

L'hispanisme face à la R&D ou comment innover avec notre « science » ?

MONIQUE MARTINEZ
(Université de Toulouse, LLA-CREATIS)

De nos jours la plupart des doctorats d'espagnol soutenus dans l'Université française donnent encore accès à l'enseignement et la recherche (pour un nombre limité d'entre eux), permettent d'entrer en classe préparatoire ou d'obtenir un poste de PRAG dans le supérieur. Le doctorat participe également à la formation continue des professeurs du secondaire désireux d'accéder au plus haut niveau d'études possible dans leurs disciplines. Ces profils d'étudiants sont bien identifiés et *a priori* on sait comment les former à leur insertion future. Pas de surprise et pas d'enjeu... si ce n'est précisément celui de les préparer au mieux et de faire d'eux des professionnels capables de répondre aux défis actuels de l'enseignement et de la recherche¹, ce qui n'est pas une mince affaire.

Si nous n'avons pas de chiffres précis pour notre discipline, nous disposons d'enquêtes plus générales sur les débouchés du doctorat en Sciences Humaines et Sociales (dont font partie les Arts, Lettres et Langues). Grâce à ces données nous pouvons repérer une tendance pour le doctorat d'espagnol. Les chiffres du rapport sur la Génération 2004 sont parlants². Trois ans après la thèse, sur 100 docteurs SHS, 63 sont dans l'Éducation nationale, 18 dans la fonction publique nationale ou territoriale... et simplement 19 dans le secteur privé. Le doctorat reste encore donc le diplôme d'accès à la fonction publique et à l'enseignement supérieur. Et il ne constitue pas un levier vers une meilleure rémunération mais plutôt vers une spécialisation qui crée souvent des compétences sous-utilisées. Force est de le constater : pour reprendre le titre de l'ouvrage Aurélien Perruchet³ le doctorat n'est pas « rentable », ni par rapport au niveau de salaire qu'il est censé définir ni par rapport au travail fourni pour l'obtention du diplôme.

Si les hispanistes savent former des formateurs et des chercheurs, ils n'ont que faiblement amorcé une réflexion collective pour poser la question de l'insertion de nos docteurs

¹ Voir à ce sujet François DE JOUVENEL, « L'enseignement et la formation à l'horizon 2025 », *Futuribles international*, novembre 2011.

² Julien CALMAND et Jean-François GIRET, « Rapport final sur l'insertion des docteurs issus de la génération 2004 », Céreq, juin 2009.

³ Aurélien PERRUCHET, *Le doctorat : un investissement rentable ? Approches économiques et sociologiques*, Paris, L'Harmattan, 2009.

d'espagnol dans le secteur privé. La recherche en LEA est encore émergente et la bi-disciplinarité qu'elle pourrait supposer doit être pensée dans une optique métier ou dans le meilleur des cas en renonçant à une spécificité linguistique qui est encore au centre du projet défendue par la 14^e section du CNU.

Or nous sommes à un véritable tournant pour la recherche française et pour le diplôme de doctorat, et pas simplement parce que les postes dans l'enseignement supérieur ont tendance à se réduire – du moins dans leur format classique, Maître de conférences, Professeurs. Le doctorat est en pleine mutation et, avec lui, nos formations doctorales, qui doivent s'adapter à ces nouvelles exigences. L'Europe de la connaissance, depuis la Déclaration des Chefs de gouvernement au Conseil Européen de Lisbonne en mars 2000, et avec elle la révision générale des politiques publiques (RGPP), le processus de Sorbonne-Bologne, l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE), a impulsé une nouvelle manière de voir et penser le « monde académique » français. Autant d'évolutions dont on peut se féliciter ou que l'on peut regretter mais que l'institution ne peut ignorer et doit mettre en œuvre pour assumer pleinement ses responsabilités et remplir la mission de formation qui est la sienne. Dans un espace globalisé et mondialisé le grade de docteur est le plus élevé, amplement reconnu tant par le secteur privé que public. Pour accéder aux plus hautes fonctions, les diplômés d'ingénieurs et de grandes écoles ne suffisent pas car ils ne sont pas repérés... et difficilement repérables. Notre système d'élite à la française passe mal le cap de la mondialisation, les « marques » nationales ne sont pas connues à l'extérieur (les INSA, les INP, les Sciences Politiques, les concours de l'enseignement, etc.).

Dans la construction de cette Europe de la connaissance qui devient d'une brûlante priorité, l'innovation est devenue un enjeu majeur pour les années à venir. Les docteurs en sont des vecteurs essentiels dans tous les milieux professionnels, quelles que soient les disciplines. Cette perspective doit être explicitement prise en compte par les universités, dit l'Union européenne, en 2003⁴ :

Nous exhortons les universités à s'assurer que leurs programmes doctoraux promeuvent l'interdisciplinarité et le développement de compétences transférables, couvrant ainsi les besoins du marché de l'emploi le plus large possible.

Ce marché de l'emploi intègre bien évidemment le secteur Recherche et Développement, considéré par beaucoup d'entreprises comme l'espace stratégique de leur développement

⁴ Union européenne, « Réalisation de l'espace européen de la recherche », Communiqué de Berlin.

futur. La recherche privée se développe rapidement au sein de structures non académiques, en lien avec la recherche publique mais pas exclusivement. Les liens entre les entreprises et les Universités se renforcent en France et les dispositifs spécifiques tels que les pôles de compétitivité, les Instituts de Recherche industrielle, les Instituts Carnot, les Chaires, etc. ont eu pour but de créer les ponts entre deux mondes qui se comprennent mal, ont des difficultés à se parler et plus encore à collaborer. Les dispositifs fiscaux ont été indéniablement incitatifs, tels que les CIFRE⁵, la loi sur le Mécénat⁶, le CIR⁷ pour le financement des doctorants et pour l'insertion des docteurs.

La tendance actuelle est à l'inversion d'un schéma qui a prévalu au cours des décennies précédentes, surtout dans les disciplines qui nous intéressent ici. L'idée selon laquelle la recherche fondamentale doit être réalisée dans l'Université et que les travaux appliqués à un secteur socio-économique donné sont plutôt du ressort de consultants ou de départements spécialisés dans les entreprises a commencé à s'affaiblir lorsque certaines sciences (citons, entre autres initiatives, celle de la *Public History* dès les années 70 aux USA⁸) ont commencé

⁵ Cf. Rapport du CSRT de mars 2012 : « Depuis plus de 30 ans le dispositif des *Conventions Industrielles de Formation par la Recherche* (CIFRE) a pour objectif de développer la recherche partenariale publique-privée et de placer les doctorants dans des conditions d'emploi dans les milieux socio-économiques. Il est important de souligner que ce dispositif concerne toutes les disciplines (y compris celles relevant des Sciences de l'Homme et de la Société) et tout type d'acteur socio-économique (entreprises, associations, ONG...). L'Association nationale de recherche et technologie (ANRT) en charge de la gestion du dispositif le présente comme un succès : les entreprises, dont la moitié sont des PME-PMI, déclarent dans 70 % des cas, avoir obtenu des résultats utilisables pour leurs produits ou procédés; 15 % des conventions ont donné lieu au dépôt d'au moins un brevet. Sur les 12 000 conventions menées à terme depuis la mise en place du dispositif CIFRE, 90 % ont conduit à la soutenance de la thèse. Les diplômés sont devenus : directeur de R&D, chef d'entreprise, professeur, directeur de laboratoire, ingénieur de recherche, ingénieur transfert industriel, consultant... », *Décret n°80-900* du 17 novembre 1980

⁶ Cf. Rapport du CSRT de mars 2012 : La loi «*Libertés et Responsabilités des Universités*» permet aux entreprises qui financent des projets de thèse dans le cadre du *mécénat de doctorat* de bénéficier d'une réduction d'impôt de 60 % (plafonnée) des versements effectués. Le décret du 24 avril 2008 précise ce dispositif de mécénat. Les fonds versés par l'entreprise sont effectués pour le compte de l'école doctorale, soit auprès de l'établissement autorisé à délivrer le diplôme national de doctorat, soit auprès de la fondation universitaire créée au sein de cet établissement. Ils peuvent constituer tout ou partie de la rémunération perçue par le doctorant.

Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités

Décret n° 2008-390 du 24 avril 2008 relatif au mécénat de doctorat des entreprises

⁷ Cf. Rapport du CSRT de mars 2012 : Suivant les recommandations du Medef et les conclusions des enquêtes sur le CIR, le dispositif a été aménagé en 2009 de façon à renforcer le volet destiné à favoriser le recrutement de docteurs. Le nouveau dispositif propose un avantage très conséquent pour l'embauche de jeunes docteurs mais il est conditionné à la croissance des effectifs de l'entreprise. Parmi les dépenses éligibles, sont comptabilisées les dépenses de personnel et les dépenses de fonctionnement.

- Les *dépenses de personnel* « docteurs » sont prises en compte pour le double de leur montant pendant les vingt quatre premiers mois suivant leur premier recrutement en CDI.

- Les *dépenses de fonctionnement* sont fixées forfaitairement, sans justificatifs, à 200 % des dépenses de personnel titulaires d'un doctorat ou d'un diplôme équivalent.

Le crédit Impôt recherche Parole aux acteurs de la recherche Livre Blanc du MEDEF, proposition n°6.

Rapport au parlement sur le crédit impôt recherche 2009 p. 44 et Enquête CIR 2008, MESR-DGRI-C1

⁸ Henry ROUSSO, « L'histoire appliquée ou les historiens thaumaturges », in *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, n°1, janvier 1984, p. 105-122.

à professionnaliser leurs formations. Cette tendance se renforce aujourd'hui. Le rapport au Président de la République du 17 décembre 2012, à la suite des Assises de l'Enseignement et de la Recherche, l'a amplement démontré : il faut que soient développées les coopérations entre la recherche publique et la recherche privée. D'abord parce que la recherche privée n'est pas à négliger :

L'activité de recherche des entreprises est essentielle pour le dynamisme économique du pays, même si la totalité de leur recherche et leur développement est plus modeste, en pourcentage du PIB, que dans la moyenne des pays de l'OCDE. Cette insuffisance est due sans doute pour partie à la faiblesse de leurs marges lorsqu'elles sont placées sur des secteurs très concurrentiels sur la scène internationale, mais aussi beaucoup à un manque de culture historique de la recherche chez nos diplômés des grandes écoles. Nous avons néanmoins une recherche industrielle absolument remarquable dans certains domaines. Les secteurs les plus actifs sont ceux de l'informatique et l'électronique, les transports en général et l'automobile en particulier, le domaine pharmaceutique, mais aussi la chimie, les recherches liées à l'exploitation du pétrole ou l'exploitation des ressources naturelles. Certains laboratoires sont au top niveau de la recherche, citons ceux de Thales, EADS ou Safran, Stmicroelectronics, Alcatel, EDF, Schneider, PSA ou Renault, Michelin, Valeo, Saint-Gobain, Sanofi, L'Oréal, Air Liquide, Total. Il faut ajouter à cela les milliers de jeunes pousses innovantes, de petites et moyennes entreprises innovantes, dans l'industrie pharmaceutique encore, l'informatique et les services liés à l'informatique, l'édition et l'audiovisuel ou les activités scientifiques et techniques diverses (plus de 22 % de la recherche en entreprise a lieu dans des entreprises de moins de 250 salariés, 7 % dans des entreprises de moins de 20 salariés). (p.36)

Vincent Berger, rapporteur général, insiste sur le fait que la mobilité entre les deux mondes doit être favorisée :

Il faudrait aussi valoriser les parcours mixtes « recherche publique/recherche privée ». Entre le public et le privé, rien n'est plus bénéfique pour renforcer la coopération entre les entreprises et les laboratoires académiques que d'encourager des échanges de chercheurs ou les mobilités entre les deux mondes, pour des périodes de temps adaptées au projet. La réunion de ces deux intelligences, celle de la recherche académique et celle de la recherche orientée, est très fructueuse. En particulier, pour un laboratoire académique, comprendre l'intelligence industrielle, la posture et la tournure d'esprit de l'innovation, le souci de la brevetabilité ou du marché est absolument stimulant et enrichissant pour toutes les recherches quelles qu'elles soient. L'encouragement de ces mobilités est d'abord un travail de simplification des tracasseries administratives ou de nettoyage des handicaps de carrières consécutifs à ces mobilités.

C'est pour nos disciplines ALL un changement copernicien, auquel nous sommes peu préparés pour plusieurs raisons historiques, culturelles et idéologiques qu'il serait trop long de

développer ici et que nous avons développées dans d'autres publications⁹. Or, il devient urgent que tous les acteurs de la société, l'Université – parce qu'elle ne peut rester dans sa tour d'ivoire – et les entreprises – parce qu'elles ont une responsabilité sociale par rapport au développement des sciences et de la société – collaborent pour le progrès scientifique, technique... et humain. Nous souhaiterions insister sur ce dernier aspect qui cristallise dans nos disciplines ALL notre désir d'innovation.

En effet le concept d'innovation est souvent associé aux avancées technologiques et aux sciences dites « dures » et les contours de la Recherche et Développement dans nos domaines de savoir ne sont pas encore bien tracés ni bien stabilisés. En quoi nos disciplines Sciences Humaines et Sociales ou Arts, Lettres, Langues peuvent-elles être au service de « l'innovation d'entreprise » ? Quel peut être l'intérêt des disciplines du sens et de la création ? Comment travailler avec le secteur privé au-delà d'expertises ou de *consulting* qui ne sont pas du ressort de la recherche publique et qui souvent ne prennent pas suffisamment en compte la complexité des problématiques posées ?

À titre expérimental, nous avons créé à Toulouse une Plateforme de valorisation, *Création et innovation sociétale*, qui co-construit avec des organismes non académiques des programmes de recherche qui répondent non seulement à des intérêts pour l'organisation en question mais aussi à des problématiques développées dans les laboratoires de recherche qui les portent, LLA-CREATIS et ERRAPHIS. Sur la base scientifique de la théorie des dispositifs¹⁰ et en lien avec un groupe de partenaires (industries, organismes de santé, etc.), cette plateforme est structurée autour de plusieurs axes : Arts et santé, Arts et valeur, Arts Air & espace, Arts et technologie, etc. Elle a généré des financements de programmes de recherche, des thèses ainsi que des contrats post-doctoraux¹¹. À titre d'exemple, on peut citer la thèse sur les dispositifs amoureux financés par Richemond Van Cleef ou celle sur les dispositifs de communication dans des congrès scientifiques financée par Europa Organisation. Croisant souvent les disciplines et expérimentant la recherche dans des terrains peu habituels, ces travaux répondent à des demandes concrètes des partenaires et constituent des expériences professionnelles originales pour les jeunes. Citons aussi le post-doctorant qui réfléchit avec le groupe Poult sur des espaces de controverse critique, destinés à décloisonner

⁹ Monique MARTINEZ THOMAS, Julien BETHENCOURT, « Hacia nuevos dispositivos de investigación y educación en Francia: el ejemplo de Universidad de Toulouse », in *REIRE, Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 2012, n°5.

¹⁰ <http://lla-creatis.univ-tlse2.fr/accueil/presentation-de-l-equipe-d-accueil/orientations-scientifiques/>

¹¹ <http://lla-creatis.univ-tlse2.fr/accueil/plateforme-criso/>

les corps de métiers dans les structures de production des biscuits... qui aboutira à une embauche dans l'entreprise, pionnière pour son management innovant et sa gestion des hommes dans l'entreprise.

Toutes ces remarques préliminaires nous amènent à nous interroger sur la place majeure qu'occupe le diplôme de doctorat dans cette économie de la connaissance. Le niveau D dans la structuration LMD des universités en Europe est celui de l'innovation. Si en France le diplôme de doctorat est encore à la traîne par rapport au monde anglo-saxon, il est évident que, dans le cadre de la mondialisation, la mobilité des chercheurs entraînera une valorisation du titre de docteur. Le point de vue sur le doctorat commence donc à changer en France et le docteur devient un véritable métier. Formation à et par la recherche, le diplôme de doctorat est certes utile à la recherche en général car il fait avancer la science mais ce savoir est rapidement obsolète s'il n'est pas nourri par des activités de recherche et d'innovation pour lesquelles le docteur est embauché. En revanche, les compétences acquises au cours de sa thèse sont transversales et spécifiques et constituent en elles-mêmes un savoir-faire identifiable et susceptible de créer un métier : docteur. Au niveau national, des initiatives diverses (Écoles d'ingénieurs [CEDEFI] *via* la mise en place du label ingénierie pour l'entreprise, Bureau de recrutement spécialisé comme *Adoc Talent Management*¹², MEDEF, etc.) travaillent pour la mise en place d'un référentiel de compétences spécifiques. Tous relèvent les points forts du docteur, déclinés de la façon suivante :

- Savoir gérer des projets avec des contraintes variables (temporelles, financières...);
- Savoir communiquer de façon professionnelle en anglais ;
- Savoir synthétiser, présenter un travail complexe ;
- Savoir trier, organiser, hiérarchiser des activités ;
- Savoir travailler en équipe : écoute, remise en question collective, gestion de l'échec ;
- Savoir développer et mettre en place des méthodologies ou des processus pour un projet complexe ;
- Savoir soutenir et argumenter avec conviction
- Capacité à prendre du recul et se positionner dans un environnement professionnel ;
- Interculturalité : savoir comprendre et intégrer les principales composantes des cultures.

À ces compétences très générales s'ajoutent de plus en plus souvent d'autres, spécifiques, liées à la connaissance de l'entreprise, qui rend le docteur précieux pour le secteur privé :

¹² Avec notamment l'étude *Career*, www.compétences-docteurs.fr

- Sensibilité à la culture économique
- Notions de droit du travail
- Notions de propriété industrielle
- Sensibilité à la dimension financière (contraintes des échanges commerciaux clients/fournisseurs, contenu d'un business, compte de résultats-excédent/pertes, notion de délai de paiement ...)

Les docteurs de nos disciplines peuvent donc être, pour reprendre certains métiers cités dans la liste générale des postes clés définis dans l'Étude *Career* : Managers, Chargés de mission scientifique, Consultant en financement de l'Innovation, Coordinateur Conseiller Chargé de valorisation, Chefs de projets, Chargés d'affaires, Ingénieurs de recherche, directeur adjoint, en France et à l'étranger, dans des collectivités publiques, dans des organisations privées, dans des entreprises, des associations, des SCOP. Ils peuvent aussi créer leurs entreprises (de traduction, de design, de conception graphique, artistique). Pour cela il faut qu'ils aient conscience de leurs compétences et de leur valeur et qu'ils puissent les définir dans le cadre de leur recherche d'emploi.

C'est la raison pour laquelle une réflexion très poussée a eu lieu à Toulouse au sein de l'Ecole Doctorale ALLPH@, Arts, Lettres, Langues, Philosophie et Info-communication pour mettre en place des parcours doctoraux différenciés selon les profils des étudiants et leur insertion future. Nous avons défini quatre parcours pour canaliser les choix des doctorants de façon plus rationnelle. Outre le tronc commun, le choix se fait en fonction du métier que les futurs docteurs se proposent d'exercer.

PARCOURS 1. METIERS DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

PARCOURS 2. METIERS RECHERCHE, DEVELOPPEMENT, EXPERTISE

PARCOURS 3. CARRIERES INTERNATIONALES

PARCOURS 4. CONNAISSANCE DE L'ENTREPRISE

Le tronc commun (validé pour 50 points) comporte des formations scientifiques liées à la discipline et des modules de suivi de thèse (*Doc to me*) et de professionnalisation (à mi-parcours).

- Cinq séminaires disciplinaires et/ou interdisciplinaires (deux au moins sur la liste des formations d'ALLPH@ et trois de leur choix)
- Doc to me et/ou Mi-parcours une fois au cours de la thèse
- Langue étrangère de son choix (hors de la langue de discipline)
- Options (colloques, conférences, journée d'études, etc.)

Les quatre parcours proposent des compléments (50 points supplémentaires).

Le premier propose une distinction entre insertion en France (étudiants ayant obtenu des concours en France) et à l'international. Les professeurs du secondaire ne suivent que le tronc commun. Les compétences ciblées par ce parcours, encore très demandé, sont liées essentiellement à l'enseignement, même si certains modules plus ouverts vers le monde du privé sont obligatoires pour donner le maximum de chances à ceux qui n'ont pas d'avenants d'enseignements : module gestion du temps et des priorités, module dispositif innovant, modules innovations pédagogiques et réussir son insertion.

Le deuxième parcours Recherche, Développement, expertise est double.

Si l'insertion dans le public est envisagée, un stage dans un laboratoire de recherche incluant une initiation au métier d'Ingénieur de recherche, à des fonctions de support pour administration et pilotage, à des charges de mission avec remise de compte rendu bref sur la mission et des modules spécifiques sont proposés : cartographie et fonctionnement des organismes scientifiques, collectivités territoriales, ONG, fondations, associations, modules initiant au financement de la recherche, propriété intellectuelle et valorisation de la recherche.

Si c'est l'insertion dans le privé qui est ciblée, il sera proposé de choisir un module parmi les 5 suivants :

- Propriété intellectuelle et valorisation de la recherche
- Gestion de projets
- Management d'équipe
- Prise de parole en public
- Contrat et droit du travail
- Collectivités Territoriales, ONG, fondations, associations ;

Sera obligatoire également la participation à un dispositif innovant, que ce soit un Atelier de Recherche Junior ARJ ou bien les Doctoriales. En 3^e année les modules réussir « insertion professionnelle » et « entraînement aux entretiens de recrutement » seront obligatoires.

Quant au parcours « Carrières internationales », il s'appuie d'une part sur le doctorat international « Philosophie européenne contemporaine » avec une mobilité dans trois pays d'Europe et une co-diplomation et d'autre part il propose plus généralement les 3 modules internationaux dans « Docteur vers son métier » : Mobilité internationale, *Competency modeling*, Emploi à l'international. Les dispositifs Doctoriales, ARJ ou cotutelle sont validés, tout comme le niveau de langue.

Enfin le dernier parcours proposé, Connaissance de l'entreprise, comprend en 1^e année deux modules : « initiation à la culture économique de l'entreprise » et module « bases de la création d'entreprise ». Puis il se décline de la façon suivante :

- 2^e année: management d'équipe
- 3^e année = marketing de l'innovation
- 3^e année = réussir mon insertion
- Participation aux Doctoriales ou ARJ (Atelier de Recherche Junior) en 2^e ou 3^e année

Ces parcours sont proposés à tous nos doctorants et les hispanistes sont donc susceptibles de les suivre. S'ils se dirigent majoritairement encore vers le premier plus classique Enseignement et Recherche, ils peuvent être intéressés par d'autres débouchés professionnels, à condition de savoir quels ils sont et que leurs encadrants les préparent, avec l'aide de l'École Doctorale. La thèse peut devenir la porte d'entrée pour exercer des métiers auquel le parcours de formation doctorale peut préparer, et tout particulièrement pour la Recherche et Développement, qui paraît le débouché le plus éloigné actuellement pour un doctorat d'espagnol.

On pourrait se demander, pour finir, quelle serait la valeur ajoutée d'un doctorat d'espagnol pour le secteur Recherche et Développement d'entreprises, au-delà des compétences transversales propres à tous les doctorants. Elle tient essentiellement à ses compétences linguistiques (le doctorant d'espagnol étant parfaitement bilingue voire trilingue), croisées aux arts et à la civilisation. Il connaît les mondes hispaniques et hispano-américains et maîtrise les mécanismes de la multiculturalité. Or Bruno Carrias, dans *Recrutez des docteurs pour booster votre entreprise*, affirme que réussir dans un monde multiculturel et multidisciplinaire est un enjeu majeur :

Pour une entreprise française opérant sur des marchés étrangers, la réussite réside autant dans la qualité du projet et des produits que dans la capacité d'appréhender et de comprendre les spécificités – notamment culturelles – des activités hors métropole ou avec des partenaires étrangers. Il en va de même pour une entreprise multinationale s'implantant en France, qui doit s'adapter aux comportements et aux règles du jeu du marché français.

Réussir à uniformiser à l'échelle mondiale un processus de fabrication ou de distribution en prenant en compte les spécificités des marchés locaux, identifier les synergies potentielles et concevoir des collaborations avec des partenaires étrangers, surmonter les différences pour faire travailler ensemble des hommes et des femmes de cultures diverses sur un projet commun d'entreprise... Le management interculturel s'impose comme un enjeu majeur pour la réussite des entreprises dans une économie désormais mondialisée.

Si nos docteurs font avancer la recherche et s'ils sont très utiles pour l'Université qui en a fortement besoin, les former sans leur offrir de débouchés différents, à un moment où le nombre de postes diminue dans le supérieur, serait dramatique. Pour la science que nous défendons et surtout pour les jeunes que nous formons, changeons notre façon de concevoir le doctorat et acceptons aussi de nous remettre en question.

Références bibliographiques ciblées

- BATY-SOREL, François et DELOFFRE-VYE Frédérique, *Projet professionnel et doctorat, un duo gagnant*, Paris, Eyrolles, 2009.
- BLONDEL, Danièle, « L'emploi des docteurs en France : note de problématique », 2004, version révisée en novembre 2011.
- CALMAND, Julien et GIRET, Jean-François, « Rapport final sur l'insertion des docteurs issus de la génération 2004 », Céreq, juin 2009.
- CARRIAS, Bruno, *Recrutez des docteurs pour booster votre entreprise*, Paris, Eyrolles, 2009.
- Conseil Supérieur de la Recherche et de la Technologie (CSRT), « La valorisation du doctorat hors du monde académique », 2 mars 2012.
- DE JOUVENEL François, « L'enseignement et la formation à l'horizon 2025 », *Futuribles international*, novembre 2011.
- LETOURNEUX, Frédérique, « Ecoles doctorales, une image de marque à travailler », *La lettre de l'Etudiant*, 3 décembre 2008.
- LETOURNEUX, Frédérique, « SHS en entreprise : des intérêts mutuels à défricher », *La lettre de l'Etudiant*, 9 octobre 2008.
- LHERETE, Héloïse, « La solitude du thésard de fond », *Sciences Humaines n°230*, octobre 2011.
- JUGNOT, Stéphane, « Les chiffres des lettres », *Bref n° 274*, mai 2010.
- MARTINEZ THOMAS, Monique, BETHENCOURT Julien, « Hacia nuevos dispositivos de investigación y educación en Francia: el ejemplo de Universidad de Toulouse », in *REIRE, Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 2012, n°5.
- NOURRY, Marie-Anne, « Docteurs et entreprises, une méconnaissance réciproque », *La lettre de l'Etudiant n° 990*, 7 juin 2010.
- PERRUCHET, Aurélien, « La rentabilité de la thèse », Résultats tirés de l'enquête Génération 98, 2005.
- PERRUCHET, Aurélien, *Le doctorat : un investissement rentable ? Approches économiques et sociologiques*, Paris, L'Harmattan, 2009.
- POULAIN, Sébastien, « Bilan de compétence : valorisation professionnelle du doctorat, Université Paris-I, 2011.
- ROUSSO, Henry, « L'histoire appliquée ou les historiens thaumaturges », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, n°1, janvier 1984.
- Projet Career, Compétences docteurs*, 2011.
- TECHNOPOLIS, « Compétences professionnelles des doctorants et des docteurs », 2007.
- Stratégie Nationale pour la Recherche et l'Innovation (SNRI), Rapport du groupe de travail « sciences humaines et sociales », 2009.
- TECHNOPOLIS, « Getting the Balance Right : Basic Research, Missions and Governance for Horizon 2020 », October 2012.
- TOURMEN, Claire, « Les parcours de thèse et l'accompagnement des doctorants », 2009. Conférence disponible en ligne
[URL : http://www.sup.chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/pdf/formation/LMD/seminaire-accomp-doctorant/2-C_Tourmen_AgroSup_Dijon_Eduter.pdf]
- Union européenne, « Réalisation de l'espace européen de la recherche », Communiqué de Berlin.
- VOURC'H, Ronan, « Les doctorants. Profils et conditions d'études », *OVE Infos*, n°24, Observatoire national de la Vie Etudiante, Paris, Juin 2010.