

ATHENA

alliance nationale des
sciences humaines et sociales

Rapport du groupe de travail

*Valorisation, Innovation,
Entreprise*

JUILLET 2014

SOMMAIRE

PREAMBULE	3
I. Les SHS, une ouverture nécessaire vers le monde socio-économique	5
II. Le contexte : l'économie de l'immatériel	7
III. Valorisation et insertion professionnelle des docteurs en SHS : état des lieux	
III.1. Les doctorants SHS	8
III.2. Situation professionnelle des docteurs SHS dans les secteurs public et privé	
III.2.1. Taux de chômage des docteurs SHS	9
III.2.2. Quels débouchés pour les docteurs en SHS ?	10
III.3. Compétences des docteurs SHS et fonctions transverses	11
III.4. Une passerelle recherche publique/privée : les thèses en CIFRE	12
III.5. L'entrepreneuriat : autonomie et création motivent les docteurs SHS	15
III.6. Initiatives de sensibilisation et d'accompagnement vers le secteur privé	16
IV. Les méthodes de construction des partenariats : état des lieux	
IV.1. Les partenaires contractuels des laboratoires SHS	17
IV.2. Exemples d'initiatives réussies	18
IV.3. Les structures de valorisation des établissements publics	20
V. Recommandations	
V.1. Actions à entreprendre pour améliorer l'insertion professionnelle des docteurs SHS	
V.1.1. Répertoires de compétences	22
V.1.2. Doctoriales SHS	23
V.1.3. Mise en place des outils de suivi des docteurs	23
V.2. Méthodes de construction des partenariats	
V.2.1. Une cartographie	24
V.2.2. Structures et bonnes pratiques	24
V.3. Développer la visibilité de l'apport des SHS à la valorisation économique	24

PREAMBULE

Consciente des potentialités des SHS dans le domaine du transfert des connaissances vers la société et de la nécessité de répondre aux attentes de la Stratégie nationale de la recherche et des nouveaux programmes cadres européens et internationaux, l'Alliance Athéna a décidé de constituer un groupe de travail sur *Valorisation, Innovation, Entreprise* afin d'établir des connections plus étroites entre recherche académique et représentants du monde socio-économique. Quatre missions avaient été définies pour ce groupe :

- Amélioration de l'articulation entre la recherche en SHS, l'enseignement et l'insertion professionnelle dans le cadre des nouveaux campus,
- Accroissement de la testabilité et de l'applicabilité des recherches SHS par l'utilisation de dispositifs informatiques de simulation (systèmes multi-agents, artificial societies, etc.),
- Conception et mise en place de plateformes d' « hybridation » permettant de développer des recherches SHS au contact du monde de l'entreprise,
- Développement de start-up dans certains domaines SHS (analyse du comportement en situation de risque, étude de l'agrégation des opinions, sciences cognitives à orientation applicative, expertise relative aux aires culturelles, etc.).

Cependant, les nombreux retards dans sa mise en place, qui n'a été effective qu'en avril 2012, ont conduit le groupe à revoir ses missions. Certaines avaient, en effet, déjà été remplies par d'autres groupes de travail constitués plus tôt. C'est notamment le cas de la première mission concernant l'amélioration de l'articulation entre la recherche en SHS, l'enseignement et l'insertion professionnelle dans le cadre des nouveaux campus, qui entrainait également dans le champ des attributions du groupe de travail sur la structuration des SHS ¹. Par ailleurs, le programme Investissement d'avenir a conduit à la création des SATT qui ont pris en charge une partie des missions initiales du groupe de travail en ouvrant la voie, pour l'Alliance Athéna, à la mise en place d'un CVT ; la quatrième mission du groupe de travail n'avait donc plus lieu d'être.

Le groupe, dont la composition reflète la diversité des acteurs de la valorisation socio-économique dans le domaine des SHS, a donc recentré sa réflexion sur l'existence de différentes conceptions de la valorisation, la réflexion sur une cartographie de bonnes pratiques de valorisation, l'insertion des docteurs SHS dans le monde professionnel et la construction de partenariats recherche publique/monde socio-économique.

¹ François Weill et Chantal Cases (2012), « La structuration de la recherche en sciences humaines et sociales. Rapport du groupe Structuration de l'Alliance Athéna ». http://www.allianceathena.fr/sites/default/files/telechargements/structuration_de_la_recherche_en_shs.pdf

Constitution du groupe de travail

—**Martine Pretceille**, PU Paris VIII, directrice de l'ABG-Intelli'agence au moment du lancement du groupe de travail, présidente du groupe de travail (actuellement retraitée),

—**Françoise Le Mort**, directrice adjointe scientifique de l'Institut des sciences humaines et sociale du CNRS, rapporteur,

—**Franck Charron**, responsable partenariat et valorisation, Délégation CNRS Paris A,

—**Elie Cohen**, DR CNRS, Professeur à Sciences Po, membre du Conseil d'Analyse Economique,

—**Stéphane Duez**, directeur de la recherche et de l'innovation, Université de Picardie - Jules Verne

—**Alain Ferrand**, directeur de la Maison des Sciences de l'Homme de Poitiers,

—**Cyrille Munoz**, responsable de la cellule valorisation de la recherche, Université Toulouse 2 Le Mirail,

—**Mathilde Ray**, responsable du développement et des partenariats, AXA,

—**Hervé Zwirn**, chargé de mission pour la valorisation auprès du Président du CNRS (actuellement responsable du Consortium de Valorisation Thématique ATHENA),

Maria-Teresa Pontois ingénieure de recherches (Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines/CNRS) a assuré la coordination et **Maria-Pina Selbonne** (CNRS, INSHS) l'assistance administrative.

Nane Pehuet, responsable de la valorisation à l'InSHS, a été invitée aux réunions, ainsi que **Patrick Nivolle**, responsable du bureau d'aide à l'insertion professionnelle, Université Paris-Est Marne-la-Vallée (réunion du 23 avril 2012).

Le groupe s'est réuni 6 fois au siège du CNRS, les 5 et 23 avril, 24 mai, 18 juin, 2 et 12 juillet 2012.

I. Les SHS, une ouverture nécessaire vers le monde socio-économique

Les réflexions actuelles sur l'évolution de la recherche accordent une grande place au transfert des résultats vers la société. Les sciences humaines et sociales participent activement à ce transfert de connaissances mais leurs potentialités dans ce domaine sont encore trop peu connues et souvent sous-estimées. Or les SHS sont en mesure de contribuer activement à la construction d'une société et d'une économie de la connaissance.

L'une des préconisations du rapport du groupe de travail *Sciences humaines et sociales face aux changements globaux* mis en place par la SNRI et publié en 2009² était : « *participer à l'enrichissement et à la circulation des savoirs scientifiques en s'attachant notamment à la valorisation et aux conditions du dialogue avec les non-spécialistes* ». Plus précisément, ce rapport recommandait « *d'encourager les établissements à organiser et faire connaître leurs fonctions de valorisation, d'expertise collective, de recherche appliquée et d'évaluation des politiques publiques et à communiquer sur l'utilisation du crédit d'impôt recherche* ». Il recommandait également « *d'encourager le développement des conventions de recherche soutenues par le secteur public, privé ou associatif, en relation ou non avec des organismes et destinées à des doctorants* » et « *d'intégrer la dimension valorisation et communication aux objectifs des projets de recherche soutenus par les agences de programmation, et plus globalement d'impliquer plus étroitement les SHS dans la démarche des sciences dans la société* ».

C'est dans cette perspective d'une plus large ouverture des SHS vers le monde socio-économique que le groupe a travaillé, en excluant de son champ de réflexion toutes les autres formes de valorisation de la recherche. Celle-ci peut, en effet, s'entendre de différentes manières. **Tout d'abord, il n'est pas rare qu'elle soit comprise, par les chercheurs et enseignants-chercheurs, comme la valorisation académique des résultats de la recherche (publications, colloques, etc.)** alors que la production de publications, dans la sphère académique, représente le cœur du métier de chercheur. On ne peut parler de valorisation que lorsqu'il y a transfert de connaissances ; la valorisation de la recherche en SHS n'est pas différente de la valorisation dans les autres domaines scientifiques mais présente un certain nombre de spécificités.

Ces réserves étant faites, le périmètre de la valorisation de la recherche en SHS demeure très vaste. Deux initiatives récentes de l'Institut des Sciences Humaines et Sociales du CNRS ont contribué à le préciser. Il s'agit, d'une part, de la création, en 2010, du Réseau Thématique Pluridisciplinaire (RTP) *Valorisation en Sciences Humaines et Sociales*³ et, d'autre part, de l'organisation, en mai 2013, en lien avec l'Alliance Athéna, du salon *Innovatives SHS*⁴, premier salon de la valorisation en SHS.

Le RTP a notamment procédé à un inventaire des pratiques de valorisation en SHS, qui se sont beaucoup développées et diversifiées durant les deux dernières décennies, en menant, en 2011, une enquête auprès des unités de recherche relevant de l'InSHS et

² « Rapport du groupe de travail *Sciences humaines et sociales face aux changements globaux* », SNRI 2009. http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Defi_de_connaissance_pluridisciplinaire/97/7/SNRI2009_rapport_groupe_de_travail_SHSCG_65977.pdf

³ <http://www.rtp-valorisation-shs.com>

⁴ <http://www.cnrs.fr/inshs/innovatives-shs.htm>

notamment des Maisons des Sciences de l'Homme ⁵. Les résultats de cette enquête ont permis d'établir une typologie en cinq catégories des actions de valorisation de la recherche conduites par ces laboratoires :

- Outils de la recherche (logiciels, base de données, outils cartographiques, etc.)
- Présence médiatique/débats publics/productions multimédias/éditeur grand public
- Patrimoine et appui culturel
- Relations partenariales et prestations (mécénat, formation, aide à la décision, étude technique, expertise, etc.)
- Production relevant de la propriété intellectuelle et création d'entreprises

Quant au salon *Innovatives SHS*, il a montré l'importance que les laboratoires SHS accordent aux actions de valorisation et confirmé la variété des pratiques au sein de la communauté, en mettant en lumière les initiatives des chercheurs, enseignants-chercheurs et ingénieurs ⁶ de toutes les disciplines SHS dans ce domaine, selon quatre grands axes : les territoires, le patrimoine, l'éducation et les expertises. 47 exposants ont participé à ce salon ; 23 posters y ont, en outre, été présentés.

Ces initiatives ont montré combien la conception de la valorisation socio-économique en SHS avait évolué depuis la création, en 1991, du premier dispositif d'interface entre les SHS et les entreprises, l'Anvie (Association nationale de valorisation interdisciplinaire de la recherche en sciences humaines et sociales auprès des entreprises ⁷), né de la volonté conjointe des pouvoirs publics et de dirigeants de grandes entreprises, l'objectif de ce dispositif étant d'organiser des rencontres entre chercheurs SHS et cadres d'entreprises ainsi que des séminaires d'entreprises, afin de construire une passerelle pour l'ouverture des SHS au monde socio-économique. Aujourd'hui, l'Anvie délivre presque uniquement des formations en et pour les entreprises.

A l'heure actuelle, deux grandes directions se dégagent ; il s'agit, d'une part des actions tendant à permettre une meilleure insertion des docteurs et doctorants en SHS dans le monde socio-économique (professionnalisation) auxquelles l'association Bernard Gregory, devenue *ABG-Intelli'agence* ⁸ a donné une très forte impulsion et, d'autre part, des activités de construction de partenariats entre les laboratoires SHS et le monde socio-économique (entreprises, collectivités territoriales, associations, ONG...) auxquelles le réseau C.U.R.I.E. ⁹ qui vise à promouvoir, développer et professionnaliser le transfert de technologies, de savoir-faire et de compétences issus du secteur public vers le monde socio-économique, contribue activement.

Le groupe a donc décidé de travailler essentiellement sur ces deux axes prioritaires, en procédant à un état des lieux permettant de faire ressortir les enjeux et de proposer des recommandations.

⁵ <http://www.rtp-valorisation-shs.com>

⁶ Ingénieurs de recherche et ingénieurs d'étude du CNRS, des universités ou d'autres organismes, membres des unités de recherche.

⁷ <http://www.anvie.fr>

⁸ <http://www.intelligence.fr>

⁹ <http://www.curie.asso.fr>

II. Le contexte : l'économie de l'immatériel

Au cours des dernières décennies, l'économie a changé et une nouvelle économie, celle de l'immatériel, est née. Elle est définie comme une économie sans fondement physique mais qui place « *la capacité intellectuelle, la connaissance, l'imagination, l'innovation et la recherche au cœur de la création de valeur* ». Cette évolution vers une économie de plus en plus fondée sur l'immatériel s'explique essentiellement par l'importance cruciale de l'innovation, l'explosion des technologies de l'information et de la communication et la tertiarisation croissante des économies. Ces changements se traduisent notamment par l'augmentation du poids des concessions, brevets et droits similaires dans le bilan des entreprises, de la part de l'immatériel (recherche et développement, brevets, design, marketing, publicité) dans les produits de grande consommation, ou encore de la valeur ajoutée du secteur des services et notamment des services culturels, récréatifs ou d'information. A l'heure actuelle, par exemple, le secteur des services représente plus de 70% des emplois dans les économies de l'OCDE alors qu'il n'en représentait que 35% dans les années 50. Le nombre de postes dans ce secteur est du même ordre de grandeur que dans l'industrie automobile ¹⁰.

L'une des conséquences de ces transformations a été un réajustement des ressources humaines dans l'entreprise, susceptible de permettre une insertion plus forte des diplômés en SHS dans le monde socio-économique.

En effet, les nouveaux profils recherchés par les entreprises les plus innovantes doivent être à la fois dotés d'une solide formation initiale et capables de faire face aux défis d'une économie de plus en plus immatérielle. Ils doivent ainsi être « *capables d'évoluer dans un environnement en continuelle mutation au sein d'un réseau multidisciplinaire, de mettre en connexion des éléments de différentes natures et de différentes sources* ». ¹¹

Or les profils des diplômés en Lettres et Sciences humaines peuvent correspondre à ces profils d'avenir. Un sondage effectué en 2010 par le MESR ¹² a, en effet, montré que les recruteurs considéraient que, parmi les points forts de ces diplômés figuraient leur ouverture d'esprit et leur bonne culture générale, leur faculté d'adaptation et leur sens des relations humaines. Les étudiants estiment, de leur côté, qu'ils peuvent représenter une valeur ajoutée pour l'entreprise et s'intégrer facilement. Les recruteurs, comme les étudiants, considèrent néanmoins que les formations SHS les mieux adaptées au monde de l'entreprise sont les sciences économiques, le droit et les langues et peu de docteurs en Lettres et Sciences Humaines travaillent en entreprise.

Afin de mieux comprendre ces phénomènes et d'être en mesure de proposer des actions susceptibles de faire évoluer la situation, il importait de réaliser un état des lieux de l'insertion professionnelle des docteurs en SHS.

¹⁰ Maurice Lévy et Jean-Pierre Jouyet (2006), *L'économie de l'immatériel, la croissance de demain*. Rapport de la commission sur l'économie de l'immatériel. <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/064000880/>

¹¹ *Ibidem*.

¹² « Perception des formations en Lettres, Langues, Sciences Humaines et Sociales ». http://www.opinion-way.com/pdf/bj6231-mesr-perception_des_formations_en_llshs-_v_avec_synthese.pdf

III. Valorisation et insertion professionnelle des docteurs en SHS : état des lieux

Trois enquêtes « Génération » du centre d'études et de recherche sur les qualifications (CEREQ), l'enquête 2004 « Génération 2001 »¹³, l'enquête 2007 « Génération 2004 »¹⁴ et l'enquête 2010 « Génération 2007 »¹⁵, ont servi de support principal pour effectuer cet état des lieux¹⁶. Ce dispositif mis en place par le CEREQ à la fin des années 90 permet d'étudier l'accès à l'emploi des jeunes à l'issue de leur formation initiale. Grâce à ces enquêtes, réalisées tous les trois ans auprès de jeunes sortis du système éducatif la même année, il est, en effet, possible de reconstituer et d'analyser leur parcours au cours des trois premières années de leur vie active¹⁷.

Les informations issues de ces enquêtes ont été complétées avec le rapport 2013 du MESR sur l'état de l'emploi scientifique en France¹⁸.

L'ensemble de ces données permet de proposer un bilan sur la proportion de doctorants SHS et sur la situation professionnelle des docteurs SHS dans les secteurs publics et privés. Leurs compétences et leur capacité à assumer des fonctions transverses sont également analysées. Enfin, un point sur le dispositif CIFRE, sur la création d'entreprises par les docteurs en SHS et sur les actions de sensibilisation et d'accompagnement des étudiants en SHS vers le secteur privé est effectué.

III.1. Les doctorants SHS

A la rentrée 2011, parmi les 64 973 doctorants recensés en France, 35% préparaient un doctorat en Lettres, Langues et Sciences Humaines et 19% en Droit, Economie et Administration économique et sociale. A cette même rentrée, parmi les nouveaux doctorants, 24% se sont inscrits en Doctorat de Lettres, Langues ou Sciences Humaines et 13% en Doctorat de Droit, Economie ou Administration économique et sociale. En ce qui concerne les doctorats délivrés en 2010-2011, la répartition est équivalente, 24% concernent les Lettres, Langues et Sciences Humaines et 13% le Droit, l'Economie et l'Administration économique et sociale¹⁹.

Depuis 2006, on constate une diminution du nombre de doctorants SHS mais une stabilité du nombre de doctorats délivrés dans ce domaine. L'âge moyen des doctorants au moment de leur première inscription demeure plus élevé en SHS que dans les autres domaines ; il était ainsi, à la rentrée 2011, de 33 ans en Lettres, Langues et Sciences

¹³ [Quand l'école est finie, premiers pas dans la vie active de la Génération 2001](#), ouvrage coordonné par Dominique Epiphane, Céline Gasquet et Pierre Hallier, Marseille, Céreq, 2005.

¹⁴ [Quand l'école est finie, premiers pas dans la vie active de la Génération 2004](#), coordonné par Virginie Mora et Emmanuel Sulzer, Marseille, Céreq, 2008 et <http://www.cereq.fr/index.php/sous-themes/Enquetes-Generation-Sous-Themes/Generation-2004-enquetes-2007-2009>

¹⁵ <http://www.cereq.fr/index.php/sous-themes/Enquetes-Generation-Sous-Themes/Generation-2007-enquete-2010>

¹⁶ L'enquête « Génération 2010 » est en cours d'exploitation.

¹⁷ Les résultats ne sont toutefois pas toujours comparables dans la mesure où les indicateurs utilisés ne sont pas identiques d'une enquête à l'autre.

¹⁸ « L'état de l'emploi scientifique en France. Rapport 2013 ». http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Personnels_ens._sup_et_chercheurs/41/6/EES2013_261416.pdf

¹⁹ Source : rapport MESR 2013.

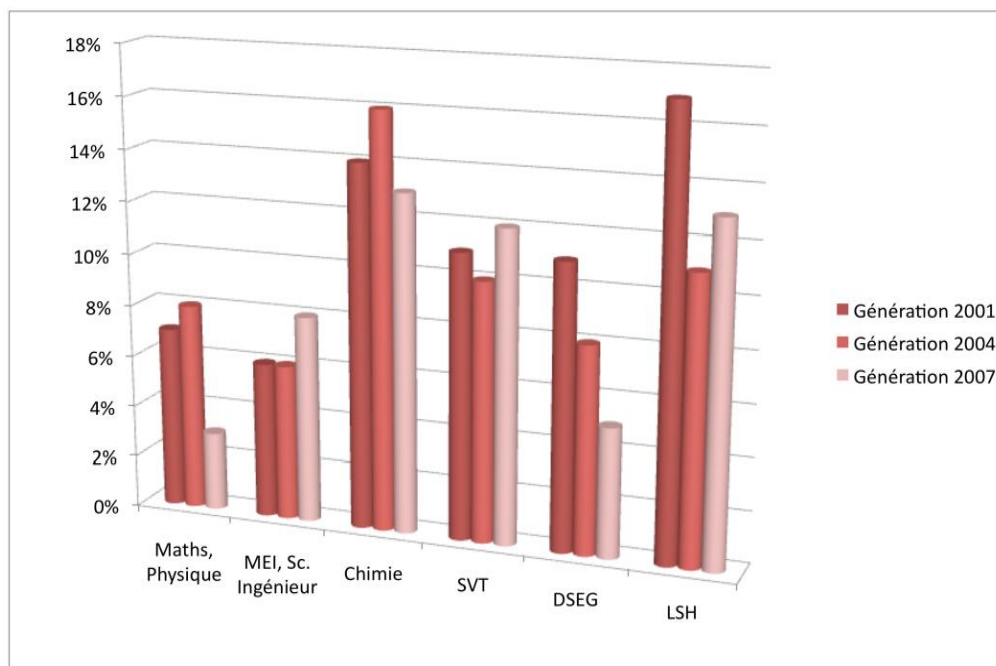
Humaines et de 30 ans en Droit, Economie et Administration économique et sociale contre 28 ans en santé et 26 ans en sciences et STAPS. Ces différences sont, en partie, liées au fait que nombre de nouveaux doctorants en SHS sont déjà engagés dans une activité professionnelle hors recherche (enseignement secondaire, par exemple). Quant à la durée des thèses, elle est toujours plus longue en SHS puisque, dans ce domaine, près de 30% d'entre elles durent plus de 6 ans et seulement 15% moins de 40 mois contre 57% des thèses en Sciences exactes et appliquées. On note cependant une discrète réduction de la durée des thèses en SHS depuis 2010²⁰.

III.2. La situation professionnelle des docteurs SHS dans les secteurs public et privé

La situation professionnelle des docteurs SHS ne peut être analysée sans tenir compte du taux de chômage élevé de ces diplômés.

III.2.1. Taux de chômage des docteurs SHS

Selon les enquêtes du CEREQ, on peut globalement considérer que le taux de chômage des docteurs SHS a diminué entre les générations 2001 et 2007, pour passer de 17% à 13% en Lettres et Sciences Humaines (LSH) et de 11% à 5% en Droit, Sciences Economiques et Gestion (DSEG).



Evolution du taux de chômage des docteurs entre les générations 2001 et 2007 (Sources : enquêtes CEREQ 2004, 2007, 2010, rapport MESR 2013 sur l'état de l'emploi scientifique en France. *MEI* : Mécanique, Electronique, Informatique).

²⁰ *Ibidem*.

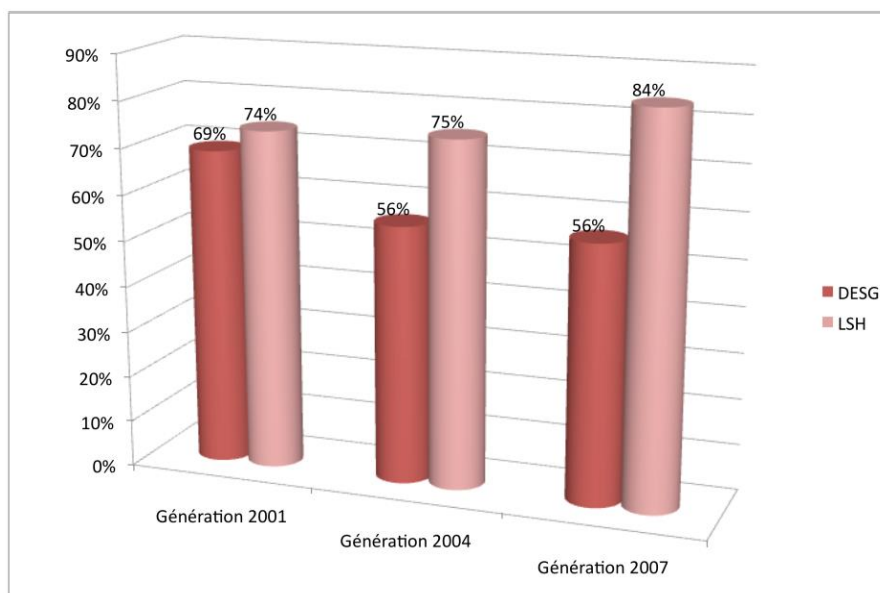
Le taux de chômage des docteurs en DSEG se situe dans la moyenne du taux de chômage des titulaires de doctorat dans les domaines autres que les SHS, contrairement à ce qui se passe pour les docteurs en LSH. Il existe une différence notable entre les deux grands axes disciplinaires des SHS quant aux possibilités d'insertion sur le marché de l'emploi des docteurs.

Les conditions dans lesquelles la thèse a été réalisée sont également déterminantes pour l'insertion professionnelle des docteurs. La proportion de chômeurs est, en effet, moins importante chez les docteurs, toutes disciplines confondues, qui ont bénéficié d'une allocation de recherche ²¹.

III.2.2. Quels débouchés pour les docteurs en SHS ?

La recherche et l'enseignement publics demeurent des débouchés professionnels très importants pour les docteurs en SHS, mais dans une proportion variable selon le grand groupe disciplinaire concerné, DSEG ou LSH.

Selon les enquêtes du CEREQ, en 2004, 75 % des docteurs en LSH et 68% des docteurs en DSEG de la génération 2001 travaillaient dans ces secteurs et, en 2010, les proportions sont passées à 84% en LSH et à 56% en DSEG. On enregistre donc une évolution inverse dans les deux grands domaines des SHS.



Evolution du taux de docteurs en DSEG et en LSH employés dans le secteur public entre les générations 2001 et 2007 (Sources : enquêtes CEREQ 2004, 2007, 2010, rapport MESR 2013 sur l'état de l'emploi scientifique en France).

²¹ « L'état de l'emploi scientifique en France. Rapport 2013 ». http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Personnels_ens._sup_et_chercheurs/41/6/EES2013_261416.pdf

En 2007, 19% des docteurs en LSH de la génération 2004 étaient employés dans le secteur privé (toutes fonctions confondues) contre 33% des docteurs en DSEG. Seulement la moitié des docteurs en LSH y occupaient un poste de cadre, alors que c'était le cas pour 90% des docteurs en DSEG ou en sciences « dures »²². En 2010, les proportions de docteurs en SHS travaillant dans le secteur privé avaient augmenté pour atteindre 26 % chez les docteurs en LSH et 43% chez les docteurs en DSEG.

Par ailleurs, les SHS représentent de loin le plus faible taux de chercheurs dans le secteur privé, le minimum se situant autour de 20% dans les autres domaines. En 2010, ce taux était de 11% pour les docteurs en DSEG de la génération 2007 et seulement de 4% pour les docteurs en LSH.

L'étude « Perception des formations en Lettres, Langues, Sciences Humaines et Sociales » réalisée par Opinion Way pour le MESR en 2010²³ auprès d'étudiants en Lettres, Langues, Sciences humaines et sociales et de recruteurs du secteur privé, a montré que, pour les recruteurs comme pour les étudiants, ce sont les sciences économiques (respectivement 78% et 57%), le droit (61% et 45%) et la linguistique (48% et 42%) qui sont les disciplines les mieux adaptées au monde socio-économique. Viennent ensuite les langues étrangères, l'administration économique et sociale, la psychologie et la sociologie.

Selon cette même étude, tous s'accordent sur le problème posé par l'employabilité des diplômés SHS dans le secteur privé et s'interrogent sur :

- la connaissance qu'ont les entreprises du contenu des formations universitaires en SHS et, par conséquent, sur les compétences des diplômés,
- le rapport entre le contenu de ces formations et les besoins de l'entreprise,
- la préparation à la culture de l'entreprise dans les universités,
- l'opérationnalité des diplômés en SHS au regard des attentes des entreprises.

Autant de questions qui mettent en lumière le défaut de connaissance mutuelle des mondes académique et socio-économique et, *a fortiori*, la méconnaissance des compétences des docteurs en SHS par le secteur privé.

III.3. Compétences des docteurs SHS et fonctions transverses

Selon l'étude « Perception des formations en Lettres, Langues, Sciences Humaines et Sociales »²⁴, les recruteurs soulignent les qualités d'expression orale et écrite des docteurs en SHS (93%) et leur sensibilité au facteur humain (90%) ; ils reconnaissent également leurs capacités d'analyse et de synthèse (71%).

Qui plus est, des analyses rapides montrent que les mutations technologiques, les fonctionnements en réseau, le marketing nécessitent les compétences de spécialistes en sciences humaines et sociales.

²² [Cereq, BREF n°274, mai 2010 « Les chiffres des lettres. L'insertion des diplômés de lettres et sciences humaines »]

²³ http://www.opinion-way.com/pdf/bj6231-mesr-perception_des_formationen_en_llshs-_v_avec_synthese.pdf

²⁴ *Ibidem*.

Selon l'enquête du CEREQ réalisée en 2004, les fonctions transverses sont exercées de façon relativement homogène dans les secteurs privé et public, et sont, globalement, plus souvent exercées par des docteurs en SHS que par des docteurs dans d'autres domaines.

Selon la base de données de l'ABG-Intelli'agence concernant les docteurs en SHS recrutés entre janvier 2006 et décembre 2010 ²⁵, les secteurs d'activité de l'entreprise qui proposent des postes aux docteurs en SHS sont les suivants : étude et recherche, gestion de risques, finance, contrôle de gestion, marketing, commercial et communication, juridique et fiscalité, consultance, formation autre qu'enseignement supérieur ou les secteurs spécifiques à certaines disciplines [par exemple, économiste, géographe, juriste, historien (histoire de l'entreprise, du patrimoine)]. Quant aux fonctions que les entreprises proposent au docteurs en SHS, il s'agit principalement de postes de direction, de chargé d'études, chargé de projet, chargé de mission, de chercheur consultant, de chargé d'affaire, d'ingénieur technico- commercial, de consultant en stratégie ou en management, de chargé de communication ou de chargé des relations internationales.

L'analyse de cette même base de données montre que les raisons qui doivent conduire les entreprises à embaucher des docteurs, quelle que soit leur spécialité, tiennent à un ensemble de compétences particulières que la formation doctorale leur a permis d'acquérir. Ces compétences concernent :

- l'innovation et la gestion du risque,
- la gestion de la complexité et la stratégie,
- la conceptualisation et la créativité, l'originalité,
- l'objectivité, la rigueur et la fiabilité,
- l'adaptabilité et l'humilité,
- l'autonomie et la méthodologie,
- la communication et la capacité à travailler en réseau.

Il importe donc que la formation doctorale soit considérée comme l'une des formations au travail en entreprise.

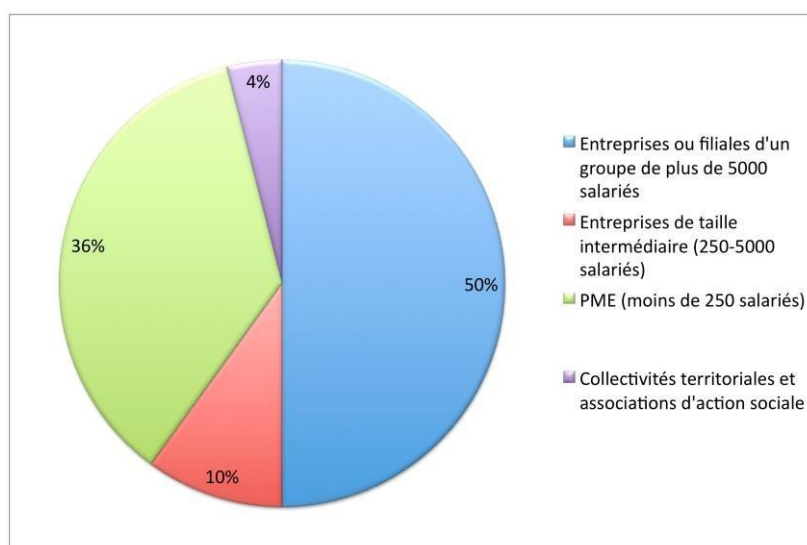
III.4. Une passerelle recherche publique/privée : les thèses en CIFRE - Conventions Industrielles de Formation par la Recherche

²⁵ <http://www.intelliagence.fr/>

Le dispositif CIFRE ²⁶, créé en 1981, subventionne toute entreprise de droit français qui embauche un doctorant pour le placer au cœur d'une collaboration de recherche avec un laboratoire public. Les travaux du doctorant aboutissent à la soutenance d'une thèse en trois ans.

Les objectifs de ce dispositif sont, d'une part de « concourir au développement des collaborations de recherche partenariale entre les entreprises françaises et les laboratoires français et étrangers pour accroître leur compétitivité, créer de la valeur et de l'emploi » et, d'autre part de « placer les doctorants dans des conditions d'emploi scientifique multiculturelles pour en faire de hauts potentiels de stature internationale »²⁷.

1350 CIFRE avaient été allouées en 2012 et 1350 nouvelles CIFRE ont été ouvertes en 2013. La majorité des thèses en CIFRE concernent les grandes entreprises (50%) mais les PME sont également bien représentées (36%) ; les entreprises de taille intermédiaire et les collectivités territoriales et associations d'action sociale le sont moins.



Nombre de CIFRE acceptées en 2012 par type de structure d'embauche du doctorant (Source : « Les dispositifs Cifre. Doper vos performances avec un doctorant »²⁸)

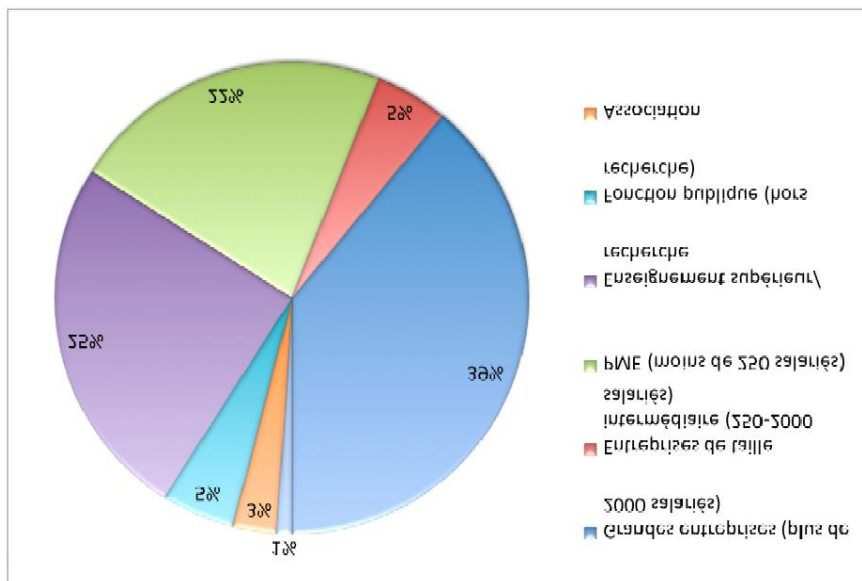
Les doctorants qui font une thèse en CIFRE bénéficient d'un double encadrement, par leur directeur de thèse et par l'expert hiérarchique dans l'entreprise. Ils acquièrent une expérience professionnelle reconnue dans les contextes académique et entrepreneurial ainsi qu'une « bi-culturalité » recherchée. Selon l'enquête 2011 sur les CIFRE des années 2000 avec forte représentation des soutenances 2006/2011, 90% des docteurs ayant fait une thèse en CIFRE trouvent un emploi dans les 6 mois suivant leur soutenance.

²⁶ Les CIFRE sont intégralement financées par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche qui en a confié la mise en œuvre à l'ANRT (Association Nationale Recherche Technologie).

²⁷ « Les dispositifs Cifre. Doper vos performances avec un doctorant ». http://www.anrt.asso.fr/fr/espace_cifre/pdf/Dispositifs-CIFRE-2013.pdf

²⁸ *Ibidem*.

Les CIFRE ont accéléré l'insertion professionnelle des docteurs : plus de 6 sur 10 ont été recrutés dans l'entreprise (35%) ou le laboratoire (11%)²⁹ partenaires de la CIFRE et les autres ont trouvé plus facilement un emploi dans d'autres entreprises. L'accès à l'emploi pour les docteurs en SHS s'est cependant révélé plus lent que pour les docteurs relevant d'autres domaines³⁰.

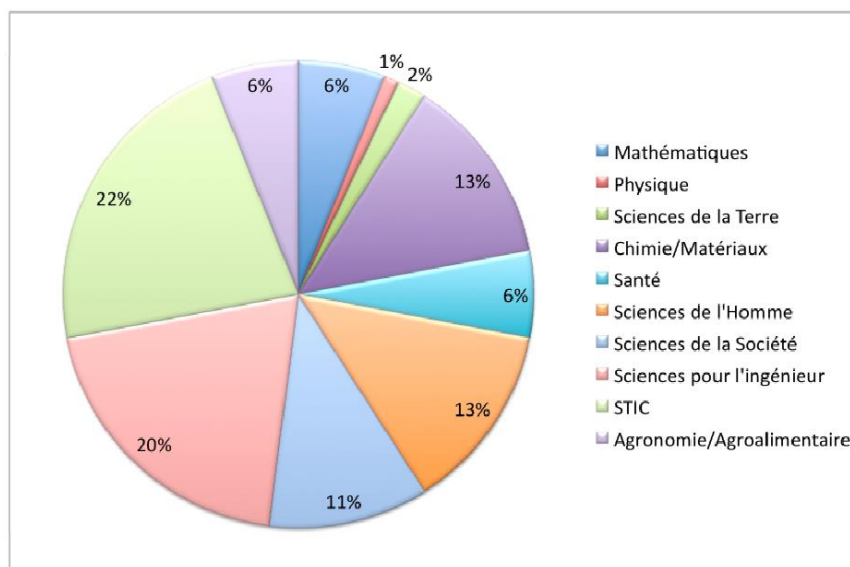


Insertion professionnelle des docteurs CIFRE (Source : enquête 2011 sur les CIFRE des années 2000)

Les CIFRE couvrent toutes les disciplines scientifiques et les SHS sont bien représentées. Depuis 2004, une progression régulière du nombre de CIFRE en SHS a été enregistrée. En 2005, elles ne représentaient que 15% des conventions mais 24% des 1350 CIFRE attribuées en 2012 relevaient de ce domaine. L'ouverture, en 2006, des CIFRE aux associations et aux collectivités territoriales a offert une diversification des propositions faites aux docteurs, notamment en SHS.

²⁹ Enquête 2011 sur les Cifre des années 2000. http://www.anrt.asso.fr/fr/espace_cifre/pdf/Dispositifs-CIFRE-2013.pdf

³⁰ *Intelligence(s) Magazine*, juin 2011.



Discipline scientifique du sujet pour les CIFRE acceptées en 2012 (Source : « Les dispositifs Cifre. Doper vos performances avec un doctorant »)

Par ailleurs, bien qu'il soit inférieur au taux moyen de soutenance des thèses en CIFRE, toutes disciplines confondues (88% en 2009), le taux de soutenance des thèses en SHS (79%) est nettement supérieur au taux global de soutenance des thèses en SHS faites en 3 ans, ce qui montre bien, si besoin était, l'importance du financement, quel que soit le domaine de recherche.

III.5. L'entrepreneuriat : autonomie et création motivent les docteurs SHS

Selon l'enquête Novancia-ANRT réalisée en 2011 auprès de 1618 doctorants CIFRE ³¹, 51,5% des doctorants en CIFRE déclarent avoir un projet entrepreneurial. Les doctorants en sciences humaines sont les plus tentés (44,3%), suivis des doctorants en sciences de la société (40,7%), puis des doctorants en information/communication (40,6%). Les doctorants en sciences « dures » se tournent plus volontiers vers une carrière classique de chercheur.

Les motivations évoquées par les doctorants souhaitant créer une entreprise sont, en premier lieu, le plaisir de créer et l'autonomie, puis vient le désir plus spécifique d'appliquer leurs travaux.

Différents dispositifs destinés à sensibiliser les diplômés, dans toutes les disciplines, à la création d'entreprises ou à tester la faisabilité de leur projet existent. On peut citer, par exemple :

³¹ « Les doctorants et la création d'entreprises ». http://www.novancia.fr/documents/PDF_PRESSE/communiqu-presse-enquete-doctorants-entrepreneuriat.pdf

- La création de pôles de l'entrepreneuriat étudiant ³², lancée en 2009 par le MESR. Il s'agit d'un appel à projets à destination des établissements d'enseignement supérieur, des acteurs de l'accompagnement de la création d'entreprise, des entrepreneurs et des acteurs du financement de la création d'entreprise, en vue de promouvoir l'envie d'entreprendre des étudiants et des jeunes diplômés en leur permettant d'accéder plus facilement à des outils de sensibilisation, de formation et d'accompagnement.
- Les 24h chrono de l'entrepreneuriat ³³ lancés en 2011. Grâce à cette opération de sensibilisation à l'entrepreneuriat destinée aux doctorants CIFRE, ceux-ci peuvent se mettre en posture entrepreneuriale pendant 24h et présenter, en équipe, des projets à un jury de professionnels de la création d'entreprise.

III.6. Initiatives de sensibilisation et d'accompagnement vers le secteur privé

Depuis quelques années, différentes opérations, telles que les opérations Phénix, Atouts jeunes universités et ELSA, sont menées afin de favoriser l'insertion professionnelle des diplômés en SHS dans le secteur privé.

L'opération Phénix, créée en 2006, promeut les titulaires d'un Master 2 recherche en SHS auprès des entreprises, en leur offrant la possibilité de postuler pour des postes en CDI au niveau cadre. En 5 ans, une centaine de diplômés ont ainsi obtenu un poste dans le secteur privé.

En 2008, une promotion de huit étudiants issus des campus lyonnais a été formée dans le cadre de l'opération Phénix, clone de la première édition lancée à l'automne 2006 dans la région parisienne (qui regroupait alors sept universités et dix entreprises). Le principe est de favoriser le recrutement d'étudiants titulaires d'un master 2 en SHS par des entreprises industrielles peu habituées à ce type de profil et de leur fournir en complément une formation centrée sur le monde de l'entreprise (économie, gestion, marketing, etc.) : « Nous avons ciblé les étudiants de master recherche en archéologie, histoire de l'art, linguistique », explique Didier Christin, chargé de mission au SCUIO de Lyon 2. « Cette campagne de recrutement renforce les liens entre universités et entreprises, mais la véritable réussite de l'opération Phénix serait qu'elle disparaisse. »³⁴

En juin 2010, la proposition a été faite (par le Comité Phénix 2) de labelliser les meilleures initiatives universités/entreprises en matière d'insertion professionnelle des étudiants issus des SHS.

L'opération **Atout jeunes universités** ³⁵ développe des actions universités/entreprises pour favoriser l'emploi des étudiants issus des filières universitaires, avec un focus sur les

³² <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid49656/appele-a-projets-creation-de-poles-de-l-entrepreneuriat-etudiant.html>

³³ <http://www.novancia.fr/24h-chrono-de-l-entrepreneuriat.html>

³⁴ [EDUCPROS (2008), <http://www.educpros.fr/dossiers/les-shs-en-entreprise-des-interets-mutuels-a-defricher/h/c62147c3b9/d/821.html>]

³⁵ <http://www.atoutjeunesuniversites.com/>

SHS. Débutées fin 2011, expérimentales sur 3 ans, les actions en cours sont menées avec des étudiants de filières SHS. A terme, ce dispositif doit s'étendre à toutes les filières.

Ce partenariat associatif entre 5 universités et 3 entreprises doit permettre l'accompagnement d'étudiants durant l'ensemble de leur cursus universitaire, de la licence au Master 2, à travers des actions d'orientation, de professionnalisation et d'insertion, menées en collaboration avec le monde socio-économique.

Le dispositif **ELSA** (Etudiants de Lettres et Sciences humaines en Alternance)³⁶ a été créé et mené à l'initiative du CNAM et de Sciences Po Paris. Il s'agit d'offrir aux diplômés SHS, de la licence au master 2, un parcours en alternance d'un an pour se préparer à l'emploi (contrat de professionnalisation).

On peut également mentionner l'association **Humanitudes**³⁷, créée en 2012 par un docteur et trois doctorants, afin de promouvoir la recherche en SHS en dehors des cercles académiques. Les objectifs de l'association, qui regroupe des docteurs et doctorants du PRES HESAM, sont notamment de favoriser les rencontres entre le milieu doctoral et les acteurs socio-économiques, de permettre aux docteurs d'acquérir une expérience professionnelle valorisant les acquis de leurs recherches et aux décideurs d'évaluer leurs compétences et leurs savoirs scientifiques dans leur domaine d'activité.

Deux points essentiels ressortent de cet état des lieux : l'importance du financement de la thèse pour l'insertion professionnelle des docteurs SHS, la nécessité de faire reconnaître la formation doctorale dans le monde socio-économique, de faire mieux connaître les compétences spécifiques des docteurs et, plus largement, d'engager des actions permettant une meilleure connaissance réciproque des docteurs et des entreprises. Certaines recommandations peuvent donc être formulées dans ce sens.

IV. Les méthodes de construction des partenariats : état des lieux

Les partenariats de recherche en SHS couvrent toutes les disciplines, avec cependant des différences en fonction des thématiques de recherche, et impliquent des partenaires de tous types : partenaires publics (ministères, collectivités territoriales), privés (grands groupes, PME, TPE, professions libérales), fondations et associations.

IV.1. Les partenaires contractuels des laboratoires SHS

L'analyse de la base *Legal Suite*, essentiellement utilisée pour la gestion administrative des contrats de recherche, effectuée en juin 2012 par Franck Charron et Idir Loumi³⁸ sur la période s'étendant de janvier 2005 à octobre 2011, offre une vision globale des contrats conclus par les laboratoires SHS.

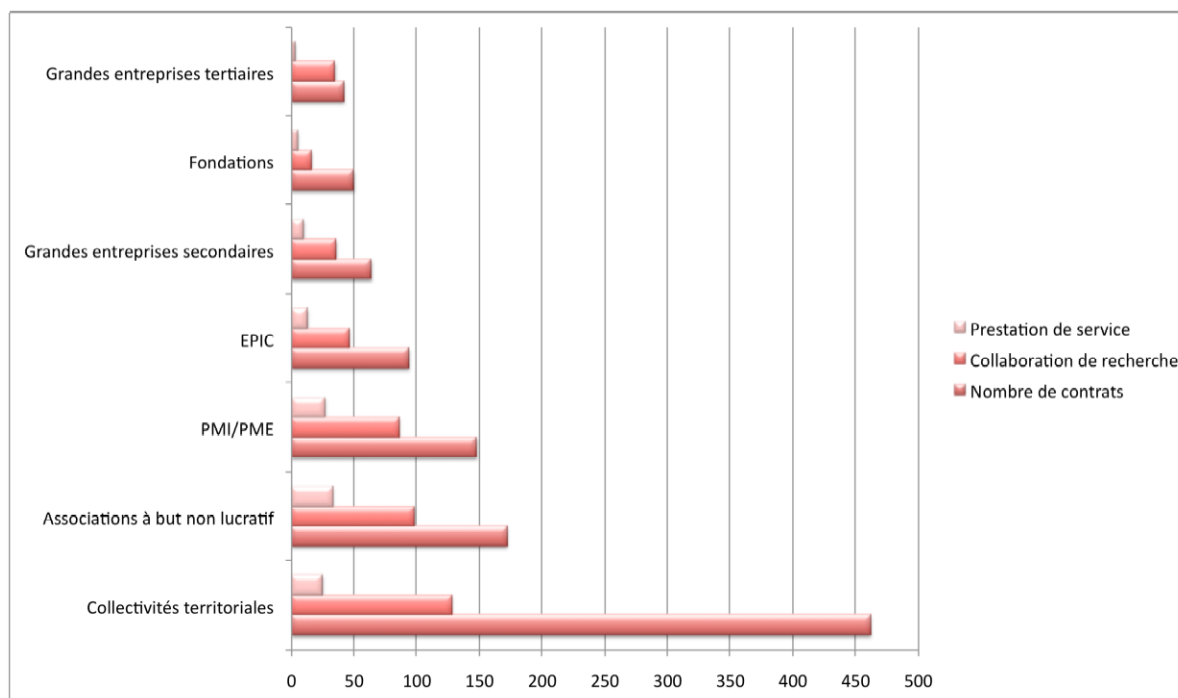
La majorité de ces contrats concernent les établissements publics administratifs (principalement l'ANR) et les ministères. Si l'on exclut ce type de contrat ainsi que ceux

³⁶ http://www.cnam.fr/servlet/com.univ.collaboratif.utils.LectureFichier?ID_FICHER=1295877015607

³⁷ <http://humanitudes.com>

³⁸ Service partenariat et valorisation de la Délégation Régionale Paris A du CNRS

conclus avec les universités et diverses institutions publiques pour ne retenir que ceux qui lient les laboratoires SHS avec le monde socio-économique, on constate que les principaux partenaires des laboratoires SHS sont les collectivités territoriales, les associations à but non lucratif, les PMI/PME, les EPIC (établissement public à vocation industrielle et commerciale), les grandes entreprises secondaires, les fondations et les grandes entreprises tertiaires.



Nombre et types de contrats conclus par les laboratoires SHS (janvier 2005 – Octobre 2011), en fonction des partenaires socio-économiques. (Source : base Legal suite).

Les collectivités territoriales constituent un partenaire privilégié des laboratoires SHS, les régions les plus concernées étant la région Provence-Alpes-Côte d’Azur et la région Ile- de-France. La majorité des PMI/PME impliquées ont signé un seul contrat avec un laboratoire SHS. Dans la catégorie « EPIC », 36 % des contrats ont été conclus par l’ADEME (Agence de l’environnement et de la maîtrise de l’énergie), 10% avec la SNCF et 10 % avec l’AFD (Agence française de développement).

Quant aux grandes entreprises, elles sont relativement peu impliquées dans les contrats avec les laboratoires SHS. En ce qui concerne les grandes entreprises secondaires, les sociétés EDF et GDF SUEZ représentent respectivement 30% et 10% des contrats. Pour les grandes entreprises tertiaires, ce sont France Telecom et Axa qui ont signé le plus de contrats, respectivement 24% et 12%.

La catégorie fondation comprend plusieurs types de partenaires : les fondations politiques (ex. : Fondation Gabriel Peri), les fondations d’utilité publique (ex. : Fondation de France), les fondations d’entreprise (ex. : Fondation Louis Bonduelle). La Fondation Gabriel Péri et la Fondation de France représentent respectivement 22% et 14% des 50 contrats impliquant des fondations.

Si l'on excepte les contrats de subvention, les contrats que les laboratoires SHS établissent avec le monde socio-économique sont essentiellement des contrats de collaboration de recherche et, dans une moindre mesure, des contrats de prestation de service.

IV.2. Exemples d'initiatives réussies

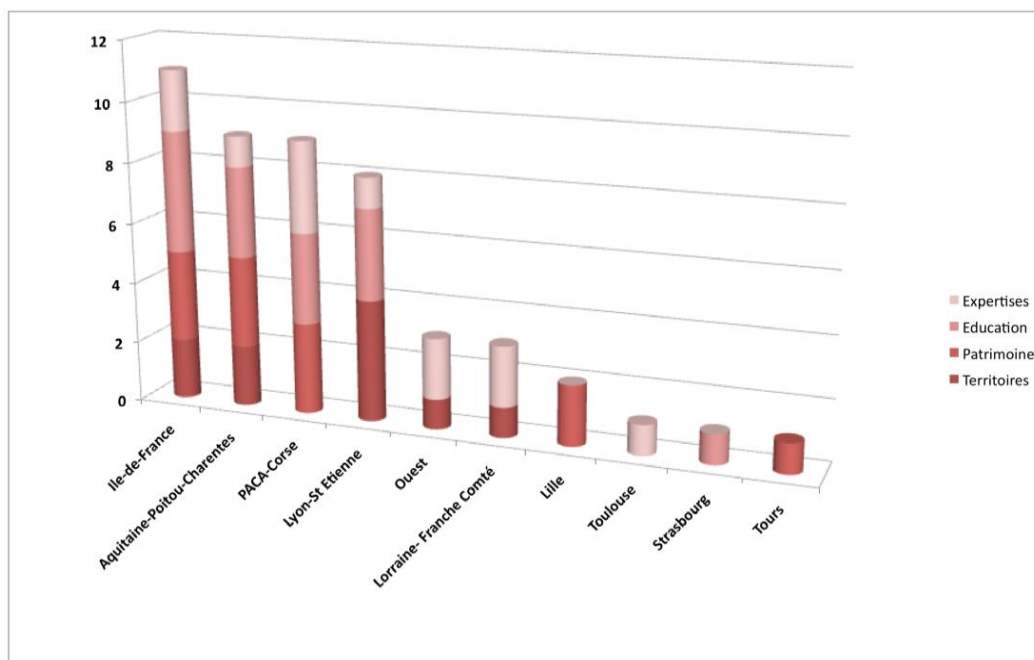
Les partenariats entre les laboratoires SHS et le monde socio-économique ont conduit à la création d'entreprises dans des domaines variés et à différentes initiatives très fructueuses de valorisation, comme l'a bien montré le salon *Innovatives SHS*.

Parmi ces initiatives de valorisation réussies ³⁹, on peut citer :

- pour la thématique *Territoires*, l'outil d'aide à la décision « FRETURB » développé par le Laboratoire d'économie des transports (UMR5593, Lyon) et mis à la disposition des collectivités locales pour le diagnostic du transport de marchandises en ville. Il permet à toute agglomération de simuler l'impact de son activité économique sur les livraisons en nombre, en heures de stationnement, en kilomètres parcourus.
- Pour la thématique *Patrimoine*, une initiative de valorisation moderne des savoir-faire traditionnels concernant les colorants naturels a vu le jour grâce à une collaboration entre le laboratoire « Histoire, Archéologie, Littératures des mondes chrétiens et musulmans médiévaux (UMR5648, Lyon) et le Centre Régional d'Innovation et de Transfert de Technologie Horticole qui conduit un projet de réappropriation des colorants végétaux tant pour la conservation/restauration d'œuvres d'art que comme alternative aux colorants de synthèse pour des applications en cosmétique, textile, beaux-arts...
- Pour la thématique *Education*, Le dispositif d'Evaluation Vocale Assistée EVA2™, développé par le « Laboratoire Parole et Langage » (UMR7309, Aix-en-Provence) est conçu pour l'étude de la plupart des paramètres de la production de parole : son, hauteur, intensité de la voix, débits d'air, pressions... Doté de nombreux capteurs permettant ces prises de mesure, il permet, dans son utilisation clinique issue d'un transfert de technologie, d'affiner le diagnostic du praticien, de faire le suivi d'une intervention chirurgicale, d'un traitement pharmaceutique ou d'une rééducation.
- Pour la thématique *Expertise* enfin, l'« Observatoire des footballeurs professionnels », mis en place par le Laboratoire « Théoriser et modéliser pour aménager » (UMR6049, Besançon) et le Centre International d'Etude du Sport (Neuchâtel) effectue régulièrement des mandats pour différents acteurs de l'industrie du football (FIFA, UEFA, ligues nationales, clubs, ...). L'équipe de chercheurs est spécialisée dans l'étude démographique du marché des footballeurs, l'analyse de performance à l'échelle des équipes et des joueurs, ainsi que l'élaboration de modèles prédictifs pour déterminer l'issue des compétitions

³⁹ <http://www.cnrs.fr/inshs/innovatives-shs.htm>

Par ailleurs, l'analyse par région de la répartition des exposants au salon montrent que la majorité d'entre eux proviennent de quatre secteurs principaux : l'Ile-de-France, la région Aquitaine-Poitou-Charentes, la région PACA-Corse et la région de Lyon-St Etienne. L'Ouest, l'Est, le Nord et le Centre de la France sont beaucoup moins représentés.



Répartition par région et par thématique des exposants au salon *Innovatives SHS*

IV.3. Les structures de valorisation des établissements publics

Depuis une dizaine d'années, de nombreuses structures de valorisation ont été mises en place dans les établissements publics.

Les services des activités industrielles et commerciales (SAIC) dans les universités ont été institués par la loi Allègre sur l'innovation et la recherche ([loi du 12 juillet 1999](#)) ; le décret a été signé en 2002. Depuis cette date, les universités se sont dotées de structures de valorisation d'importance variable. On peut citer, par exemple, la Direction de la Recherche, de la Valorisation et de l'Innovation de l'Université de Picardie Jules Verne, Lyon Science Transfert, Aquitaine Valo, etc.

Ces structures ont pour but d'intensifier et d'optimiser le transfert des résultats de la recherche publique vers le monde socio-économique, en favorisant notamment les synergies entre les entreprises et les universités.

Dans le cadre du Programme d'Investissement d'Avenir, l'État a mobilisé 900 M€ pour la création de 14 Sociétés d'Accélération du Transfert de Technologie (SATT) : 12 sont

actuellement en activité, dont deux en phase de démarrage, et deux ont été récemment labellisées ⁴⁰.



Répartition géographique des SATT (<http://www.satt.fr>)

Les SATT s'appuient sur un dispositif opérationnel issu des structures de valorisation existantes et les SHS y sont bien présentes. Certaines privilégient les SHS comme la SATT Nord dont les activités se déploient dans le cadre de 5 domaines privilégiés : Biologie Santé, Sciences et Technologies de l'Information et de la Communication (STIC), Physico-chimie des matériaux, Sciences Humaines et Sociales (SHS), et Agro sciences/Environnement ⁴¹.

Il est intéressant de remarquer, à ce propos, que la répartition par région (Ile-de- France, Aquitaine-Poitou-Charentes, PACA-Corse, Lyon-Saint Etienne, Ouest, Lorraine- Franche Comté, Lille, Toulouse, Strasbourg, Tours) des initiatives de valorisation réussies présentées par les exposants au salon *Innovatives SHS* correspond, en gros, à celle des SATT.

Cet état des lieux montre que de nombreux partenariats existent entre les laboratoires SHS et le monde socio-économique. Il importe d'en établir une cartographie précise afin de les rendre plus visibles.

⁴⁰ www.satt.fr

⁴¹ <http://sattnord.fr/>

V. Recommandations

A l'issue de ces états des lieux, un certain nombre de recommandations peuvent être proposées.

V.I. Actions à entreprendre pour améliorer l'insertion professionnelle des docteurs SHS

V.1.1. Répertoires de compétences

Une voie pour favoriser l'insertion professionnelle des docteurs SHS juniors hors du milieu académique est de mieux cerner les métiers/fonctions qui leur sont ouverts ou qui pourraient leur être proposés notamment dans le domaine de la recherche et du développement des SHS dans les entreprises.

Les autres fonctions pour lesquelles les docteurs SHS juniors ont développé des compétences ne leur sont pas proposées car les connexions entre entreprises et docteurs juniors n'existent guère, souvent par manque d'informations réciproques. Si les entreprises ne connaissent pas le potentiel des docteurs en SHS, ceux-ci ne connaissent pas les besoins des entreprises.

Dresser une carte des métiers/fonctions possibles pour des doctorants des différentes disciplines SHS pourrait être un premier pas vers cette connaissance commune. Cette carte pourrait être destinée, bien sûr, aux doctorants mais également à leurs encadrants, aux établissements d'enseignement supérieur, aux entreprises, aux agences pour le recrutement des cadres et à tous les acteurs de l'orientation et de l'insertion.

Sur le modèle de ce qui existe en sciences « dures », à travers le portail France Transfert Technologie (F2T)⁴², qui a pour vocation de rassembler l'offre technologique de la recherche publique en France, la commission SHS du réseau C.U.R.I.E.⁴³ est en train de concevoir un modèle équivalent, avec un moteur de recherche par mots clés, pour promouvoir les offres de compétences disponibles en SHS. Ce portail permettra de renforcer, toujours et encore, les passerelles entre le monde académique et l'univers professionnel.

Un certain nombre d'annuaires de compétences ont été mis en place par les universités (ex. : Annuaire des compétences de l'Université Paris Ouest Nanterre La Défense⁴⁴), par les MSH (ex. : Expertise SHS - MSH Toulouse et cellule Valorisation Recherche de l'Université Toulouse II⁴⁵). On peut notamment citer le guide de compétences des licences⁴⁶ réalisé par l'université Jean Monnet de Saint-Etienne, à dominante SHS. Ce guide est un outil de recrutement pour les employeurs et un outil de valorisation des compétences pour les étudiants.

⁴² <http://www.f2t.fr/>

⁴³ La Commission Sciences de l'Homme et de la Société du réseau C.U.S.R.I.E. regroupe des chargés de valorisation dont certains sont en poste dans des universités à forte dominante SHS, d'autres au sein d'universités pluridisciplinaires.
<http://www.curie.asso.fr/Science-de-l-homme-et-de-la.html>

⁴⁴ <http://www.u-paris10.fr/recherche/annuaire-des-competences-2008-218566.kjsp?STNAV=&RUBNAV=&RH=1277904548940&RF=1208510745564>

⁴⁵ <http://w3.competences.univ-tlse2.fr/spip/>

⁴⁶ http://www.europe-education-formation.fr/docs/20120413_st-etienne-guide-decompetences.pdf

En outre, L'ABG Intelli'agence est impliquée dans la réalisation d'une base de données des thèses. Afin que ce type d'outil soit compréhensible et utilisable par tous, il est nécessaire que la base comprenne, pour chaque thèse, un résumé en français et en anglais et un autre résumé excluant les termes de spécialité, plus spécifiquement destiné aux acteurs du monde socio-économique.

V.1.2. Doctoriales SHS

Des séminaires de sensibilisation et d'initiation au monde des entreprises ont été développés sous l'appellation de "doctoriales". Leur objectif principal est de créer un lieu de rencontre entre doctorants et acteurs économiques afin d'améliorer la communication entre les différents partenaires et de favoriser la prise de conscience, par les doctorants, de l'importance de leur projet personnel et professionnel ⁴⁷. Ce dispositif existe depuis 1997 et son efficacité est reconnue par les universités. Il rassemble indifféremment les doctorants de toutes les disciplines.

L'outil des doctoriales est encore utilisé de façon très sporadique en SHS : « Même s'il faut reconnaître que, depuis un ou deux ans, des directeurs d'écoles demandent à l'ABG-Intelli'agence de davantage intervenir dans le cadre de leurs séminaires. Contrairement aux docteurs en sciences dures qui peuvent facilement trouver des emplois dans le secteur de la recherche privée, ceux en SHS sont moins sollicités, exception faite de quelques cabinets de conseil spécialisés dans les facteurs humains et sociaux. » Cependant, de plus en plus d'emplois émergent dans le monde associatif, le milieu de la formation professionnelle et surtout les collectivités territoriales : « Désormais, il est essentiel dans un projet d'aménagement de recourir aux services d'un sociologue ou d'un historien pour comprendre l'environnement dans lequel il s'inscrit. Dans le cas de la rénovation urbaine de Nantes par exemple, il a fallu prendre en compte tout le travail sur la mémoire des chantiers navals », témoigne ainsi Alain Weber, directeur régional Rhône-Alpes de la Caisse des dépôts et consignations ⁴⁸.

Envisager des doctoriales consacrées aux seuls doctorants en SHS permettrait de mettre en œuvre des séminaires et des actions propres à favoriser leur insertion professionnelle, au regard des problématiques évoquées dans ce document.

V.1.3. Mise en place d'outils de suivi des docteurs

Un certain nombre d'écoles doctorales ont mis en place un outil de suivi des docteurs. Il apparaît nécessaire que ce type d'initiative se généralise, notamment dans les écoles doctorales de SHS.

⁴⁷ [<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid20185/le-doctorat.html>]

⁴⁸ [EDUCPROS (2008)]

[<http://www.educpros.fr/dossiers/les-shs-en-entreprise-des-interets-mutuels-a-defricher/h/c62147c3b9/d/821.html>]

V2. Méthodes de construction des partenariats

Dans ce domaine, l'une des priorités est de réaliser une cartographie des partenariats de recherche, des projets de transferts et des créations d'entreprises impliquant des laboratoires SHS, afin de créer un véritable observatoire des projets et pratiques de valorisation en SHS, et de renforcer la mutualisation des connaissances, expériences, bonnes pratiques et contacts entre chargés de valorisation.

V.2.1. Une cartographie

Une telle cartographie constituerait un outil d'orientation et de communication pour le monde socio-économique et permettrait de développer de nouveaux partenariats grâce à une meilleure connaissance des compétences et des technologies existantes.

Ce travail de cartographie a déjà été amorcé par le réseau CURIE et par le RTP Valorisation mais il doit être développé et complété.

V.2.2. Structures et bonnes pratiques

Parmi les partenaires privilégiés des laboratoires SHS, on compte les collectivités territoriales et les associations. En ce qui concerne les partenariats avec les entreprises, il importe de renforcer les liens avec les pôles de compétitivité afin de développer davantage les collaborations entre les entreprises et les universités. Il conviendrait notamment de renforcer les partenariats avec les PME qui, souvent, ne savent pas qu'elles peuvent travailler avec les universités grâce au crédit impôt recherche.

V3. Développer la visibilité de l'apport des SHS à la valorisation

La valorisation des résultats de la recherche fait désormais partie des missions des établissements d'enseignement supérieur et de recherche. De nombreuses initiatives allant dans ce sens ont vu le jour et, depuis la loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, le doctorat est officiellement mieux reconnu. Cette loi stipule, en effet, que :

- Les concours de catégorie A de la fonction publique devront être adaptés afin d'être ouverts aux titulaires d'un diplôme de doctorat.
- Les années de thèse seront reconnues comme des années de service effectif au moment du classement pour la nomination ou la titularisation.
- Les docteurs ayant bénéficié d'un contrat doctoral peuvent se présenter au concours interne de l'ENA. Pour les autres titulaires d'un doctorat, la voie du 3ème concours sera accessible.
- Les titulaires d'un doctorat peuvent faire usage du titre de docteur, en en mentionnant la spécialité, dans tout emploi et toute circonstance professionnelle qui le justifie.
- Les docteurs qui effectuent une activité de recherche à temps plein sont assimilés aux enseignants et aux enseignants-chercheurs dans leur participation aux conseils et instances des établissements publics d'enseignement supérieur.

- Dans le secteur privé, le doctorat devra être reconnu dans les conventions collectives de branches d'ici le 1er janvier 2016.
- Le Gouvernement devra remettre chaque année au Parlement un rapport sur l'application de ces mesures.⁴⁹

Il importe néanmoins de développer davantage la visibilité de l'apport des SHS à la valorisation des résultats de la recherche. L'accroissement de cette visibilité passe par des actions de grande envergure comme la tenue de salons de la valorisation et par des actions à visée régionale comme celles qui sont conduites par les Maisons des Sciences de l'Homme ; il s'inscrit dans les missions du Consortium de valorisation thématique Athéna⁵⁰ dont l'objectif est d'instaurer une dynamique large de valorisation des travaux effectués par les laboratoires SHS.

⁴⁹ *Focus sur l'insertion professionnelle des docteurs*, 6 septembre 2013, <http://intranet.cnrs.fr/intranet/actus/130906-insertion-docteurs.html>

⁵⁰ <http://www.cvt-athena.fr>