

ATELIER PROJET 3 : « Transitions université – marché du travail »

Rappel du contexte

Lors du Conseil européen de Lisbonne en 2000, l'UE s'est fixée comme objectif de devenir d'ici 2010 la première puissance mondiale dans le secteur de la Recherche. L'Union Européenne souhaite que les Etats membres parviennent d'ici 2010 à consacrer l'équivalent de 3 % du PIB (produit intérieur brut) global européen à la recherche et au développement, comme le Japon ou les États-Unis. Le niveau actuel est de 1,9% du PIB alors qu'il est de 2,59% aux États-Unis et de 3,12% au Japon (chiffres 2008).

Pour atteindre cet objectif, l'Union Européenne a décidé de créer un Espace européen de la recherche (EER), de la science et de la technologie qui doit favoriser l'excellence scientifique, la compétitivité et l'innovation par la promotion d'une meilleure coopération entre les différents acteurs. Nous savons que les transitions entre l'Université et le marché du travail doivent se gérer par un circuit d'acteurs, d'actions collectives et d'impacts en chaîne qui nécessitent la mise en place d'actions clés, autour de la reconnaissance et de la valorisation des compétences des docteurs, en particulier.

On produit un certain nombre de docteurs dans les universités européennes, qui ont des compétences de différentes sortes, mais qui ne pourront ni ne souhaiteront pas tous devenir chercheurs / enseignants. Le marché du travail demande de faire preuve d'un certain nombre de compétences transversales et son état actuel demande d'autant plus aux établissements délivrant la formation doctorale et aux docteurs eux-mêmes de savoir rendre lisibles ces compétences. Cela dans l'objectif d'améliorer le positionnement professionnel et la poursuite de carrière des docteurs, à l'issue de la formation doctorale.

Nous saisissons l'opportunité qui nous est donnée pour travailler en réseau européen afin de produire des données d'information sur les conditions des formations doctorales, le suivi des docteurs, l'encouragement donné à l'employabilité des docteurs, à la valorisation des compétences développées. Et afin de produire des recommandations pour l'Europe, pour permettre une meilleure lisibilité des problèmes sous-jacents à l'employabilité des docteurs, proposer un éclairage pour trouver des solutions, pour encourager très fortement une grande mobilisation à la reconnaissance des parcours doctoraux et à la valorisation des docteurs, pour formaliser un discours commun.

L'Europe encourage une ouverture professionnelle plus large. Quelle connaissance les docteurs ont-ils de ce marché ? Et quelle connaissance les représentants de ce marché ont des docteurs ? Quel encouragement donner aux universités pour soutenir et accompagner leurs doctorants ? Quel encouragement des entreprises ? Comment un doctorant peut-il acquérir ces compétences transversales ? Et comment les rendre lisibles, les valoriser ?

L'atelier projet est officiellement lancé lors de l'université d'Été de Barcelone.

La problématique et les thématiques

Quelle gestion des transitions université – marché du travail pour les docteurs ?

Nous avons déjà identifié un certain nombre d'instruments que nous pouvons vous présenter.

- questionnaire multi destinataire et européen
- entretiens semi-directifs (interviews des acteurs de la formation doctorale au sens très large)
- fiche état des lieux (comparatif européen : France, Roumanie, Italie, Belgique, Allemagne, Pologne, Suisse)
- instruments connexes : recensement des documents européens, outils fonctionnels sur le repérage des compétences docteurs, initiatives des différents pays pour rapprocher entreprises et universités

Quelles politiques d'encouragement et de valorisation mettre en place pour développer les espaces de professionnalisation des docteurs ?

Les thématiques envisagées

- le cadre de la formation doctorale en Europe
- les enjeux de la Recherche et des emplois
- l'espace européen de la Recherche (EER)
- la responsabilité sociale des universités
- le développement régional (stratégie, Recherche, pôles de compétences, pôles de compétitivité, emploi, innovation et gestion de l'innovation)
- le rôle de la région dans le développement des universités,
- les transversalités possibles avec les autres ateliers, les autres thématiques telles que décrochage, raccrochage, transition école-vie active, etc.
- la crise : apprendre tout au long de la vie, la crise et les régions / quelles tensions révélées, quelles opportunités nouvelles
- la responsabilité des établissements, des institutions, des régions, des Etats, de l'Europe

Intérêt des différents acteurs concernés

PhD:

- Devenir interface entre le monde culturel et le monde social et professionnel de haut niveau
- Ressource de la spécificité et de la valeur culturelle dans les parcours, les contextes et les métiers de l'innovation
- Active et autonome responsabilité dans la formation
- Demande de formation intégrée et internationale
- Reconnaissance, formalisation et valorisation des compétences transversales

Ecole doctorale:

- Demande d'information comparative des modèles européens
- Contribue au programme et à l'organisation de la formation
- Nécessité de surmonter la personnalisation vers la socialisation de la recherche
- Formation à la mobilité
- Amélioration des services de doctorat : mise en œuvre de la facilitation de la formation, et du placement
- Valeur d'intégration dans un réseau européen
- Faciliter l'accès au financement, co-encadrement, en vertu de l'internationalisation et de la mobilité des articulations
- Mise en action et communication autour des règlements, des dispositifs et des codes pour le chercheur : exemple autour de la Charte européenne

Institutions

- Perception du rôle professionnel ouvert du Docteur de recherche
- Activation de dispositifs, de processus, des référentiels des soutiens, de promotion et de vigilance
- Responsabilité des programmes d'intégration et de financement des réseaux
- Analyse statistique comparative
- Valorisation de la mobilité intégrée pour le développement de l'innovation
- Evaluation de l'impact social sur l'innovation et le développement
- Mettre en système: la valeur des articles scientifiques (langues de travail, reconnaissance, identification des revues / lieux de publication, valorisation) ; du code de conduite, de la charte européenne du chercheur
- Titulaire des projets d'innovation et de développement

Stakeholders:

- Reconnaissance d'une ressource professionnelle et sociale
- Reconnaissance du statut professionnel
- Techniques de recherche Formation professionnelle
- Promotion de l'information et de la communication et financement

Entreprise

- Reconnaissance de la figure comme une ressource sociale professionnelle
- Compétence dans la recherche, par la recherche et à la recherche
- Evolution de l'entreprise vers l'innovation et le développement
- Facilitation des réseaux

Culture et Société

- Ressource pour l'innovation et le développement
- Evolution de la recherche et développement de la compétitivité

Les questionnaires

La deuxième demi-journée consiste principalement à « jouer » le questionnaire pour en vérifier la pertinence, la lisibilité et la faisabilité. On arrive ainsi à un meilleur ajustement des questions.

Un planning précis est décidé en commun

Engagement quantitatif des partenaires sur les cibles	15/09/09
Questionnaire PhD V1	30/09/09
Finalisation du protocole	15/10/09
Autres questionnaires V1	15/10/09
Ajustement	20/10/09
Traduction	30/10/09
Questionnaires finalisés	30/10/09
Recueil des données	01/01/10

Chaque partenaire s'engage sur un nombre de cibles (questionnaires) et un nombre d'interviews. Le traitement des interviews sera précisé dans le protocole à finaliser.

Les questionnaires sont collectés en ligne sur l'outil de l'université de Venise, en français et/ou en anglais (détails techniques à valider)

Points d'attention

- Clarifier le vocabulaire : docteur, PhD, post doc, etc...
- Privilégier une terminologie généraliste en précisant les spécificités de certains pays.
- Comment s'articule le thème de la responsabilité sociale des universités ?
- Le marché et la reconnaissance des compétences (double compétence du docteur : créativité et adaptabilité)
- Attention à la problématique des pays ; p. ex. rôle des universités privées plus important en Pologne que dans d'autres pays
- La mobilité positive, qu'est-ce que c'est ? Quand on forme des personnes et qu'ils vont travailler dans d'autres pays, est-ce positif ?

Conclusion

Ce travail a permis de clarifier et de finaliser la problématique, de préciser les calendriers, d'affiner les questionnaires et les protocoles. Il a également permis aux partenaires engagés dans l'atelier-projet de conforter cet engagement et de préciser leur rôle.

Rappel du rétro planning

Septembre – décembre 2009	Questionnaire - Passation de l'enquête - Recueil Interviews Fiche de comparaison
Janvier – mars 2010	Analyse des données
Avril – mai 2010	Synthèse
Juin 2010	Séminaire final, Venise Présentation des résultats - Débat public devant les entreprises, les politiques, les étudiants, les doctorants, etc. Rédaction des recommandations