

LE PARCOURS PROFESSIONNEL DES DOCTEURS EN LANGUEDOC ROUSSILLON

(ETUDE ENTREPRISES)



SOMMAIRE	Page
1/ Rappel des objectifs de l'étude	3
2/ Méthodologie	4
3/ Populations contactées	5
4/ Résultats cibles et résultats obtenus	6
5/ Emploi actuel de docteurs et vecteurs de recrutement	10
6/ Evaluation de la formation doctorale	11
7/ Pourquoi recruter un docteur ?	22
8/ Quelles relations avec les Universités de Montpellier ?	27
9/ Quelles relations avec le Medef ?	31
10/ Enseignements	35
11/ Eléments de diagnostic et de plan d'actions	39
Annexes	42

1/ Rappel des objectifs de l'étude :

Le Medef Languedoc Roussillon a organisé en mars 2009 les premières Rencontres Entreprises- Ecoles doctorales de Montpellier, en partenariat avec la DIRECCTE Languedoc-Roussillon, le Medef national, l'ABG, les Ecoles doctorales de Montpellier ainsi que des représentants des secteurs économique et associatif.

Dans ce contexte, de nombreux acteurs se sont interrogés sur l'insertion économique des docteurs issus des Ecoles doctorales des Universités de Montpellier. Or, dans les seules 5 dernières années, ce sont près de 3.000 thèses qui ont été soutenues : ces 3.000 docteurs sont ou devraient être intégrés dans le tissu économique ou dans le monde de la recherche publique ou privée, mais les statistiques relatives à leur insertion sont quasi inexistantes.

Le Medef Languedoc Roussillon a donc estimé opportun de lancer une étude permettant d'appréhender le parcours professionnel de ces jeunes diplômés au sein des entreprises.

L'objectif de cette étude est de construire un outil de mesure pérenne permettant de renouveler chaque année la vision de cette intégration professionnelle, comme son évolution.

Cette étude se veut utile pour un grand nombre d'acteurs du développement économique et social du Languedoc-Roussillon, qu'il s'agisse des entreprises, des universités, des services de l'Etat ou des collectivités territoriales.

2/ Méthodologie

Les entreprises ont été contactées par téléphone dans la période de mi février à début avril.

Ont été interrogés principalement des dirigeants d'entreprises, à l'exception de quelques responsables de ressources humaines de grandes entreprises.

Les entretiens ont été formalisés par une prise de rendez-vous téléphonique préalable. Les entretiens au téléphone duraient de 30 à 45 minutes. De nombreux entretiens ont été reportés, soit par absence d'interlocuteurs au moment du rendez-vous, soit par report demandé (certains 2 à 3 fois).

Les entretiens se sont bien déroulés et aucune objection ou refus d'information (sauf 1) n'est à signaler.

Nous avons enregistré quelques « refus » de réponse (hors cible, non concerné par l'étude, non intéressé par l'étude, indisponibilité).

3/ Populations contactées

Nous avons utilisé pour les besoins de l'étude plusieurs fichiers qui nous ont été transmis par le Medef et l'Association Contact :

- Entreprises de + 250 salariés ;
- Entreprises issues de l'enquête OVE ;
- Entreprises ayant participé aux « Rencontres entreprises docteurs » ;
- Entreprises qui ont participé aux formations « Crédit Impôt Recherche ».

Le tableau ci-dessous recense les entreprises avec lesquelles nous avons conduit des entretiens :

	Entreprises de moins de 50 salariés		Entreprises de plus de 50 salariés		Incubateurs, pépinières, Conseils RH
	Emploient des docteurs	N'emploient pas de docteurs	Emploient des docteurs	N'emploient pas de docteurs	
S&T	17	13	9	3	6
SHS & DEG				2	
Les deux		2	2		
Totaux	17	15	11	5	54

S&T : Sciences et techniques, SHS : Sciences Humaines et Sociales ; DEG : Droit Economie Gestion

4/ Résultats cibles et résultats obtenus

Nous avons prévu d'interroger des entreprises dans les proportions suivantes :

Entreprises employant des docteurs : 50%, soit 30 → réalisé : 28

Entreprises n'employant pas de docteurs : 50%, soit 30 → réalisé : 26

Entreprises employant ou pouvant employer des docteurs en Sciences & Techniques : 50%, soit 30 → réalisé : 44

Entreprises employant ou pouvant employer des docteurs en Droit, Economie, Gestion : 30%, soit 18 → réalisé : 5

Entreprises employant ou pouvant employer des docteurs en Sciences Humaines et Sociales : 20%, soit 12 → réalisé : 1

Compte tenu, d'une part, des fichiers à notre disposition, et d'autre part, de la réalité du bassin d'emploi de la région Languedoc Roussillon, l'échantillon d'entreprises susceptibles d'employer des docteurs en Sciences Humaines et Sociales ou en Droit/Economie/Gestion s'est avéré notoirement insuffisant pour atteindre les objectifs initiaux.

Par voie de conséquence, nous avons décidé, en accord avec la Responsable de projet du Medef, d'interroger la cible des incubateurs, pépinières, BIC qui sont au cœur de la problématique « innovation » de la région et donc directement intéressés par l'emploi de docteurs ou la création d'entreprises par des docteurs, tout en essayant d'atteindre autant que possible les objectifs premiers.

Sans aucune valeur statistique représentative, nous avons interrogé 48 entreprises dont :

- 14 entreprises avec un effectif de plus de 100 salariés ;
- 2 entreprises avec un effectif de plus de 50 salariés et de moins de 100 salariés ;
- 32 entreprises avec un effectif de moins de 50 salariés.

Et six associations, ou équivalent, pépinières, incubateurs, en charge de l'accompagnement des entreprises innovantes et en particulier d'entreprises en création.

La répartition géographique des 54 entreprises et associations est la suivante :

	Entreprises de moins de 50 salariés	Entreprises de plus de 50 salariés	Incubateurs, pépinières, Conseils RH	Total
Aude	1	0		1
Gard*	14	2	1	16
Hérault*	15	16	4	35
Lozère	1	0	0	1
Pyrénées Orientales*	3	2	1	6
Totaux établissements	34	20	6	60
Totaux entreprises	32	16	6	54

* cinq entreprises ont une double implantation 34/66 et 30/34, dont une comprenant 3 établissements

A noter également que 2 entreprises ont leur siège social dans des villes limitrophes du département du Gard (Arles et Avignon) mais figuraient dans les fichiers du Medef, ayant participé à des activités du Medef LR. Ces entreprises interviennent de manière importante en Languedoc-Roussillon et ont été comptabilisées dans le Gard.

En termes de secteurs d'activité, la répartition est la suivante :

	Entreprises de moins de 50 salariés	Entreprises de plus de 50 salariés
Agro alimentaire	Prévention des risques alimentaires R&D de solutions de mesure pour l'agriculture Production d'huiles alimentaires biologiques végétales Laboratoire d'analyses phytosanitaires pour l'alimentaire	Acides aminés et chimie de remplacement du pétrole Distribution d'agrofouritures (engrais, protection,...) Entreprise viticole et vinicole
BTP	Produits innovants pour le bâtiment Ingénierie et maîtrise d'œuvre pour le nucléaire et les autoroutes	Entreprise de BTP (2)
Bureaux d'études, conseils	Conseil stratégique BE démantèlement industrie nucléaire BE électronique BE thermique industrielle BE efficacité énergétique dans le bâtiment Ingénierie et conseil dans le nucléaire	BE environnement et éditeur naturaliste
Energie	Traitement des effluents et valorisation énergétique des déchets	Ingénierie et maîtrise d'œuvre hydraulique Ingénierie de transport d'électricité et d'approvisionnement énergétique des industries
Industrie électronique	Conception de produits industriels Capteurs de pollution Ingénierie mesures dimensionnelles de précision, capteurs pour biotechnologies et systèmes de contrôle pour semi-conducteurs Recherche en robotique industrielle et médicale Pesage spécifique (avions, surcharge routière,...)	Fabrication d'appareils d'imagerie médicale Fabrication d'automates de biochimie et hématologie
Industrie mécanique	Fabrication de matériel médical Fabrication et vente d'instruments de laboratoire Conception et fabrication de moteurs électriques Fabrication de machines pour le revêtement routier	

Informatique	Informatique scientifique Sécurité et prévention des risques Cloud computing Edition de logiciels internet et d'applications mobiles Développement informatique Edition de logiciels de protection des données Développement de logiciels informatiques pour internet Solutions pour sites e-commerce	Fabrication de serveurs et services informatiques Logiciel pour imagerie médicale
Médical	Analyse des mitochondries	Etablissement de santé (dialyse)
Services techniques et professionnels	Sonorisation d'espaces commerciaux	Traitement de surfaces et application de peintures
Services financiers et assurances		Mutuelle de santé Vente de prêts immobiliers aux particuliers
Totaux entreprises	32	16

5/ Emploi actuel de docteurs et vecteurs de recrutement

Leurs modes usuels de recrutement de cadres (docteurs, ingénieurs) :

- APEC (23)
- Réseaux (toutes formes) et cooptation (20)

- Contacts laboratoires ou Ecoles ou Universités (11)
- Sites internet spécialisés (9)
- Cabinet de recrutement (8)
- Interne entreprise (portail, annonces) (8)
- Stagiaires, Cifre (7)

- Sites Internet Généralistes (4)
- Doctoriales (3)

Les petites et moyennes entreprises privilégient les modes de recrutement les moins coûteux (et ne s'en cachent pas) mais font aussi l'appel aux réseaux dans le cas de ressources pointues. Il n'y a pas de réelles différences de modalités de recrutement entre un docteur et un ingénieur.

L'appel aux cabinets de recrutement se fait uniquement pour les recrutements de docteurs confirmés ou de profils particulièrement rares.

Les Doctoriales ou autres manifestations entreprises/docteurs constituent peut-être étonnamment une source pauvre de recrutement (ce qui est un indice d'un cadrage inadéquat du contenu de ces manifestations).

Ces compétences sont à la fois un constat mais aussi une somme d'attentes des entreprises (mais pas toutes leurs attentes).

6.1.2. Les points forts évoqués par les entreprises qui n'emploient pas de docteurs (et que n'évoquent pas les entreprises qui en emploient) :

Les PME de moins de 50 personnes qui n'emploient pas de docteurs ont une vision de la formation doctorale tout à fait comparable à celles de PME qui en emploient (la fréquentation des manifestations ou des formations de type CIR par les premières n'y est peut être pas étrangère).

Les Entreprises, de taille moyenne et grande, qui n'emploient pas de docteurs ont une vision beaucoup plus étroite de la formation doctorale et leur vision est plutôt centrée sur les savoir et savoir faire des docteurs. Les savoir être du docteur semble partiellement leur échapper, en particulier les qualités de prise de recul, de hauteur de vue, d'ouverture d'esprit qui font partie des qualités clés des docteurs pour celles qui en emploient.

6.1.3. Disparité d'évaluation entre entreprises de petite et grande taille :

Il n'y a pas de réelles disparités entre les entreprises de petite et de grande taille qui emploient des docteurs ; seules les entreprises de taille moyenne et grande qui n'emploient pas de docteurs ont une vision plus réduite de la formation doctorale (Cf.supra) que celles de petite taille.

6.1.4. Verbatim points forts :

« *Sa rigueur d'exécution que l'on ne trouve pas chez l'ingénieur* » (TPE/emploi)

« *Pouvoir trouver une compétence dans un domaine très pointu que l'on n'a pas avec une école généraliste* » (TPE/Emploie)

« *En termes de compétences, il permet d'avoir une passerelle avec le monde académique* » (TPE/Emploie)

« *La capacité à faire de la veille technologique pour connaître l'état de l'art* » (TPE/Emploie)

« Savent prendre de la hauteur, prenant en compte des dimensions que l'entreprise n'aurait pas envisagé » (TPE/Emploie)

« Capacité d'aller ailleurs et plus loin » (ME/Emploie)

« Relais intellectuel avec une maîtrise d'éléments acquise, apportant des angles de vision nouveaux » (ME/Emploie)

« Une certaine autonomie dans la recherche, bibliographie et méthodologie » (ME/Emploie)

« Niveau d'abstraction intéressant, arrive à mieux analyser les problèmes » (TPE/Emploie)

6.2 Les points faibles de la formation doctorale :

Premiers constats :

- La liste des points faibles est beaucoup plus courte que celle des points forts ;
- L'éventail des compétences qui font défaut est par contre moins systématiquement partagé.

6.2.1. Ce qui rassemble toutes les entreprises et associations en termes de points faibles :

Plusieurs points faibles sont partagés entre toutes les entreprises et affectent la compétence du docteur :

- | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • En termes de connaissances : | <p>La non connaissance du monde économique
Une trop grande spécialisation</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • En termes de savoir faire : prioritairement : | <p>Une faible notion de la gestion de projets dans toutes ses dimensions (Ressources, durée, tâche)</p> |
| <p style="padding-left: 150px;">secondairement :</p> | <p>Une faible notion de la propriété intellectuelle</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • En termes de savoir être : prioritairement : | <p>Un manque de pragmatisme
De faibles qualités relationnelles</p> |

Ces manques de compétence sont à la fois un constat mais aussi une somme d'attentes par les entreprises qui sont aujourd'hui non comblées.

6.2.2. Les points faibles évoqués par les entreprises qui n'emploient pas de docteurs (et que n'évoquent pas les entreprises qui en emploient) :

Les seuls sujets évoqués par les entreprises qui n'emploient pas de docteurs sont, d'une part, le salaire (obstacle réel ou psychologique déjà franchi par les entreprises qui emploient, avec le concours parfois du CIR) et le diplôme (trop titré) qui est pour partie du même registre que le salaire (les patrons qui emploient des docteurs semblent y trouver une forme de fierté ou de contentement car ils sont muets sur ces deux sujets).

6.2.3. Disparité d'évaluation entre entreprises de petites et grandes tailles :

Comme pour les points forts, il n'y a pas de réelles disparités entre les entreprises de petite et de grande taille qui emploient des docteurs ; seules les entreprises de taille moyenne et grande* qui n'emploient pas de docteurs ont une vision beaucoup plus réduite de la formation doctorale (Cf.supra) que les entreprises de petite taille.

**mais l'échantillon des entreprises de taille moyenne et grande qui n'emploient pas de docteurs est réduit - 5 entreprises - dans l'étude.*

6.2.4. Verbatim points faibles :

« Immaturité totale au niveau de l'entreprise... il faut plus de six mois pour corriger cette tendance » (TPE/Emploie)

« Le docteur a la vie devant lui, ce n'est pas facile de lui faire passer cette habitude » (TPE/Emploie)

« Le danger c'est de ne pas savoir s'arrêter, de ne pas comprendre les contingences matérielles de l'entreprise » (GE/Emploie)

« La gestion de projets : la recherche il faut l'organiser, planifier, gérer des ressources, un calendrier, des résultats intermédiaires... mais ils ne sont pas autonomes sur ces sujets » (TPE/Emploie)

« Ils ne sont pas formés à la rédaction de brevets : tout reste à faire et ils n'ont pas de formation juridique appropriée » (GE/Emploie)

« On ne peut pas tout leur faire faire : une trop grande spécialisation parfois » (GE/Emploie)

« Le thésard solitaire est à proscrire en termes d'embauche car maintenant tout projet est transverse » (PME/Emploie)

« Plus de difficultés à travailler en équipe, souvent plus introverti ce qui rend la relation client plus difficile à aborder » (PE/Emploie)

« Il faut aussi savoir parler le langage entreprise et de l'entreprise : dans la conduite du changement, il faut aussi avoir des qualités relationnelles » (TPE/N'emploi pas)

6.3 Les points d'amélioration de la formation doctorale :

Premiers constats :

- La liste des points d'amélioration est courte mais centrée sur un pragmatisme d'entreprise :
- L'entreprise recherche une efficacité maximale, sans formation supplémentaire.

6.3.1. Ce qui rassemble toutes les entreprises et associations en termes de points d'amélioration :

Les points d'amélioration demandés tiennent au parcours de formation initiale :

- En termes de connaissances : Formation théorique à la réalité du monde économique

- En termes de **savoir faire** : prioritairement : Formation pratique à la réalité du monde économique par des stages d'insertion (Cifre)
Des sujets de thèse plus proches des réalités
- En termes de **savoir être** : prioritairement : Favoriser un projet alternatif à la recherche publique au départ de la formation doctorale

6.3.2. Les points d'amélioration évoqués par les entreprises qui n'emploient pas de docteurs (et que n'évoquent pas les entreprises qui en emploient) :

Les entreprises qui n'emploient pas de docteurs ont une faible projection des améliorations attendues de la formation doctorale.

6.3.3. Disparité d'évaluation entre entreprises de petites et grandes tailles :

Les entreprises de taille moyenne et grande évoquent très peu de points d'amélioration (que souvent compense une formation interne intensive aux méthodes de l'entreprise et qui bénéficient d'un sur-encadrement que ne peuvent offrir les TPE et petites PME).

6.3.4. Verbatim points d'amélioration :

« Prendre en compte de la vraie vie et des difficultés de la globalisation : ils ne l'ont pas tous compris » (GE/Emploie)

« Il faudrait une approche industrielle, un stage en entreprise, peut-être aussi des formations marketing, d'analyse de la valeur du produit » (TPE/Emploie)

« Un volet stage en entreprise serait un plus, et une prise de conscience au niveau du laboratoire même, de l'encadrement serait utile » (TPE/N'emploi)

« Produire des docteurs ayant un côté applicatif... stage pratique en entreprise, en industrie pour être plus employable » (TPE/N'emploi pas)

« On a reçu des docteurs avec des projets sans réalité et sans objectif réel de recherche (et ce n'est pas leur préoccupation) » (TPE/Emploie)

6.4 La formation initiale concurrente de la formation doctorale

6.4.1 Ce qui rassemble toutes les entreprises et associations en termes de formation concurrente :

Il faut préciser que la nature même des entreprises contactées, en particulier des PME de nature industrielle et/ou technologique, oriente de fait la concurrence au diplôme doctoral. Les secteurs d'intervention de ces entreprises sont ceux dans lesquels on retrouve naturellement beaucoup d'ingénieurs dans des fonctions opérationnelles.

Deux constats simples : au regard du poste à pourvoir :

- La formation doctorale ne connaît pas de formation concurrente ;
- La formation d'ingénieur est concurrente directe de la formation doctorale.

Chacun des deux constats collecte la moitié des réponses dans chacun des segments d'entreprise et d'association interrogé.

Cependant, les postes à pourvoir ne sont pas systématiquement de même nature ; les postes strictement de R&D sont plutôt destinés aux docteurs, mais les écoles d'ingénieurs sont de plus en plus nombreuses à délivrer une formation doctorale (Ecole des mines d'Alès par exemple). Les entreprises évoquent aussi des postes mixtes (recherche et production) qui nécessitent une double compétence.

6.4.2. Les formations concurrentes évoquées par les entreprises qui n'emploient pas de docteurs (et que n'évoquent pas les entreprises qui en emploient) :

Les réponses sont homogènes dans les deux groupes.

6.4.3. Disparité d'évaluation entre entreprises de petite et grande taille :

Les réponses sont homogènes dans les deux groupes.

6.4.4. Verbatim formation d'ingénieur :

« Le diplôme d'ingénieur est un concurrent parce que les postes peuvent être occupés par l'un ou l'autre, il n'y a pas concurrence que sur des sujets extrêmement ciblés » (TPE/Emploie)

« Le concurrent n'est pas l'ingénieur ; car l'ingénieur est là pour assembler mais il n'a pas été formé pour l'innovation » (TPE/Emploie)

6.5 Les points forts de la formation d'ingénieur :

Attention : les entreprises qui ne reconnaissent pas un concurrent à la formation doctorale n'ont pas répondu à cette partie du questionnaire

6.5.1 Ce qui rassemble toutes les entreprises et associations en termes de points forts sur la formation d'ingénieur :

La formation de l'ingénieur est principalement considérée comme :

- Tournée vers l'entreprise ;
- Préparant par ses stages l'insertion dans le monde économique.

En termes de connaissances, elle est considérée comme :

- Délivrant une compétence technique de haut niveau.

En termes de savoir être, les ingénieurs sont considérés comme :

- Pragmatiques.

Nous percevons dans les discours une affinité naturelle entre les ingénieurs et le monde de l'entreprise industrielle.

6.5.2. Disparité d'évaluation entre entreprises qui emploient ou n'emploient pas de docteurs :

Les réponses sont homogènes dans les deux groupes de TPE/PME ; l'éventail de réponses fournies par les entreprises de taille moyenne et grande, est plus réduit pour celles qui n'emploient pas de docteurs et il n'y en a que 2 concernées par les profils d'ingénieurs.

6.5.3. Disparité d'évaluation entre entreprises de petite et grande taille :

En termes de savoir être, les ingénieurs sont considérés comme adaptables et polyvalents plutôt par les TPE/PME ; cette qualité n'est pas évoquée par les entreprises de plus grande taille.

Les réponses sont homogènes dans les deux groupes pour le reste.

6.5.4. Verbatim points forts de la formation d'ingénieur :

« Diplôme tourné vers l'entreprise via les stages avec une insertion professionnelle assez tôt dans le cursus » (ME/Emploie)

« Plus de stages en entreprise, meilleure connaissance du milieu professionnel » (TPE/Emploie)

« Compétences plus opérationnelles, formatées par rapport à de l'efficience, un timing » (ME/Emploie)

« Techniquement plus frais, il a une culture technique et scientifique » (TPE/Emploie)

« Capacité à appliquer du connu pour en faire un produit industriel, il sait appliquer un process industriel » (TPE/N'emploie pas)

6.6 Les points faibles de la formation d'ingénieur :

Attention : les entreprises qui ne reconnaissent pas un concurrent à la formation doctorale n'ont pas répondu à cette partie du questionnaire

6.6.1 Ce qui rassemble toutes les entreprises et associations en termes de points faibles sur la formation d'ingénieur :

La formation de l'ingénieur est généralement considérée comme

- Plus simple, moins pointue ;
- Utilisant des recettes toutes faites.

En termes de connaissance, les ingénieurs souffrent de :

- Un manque de méthode (en comparaison).

En termes de savoir faire, les ingénieurs souffrent de :

- Une faiblesse en gestion de projet (mais comparativement moins importante que les docteurs).

En termes de savoir être, les ingénieurs sont considérés comme :

- Manquant souvent d'humilité (en particulier ceux sortant de « grandes » écoles).

6.6.2. Disparité d'évaluation entre entreprises qui emploient ou n'emploient pas de docteurs :

Les réponses sont homogènes dans les deux groupes de TPE/PME ; l'éventail de réponses fournies par les entreprises de taille moyenne et grande est plus réduit pour celles qui n'emploient pas de docteurs et il n'y en a que 2 concernées par les profils d'ingénieurs.

6.6.3. Disparité d'évaluation entre entreprises de petites et grandes tailles :

Les patrons de TPE/PME qui emploient des docteurs ont une vision comparative plus fine et plus étendue des points faibles des ingénieurs (en comparaison), ceci expliquant cela. L'éventail de réponses fournies par les entreprises de taille moyenne et grande est plus réduit dans les deux cas.

6.6.4. Verbatim points faibles de la formation d'ingénieur :

« Très généralistes au plan technique, donc ça reste un peu superficiel » (PE/N'emploie pas)

« Manque d'ouverture d'esprit, utilise trop systématiquement la boîte à outils, les méthodes éprouvées, sans remise en question » (PE/Emploie)

« Moins de méthodes de recherche qu'un docteur » (TPE/ N'emploie pas)

« Ne pas avoir l'ouverture intellectuelle sur différents domaines » (TPE/ N'emploie pas)

« On leur remplit la tête sur le fait qu'ils sont les meilleurs, et ils sont peu modestes dans l'entreprise ; c'est un manque d'humilité » (TPE/Emploie)

7/ Pourquoi recruter un docteur ?

7.1 La situation d'emploi actuelle des docteurs

Qu'ils soient intégrés dans des petites ou des grandes structures, ce sont près de cent de docteurs qui travaillent aujourd'hui dans les entreprises du Languedoc-Roussillon interrogées. Les deux tiers travaillent dans quelques moyennes et grosses entreprises, alors qu'un autre tiers est intégré dans des PE, voire des TPE.

Les pépinières, incubateurs et conseils RH consultés intègrent également des profils de docteurs qui apportent une connaissance du monde universitaire et des sujets scientifiques liés aux projets, en plus d'une bonne empathie avec les docteurs porteurs de projets.

7.1.1 Les raisons du succès

A quelques exceptions près, les embauches de docteurs sont considérées comme un succès par les entreprises. Les raisons du succès diffèrent cependant selon leur taille.

Dans les petites entreprises, les docteurs apportent :

- une contribution réelle au développement de l'activité, à l'innovation
- un gain d'expertise
- un lien facilité avec le secteur académique, apprécié dans le cadre de collaborations

Leur facilité d'intégration et leur bonne adaptation à l'entreprise, points majeurs dans une petite structure, sont également soulignées.

Les compétences des docteurs sont généralement en assez bonne adéquation avec le poste occupé, même si quelques cas de déficit de compétences (en gestion notamment) ou de mauvaise adaptation au poste sont cités.

Dans les grandes entreprises, ce sont d'autres critères qui sont évoqués et qui expliquent le succès des embauches de docteurs :

- le profil international
- l'adéquation de la formation, parfois double (ingénieur/docteur, par ex.)
- l'ouverture sur l'extérieur
- l'apport méthodologique
- la maturité

Mesure de succès évidente, l'évolution des docteurs vers d'autres postes dans la structure est également mentionnée.

7.1.2 Verbatim raisons du succès

« Il a ouvert un nouveau secteur, une nouvelle activité, va chercher des subventions, des collaborations avec d'autres pays européens » (PE/Emploie)

« Je n'aurais pas eu le même niveau d'expertise pour aujourd'hui et le futur » (TPE/Emploie)

« On est très liés avec la recherche académique, client et partenaire, c'est un élément facilitateur » (PE/Emploie)

« Il a apporté une culture différente, une certitude de pouvoir aller chercher l'information dont on a besoin » (TPE/Emploie)

« Sa maturité, son mode de pensée, son mode de fonctionnement apportent énormément au Service » (GE/Emploie)

7.2.1 Le positionnement salarial

Que ce soit dans des petites ou des grandes entreprises, il n'y a pas vraiment de différence notable en matière salariale pour une embauche de docteur débutant par rapport à un ingénieur. Dans les faits, c'est davantage le poste et les responsabilités associées qui déterminent le niveau de salaire. A noter toutefois que dans les petites entreprises, les salaires pratiqués sont plus proches du référentiel académique que du secteur privé.

7.2.2 Verbatim positionnement salarial

« Aucune différence. Toute embauche est un investissement : les gens sont re-formés par l'entreprise » (PE/ Emploi)

« Le doctorat n'est pas très valorisable quand on n'a pas besoin d'un doctorat pour le poste » (GE/Emploie)

« Non, la différence ne se justifierait que si la thèse était directement liée au sujet, ou si c'était une star dans le domaine » (TPE/Emploie)

« C'est le poste qui détermine le salaire. De plus en plus, les docteurs sont recrutés pour des postes particuliers qui sont un peu mieux payés que les postes d'expert ou chef de projet conventionnel » (GE/ Emploi)

7.3.1 Les autres qualités recherchées ou appréciées chez les docteurs

Les chefs d'entreprise ayant embauché des docteurs apprécient, on l'a vu, les savoir être associés à la formation doctorale. Au palmarès de ces savoir être, on retrouve :

- L'autonomie ;
- L'ouverture d'esprit ;
- La pédagogie/capacité à communiquer ;
- La créativité ;
- L'adaptabilité ;
- La capacité à travailler en équipe.

(Tableau détaillé des résultats en Annexe 9.)

Toutes ces qualités correspondent très bien aux attentes des PME qui constituent un vivier important d'embauches dans une région comme le Languedoc-Roussillon. Si elles ne sont pas recherchées ou anticipées lors du recrutement, ces qualités constituent un atout supplémentaire des docteurs à l'usage.

7.3.2 Verbatim autres qualités recherchées ou appréciées

« On apprécie la capacité à encadrer et faire progresser les collaborateurs, la faculté d'adaptation, le niveau d'autonomie. Au départ, on recherchait quelqu'un pour le programme de recherche, pour la formalisation. Tout le reste n'était pas identifié » (TPE/Emploie)

« Une certaine ouverture d'esprit qui est agréable. Il n'y a pas le corporatisme des écoles d'ingénieurs » (ME/Emploie)

« La capacité à travailler en groupe, à faire adhérer » (GE/Emploie)

« Peut-être la capacité à changer de domaine, une plus grande adaptabilité » (TPE/Emploie)

7.4 Les potentialités d'emploi à court et moyen terme :

Dans une tentative d'évaluation du potentiel d'embauche de docteurs à horizon 1 ou 2 ans par les entreprises interrogées, il ressort que la fonction clé pour laquelle le docteur est susceptible d'être recherché demeure très nettement la R&D, qui représente près des deux tiers des fonctions citées. Ceci est bien évidemment lié à l'échantillon lui-même, dans lequel on retrouve beaucoup de PME technologiques et industrielles, mais demeure néanmoins représentatif d'une réalité régionale, que l'échantillon est censé refléter.

Outre la R&D, des fonctions de type ingénieur, spécialiste technologique, expert informatique, responsable production ou encore médecin sont citées.

La similitude des profils des PE/TPE employant et n'employant pas de docteurs à ce jour entraîne des potentialités d'emploi similaires pour ces deux cibles.

En termes de volumes, on peut estimer sur la base du déclaratif des personnes contactées un potentiel de postes de l'ordre de 35 à 55 en fonction des développements de leur marché.

Les principales spécialités doctorales concernées par ces embauches potentielles sont, logiquement, essentiellement techniques et scientifiques :

- Informatique ;
- Biologie/microbiologie chimie ;
- Biochimie ;
- Physique (mécanique, thermique, hydraulique,...) ;
- Environnement/écologie ;
- Physiologie, hématologie, néphrologie ;
- Robotique ;
- ...

(Tableau détaillé des résultats en Annexe 9.)

8/ Quelles relations avec les Universités de Montpellier ?

Lorsqu'on aborde les relations entre les entreprises et le milieu universitaire, il convient tout d'abord de souligner que si les universités de Montpellier sont connues, tout comme certains laboratoires qui y sont rattachés et avec lesquels des entreprises sont parfois en contact, la notion d'école doctorale, elle, apparaît très floue dans l'esprit des interlocuteurs. L'appellation elle-même est peu familière et elle ne renvoie pas à des structures bien définies.

8.1 Les manifestations organisées par les Universités de Montpellier

Plusieurs manifestations destinées à faire connaître les Ecoles Doctorales et à mettre en relation entreprises et milieu universitaire ont eu lieu au cours des dernières années (Doctoriales 2009, Forum Emploi Entreprises/ Jeunes chercheurs, Journées Ecoles doctorales CBS2, Journées Ecoles doctorales Doctiss pour I2S, Rencontre entreprises/écoles doctorales à l'ISEM). Au sein de l'échantillon interrogé, un peu plus de la moitié des entreprises avaient entendu parler de manifestations organisées par les Ecoles Doctorales ces deux dernières années.

8.1.1 La participation des entreprises aux manifestations

Au total, c'est un peu plus du tiers des personnes contactées qui ont participé à au moins une de ces manifestations. Toutefois, les interlocuteurs interrogés n'ont que très rarement une vision claire du nom de la manifestation, de la date et de l'organisateur (UM ou Medef).

Il est à noter qu'aucune des entreprises de plus de 50 salariés et n'employant pas de docteurs n'a participé à l'une ou l'autre des manifestations, et pour cause : pratiquement aucune des personnes contactées dans ces entreprises n'en avait entendu parler.

8.1.2 Les objectifs recherchés par l'entreprise dans ces manifestations

Deux raisons principales semblent motiver les entreprises qui ont participé :

- La volonté de développer des partenariats avec le milieu universitaire ;
- L'occasion qui leur est offerte d'effectuer une première approche en vue d'un éventuel recrutement.

Ces objectifs sont clairement exprimés par les entreprises employant des docteurs.

Ce type de manifestations est également l'occasion pour quelques entreprises de faire connaître leur activité, d'exprimer leurs attentes en matière de recherche, voire de témoigner de leur expérience suite à une embauche de docteur.

Les structures associatives sont, elles, bien présentes à ce type de manifestation qui constitue une opportunité de mise en réseau des acteurs et de sensibilisation à la création d'entreprise. A la clef, la synergie entre les entreprises et le milieu de la recherche universitaire au sens large doit contribuer à la mise en place de projets innovants, favoriser le développement du tissu économique et faire en sorte que certaines zones de la région trouvent une place à côté des grands pôles urbains.

8.1.3 Les raisons de non participation

Outre l'information qui manque à certains, ou qui n'a pas retenu leur attention, quelques entreprises évoquent diverses raisons pour expliquer leur non-participation :

- Certaines petites structures considèrent ce type de manifestations comme davantage destiné aux grandes entreprises qui peuvent verser plus facilement des salaires adaptés au niveau de formation, ce qui n'est pas leur cas de manière générale ;
- Les plus grandes entreprises disposent d'autres moyens de se faire connaître et ne croient pas toujours que cette approche leur apporte un bénéfice en termes de recrutement.

Certaines des entreprises ne participant pas à ce type d'événements travaillent par ailleurs déjà en collaboration avec le milieu académique, au niveau des laboratoires de recherche notamment, et considèrent qu'elles ont suffisamment d'information et de contacts avec les structures qui les intéressent.

8.2 Les attentes à l'égard des Ecoles Doctorales de Montpellier

Les attentes exprimées, nombreuses, sont de trois ordres :

- **Obtenir de l'information** de manière première et générale, sur :
 - Les filières de formation ;
 - Les structures (labos) ;
 - Les recherches en cours ;
 - Les manifestations (forums, rencontres) ouvertes aux entreprises ;
- **Tisser des relations** avec le monde académique pouvant mener à une collaboration, sous des formes diverses :
 - Identifier les contacts, notamment les responsables de la formation, et ressources potentielles dans les différents labos ;
 - Déterminer les possibilités de stage ;
 - Participer à la définition de sujets de thèse pertinents pour l'entreprise, avec embauche de thésards ou de docteurs à la clef ;
 - Mettre en place une collaboration directe avec un laboratoire sur une problématique spécifique ;
- **Se faire connaître**, en tant qu'entreprise, auprès des étudiants et laboratoires, mais également en créant un lien, un réseau avec d'autres entreprises.

La prise en compte des impératifs de l'entreprise par les structures universitaires (confidentialité de certaines recherches, travail sur des problématiques d'entreprise,...) apparaît indispensable, en particulier pour les petites sociétés qui expriment des souhaits de collaboration réelle, alors que les plus grandes entreprises ont peu d'attentes autres que de l'information.

Verbatim : attentes à l'égard des Ecoles Doctorales de Montpellier :

« Elles pourraient davantage communiquer sur leurs compétences, les moyens dont elles disposent. Ce serait judicieux qu'ils aient un service communication. Qu'ils proposent leurs services, via un fascicule décrivant les compétences disponibles sur la région (au niveau des écoles). C'est une nébuleuse, et c'est un frein » (ME/Emploie)

« Un site internet où on puisse trouver les compétences disponibles dans la région » (ME/Emploie)

« Identifier des contacts, des compétences dans les formations doctorales, je trouve que c'est important, c'est des gens vers qui on peut se tourner régulièrement, que ce soit pour des études, des post-doc, de la collaboration » (TPE/Emploie)

« Il faudrait avoir des liens plus étroits entre les ED et les entreprises. Je serais partisan que même les profs fréquentent les entreprises plus régulièrement... Pour changer l'état d'esprit, il faudrait imaginer des publications communes, des transferts technologiques... » (TPE/Emploie)

« Une collaboration dans la définition des sujets de thèse » (GE/Emploie)

« Partir de ce qu'ils ont fait, utiliser les idées qu'ils ont pu creuser, pour déboucher sur un travail en partenariat. Faire le lien entre là où ils se sont arrêtés et un produit » (PE/N'emploie pas)

« On est sollicités parfois pour être partenaires, dans des projets collaboratifs, mais certains labos travaillent sur leurs idées à eux : si on pouvait avoir un petit échange dans l'autre sens, ce serait bien. Pour l'instant, on nous demande une aide plutôt que de proposer un support pour les problématiques de l'entreprise » (TPE/Emploie)

« Les écoles doctorales ne connaissent pas du tout les sociétés de Montpellier. Rien n'est fait pour que les entreprises soient présentées ... Des chercheurs présentent leurs travaux, mais la réciproque devrait se faire » (TPE/Emploie)

« Plus de liens sur certains thèmes, une collaboration avec des chercheurs. Mais on est obligés de signer des conventions, notamment pour le thésard (cf. brevet) et ça ne me plaît pas du tout » (PE/N'emploie pas)

« Etre capables de bosser sur des sujets sans qu'il y ait de publication à la clef. Ils ne sont pas dans une logique d'accompagnement des PME : c'est un point bloquant » (PE/N'emploie pas)

9/ Quelles relations avec le Medef ?

9.1 Retour sur l'événement dédié à la formation doctorale organisé par le Medef LR en 2010

Quelques entreprises et incubateurs/pépinières/conseil RH contactés (11 sur 54) ont participé à l'événement dédié à la formation doctorale organisé par le Medef en 2010 : une partie de l'échantillon provenait d'ailleurs de la liste des entreprises inscrites à cette manifestation.

Tout comme pour les événements organisés par les Ecoles Doctorales, la participation à cette manifestation visait à la fois à rencontrer des candidats potentiels en vue d'un recrutement, mais également à s'informer sur les attentes des docteurs ainsi que sur le rôle possible du Medef dans le domaine de l'emploi à forte valeur ajoutée. C'était aussi une opportunité pour les entreprises, mais à la marge, de présenter ce qu'elles font aux docteurs.

Si ces rencontres n'ont pas nécessairement débouché sur un recrutement, les entreprises jugent la formule intéressante, notamment parce qu'elle permet d'échanger également avec des entreprises d'autres secteurs sur la problématique de l'embauche. La mise en commun d'expériences et de pratiques dans ce domaine est jugée enrichissante et la possibilité de mettre en avant les activités de leurs entreprises dans le cadre d'un événement touchant à la fois le milieu académique et le milieu professionnel contribue à la valorisation de leur image.

Enfin, ce type de manifestation contribue à positionner le Medef comme un acteur contribuant activement au développement des formations à valeur ajoutée dans la région, lui conférant une image de dynamisme qui n'est pas toujours associée au Medef dans d'autres régions.

9.2 Les attentes à l'égard du Medef LR sur l'emploi à forte valeur ajoutée

La majorité des interlocuteurs expriment des attentes à l'égard du Medef et très peu considèrent que le Medef n'est pas dans son rôle lorsqu'il intervient sur cette problématique. Près du tiers des entreprises interrogées n'ont pas de besoin particulier ou ne se sont pas posé la question du rôle du Medef dans le secteur de l'emploi à forte valeur ajoutée.

Parmi les actions déjà menées par le Medef, l'accompagnement des entreprises dans le montage de dossiers pour le CIR est jugé de manière très positive. L'information et la promotion des différentes formes d'aide aux entreprises (CIR, subventions) par le Medef constituent une attente largement partagée, tous types d'entreprises confondus.

Le Medef n'est toutefois pas le seul acteur engagé dans le support aux entreprises : plusieurs interlocuteurs font référence à d'autres types de structures telles que les pépinières, pôles de compétitivité, Cap Omega, Oséo, Cap Emploi, les BIC, Qualimed, la CCI, l'UIMM ou encore Transfert LR.

Des attentes variées sont exprimées à l'égard du Medef, qu'il s'agisse du renforcement de la collaboration entre Ecoles Doctorales, entreprises et docteurs, de la dynamisation du développement des TPE/PME locales, d'actions de lobbying attendues au niveau national, ou encore de la clarification du rôle et du fonctionnement du Medef.

Collaboration entre entreprises, universités et docteurs :

- Avoir un mode de rencontres plus dynamique, plus tourné vers l'entreprise (et pas vers le chômeur) ;
- Organiser des événements permettant aux entreprises de se présenter ;
- Montrer plus de pragmatisme aux étudiants ;
- Mener une réflexion sur un statut juridique de collaboration entre universités et entreprises.

Support au développement des TPE et PME locales :

- Continuer à informer sur les mécanismes d'aide à l'embauche (CIR,...) ;
- Apporter une aide localement pour tout ce qui est emploi-formation ;

- Faciliter le développement des ressources partagées pour les PME (fonctions support, acheteurs, Marketing) ;
- Proposer des formations dédiées aux TPE ;
- Poursuivre la mise en réseau des entreprises ;
- Proposer des sources de recrutement pour les emplois à valeur ajoutée.

Lobbying au niveau national

- Travailler à la réduction du coût du travail plutôt que de développer des aides, via du lobbying au niveau national.

Rôle et fonctionnement du Medef

- Clarifier le positionnement du Medef Local vs National ;
- Donner aux PME une représentation aussi forte qu'à un IBM ;

Enfin, si un interlocuteur critique le Medef quant au support apporté aux jeunes entreprises, un autre salue le dynamisme du Medef LR.

Verbatim : attentes à l'égard du Medef Languedoc Roussillon :

« Nous sommes ouverts à des informations sur les moyens d'acquérir des subventions, de développer les liens avec les organismes de recherche » (PE/Emploie)

« Il faut que le Medef joue un rôle : le CIR est une démarche très pertinente et je suis à fond pour tous ces types d'actions » (TPE/Emploie)

« J'avais écouté des présentations orales de doctorants : visiblement, ils n'étaient pas assez sensibilisés au monde industriel... On pourrait montrer des présentations d'outils de gestion de projet pour montrer quels sont les objectifs des entrepreneurs » (TPE/Emploie)

« De l'information, de la mise en relation avec des gens, organiser un évènement où on donnerait l'occasion aux entreprises de présenter ce qu'elles font aux doctorants » (PE/Emploie)

- « Des formations dédiées aux TPE (droit des sociétés et des affaires), des actions collectives » (TPE/Emploie)
- « Le Medef est en contact avec les universités et il faudrait que l'on puisse discuter sur le plan universitaire à tous les stades de la formation » (TPE, Emploi)
- « Toutes les actions de support qui facilitent le quotidien des entreprises sur des activités support (montage industriel, montage financier, par exemple, ce n'est pas notre cœur de métier donc on ne maîtrise pas, on ne sait pas que ça existe), ça reste important » (TPE/Emploie)
- « Le docteur est une source de développement pour l'entreprise et en facilitant son insertion professionnelle, le Medef est complètement dans son rôle » (TPE/N'emploie pas)
- « Etre force de proposition : faire des études comme celle-ci pour faire des préconisations à tous les acteurs, organiser des rencontres et être proche du terrain » (Conseil RH)
- « Ma principale problématique, c'est pour les profils de fonctions support très pointus que je ne peux pas occuper à plein temps mais dont une multitude de petites sociétés que je vois autour de moi auraient également besoin... Comment faciliter le développement de ressources partagées avec des gens de haut niveau. Je pense à acheteurs, fonctions Marketing, ces fonctions support » (PE/N'emploie pas)
- « Agir en tant que lobby patronal : proposer des lois permettant aux TPE d'avoir une 1ère année hors charges pour l'embauche de docteurs... Le CIR s'applique à la recherche mais pas au développement, donc pas d'application économique. Ça fait plusieurs fois qu'on est confrontés à ça » (TPE/N'emploie pas)
- « Plutôt que de multiplier les aides et le support pour y avoir accès, plutôt voir comment réduire le coût du travail » (PE/N'emploie pas)
- « C'est sûr que le Medef a un rôle important à jouer : il faut que les PME soient largement représentées et pas seulement IBM » (TPE/Emploie)
- « Je n'attends rien d'eux car ils ne font rien pour moi et ces gens ne nous défendent pas ! En particulier sur le statut de la jeune entreprise innovante : c'est un dossier sur lequel ils auraient pu défendre nos intérêts, mais non ! » (ME/Emploie)
- « Je salue le dynamisme du Medef LR vs Medef PACA. Qu'ils conservent ce dynamisme, ce sens de l'information vers les entreprises, je trouve ça extrêmement sympa » (PE/N'emploie pas)

10/ Enseignements

10.1 Sur les points forts de la formation doctorale :

1/ La formation doctorale est reconnue et appréciée par les chefs d'entreprise pour :

- Des qualités d'expertise (la connaissance) ;
- Des savoir faire simples (se référer à un état de l'art, la capacité de synthèse) ;
- Des savoir être clés (autonomie, ouverture d'esprit, etc.).

C'est donc autant une formation académique qu'une éducation personnelle qui est appréciée par le chef d'entreprise : ce constat est d'autant plus vrai quand on compare la formation doctorale à la formation d'ingénieur.

Les savoir être sont clés dans la tête des chefs d'entreprise : c'est la combinaison de ces savoir être avec la connaissance qui fait de la formation doctorale une formation recherchée et à forte plus-value pour au moins la moitié des chefs d'entreprise que nous avons interrogés.

2/ L'inventaire de ces points forts constitue un référentiel clé pour les docteurs en recherche d'emploi.

3/ Un effort d'information est à faire à destination des entreprises de taille importante et moyenne qui ont une faible connaissance de la formation doctorale ; les TPE et PME innovantes ont l'opportunité de croiser la formation doctorale dans diverses formations et informations distribuées par les intermédiaires institutionnels (CCI, Medef, incubateurs, pépinières, BIC, etc.).

10.2 Sur les points faibles et points d'amélioration de la formation doctorale :

1/ Les principaux reproches adressés à la formation doctorale concernent le monde académique :

- Absence d'insertion préalable dans le monde économique (stage ou autre TP) ;
- Absence de formation théorique non scientifique et à dominante économique* ;
- Absence de la notion de gestion de projets (en mode contraint : budget, temps, obligation de résultats) ;

dans un cadre de travail où le doctorant semble majoritairement isolé (dans son projet).

** 30% du temps de la formation de l'ingénieur*

2/ Pour confirmation : le cabinet RH que nous avons interrogé a accompagné des docteurs en difficulté d'insertion. Notre interrogation confirme les constats des chefs d'entreprise : ce cabinet a souvent réorienté les jeunes docteurs vers une double formation économique (IAE) pour compléter leur parcours de formation initiale.

3/ Le post-doc, forme de stage post diplôme ou forme déguisée d'emploi (sous-rémunéré), est une réponse souvent pratiquée par les entreprises mais que nous n'avons pas rencontrée dans nos entretiens en Languedoc Roussillon.

4/ Le Cifre, ou thèse en partie en entreprise, constitue un mode préparatoire à l'insertion à tout coup gagnant : il permet tout à la fois la prise de contact avec le monde de l'entreprise et ses objectifs, une insertion relationnelle dans une équipe, une première expérience de longue durée, une thèse en rapport avec des besoins concrets d'entreprise. Pour une PME, c'est un passeport pour l'emploi assuré.

5/ On dit souvent que le docteur est formé à la gestion de projets ; pour les chefs d'entreprise, la réalité de la gestion de projet dans le monde économique est différente de celle de la recherche publique. Ils citent volontiers, dans la gestion de projet, la capacité à conduire celui-ci dans des délais réduits et contraints, dans une pénurie de moyens techniques et une pénurie de budget. D'après ces chefs d'entreprise, les docteurs issus de la recherche publique n'ont pas été formés sous ces contraintes (et en sont fort éloignés).

6/ Sur les formations non scientifiques, nous sont citées le plus volontiers : la formation à la propriété industrielle, la formation au management, la formation au marketing.

7/ En rappelant que la moitié des postes (sans que le chiffre soit représentatif) sont en concurrence avec des formations d'ingénieur, le déficit de connaissance du monde de l'entreprise chez le docteur se heurte de front aux qualités majoritairement reconnues à l'ingénieur.

8/ Les associations en charge de l'accompagnement des projets innovants dans la région Languedoc Roussillon plaident pour que la formation doctorale ne devienne pas le moule de la création d'entreprise innovante par dépit (faute d'avoir pu trouver une place dans la recherche académique). En ce sens, elles demandent à ce que l'entrée dans la formation doctorale fasse l'objet d'un double projet professionnel (public/privé).

10.3 En conclusion sur la formation doctorale :

La formation doctorale délivre :

- une somme de compétences non égalée ;
- un savoir être sans compétition avec l'ingénieur ;

mais durant le cycle de trois ans, elle reste à l'écart :

- du monde économique ;
- des disciplines non scientifiques ;

et crée de facto des handicaps certains à l'insertion professionnelle des docteurs dans le monde économique.

11/ Éléments de diagnostic et de plan d'actions

Sous forme de listes :

A destination des doctorants

- La recherche est vécue comme une passion en PME comme en grande entreprise ; interrogez les docteurs qui y travaillent : ils vous parleront de leurs passions !
- Si vous êtes tentés par une carrière dans la recherche publique, n'oubliez pas d'avoir un projet de carrière alternatif crédible qui pourrait être tout aussi motivant ; sans oublier la création d'une Jeune Entreprise Innovante : créer par envie et non par dépit !
- Vous souhaitez faire un stage ou opter pour un Cifre, c'est une excellente idée : la voie est royale pour l'embauche !

A destination des docteurs

- Les clés du succès de votre première embauche tiennent autant à votre expertise qu'à vos qualités personnelles et à votre savoir être : prenez-en conscience et sachez les mettre en avant !
- Vous cherchez un accélérateur pour l'embauche : financez votre projet (et votre emploi) : approchez les associations d'accompagnement des entreprises innovantes : elles vous diront tous les avantages offerts aux entreprises.
- Si vous souhaitez concourir pour un poste destiné à un ingénieur débutant, mettez en avant vos expériences professionnelles : elles seront déterminantes dans l'évaluation concurrente...
- Dans les Rencontres Entreprises/Docteurs : deux attitudes : venez rêver et venez découvrir la passion qui anime les entreprises innovantes et les docteurs qui y travaillent ; venez vous vendre : vos idées, vos projets... ils motiveront l'envie et susciteront des idées et des projets chez les dirigeants d'entreprise présents !
- Les Rencontres Entreprises/Docteurs ne sont pas davantage le salon des avantages sociaux : si vous avez des questions sur votre future rémunération, 1/ c'est un sujet qui se prépare (et qui ne se compare pas

aux rémunérations de la recherche publique) 2/ qui se prépare avec d'autres acteurs spécialistes (Association Contact par exemple).

A destination des Ecoles doctorales

- Les dirigeants d'entreprise souhaitent qu'un minimum de formation économique théorique et/ou pratique soit dispensé durant la formation doctorale ; l'absence de formation à ce niveau d'enseignement crée un obstacle majeur à l'insertion professionnelle ;
- Un parcours de professionnalisation en entreprise (sous forme de Cifre ou de stages obligatoires) serait une alternative possible à la découverte du monde économique ;
- Une immersion périodique du corps professoral doctoral dans le monde de l'entreprise serait une initiative intéressante dont les modalités sont totalement à inventer ;
- Les entreprises sont très ouvertes à des collaborations mutuellement profitables avec les laboratoires des Ecoles doctorales mais...
 - Faut-il encore qu'ils soient identifiés ou connus. Le sont-ils suffisamment ?
 - Une forme juridique de collaboration reste à créer pour gérer les difficultés réelles (propriété intellectuelle) ou potentielles.
- Vos entreprises partenaires ont un catalogue illimité de sujets de thèse : vous pouvez les mettre à contribution !
- La publication n'est pas forcément le mode de communication rêvé des entreprises, mais parfois tout le contraire !
- Rencontres Entreprises/Docteurs : venez dire qui vous êtes ! Vos projets ! Vos attentes pour vos labos !
- Rencontres Entreprises/Docteurs : ce n'est pas le dernier salon où l'on pleure mais celui où l'on rêve : faites passer le message aux doctorants et jeunes docteurs !
- Pépinières, BIC... vous connaissez ? Vous connaissent-ils ? Ils sont les lieux où l'emploi d'aujourd'hui se crée dans votre région et où les projets les plus ambitieux de vos laboratoires germent !

A destination du Medef Languedoc Roussillon

Sur les Evénements « emploi à forte valeur ajoutée » ou Rencontres Entreprises/Docteurs :

- C'est un lieu de promotion de la recherche du monde économique (et pas un salon du docteur chômeur) et c'est tout le sens qui doit animer cet événement : ce sont les motivations des entreprises (et des Ecoles doctorales partenaires des entreprises) qui donnent le ton et le registre d'animation de l'événement (présentation de projets, d'entreprises, de docteurs et de leurs projets, des partenariats, ...) : l'événement doit d'abord être profitable aux entreprises et à leurs partenaires (ce sont elles qui recrutent).
- Le format d'animation de ces événements semble usé et dépassé : il faudrait être vraiment innovant !

En termes identitaires :

- Le Medef Languedoc Roussillon, cet inconnu ! Laurence Parisot... le Medef : beaucoup voudrait tout simplement comprendre l'articulation discours national/discours local !
- Quel est le rôle du Medef ? Beaucoup de PME ont le sentiment de ne pas avoir affaire à une structure qui défend leurs intérêts !
- L'action d'information du Medef sur le CIR a été unanimement saluée par les chefs d'entreprise : quelles mutualisations possibles avec les associations d'accompagnement de l'innovation ?
- Les chargés d'affaires des associations d'accompagnement de l'innovation sont des acteurs clés du développement des jeunes entreprises innovantes, qui sont elles-mêmes un levier de recrutement de docteurs important. Que pourriez-vous faire pour les aider à promouvoir les emplois à forte valeur ajoutée ?

Annexes

Annexe 1 : Les points forts de la formation doctorale (§6.1)

	Entreprises de moins de 50 salariés		Entreprises de plus de 50 salariés		Incubateurs, pépinières, Conseils RH (6 associations)
	Emploient des docteurs (17 entreprises)	N'emploient pas de docteurs (15 entreprises)	Emploient des docteurs (11 entreprises)	N'emploient pas de docteurs (5 entreprises)	
Connaissances, savoir	<ul style="list-style-type: none"> Expertise (7) Capacité d'acquisition Capacités calculatoires 	<ul style="list-style-type: none"> Expertise (3) Forte connaissance théorique 	<ul style="list-style-type: none"> Expertise (4) Niveau en maths 	<ul style="list-style-type: none"> Expertise (2) 	<ul style="list-style-type: none"> Expertise (2) Capacité d'acquisition
Savoir faire	<ul style="list-style-type: none"> Rigueur d'exécution, méthodologie (6) Lien avec le monde académique (6) Capacité à se référer à un état de l'art (5) Travail en mode projet (3) Capacité de synthèse Capacité à déposer des brevets Capacité d'encadrement 	<ul style="list-style-type: none"> Rigueur d'exécution, méthodologie (2) Lien avec le monde académique (2) Capacité à se référer à un état de l'art (2) Capacité de synthèse (2) Capacité à mettre en place des process Niveau d'exigence 	<ul style="list-style-type: none"> Rigueur d'exécution, méthodologie (2) Capacité à se référer à un état de l'art (2) Gestion de projets Rédaction Capacité de synthèse Lien avec le monde académique Puissance de feu intellectuelle 	<ul style="list-style-type: none"> Rigueur d'exécution, méthodologie Puissance de feu intellectuelle 	<ul style="list-style-type: none"> Capacité de synthèse (4) Travail en réseau Capacité à déposer des brevets
Savoir être	<ul style="list-style-type: none"> Autonomie (5) Hauteur de vues (4) Réflexion/maturité(3) Ouverture d'esprit (2) Qualités d'analyse (2) Capacité d'adaptation Capacité d'innovation Persévérance Pédagogie Créativité Esprit critique 	<ul style="list-style-type: none"> Hauteur de vues (3) Autonomie Ouverture d'esprit Qualités d'analyse Capacité de travail Capacité d'innovation Polyvalence Pédagogie Capacité à encadrer 	<ul style="list-style-type: none"> Autonomie (3) Qualités d'analyse (3) Ouverture d'esprit (2) Hauteur de vues Savoir aller plus loin Capacité d'adaptation Capacité d'innovation Réflexion/maturité Autonomie Persévérance 	<ul style="list-style-type: none"> Capacité de travail Qualités d'analyse Capacité d'adaptation 	<ul style="list-style-type: none"> Capacité d'adaptation (3) Qualités d'analyse (2) Ouverture d'esprit Moins formaté, capacité à la débrouille
Gain financier des aides	<ul style="list-style-type: none"> Le CIR (3) 	<ul style="list-style-type: none"> Le CIR, le Cifre (2) 	<ul style="list-style-type: none"> Le CIR 		
Image		<ul style="list-style-type: none"> Valorisant pour l'entreprise 			

Annexe 2 : Les points faibles de la formation doctorale * (§6.2)

	Entreprises de moins de 50 salariés		Entreprises de plus de 50 salariés		Incubateurs, pépinières, Conseils RH (6 associations)
	Emploient des docteurs (17 entreprises)	N'emploient pas de docteurs (15 entreprises)	Emploient des docteurs (11 entreprises)	N'emploient pas de docteurs (5 entreprises)	
Connaissances, savoir	<ul style="list-style-type: none"> Faible connaissance du monde économique (14) Parfois trop spécialisés 	<ul style="list-style-type: none"> Faible connaissance du monde économique (8) Parfois trop spécialisés (3) 	<ul style="list-style-type: none"> Parfois trop spécialisés (3) Faible connaissance du monde économique (2) 	<ul style="list-style-type: none"> Faible connaissance du monde économique (3) 	<ul style="list-style-type: none"> Faible connaissance du monde économique (4)
Savoir faire	<ul style="list-style-type: none"> Faible notion de la gestion de projets (temps) (3) Faible notion de la gestion de projets (complète) (2) Faible notion de la gestion de projets (ressources) (2) Faible confrontation avec les techniciens Faible notion de gestion de brevets Difficulté à aborder une problématique client 	<ul style="list-style-type: none"> Faible notion de la gestion de projets (temps) Faible notion de la gestion de projets (complète) 	<ul style="list-style-type: none"> Faible notion de la gestion de projets (complète) (3) Un rythme de travail à acquérir Savoir rédiger au quotidien (2) Faible notion de la gestion de projets (temps) (2) Veulent tout vérifier Difficulté à aborder une problématique client 	<ul style="list-style-type: none"> 	<ul style="list-style-type: none"> Faible capacité à travailler en réseau Faible notion de la gestion de projets (complète)
Savoir être	<ul style="list-style-type: none"> Peu autonomes (50% travaillent pour un patron de thèse) Trop perfectionnistes Faibles qualités relationnelles Manque de confiance en soi 	<ul style="list-style-type: none"> Faible pragmatisme (2) Trop titré (2) Trop théorique (capacité à tourner l'invention en application) Fonctionne en univers non contraint Faibles qualités relationnelles 	<ul style="list-style-type: none"> Faible pragmatisme (3) Trop théorique (capacité à tourner l'invention en application) On ne peut pas tout leur faire faire 	<ul style="list-style-type: none"> Prétendent à des salaires plus élevés, excessifs 	<ul style="list-style-type: none"> Faible empathie avec le dirigeant (3) Souci d'avoir raison Faible notion du temps (3) Faible pragmatisme (2) Trop théorique Souvent isolés

* Points faibles classés sous forme de compétences manquantes

Annexe 3 : Les points d'amélioration de la formation doctorale (§6.3) :

	Entreprises de moins de 50 salariés		Entreprises de plus de 50 salariés		Incubateurs, pépinières, Conseils RH (6 associations)
	Employent des docteurs (17 entreprises)	N'emploient pas de docteurs (15 entreprises)	Employent des docteurs (11 entreprises)	N'emploient pas de docteurs (5 entreprises)	
Connaissances, savoir	<ul style="list-style-type: none"> • Etre formé à la réalité des entreprises (quasi unanimité + 2) => gestion de projet financière, sensibilisation à la nécessité économique,... • Prévoir des modules d'enseignement de Marketing (2) • Prévoir des modules d'enseignement du droit (propriété intellectuelle) • Avoir des équipes d'encadrement plus généralistes pendant la formation 		<ul style="list-style-type: none"> • Etre formé à la réalité des entreprises (quasi unanimité) 		<ul style="list-style-type: none"> • Etre formé à la réalité des entreprises (quasi unanimité) • Prévoir des modules d'enseignement du management
Savoir faire	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser le stage en entreprise ou l'insertion professionnelle (4) • Développer des thèses plus appliquées, liées à des projets industriels (3) • Développer l'apprentissage de la communication écrite • Favoriser l'usage du Cifre 	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser le stage en entreprise ou l'insertion professionnelle (2) • Favoriser l'usage du Cifre (quelques réponses) 			<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser le stage en entreprise ou l'insertion professionnelle (3) • Le docteur devrait arriver avec son projet et son financement
Savoir être	<ul style="list-style-type: none"> • Prévoir des formations axées sur le développement personnel 	<ul style="list-style-type: none"> • Travailler sur la valorisation du diplôme (image de marque de l'université inférieure en France) 			<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser un projet alternatif à la recherche publique au départ • Savoir adapter son discours et son comportement • Eviter la création d'entreprise par dépit

Annexe 4 : La formation initiale concurrente de la formation doctorale (§6.4) :

	Entreprises de moins de 50 salariés		Entreprises de plus de 50 salariés		Incubateurs, pépinières, Conseils RH (6 associations)
	Emploient des docteurs (17 entreprises)	N'emploient pas de docteurs (15 entreprises)	Emploient des docteurs (11 entreprises)	N'emploient pas de docteurs (5 entreprises)	
Diplôme sans concurrence réelle (a)	• 8 réponses	• 5 réponses	• 5 réponses	• 1 réponse	• 2 réponses
L'ingénieur est concurrent dans certains cas (b)	• 1 réponse		• 1 réponse		• 2 réponses
L'ingénieur est concurrent	• 8 réponses	• 8 réponses	• 5 réponses	• 1 réponse	• 2 réponses
Autre cas (c)		• 1 réponse			
Le Mastère est concurrent				• 2 réponses	
Ne sait pas		• 1 réponse		• 1 réponse	

- (a) Sans concurrence car ne sont pas recrutés pour les mêmes besoins (en particulier la R&D)
- (b) En concurrence quand le docteur postule à une fonction mixte recherche/ « ingénieur »
- (c) Mais les deux diplômes (ingénieur & docteur) sont complémentaires

Annexe 5 : Points forts et points faibles de la formation d'ingénieur (\$6.5) :

	Entreprises de moins de 50 salariés		Entreprises de plus de 50 salariés		Incubateurs, pépinières, Conseils RH (6 associations)
	Emploient des docteurs (17 entreprises)	N'emploient pas de docteurs (15 entreprises)	Emploient des docteurs (11 entreprises)	N'emploient pas de docteurs (5 entreprises)	
Points forts	<ul style="list-style-type: none"> • Pragmatisme (5) • Compétence technique de haut niveau (3) • Polyvalent, adaptable (3) • Diplôme tourné vers l'entreprise/stages (2) • Capacité à travailler en relation client (2) • Opérationnel • Capacité à appliquer du connu • Réseau • Capacité à abattre du travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Pragmatisme (5) • Diplôme tourné vers l'entreprise/stages (3) • Compétence technique de haut niveau (3) • Polyvalent, adaptable (3) • Réactivité/implication (2) • S'intéresse à des sujets plus simples • Capacité à appliquer du connu • Capacité à appliquer un process industriel • Capacités de management 	<ul style="list-style-type: none"> • Pragmatisme (3) • Diplôme tourné vers l'entreprise (2) • Niveau supérieur avec concours • Plus scientifique • Compétence technique de haut niveau • Capacité à travailler en relation client • Maîtrise des méthodes de travail • Connaissance de la filière (agro) • Confiance dans ses capacités 	<ul style="list-style-type: none"> • Diplôme tourné vers l'entreprise • Compétence technique de haut niveau 	<ul style="list-style-type: none"> • Concret • Sens pratique • Connaissance de l'entreprise
Points faibles	<ul style="list-style-type: none"> • Utilise trop de recettes toutes faites (3) • Généralement moins pointu (2) • Manque d'humilité • Peu investigateur • Moins de méthode de recherche • Faible notion de la gestion de projets • Manque de connaissance industrielle • Vision plus simple • Fait souvent de la sur-qualité 	<ul style="list-style-type: none"> • Généralement moins pointu (2) • Manque d'ouverture • Moins de méthode de recherche • Vision plus simple • Pas immédiatement opérationnel en PME (responsabilisation) 	<ul style="list-style-type: none"> • Vision plus simple (3) • Faible notion de la gestion de projets (2) • Manque d'humilité (2) • Généralement moins pointu • Niveau scientifique moins élevé 		<ul style="list-style-type: none"> • Capacité de synthèse (2) • Trop focalisés trop dans le moule • Capacités d'analyse et de rédaction

Annexe 6 : Points d'amélioration de la formation d'ingénieur (§6.6) :

	Entreprises de moins de 50 salariés		Entreprises de plus de 50 salariés		Incubateurs, pépinières, Conseils RH (6 associations)
	Emploient des docteurs (17 entreprises)	N'emploient pas de docteurs (15 entreprises)	Emploient des docteurs (11 entreprises)	N'emploient pas de docteurs (5 entreprises)	
Connaissances, savoir	<ul style="list-style-type: none"> • Etre formé à la réalité des entreprises (quasi unanimité + 2) => gestion de projet financière, sensibilisation à la nécessité économique,... • Prévoir des modules d'enseignement de Marketing (2) • Prévoir des modules d'enseignement du droit (propriété intellectuelle) • Avoir des équipes d'encadrement plus généralistes pendant la formation 		<ul style="list-style-type: none"> • Etre formé à la réalité des entreprises (quasi unanimité) 		<ul style="list-style-type: none"> • Etre formé à la réalité des entreprises (quasi unanimité) • Prévoir des modules d'enseignement du management
Savoir faire	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser le stage en entreprise ou l'insertion professionnelle (4) • Développer des thèses plus appliquées, liées à des projets industriels (3) • Développer l'apprentissage de la communication écrite • Favoriser l'usage du Cifre 	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser le stage en entreprise ou l'insertion professionnelle (2) • Favoriser l'usage du Cifre (quelques réponses) 			<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser le stage en entreprise ou l'insertion professionnelle (3) • Le docteur devrait arriver avec son projet et son financement
Savoir être	<ul style="list-style-type: none"> • Prévoir des formations axées sur le développement personnel 	<ul style="list-style-type: none"> • Travailler sur la valorisation du diplôme (image de marque de l'université inférieure en France) 			<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser un projet alternatif à la recherche publique au départ • Savoir adapter son discours et son comportement • Eviter la création d'entreprise par dépôt

Annexe 7 : La situation d'emploi actuelle des docteurs (§7.1) :

	Entreprises de moins de 50 salariés	Entreprises de plus de 50 salariés	Incubateurs, pépinières, Conseils RH
	Emploient des docteurs (17 entreprises)	Emploient des docteurs (11 entreprises)	(6 associations)
Nombre de docteurs en poste :	33	61	3
Succès ou échec ?	<ul style="list-style-type: none"> • Des embauches à succès dans la majorité des cas • 4 embauches avec des résultats plus mitigés 	<ul style="list-style-type: none"> • Des embauches à succès, à de très rares exceptions près* 	<ul style="list-style-type: none"> • Deux embauches plus une en cours
Quelques raisons citées	<ul style="list-style-type: none"> • Contribution au développement de l'activité, à l'innovation (3) • Gain d'expertise (3) • Capacité d'adaptation à la vie de l'entreprise (2) • Liens avec l'académique (2) • Sentiment d'utilité des docteurs • En cohérence avec le stage/thèse • Bonne implication/intégration dans l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> • Profil international • Double formation • Formation adéquate • Ouverture sur l'extérieur, investissement sur l'avenir • Apport méthodologique • Maturité 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance du monde universitaire • Connaissance des sujets scientifiques des projets •
Compétences en adéquation avec le profil du poste	<ul style="list-style-type: none"> • Adéquation généralement bonne, mais quelques cas de déficit de compétences (2), de mauvaise adaptation au poste, de réussite mais avec un profil recherché différent ou encore de réussite plutôt motivée par le CIR 	<ul style="list-style-type: none"> • Parfaite adéquation dans tous les cas ; certains ont déjà évolué dans la structure 	<ul style="list-style-type: none"> • Empathie avec les docteurs porteurs de projets car métier relationnel
Différences salariales avec l'ingénieur	<ul style="list-style-type: none"> • Pas vraiment de grandes différences** • Un référentiel pratiqué par les docteurs plus proche du monde académique qu'économique 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas vraiment de grandes différences** 	

* quelques erreurs de casting, mais également quelques cas (succès) de double formation (Ingénieur/Doctorat et BTS électronique/Doctorat)

** sauf les entreprises qui relèvent de la CC de la chimie

Annexe 8 : Les qualités recherchées autres que l'expertise (§7.3.1) :

	Entreprises de moins de 50 salariés		Entreprises de plus de 50 salariés		Incubateurs, pépinières, Conseils RH (6 associations)
	Emploient des docteurs (17 entreprises)	N'emploient pas de docteurs (15 entreprises)	Emploient des docteurs (11 entreprises)	N'emploient pas de docteurs (5 entreprises)	
Savoir faire		<ul style="list-style-type: none"> • Méthodologie 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion de projet et innovation 		
Savoir être	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomie (6) • Imagination, créativité (2) • Honnêteté intellectuelle (2) • Indépendance d'esprit (2) • Pédagogie, capacité à faire progresser (2) • Adaptabilité (2) • Travail en équipe (indispensable) • Capacité à changer de domaine • Curiosité • Rapidité de compréhension • Ouverture d'esprit • Qualités de synthèse • Maturité • Capacité à communiquer • Volonté d'aller au fond des choses 	<ul style="list-style-type: none"> • Polyvalence • Esprit créatif • Esprit critique • Ouverture d'esprit • Savoir être partie prenante de l'entreprise • Opiniâtreté 	<ul style="list-style-type: none"> • Esprit d'équipe (mais ne l'ont pas toujours) (2) • Autonomie (2) • Ouverture d'esprit (2) • Passion pour la recherche • Adaptabilité • Polyvalence • Capacité à prendre de la hauteur • Pédagogie • Esprit d'initiative 		

Annexe 9 : Les potentialités d'emploi d'un docteur (§7.4) :

	Entreprises de moins de 50 salariés		Entreprises de plus de 50 salariés		Incubateurs, pépinières, Conseils RH (6 associations)
	Emploient des docteurs (17 entreprises)	N'emploient pas de docteurs (15 entreprises)	Emploient des docteurs (11 entreprises)	N'emploient pas de docteurs (5 entreprises)	
Pour quelles fonctions d'entreprise sont-ils recherchés ?	<ul style="list-style-type: none"> • 12 postes en R&D • 1 poste en recherche fondamentale • 1 poste de spécialiste technologique • 2 postes d'ingénieur 	<ul style="list-style-type: none"> • 10 postes en R&D • 2 postes en production • 1 poste de management 	<ul style="list-style-type: none"> • 5 postes en R&D • 1 poste d'architecte de système/informatique • 1 Supply Chain • 1 Marketing/qualité • 2 postes d'ingénieur • 1 poste d'expert en sécurité informatique • 1 poste de médecin 		
Quels volumes d'emploi potentiels ?	<ul style="list-style-type: none"> • 13 à 28 emplois * • 1 emploi si CIR 	<ul style="list-style-type: none"> • 13 ou 14 emplois * 	<ul style="list-style-type: none"> • 12 à 15 emplois * • 1 thésard en Cifre 		
Et dans quelle spécialité doctorale ?	<ul style="list-style-type: none"> • Informatique (7) • Biologie (3), microbiologie • Physique/mécanique (3) • Electronique (2) • Sécurité • Sémantique • Interfaçage • Ergonomie • Prévention/environnement • Electrochimie • Physiologie • Biotechnologie • Biochimie • Chimie végétale • Chimie • Matériaux • Optique/instrumentation • Robotique/automatique 	<ul style="list-style-type: none"> • Informatique (3) • Physique/mécanique (3) • Calcul mathématique/statistique (2) • Chimie (2) • Chimie analytique • Physico Chimie • Bio médical • Biologie • Microbiologie • Bactériologie alimentaire • Informatique de production : (noyau/micro-processeur) • Electronique 	<ul style="list-style-type: none"> • Chimie (3) • Biologie (3) • Biochimie (2) • Hématologie • Néphrologie • Consulting • Architecte système • Informatique scientifique • Informatique/cyber-sécurité • Econométrie • Optique • Electronique • Hydraulique • Matériaux • Environnement • Ecologie/gestion des milieux naturels 		

* pour 2011/2012, en fonction du développement de l'activité des entreprises

Annexe 10 : la participation à des événements avec les ED de l'UM (§8.1) :

	Entreprises de moins de 50 salariés		Entreprises de plus de 50 salariés		Incubateurs, pépinières, Conseils RH (6 associations)
	Emploient des docteurs (17 entreprises)	N'emploient pas de docteurs (15 entreprises)	Emploient des docteurs (11 entreprises)	N'emploient pas de docteurs (5 entreprises)	
Participation ?	<ul style="list-style-type: none"> 6 entreprises sur 17 ont participé à un événement au moins* 	<ul style="list-style-type: none"> 4 entreprises sur 15 ont participé à un événement au moins* 	<ul style="list-style-type: none"> 5 entreprises sur 11 ont participé à un événement au moins* 	<ul style="list-style-type: none"> Aucune des 5 entreprises n'a participé à un événement 	<ul style="list-style-type: none"> 5 associations sur 6 ont participé à un événement au moins*
Les objectifs recherchés ?	<ul style="list-style-type: none"> Développer des liens de partenariat avec l'UM ou autres écoles (5) Recrutement de docteurs (3) => pas encore concrétisé Première approche des doctorants, par curiosité => n'a pas débouché sur du concret Comprendre les problématiques d'innovation 	<ul style="list-style-type: none"> Parler de ce qu'une entreprise attend de la recherche et des docteurs, en réponse à une sollicitation 	<ul style="list-style-type: none"> Recrutement de docteurs (4) Recherche de partenariats (2) Veille économique Se faire connaître Témoigner suite à une embauche de docteur 		<ul style="list-style-type: none"> Sensibilisation à la création d'entreprise Montage de groupes TP Mise en réseau Exposer des valeurs nouvelles Favoriser les projets innovants
Quels projets aujourd'hui ?	<ul style="list-style-type: none"> Travaux en commun avec le monde académique (2) 	<ul style="list-style-type: none"> Des projets de collaboration en cours (4 entreprises) Pas de collaboration : métier assez confidentiel, ne veut pas de publication S'appuie sur Transfert LR 	<ul style="list-style-type: none"> Travaille déjà avec des médecins hospitaliers du CHU Travaille avec d'autres structures (Fondation SupAgro) 		<ul style="list-style-type: none"> Des liens et partenariats existent déjà (Cap Omega, Innov'Up, Synersud, CEEI plein sud**) Convention avec toutes les composantes de l'université (66) Membre de Contact

Annexe 10 (suite) : la participation à des événements avec les ED de l'UM (§8.1) :

	Entreprises de moins de 50 salariés		Entreprises de plus de 50 salariés		Incubateurs, pépinières, Conseils RH (6 associations)
	Emploient des docteurs (17 entreprises)	N'emploient pas de docteurs (15 entreprises)	Emploient des docteurs (11 entreprises)	N'emploient pas de docteurs (5 entreprises)	
Quelles attentes demain ?	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place une collaboration (3) Connaître les filières de formation (2) Connaître les recherches en cours (2) Connaître les responsables de la formation, identifier des contacts (2) Se faire connaître, montrer ce qu'on fait (2) Etablir des relations Identifier des possibilités de stages Utiliser le réseau des docteurs pour du recrutement Nous proposer un support pour des problématiques d'entreprise Rapprocher les mondes économique et académique <p>Bénéfice attendu :</p> <ul style="list-style-type: none"> Une sensibilisation des chercheurs à la modélisation économique 	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place une collaboration (3) Identifier des possibilités de thèses, collaborer dans la définition de sujets (3) Identifier des possibilités de stages (2) Tisser de bonnes relations et de bons échanges (2) Donner du sens à la relation avec le monde académique Tisser du réseau avec d'autres entreprises Trouver le bon labo d'école doctorale Que les ED communiquent davantage sur leurs compétences et moyens Etre informés des forums, rencontres 	<ul style="list-style-type: none"> Identifier des possibilités de thèses, collaborer dans la définition de sujets (2) Que les ED communiquent davantage sur leurs compétences et moyens 	<ul style="list-style-type: none"> Que les ED communiquent davantage sur leurs compétences et moyens (2) Connaître les filières de formation et les modalités (formation continue ?) 	<p>Bénéfice attendu :</p> <ul style="list-style-type: none"> Développer le tissu économique Trouver une place à côté des grands pôles urbains

* les interlocuteurs interrogés n'ont que rarement une vision claire du nom de la manifestation, de la date, et de l'organisateur (UM ou Medef)

** avec l'université de Perpignan

Annexe 11 : Participation à des événements avec le Medef (§9) :

	Entreprises de moins de 50 salariés		Entreprises de plus de 50 salariés		Incubateurs, pépinières, Conseils RH (6 associations)
	Emploient des docteurs (17 entreprises)	N'emploient pas de docteurs (15 entreprises)	Emploient des docteurs (11 entreprises)	N'emploient pas de docteurs (5 entreprises)	
Participation ?	<ul style="list-style-type: none"> 3 entreprises sur 17 ont participé à un événement* 	<ul style="list-style-type: none"> 2 entreprises sur 15 ont participé à un événement* 	<ul style="list-style-type: none"> 4 entreprises sur 11 ont participé à un événement au moins* 		<ul style="list-style-type: none"> 2 associations sur 6 ont participé à un événement*
Les objectifs recherchés ?	<ul style="list-style-type: none"> Recherche de candidats (2) Obtenir des infos sur ce que le Medef peut faire pour aider Beaucoup de questions sur le Medef (aussi) 	<ul style="list-style-type: none"> Recrutement de docteurs (3) S'informer sur les attentes des docteurs (2) Source d'informations indispensable 	<ul style="list-style-type: none"> Beaucoup de questions sur le Medef (aussi) Présenter ce qu'on fait aux docteurs (stand) 		<ul style="list-style-type: none"> Tisser de bonnes relations Très bonnes synergies
Quels projets aujourd'hui?	<ul style="list-style-type: none"> Très positif sur l'accompagnement CIR 	<ul style="list-style-type: none"> Très positif sur l'accompagnement CIR (4) 			<ul style="list-style-type: none"> Il y a des projets avec l'UPE 66 et CEEI Plein Sud
Quelles attentes demain ?	<ul style="list-style-type: none"> Pas de besoin car accompagné par Cap Omega, le BIC, une pépinière ou la Région (4) Promouvoir les formes d'aides (CIR, subventions) (4) Informez sur les actions du Medef dans ce domaine (3) Poursuivre le travail de mise en relation Réflexion sur un statut juridique de collaboration (économique, universitaire) 	<ul style="list-style-type: none"> Pas de besoin car accompagné par Cap Omega, l'UIMM, OSEO, la CCI ou Transfert LR (4) Promouvoir les formes d'aides (CIR, subventions) (4) Faciliter le développement des ressources partagées pour les PME (fonctions support, acheteurs, Marketing) 	<ul style="list-style-type: none"> Pas de besoin car accompagné par l'UIMM, OSEO, Qualimed ou un Pôle de Compétitivité (2) Pas de besoin : déjà des partenariats avec diverses Ecoles Poursuivre la mise en réseau des entreprises Promouvoir les formes d'aides (CIR, subventions) 	<ul style="list-style-type: none"> Informez sur les actions du Medef dans ce domaine, infos pertinentes et locales (3) Faciliter l'embauche de docteurs issus des universités de M. Apporter une aide localement pour tout ce qui est emploi-formation 	<ul style="list-style-type: none"> Pas de réflexions en commun aujourd'hui Etre force de propositions pour faire des choses (études, rencontres) Etre plus proche du terrain Des contacts sont à établir

Annexe 11 (suite) : Participation à des événements avec le Medef (§9)

Entreprises de moins de 50 salariés		Entreprises de plus de 50 salariés		Incubateurs, pépinières, Conseils RH (6 associations)
Emploient des docteurs (17 entreprises)	N'emploient pas de docteurs (15 entreprises)	Emploient des docteurs (11 entreprises)	N'emploient pas de docteurs (5 entreprises)	
<ul style="list-style-type: none"> • Il faut aller plus loin • Avoir un mode de rencontres plus dynamique plus tourné vers l'entreprise (et pas vers le chômeur) • Organiser des événements permettant aux entreprises de se présenter • Mener plutôt des actions de support qui facilitent le quotidien (montage industriel, financier) • Proposer des sources de recrutement pour emplois à valeur ajoutée • Nous défendre (JIE, etc.) • Lecture très complexe du Medef (National/local) • Favoriser les échanges entre les deux mondes • Une représentation des PME autant que d'IBM • Montrer plus de pragmatisme aux étudiants 	<ul style="list-style-type: none"> • C'est à nous de solliciter le Medef • Souhaite une pluralité d'organisations impliquées dans la valorisation de la formation doctorale • Poursuivre le travail d'information et de mise en relation • Ouvert à tout • Lobbying : travailler à la réduction du coût du travail plutôt que de développer des aides • Lecture très complexe du Medef (National/local) 		<ul style="list-style-type: none"> • Pas de besoin car accompagné par Cap Emploi 	

* les interlocuteurs interrogés n'ont que rarement une vision claire du nom de la manifestation, de la date, et de l'organisateur (UM ou Medef)