



Oser la Recherche ?

Vendredi 23 novembre 2007

Délégation Régionale du CNRS

250 avenue Albert Einstein

Sophia Antipolis

Synthèse complète

Le workshop a été présidé par Stéphanie Godier, présidente de l'association européenne Recherche et Avenir et ouverte par Jean-Paul Boisson, Chargé de Mission à la Délégation Régionale du CNRS de Sophia Antipolis. Une synthèse, aussi fidèle qu'elle puisse être, abandonne une grande partie de la richesse des points de vue. Nous nous sommes alors attachés à retranscrire les points essentiels de cette rencontre. Aussi, si l'un des participants ne retrouvait pas une idée qui lui paraît essentielle, qu'il nous pardonne et nous en fasse part.

Atelier 1

RECHERCHE ET ENTREPRISE

Dépenses ou investissements?

Intervenant : Jean-François Carrasco

Animateur : Fabrice Portier-Fozzani

Rapporteur : Stéphanie Godier

Introduction

Savoir répondre à la compétitivité mondiale demande à l'entreprise d'être impliquée dans la R&D et d'être innovante. D'après les rapports Arthuis et Cohen (2007), la faiblesse de l'exportation française est partiellement structurelle.

La prise de conscience du manque de compétitivité et du manque de spécialisation de l'industrie française se fait à partir de 2003 avec la production de 5 rapports qui aboutissent à la définition d'outils spécifiques :

- L. Beffa sur la nécessité d'initier de plus grands projets porteurs, menant à la création de l'Agence de l'Innovation Industrielle (AII) ;
- C. Blanc sur le constat que la France a de bons centres de recherche mais qui coopèrent mal, d'où la formation des clusters/pôles de compétitivité ;
- J.P. Denis sur les problèmes d'exportation et la croissance insuffisante des entreprises pour conquérir les marchés porteurs, menant à la fusion de l'ANVAR (Agence Nationale de Valorisation de la Recherche) et de BDPME (Banque des PME) pour créer OSEO ;
- P. Aghion et E. Cohen sur le problème des institutions.
- l'Inspection Générale des Finances sur la Valorisation de la Recherche promouvant le pilotage effectif pour faciliter les retombées socio-économiques de la recherche.

Il sera donc proposé un pilotage via l'ANR (Agence Nationale de la Recherche), la création de cellules de valorisation et du SAIC*, fournissant plusieurs guichets de financement parfois complexes qui fonctionnent avec des appels à projets et labellisations.

Recherche et Entreprise : dépense ou investissement ?

Les entreprises ont besoin de marchés rentables. Le leader d'un marché pour ne pas se faire dépasser techniquement, doit veiller à l'innovation et au développement à moindre coût. Or la R&D a un coût (mise au point du produit, brevets, applications, etc.), même s'il peut être très rentable à terme.

Par exemple, l'intelligence économique sur la veille juridique peut permettre d'innover dans le cadre des nouvelles directives (REACH par exemple).

La R&D peut donc être un investissement rentable pour une entreprise, mais elle doit apprendre à se servir des différentes aides et outils de financement de la recherche.

***SAIC**

Service des Activités Industrielles et Commerciales

S'adresse au tissu socio-économique environnant l'Université.

Outil d'intermédiation plus qu'acteur universitaire industriel.

Les aides à l'innovation

La lisibilité parmi la grande quantité d'aides est importante pour le choix du financement.

Le choix de la première aide fait partie des fondamentaux dans la création d'entreprise.

Faire en sorte qu'une entreprise "marche" signifie nécessairement qu'il lui faut "faire de l'argent". Une entreprise est là pour vendre un produit et payer ses salariés.

La création de la valeur fait aussi partie des fondamentaux.

Le moteur de la création de la valeur est celui de la Recherche et de l'Innovation.

On constate que « copier n'est plus jouer ». Du point de vue industriel, l'innovation est cruciale. Une entreprise ne vit plus de la copie, il lui faut innover et programmer son avance.

Exemple

Dans le futur, la gestion des produits stockés dans le réfrigérateur pourra être assurée par les puces RFID (radiofréquences) et une commande automatique pourra être passée pour recharger le réfrigérateur.

La Recherche est donc un moteur qui permet la mise au point de nouveaux concepts et produits.

Les aides sont difficiles à obtenir, et on constate souvent un « grand moment de solitude dans le remplissage des dossiers ». Certaines entreprises ne veulent pas être aidées de sorte à ne pas donner l'image de jouer le jeu systématique de l'abondement. L'université ne cherche en aucune façon à donner de leçon dans le montage des dossiers, elle a seulement un rôle d'observateur.

Plusieurs types d'aide :

Aide au projet innovant

Aide au transfert de technologie

Aide à la création d'entreprise innovante

Ces aides sont de plusieurs niveaux et sont distribués par l'Europe, la France et les Régions – il y a donc un réel souci de lisibilité de ces territoires d'intervention concentriques.

Exemple :

OSEO propose des Aides à l'Innovation et aux Projets Innovants. Cette initiative qui n'est pas dans la culture universitaire première, tend à intégrer progressivement la réflexion menée sur les projets.

Les intérêts

Les porteurs de projets doivent accepter de se faire accompagner et bénéficier ainsi de l'expérience des autres.

Les porteurs sont importants, leurs expériences aussi. On n'insistera jamais assez sur la lecture du projet que font les observateurs / financeurs au travers de la lecture des hommes.

Recherche et Avenir est un maillon de la chaîne.

L'Incubateur est un élément essentiel aussi dans la démarche de la mise en place d'un projet.

Les facteurs clés dans la réussite d'un projet sont la rédaction d'un parfait business plan fait honnêtement et avec une véritable acuité des portées du marché tout en valorisant les postures de Recherche qui sous-tendent cette démarche audacieuse de création.

Les pôles de compétitivité

Les pôles sont une initiative territoriale avec l'opportunité d'une « lecture verticale ». Ils accompagnent les premiers pas et fournissent les outils de base au développement de projets innovants.

Ils regroupent des grandes entreprises, des PME et des établissements de Recherche autour de thématiques spécifiques.

72 pôles de compétitivité ont été créés sur toute la France, dont une dizaine en Région PACA.

L'UNSA est membre de 8 pôles de compétitivité (toutes disciplines représentées hormis Architecture et Pharmacie au sein de l'Université). Chaque pôle fournit ses compétences.

Les pôles ne doivent pas être « le seigneur et ses vassaux » (il ne s'agit pas de clientélisme) mais une valeur avec des compétences ainsi que la force de l'union des acteurs.

Les pôles sont ouverts à l'intégration de nouvelles structures.

Ils n'ont pas été créés pour faire du beau ou du faible, mais du compétitif.

Exemples :

Les PRIDES (Pôles Régionaux d'Innovation et de Développement Economique Solidaire), en PACA notamment, favorisent l'économie solidaire et la Recherche qui peut s'y associer.

Les puces RFID (sans contact) qui fourniront un grand nombre de services via le téléphone (contenant les cartes d'étudiant, de bus, de bibliothèque, etc.) sont un exemple de projet soutenu par le pôle de compétitivité SCS (Sécurité PACA).

La Recherche à travers les pôles est un acteur incontournable.

Les projets doivent compter à la fois sur la présence de l'université (pour ne pas faire que du business) et de l'entreprise (pour ne pas faire que de l'enseignement et de la Recherche académique). Sorte de Club de Gentlemen qui font prioritairement du business mais avec un volet plus fondamental tout en s'imposant d'être compétitif.

L'université a conscience qu'elle est, au sein de ces pôles, un acteur marginal mais essentiel car non commercial et pourtant indispensable à la lecture de la chaîne de valeur. Il s'agit alors d'éviter le hiatus entre le public et le privé, pouvant mener à une incompréhension.

Le paysage

ITER est un exemple de projet qui invite à nombre de propositions avant qu'il ne soit sorti.

Sa logique est transfrontalière et initie différentes associations, à concurrence intra – européenne.

Le partenariat université – entreprise

C'est la valorisation des compétences des chercheurs qui ont développé une compétence pointue et celle d'un processus intellectuel mené dans le cadre d'une Recherche Fondamentale à poursuivre avec l'entreprise.

L'Université et l'Entreprise, « la carpe et le lapin », sont deux acteurs qui doivent pouvoir se rencontrer.

La loi

Ce partenariat a fait l'objet d'une loi sur la Recherche et l'Innovation en 1999 ainsi que d'une loi de programme pour la recherche du 18 avril 2006 (plus arrêté du 7 août 2007).

Elle met au clair les possibilités offertes aux Enseignants Chercheurs autre que la Recherche et permettent de parler de rémunérations sans tabous. Elle encadre la possibilité pour l'Université de répondre à un appel d'offre issu du privé; au même titre qu'une entreprise ou un bureau d'études.

Bien sûr, elle ne doit pas non plus ne faire que ça. Ses missions fondatrices restent l'Enseignement et la Recherche, mais s'adjoint maintenant la nécessité de la Valorisation, « faire passer le message que de la valeur peut sortir de l'université pour un jour devenir un produit ou un service ».

Répondre aux appels d'offre n'est pas son nouveau mode de fonctionnement. C'est une nouvelle activité offerte dans un cadre précis et permettant de donner une nouvelle image de l'université au territoire économique environnant.

Deux métiers à part entières dans la Valorisation :

On distingue dans la valorisation 2 stades qui se retrouvent dans la structure même de l'université :

- la valorisation de l'Innovation – concentrée autour des masters et des Formations en général
- la valorisation de la Recherche – concentrée autour des laboratoires

Les mesures

L'ANR (Agence Nationale de la Recherche) a pour objet d'identifier et d'inciter des projets d'excellence. Il ne s'agit plus dans cette orientation de faire de la Recherche pour faire de la Recherche mais bien de creuser des sillons de valeur pour affirmer les axes de la Recherche publique française dans un contexte de compétition qui touche également ce monde universitaire.

En parallèle, les universités doivent former des « chercheurs » qui vont aussi pouvoir travailler en entreprises – cf. nouveau statut de "doctorants – conseil". Les Thèses doivent être associées à une démarche de projet.

Les pistes

Elles couvrent les Incubateurs ; les Fondations ; la Copropriété ; la Proximité.

Interventions

MA : Le SAIC est un outil très externalisé au milieu universitaire, très en avance.

JFC : Celui qui est en avance est celui qui s'en sert.

HF : Il existe un service commun de Valorisation entre le CNRS et l'Université.

Atelier 2

RECHERCHE ET ENTREPRISE

Quels profils pour les diplômés en sciences ?

Intervenant : Jean-Pierre Marlier

Animateur : Michel Aymé

Rapporteur : Katia Mathias

Les PME face à l'univers de la recherche.

La recherche industrielle est un univers mixte de grands groupes et de PME. Ces dernières ont une problématique culturelle pour s'adosser à de grands groupes. Les pôles de compétitivité mis en place facilitent toutefois cet adossement.

Une PME va être confrontée à des contraintes multiples dans l'univers de la recherche dont celle du cofinancement. A la différence de certains pays voisins comme l'Allemagne, la France présente un catalogue d'aides très important, mais il est difficile pour une PME d'identifier rapidement celles qui lui conviennent

L'innovation pour une PME devient une nécessité mais elle a un coût. Et la question se pose : quel niveau de risque financier peut-elle assumer ?

Les compétences acquises

Jean-Pierre Marlier possède une PME et est partenaire de grandes entreprises depuis plus de 30 ans. Ce qui intéresse ces grands groupes, c'est l'efficacité de ONE-TOO qui produit de l'instrumentation de précision.

Il y a une capacité à bien transformer ce qu'on y rentre.

Il faut être intelligent, pertinent, de bon sens mais aussi innovant.

Il faut une valeur ajoutée.

Etre plus performant c'est l'obtention de la qualité...

Tout doit être parfaitement mené en amont pour les grandes entreprises partenaires.

Pour les PME, la prise d'informations est capitale. Il leur faut être imaginatives, transformer les projets en produits et convaincre les clients du bien-fondé de la démarche ; d'où la nécessité d'une pépinière de « talents ».

Beaucoup d'industriels sont intéressés par la recherche fondamentale pour ce qu'elle peut engendrer sur le marché industriel.

Les aptitudes personnelles

Les docteurs ont un capital d'expériences et d'aptitudes. Ils savent écouter.

Les docteurs présentent l'avantage d'être un peu « plus libres d'esprit » sachant dépasser le développement méthodique. Un docteur sait aller chercher ailleurs ce qui se fait. Ils présentent le défaut d'être parfois hermétiques, et rencontrent quelques difficultés quand il s'agit de préciser où ils en sont dans leur étude, ce qui est ennuyeux quand il y a un timing à respecter.

L'avantage d'un ingénieur est qu'il est capable de se positionner dans le temps.

D'autres candidats peuvent ne pas avoir fait de longues études mais avoir un savoir riche et utile.

Jean-Pierre Marlier a formé 3 docteurs via une convention CIFRE sur les 15 recrutés depuis 10 ans.

La réalité économique

La réalité économique peut aussi être une difficulté pour le docteur, car au-delà de la réflexion, il faut au final arriver à un produit.

La principale difficulté des entreprises françaises est leur capacité à collaborer entre elles. Par exemple, en Allemagne, sur 350 entreprises du secteur similaire, 320 sont adhérentes d'un regroupement (union ou autre). En France, ces regroupements concernent au mieux 18 entreprises.

Dans le montage d'un projet de R&D, Jean-Pierre Marlier estime pouvoir rechercher ses collaborateurs parmi des ingénieurs et des docteurs capables d'innover.

Comment la PME doit-elle alors se positionner quand elle flirte avec la recherche fondamentale ? Sa plus grosse problématique est celle du management de projets.

Pour certains projets, certaines technologies émergentes, c'est seulement quand les PME ont parfaitement finalisé/managé leur projet, que les grands groupes se positionnent et investissent éventuellement.

Interventions :

MA : Il est nécessaire de réfléchir au bon management d'un projet et à la bonne utilisation des compétences des universitaires dans l'entreprise

JPM : Les docteurs sont considérés comme des cautions scientifiques. L'impact d'un projet présenté aux grandes entreprises est plus important s'il est cautionné par des docteurs.

MR : Il faudrait faire un plan de formation pour les universitaires répondant aux exigences entrepreneuriales attendues.

MA : L'université fait des efforts pour professionnaliser les docteurs et les rendre opérationnels pour l'entreprise. Il leur faut notamment reconnaître/accepter de travailler pour un patron privé et que celui-ci veut/doit gagner de l'argent, notion insuffisamment répandue en France. Le modèle français universitaire reste très éloigné de l'anglo-saxon, dans lequel le profil est naturellement accepté.

CV : Proposition d'une stratégie du type « Patent back » où une collaboration tripartite fait intervenir une entreprise avec un brevet vendu à un investisseur croyant à la technique et un assureur comme troisième acteur garantissant l'échec commercial de l'entreprise et capitalisant l'argent.

Un brevet déposé aux USA rapporterait 3 fois plus qu'en France.

Il faut faire très attention au facteur temps toujours sous-estimé quand on cherche une application à des technologies.

JFC : D'une part, les entreprises américaines sont plus efficaces à « lever » des clients. D'autre part, les banquiers américains sont prêts à prendre plus de risques dans la création d'entreprises.

JC : Il y a une frontière énorme entre les entreprises et les universités. Un grand patron a dit « lorsqu'on fabrique des ingénieurs, ils sont souvent pris bien avant d'avoir fini leur cursus ». Ceux qui restent sur le carreau sont majoritairement des docteurs. Que faut-il en conclure ?

Atelier 3

RECHERCHE ET FORMATION

Quelle formation pour quels débouchés ?

Intervenant : Pascal Bonnefond

Animateur : Katia Mathias

Rapporteur : Fabrice Portier-Fozzani

La sensibilisation dès l'enseignement primaire

Après avoir constaté que les enseignants du primaire ne sont pas nécessairement formés aux sciences, il est proposé que les docteurs volontaires puissent davantage intervenir en tant que médiateurs scientifiques. Le milieu associatif (e.g. astronomes amateurs, ...) peut aussi jouer ce rôle.

Les choix d'orientation de demain

Quelle formation pour le métier de chercheur ? La formation universitaire préparerait mal au métier de chercheur.

Apprendre à travailler en équipe est insuffisamment développé à l'université. On n'y apprend pas non plus la recherche bibliographique et on y pratique insuffisamment l'anglais. L'autonomie reste à développer, même si les universitaires sont en général plus autonomes que ceux issus des écoles d'ingénieurs. Il faut aussi apprendre à prendre du recul pour faire une synthèse.

On doit être capable au cours de son cursus d'expliquer et de transmettre de façon synthétique ce que l'on a appris. Pour ce faire, il serait judicieux de développer dans le cursus universitaire trois aspects essentiels :

- le tri des outils fondamentaux
- leurs applications / Comment s'en servir
- l'esprit critique en développant par ex. la capacité à analyser des théories fausses

Etre chercheur, c'est un métier et l'Université n'y apprend pas assez l'exercice.

Le doctorat est-il un apprentissage comme peuvent l'être d'autres métiers ?

La fin du cursus DEA + Thèse doit effectivement être vu comme un apprentissage.

L'Université doit aussi former des personnes qui peuvent sortir en milieu de cursus en étant employables.

Il s'agit de cultiver des mises en situation incluant la comparaison et l'évaluation.

Se pose ensuite la question de la place pour l'esprit critique en lettres, en sciences, en économie ? La faculté donne cette base, mais elle est confrontée à un problème de rentabilité.

Par ailleurs, la maîtrise de la langue Française, même en classe de première, peut être problématique.

Aristophane dit qu'« enseigner n'est pas remplir une cruche, mais allumer un brasier ». La physique, c'est allumer le feu de la connaissance. Mais celle-ci est incomplète sans l'Histoire des Sciences qui est à réhabiliter.

Le monde actuel manque d'esprit critique, mais comment l'introduire sans perturber l'éducation ? La curiosité est à développer, mais il semble que l'enseignement dans le secondaire fasse le contraire. Au lieu de souffler sur les braises, elle annihile les digressions et la demande d'émerveillement.

Oser le métier de chercheur

Quelles formations pour le peu de débouchés ? S'agit-il alors de faire le choix d'un métier qui existe ? L'université généraliste se retrouve face aux écoles d'ingénieurs. La formation universitaire est une formation d'esprit pas une formation « métier », même si dans certaines universités ou cursus, cela est en train de changer. Ne doit-elle pas apprendre à former à l'emploi, mais aussi à former à proposer des emplois ? Par l'incitation à la création d'emploi, l'université va dans le sens de la richesse.

Il lui faut aussi inviter à la mobilité professionnelle, pour se préparer aux évolutions de carrières qui ne sont plus toujours linéaires et accepter une constante transformation professionnelle.

Mais les entreprises sont-elles prêtes à accepter des personnes qui n'ont pas un parcours linéaire même si riche de compétences acquises ?

La difficulté de l'emploi aujourd'hui se traduit par le souhait de ne plus prendre de risque, ni en tant qu'employé, ni en tant qu'employeur. Or la valorisation du risque ou de l'échec peut être intéressante, mais ce n'est pas dans notre culture (contrairement aux USA par exemple).

Pourtant, on admet qu'il faut lancer beaucoup d'expérimentations pour en voir une être innovante.

Pour terminer, est proposé un tour de table des pistes à mettre en œuvre pour des formations mieux adaptées aux débouchés. On rappelle aussi que la diversité est très constructive, le fait d'avoir travaillé dans des environnements différents (PME / PMI / Laboratoire de recherche) est très enrichissant, et facilite énormément les collaborations.

En conclusion, il existe un besoin de faire évoluer les formations en y intégrant plus de pratique pour plus d'efficacité et une plus grande ouverture d'esprit permettant d'évoluer dans son métier.

Les parents d'élèves doivent aussi s'impliquer en aidant leurs enfants à décortiquer les outils de la connaissance, du type wikipedia ou correlyce (<http://www.correlyce.fr>).

La problématique de cette session est importante au niveau citoyen, et est une véritable question de société.

Atelier 4

RECHERCHE ET FORMATION

Elitisme – Culture – Emploi : quel dosage ?

Intervenant : Véronique Bouron
Animateur : Stéphanie Godier
Rapporteur : Michel Aymé

ALTEN en quelques chiffres

Chiffre d’Affaire du groupe : 600 M €, 10 000 collaborateurs, progression très rapide (prévision de 16 000 collaborateurs en 2010) avec notamment le rachat de sociétés de conseil.

Présent sur tous les continents. Embauche de 1.000/2.000 ingénieurs par an.

Activité à 85% dans la R&D et la haute technologie, et seulement 15% dans les systèmes d’information (informatique).

L’agence de Sophia emploie 150 personnes.

Véronique Bouron en est la Directrice depuis 2001.

ALTEN : savoir évoluer, s’adapter, changer

L’excellence

En quelque sorte

Besoin de reconnaissance

Image implicite

Appliqué mais non impliqué

Les valeurs

Vous, votre personnalité et votre expertise

Savoir être et savoir faire

L’employabilité

Bac + 8

Salaires (grilles de salaires : 32 000 < Salaire < 36 000 €)

Moyenne d’âge : moins de 30 ans car moins de formatage donc plus d’adaptabilité.

« Qualités » demandées aux recrutés possibles :

- Réaction à certains mots-clés, employés aussi par les clients.

- Participer, coordonner, gérer, études préalables.

Présence dans les forums d’école mais pas dans les forums universitaires : à réfléchir...

Interventions-Débat

Recruter, former et faire évoluer les jeunes ingénieurs

La société Alten, société de service indépendante, est un leader mondial du recrutement de jeunes Ingénieurs-conseils en hautes technologies.

Elle opère sur un marché en expansion rapide pour deux raisons :

- pénurie actuelle de compétences en ingénierie de haut niveau et en informatique.
- demande clients de flexibilité pour ajuster leurs équipes de recherche aux fluctuations de leur plan de charge industriel.

La finalité du cabinet est la « mise à disposition » du client industriel de hauts profils pour des missions à durée déterminée (aujourd'hui en moyenne 2 ans).

Le recrutement

Le recrutement d'ingénieurs-chercheurs se fait selon deux modes :

- « embauche à blanc » : l'expertise, le profil et l'excellence du candidat justifient d'une embauche anticipée par Alten pour les besoins, proches et prévisibles du cabinet
- « embauche sur mission » : un candidat est sélectionné et présenté au client pour une mission précise, déjà signée.

L'identification des candidats possibles se fait par exploitation de la base de données du groupe (10 à 15 000 profils) ou annonce spécifique. Le candidat sélectionné sur CV est convoqué pour entretien et reçu successivement par le DRH et le Consultant Alten, et, selon les cas, par le client. Les candidats reçus, embauchés ou non, voient leur CV intégré dans la base de données, par mots clés de compétences. Les profils embauchés sont majoritairement scientifiques (Bac+5/8), d'âge moyen inférieur à 30 ans (demande client), avec 1 à 3 ans d'expérience, sans distinction de filière (Ecole/Ingénieur) mais avec des exigences fortes en matière d'adaptabilité et de compétences (techniques : contenu de la mission, générales : anglais, informatique, et comportementales : motivation, curiosité, autonomie, capacités de synthèse et de communication/persuasion...). La mobilité géographique et la capacité à évoluer et à « changer de métier » sont des plus.

Les salaires actuels moyens d'embauche de niveau Bac +5 s'échelonnent de 31 à 36 K€ annuels, avec valorisation de l'expérience (exemple: thèse de 3 ans valorisée pour 1 ½ ans ...).

Les jeunes femmes sont encore très minoritaires à l'embauche (10% environ), les métiers scientifiques demeurant majoritairement masculins (sauf marketing, gestion...)

Les missions

Le candidat « placé » chez le client travaille, selon les cas, à :

- l'assistance à la maîtrise d'ouvrage (amont du projet)
- la production/exploitation (réalisation projet/terrain)
- l'assistance technique (audit, conseil...)

Selon les cas, il travaille sur le site client ou sur une plateforme dédiée chez Alten.

Alten étant certifié, le groupe a mis en place un protocole de suivi du jeune ingénieur placé, comprenant un entretien mensuel avec le manager Alten et une réunion tripartite avec le client une fois tous les deux mois.

Avenir et contraintes

Bien que porteur, le marché d'Alten est très concurrentiel : il y aurait près de cent concurrents de toutes tailles sur Sophia. Sans utiliser la terminologie « d'ingénieurs commerciaux », les jeunes ingénieurs « Alten » doivent convaincre le client.

Adaptables, évolutifs, mobiles et multi-compétents, les ingénieurs Alten peuvent poursuivre leur carrière dans le groupe, chez des clients différents. Dans la majorité des cas toutefois, ils quittent Alten après quelques années (3 à 4 ans en général), soit parce qu'ils sont recrutés par le client, soit pour se fixer de manière plus stable. Comme ses confrères, Alten doit donc faire face à un turnover important (environ 50%) et pour renouveler ses équipes, recrute en permanence pour quasi tous les Services de Direction de ses clients.

Conclusions

Pour les ingénieurs-docteurs de valeur, les Sociétés de Service de Technologie et Informatique (SSTI) ou de Conseils en Ingénierie comme Alten offrent d'excellentes opportunités de début de carrière.

Les Docteurs universitaires doivent toutefois savoir, qu'ici comme ailleurs, ils présentent quelques faiblesses d'image en communication, management et adaptabilité. Les entretiens devront lever ces doutes.

Programme

vendredi 23 novembre 2007

9h00	Accueil des participants autour d'un petit-déjeuner
9h45	Ouverture du Workshop Stéphanie Godier, Présidente de Recherche et Avenir
10h00	atelier 1 RECHERCHE ET ENTREPRISE <ul style="list-style-type: none">Dépenses ou Investissements ?<ul style="list-style-type: none">les aides à l'innovationles pôles de compétitivitéle partenariat université – entreprise Jean-François Carrasco, Chargé de Valorisation Innovation au SAIC*
11h00	atelier 2 RECHERCHE ET ENTREPRISE <ul style="list-style-type: none">Quels profils pour les diplômés en sciences<ul style="list-style-type: none">les compétences acquisesles aptitudes personnellesla réalité économique Jean-Pierre Marlier, Dirigeant de la Société ONE TOO
12h00	Déjeuner
14h00	atelier 3 RECHERCHE ET FORMATION <ul style="list-style-type: none">Quelle formation pour quels débouchés ?<ul style="list-style-type: none">la sensibilisation dès l'enseignement du primaireles choix d'orientation de demainoser le métier de chercheur Pascal Bonnefond, Astronome à l'Observatoire de la Côte d'Azur. Coopération avec le CNES pour la sensibilisation des plus jeunes à la Science.
15h00	atelier 4 RECHERCHE ET FORMATION <ul style="list-style-type: none">Elitisme – Culture – Emploi : quel dosage ?<ul style="list-style-type: none">l'excellenceles valeursl'employabilité Véronique Bouron, Directrice de l'Agence Alten de Sophia Antipolis
16h00	Clôture du Workshop par un pot amical

*SAIC UNSA : Service des Activités Industrielles et Commerciales de l'Université de Nice Sophia Antipolis

Nous remercions la Délégation Régionale du CNRS de Sophia Antipolis qui a mis à notre disposition ses locaux et appuyé cette journée de réflexion sur la Recherche.

