

Entreprises et chercheurs, deux mondes qui s'ignorent encore

Bien sûr, il y a la relative faiblesse des investissements privés en R&D, qui se traînent au même niveau année après année... Mais le manque de dynamisme des entreprises françaises en matière d'innovation n'est pas qu'une question de gros sous. C'est aussi et peut-être avant tout un problème culturel.

Sauf exceptions, nos grandes entreprises n'investissent pas assez dans le recrutement de scientifiques. Selon le baromètre Alma Consulting 2006 sur le financement de l'innovation, les projets d'embauche de jeunes chercheurs sont en chute libre. Les entreprises ne sont plus désormais que 24 % à envisager le recrutement de chercheurs, contre 36 % en 2004. Du coup, les directions de recherche-développement sont remplies d'ingénieurs dont les profils sont mesurés à l'aune des cabinets d'audit mais peu formés à la recherche. Pour la partie plus scientifique, les grandes entreprises préfèrent sous-traiter avec les sociétés de recherche, les laboratoires ou externaliser. Aussi bien l'entreprise est-elle mal irriguée par la recherche.

Précarité des scientifiques. Quand bien même elles recrutent des docteurs en science, via des conventions de recherche (bourses Cifre), ces docteurs quittent généralement leurs habits de « scientifiques » pour devenir chefs de projets généralistes. Plus de 60 % commencent leur carrière dans une fonction de R&D. Ils ne sont plus que 30 %, dix ans après. Sur une population de 186.420 chercheurs,

88.000 se trouvent dans les entreprises mais la plupart ne font plus de recherche. Par comparaison, l'Allemagne compte 158.000 chercheurs dans le privé et 107.000 dans le public. La France est non seulement le pays parmi les plus développés qui accueille le moins de scientifiques étrangers, elle est aussi celui où la précarité de l'emploi est la plus forte, en particulier pour ceux qui sont issus de l'université. Les « post-doc » sont en général recrutés sur des CDD de dix-huit mois.

Un récent rapport du groupe Futuris (lié à l'Association nationale de la recherche technique) a montré que les grandes entreprises recrutent avant tout des cadres qui ne feront qu'une partie de leur itinéraire professionnel dans la recherche. Selon Pierre Duharcourt, enseignant-chercheur en économie industrielle : « Les gens formés par la recherche sont dévalorisés. » La preuve est fournie par le patron de Thales, Denis Ranque, qui expliquait récemment que « lorsqu'un ingénieur choisit de faire une thèse à la sortie de son école, il acquiert non pas une valeur ajoutée mais une valeur retranchée ». En France, « le doctorat n'est pas reconnu comme un diplôme d'excellence alors qu'il l'est partout dans le monde », déplore de son côté Yannick Vallée, vice-président de la CPU.

Dantèle Blondel, professeur à Paris-Dauphine, avance que la situation précaire des jeunes chercheurs s'explique par la structure de l'économie en France. Elle est dominée par des branches industrielles à faible intensité de R&D, qui ne fournissent pas assez de débouchés à

leur niveau. Ces branches se consacrent surtout à des activités de développement plutôt qu'à la recherche. « Elles placent en priorité les innovations de court terme liées à l'amélioration des produits. Elles mettent entre guillemets les recherches de long terme qui se positionnent sur des nouveaux marchés », précise Jean-Julien Baronnat, vice-président de CAA Conseil.

Manque d'adéquation. « Il faut se libérer d'un schéma mental. La culture industrielle française est réticente à l'embauche de chercheurs académiques venus de l'université », soutient Pierre Netter directeur de l'école doctorale « Logique du vivant » de l'université Paris-VI. Les quelques avancées réalisées par les écoles doctorales pour trouver un langage commun restent étroites. Les entreprises évoquent le manque d'adéquation entre leurs activités et les diplômes actuels de spécialisation. Au déjeuner annuel de l'ANRT, le 18 janvier 2006, Jean-François Dehecq a ainsi fait remarquer que « le recrutement de docteurs restera limité si les entreprises ne connaissent déjà pas les candidats ou si ceux-ci ne connaissent rien à l'entreprise. Tout ce qui pourra être fait avant, stages de maîtrise, stages en cours de thèse sera bienvenu ». Réponse des écoles doctorales : à condition de ne pas exiger des profils de type « fiches produits ». « Nous formons des compétences et des esprits créatifs, pas des formats », souligne Pierre Netter.

Yan de Kerouguen

Les entreprises qui ont déposé le plus de brevets en France en 2005

