

DOSSIER
ENTREPRISE-UNIVERSITE

Par le Master II PJJ, Promotion de Nîmes,
Sous la direction de M. Stéphane DARMAISIN

Sommaire

Quels mécanismes permettent de rapprocher l'entreprise et l'université ? 6

Les mécanismes ayant déjà fait leurs preuves 6

LES STAGES	6
L'APPRENTISSAGE	8
L'ORGANISATION DE FORUMS OU DE COLLOQUES	9
LA PEPINIERE D'ENTREPRISE	10
LES COUVEUSES D'ENTREPRISES	11
LES INCUBATEURS	12
LE MECENAT	13

Les mécanismes méconnus 15

LE CONTRAT CIFRE	15
LES JEUNES ENTREPRISES UNIVERSITAIRES	16
LA TAXE D'APPRENTISSAGE	18
LA CHARTE PHENIX	19
LES POLES DE COMPETITIVITE	21
LES BOURSES PME	22
LES CELLULES D'ACCOMPAGNEMENT A LA PROFESSIONNALISATION DES ETUDIANTS (CAPE)	24
LA VEILLE TECHNOLOGIQUE	25
L'EXEMPLE DU PARTENARIAT DE MICROSOFT AVEC L'UNIVERSITE DE LYON I	25

Quels autres mécanismes pourraient créer un lien entre l'entreprise et l'université ? 26

Les mécanismes existants à l'étranger 26

Au niveau Européen	26
LE MODELE BELGE : LES CONTRATS DE COLLABORATION	26
LE MODELE SUISSE : INTERFACE ENTREPRISES	28

Au niveau international	29
LE MODELE MAROCAIN : LE PROJET STIMU	29
LE MODELE CANADIEN : RECHERCHE EN PARTENARIAT A L'UNIVERSITE DE SHERBROOKE	30
LE MODELE AMERICAIN : LES SPIN-OFFS	32
<u>Proposition de mécanismes innovants</u>	33
LA CREATION D'UN ANNUAIRE DE CONTACTS	33
UN CONCOURS DE MISE EN SITUATION	33
UN DISPOSITIF D'EVALUATION DES BESOINS STAGIAIRES/ENTREPRISES	34
LA CREATION D'UN JOURNAL A DESTINATION DES ENTREPRISES	34
L'ETUDE ENTREPRENARIALE	35

L'université n'est pas un lieu poussiéreux et, hors des réalités de la vie où les étudiants ne font qu'emmagasiner des connaissances, c'est le meilleur vivier de talents pour les entreprises. A la fois dynamiques et compétents, les étudiants sont prêts pour entrer dans la vie pratique avec enthousiasme.

Chefs d'entreprises, ne ratez pas cette chance d'avoir à vos côtés des collaborateurs modernes et efficaces!

Si les objectifs de l'entreprise ne sauraient totalement se confondre avec ceux de l'Université, ces deux domaines sont complémentaires à bien des égards.

L'entreprise génère des bénéfices qu'elle transforme en emploi. Pour rester compétitive, elle doit sans cesse innover, trouver de nouvelles technologies, de nouveaux marchés ou encore de nouveaux produits.

L'université, pour sa part, se consacre à la recherche et à l'enseignement, afin d'étendre le domaine de connaissances théoriques. Elle a une mission de service public.

Les objectifs poursuivis par ces deux entités peuvent sembler s'opposer. Cependant, cloisonner ces deux forces conduit à les figer dans leurs carcans et à perdre une partie de leur énergie.

Il est essentiel de construire entre ces deux mondes des ponts afin de relier leurs protagonistes.

Le partenariat Entreprise - Université permet forcément un enrichissement réciproque.

Le succès de l'entreprise, quelle que soit sa taille, est souvent lié à son innovation et à sa distinction par rapport à ses concurrents. Face à ce challenge, l'entreprise peut trouver une solution dans un partenariat avec une unité de recherche universitaire.

En effet, les universités ont accumulé un savoir-faire scientifique important et les universitaires demandent la valorisation de la recherche. L'université peut apporter du personnel compétent, un équipement spécifique, une approche rigoureuse et multidisciplinaire, une ouverture vers la recherche internationale, une occasion de mieux connaître des collaborateurs potentiels.

L'université peut en échange bénéficier de toutes les connaissances pratiques de l'entreprise, orienter de façon plus efficace l'enseignement et ainsi le valoriser, et appréhender les besoins des marchés présents et à venir.

Le rapprochement Université-Entreprise est une préoccupation nationale et actuelle, à laquelle le gouvernement essaie d'apporter des réponses. Le 25 avril 2006,

Monsieur Dominique de Villepin réunissait une commission sur cette question, sous l'égide du ministère de l'éducation nationale. Il en a confié la présidence à Monsieur Hetzel, recteur de l'académie de Limoges. Les travaux de synthèse et de proposition reposaient sur des échanges organisés localement dans chaque ville universitaire associant les parlementaires et les élus régionaux, les étudiants et les acteurs du monde socio-économiques (membres des universités et de l'insertion professionnelle notamment).

Le rapport rendu commence sur un triple constat. Tout d'abord, il concerne le taux d'échec pour les jeunes bacheliers entrant dans l'enseignement supérieur. Ensuite, la dégradation de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Enfin, les craintes des étudiants au sujet de leur avenir, qui redoutent tant la déqualification de leurs diplômes que la précarité. Cette situation a amené cette commission à réfléchir sur « un passage progressif de l'université vers le monde du travail ».

Cela suppose une meilleure information des étudiants dans la construction progressive de leur projet professionnel, en cohérence avec les besoins des futurs employeurs. Il faudrait revoir l'orientation, et ce, dès le commencement de leur scolarité. Il est ainsi proposé d'améliorer le suivi des diplômés et des étudiants à travers des mécanismes d'observation post études.

Parmi les propositions de la Commission, certaines ont trait aux rapports entre les entreprises et les universités. Il est ainsi suggéré que des entreprises volontaires puissent créer, au sein de l'université, un dispositif d'accompagnement personnalisé des étudiants vers la vie professionnelle. L'objectif est de mettre en place des mécanismes permettant d'adapter les formations universitaires aux besoins du monde économique.

Pour parvenir à cette fin, certaines pratiques sont préconisées parmi lesquelles la systématisation de la participation financière des entreprises à certains programmes d'enseignement et de recherche et la mise en place, dans chaque université française, d'une direction des stages, des emplois et des carrières. Toujours dans cette perspective, il est prévu d'étendre les validations d'acquis d'expérience, l'alternance, le rapprochement des écoles doctorales des milieux professionnels. Il est également envisagé d'inciter les étudiants à devenir entrepreneurs, de redynamiser l'ouverture internationale dans les cursus et de développer un marketing des universités et de véritables stratégies de communication.

Professionnaliser ne signifie évidemment pas supprimer les modules théoriques indispensables au développement des connaissances et aux futurs cadres de haut niveau. Il s'agit de créer une dynamique durable entre l'entreprise et l'université.

Il existe déjà certains mécanismes permettant de faire le lien entre les entreprises et les universités. Toutefois, d'autres mécanismes pourraient être envisagés pour développer cette collaboration.

Quels mécanismes permettent de rapprocher l'entreprise et l'université ?

Parmi les mécanismes existants, certains ont déjà fait leurs preuves tandis que d'autres, moins connus ou émergents, gagneraient à être exploités de manière plus généralisée.

Les mécanismes ayant déjà fait leurs preuves

LES STAGES

Le stage présente un intérêt pour chacune des parties. En effet, l'entreprise bénéficie du savoir de son stagiaire qui est donc une main d'oeuvre bon marché. Quant à l'étudiant, un stage lui permet de mettre en pratique les connaissances acquises tout au long de son cursus. Par ailleurs, il n'est pas rare qu'un stagiaire soit embauché à l'issue de son stage, cette période ayant permis à l'employeur de tester les capacités de son futur salarié, et au stagiaire de se familiariser avec les méthodes de l'entreprise.

Le statut du stagiaire résulte de la loi 2006-396 du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances et des décrets d'application n°2006-757 du 29 juin 2006 (fixant les modalités de calcul de la franchise), n° 2006-1093 du 29 août 2006 (relatif à la convention type) ainsi que la charte des stages étudiants en entreprise (rédigée par les services de l'Etat, les représentants des entreprises, des établissements d'enseignement supérieur et des étudiants, et approuvée par les parties le 26 avril 2006)

Une convention tripartite

Le stage d'un étudiant en formation initiale doit **obligatoirement faire l'objet d'une convention tripartite** entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement.

Doivent obligatoirement figurer dans la convention :

- la définition des activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation ;
- les dates de début et de fin du stage ;

- la durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire dans l'entreprise. La présence, le cas échéant, du stagiaire dans l'entreprise la nuit, le dimanche ou un jour férié doit être indiquée ;
- le montant de la gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement ;
- la liste des avantages offerts, le cas échéant, par l'entreprise au stagiaire, notamment en ce qui concerne sa restauration, son hébergement ou le remboursement des frais qu'il a engagés pour effectuer son stage ;
- le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, y compris la protection en cas d'accident du travail dans le respect de l'article L. 412-8 du Code de la Sécurité sociale ainsi que, le cas échéant, l'obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance couvrant sa responsabilité civile ;
- les conditions dans lesquelles les responsables du stage, l'un représentant l'établissement, l'autre l'entreprise, assurent l'encadrement du stagiaire ;
- les conditions de délivrance d'une « attestation de stage » et, le cas échéant, les modalités de validation du stage pour l'obtention du diplôme préparé ;
- les modalités de suspension et de résiliation du stage ;
- les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter, notamment dans le cadre d'obligations attestées par l'établissement d'enseignement ;
- les clauses du règlement intérieur de l'entreprise applicables au stagiaire, lorsqu'il existe ;
- le contenu du rapport de stage et les modalités d'évaluation du stage.

Durée

Il faut distinguer selon que le projet est ou non intégré à un cursus pédagogique :

- un stage non intégré ne peut excéder six mois, renouvellement compris ;
- un stage intégré n'est soumis à aucune durée maximale.

Cette durée s'entend en durée calendaire, en l'absence de précisions contraires.

La durée de présence du stagiaire ne peut être supérieure à la durée légale ou conventionnelle du travail en vigueur dans l'entreprise.

Rémunération

Le stagiaire ne perçoit pas de salaire mais une gratification obligatoire dès lors que le stage a une durée de plus de trois mois consécutifs. Son montant est fixé par convention de branche ou par accord professionnel ou, à défaut, par décret, avec exonération des cotisations.

Protection sociale

Le stagiaire bénéficie de la protection du régime général contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. Cependant, le décret du 18 décembre 2006 opère une distinction s'agissant de sa prise en charge selon le montant de la gratification :

- s'il n'y a pas de gratification ou si celle-ci est égale ou inférieure au seuil d'exonération de charges sociales fixé à 12,5 % du plafond de la Sécurité sociale multiplié par le nombre d'heures effectuées au cours du mois, soit 379 euros par mois pour 35 heures hebdomadaires, la couverture sociale est assurée par

l'établissement d'enseignement ;

- si la gratification est supérieure à 379 euros par mois pour 35 heures hebdomadaires, la couverture du stagiaire est assurée par l'entreprise.

Le but de la charte des stages en entreprise signée

Le but de la charte des stages en entreprise signée est de préciser les engagements de chaque partie.

NB : les étudiants étrangers sont eux aussi soumis à ces dispositions en vertu du principe de territorialité.

ATTENTION, il convient de rester vigilant : le stage peut être requalifié en contrat de travail. Pour éviter cela, le stagiaire ne doit pas être considéré comme ressource à part entière de l'entreprise et son accueil nécessite attention, suivi et formation, comme le rappelle le guide des stages des étudiants en entreprise.

L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage permet d'associer à la formation théorique universitaire, une formation pratique dispensée en entreprise. C'est le contrat d'apprentissage conclu entre l'employeur et l'étudiant qui sert de support à cette démarche encore innovante pour l'université.

De très nombreuses universités proposent déjà aux étudiants la possibilité d'acquérir par la voie de l'apprentissage un master 2. Grâce à la demande des entreprises désireuses de former leurs propres cadres, de nouvelles formations en alternance voient le jour à chaque rentrée. De plus, allier un enseignement de haut niveau à une première et réelle expérience professionnelle, est une formule fortement attractive pour un jeune étudiant en manque de pratique.

Quelles sont les conditions requises pour l'étudiant ?

- être en principe âgé de moins de 26 ans à la date de début du contrat d'apprentissage ;
- être français, ressortissant de l'un des pays de l'Union Européenne, ou étranger en situation régulière de séjour en France.

L'étudiant est sélectionné sur dossier par l'université et par l'entreprise. Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail avec tous les droits et obligations qui en découlent (sécurité sociale, congés payés, point retraite...) C'est un contrat à durée déterminée qui peut varier de 1 à 3 ans.

L'apprenti ne paie pas les frais de la formation (seulement des frais administratifs d'inscription à la faculté). Le financement est assuré par la taxe d'apprentissage versée par l'entreprise d'accueil ainsi que par les subventions du Conseil Régional.

Quelles sont les conditions requises pour l'entreprise d'accueil ?

Au sein de l'entreprise, l'employeur doit désigner un maître d'apprentissage, responsable de la formation pratique de l'apprenti et des relations avec les enseignants, et le tuteur pédagogique.

L'employeur peut être lui-même maître d'apprentissage. Ce dernier doit :

- être majeur,
- être titulaire d'un diplôme au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti et justifier d'au moins 3 ans d'activité professionnelle en relation avec la qualification visée par ce dernier. Sinon, il doit pouvoir justifier de 5 ans d'expérience professionnelle dans le même secteur d'activité.

Quels sont les avantages pour l'entreprise d'accueil ?

L'entreprise qui recrute un apprenti bénéficie d'une aide instaurée par l'Etat et versée par le Conseil Régional au titre du soutien à l'effort de la formation.

- Indemnité compensatrice forfaitaire de soutien à l'effort de formation de 1525 euros à l'issue de chaque année de la formation ;
- Majoration de 305 euros pour les apprentis âgés de plus de 18 ans pour chaque année du contrat ;
- Majoration de 7,62 euros par heure de formation au-delà de 600 heures de cours par an, et ce pour chaque année du contrat ;
- Si l'entreprise a moins de 10 salariés : exonération totale des charges sociales ; et si l'entreprise a plus de 10 salariés, les charges sociales sont réduites.

Cette formule originale permet surtout aux futurs cadres de se prévaloir d'une véritable expérience en entreprise, à l'issue de la formation universitaire. Ayant participé de près à la formation de l'étudiant, l'entreprise connaît parfaitement les compétences de ce dernier, il arrive souvent qu'à la fin du master II l'entreprise d'accueil recrute d'emblée l'apprenti.

L'ORGANISATION DE FORUMS OU DE COLLOQUES

L'organisation de forums ou de colloques permet le rapprochement entre l'université et l'entreprise. La participation des deux acteurs à ce type de rassemblement, selon un secteur d'activité ciblé, entraîne la découverte de chacun du « monde » de l'autre et abaisse certaines barrières présentes lors d'une rencontre « conventionnelle » liée à la réception d'un candidat pour une demande d'emploi ou de stage.

L'objectif est de proposer aux entreprises présentes une pré-analyse des CV donnant lieu ensuite à des entretiens de recrutement durant la journée. Ceci en vue d'optimiser le temps de présence des étudiants et des recruteurs. Cet événement permet ainsi aux étudiants d'accéder rapidement au monde de l'emploi et d'aider les

partenaires à relever leur défi par un recrutement de qualité.

Les entreprises présentes ont été sélectionnées et invitées en fonction des objectifs de développement de l'école et de leur réel potentiel au recrutement, ce qui permet d'assurer aux élèves un recrutement rapide sous forme de stage ou d'embauche.

Prochainement aura lieu le colloque de l'Université d'Orléans

L'université d'Orléans organise un Colloque « Entreprise – Université : l'innovation gagnante » le 31 janvier 2008.

Cette université propose différents moyens lui permettant de se relier avec les entreprises régionales :

D'une part, l'université d'Orléans et la Chambre de Commerce et d'Industrie du Cher ont initié un partenariat fort à travers une convention. Cette convention, véritable outil de développement économique, donne aux entreprises un accès à la « primo recherche et innovation » ainsi que des opportunités de recrutement grâce à des formations adaptées à leurs besoins.

D'autre part, le Centre d'Etudes et de Recherche des Outils Coupants « CEROC » a concrétisé un projet entre Safety et le laboratoire de Mécanique et de Rhéologie de l'université de Tours. Il consiste à mettre en commun des connaissances scientifiques et techniques pour innover et progresser dans le domaine de la coupe des matériaux.

LA PEPINIERE D'ENTREPRISE

Présentation

La pépinière d'entreprise est une structure créée par un organisme public. L'objectif de cette structure est d'accompagner et d'aider les étudiants, jeunes entrepreneurs, chercheurs etc. à la réalisation de leurs projets notamment à la création d'entreprise. Pour optimiser les chances de ces porteurs d'idées, généralement économiquement faibles et non rodés aux techniques de management, de gestion de ressources humaines, aux techniques de commerce, les pépinières d'entreprises mettent à leur disposition une panoplie de services. Ces services vont du conseil, en passant par l'appui juridique, jusqu'à la mise à disposition de locaux aux jeunes créateurs.

Les objectifs de la pépinière

La pépinière cherche à :

- promouvoir l'innovation et la valorisation des résultats de la recherche par la promotion de l'esprit d'entreprise ;
- détecter les projets en laboratoire ;
- rechercher les financements pour le développement des projets ;
- favoriser l'émergence d'une nouvelle génération de créateurs ;
- encourager la synergie entre l'université et l'environnement économique ;
- créer les conditions nécessaires pour permettre aux jeunes de quitter

l'université ;

- assurer aux porteurs de projets un maximum de réussite ;
- permettre la création et la pérennité de la croissance.

Les pépinières permettent de créer des emplois à moyen ou à long terme, d'accroître les recettes fiscales et les investissements réalisés. Elles ont donc des incidences positives et des retombées sur le développement de l'environnement local.

Outre le fait que les pépinières permettent une dynamique économique au tissu local, et contribuent à la mixité d'activités et d'emplois, elles s'évaluent notamment en terme d'optimisation et de valorisation de l'espace : une pépinière concentre un vivier d'entreprise sur un espace donné, le principe étant basé sur le partage des locaux et services logistiques y afférents.

LES COUVEUSES D'ENTREPRISES

Le marché du travail ne se limite pas aux situations de salarié ou de fonctionnaire. Chaque année, environ 8 000 diplômés de l'enseignement supérieur décident de reprendre ou de créer une entreprise. Afin de favoriser l'esprit d'entrepreneuriat, très bénéfique pour notre pays, des dispositifs ont été mis en place.

Les couveuses d'entreprises sont des structures dédiées à l'accompagnement des créateurs ou repreneurs d'entreprise. Elles ont émergé au milieu des années 1990 pour répondre aux enjeux de sécurisation du parcours des porteurs de projet confrontés à des difficultés, pour mettre leur activité en marche. L'objectif est de permettre au candidat à l'entrepreneuriat de tester son projet avant de s'immatriculer auprès d'un registre professionnel. Chaque couveuse appuie en moyenne de 15 à 20 entrepreneurs à l'essai, pour une durée moyenne de six à douze mois, au cours desquels elle assure une double mission d'appui et de formation de l'entrepreneur à l'essai.

La loi du 1er août 2003 pour l'initiative économique, a unifié le fonctionnement des couveuses d'entreprise en instaurant le contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE). Entré en vigueur le 21 mai 2005, ce contrat offre une base juridique aux rapports entre le porteur de projet et la structure qui l'accueille. Il est précisé que le bénéficiaire du contrat doit être un futur entrepreneur individuel ou un futur dirigeant d'EURL ou de SASU.

Le CAPE offre l'occasion d'effectuer un test grandeur nature de l'activité économique dans un cadre juridique de transition vers l'autonomie. A l'exclusion des salariés à temps plein, le contrat concerne tous les publics, quelle que soit leur situation. Il est conclu par écrit et a une durée de douze mois, renouvelable deux fois. Il fixe les modalités de l'appui du projet ainsi que la manière dont le bénéficiaire peut prendre des engagements à l'égard des tiers.

Ce contrat permet à son bénéficiaire de poursuivre la préparation de son projet et de faire l'apprentissage du métier de chef d'entreprise grâce à un accompagnement

adapté, mais surtout de vérifier la viabilité de l'activité en effectuant un test en situation. Pour facturer, l'apprenti créateur utilise les numéros de TVA et de registre du commerce de la structure chargée de l'épauler. Celle-ci prélève un pourcentage sur le chiffre d'affaires.

Le bénéficiaire du CAPE doit faire immatriculer son entreprise auprès du Centre de formalités des entreprises (CFE) compétent dès lors que son activité économique a débuté. Avant l'immatriculation de l'entreprise, les engagements pris à l'égard des tiers sont assumés par l'entreprise accompagnatrice, dès lors qu'ils rentrent dans le cadre du programme d'appui et de préparation. Après l'immatriculation, le bénéficiaire du CAPE et l'entreprise accompagnatrice sont responsables solidairement des engagements pris par le bénéficiaire, conformément aux dispositions du contrat jusqu'à son terme.

Avant toute immatriculation à tout autre registre de publicité légale, et même lorsque l'activité ne requiert pas d'immatriculation, le bénéficiaire indique sur l'ensemble de ses papiers d'affaires qu'il bénéficie d'un CAPE. Il doit également mentionner la dénomination sociale, le lieu du siège social et le numéro d'identification de l'entreprise accompagnatrice, ainsi que le terme du contrat.

Le bénéficiaire reste libre de renoncer à son projet à tout moment. Il peut être rémunéré, auquel cas, les modalités de calcul et de versement du salaire sont définies dans le contrat. Dès lors que son activité est exercée à titre principal et professionnel, et qu'elle lui permet de subvenir à ses besoins, le créateur est tenu de s'immatriculer. Mais pendant toute la durée du contrat, il est assimilé à un salarié, même après immatriculation puisqu'il relève du régime général de la Sécurité sociale. Il peut continuer à percevoir ses allocations chômage pendant l'exécution du CAPE et peut même s'ouvrir de nouveaux droits s'il est rémunéré. En outre, il est protégé par la législation relative à l'hygiène, la sécurité, la santé et les conditions de travail. Finalement ce n'est qu'à l'issue du CAPE que le créateur bascule sous le régime social des travailleurs indépendants s'il a opté pour celui-ci.

Les nouvelles entreprises créées à l'issue d'un CAPE sont éligibles à l'exonération de l'impôt sur les bénéfices selon les modalités prévues par l'article 44 sexies du code général des impôts.

<http://lacapitelle.fr/> (couveuse basée à Nîmes)

<http://www.uniondescouveuses.com/> (site national)

LES INCUBATEURS

Un incubateur est une structure d'accueil, privée ou publique, qui permet de passer de l'état de projet à celui de la création. Grâce à l'incubateur, des personnes ayant une compétence spécifique peuvent la traduire en projet d'action. L'incubateur concerne exclusivement des projets technologiques ou scientifiques innovants. Il

s'agit d'un "incubateur d'idée" qui permettra de passer de l'idée à la création d'activité, d'entreprise, d'emploi, plus particulièrement dans le secteur de l'activité et de la recherche. L'incubateur fournit aux porteurs de projet : la mise à disposition de locaux, de matériel, la prise en charge ou la réalisation d'études de développement ou de faisabilité technique, industrielle, commerciale, juridique et financière, et toute autre prestation qui s'avère nécessaire à la création et au développement de l'entreprise. En principe, ces structures peuvent prendre la forme d'une association durant une période maximale de trois ans. Les incubateurs concernent essentiellement les jeunes chercheurs ou universitaires.

Pour être accueilli dans un incubateur, il faut déposer un dossier de candidature auprès de la cellule de valorisation des universités ou autres structures publiques assimilées.

Les universités d'Aix Marseille et d'Avignon ont mis en place l'incubateur Impulse en juin 2000, dans le cadre de la loi sur l'innovation. Cet incubateur répond aux besoins des scientifiques d'élaborer leur projet d'entreprise dans des domaines de pointe nécessitant la présence de centres de recherches ou laboratoires à proximité. Celui-ci met à disposition des locaux, du matériel et des facilités diverses, une assistance juridique et fiscale, des conseils pour l'élaboration du *business plan* ou l'obtention de financement.

LE MECENAT

L'arrêté du 6 janvier 1989 définit le mécénat comme « le soutien matériel apporté sans contrepartie directe de la part du bénéficiaire, à une œuvre ou à une personne pour l'exercice d'activités présentant un intérêt général ». La loi du 1^{er} août 2003 a vocation à impliquer tous les acteurs de la société civile, et notamment les entreprises dans le mécénat.

Une entreprise mécène, en tant que personne morale, agit dans un intérêt autre que celui de sa propre exploitation, en apportant un soutien matériel à des activités présentant un but non lucratif. La caractéristique principale du mécénat est donc le soutien, notamment financier, dépourvu de toute contrepartie.

Le mécénat connaît deux traductions différentes. Il peut tendre à la promotion, à la diffusion culturelle grâce à l'acquisition d'œuvres d'art ou de trésors nationaux, mais il peut également résider dans un acte de générosité publique réalisé dans l'intérêt général. Des secteurs tels que la solidarité, la culture, l'environnement, le sport et la recherche bénéficient alors traditionnellement d'une telle action.

La contribution à l'activité de mécénat peut prendre différentes formes

Elle peut tout d'abord être *financière*. Un groupe d'universitaires scientifiques peut ainsi bénéficier de cotisations, de subventions ou d'apports en numéraire.

La cotisation *en nature* consiste en la remise d'un bien immobilisé, de marchandises en stock, en l'exécution de prestations de services, en la mise à disposition de moyens matériels, personnels ou techniques. L'entreprise peut ainsi mettre à disposition du groupe de scientifiques un laboratoire.

Le mécénat *technologique* consiste à mobiliser le savoir-faire, le métier de l'entreprise au bénéfice de partenaires culturels ou du monde de la solidarité.

Le mécénat *de compétences* permet de mettre à disposition les compétences de salariés de l'entreprise, sous forme d'accompagnement dans le montage du projet, d'appui technique de courte ou longue durée.

L'implication de l'entreprise

L'implication de l'entreprise peut ainsi être directe ou indirecte en dispensant des fonds mais également des moyens humains et technologiques à un intermédiaire. La gestion de cette activité est décentralisée et inscrite dans la stratégie à long terme de l'entreprise. Ces structures de soutien peuvent prendre différentes formes : association, fondation (reconnue d'utilité publique, d'entreprise ou bien sous égide) ou club d'entreprise (regroupements de sociétés mettant en commun leurs moyens).

L'intérêt du mécénat pour l'entreprise

L'intérêt du mécénat pour l'entreprise est double.

La mise en œuvre du mécénat peut être particulièrement avantageuse pour l'entreprise d'un **point de vue fiscal**.

Ainsi, entreprendre une action de mécénat ouvre désormais droit à une réduction d'impôt sur les sociétés égale à 60% des montants engagés, dans la limite de 5‰ du chiffre d'affaires total hors taxe. En cas de dépassement de ce seuil ou bien si le résultat de l'exercice en cours est nul ou négatif, il est possible de reporter l'excédent sur les cinq exercices suivants.

Cette réduction est posée à l'article 200-1 du Code général des impôts. En vertu de cet article, les entreprises vont pouvoir déduire de leur résultat les dons faits à un certain nombre d'organismes d'intérêt général, dont les universités.

L'université doit déterminer l'usage fait des versements. En application de cette réglementation, spécifique aux universités, l'agent comptable peut délivrer des reçus aux donateurs. Ces reçus sont destinés à être joints aux déclarations de revenus. Ils vont servir de pièces justificatives.

Mais la mise en œuvre du mécénat est également avantageuse pour l'entreprise du **point de vue de la valorisation de son image**. En effet, en contrepartie des dons faits par l'entreprise, cette dernière sera représentée au sein de l'entreprise grâce à des logos et autres invitations à des manifestations...

Les mécanismes méconnus

Certains mécanismes pouvant rapprocher l'entreprise et l'université ne sont pas ou peu utilisés parce que ces derniers sont peu connus ou récents.

LE CONTRAT CIFRE

Qu'est-ce qu'un contrat CIFRE ?

Le CIFRE est une Convention Industrielle de Formation par la Recherche. Cette convention réunit trois acteurs. En effet, il s'agit d'un contrat à durée déterminée (trois ans maximum) passé entre un doctorant et une entreprise qui l'embauche pour développer un projet avec la collaboration d'un laboratoire de recherche. Ce contrat est subventionné par l'Association Nationale de la Recherche Technique.

Quelles sont les conditions requises pour l'étudiant ?

L'étudiant sera intégré dans le fonctionnement d'une entreprise afin de rédiger sa thèse qui sera en rapport avec le projet mené dans cette entreprise. Pour cela plusieurs conditions doivent être réunies :

- Avoir entre 21 et 26 ans ;
- Etre titulaire d'un master II, être ingénieur ou avoir un diplôme équivalent ;
- Etre inscrit en doctorat.

Quelles sont les conditions requises pour l'entreprise ?

L'entreprise ne doit remplir qu'une seule obligation : être de droit français.

Quelle doit être la nature de ce laboratoire ?

Le laboratoire devra être implanté dans une université, une école, un organisme public de recherche ou un centre technique. Le laboratoire doit pouvoir encadrer efficacement le candidat de façon à lui donner une formation par la recherche de qualité.

Quels sont les bénéfices d'un tel contrat ?

Par la conclusion d'un tel contrat, l'entreprise et l'étudiant tirent partie tous les deux de cette collaboration. En effet, le sujet de thèse proposé par l'étudiant doit faire partie d'une volonté de développement de l'entreprise et être lié à son domaine d'activité. Ainsi l'entreprise pourra directement tirer profit de cette étude. Du point de vue du doctorant, ce contrat va lui permettre de justifier d'une expérience

professionnelle pour la recherche, et bénéficiaire éventuellement, à l'issue de la soutenance de sa thèse, d'un travail.

LES JEUNES ENTREPRISES UNIVERSITAIRES

La loi de finances de 2008, adoptée le 24 décembre 2007, a mis en place le statut de jeune entreprise universitaire (JEU)¹.

En effet, l'article 71 de la loi prévoit d'étendre le statut de jeune entreprise innovante (JEI), applicable aux PME de moins de huit ans dont les dépenses en matière de recherche et développement s'élève à 15% au moins, aux jeunes entreprises universitaires.

Objectif

Ce nouveau statut vise à favoriser la création d'entreprises par les étudiants ou par toute autre personne impliquée dans des travaux de recherche des établissements d'enseignement supérieur.

L'intérêt est de favoriser l'innovation au sein des entreprises et de valoriser économiquement les travaux de recherche effectués au sein des établissements d'enseignements supérieurs.

Les conditions requises pour la création d'une JEU²

Le dispositif concerne l'entreprise de moins de 8 ans d'existence, qui emploie moins de 250 personnes et réalise un chiffre d'affaires inférieur à 40 millions d'euros au cours de l'exercice (ou un bilan inférieur à 27 millions d'euros).

La JEU doit être créée par un étudiant ou un membre d'un établissement supérieur.

Elle doit être dirigée ou détenue directement à 25% au moins par un étudiant, une personne titulaire d'un master ou d'un doctorat depuis moins de cinq ans, ou par une personne exerçant des activités d'enseignement et de recherche.

En outre, elle a pour activité principale la valorisation de travaux de recherche auxquels ce dirigeant ou cet associé a participé, au cours de sa scolarité ou dans l'exercice de ses fonctions, au sein d'un établissement d'enseignement supérieur.

Les conditions de la mise en valeur de ces travaux de recherche, leur nature ainsi que les prestations qui seront attribuées à la JEU sont déterminées par une convention signée entre l'entreprise et l'établissement d'enseignement supérieur.

La condition exigée pour les JEI qui consiste en la réalisation d'au moins 15% de dépenses de recherche et développement n'est pas exigée dans le cadre des JEU.

Avantages Fiscaux du statut de JEU

L'entreprise qui répond aux conditions requises pour prétendre à la qualification de

¹ Loi n°2007-1822 du 24 décembre 2007 de finance pour 2008 ; JO n°300 du 27 décembre 2007, p.21211

² www.premier-ministre.gouv.fr

JEU peut bénéficier des allègements fiscaux suivants :

- exonération de l'imposition forfaitaire annuelle ;
- exonération des charges patronales sur les salaires des personnes affectées au projet de recherche et développement ;
- exonération totale d'impôt sur les bénéfices pour les trois premiers exercices bénéficiaires, puis à hauteur de 50% au titre des deux exercices bénéficiaires suivants ;
- exonération de taxe foncière sur les propriétés bâties et de taxe professionnelle sur délibération des collectivités territoriales et des établissements publics de coopération intercommunale ayant une fiscalité propre.

Ce statut favorable s'applique aux exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2008.

Exemples³

Exemple n°1 :

Un doctorant crée une entreprise pour valoriser les travaux de recherche auxquels il a participé au sein de l'université. A cet effet, il signe une convention avec l'université dans laquelle il a effectué les travaux de recherches, qui précise les modalités de valorisation et les prestations que l'université peut éventuellement lui accorder.

Le capital de l'entreprise est détenu à hauteur de 30% par ce doctorant, 50% par des fonds communs de placement à risques et 20% par une société X.

L'entreprise pourra bénéficier des allègements fiscaux et de cotisations sociales dès lors que d'une part, le doctorant détient au moins 25% du capital de cette dernière et que d'autre part, le capital de son entreprise est détenu à 50% au moins par des fonds communs de placement à risques mentionnés à l'article 44 sexies-0A du Code général des impôts (CGI).

Exemple n° 2 :

Un doctorant crée une entreprise pour valoriser les travaux de recherche auxquels il a participé au sein de l'université. A cet effet, il signe une convention avec l'université dans laquelle il a effectué les travaux de recherches, qui précise les modalités de valorisation et les prestations que l'université peut éventuellement lui accorder.

Le capital de l'entreprise est détenu à hauteur de 10% par ce doctorant, 25% par une société et 65% par des fonds communs de placement à risques. Le doctorant est le dirigeant de l'entreprise.

L'entreprise pourra bénéficier des allègements fiscaux et de cotisations sociales dès lors que, d'une part le doctorant est dirigeant de l'entreprise et que, d'autre part, le capital de son entreprise est détenu à 50% au moins par des fonds communs de placement à risques mentionnés à l'article 44 sexies-0A du Code général des impôts (CGI).

³ Exemples repris de www.gouv.budget.fr

LA TAXE D'APPRENTISSAGE

C'est un impôt obligatoire que doivent verser toutes les entreprises, quelle que soit leur forme juridique, dès lors qu'elles sont assujetties à l'impôt sur le revenu ou à l'impôt sur les sociétés.

Cette taxe peut être versée aux universités, écoles, centres de formation.⁴

Qui est assujetti à cette taxe ?

- les personnes physiques, morales imposées au titre des bénéficiaires industriels et commerciaux ;
- les sociétés et autres personnes morales passibles de l'impôt sur les sociétés quel que soit leur objet ;
- certaines coopératives agricoles de production et de vente.

Quel intérêt pour les entreprises ?

Par le versement de la taxe d'apprentissage, les entreprises participent au financement des formations professionnelles.

L'entreprise peut choisir les formations et les établissements bénéficiaires et ainsi contribuer au développement des enseignements qui répondent au mieux à l'évolution des besoins de qualification de ses futurs collaborateurs.

Quel intérêt pour l'université ?

La taxe d'apprentissage permet le financement des dépenses engagées pour l'enseignement supérieur. Ainsi, elle permet d'améliorer en permanence la qualité de son enseignement au travers des moyens pédagogiques mis à disposition de ses étudiants :

- ouvrages et outils informatiques ;
- achat d'équipement pédagogique performant induisant la progression constante de la qualité des enseignements ;
- interventions multiples de conférenciers extérieurs ;
- voyages d'études en France ou à l'étranger en liaison avec la formation dispensée.

Pour l'université, la taxe d'apprentissage est un complément de ressources essentiel pour accompagner sa politique d'adaptation des missions pédagogiques, en vue d'une meilleure intégration professionnelle de ses étudiants.

⁴ Loi n° 71-578 du 16 juillet 1971, article premier

Quelles sont les conditions à remplir pour en bénéficier ?

- Accueillir des jeunes en formation initiale sous statut universitaire.
- Dispenser un enseignement à caractère technologique et professionnel.
Ce critère peut s'apprécier :
 - Soit par la préparation à un diplôme ou à un titre inscrit au répertoire des certifications professionnelles ;
 - Soit par la présence d'une formation initiale qualifiante à caractère professionnel débouchant sur un emploi ;
 - Soit par la présence d'une formation comportant une partie significative d'enseignement technologique ou de découverte du milieu professionnel.
- Préparer les jeunes à des emplois dans les entreprises des divers secteurs économiques.

Comment affecter cette taxe à l'université ?

Toutes les demandes sont obligatoirement centralisées par les Présidents des universités qui en apprécient la recevabilité, et adressent les listes au rectorat concerné.

Pour procéder à un versement :

- L'entreprise doit s'adresser à l'organisme collecteur répartiteur de la taxe d'apprentissage de leur choix, l'organisme fournira alors un bordereau de versement.
- l'entreprise doit ensuite mentionner le montant de la somme versée à l'université en précisant le diplôme bénéficiaire de ce versement.

A l'heure actuelle, ce système d'affectation de la taxe aux universités est assez méconnu des entreprises et par conséquent, elle est donc le plus souvent versée aux chambres de commerce et d'industrie.

Ce procédé est cependant avantageux pour les deux parties et mériterait d'être développé.

En effet, l'entreprise trouve satisfaction car en s'acquittant simplement de cet impôt, elle permet à l'université, qui aura plus de moyens, de mieux former ses futurs collaborateurs.

LA CHARTE PHENIX

Pour permettre aux entreprises de diversifier leurs recrutements et aux universités de s'ouvrir au monde professionnel, il vient d'être mis en place un projet de rapprochement tout particulier entre sept grandes entreprises du secteur industriel et des services (AXA, Coca-Cola Entreprise, HSBC, PricewaterhouseCoopers, Renault, Siemens, Société Générale) et plusieurs facultés parisiennes.

Signée le 16 Février 2007 par la Confédération Etudiante, la charte Phénix a permis le rapprochement entre ces entreprises et l'université de Marne-La-Vallée, dans un

premier temps.

Le but est l'embauche de 70 étudiants principalement issus de filières de lettres et sciences humaines afin justement de permettre une diversification des sources de recrutement de certains grands groupes industriels ou de services et, offrir à des étudiants en sciences humaines et sociales des postes vers lesquels ils n'auraient pas pu ou, tout simplement, pas eu l'idée de postuler.

Dispositif

En premier lieu, les sept entreprises fondatrices vont s'organiser en Association loi 1901 pour favoriser une gestion partenariale du programme en mutualisant les coûts de la mise en oeuvre.

Modalités de recrutement

- Le nombre de postes ouverts à l'opération est librement fixé par chacune des entreprises signataires, et pourra être révisé annuellement.
- Les universités se chargent d'orienter les étudiants vers le dispositif, en fonction de leur projet professionnel. Les étudiants sont alors sélectionnés par les entreprises et recrutés par elles dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, sous la forme d'un CDI, en respectant les périodes d'essai prévues par les différentes conventions collectives dont relèvent les entreprises signataires.
- Pour des raisons de qualité de recrutement et de pérennisation de l'opération, les entreprises signataires sont libres de ne pas pourvoir en totalité les postes initialement ouverts à l'opération, notamment si une partie des profils présentés (ou restant, suite à recrutement par d'autres entreprises partenaires) ne correspondent pas à leurs critères de sélection.
- Puis les universités signataires leur dispensent (de septembre à novembre) un enseignement général de mise à niveau en économie – finances – vie des entreprises, ce programme de formation, financé par les entreprises fondatrices ayant fait l'objet d'un accord entre les entreprises et les universités

Rôle des Universités

Les Universités :

- font connaître aux étudiants ce nouveau débouché professionnel ;
- mettent en relation les étudiants et les entreprises ;
- dispensent la formation générale de mise à niveau définie étroitement avec les entreprises.

Rôle des associations étudiantes

Les associations étudiantes

- informent les étudiants sur ce nouveau débouché professionnel ;
- veillent au développement et à la pérennité de l'opération ;
- contribueront à l'élargissement du panel de partenaires, notamment en région.

LES POLES DE COMPETITIVITE

Depuis plusieurs années déjà, de nombreux pays tels que les Etats-Unis ou encore le Japon, ont perçu l'intérêt d'une coopération technique entre industriels d'un même secteur. L'exemple du « cluster » le plus connu est Silicon Valley en Californie.

En France, il faut attendre les années quatre vingt dix pour voir apparaître des Centres Régionaux pour l'Innovation et le Transfert de Technologies (CRITT), des Systèmes Productifs Locaux (SPL) constitués d'unités productives indépendantes ayant des activités complémentaires qui se divisent le travail, ainsi que des technopoles devenues le principal support de la politique de développement des territoires par l'innovation. C'est à Ivry, à la fin de cette décennie, que se bâtit ce qui se rapproche le plus d'un « cluster » à l'américaine, avec le Genopole®, dédié aux biotechnologies naissantes.

C'est dans une économie mondiale de plus en plus concurrentielle que la France a lancé en 2004 une nouvelle politique industrielle qui mobilise les facteurs clefs de la compétitivité, au premier rang desquels figure la capacité d'innovation. Le pôle de compétitivité était né ! Cette politique vise à susciter puis à soutenir les initiatives émanant des acteurs économiques et académiques présents sur un territoire.

Définition des pôles

Un pôle de compétitivité est, sur un territoire donné, l'association d'entreprises, de centres de recherche et d'organismes de formation, engagés dans une démarche partenariale (stratégie commune et développement), destinée à dégager des synergies autour de projets innovants conduits en commun en direction d'un ou des marchés donnés.

Par cette mise en réseaux des acteurs de l'innovation, la politique des pôles a comme objectifs finaux la création de richesses nouvelles et le développement de l'emploi dans les territoires. Pour y parvenir, quatre éléments principaux sont requis : la mise en œuvre d'une stratégie commune de développement économique cohérente avec la stratégie globale du territoire, des partenariats approfondis entre acteurs autour de projets, la concentration sur des technologies destinées à des marchés à haut potentiel de croissance, une masse critique suffisante pour acquérir et développer une visibilité internationale.

Chaque pôle est représenté et animé par une entité juridique propre, le plus souvent une association comprenant à la fois les acteurs industriels, scientifiques et académiques dans ses instances dirigeantes tout en permettant la représentation des collectivités territoriales intéressées. C'est un contrat cadre qui régit les relations entre le pôle, l'Etat et les collectivités territoriales impliquées. L'association chargée de l'animation d'un pôle a pour principales missions : l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie générale du pôle, la coordination et la sélection (« labellisation ») des projets de recherche candidats à un soutien de la part des financements publics dédiés spécifiquement à la politique des pôles, la communication du pôle notamment à l'international, la mise en place de coopération avec d'autres clusters français et étrangers, l'évaluation des projets.

Le label « pôle de compétitivité » est attribué par une décision du Comité International d'Aménagement et de Compétitivité des Territoires (CIACT), présidé par

le premier ministre. Il fixe les orientations du gouvernement en matière d'aménagement du territoire en réunissant dès que nécessaire tous les ministres intéressés.

Le projet de pôle, pour être labellisé, doit répondre à certains critères fixés par un cahier des charges : une stratégie de développement cohérente avec le plan de développement économique du territoire du pôle, une visibilité internationale suffisante sur le plan industriel et/ou technologique, un partenariat entre acteurs et un mode de gouvernance structuré et opérationnel, une capacité à créer des synergies en matière de recherche et développement, et apporter ainsi des richesses nouvelles à forte valeur ajoutée.

Le processus de sélection comporte une triple analyse soumise au CIIACT : une analyse à l'échelon régional conduite sous l'autorité des préfets de région, une expertise du groupe de travail interministériel (GTI) qui réunit l'ensemble des ministres concernés, une expertise indépendante confiée au groupe des personnes qualifiées (GPQ) venues du monde des affaires, de la recherche et de l'enseignement supérieur. Ainsi le CIIACT (secrétariat du CIIACT) du 12 juillet 2005 a labellisé 67 pôles sur 105 candidatures.

Principes de fonctionnement

Un pôle de compétitivité est un vecteur de projets collectifs entre entreprises, centres de recherche et organismes de formation. Il existe deux sortes de projets : les projets R&D (recherche et développement) qui sont le cœur d'activité des pôles et le principal facteur de compétitivité, et les projets hors R&D (formation, investissements immobiliers, infrastructures, promotion du territoire...) qui sont toutefois indispensables pour la compétitivité du pôle.

La politique des pôles est confiée à un GTI dont l'animation est assurée par le CIIACT et le ministre de l'Economie, des Finances et de l'emploi. Le GTI réunit les ministères et organismes impliqués dans le soutien des pôles (les ministères chargés de l'aménagement du territoire, de l'industrie, de la recherche, de l'agriculture, de la défense, de la santé...).

Concernant le financement, l'enveloppe totale dédiée par l'Etat au financement des pôles de compétitivité a été fixée à un minimum de 1,5 milliard d'euros sur trois ans. Toutefois de nombreuses collectivités territoriales apportent un soutien supplémentaire aux pôles implantés sur leur territoire. Ils peuvent également s'appuyer sur les réseaux de recherche mis en place par le ministère de la recherche et sur les programmes européens tels que EUREKA ou encore 7^e PCRD.

LES BOURSES PME

Présentation

Comme les grands groupes, les petites et moyennes entreprises ont aussi besoin de diplômés de l'enseignement supérieur. Or, 80% d'entre eux se dirigent vers une grande entreprise.

Le programme « Bourses PME » sert à encourager les PME dans leur croissance.

C'est un des volets du plan croissance PME, mis en œuvre par Renaud Dutreil, ministre des PME en février 2007.

Le programme « Bourses PME » a pour objectif de favoriser les formations qui répondent effectivement aux besoins des petites et moyennes entreprises et, d'attirer vers elles un plus grand nombre d'étudiants de haut niveau.

Dans ce cadre, est considérée comme une PME une entreprise ayant son siège social en France, employant moins de 250 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 40 millions d'euros (ou encore dont le total du bilan annuel n'excède pas 27 millions d'euros).

Ce programme permet aux étudiants qui choisissent cette orientation de bénéficier d'une formation efficace et appropriée, ainsi que d'un soutien financier au cours de leurs études, d'un montant maximal de 5 000 euros par an pour deux années d'études.

Modalités d'attribution

Un Comité de sélection composé de trois professeurs, de trois représentants du monde des petites et moyennes entreprises, et d'un représentant du Ministère des PME, du Commerce, de l'Artisanat et des Professions libérales, sélectionne des étudiants.

Ces candidats doivent être titulaires d'un diplôme universitaire de niveau licence, ils doivent choisir une formation de type master, de l'université qui organise la sélection, répondant aux besoins des petites et moyennes entreprises, dont la liste doit être annexée à la Convention.

En contrepartie de la bourse, les étudiants doivent s'engager à réaliser une mission d'une durée minimum de quatre mois dans une ou plusieurs PME, et à effectuer les trois premières années de leur carrière au sein d'une PME française, en France ou à l'étranger.

Par ailleurs, le Comité de sélection s'attache à favoriser les candidatures d'étudiants en difficulté financière et celles des étudiants « originaires des quartiers prioritaires de la politique de la ville » en question.

En pratique

La première Convention bourses PME a été signée le 21 février 2007, par Renaud Dutreil, Ministre des PME de l'époque, avec l'Université Paris-Dauphine. Huit masters y participent : Sciences de Gestion, Sciences et Techniques Comptables et Financières, Economie et Gestion des Systèmes de Santé et de Protection Sociale, Informatique et Application à la Gestion et à l'Entreprise, Finances, Comptabilité Management Audit, Marketing et Stratégie, Management global.

D'autres Conventions bourses PME sont en cours de négociation avec d'autres universités et grandes écoles.

En proposant aux étudiants un soutien financier pendant leurs études, les pouvoirs publics les incitent à s'engager dans des formations et à réaliser leur début de

carrière dans des PME.

Ces conventions sont également un moyen de contribuer à professionnaliser les coopérations entre l'université et les PME.

Le ministère des PME met en œuvre les moyens pour apporter aux entreprises les compétences qui leur permettront d'accélérer leur développement.

LES CELLULES D'ACCOMPAGNEMENT A LA PROFESSIONNALISATION DES ETUDIANTS (CAPE)

Un des axes majeurs de la politique d'établissement, pour les années à venir, réside dans le renforcement de l'orientation et de l'aide à la réussite et à l'insertion professionnelle des étudiants. C'est pourquoi plusieurs structures ont été créées, telles que la cellule d'accompagnement à la professionnalisation des étudiants ou la Maison de la Réussite et de l'Insertion Professionnelle. Ce sont deux exemples de structures permettant de créer un lien entre l'entreprise et l'université. Ces structures constituent une structure unique pour deux publics.

La cellule d'accompagnement à la professionnalisation des étudiants présente des avantages concernant à la fois les entreprises et les étudiants.

Avantage pour les entreprises

La CAPE permet d'intégrer des compétences nouvelles, dans une grande variété de spécialités et de différents niveaux, pour des périodes plus ou moins longues.

Avantage pour les étudiants et les jeunes diplômés

L'accompagnement à la professionnalisation signifie diverses propositions d'actions tout au long des études.

En effet, la CAPE accueille les étudiants dès leur entrée à l'université en les sensibilisant au monde de l'entreprise et, leur diplôme obtenu, les guide dans leur recherche d'un premier emploi.

Avec ce système, les entreprises proposent à la CAPE des offres de stages et d'emplois, et lui communiquent également leurs rapports d'activité. Par ailleurs, la CAPE informe les entreprises sur les filières de formation et leur transmet le répertoire des stages. La CAPE diffuse ensuite les offres aux étudiants.

La CAPE met à disposition un fond documentaire. Elle offre en effet une information complète concernant les différents secteurs d'activité, les annuaires d'entreprises, les rapports d'activité, les outils de la recherche d'emploi et de la création d'entreprise.

La CAPE fournit également des conseils personnalisés tels que l'accompagnement pour l'utilisation des ressources documentaires, pour la rédaction de CV et de lettres de motivation, ou encore pour la préparation d'entretiens d'embauche.

LA VEILLE TECHNOLOGIQUE

La veille technologique et stratégique vient également de faire son apparition en France au sein de l'Université de Toulouse I.

La veille technologique et stratégique est aussi appelée *Renseignement sur la concurrence*. C'est un processus de mise à jour périodique d'informations. Davantage qu'une simple recherche, la veille consiste à recueillir l'information, à la synthétiser et à tirer des conclusions pouvant orienter l'entreprise. Dans ce traitement de l'information, un service de recherche professionnel est une composante capitale d'une veille stratégique et technologique efficace. Ce service traque l'information transmise par les concurrents sur leur site web, par les banques de données, par des analystes et par des consommateurs. Informations d'affaires, scientifiques et techniques, normes, brevets, tout est passé au crible pour trouver la pépite d'or qui donnera cet avantage concurrentiel tant recherché.

L'EXEMPLE DU PARTENARIAT DE MICROSOFT AVEC L'UNIVERSITE DE LYON I

Le 26 Novembre 2007, l'Université Claude Bernard Lyon I s'est engagée avec Microsoft France sur une série d'actions visant à rapprocher les deux structures en terme de partenariat économique, après plusieurs années de projets communs. Première université française à signer un tel accord avec le groupe Microsoft, l'Université Lyon I place la révolution numérique et les nouvelles technologies au cœur de son projet, comme en témoigne sa première place parmi les universités françaises au classement « webometrics », classant les établissements de recherche qui assurent le plus de visibilité sur Internet.

Microsoft France et l'Université Lyon I ont décidé de développer des actions communes autour des nouvelles technologies. Ce partenariat multi-facettes vise à :

- positionner l'université en tant qu'acteur socio-économique majeur dans sa relation avec le monde des entreprises nationales et internationales ;
- développer l'employabilité des étudiants ;
- accompagner les enseignants-chercheurs et les personnels de l'université dans leur utilisation des nouvelles technologies.

Cette collaboration permettra aussi aux partenaires de mieux comprendre leurs activités respectives, leurs objectifs stratégiques, rôles et missions et ainsi un enrichissement mutuel dans tous les domaines visés par le partenariat.

Microsoft en tant qu'entreprise partenaire opérationnelle de l'université, apportera son savoir-faire, son support technologique, ses structures Microsoft Research.

Quels autres mécanismes pourraient créer un lien entre l'entreprise et l'université ?

Afin de favoriser le rapprochement de l'entreprise et de l'université, il est possible de s'inspirer de mécanismes existants à l'étranger (A). Il est en outre permis d'imaginer de nouvelles mesures qui pourraient être utilement mises à profit dans ce but (B).

Les mécanismes existants à l'étranger

Au niveau Européen

LE MODELE BELGE : LES CONTRATS DE COLLABORATION

La collaboration entre entreprises et universités, sous des formes variées, a connu un développement très rapide au cours de ces vingt dernières années en Belgique. Beaucoup d'entreprises et de nombreux centres universitaires ont une expérience multiple de projets entreprise-université : de nombreux contrats sont signés chaque année.

Ce type de partenariat se fait au travers de **contrats de collaboration**. Les contrats sont consignés par les responsables de l'entreprise, par le promoteur universitaire et par le recteur, qui engage ainsi son institution. Il existe plusieurs types de partenariats possibles, depuis la simple consultation ponctuelle jusqu'à des contrats industriels de longue durée.

➤ Partenariat en matière de recherche :

Confrontée à un problème de recherche, l'entreprise peut trouver l'aide nécessaire dans l'une des unités de recherche des universités, au travers de recherches effectuées par l'université à la demande de l'entreprise, de projet commun de recherche où les objectifs et moyens sont fixés ensemble, de doctorat en coopération

où l'université et l'entreprise décident de promouvoir ensemble une thèse de doctorat d'une durée d'environ quatre ans, de projets d'intérêt collectif proposés et soutenus par les pouvoirs publics, ou même de projets de portée internationale.

➤ Contrat en matière de valorisation de résultats :

Une entreprise peut également être intéressée par l'exploitation commerciale de résultats de recherches universitaires pour lesquels elle n'a pas été impliquée. L'entreprise et l'université s'accordent alors pour que l'entreprise exploite les résultats de la recherche, moyennant une rétribution forfaitaire ou proportionnelle au succès commercial.

Un autre moyen de valorisation auquel recourent les universités est la création d'une entreprise nouvelle dont l'objet est d'exploiter commercialement les résultats de la recherche. Souvent, ces entreprises nouvelles sont créées avec l'aide et l'apport financier de tiers, entreprises financières ou entreprises actives dans le domaine.

La création d'entreprises nouvelles à partir de résultats de la recherche universitaire mériterait une attention plus soutenue de la part des entrepreneurs (banques et entreprises) intéressés par l'exploitation et la rentabilisation de produits ou procédés novateurs.

➤ Autres partenariats :

L'entreprise peut recourir aux services d'une institution universitaire, et réciproquement, pour l'apprentissage ou l'utilisation d'un appareillage spécialisé ou d'un savoir-faire particulier.

Des travaux de fin d'étude (mémoires) axés sur des problèmes concrets de l'entreprise peuvent apporter un éclairage spécifique pour un coût généralement minime.

L'entreprise et l'université peuvent organiser des consultations ponctuelles ou régulières (par exemple une "veille" technologique) pour faire le point sur les connaissances dans un secteur scientifique choisi ou participer à un club ou réseau spécialisé.

Dans le but d'établir un dialogue constant avec des spécialistes, ou pour sensibiliser les étudiants à certains aspects de la vie professionnelle, des entreprises peuvent financer des séminaires ou des cours dans une discipline déterminée.

➤ Exemples de partenariats réussis en Belgique :

- Collaboration internationale menant à une licence d'exploitation de brevet :

La lutte contre le cancer est extrêmement complexe et coûteuse. Le Laboratoire universitaire de Biologie Animale a constitué une équipe de recherche en vue de mettre au point de nouveaux médicaments anticancéreux, plus sélectifs et moins toxiques, que les produits disponibles actuellement. Les recherches, menées avec l'aide de la Région wallonne, ont abouti à des résultats très positifs, protégés par deux brevets. L'université a négocié avec Coulter Pharmaceutical Inc (société californienne occupant 60 personnes) la licence exclusive mondiale des brevets.

- Elaboration de documents contractuels pour services informatiques :

La rédaction d'un contrat pour des services liés à la technologie la plus récente représente une tâche délicate. La société Isaserver, créée à l'initiative de grandes

banques belges, poursuit la mise en place d'un réseau de communication sécurisé entre banques, entreprises et autres fournisseurs de services. Cette société a fait appel au Centre universitaire de Recherches Informatique et Droit en ce qui concerne la rédaction de documents contractuels relatifs aux services offerts. Pour les différentes phases de l'étude, Isaserver a entièrement financé un chercheur principal juriste assisté dans son travail à la fois par un informaticien et par une équipe constituée au sein de la Faculté de Droit. Un engagement de confidentialité avait été pris par l'ensemble des chercheurs. L'entreprise a pu disposer, à bref délai, des documents qui couvrent la majeure partie du cadre contractuel des services offerts.

- Recherche en commun : un exemple international :

Lorsqu'une entreprise chimique veut mieux comprendre certains secteurs scientifiques, la collaboration avec l'université s'impose. C'est ainsi que la société allemande Wacker Siltronic a travaillé avec le CESAME (Centre for Systems Engineering and Applied Mechanics, qui est un centre d'excellence constitué par la synergie entre l'Unité universitaire de Mécanique Appliquée et le laboratoire d'Automatique, Dynamique et Analyse des systèmes) à la création d'un logiciel de simulation numérique de la croissance de cristaux. Plusieurs ingénieurs de la division Recherche et Développement de Wacker consacrent aussi une part importante de leur activité à ce projet. Les résultats appartiennent à Wacker, qui finance cette recherche, mais un brevet a été déposé conjointement au nom de Wacker et de l'université. Ensuite, celle-ci a publié les premiers résultats de ses travaux.

- Contractualisation de ce partenariat :

Ces différents partenariats doivent être contractualisés de manière stricte. Plusieurs points sensibles du contrat, en particulier les clauses de confidentialité et de non-concurrence, doivent être précisés cas par cas, en tenant compte des acteurs et des enjeux en présence.

- Financement de ces partenariats :

En Belgique, ces partenariats sont essentiellement financés par des organismes étatiques, par des collectivités publiques telles que la Région Wallonne et le Ministère de la région de Bruxelles capitale.

Les solutions utilisées en Belgique sont pour certaines identiques à celles qui existe en France, à la seule différence qu'en France, les partenariats entreprise-université se concentrent dans le domaine de la recherche scientifique ou technique. L'intérêt est alors de développer ces contrats de collaboration dans d'autres filières en se basant sur les exemples belges.

LE MODELE SUISSE : INTERFACE ENTREPRISES

Interface Entreprises fait le lien entre les entreprises et les institutions de formation. La structure agit également de manière proactive, pour inciter les entreprises à offrir des places de stage.

Interface Entreprise a été créée en 1998 pour mettre en relation les entreprises et les multiples organismes qui cherchent des stages pour leurs étudiants. Cette structure

interdépartementale dépend du Département de l'Instruction publique et de celui de l'économie. Elle gère une base de données sur les stages et formations en entreprise (stages de courte durée, de formation, d'intégration, places d'apprentissage.....).

La banque de données permet de coordonner leurs recherches. Elle permet aussi à l'Etat d'avoir une vue d'ensemble de la politique de formation des différentes entreprises. Ce qui lui permet, par exemple, de relancer une entreprise formatrice qui aurait ralenti ses efforts dans le domaine.

L'organisme a également développé une approche **proactive** : s'il est constaté qu'il existe une forte demande dans un secteur, alors que l'offre y est insuffisante, il entre en contact avec les entreprises susceptibles d'accueillir des stagiaires. Les nouvelles entreprises sont également contactées, environ deux ans après leur création, pour les sensibiliser au thème de la formation.

Les entreprises ont plusieurs intérêts à accueillir des stagiaires.

Les formations en entreprise, au premier rang desquelles se trouve l'apprentissage, permettent de former une relève et d'assurer la pérennité du savoir faire de l'entreprise.

Les stages plus brefs peuvent également permettre à l'entreprise de se faire connaître auprès des candidats potentiels et de faciliter le recrutement.

Les mandats ponctuels permettent à l'entreprise de développer un projet qu'elle n'aurait pas le temps de mener à bien. Les stagiaires peuvent apporter de nouvelles connaissances sur de nouveaux outils avec lesquels ils ont pu se familiariser à l'école.

Au niveau international

LE MODELE MAROCAIN : LE PROJET STIMU

Au Maroc, les universités ont commencé à amorcer des expériences dans le domaine des interfaces université-entreprise.

C'est **le projet STIMU**. Cette structure a été mise en place en mars 1999. Le fondement de cette initiative émane d'un souci conjugué de l'université et des entreprises et a pour finalité la créativité, l'innovation, la compétitivité, le partage des expériences et l'intégration de nouvelles technologies.

Ce projet s'inscrit totalement dans la démarche d'ouverture et d'arrimage de toutes les universités.

Afin qu'elles puissent tirer avantage de ce projet et pérenniser leurs résultats, les universités partenaires se sont engagées à :

- dégager des ressources humaines pour créer une structure de valorisation :

soit en effectuant des recrutements spécifiques, soit en dédiant à cette fonction du personnel provenant de leur propres ressources humaines

- dédier tous les moyens humains et matériels, y compris locaux, nécessaires au bon fonctionnement de l'incubateur ;
- mobiliser les ressources humaines pour suivre les cours, séminaires, conférences et stages de formation avec des partenaires tant au Maroc qu'à l'étranger.

LE MODELE CANADIEN : RECHERCHE EN PARTENARIAT A L'UNIVERSITE DE SHERBROOKE

Lorsque la recherche est financée par un organisme public, parapublic, privé ou communautaire et qu'elle s'effectue avec les ressources humaines et matérielles de l'université, elle doit nécessairement faire l'objet d'une entente entre l'université et l'organisme qui la finance. Les travaux ainsi financés sont en lien avec les intérêts et la mission de l'organisme, lequel entend en utiliser directement les résultats pour l'amélioration de son positionnement économique et social.

C'est le rôle du BLEU (Bureau de liaison entreprises-université) de négocier et de rédiger cette entente.

Notons que la recherche en partenariat n'est pas une obligation. C'est sur une base volontaire que les chercheurs s'impliquent en recherche en partenariat, pour diverses raisons dont :

- résoudre, grâce à leur expertise, des problématiques soulevées dans le milieu ;
- permettre à des étudiants de s'intégrer dans le milieu pour lequel se réalise le projet ;
- augmenter leur notoriété et enrichir leur enseignement par l'apport de problématiques concrètes.

Les conditions dans lesquelles cette forme de recherche s'exerce sont, à presque tous les égards, bien différentes de la recherche fondamentale. La recherche des fonds, la réalisation des travaux, l'utilisation des résultats font tous l'objet de conditions propres.

1. La recherche de partenaires

La reconnaissance de l'expertise du chercheur et de sa capacité à la résolution de problèmes est un élément clé pour l'établissement d'un partenariat.

Le BLEU, par l'intermédiaire de son réseau, peut aider le chercheur à identifier des partenaires.

Dès les premières discussions avec le partenaire industriel, le chercheur devrait faire appel au BLEU afin d'établir les conditions de réalisation de la recherche.

2. Le choix du programme de financement

Il existe une très grande variété de programmes fédéraux et provinciaux d'aide à l'industrie pour le financement de la recherche au Canada.

Les programmes s'adressant à un secteur particulier sont habituellement connus par les industries du secteur en question.

Les programmes les plus couramment utilisés sont :

- crédits d'impôts à la recherche et développement ;
- subvention du Conseil national de recherche du Canada ;
- chaires de recherche industrielle ;
- subvention du Conseil de recherche en sciences naturelles et en génie ;
- programmes FCAR (Fonds pour la formation des chercheurs et l'aide à la recherche)-Actions concertées ;
- fonds de valorisation recherche-Québec.

3. Les incitatifs fiscaux pour le partenaire

Les gouvernements québécois et canadien consentent d'importants crédits d'impôts sur les sommes investies par les entreprises en recherche et développement. En réduisant considérablement les coûts pour les compagnies, ces avantages peuvent faciliter la signature de contrats de recherche avec l'université.

4. La préparation d'une offre de service (proposition de recherche)

Les différentes étapes de préparation d'une offre de service devant mener à un contrat de recherche sont :

- la description de l'offre de service (proposition de recherche) ;
- les conditions du contrat de recherche ;
- le cheminement de la proposition ;
- le cheminement du contrat ;
- la gestion du contrat approuvé.

5. Modèles d'ententes

Les modèles d'ententes sont présentés ici à titre informatif seulement. Ces ententes types peuvent être utilisées, le cas échéant, comme base de référence entre l'université (représentée par le BLEU) et l'entreprise lors de l'établissement des modalités de réalisation d'un projet conjoint.

Ces modèles d'ententes sont :

- offre de service accéléré : cette entente a été conçue pour permettre le traitement rapide de projets de recherches assimilables à une commandite. L'entente est conçue de manière à permettre à l'entreprise d'approuver l'octroi du mandat directement à l'université sans passer par un intermédiaire, pourvu que l'offre de service soit à sa satisfaction.
- contrat de recherche sans cession des droits de propriété intellectuelle : l'université retient les droits sur la propriété intellectuelle qu'elle développe au cours d'une collaboration de recherche. Elle concède au partenaire qui finance les travaux une licence exclusive d'utilisation pour l'application spécifique.
- contrat de recherche avec cession de droit de propriété intellectuelle : pour la situation où la collaboration de recherche consiste à améliorer une propriété intellectuelle appartenant à l'entreprise, l'université accepte de céder les droits sur les résultats développés par ses professeurs.

- entendre cadre Chaire CRSNG (Conseil de recherches en sciences naturelles en génie du Canada) : cette entente a été conçue pour établir une Chaire. Elle prévoit qu'une partie des fonds de recherche provient du programme professeur-chercheur industriel du CRSNG et qu'une partie provient d'une entreprise, mais elle peut être adaptée aux chaires dont les fonds proviennent seulement d'une entreprise ou d'une fondation.
- entente de partenariat de recherche : lorsqu'une partie des fonds de recherche provient d'une subvention gouvernementale et qu'une partie provient d'une entreprise, cette entente est utilisée.
- entente de prêt de matériel biologique : cette entente est utilisée chaque fois qu'une entreprise, un organisme ou un chercheur externe à l'université veut emprunter des échantillons de matériel biologique produits par un professeur-chercheur de l'université à des fins d'expérimentation avec ces échantillons.
- entente de bourses en milieu pratique : plusieurs programmes permettent de jumeler une bourse provenant d'un organisme subventionnaire et une bourse provenant d'un partenaire industriel.
- entente de non divulgation : cette entente devrait être utilisée chaque fois que le professeur-chercheur doit transmettre à l'entreprise, ou recevoir de l'entreprise, de l'information confidentielle pour permettre l'établissement d'une collaboration de recherche.

LE MODELE AMERICAIN : LES SPIN-OFFS

Pour valoriser la recherche, aider au financement, disposer de résultats exploitables, rendre la carrière académique plus valorisante et ouvrir de nouvelles opportunités de carrière pour les diplômés, les Etats-Unis ont mis en place les **spin-offs**. La société spin-off est une entreprise créée en aval d'un service universitaire pour assurer la valorisation industrielle ou commerciale de l'expertise ou de résultats de recherches disponibles au sein de l'université.

Trois conditions doivent être remplies :

- la constitution d'une entité juridique distincte de l'université ;
- l'exercice d'une activité commerciale ;
- sur la base de l'expertise spécifique ou des résultats des recherches de l'Université.

La création d'une spin-off permet alors :

- de sortir le processus de développement de l'université où il n'a pas sa place et qui ne correspond pas à ses objectifs et à sa culture ;
- d'obtenir des avances récupérables ou des subsides non accessibles à l'université pour financer le développement de la preuve de principe ;
- d'offrir une opportunité aux chercheurs ayant la fibre entrepreneuriale.

Ces sociétés jouent le rôle de vecteurs de transfert de technologie.

Proposition de mécanismes innovants

Plusieurs idées mériteraient d'être développées afin de changer l'image négative et de démontrer le réel potentiel des universitaires, leur évident sens pratique et leur détermination.

LA CREATION D'UN ANNUAIRE DE CONTACTS

La création d'un annuaire de contacts par le développement d'un réseau d'anciens étudiants. Cela pourrait aussi constituer un carnet d'adresses de stages.

Avantages pour les étudiants :

Les étudiants des anciennes promotions pourraient recommander les nouveaux auprès des entreprises pour lesquelles ils travaillent. Comme cela, la recherche de stage serait simplifiée.

De plus, les futurs stagiaires seraient assurés d'avoir des stages qui leurs apportent et non des stages « café-photocopie ».

Avantages pour les entreprises :

Les anciens stagiaires devenus employés d'une entreprise, par soucis de crédibilité vis-à-vis de cette dernière, ne lui présenteront que de bons éléments. Ce qui permettra aux entreprises de, pourquoi pas, pendant la durée du stage former d'ors et déjà leurs futurs employés. Ce qui est un gain de temps et d'argent.

UN CONCOURS DE MISE EN SITUATION

Il est d'usage dans les établissements d'enseignement supérieur d'organiser des concours de plaidoirie ou concours d'éloquence pour les étudiants se destinant à la profession d'avocat.

Lors de ces concours, les professionnels du barreau peuvent assister aux prestations des plaideurs et ainsi repérer d'éventuels futurs collaborateurs.

Il serait intéressant d'instituer des concours similaires pour les étudiants se destinant à travailler dans les entreprises notamment pour ceux qui souhaitent devenir juristes en entreprise.

Ce concours consisterait en des mises en situations de problèmes auxquels les étudiants pourraient être confrontés dans leur future profession.

Il s'agirait, par exemple de placer l'étudiant dans une situation de conflit opposant plusieurs salariés au sein d'une entreprise, en lui demandant de régler le différend qui les oppose.

Les chefs d'entreprise pourraient alors être invités à ces concours et, à cette occasion, repérer d'éventuels stagiaires ainsi que les futurs juristes en entreprise susceptibles de correspondre à leurs attentes.

UN DISPOSITIF D'ÉVALUATION DES BESOINS STAGIAIRES/ENTREPRISES

Il serait utile d'identifier par un travail de consultation des entreprises les besoins non satisfaits des étudiants stagiaires et ceux des entreprises. Ce sont ces besoins qui créent les embauches.

Concrètement, les étudiants prépareraient un questionnaire afin de connaître d'une part le bilan de leur expérience avec des stagiaires précédents (exemples de questions : avez-vous été satisfait de vos anciens stagiaires ? Si oui, pourquoi/si non, pourquoi ? Qu'attendez-vous d'un stagiaire ? Laquelle de ses qualités pourrait vous décider à le recruter in fine ?...). Dans un deuxième temps, ils prendraient rendez-vous avec soit le directeur de l'entreprise, soit le DRH. Une fois les questionnaires remplis, il suffirait d'établir des statistiques. Ainsi, cela permettrait d'être à même de faire un profil des stages, et ainsi de proposer le « bon » étudiant à la bonne « entreprise », d'où une expérience valorisante et enrichissante pour les deux partenaires.

LA CREATION D'UN JOURNAL A DESTINATION DES ENTREPRISES

Dans le but d'un rapprochement avec le monde professionnel, les étudiants peuvent rédiger et diffuser gratuitement une veille dans divers domaines adressée aux professionnels et aux entreprises appelés à devenir des partenaires. Par exemple, dans les filières de droit, cette veille pourrait consister en une brève répertoriant les dernières actualités juridiques, qu'elles soient législatives ou jurisprudentielles. Ce bulletin doit être sérieux et concis, afin d'aider les entreprises à se tenir facilement informer.

De plus, les futurs employeurs y verraient la faculté de concision et l'esprit pratique des étudiants.

Le Fonds de Solidarité et de Développement des Initiatives Étudiantes (FSDIE) permet un premier financement des associations étudiantes après dépôt d'un dossier auprès d'un organisme grâce auquel ce journal pourrait voir le jour.

L'ETUDE ENTREPRENARIALE

Il s'agit de mettre en place un groupe d'étude constitué des différentes filières d'une même université. Ce groupe effectuerait des études similaires à des audits. En effet, les différentes filières travaillent très peu main dans la main, pourtant l'union fait la force.

Le principe est simple, chaque filière réalise une étude selon sa spécialité.

Prenons l'exemple de l'université de Nîmes :

- La filière Droit peut effectuer une étude juridique et une étude fiscale.
- La filière AES peut faire un audit comptable.
- La filière psychologie peut faire étude psychosociologique.

L'objectif de l'étude est d'établir pour une entreprise, à un instant donné, un constat de conformité du référentiel utilisé par l'entreprise.

La mise en évidence de ces écarts est suivie de la mise en place d'actions correctives ou préventives lors d'identification de risques potentiels.

L'étude d'un système participe donc activement au maintien et à l'amélioration continue des processus soit en terme d'analyse des écarts, soit en terme de détermination des objectifs au travers de plan de progrès.

L'étude fait l'objet d'une évaluation de l'état du système et de ses évolutions, de sa maturité.

Comment procéder :

La prise de connaissance de l'entreprise sur le terrain passe par des entretiens avec les responsables de l'entité pour :

- confirmer les informations recueillies sur l'organisation, les difficultés rencontrées, les particularités locales...
- visite des locaux : pour mieux appréhender le mode de fonctionnement de l'entreprise et vérifier certains documents, permettre d'identifier les priorités et les préoccupations de l'entreprise. En l'espèce, un seul entretien est nécessaire pour l'ensemble des études, ce qui peut être un gain de temps pour l'entreprise.

Il convient également, dans le but de préparer la mission d'examiner quelques documents, par exemple, étudier les plans, rapports, contrats

L'étude comprend quatre grandes étapes qui sont :

- Etape 1 : Choix du thème de l'étude.
- Etape 2 : Préparation du questionnaire.
- Etape 3 : Mise en commun des informations.
- Etape 4 : Ajustement du planning.

La formalisation du travail se fait à partir du questionnaire que chaque filière a réalisé. Chaque filière fait un bilan et donne une conclusion au thème abordé.

Ce travail est conclut par un rapport d'étude.

Dans ce rapport doit figurer :

- une présentation du champ de l'étude ;
- une présentation de l'entreprise ;
- une synthèse du rapport ;
- le détail des actions sur les principales recommandations ;
- l'ensemble des fiches d'analyse et de recommandation ;
- et enfin des points d'amélioration.

Lors d'une réunion de clôture, il s'agit d'exposer les principales conclusions de l'étude effectuée et les recommandations appelées à figurer dans le rapport. Il est important de discuter du bien fondé de ces recommandations et des actions correctives que l'entreprise peut engager immédiatement.

Ici, le plus difficile est de trouver une première entreprise pour lancer le procédé. Ensuite, de fil en aiguille, les entreprises entendront parler de cette technique et viendront d'elles-mêmes, intéresser par cette idée.

Intérêt :

Ce processus a un double intérêt :

- Tout d'abord un intérêt pour les entreprises :

Elles vont bénéficier d'une étude complète à moindre frais. Cependant, ces dernières doivent être tenues au courant que cette étude n'a aucune valeur juridique et que rien ne remplace un audit. Mais, elle présente tout de même un sérieux avantage étant donné que l'étude englobe diverses compétences dont l'entreprise a besoin, contrairement à un audit qui lui se limite à une seule spécialité (audit comptable, audit fiscal, audit juridique).

Au niveau financement, ce système se rapproche étroitement du mécénat et l'entreprise bénéficie donc de tous les avantages y afférant.

L'entreprise sponsorise l'université en contrepartie de quoi, elle profite de services rendus tels que l'étude entrepreneuriale.

- Egalement pour l'université :

Par ce biais, elle se fait connaître dans le milieu professionnel. De plus, elle est sponsorisée par l'entreprise bénéficiaire de l'étude.

D'un tout autre point de vue, une étude comme celle-ci est plus qu'intéressante pour les CV des étudiants participants.

Table des matières

Sommaire	2
-----------------------	---

Quels mécanismes permettent de rapprocher l'entreprise et l'université ?	6
---	---

Les mécanismes ayant déjà fait leurs preuves 6

LES STAGES 6 |

Une convention tripartite..... 6

Durée 7

Rémunération..... 7

Protection sociale 7

Le but de la charte des stages en entreprise signée..... 8

L'APPRENTISSAGE 8 |

Quelles sont les conditions requises pour l'étudiant ? 8

Quelles sont les conditions requises pour l'entreprise d'accueil ? 9

Quels sont les avantages pour l'entreprise d'accueil ? 9

L'ORGANISATION DE FORUMS OU DE COLLOQUES..... 9 |

LA PEPINIERE D'ENTREPRISE 10 |

Présentation 10

Les objectifs de la pépinière 10

LES COUVEUSES D'ENTREPRISES..... 11 |

LES INCUBATEURS..... 12 |

LE MECENAT..... 13 |

La contribution à l'activité de mécénat peut prendre différentes formes 13

L'implication de l'entreprise..... 14

L'intérêt du mécénat pour l'entreprise..... 14

Les mécanismes méconnus 15

LE CONTRAT CIFRE..... 15

Qu'est-ce qu'un contrat CIFRE ?	15
Quelles sont les conditions requises pour l'étudiant ?	15
Quelles sont les conditions requises pour l'entreprise ?	15
Quelle doit être la nature de ce laboratoire ?	15
Quels sont les bénéfices d'un tel contrat ?	15

LES JEUNES ENTREPRISES UNIVERSITAIRES..... 16

Objectif	16
Les conditions requises pour la création d'une JEU	16
Avantages Fiscaux du statut de JEU	16
Exemples	17

LA TAXE D'APPRENTISSAGE 18

Qui est assujetti à cette taxe ?	18
Quel intérêt pour les entreprises ?	18
Quel intérêt pour l'université ?	18
Quelles sont les conditions à remplir pour en bénéficier ?	19
Comment affecter cette taxe à l'université ?	19

LA CHARTE PHENIX..... 19

Dispositif.....	20
Modalités de recrutement.....	20
Rôle des Universités	20
Rôle des associations étudiantes	20

LES POLES DE COMPETITIVITE..... 21

Définition des pôles	21
Principes de fonctionnement	22

LES BOURSES PME 22

Présentation	22
Modalités d'attribution	23
En pratique	23

LES CELLULES D'ACCOMPAGNEMENT A LA PROFESSIONNALISATION DES

ETUDIANTS (CAPE)	24
Avantage pour les entreprises.....	24
Avantage pour les étudiants et les jeunes diplômés.....	24
LA VEILLE TECHNOLOGIQUE	25
L'EXEMPLE DU PARTENARIAT DE MICROSOFT AVEC L'UNIVERSITE DE LYON I	25
Quels autres mécanismes pourraient créer un lien entre l'entreprise et l'université ?	26
<u>Les mécanismes existants à l'étranger</u>	26
Au niveau Européen.....	26
LE MODELE BELGE : LES CONTRATS DE COLLABORATION	26
LE MODELE SUISSE : INTERFACE ENTREPRISES	28
Au niveau international	29
LE MODELE MAROCAIN : LE PROJET STIMU	29
LE MODELE CANADIEN : RECHERCHE EN PARTENARIAT A L'UNIVERSITE DE SHERBROOKE	30
LE MODELE AMERICAIN : LES SPIN-OFFS	32
<u>Proposition de mécanismes innovants</u>	33
LA CREATION D'UN ANNUAIRE DE CONTACTS	33
UN CONCOURS DE MISE EN SITUATION	33
UN DISPOSITIF D'EVALUATION DES BESOINS STAGIAIRES/ENTREPRISES	34
LA CREATION D'UN JOURNAL A DESTINATION DES ENTREPRISES	34
L'ETUDE ENTREPRENARIALE	35