

Préservation de l'emploi dans la R&D

Cette mesure vise à maintenir et relancer la R&D dans les entreprises afin de préserver nos compétences, nos emplois et la compétitivité des entreprises.

Problématique

Cette mesure englobe une série d'actions à mettre en place et ayant pour objectif de faire face à la montée forte d'un chômage conjoncturel et à l'incapacité des jeunes diplômés à trouver un emploi rapidement, ainsi qu'à un sous-investissement anticipé en R&D de la part des entreprises, fragilisant leur compétitivité à venir. Il existe en effet un risque majeur de réduction à néant des efforts de montée en gamme de l'industrie française par l'investissement et l'innovation, menés depuis dix ans et qui portaient leurs fruits avant la crise.

Le besoin de préserver leur trésorerie dans un marché sinistré amène les entreprises à couper dans les fonctions non immédiatement productives, dont la R&D. Sont ainsi potentiellement à risque de perte d'emploi jusqu'à 30 % de la force de recherche privée (pour mémoire 180 000 ETP chercheurs), et la génération 2020 des jeunes diplômés risque d'être une génération sacrifiée, particulièrement pour les diplômés bac+5 et docteurs qui se destinaient à un début de carrière en R&D.

De plus, le sous-investissement des PME françaises en R&D, déjà patent, risque de s'accroître significativement.

Description technique de la mesure

Les actions proposées pour la préservation de l'emploi en R&D des entreprises privées et la montée en compétences de celles-ci font l'objet d'une demande de 302 M€ de nouveaux crédits relance. Elles sont calibrées pour concerner 2500 personnes environ/an et visent :

- A soutenir le maintien en emploi de personnels de R&D privés en ouvrant la possibilité :
 - D'une mise à disposition de manière temporaire (12 à 24 mois) dans des laboratoires publics avec prise en charge à 80 % par l'Etat : 78 M€ par an pour 1 000 personnes,
 - D'effectuer une thèse en partenariat avec un laboratoire public: 62 M€ au total pour 400 docteurs prévus.
- A soutenir les jeunes diplômés ou docteurs dont les embauches vont être, au mieux, retardées par la crise et, au pire, supprimées :
 - Jeunes diplômés bac +5 en particulier : 23 M€ par an pour 600 jeunes diplômés financés par l'Etat à 80%, accueilli dans des laboratoires publics et mis à disposition des entreprises,
 - Jeunes docteurs : 19 M€ par an pour 500 post-doctorats financés à 80% par l'Etat dans le cadre d'une collaboration entre un laboratoire public et une entreprise.

Toutes ces actions seront mises en œuvre dans le cadre d'une contractualisation sur des engagements précis avec les principaux opérateurs publics de recherche pour les mesures ci-dessus, compatible avec les règles des aides d'Etat européennes. Cette contractualisation permettra d'utiliser le levier que représentent les opérateurs publics de recherche pour appuyer la recherche privée. Un principe d'effet de levier sera appliqué, sauf exception justifiée, pour mobiliser au sein de ces opérateurs au-delà des moyens additionnels mis en œuvre au titre du plan de relance.

Exemples de projets

- Une entreprise a un laboratoire commun avec le CNRS. Dans ce cadre, un avenant au contrat du laboratoire commun est signé entre l'entreprise et le CNRS, un chercheur et un technicien sont durant 24 mois, mis à disposition auprès du CNRS. Ils poursuivent le travail qu'ils menaient au sein du laboratoire commun. Leur salaire est couvert à hauteur de 80% par l'Etat durant la mise à disposition temporaire.
- Un salarié diplômé d'un Master mène des actions de R&D au sein d'une entreprise en CDI. La baisse de charge de travail liée à la crise et une volonté de progresser dans son métier l'amène, avec l'accord de sa hiérarchie, à débiter une thèse de doctorat.

L'entreprise s'appuie sur partenariat avec un laboratoire public de recherche ou en met un en place. Dans ce cadre le salarié passe 50% de son temps dans le laboratoire et 50% dans l'entreprise. Celle-ci ne finance que la 50% du salaire du doctorant.

- Dans le cadre d'un projet commun de recherche entre une entreprise et un opérateur public de recherche, un jeune diplômé de niveau bac +4/5 est embauché en CDD de 2 ans par cet organisme, et mis à disposition de l'entreprise pour 80% de son temps durant le temps du projet et a vocation à être embauché définitivement dans l'entreprise. L'entreprise finance 20% du salaire du jeune diplômé. Celui-ci bénéficie de l'environnement de recherche de l'organisme public et s'y forme aux techniques de pointe qu'il pourra employer au sein de l'entreprise.
- Dans le cadre d'un projet commun de recherche entre une entreprise et un opérateur public de recherche, un jeune docteur (thèse soutenue en 2020) est embauché en CDD par l'opérateur public pour une durée de 24 mois. Il est mis à disposition de l'entreprise pour 80% de son temps. L'entreprise finance 20% du salaire du jeune chercheur qui aura vocation à être embauché par l'entreprise où il aura fait ses preuves à l'issue de la période.

Impacts

Pour chaque action des indicateurs sont identifiés et mesurables très facilement.

Indicateurs

- Nombre de doctorants salariés d'entreprises inscrits dans une école doctorale
- Nombre de postdoc en entreprises et en première embauche pour une durée de 2 ans ou plus
- Nombre de salariés d'entreprises issus des services de R&D mis à disposition d'acteurs publics de la recherche et de l'innovation
- Nombre de jeunes diplômés de niveau bac+4/5 mis en CDD de 2 ans mis à disposition d'entreprises

Territoires bénéficiant de la mesure

Toutes les entreprises de tous les territoires peuvent bénéficier de la mesure dès lors qu'elles s'associent avec un acteur public ou parapublic de la recherche et de l'innovation. La mesure visera en priorité les PME et les ETI.

Coût et financement de cette mesure

Le coût de la mesure est de 300 M€. Elle est financée par l'Etat via la mission Relance. Un cofinancement des entreprises est appelé d'une quotité de 20% du salaire des personnels concernés.

Calendrier de mise en œuvre

L'ensemble des actions proposées peuvent être mises en œuvre dès la fin de l'année 2020. Le calendrier varie en fonction des actions : les plus ponctuelles s'échelonnent de fin 2020 à fin 2022 tandis que les actions ciblant la montée en compétence par le doctorat s'échelonnent jusqu'en 2024.