Profili e transizioni occupazionali dei giovani ricercatori in Francia

Il **dottorato di ricerca**, livello più alto della formazione universitaria – indicato dalle istituzioni comunitarie come strumento cruciale e da innovare per lo sviluppo e la competitività dei Paesi europei – **non gode in Francia di buona salute, né della reputazione di cui gode negli Stati vicini e oltreoceano**. Il sistema delle *Grandes écoles*, infatti, resta predominante in Francia, e sembra monopolizzare quel mercato del lavoro intermedio (tra università e imprese) della ricerca (vedi M. Tiraboschi, *Dottorati industriali, apprendistato per la ricerca, formazione in ambiente di lavoro : il caso italiano nel contesto internazionale e comparato*, in DRI, n.1/XXIV-2014) che sempre più sarà la fucina dell'innovazione nei Paesi sviluppati.

Un articolo di Adrien de Tricornot pubblicato da Le Monde il 14 ottobre scorso (Le doctorat, un sujet politiquement miné) spiega come **i tentativi del Governo in carica di promuove i dottorati di ricerca (per allinearsi alle migliori pratiche europee e garantire adeguato riconoscimento alle "élites francesi" all'estero, dove il PhD resta il titolo più prestigioso**), trovino duri ostacoli da superare: da un lato, la scarsa propensione dei giovani a optare per questi percorsi, laddove le Grandes écoles offrono una formazione di eccellenza e un immediato riscontro nel mercato del lavoro; dall'altro, lo scarso collegamento fra scuole di dottorato e mondo delle imprese.

Per superare tali ostacoli è stato lanciato in Francia un innovativo strumento, le ***Conventions industrielles de formation par la recherche*** **(CIFRE)**, accordi università-impresa per la formazione nell'ambito della ricerca, nell'ambito dei quali l'impresa seleziona il giovane candidato, lo assume e gli assegna un progetto di ricerca utile alla strategia di R&S aziendale, che costituirà al tempo stesso l'oggetto della tesi di dottorato (R. Levy, *Les doctorants CIFRE: médiateurs entre laboratoires de recherche universitaires et entreprise,* in *Revue d'économie industrielle,* Vol. 111, 3e trimestre 2005, pp. 79-96). Il Governo si impegna a far crescere il numero di CIFRE da 4200 a 5000 nel 2016, e ad avviare un innovativo programma di *mentorship* che vedrà «parrains-ambassadeurs» (manager del settore privato in pensione) sponsorizzare giovani dottorandi per aiutarli ad entrare con successo nel mercato del lavoro.

Ma quali sono le caratteristiche e le criticità dei percorsi di dottorato in Francia e **cosa è possibile imparare dalle iniziative di riforma intraprese in un Paese che scommette proprio sul dottorato come fattore chiave per portare l'innovazione all'interno delle imprese**, e le eccellenze francesi all'estero?

Profili e transizioni occupazionali dei giovani ricercatori in Francia

Un recente studio (Apec – Les jeunes docteurs: profil, parcours, insertion – n. 12 /2015) pubblicato dall'**Apec (Association pour l'emploi des cadres)** ha indagato su un campione di quasi 900 dottori di ricerca le principali caratteristiche delle transizioni occupazionali di questi giovani, analizzando le motivazioni all'ingresso nel percorso accademico, il progetto professionale e le sue evoluzioni durante il percorso (in particolare procedendo lungo lo sviluppo del progetto di tesi), gli sbocchi occupazionali e le condizioni di lavoro, le percezioni soggettive e le reali implicazioni dell'inserimento nel settore pubblico e in quello privato.

Si riassumono di seguito i principali risultati dell'indagine, che ha il merito di guardare ai percorsi dei dottori di ricerca con uno sguardo innovativo e calibrato sulle attuali sfide occupazionali che li riguardano. Essi gettano **nuova luce sul dibattito relativo alla formazione ed al lavoro dei ricercatori, anche nel nostro Paese**, dove il dottorato di ricerca ha una configurazione ed un riconoscimento diversi dal caso francese, ma del tutto simili sono i problemi incontrati dai dottori di ricerca nel mercato del lavoro.

L'avvicinamento alla formazione dottorale dipende nella maggior parte dei casi da una **forte propensione alla ricerca**, ma influiscono altri elementi legati alla qualità e quantità di ulteriori opportunità occupazionali ed al *milieu* All'inizio del percorso, nella maggior parte dei casi, la principale aspirazione è proseguire il le attività di ricerca nel settore pubblico, ma **gli orientamenti professionali mutano con l'esperienza** e iniziano ad orientarsi già durante la redazione della tesi di dottorato verso la ricerca nel settore privato o altre occupazioni all'interno delle imprese. L'elaborazione di tali strategie si accompagna ed è sostenuta dallo sviluppo, anche grazie alle attività di ricerca, di un network professionale.
Le **condizioni occupazionali** dei dottori a tre/quattro anni dal conseguimento del titolo sono complessivamente favorevoli, spesso connotate da **stabilità dell'impiego** (contratto a tempo indeterminato) e da un **inquadramento**

professionale a livello di *cadre*.

Per chi rimane nell'ambito accademico, le differenze in termini di qualità delle condizioni di impiego (spesso temporaneo) sono legate alla elaborazione di strategie efficaci basate prevalentemente sull'**internazionalizzazione dell'attività di ricerca.**

L'indagine conferma i risultati di precedenti studi in relazione alla **contrapposizione pubblico/privato** tanto nella percezione dei giovani dottori, quanto nelle reali condizioni di lavoro. Se gli orientamenti dei dottori di ricerca mostrano ancora l'esistenza di pregiudizi negativi legati al lavoro nel settore privato (principalmente connessi a una mancanza di "libertà" e alla rigidità del contesto aziendale), la realtà del lavoro di ricerca nelle imprese si connota per retribuzioni mediamente più alte e maggiore stabilità, seppur correlate a maggiore pressione organizzativa. Non a caso, i dottorandi che sperimentano inserimenti aziendali durante il percorso formativo maturano percezioni e orientamenti professionali maggiormente favorevoli all'inserimento in aziende private.

Lo studio offre, infine, un interessante spunto legato ai **livelli di soddisfazione dei dottori di ricerca**: nel caso francese la soddisfazione lavorativa non sarebbe legata al settore di inserimento, ma ai contenuti professionali e quindi alla possibilità di svolgere attività coerenti con la formazione ricevuta.

La necessità di ripensare i percorsi di formazione alla ricerca.

Come già ricordato, il difficile inserimento dei dottori di ricerca nel settore privato, in Francia, è determinato non solo (e non tanto) dalle scelte e preferenze individuali, ma dalla concorrenza dei diplomati dalle Grandes écoles. Eccezion fatta per i CIFRE, i percorsi di dottorato non sono attualmente idonei ad equipaggiare i giovani ricercatori per l'ingresso nella ricerca privata e nelle

imprese in veste di progettisti/innovatori. **La riforma del quadro legale dei dottorati, attesa la primavera scorsa, è slittata al 2016, a seguito dell'opposizione del mondo accademico ad un adeguamento dei percorsi che si giudicava "al ribasso".** Per valorizzare il dottorato quale reale strumento professionalizzante, seppure ad alti livelli, il Governo ha proposto di mettere in campo **misure volte a favorire l'integrazione tra attività lavorativa e ricerca**, oltre ad una applicazione estensiva della ***Validation des Aquis de l'Experience***, volta a riconoscere agli aspiranti dottori competenze di ricerca maturate in altri contesti al fine di abbreviare e semplificare il conseguimento del titolo.

Tali proposte sono state ostacolate in quanto foriere di una possibile svalutazione dell'importanza del titolo: al centro di un percorso dottorale, è l'argomento principale, deve esserci prioritariamente un percorso di ricerca innovativo e rigoroso.

Scenari non dissimili da quanto avviene nel nostro Paese, dove il dibattito ha malauguratamente toni molto meno accesi e anche le proposte in campo appaiono molto meno coraggiose. **La regolamentazione, con il DM 45 dell'8 febbraio 2013, del dottorato industriale, che avrebbe dovuto aprire le porte dell'accademia all'impresa, si è rivelata un compromesso pallido tra esigenze di rinnovamento e conservazione**. Mentre in Francia si discute di manager in pensione che fanno da mentori/sponsor ai giovani dottorandi e di validazione delle competenze pregresse in ambito di ricerca, l'ingessatura del dottorato italiano (e delle carriere accademiche) impedisce qualsiasi reale compenetrazione tra università e impresa in tutte le fasi (dall'ingresso, alla gestione del percorso formativo, al *placement*, alle carriere dei giovani ricercatori), fatta eccezione per poche esperienze pionieristiche (L. Casano, *Dottorato industriale e apprendistato di alta formazione: il caso ADAPT*, in Bollettino ADAPT del 15 luglio 2013).

Le condizioni di impiego nel lavoro di ricerca non accademico: spunti dall'esperienza francese.

Secondo lo studio dell'Apec, **il 69 % dei dottori di ricerca francesi, a tre/quattro anni dal conseguimento del titolo ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato**. I contratti di lavoro a tempo determinato sono più frequenti nel settore pubblico e per i dottori delle discipline umanistiche: questi ultimi sperimentano spesso percorsi di instabilità e optano in una piccola

percentuale per l'impiego autonomo, scelta che appare tuttavia regressiva e determinata dall'incapacità di trovare un impiego stabile. La propensione all'autoimprenditorialità dei dottori di ricerca appare complessivamente molto bassa.

L'alta probabilità di stabilizzazione è senza dubbio connessa al valore rappresentato dalle competenze maturate dai dottori, che le imprese hanno interesse a tesaurizzare. Preoccupa, d'altra parte, l'instabilità delle condizioni di un buon 30% di dottori di ricerca (quelli che tentano la strada della carriera nel settore pubblico e quelli dei settori umanistici) intrappolati in successioni di incarichi temporanei e la scarsa propensione dell'insieme dei dottori di ricerca all'avvio di attività imprenditoriali. Lo studio segnala il frequente mutamento di orientamenti professionali dei dottori (dal pubblico, al privato, man mano che si irrobustisce la rete di relazioni professionali e si chiariscono le condizioni occupazionali) ma non fornisce informazioni sulla **frequenza delle transizioni intersettoriali, cioè dal settore pubblico al privato, e viceversa.** Questo dato appare invece centrale e andrebbe interpretato non solo in chiave di percorso individuale (in termini di mobilità progressiva o regressiva del singolo) ma in chiave collettiva come **indicatore dei livelli di interscambio e comunicazione tra le due sfere, che potrebbero rivelarsi cruciali per assicurare migliori condizioni di impiego ai dottori (a livello aggregato e di corso di vita), e più efficaci dinamiche di trasferimento della conoscenza a livello di sistema**.

Lo studio francese mette in guardia, d'altra parte, dal sottovalutare l'importanza, per i giovani ricercatori, di crearsi nel corso della carriera una **rete di relazioni il più possibile ampia e diversificata** per scongiurare il rischio di obsolescenza delle competenze e di spiazzamento in caso di interruzione del rapporto di lavoro in un mercato molto sensibile alla visibilità ed alla reputazione individuale.

Come testimoniato dallo studio citato, **in Francia l'89% dei dottori di ricerca riveste la qualifica di *cadre* (o funzionario, nel settore pubblico)**. Tale qualifica identifica uno statuto, riconosciuto dalla contrattazione collettiva, che viene conferito ai lavoratori subordinati che esercitano professioni intellettuali e tecniche, applicando conoscenze particolarmente approfondite nel loro settore ad attività di ricerca e professionali, incluse tanto quelle legate alle forme di espressione artistica, quanto quelle legate alle funzioni tecniche, amministrative e commerciali, caratterizzate da ampio grado di autonomia e responsabilità. Non a caso lo studio qui in commento è stato promosso dall'*Association pour l'emploi des cadres*, che rappresenta i quadri inseriti nelle più svariate "grandi funzioni", inclusa Ricerca e sviluppo con le sue diversificate funzioni interne

(concezione, direzione, studi socio-economici, progetti tecnico-scientifici, test-prove-validazioni).

Nel nostro Paese i quadri sono stati riconosciuti formalmente negli anni ottanta, e tale categoria identifica i lavoratori subordinati collocabili in una posizione intermedia tra dirigenti e impiegati, non coincidente con quella dei *cadres* francesi. Pur dipendendo dall'imprenditore o dai dirigenti/manager, tali figure svolgono attività di rilevante importanza ai fini dello sviluppo dell'impresa gestendo direttamente e autonomamente i rapporti con i terzi e il budget delle funzioni demandate. I CCNL prevedono anche un livello ancora superiore per i quadri che svolgono in parte funzioni attribuite tradizionalmente ai dirigenti/manager, ma molto meno scontato che nel caso francese appare il possibile collegamento tra tale categoria e le funzioni tipicamente associate alle attività di ricerca. Il tema è troppo complesso per essere qui approfondito, ma è chiara **l'urgenza di una riflessione sulla capacità delle categorie professionali per come oggi concepite di catturare la complessità e le trasformazioni legate al profilo del ricercatore**.

Lilli Casano

ADAPT Research Fellow

@lillicasano

Scarica il pdf