
RAPPORT D'ACTIVITE 2016



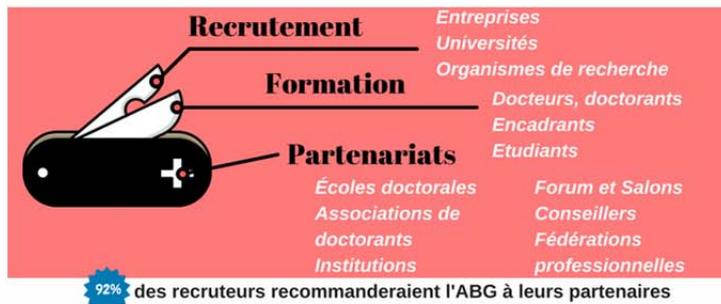
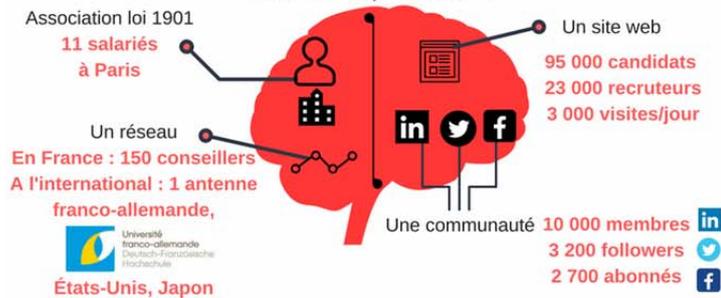
Association Bernard Gregory, 239 rue Saint-Martin, 75003 PARIS
Tel. +33 1 427 427 40 – www.abg.asso.fr – abg@abg.asso.fr

SOMMAIRE

L'ABG en bref	5
Le mot du Directeur	6
I – La mission d’insertion et recrutement	7
1 – Vue d’ensemble	7
2 – Les chiffres de l’emploi	7
3 – Les prestations de recrutement	31
4 – Les enquêtes automatiques	32
II – La mission de formation et d’accompagnement	35
1 – Vue d’ensemble	35
2 – Rôle national et local, en association avec les institutions	35
3 – Rapprochement avec les entreprises	37
4 – DocPro	38
5 – Bilan par action	40
III – L’ABG dans son écosystème	49
1 – Les partenariats	49
2 – L’international	53
3 – La plateforme intelliagence.fr	57
4 – Le réseau des conseillers de l’ABG	58
5 – Bilan des manifestations, interventions et forums	60
IV – L’information et la communication	65
1 – Stratégie de communication	65
2 – Le site internet intelliagence.fr	65
3 – Le concours de pitch professionnel de l’ABG	70
4 – La présence sur les réseaux sociaux	71
5 – Les actions de communication	74
V – Bilan financier et comptable	77
VI – Organisation de l’ABG	79

2016 en chiffres

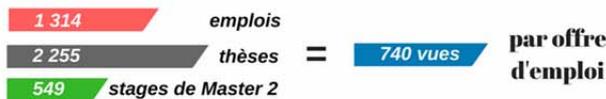
L'ABG, c'est :



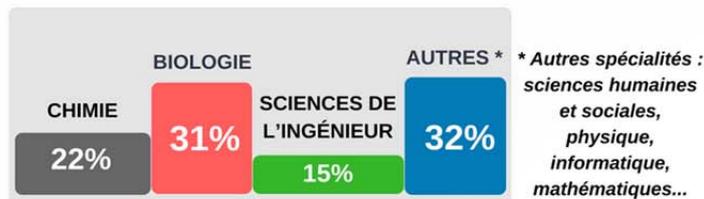
Formation



Offres d'emploi



Profil des candidats inscrits sur le site



239, rue Saint-Martin
75003 Paris
Tél. : +33 1 427 427 40

<http://www.intelligence.fr>
Intelligence
ABG_Jobs

Association
Bernard
Gregory

Le mot du Directeur

Que retenir de 2016 ? En tout premier lieu, la signature d'une nouvelle convention avec le Ministère, qui retrouve un format triennal, donne à l'ABG des objectifs clairs et s'incarne dans un dialogue régulier. Le soutien affirmé du Ministère à notre action est un encouragement majeur, et nous lui en sommes reconnaissants. De plus, nous avons été associés à plusieurs reprises au travail du cabinet de M. Thierry Mandon, et nous gardons un excellent souvenir de nos échanges avec M. Gérard Huot et M. le Ministre.

D'autre part, nous avons signé en 2016 trois conventions importantes. La première convention a été conclue avec l'ANRT, dont l'expertise et les activités sont complémentaires des nôtres ; elle jette les bases de nouvelles actions menées en commun au service des doctorants et des entreprises. Nous avons également mis en place des relations prometteuses avec le Comité Richelieu et l'association des structures de recherche sous contrat (ASRC), qui fédèrent plusieurs centaines d'entreprises innovantes. Ce rapprochement traduit l'importance du tissu des PME et ETI dans la dynamique d'innovation et l'emploi des docteurs, et nous permettra de mieux répondre aux attentes de ces entreprises.

Portée par une prospection active des entreprises et des structures d'accompagnement de l'innovation, l'activité de notre plateforme emploi a augmenté significativement cette année ; nous avons également pu aider plusieurs entreprises à réussir leur recherche de compétences. De nouvelles entreprises ont choisi d'adhérer à l'ABG et, pour certaines, de rejoindre son Conseil d'Administration. Leur vision nous sera très précieuse.

L'activité de formation et d'accompagnement a elle aussi poursuivi son développement ; elle se caractérise d'une part par la fidélisation de nos clients et d'autre part par une ouverture croissante à l'international. L'expérience acquise par l'ABG en plus de trente ans est un atout pour proposer des formations à l'évolution professionnelle aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche d'autres pays européens.

Enfin, nous avons continué à produire des contenus éditoriaux de qualité. Le succès de l'ABG sur les réseaux sociaux se confirme, avec l'atteinte des 10.000 membres de notre groupe LinkedIn. Notre participation à des forums et événements a été aussi soutenue qu'en 2015, impliquant très souvent des interventions d'entreprises de notre réseau. Nous les remercions chaleureusement de leur présence à nos côtés.

Tous nos métiers bénéficieront bientôt de la nouvelle plateforme informatique, dont le développement a été lancé cette année. Cette plateforme incarnera tout à la fois notre volonté de renouveler en permanence notre action, notre désir de répondre aux attentes de nos clients et utilisateurs, et la synergie entre nos différentes activités. Autant dire que ce projet porte beaucoup de nos espoirs. A suivre dans le Rapport d'activité 2017...

Vincent MIGNOTTE

I- La mission d'insertion et de recrutement

1. Vue d'ensemble

Le pôle « Relations entreprises et partenariats » présente et valorise tout au long de l'année, auprès des entreprises et entités de l'écosystème scientifique, toutes les actions et prestations que l'ABG est en mesure de proposer, en France comme à l'étranger.

Cette action transversale du pôle suppose de s'adapter à la taille ainsi qu'aux besoins de chaque entreprise et entité contactée ou rencontrée, afin de proposer la meilleure offre de service possible.

L'ABG, positionnée ces dernières années comme « spécialiste du conseil en recrutement de docteurs », adapte progressivement son discours et ses prestations dans le sens de la recherche de « talents, vecteurs d'innovation », ce qui dynamise la reconnaissance des docteurs comme accélérateurs, « disrupteurs », et atouts importants de l'entreprise.

Notre objectif est de répondre ainsi plus particulièrement, et avec réactivité, aux besoins de plus en plus complexes des ETI, PME et TPE, confrontées à une obligation d'adaptation rapide à la conjoncture économique nationale, européenne et mondiale.

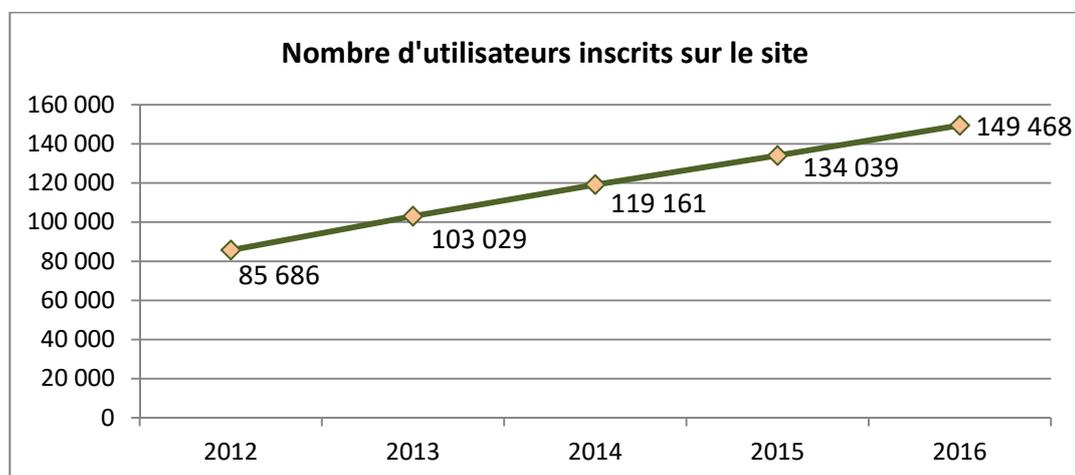
Enfin, l'ABG noue régulièrement de nouveaux contacts avec des entreprises, pôles de compétitivité, comités d'expansion économique, lors de manifestations, congrès et salons professionnels.

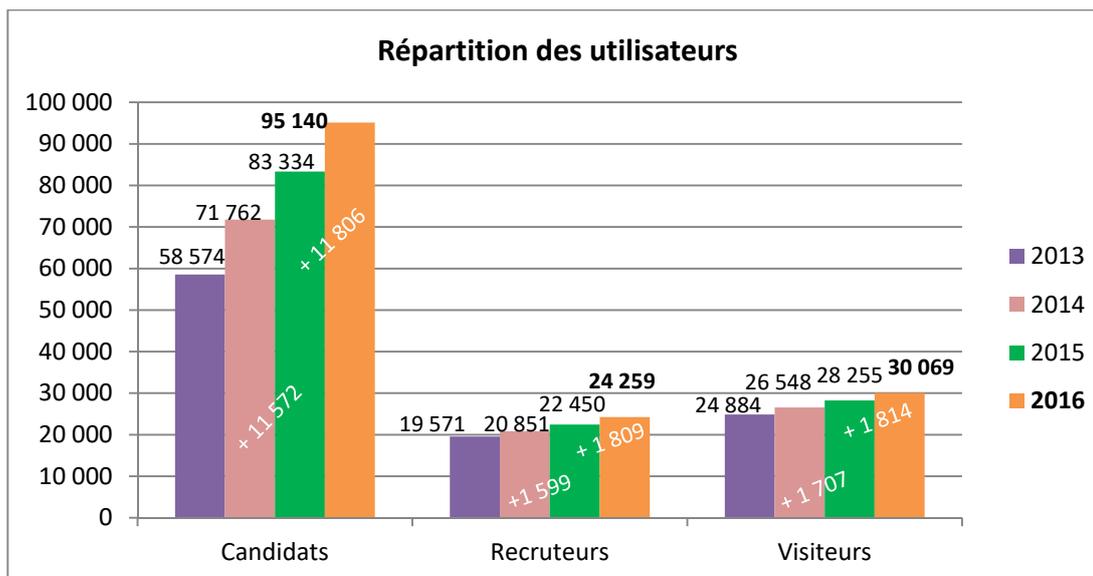
2. Les chiffres de l'emploi

a. Les utilisateurs du site ABG en 2016

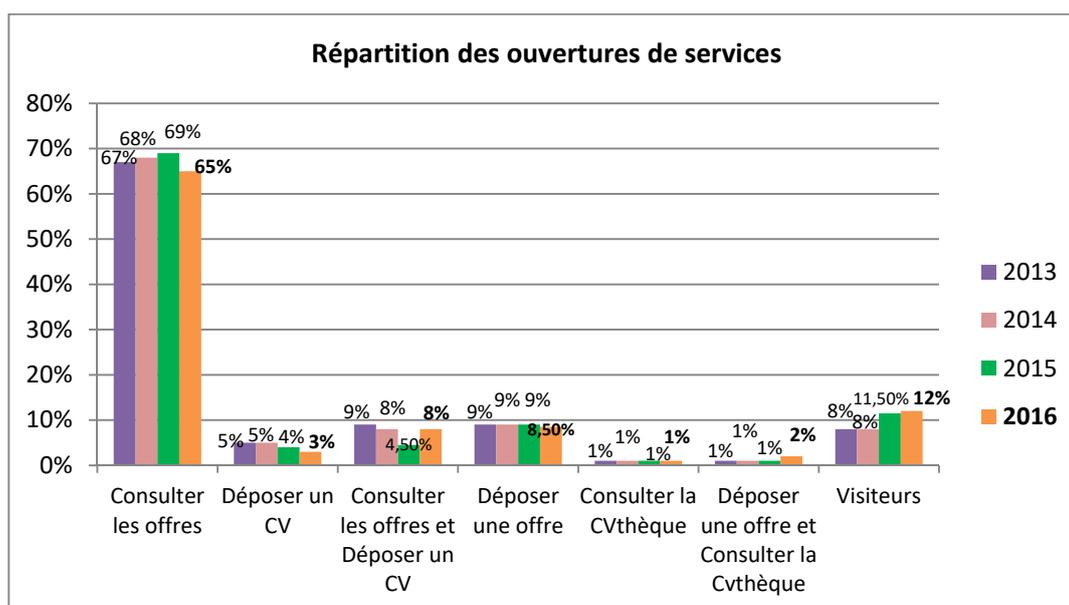
La progression est de 15 429 nouveaux inscrits en 2016, soit 551 de plus qu'en 2015.

L'augmentation du nombre de nouveaux inscrits est régulière depuis 3 ans, en moyenne + 15 000 personnes/an.





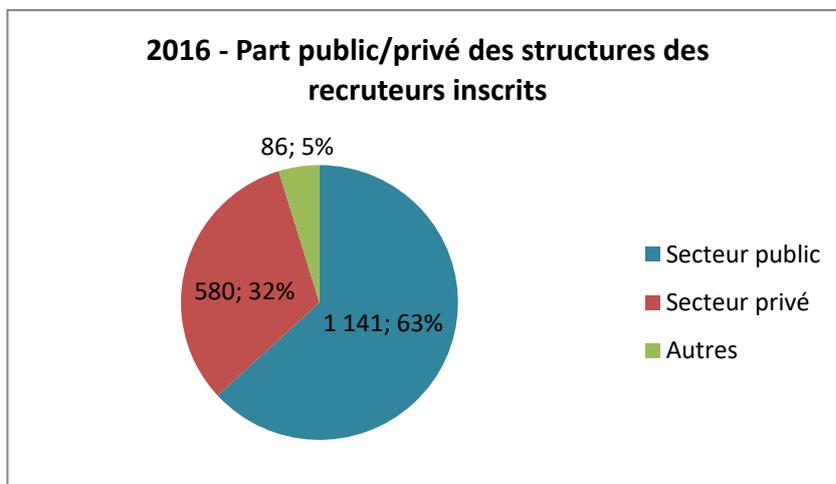
Globalement, la progression des nouveaux inscrits sur le site en 2016 est légèrement plus forte qu'en 2015 : +234 candidats, +210 recruteurs et + 107 visiteurs.



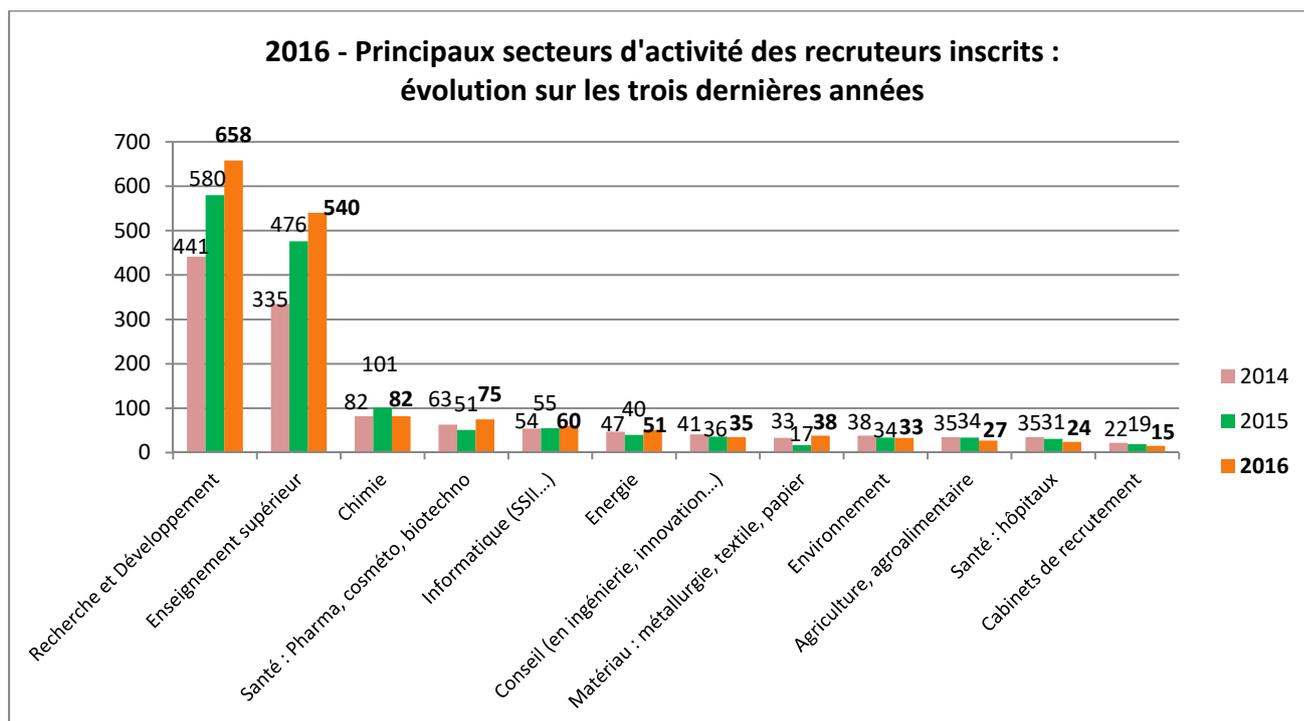
1 316 recruteurs ont ouvert le seul service de dépôt d'offres, soit 73% des nouveaux recruteurs inscrits. Malgré une très légère baisse, ce service reste le plus recherché pour recruter sur le site ABG. Côté candidats, alors qu'on note une progression régulière des inscrits, le taux d'ouverture du seul service de consultation d'offres a baissé (-4%). On constate cependant que les ouvertures du double service conjuguant « consultation d'offres et dépôt de CV » a presque doublé, en passant de 4,5 à 8%.

Les recruteurs inscrits en 2016

La proportion des nouveaux recruteurs du secteur privé est en constante augmentation, +21% en 2016.



L'indication « Autres » peut provenir d'organismes situés à l'étranger et de structures dont le fonctionnement se trouve à la frontière des secteurs public et privé.

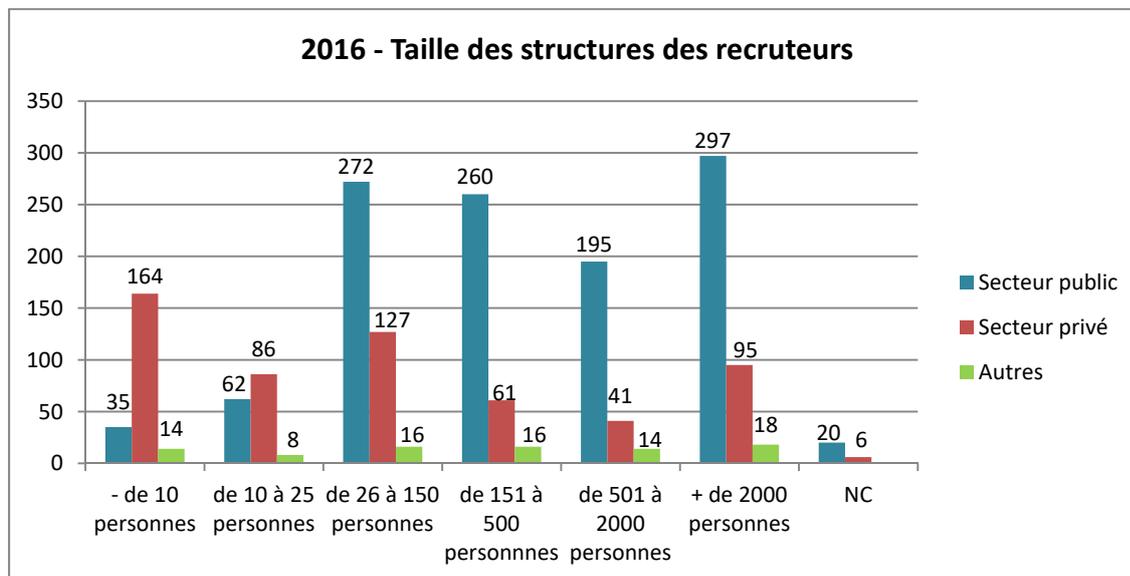


La hausse des inscriptions des recruteurs des secteurs d'activité de la R&D et de l'enseignement supérieur constatée en 2015, s'est poursuivie en 2016. Excepté pour la chimie, qui reste cependant un des secteurs d'activité le mieux représenté sur le site ABG.

On note une hausse des inscrits des secteurs en « Santé pharma, cosmétique, biotechnologies », « Informatique (SSI...) » et « Energie ».

Après une baisse importante en 2015, le nombre d'inscrits dans le secteur des Matériaux repart nettement à la hausse en 2016 et dépasse le volume de 2014.

Par contre, les secteurs tels que « Agriculture, agroalimentaire », « Cabinets de recrutement », « Santé : hôpitaux » subissent une diminution régulière des inscriptions depuis 2 ans.



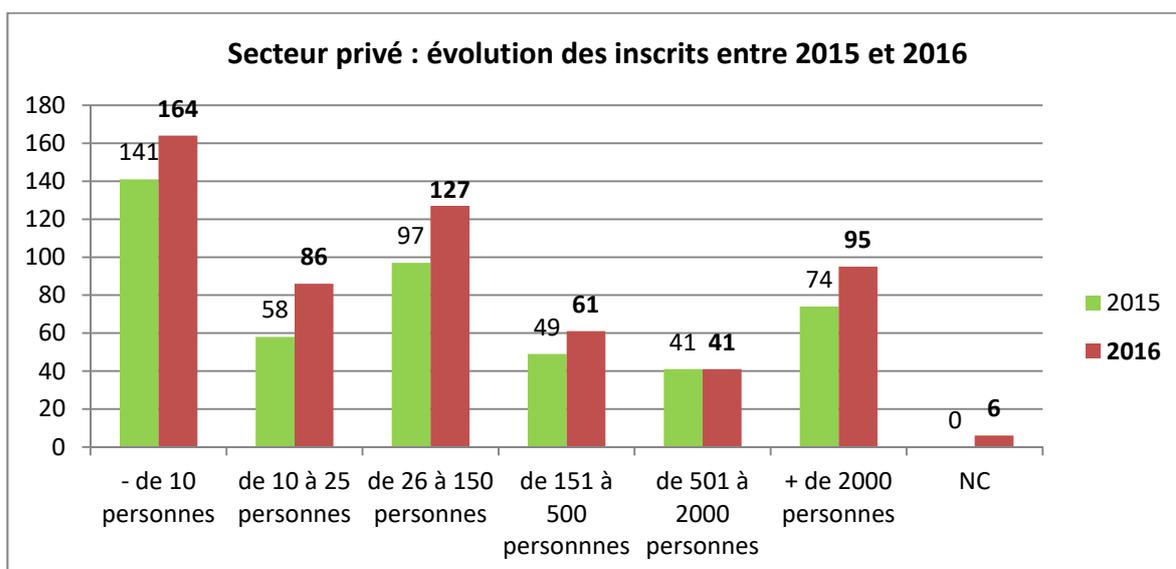
Le nombre de nouveaux inscrits du secteur public reste stable.

Il y a 580 nouveaux recruteurs du secteur privé en 2016, soit 120 de plus qu'en 2015. Ces nouveaux inscrits ont diffusé 14,5% des offres d'emploi en 2016.

Parmi ces 580, 250 sont issus de structures de 25 salariés ou moins, soit 48% des inscrits.

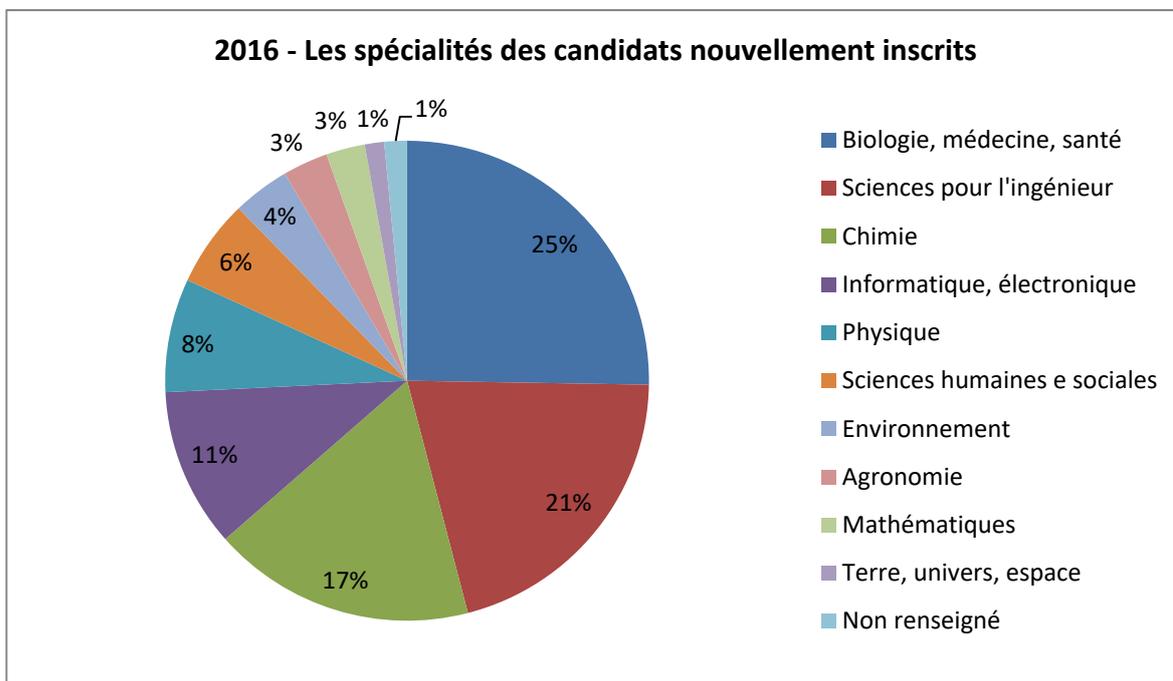
Les microentreprises (moins de 10 salariés) représentent 28% des nouvelles inscriptions du secteur privé en 2016.

Les plus fortes hausses d'inscriptions relevées par rapport à 2015 proviennent d'entreprises de 10 à 25 personnes avec 32,5% d'inscrits en plus, et d'entreprises de 26 à 150 personnes, avec 23% d'inscrits en plus. Ces nouvelles entreprises représentent à elles seules 10% des offres d'emploi et 14% des CDI publiés en 2016.



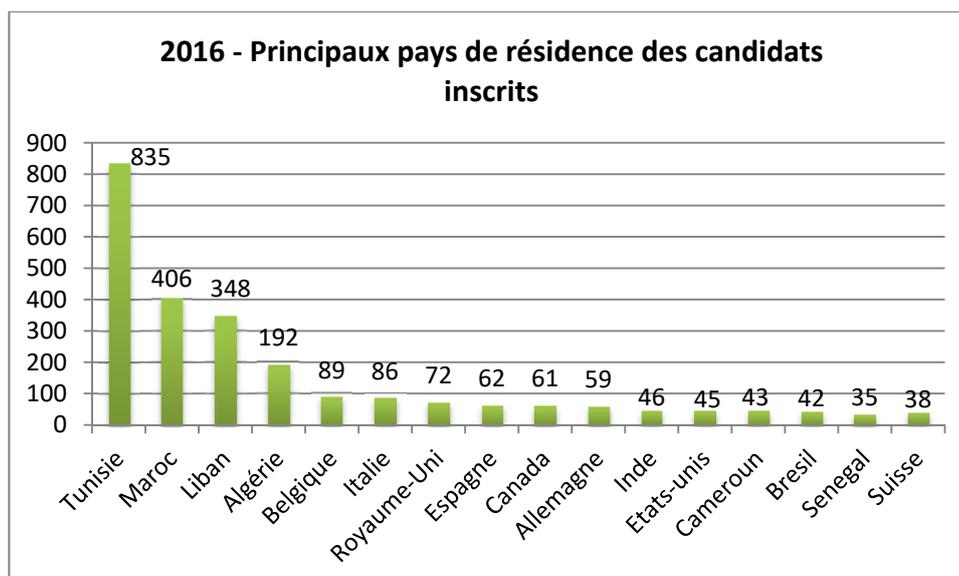
Les candidats du site ABG

95 140 docteurs, doctorants, masters et ingénieurs sont inscrits dans la base ABG.



Parmi les 11 806 nouveaux candidats, les domaines de compétences scientifiques les plus représentés sont inchangés : biologie, médecine, santé ; sciences de l'ingénieur ; chimie ; informatique, électronique. La proportion d'inscrits dans chaque spécialité scientifique est invariable depuis deux ans.

8 947 candidats résident en France et 2 859 à l'étranger. Ces derniers représentent 24% des nouvelles inscriptions de candidats en 2016.



Les pays francophones sont comme toujours largement représentés.

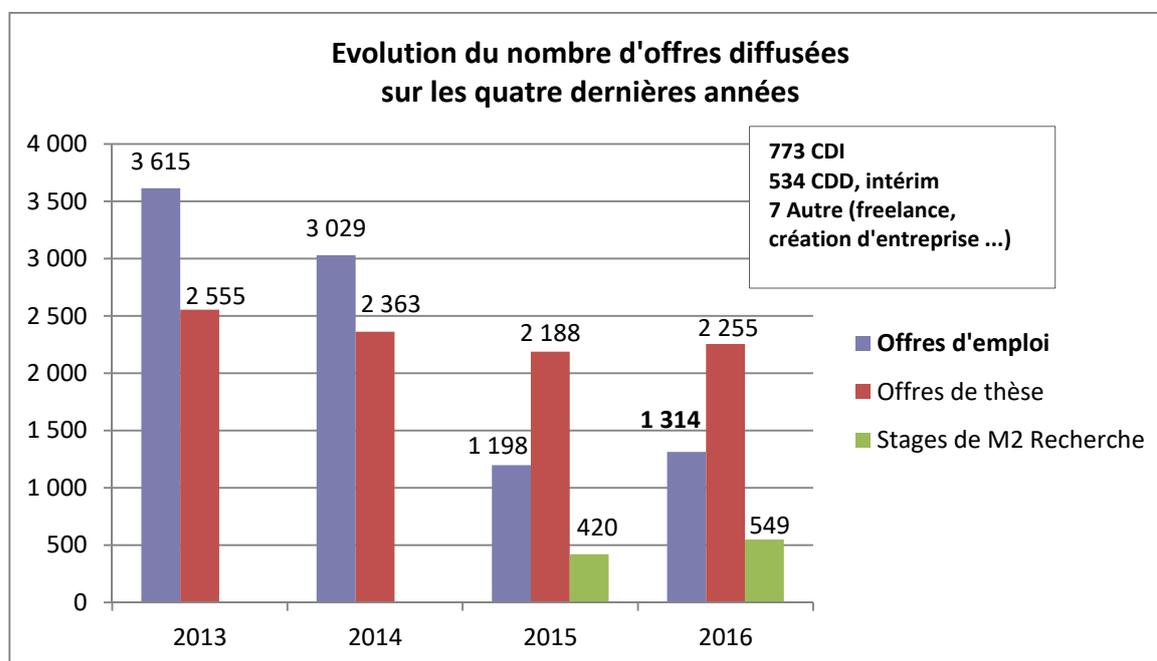
b. La diffusion des offres en 2016

La diffusion des offres sur <http://www.intelligence.fr>

Rappelons que depuis septembre 2014, la diffusion des offres d'emploi est payante sur le site de l'ABG. La diffusion des sujets de thèse et des stages de M2 Recherche demeure gratuite, tout comme le téléchargement de CV.

2015 était la première année pleinement impactée par ce changement de modèle économique. Elle avait de ce fait connu une forte baisse du nombre d'offres diffusées.

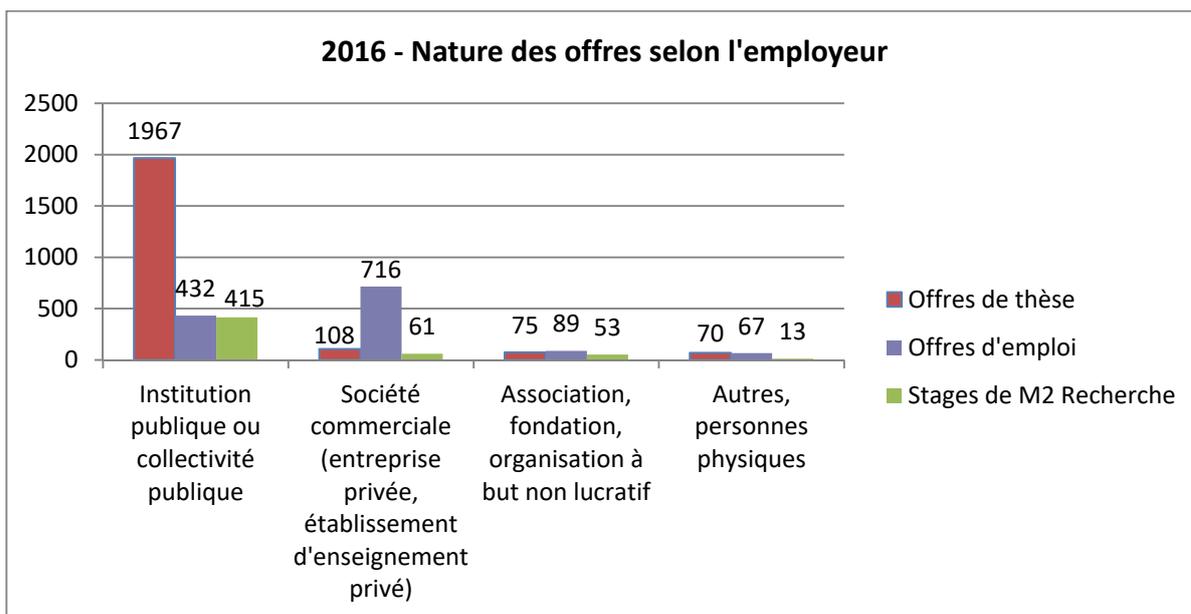
En 2016, 4 118 offres ont été mises en ligne sur le site ABG. Ceci représente une progression de 312 offres par rapport à 2015 (+8%), un résultat très satisfaisant. La progression porte sur les trois types d'offres diffusés.



Les offres de stage sont diffusées depuis deux ans sur le site ABG, sans qu'il n'y ait réellement eu de communication à ce sujet. Elles montrent cependant la plus belle augmentation en 2016, + 23,5%. Le nombre des offres d'emploi connaît une hausse de 116 offres par rapport à l'année précédente. Concernant les offres de thèse, dont le nombre diminuait régulièrement depuis cinq ans, on peut noter cette année un petit sursaut avec 67 offres de plus qu'en 2015.

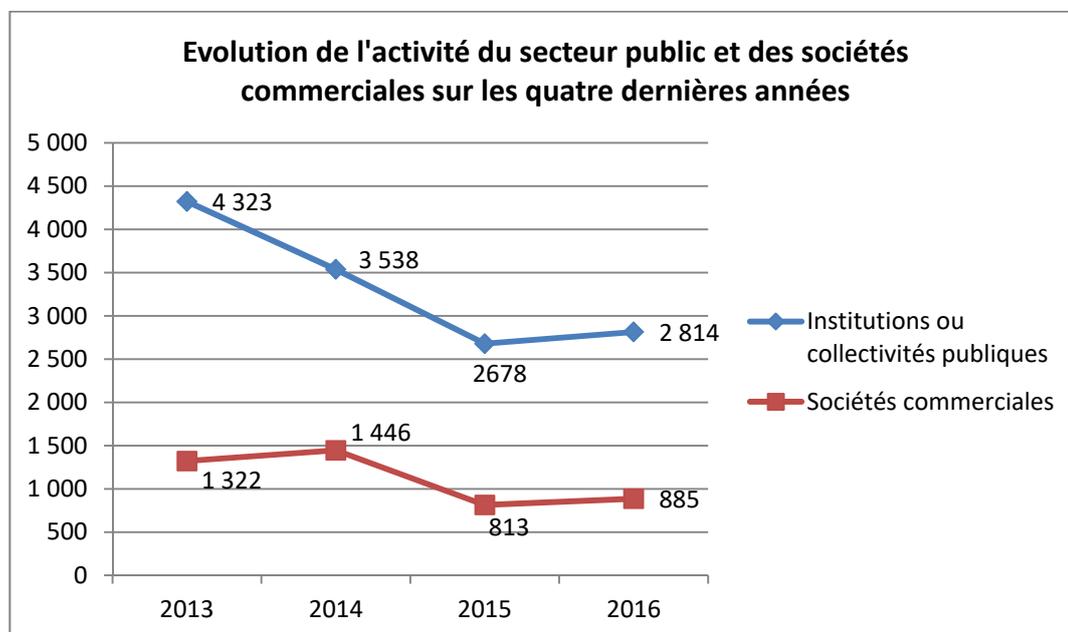
2 394 recruteurs uniques ont diffusé au moins une offre sur le site ABG, soit 138 recruteurs de plus qu'en 2015. En moyenne un recruteur diffuse 1,70 offre sur le site ABG, ce qui est stable par rapport à 2015 mais toujours en légère baisse par rapport à 2014 (1,80).

La répartition public/privé de la diffusion des offres



Comme les années précédentes, le secteur public est le plus important financeur de thèses (+3% en 2016), mais également de stages M2 recherche (+19,5% en 2016). Le nombre d'offres d'emploi diffusées par le secteur public reste stable.

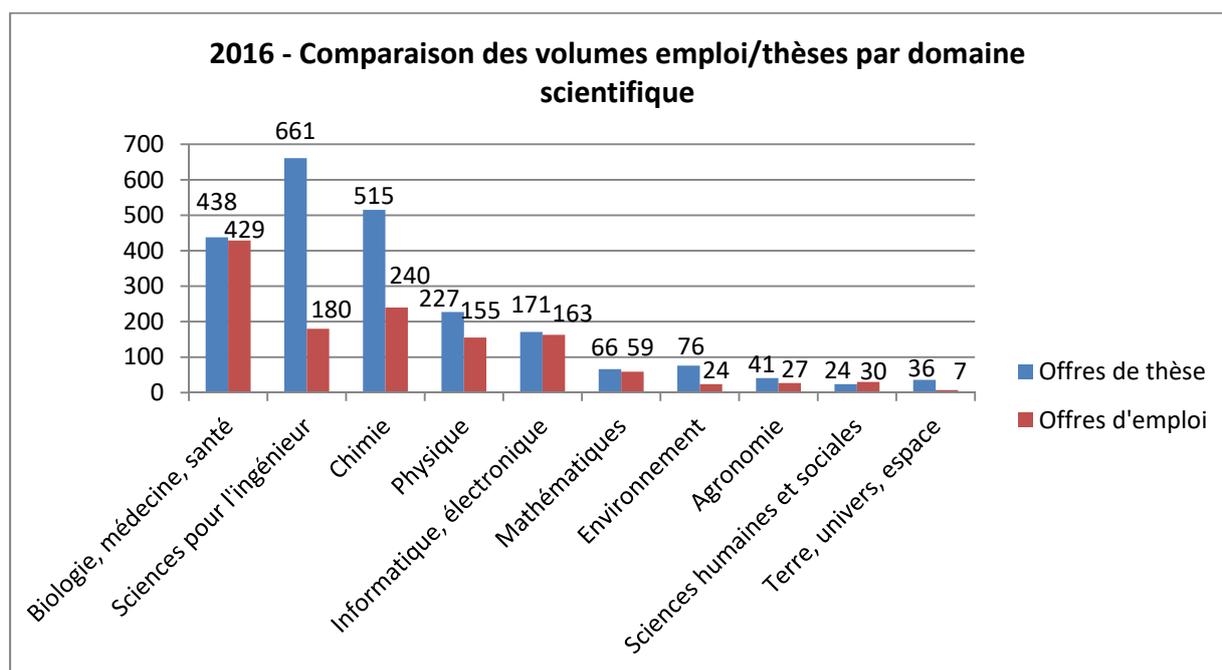
Les sociétés commerciales contribuent toujours aussi fortement à la progression du nombre d'offres d'emploi sur le site, +10% cette année.



La courbe montre une baisse d'activité du secteur public depuis 2013. Elle s'est légèrement inversée en 2016, avec 136 offres de plus, essentiellement des thèses et des stages M2 Recherche.

Les sociétés commerciales ont également diffusé davantage d'offres en 2016 : les 72 offres qui inscrivent la courbe à la hausse sont surtout des offres d'emploi.

Les domaines scientifiques recherchés par les recruteurs en 2016



Comparaison entre 2015 et 2016 :

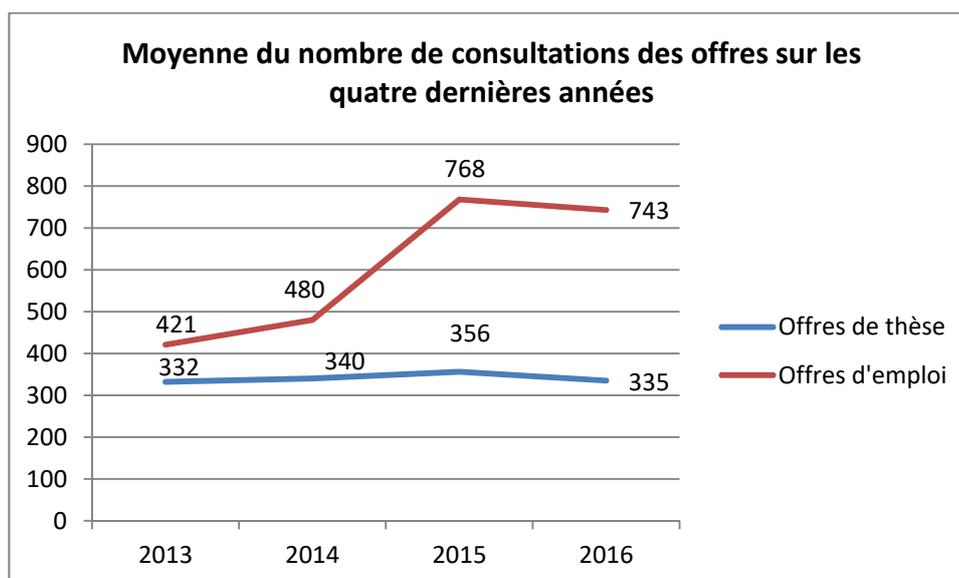
Concernant les offres de thèse, la plus forte progression est en sciences pour l'ingénieur (+52) et en chimie (+40). Les offres d'emploi font un bond en chimie (+69), en biologie (+52) et en informatique (+35). La chimie est donc le champ de compétences qui aura le plus bénéficié de l'intérêt des recruteurs.

La chimie connaît la plus belle hausse du nombre d'offres en 2016.

Les financements publics, abondants en thèse, créent un écart important avec le marché de l'emploi en sciences de l'ingénieur, chimie et environnement. Cela se vérifie en 2015 et 2016.

Les marchés de l'emploi et des thèses sont relativement équilibrés en biologie, informatique et mathématiques.

L'audience des offres



Après la très forte augmentation du taux de consultation des offres d'emploi en 2015, on constate une légère baisse en 2016. Ceci se vérifie également pour les offres de thèse.

c. Les offres d'emploi de l'ABG

L'offre commerciale

2016 est la deuxième année à générer un chiffre d'affaires grâce à la diffusion payante des offres d'emploi.

Les modalités de diffusion ainsi que l'offre commerciale sont les mêmes qu'en 2015 :

- 1 offre : 100€ HT, pour deux mois de diffusion.
- Pack de 10 offres : 900€ HT, soit 10 % de remise.
- Pack de 20 offres : 1700€ HT, soit 15 % de remise.
- Pack de 50 offres : 4000€ HT, soit 20 % de remise.

La validité des packs court de la date d'achat au 31 décembre de l'année suivante.

En 2016, 32 établissements publics et privés ont eu recours aux packs d'offres.

41 packs en cours en 2016 : 23 de 10 offres, 7 de 20, 6 de 50, 1 de 100 offres, 3 de 140 offres.

9 ont été épuisés et renouvelés.

18 packs ont été contractés en 2016.

Trois autres services payants, adossés aux offres d'emploi, ont généré en 2016 :

- 4 diffusions d'offres dont le recruteur souhaite rester anonyme,
- 1 sélection de CV,
- 2 mises en relation d'une entreprise avec des laboratoires publics de recherche (cf. I. 3. Les prestations d'aide au recrutement).

Affichage des offres d'emploi

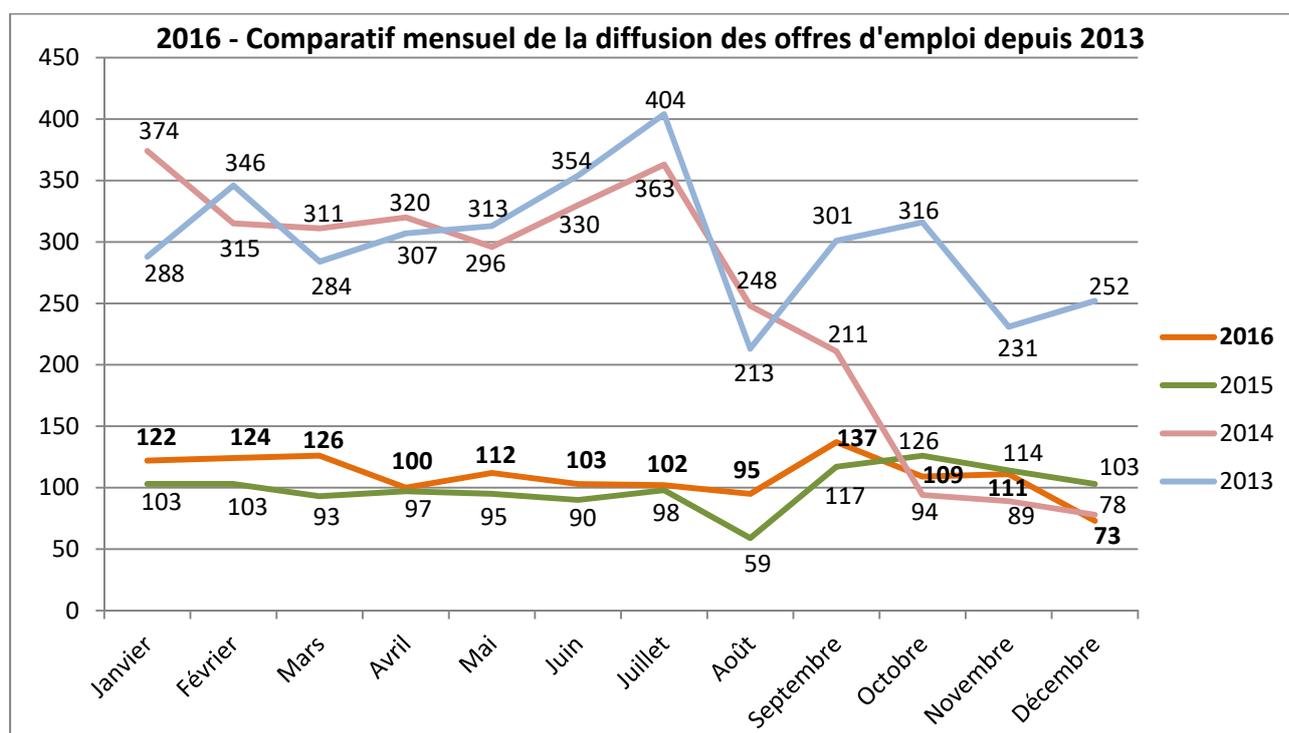
Chaque offre d'emploi est diffusée par défaut 2 mois sur le site ABG, relayée sur le compte Twitter @ABG_Jobs et sur le portail d'offres Indeed.

En outre, certaines d'entre elles bénéficient d'une promotion sur le site ABG (une semaine en moyenne).

Depuis août 2016, la promotion d'une sélection d'environ 6 offres d'emploi est diffusée chaque semaine dans la rubrique « Actu » du site ABG (cf. IV. 2. Stratégie éditoriale).

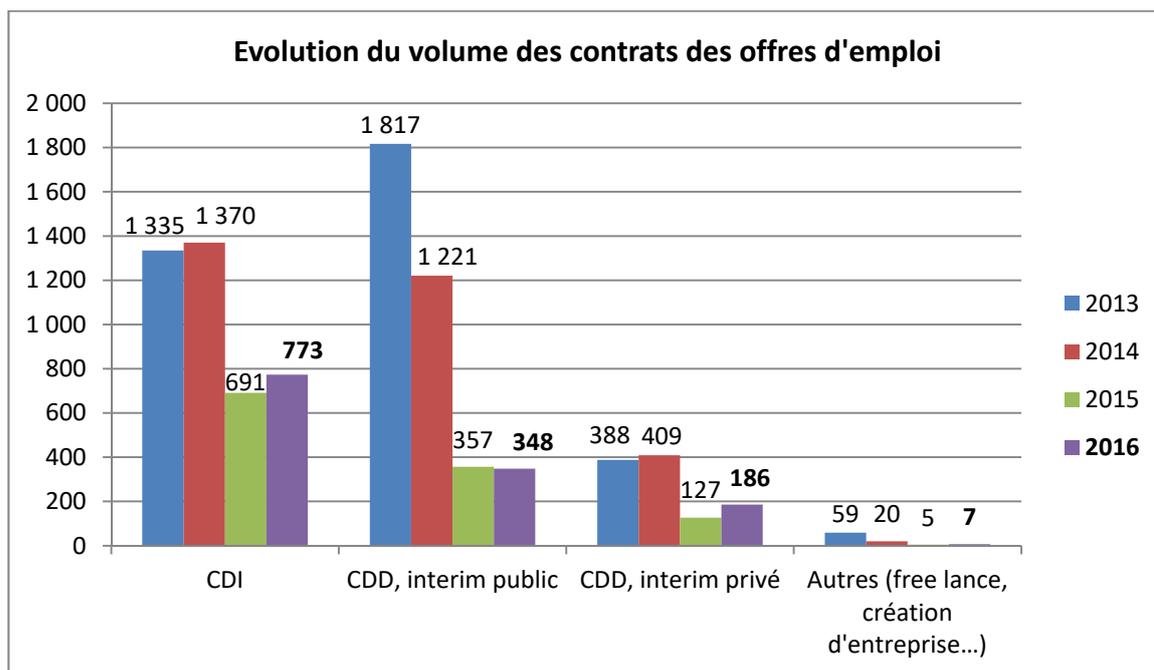
Le volume des offres d'emploi en 2016

1 314 offres d'emploi ont été diffusées en 2016.



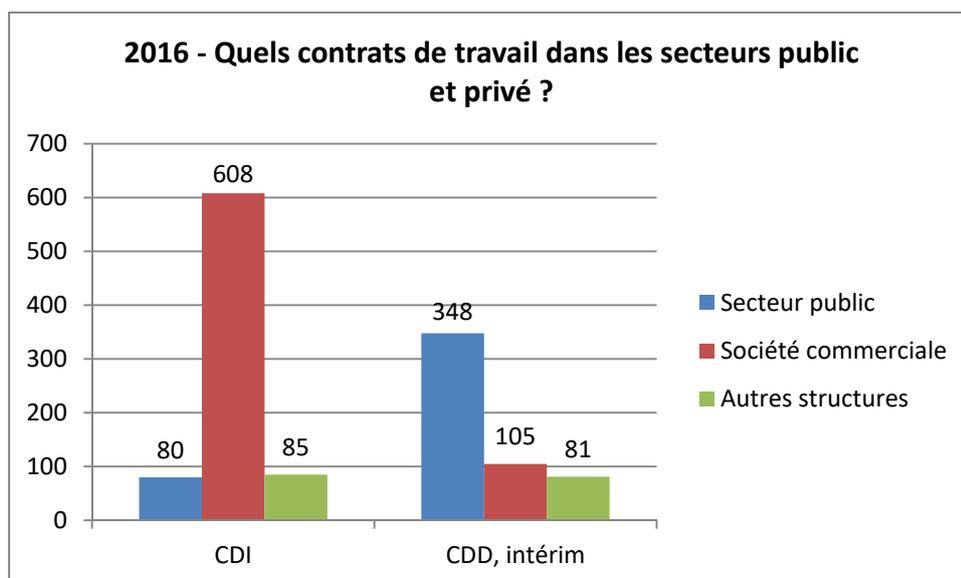
Pendant neuf mois consécutifs, de janvier à décembre, le nombre d'offres diffusées chaque mois a été supérieur au même mois de 2015. Le mois d'août, traditionnellement calme, a été particulièrement riche en offres. Toutefois, une baisse significative a été observée au dernier trimestre.

Le paysage du marché de l'emploi sur le site ABG

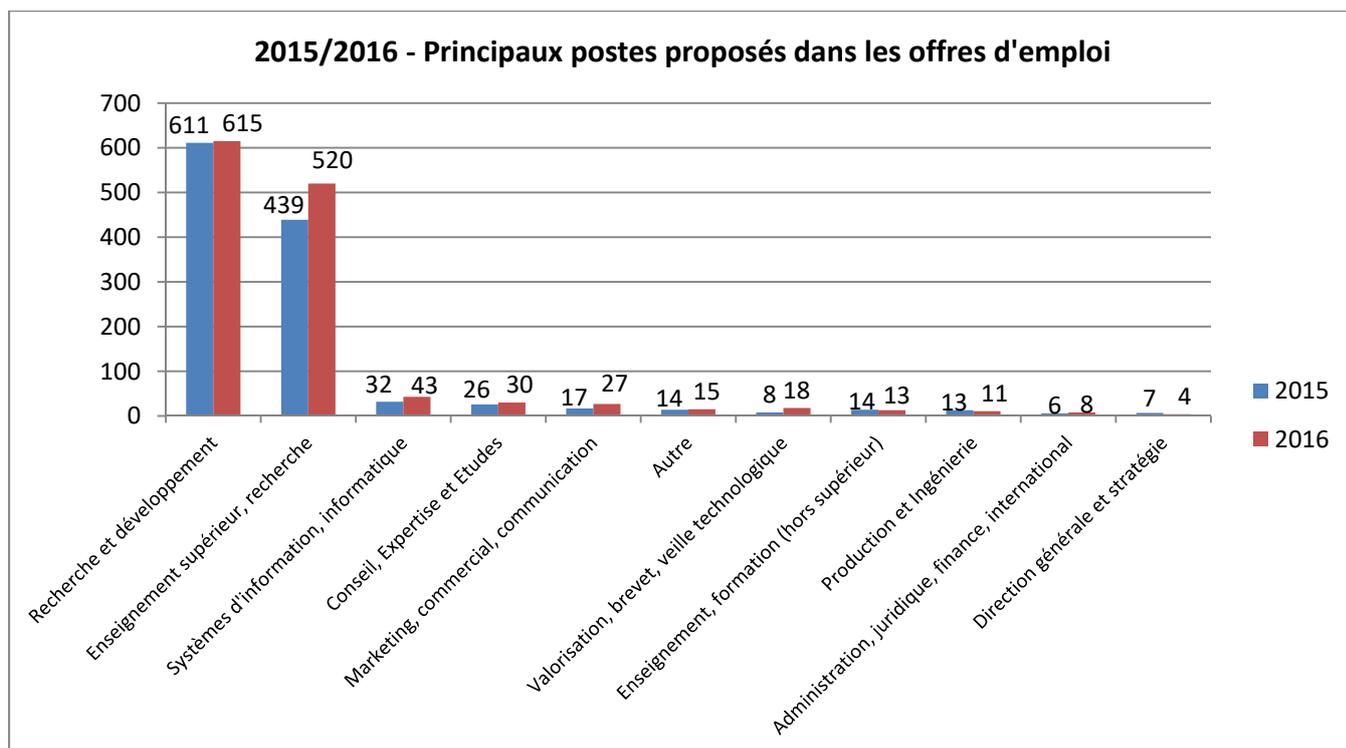


Le nombre des offres d'emploi a augmenté de 134 offres en 2016 par rapport à 2015. Cette croissance est due essentiellement aux CDI (82 de plus qu'en 2015) et aux CDD du privé (+59). Les CDD publics sont en légère diminution.

Alors qu'en 2013, le nombre de CDD était plus important que celui des CDI, la tendance qui avait commencé à s'inverser en 2014 s'est poursuivie. En 2016, le différentiel CDI/CDD est de 239 offres en faveur des CDI. Le passage aux offres payantes a clairement découragé l'affichage de « post-docs » dans les laboratoires publics (-81% entre 2013 et 2016).

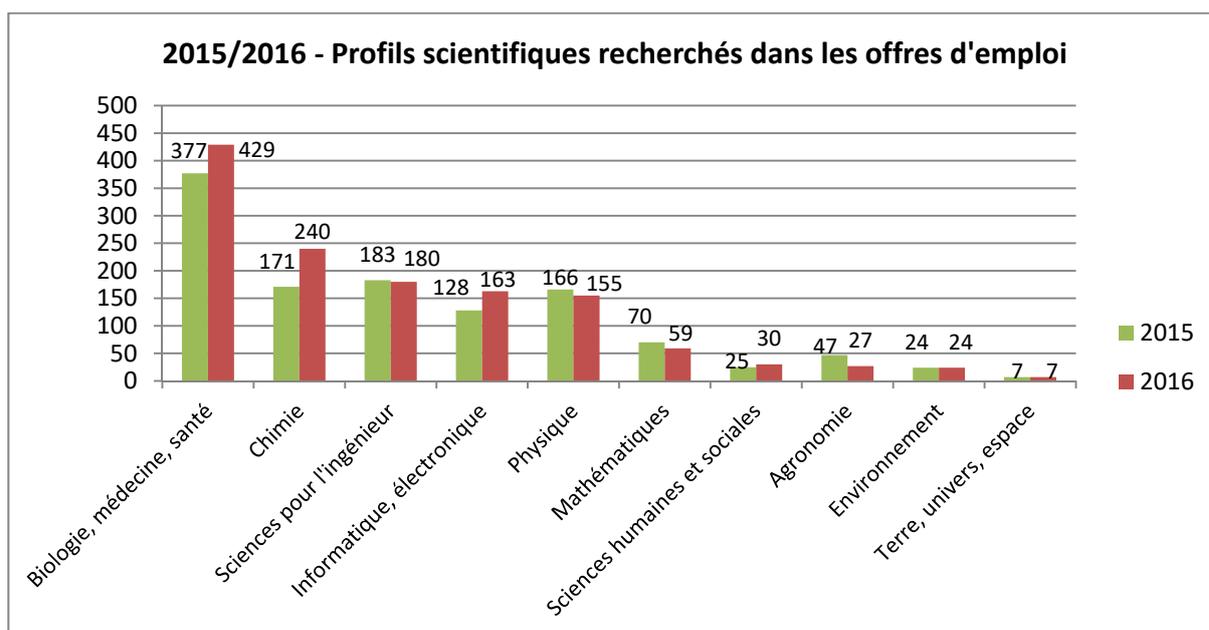


L'écart relevé en 2015 entre le nombre d'offres d'emploi diffusées par les sociétés commerciales et celles qui ont été diffusées par les institutions publiques se maintient encore en 2016 (713 contre 428). Sans surprise, les sociétés commerciales diffusent 79% des CDI.

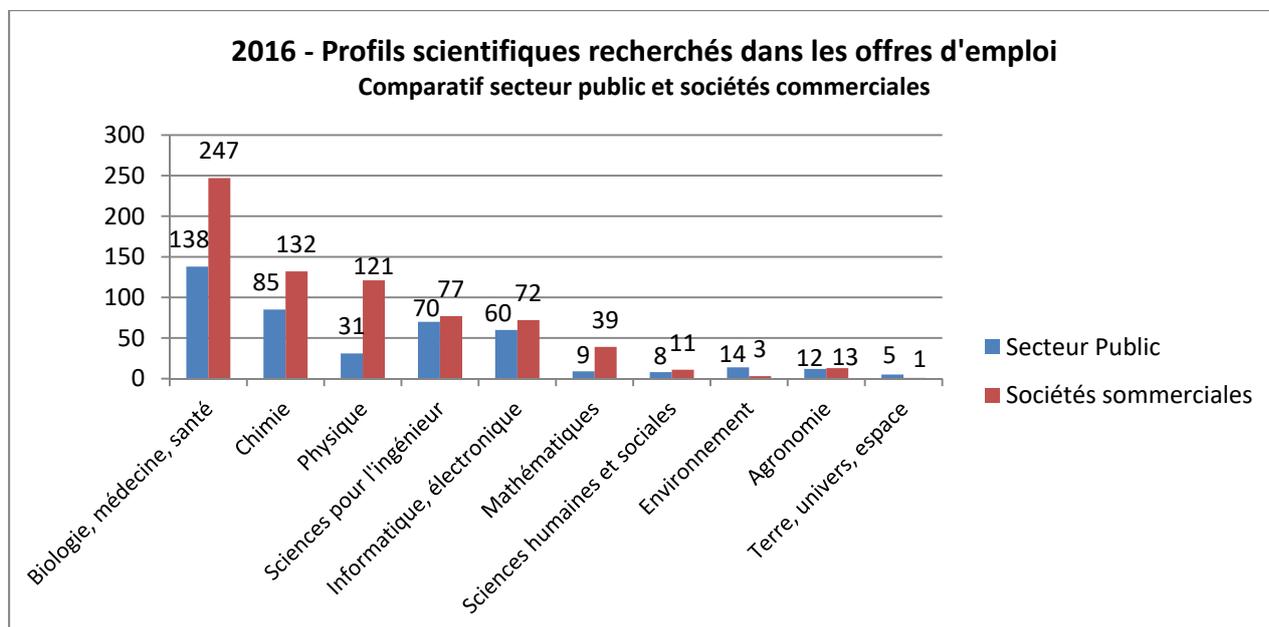


Les fonctions les plus recherchées sont les mêmes que les années précédentes : la R&D et l'enseignement supérieur/recherche.

Des progressions importantes sont enregistrées en « Enseignement supérieur, recherche » (+15,5%), « Système d'information, informatique » (+25,5%), « Marketing, commercial, communication » (+37%) et « Valorisation, brevet, veille technologique » (55,5%). Même si, pour la plupart de ces fonctions, les proportions sont faibles par rapport aux fonctions « leaders », cela témoigne de l'intérêt croissant des recruteurs à intégrer des compétences doctorales (formation par la recherche) dans des secteurs d'activité de l'établissement différents de la R&D.



On peut constater une forte hausse des offres d'emploi en chimie, avec 69 de plus en 2016. Ce champ scientifique dépasse les sciences de l'ingénieur, qui se stabilisent. La biologie et l'informatique augmentent également leur volume respectivement de 52 et 35 offres. Ces expertises ont été les plus sollicitées en 2016.

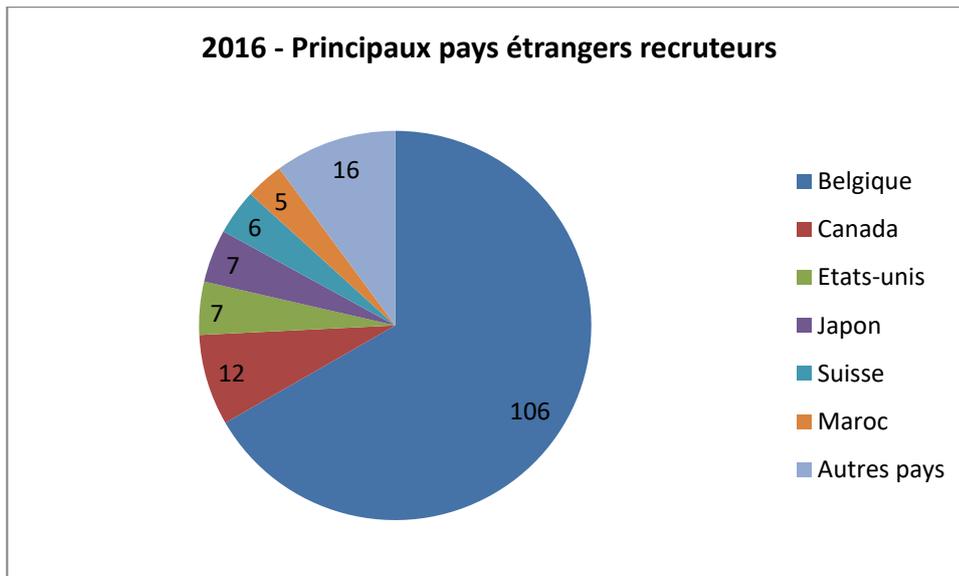


Dans l'ensemble, les sociétés commerciales sont plus fortement en demande de compétences dans tous les champs scientifiques. On constate qu'elles se sont particulièrement intéressées aux profils en biologie, chimie, physique et mathématiques, pour lesquels l'écart avec le secteur public est important. Leur intérêt semble relativement équivalent en sciences pour l'ingénieur, informatique et agronomie.

La localisation des postes diffusés

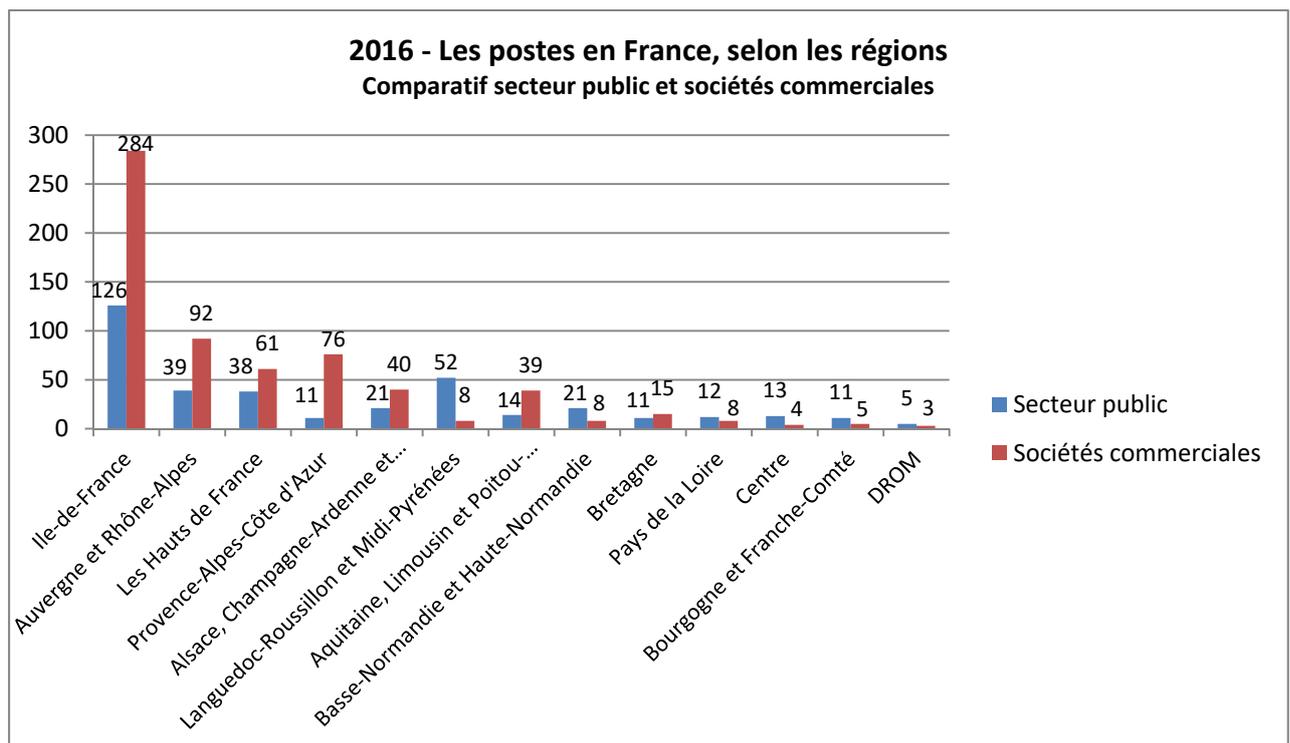
1 155 offres d'emploi correspondent à des postes en France et 159 à l'étranger.

La Belgique et dans une moindre mesure le Canada, pays francophones, se détachent des autres pays étrangers par leur nombre de postes proposés sur le site ABG. Ils représentent à eux seuls 74% des offres pour des postes à l'étranger (Belgique seule, 67%).



Par « Autres pays », on entend Allemagne, Australie, Chili, Chine, Espagne, Guinée, Indonésie, Liban, Luxembourg, Pays-Bas, Royaume-Uni.

Le recrutement en régions

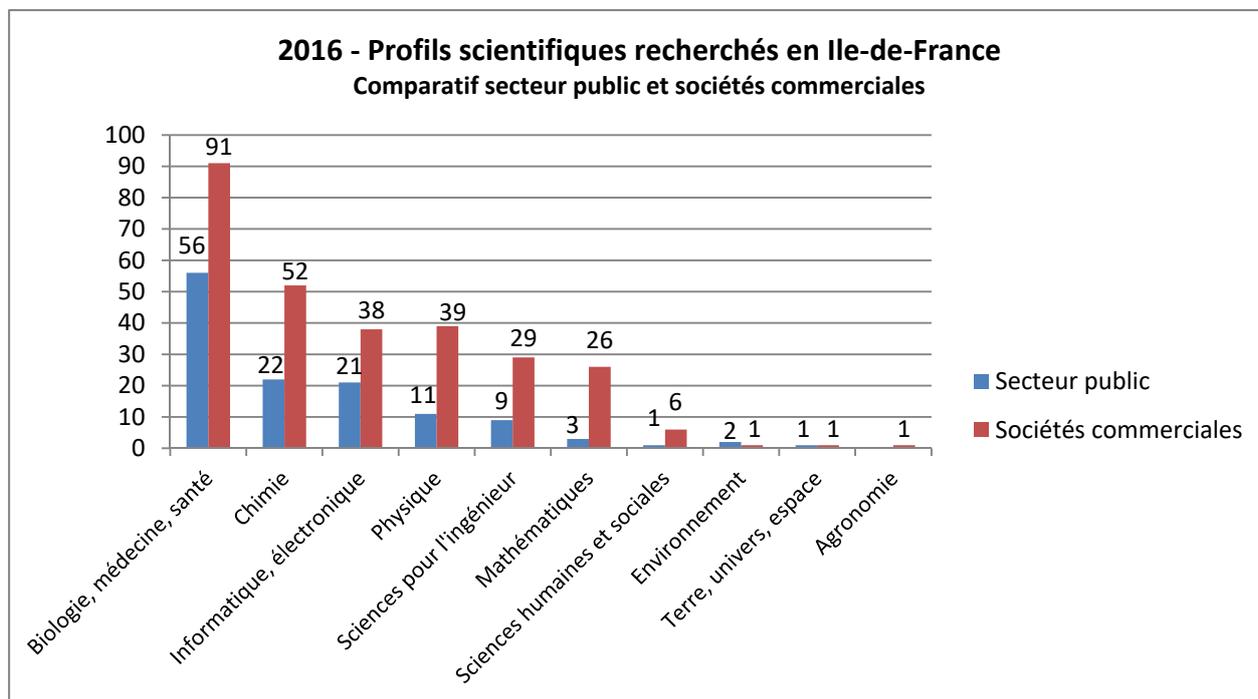


Les deux régions les plus importantes pour l'emploi des docteurs dans les sociétés commerciales en 2016 sont les régions Ile-de-France et Rhône-Alpes-Auvergne (376 postes).

La région PACA est bien représentée sur le site ABG et elle a connu la plus forte augmentation du nombre de postes sur son territoire : + 42 en un an.

L'écart de nombre d'offres entre secteur privé et secteur public est très marqué en Ile-de-France et en PACA.

Comme en 2015, on note la prédominance des offres du secteur public en Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées. Le différentiel avec les sociétés commerciales est particulièrement important.



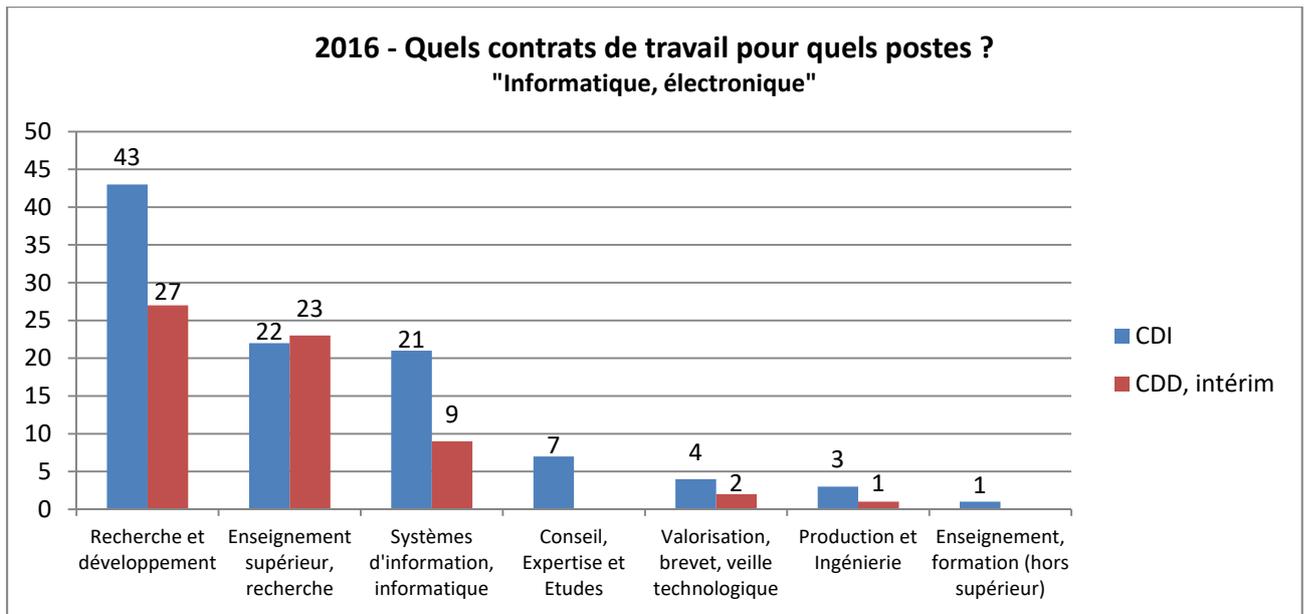
Par rapport à 2015, l'intérêt des sociétés commerciales s'est essentiellement porté sur des profils en biologie et chimie, avec une augmentation respectivement de 33 et 23 postes diffusés.

Alors que jusqu'ici le secteur public recrutait davantage en biologie, en 2016 on relève non seulement une diminution du nombre de postes (-20%) mais aussi l'importance du différentiel avec les sociétés commerciales (35 postes), dont les offres ont augmenté de 36%.

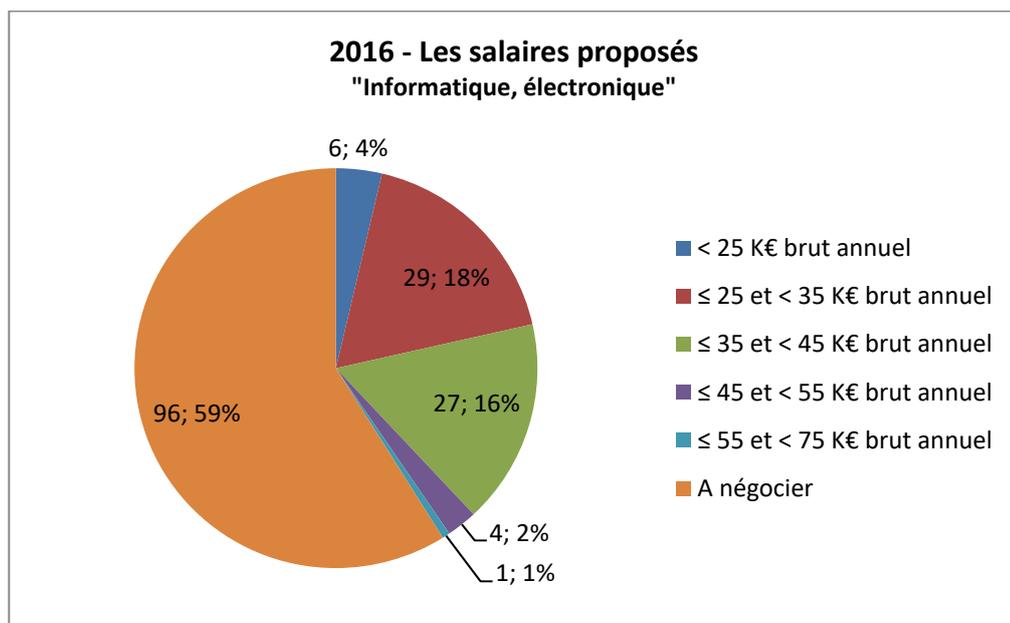
Le secteur privé maintient ses recrutements en informatique, physique et sciences pour l'ingénieur.

Focus sur les offres d'emploi en « informatique, électronique »

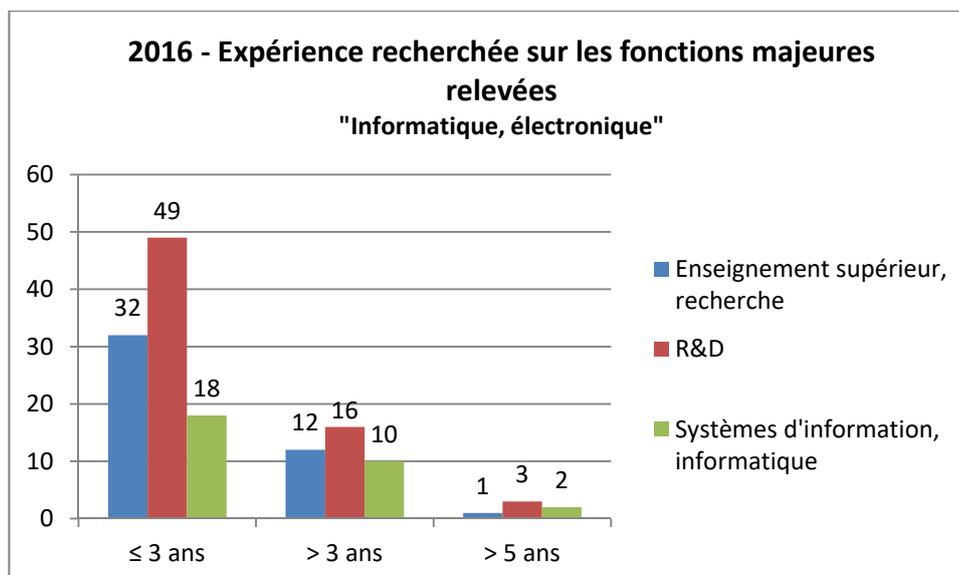
163 contrats ont été proposés : 101 CDI et 62 CDD/intérim, pour des postes essentiellement en R&D, Enseignement supérieur et Systèmes d'information.



43% des postes relèvent de la R&D, dont 42,5% en CDI.



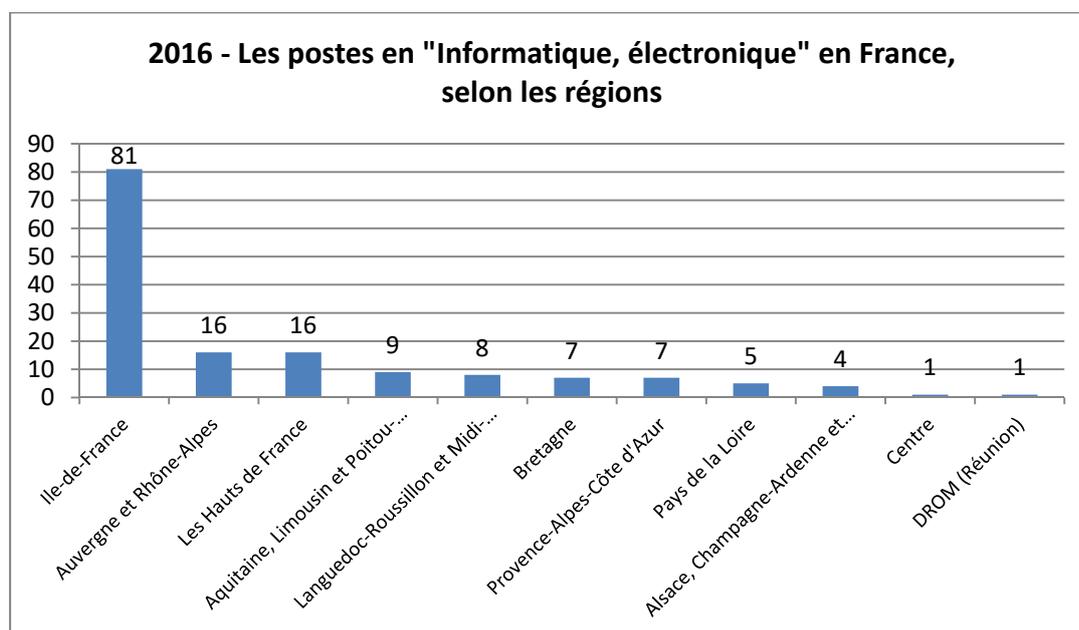
La formule « A négocier » est couramment employée, y compris pour des profils juniors.



Globalement, les jeunes diplômés sont les profils les plus recherchés sur le site ABG. Cela se vérifie dans ce champ d'expertise également. Ils représentent 70% des profils recherchés sur les fonctions majeures.

Informatique : localisation des postes

155 en France et 8 à l'étranger (Allemagne, Belgique, Canada).



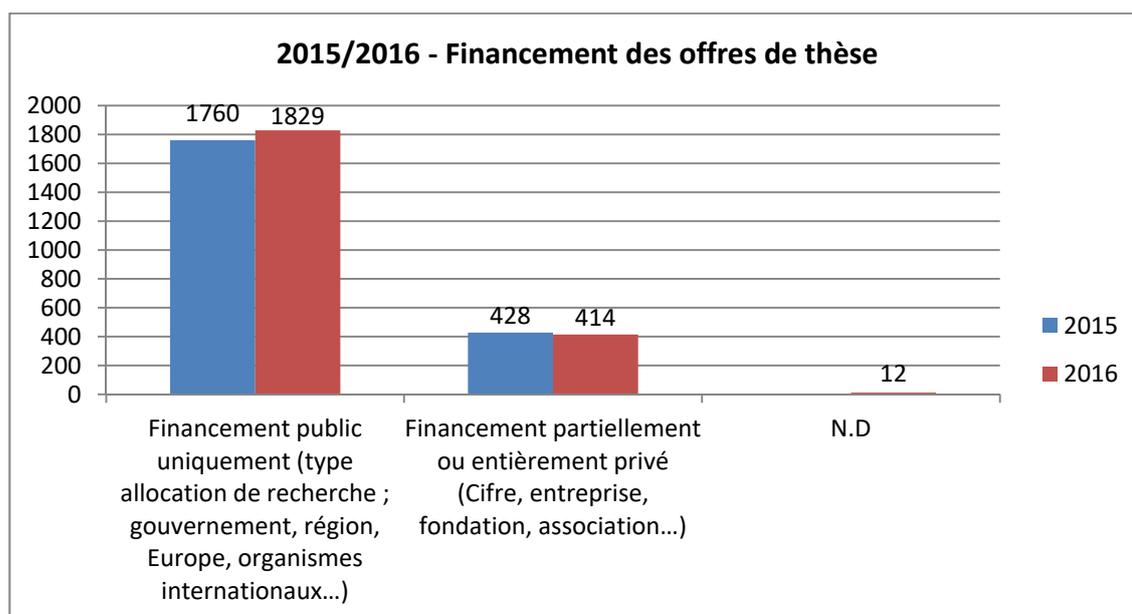
La plus forte proportion des recrutements en « informatique, électronique » se situe en Ile-de-France, loin devant les autres régions intéressées par ces profils.

Les offres d'emploi sur Emploi Scientifique en France

Dédié à l'emploi scientifique dans la fonction publique depuis 2010, le site a diffusé 27 offres d'emploi en 2016 contre 41 en 2015 et 30 en 2014.

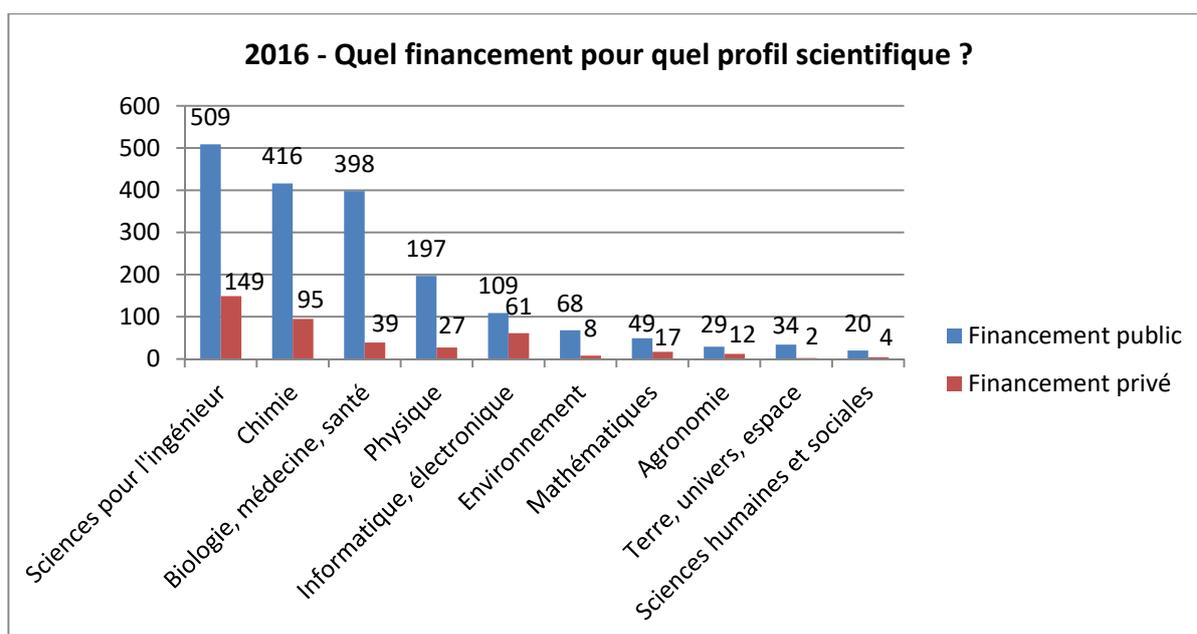
Ce site compte en moyenne 2000 visiteurs/mois.

d. Point sur les offres de thèse diffusées en 2016



Cette proportion, 80/20 %, est sensiblement la même depuis plusieurs années.

La grande majorité des thèses est diffusée par des laboratoires publics, même s'il y a un partenariat avec le secteur privé pour la réalisation du projet de recherche.



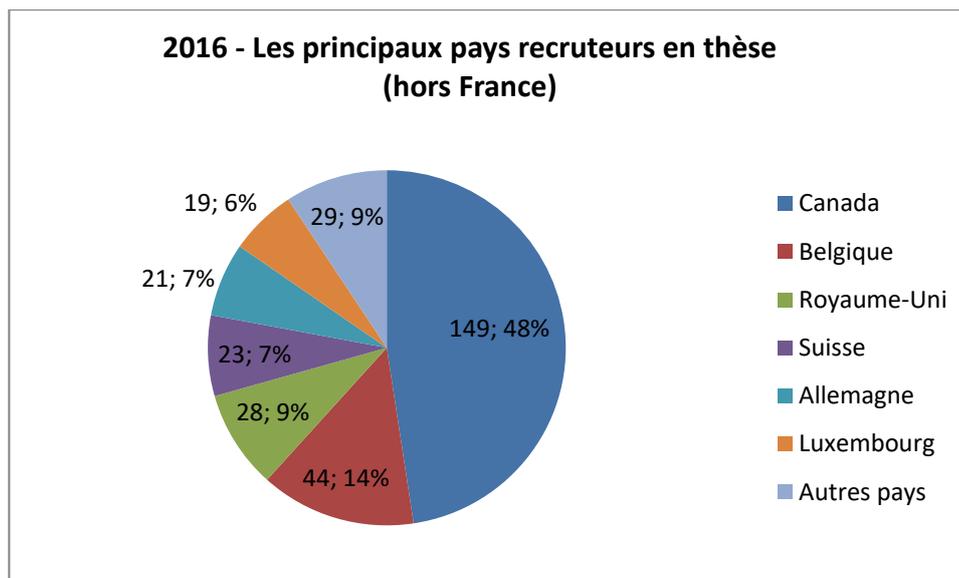
Par rapport à 2015, le secteur public :

- augmente son effort en sciences pour l'ingénieur, avec 80 financements supplémentaires, contrairement au secteur privé qui diminue son intérêt pour cette expertise (-29).

- dans les autres champs scientifiques, les financements publics se maintiennent, alors que globalement les financements privés sont en hausse.

A noter, l'intérêt du secteur privé pour la chimie et l'informatique.

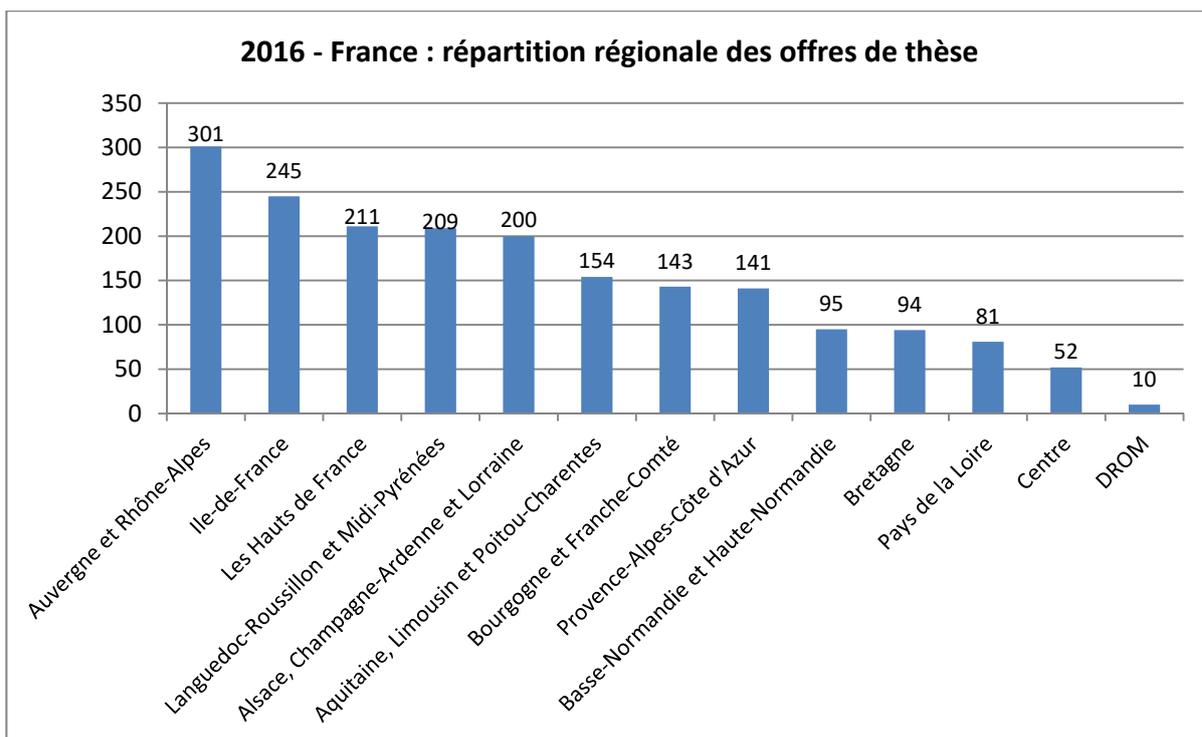
La localisation des propositions de thèse



Au total, ce sont 21 pays étrangers qui ont diffusé au moins un sujet de thèse sur le site ABG, soit 7 de plus qu'en 2015.

En 2016, on enregistre moins d'offres de thèse de l'étranger (285) mais une plus grande diversité des pays intéressés par les diplômés de l'enseignement supérieur français.

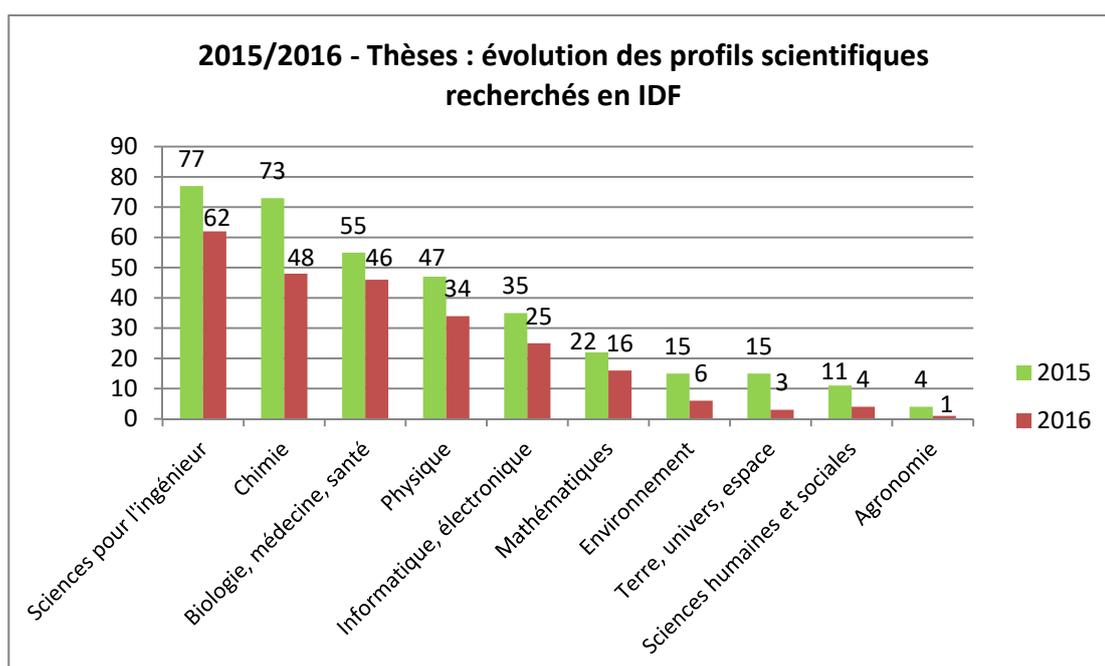
Contrairement à l'emploi, ici c'est le Canada (et non la Belgique) qui est enregistré comme le pays recruteur le plus important.



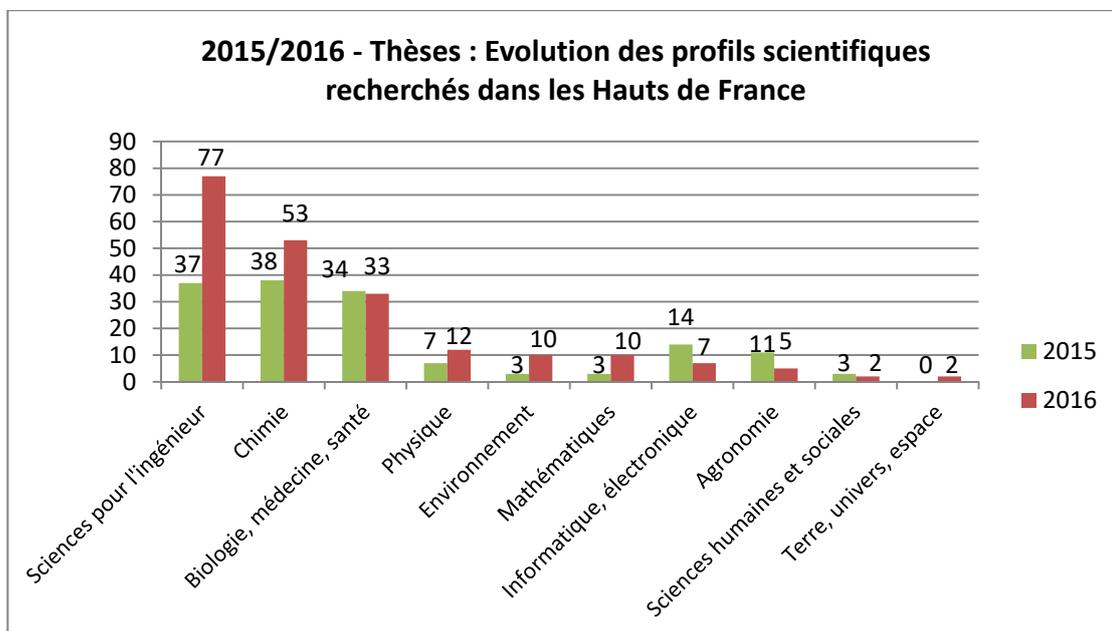
En Ile-de-France, le volume des offres de thèse diminue considérablement (-109). Cette région perd son statut de leader dans le domaine : la région Auvergne-Rhône-Alpes devient la première région en matière de recrutement en thèse. Qui plus est, elle en augmente légèrement le nombre (+11).

La majorité des autres régions maintiennent ou augmentent le volume d'offres. La plus forte progression revient aux Hauts de France avec 61 offres de plus.

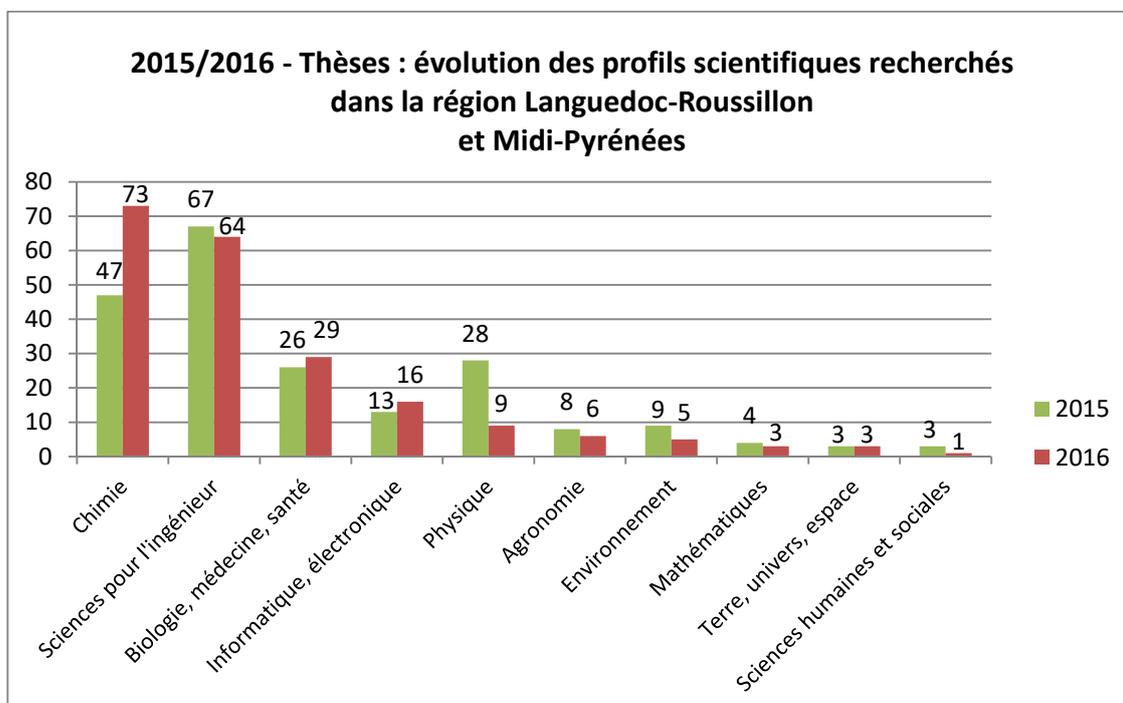
Profils recherchés en thèse : focus en Ile de France, dans les Hauts de France et en Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées



On voit que les plus fortes baisses sont enregistrées en chimie et en sciences pour l'ingénieur (respectivement -25 et -15 offres), qui n'en demeurent pas moins les plus profils les plus recherchés en thèse en Ile-de-France.



Dans les Hauts-de-France nous observons une tendance inverse : +40 offres de thèse en sciences pour l'ingénieur et +15 en chimie. Hormis en informatique et agronomie où il existe une diminution des offres, les autres disciplines scientifiques voient leur nombre d'offres augmenter ou rester à l'équilibre.



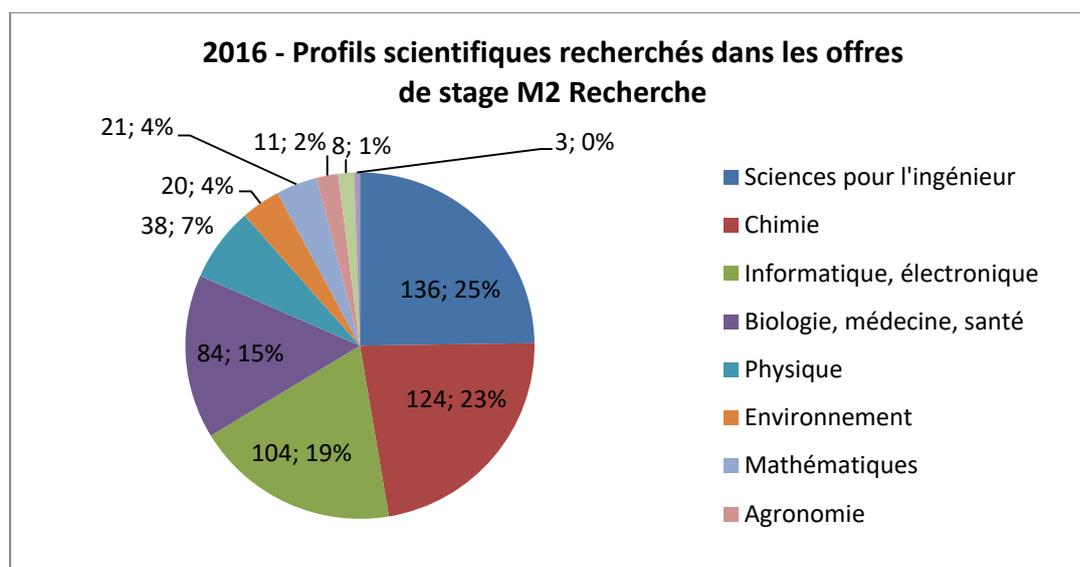
Contrairement aux deux premières régions, en 2016, la chimie est la première expertise recherchée ; elle connaît la plus forte hausse avec +26 offres.

Les sciences pour l'ingénieur secondent la chimie dans des proportions très honorables, bien qu'elles connaissent une très légère baisse des offres diffusées.

La physique montre une forte baisse avec 21 offres en moins.

e. Point sur les offres de stage de Master 2 Recherche diffusés en 2016

549 stages M2 Recherche ont été diffusés en 2016, soit 129 de plus qu'en 2015, première année de leur diffusion sur le site ABG. C'est aussi la plus forte hausse d'offres sur le site ABG en 2016. Chaque offre a été consultée en moyenne 94 fois.

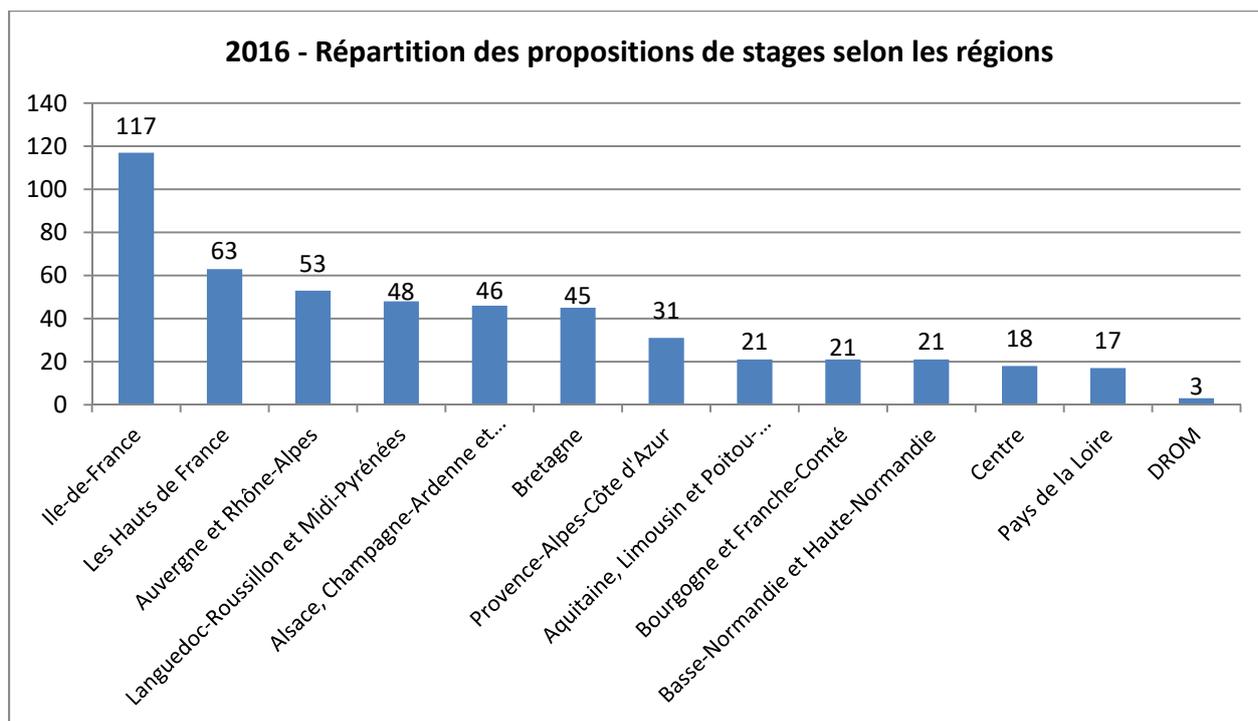


Comme nous l'avons vu plus haut, dans la présentation globale des offres, les laboratoires publics publient 76% des offres de stage.

Si le classement des deux premiers champs scientifiques recherchés est similaire à celui des offres de thèse (sciences pour l'ingénieur/chimie), il varie ensuite, les offres de thèse affichant en troisième position la biologie, puis la physique et enfin l'informatique.

L'informatique représente 19% des offres de stage et 7,5% des offres de thèse.

A titre de comparaison, les sciences pour l'ingénieur représentent 25% des offres de stage et 29% des offres de thèse.



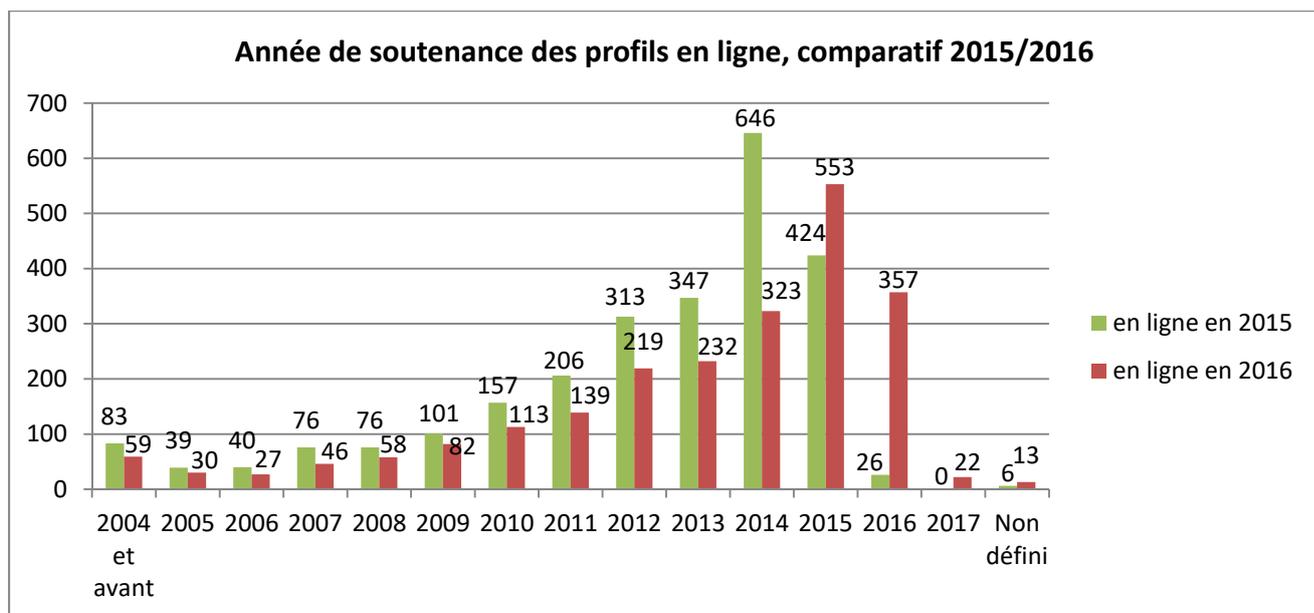
45 propositions de stages ne sont pas comptabilisées ci-dessus car elles émanent d'établissements d'enseignement supérieur étrangers.

Nous avons vu que la majorité des offres de thèse est concentrée désormais en Auvergne et Rhône-Alpes supplantant l'Ile-de-France. Nous constatons ici que l'essentiel des offres de stage est concentré précisément en Ile-de-France (23% d'entre elles) ; la région des Hauts de France en proposent 11% et la région Auvergne- Rhône-Alpes, 10,5%.

f. Les docteurs de la CVthèque

2 273 profils ont été en ligne au moins une fois en 2016, soit 267 de moins qu'en 2015. En moyenne, on trouve 1 000 profils en ligne en permanence.

La CVthèque de l'ABG comporte uniquement des profils actualisés de docteurs, en veille active. L'actualisation profil/CV a lieu tous les 5 mois.



Alors qu'auparavant les diplômés de l'année en cours étaient plus fortement représentés, on constate depuis deux ans que les diplômés de l'année précédente sont plus nombreux dans la CVthèque.

En 2016, les diplômés de 2015 représentent 24 % des profils en ligne, les diplômés 2016, 16%, et ceux de 2014, 14%.

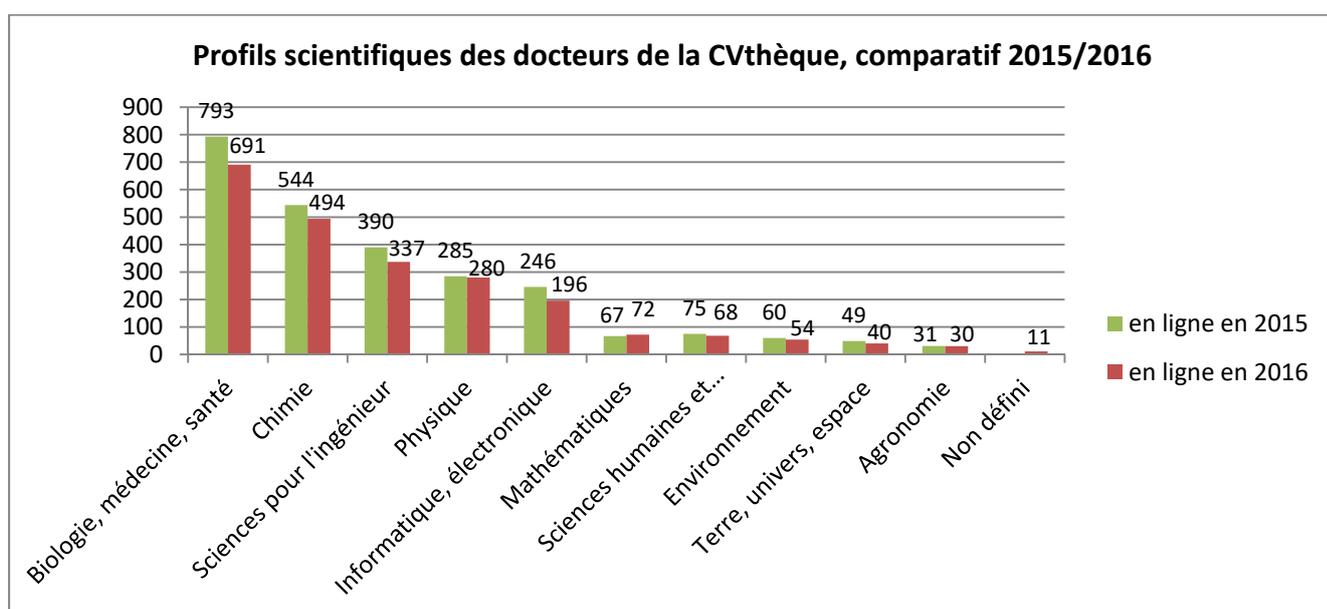
Ces trois promotions représentent 54% des diplômés de la CVthèque.

Par ailleurs, en 2016, on relève :

- une progression du nombre de diplômés de 2015,
- une diminution de moitié des diplômés de 2014.

Cette diminution existe, en moindre proportion, pour les autres promotions.

Il n'est pas possible de faire une comparaison avec 2014 ; en effet, le nombre de profils suspendus a été très important du fait de la remise en service des fonctionnalités d'actualisation et de la grande quantité des mises à jour qui ont eu lieu par la suite.

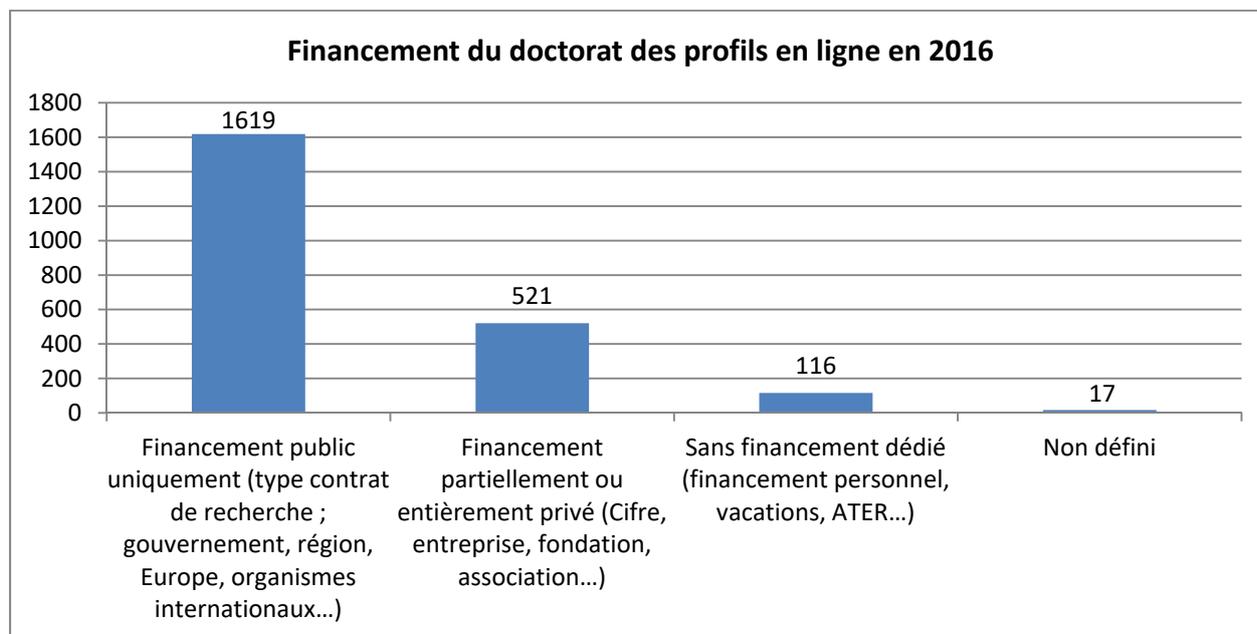


Le classement reste inchangé d'une année sur l'autre. La diminution du nombre de profils porte sur l'ensemble des champs scientifiques, à l'exception des mathématiques qui enregistrent une très faible hausse (+5).

La biologie reste en tête mais enregistre une baisse de 102 profils dans la CVthèque.

La chimie et les sciences pour l'ingénieur, respectivement, baissent de -50 et -53 profils.

Ces trois expertises scientifiques concentrent à elles seules 77% des profils disparus de la CVthèque en 2016.



Comme en 2015, les financements publics et privés se concentrent sur les mêmes domaines scientifiques, à savoir : Biologie, médecine, santé ; Chimie ; Sciences pour l'ingénieur/Physique ; Informatique, électronique.

Malgré la pénurie de profils en informatique sur le marché de l'emploi, on trouve 180 profils de docteurs en ligne en 2016 dans ce domaine.

3. Les prestations de recrutement

En 2016, l'ABG s'est attachée à effectuer une promotion régulière et systématique de ses services d'aide au recrutement, tant dans les newsletters adressées aux recruteurs que lors d'échanges téléphoniques ou électroniques. De manière générale, nous veillons toujours à accompagner et conseiller nos clients, même s'ils publient une seule offre d'emploi.

Les missions d'aide au recrutement auprès de PME restent encore peu nombreuses mais celles que nous avons pu réaliser ont montré leur pertinence. Selon le domaine scientifique concerné, la mission peut s'avérer plus ou moins difficile.

a. Une pré-sélection de CV pour une agence de communication en santé

Après diffusion de son offre d'emploi de concepteur-rédacteur sur le site ABG, nous avons reçu pour le compte de cette entreprise plus de 80 candidatures de biologistes. Après une évaluation croisée de ces profils, nous avons soumis à l'employeur un classement des 24 candidatures les plus proches des compétences et qualités recherchées. A l'issue des auditions réalisées par l'entreprise, deux personnes ont été retenues, qui étaient celles que nous avons placées en tête du classement. La présence de ces deux très bons candidats a justifié l'ouverture d'un deuxième poste de concepteur-rédacteur.

b. Deux mises en relation entre une entreprise et des laboratoires publics de recherche

Le principe de la mise en relation repose sur la diffusion d'un emailing auprès de laboratoires préalablement identifiés pour correspondre au besoin en compétences de l'entreprise (poste ou projet de recherche). Ce premier contact est suivi d'appels téléphoniques permettant de s'assurer de la pertinence de l'envoi, de l'intérêt du laboratoire et du relais éventuel réalisé auprès des publics de masters, doctorants et docteurs ou à d'autres laboratoires.

- Au printemps 2016, pour une entreprise de location de bureaux, salles de réunion et coworking, recherchant un laboratoire partenaire et un doctorant Cifre :

66 laboratoires contactés (112 emails, plus de 80 appels téléphoniques). La mise en relation a effectivement abouti à un accord entre l'entreprise et le laboratoire pour s'engager dans un partenariat de recherche de 3 ans et à la sélection d'un candidat pour une convention Cifre. Nous avons accompagné l'entreprise tout au long de l'élaboration du dossier de thèse Cifre (dépôt auprès de l'ANRT début 2017).

- A l'automne, pour un éditeur de logiciel open source recherchant un docteur en informatique :

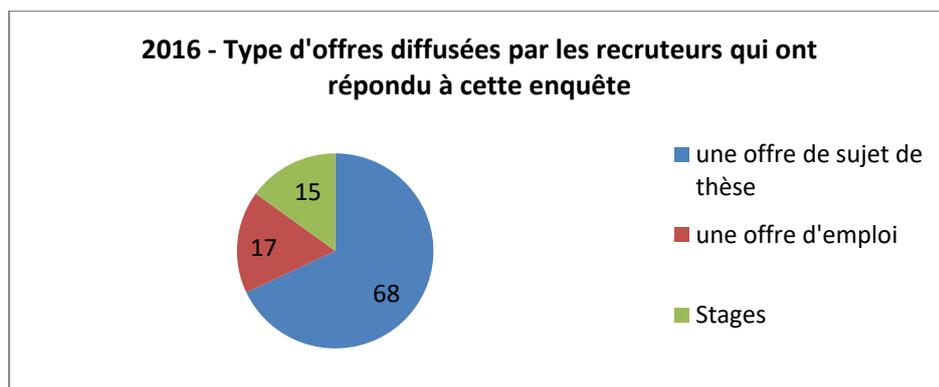
Environ 150 laboratoires ont été contactés (373 emails, environ 200 appels). Devant le peu de candidatures reçues pour ce recrutement, nous avons étendu la diffusion initiale aux écoles doctorales concernées par ce champ scientifique, mais également à d'autres structures hors champ de la formation initiale (écoles, associations liées de près ou de loin à la formation continue, à la reconversion professionnelle). Le recrutement n'a pas été fructueux en 2016, ce qui reflète bien la tension du marché de l'emploi dans ce secteur.

4. Les enquêtes automatiques

Enquête auprès des employeurs

Toutes les personnes qui ont répondu à cette enquête, automatique et non obligatoire, ont diffusé une offre d'emploi, de sujet de thèse ou de stage de M2 Recherche en 2016.

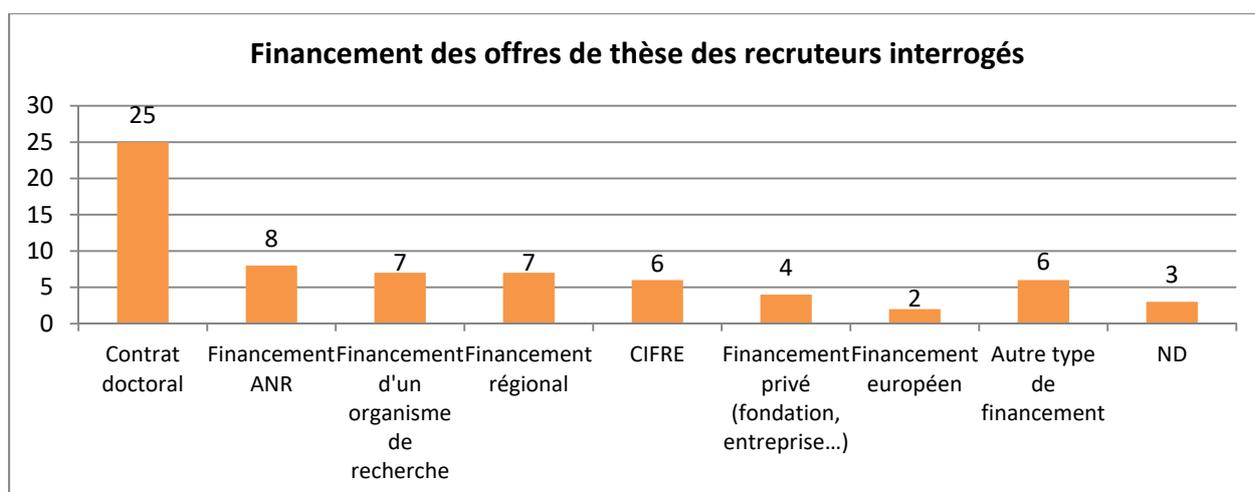
Sur les 100 répondants :



Tout comme l'an passé, les résultats reflètent surtout les tendances du marché du recrutement étudiant dans le secteur public (thèses et stages de M2 recherche étant très majoritairement diffusés par les laboratoires de recherche publique).

- **Sur les 68 offres de sujets de thèse** : le contrat doctoral est le premier financement proposé pour 25 des offres. Avec un même volume sont ensuite proposés des financements ANR, régionaux, d'un organisme de recherche et Cifre.

Par « Autre type de financement », les répondants ont indiqués des financements de type DGA, départemental, idex... Dans tous les cas, ce sont des structures avec des financements publics.



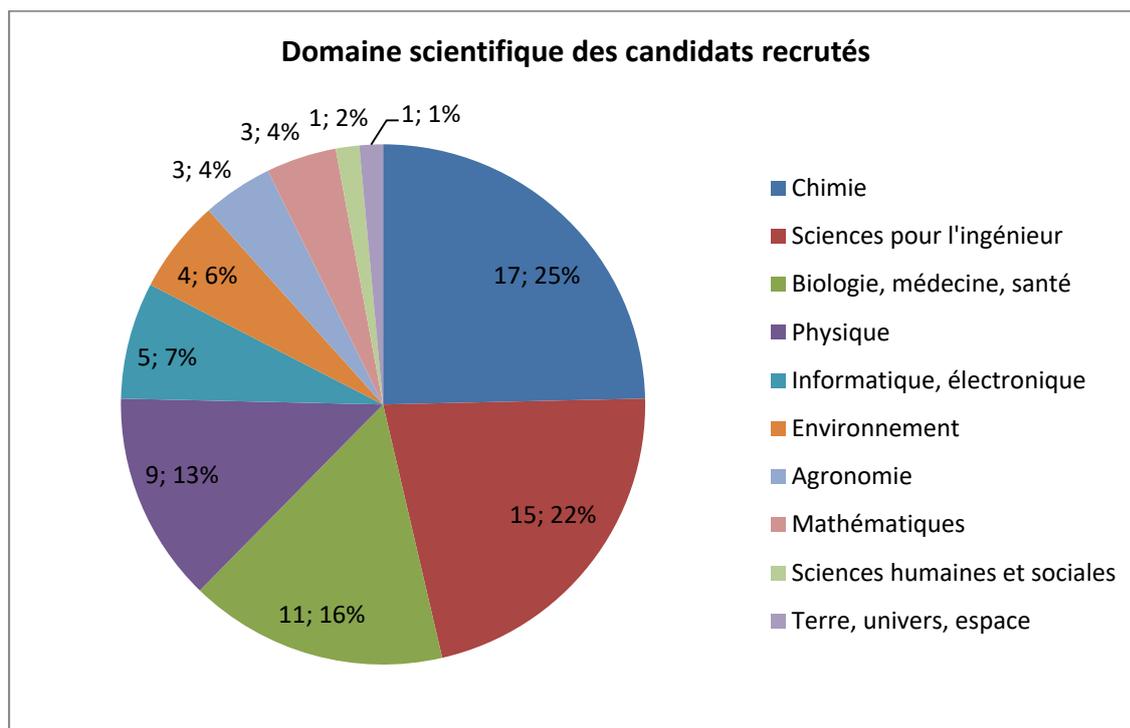
- **Sur les 17 offres d'emploi** : les employeurs ont diffusé essentiellement des créations de poste (10). La recherche est la première activité proposée aux docteurs avec 11 postes.

- **Les candidatures sur les offres** : comme en 2015, les répondants à l'enquête ont reçu en moyenne 25 candidatures identifiées comme faisant suite à la diffusion de leur offre sur le site ABG. Il est difficile, cependant, de mesurer cela efficacement car le recruteur ignore le plus souvent l'origine de la candidature. De 4 points supérieur à 2015, la moyenne des candidatures reçues pour une offre est de 36, tous supports de diffusion confondus.

Les candidatures reçues via l'ABG sont qualifiées de « bonnes » (51%), « nombreuses » (59%), « internationales » (46%). La question posée pouvait comporter plusieurs réponses.

- **Recrutement sur les offres** : Au moment où ils renseignent l'enquête, le recrutement est réalisé pour 76% des postes et en cours pour 13,5%.

Dans 34% des cas, la candidature de la personne recrutée avait pour origine le site ABG.



Comme en 2015, c'est la chimie qui arrive en tête des recrutements avec 25%, offres d'emploi et de sujets de thèse confondus.

- **Indice de satisfaction** : 88% des recruteurs sont globalement satisfaits des services de l'ABG.

II- La mission de formation et d'accompagnement

1. Vue d'ensemble

En 2016, l'ABG a dispensé 113 jours de formation et d'intervention, qui ont concerné 3 490 personnes et représenté un chiffre d'affaires de 149 k€. Le tableau suivant présente l'évolution de nos résultats comparativement à l'année précédente, selon les types d'action.

	2015	2016	Variation
Jours de formation et intervention	100	113	+13%
dont actions non lucratives	40	48	+20%
actions lucratives	60	65	+8%
Bénéficiaires	2 975	3 490	+17%
dont actions non lucratives	2 140	2 555	+19%
actions lucratives	835	935	+12%
Chiffre d'affaires	148 k€	149 k€	+0,7%
dont actions non lucratives	39 k€	32 k€	-18%
actions lucratives	109 k€	117 k€	+7%

La hausse du nombre de jours de formation et du nombre de bénéficiaires est portée essentiellement par les actions non lucratives. La participation aux frais de ces actions a cependant diminué, en raison d'un plus grand nombre d'interventions gratuites. Nous avons notamment apporté un soutien significatif aux Doctoriales de la Réunion (cf. précisions ci-après). L'ensemble des indicateurs qui portent sur les actions lucratives sont en cohérence et montrent une croissance d'une petite dizaine de pourcents, ce qui a permis de maintenir le chiffre d'affaires global de l'activité de formation.

La confiance renouvelée de nos clients reste notre principale force : 80% de nos clients 2015 ont été fidélisés en 2016 ; avec un tiers d'entre eux, nos prestations se sont même étoffées.

Globalement, 20% des formations que nous animons possèdent une dimension internationale, et elles représentent près de 30 % de nos bénéficiaires.

2. Rôle national et local, en association avec les institutions

a. Partenariats

Les partenariats initiés ces dernières années avec des acteurs phares de la formation doctorale et de la recherche scientifique se sont développés en 2016.

Les ateliers AvanThèse animés tout d'abord lors du forum CIFRE, puis au siège de l'ANRT, contribuent désormais à faire vivre la convention de partenariat signée en septembre 2016 avec l'ANRT. Ces ateliers préparent les candidats au doctorat en amont de leur rencontre avec les entreprises, ils permettent également à l'ANRT de présenter le dispositif CIFRE aux participants.

Bilan : 4 ateliers AvanThèse organisés et animés pour l'ANRT.

Le CEA est l'un des membres fondateurs de l'ABG et un acteur important de la formation et de l'emploi des docteurs. Nous avons identifié une pleine complémentarité entre les formations proposées par le CEA à ses doctorants, via l'INSTN, et l'offre de l'ABG. Des ateliers sont ainsi proposés aux doctorants et docteurs du CEA directement dans les locaux de l'INSTN de Saclay depuis 2014 et financés par le CEA/INSTN depuis 2015. En 2016, le partenariat s'est encore renforcé : l'ABG anime deux modules sur mesure, créés spécifiquement pour le CEA/INSTN, et dédiés au projet professionnel d'une part et aux entretiens de recrutement d'autre part.

L'ABG apporte également son soutien aux structures qui réalisent des MOOCs dédiés à l'évolution professionnelle. Après le MOOC de l'école doctorale PHENICS (Université Paris-Saclay) en 2015, c'est l'association PhDOOC qui nous a sollicités en 2016 pour contribuer à son MOOC « Doctorat et poursuite de carrière ». Nous avons communiqué sur le lancement de cette opération, ce qui a permis d'augmenter significativement les inscriptions, et nous avons animé une séance de vidéoconférence avec les participants sur le thème du projet professionnel. La vidéo reste disponible sur Internet : <https://www.youtube.com/watch?v=0h6eki05LY> (plus de 400 vues, un mois après sa diffusion).

b. Actions régionales et soutien aux sites

La dimension nationale de l'ABG s'incarne notamment dans le soutien qu'elle apporte aux sites qui développent leurs dispositifs d'accompagnement. Nous co-concevons ainsi des modules de formation avec des universités et co-animons la première session. Le SCUIO-IP est ensuite autonome dans le déploiement et l'animation de ces modules au sein de l'établissement. Ce mode opératoire suscite un intérêt particulier dans le domaine des Sciences Humaines et Sociales.

Nous animons également des formations de formateurs à l'AvanThèse, afin de poursuivre son déploiement, et au Nouveau Chapitre de la Thèse, auquel certaines universités sont fidèles. Enfin, nous étions présents aux Doctoriales de la Réunion et avons activement soutenu le programme de la semaine : intervention sur la valorisation des compétences des docteurs, plus de 20 entretiens individuels et participation aux jurys des projets innovants d'une part et du concours « Ma Thèse en 180 s » d'autre part.



Nous continuons bien sûr à déployer au niveau national des actions de formation expérimentées et animées localement. La valeur ajoutée de l'ABG dans l'organisation et l'animation de ces actions réside à

la fois dans sa capacité à apporter une vision nationale de l'emploi des docteurs et dans l'ampleur et la richesse de son réseau qui lui permet de mobiliser localement des intervenants et des témoins de qualité. En 2016, 60% des jours de formation dispensés par l'ABG l'ont été en dehors de l'Île-de-France, ce qui représente 40% des bénéficiaires.

Les Post-Doctoriales, première action que l'ABG a créée dans un format régional ont été renouvelées dans leur format transfrontalier (cf. 3.2 L'international), et en Languedoc-Roussillon avec le CNRS. Le séminaire *Quelles opportunités après mon doctorat ?*, spécifiquement conçu pour les doctorants, trouve lui aussi son public, il a été reconduit avec l'Université de Bordeaux.

3. Rapprochement avec les entreprises

a. Orange Labs

Depuis plus de 10 ans, l'ABG accompagne les doctorants d'Orange dans leur évolution professionnelle. Le programme EDEn (Expérience Doctorale en Entreprise), conçu pour les doctorants de troisième année, a emporté l'adhésion des managers, encadrants et doctorants. Comme chaque année, la journée de bilan de la formation EDEn a permis à toutes les personnes présentes (directeurs des ressources humaines, directeurs scientifiques, managers, encadrants, directeurs de thèse et doctorants) de mesurer le chemin parcouru par les doctorants depuis leur entrée chez Orange. Ce dispositif phare est renforcé depuis 2014. La formation *Réussir* est proposée aux doctorants non sélectionnés pour EDEn, elle les aide à préparer leur évolution professionnelle après la soutenance de leur thèse. Les doctorants de deuxième année bénéficient également d'un atelier pour initier le travail sur la valorisation de leurs compétences. Orange communique sur ce parcours en direction de ses futurs doctorants et doctorants et en fait un argument de son attractivité : <http://orange.jobs/site/fr-theses/>

Orange est également attentive à la qualité de l'encadrement de ses doctorants. La formation pour les nouveaux encadrants de doctorants a été reconduite pour la troisième année consécutive. Conçue pour accompagner les chercheurs d'Orange dans leurs responsabilités d'encadrement de doctorants, elle a été animée en novembre 2016 pour une douzaine de participants, dont certains avaient suivi EDEn lorsqu'ils étaient doctorants. Ils se sont familiarisés avec les spécificités de la formation doctorale, ont découvert et expérimenté des concepts clés pour le management d'équipe, et ont tissé un réseau interne d'encadrants. Ils ont exprimé l'intérêt d'une telle formation, non seulement dans les premiers mois d'une expérience d'encadrement d'un doctorant, mais également pour remettre en question leurs pratiques après quelques années d'expérience.

b. EDF R&D

En 2016, EDF R&D a souhaité donner une nouvelle impulsion à l'accompagnement de ses doctorants et nous a sollicités pour concevoir un dispositif tout au long de la préparation du doctorat.

Lors de la journée d'accueil des doctorants de première année, nous avons animé une séquence destinée à favoriser l'intégration des doctorants dans leur nouvel environnement et à développer un comportement professionnel en phase avec les attentes de l'entreprise et de leurs encadrants. Cette journée a été suivie et complétée par un Apéro Doc qui a permis aux doctorants de découvrir

l'écosystème d'EDF R&D et de développer leur réseau en adéquation avec leurs projets. En fin de parcours, nous avons formé et accompagné les doctorants de troisième année pour la construction de leur projet professionnel et la préparation de leurs entretiens de recrutement. Nous leur apportons bien sûr méthodes, concepts et conseils personnalisés et mobilisons notre réseau pour l'organisation et l'animation d'une table ronde. Elle est destinée à leur faire découvrir les opportunités qui s'offrent à eux après leur doctorat et à leur faire partager l'expérience d'autres docteurs ainsi que les attentes de leurs futurs employeurs.

Cette première édition a été très appréciée.

4. DocPro

La reconnaissance du doctorat dans les conventions collectives est un enjeu récurrent depuis plusieurs années. La loi sur l'Enseignement Supérieur et la Recherche du 9 juillet 2013 stipule que les négociations sur cette question devaient initialement aboutir avant le 1^{er} janvier 2016. Ce n'est pas le cas à ce jour.

Dans ce contexte, l'ABG, la CPU et le Medef se sont associés afin de concevoir DocPro, le référentiel des compétences des docteurs. DocPro propose aux docteurs, aux responsables d'entreprises et recruteurs et aux responsables académiques, une vision des compétences qu'un docteur développe aux différentes étapes de sa carrière. Il est le fruit d'un dialogue entre les acteurs du monde académique et du monde économique.

En février 2015, le portail www.mydocpro.org a été lancé. Il présente le référentiel sous une forme ergonomique et permet aux utilisateurs d'ouvrir un espace personnel afin de créer des profils de compétences personnalisés :

- Pour les docteurs, le profil de leurs compétences adapté à leur projet professionnel ;
- Pour les responsables d'entreprises et les recruteurs, les profils des compétences qu'ils recherchent ;
- Pour les responsables académiques, les profils des compétences développées par les docteurs qu'ils forment.

En 2016, une nouvelle interview vidéo a été intégrée. Elle présente le témoignage de Mme Laurence Breton-Kueny, DRH de l'AFNOR, Présidente de l'ANDRH en Seine-Saint-Denis et membre du Bureau national de l'ANDRH. D'autre part, suite aux retours des entreprises utilisatrices, nous avons fait évoluer la plateforme afin de faciliter la consultation des profils mis en ligne.

Au 31 décembre 2016, 3 424 personnes avaient créé un espace personnel sur le site www.mydocpro.org, soit une hausse de 60% en un an.

94% des utilisateurs qui ont créé un compte sont des docteurs, 3% sont dirigeants d'entreprise ou recruteurs et 3% sont responsables académiques.

Les utilisateurs docteurs résident dans 60 pays. Après la France, les pays les plus représentés sont la Suisse, l'Allemagne, la Belgique, les Etats-Unis, la Grande-Bretagne, l'Italie, le Canada, l'Espagne et la Tunisie.

Au 31 décembre 2016, 266 profils avaient été rendus publics sur le site www.mydocpro.org, en majorité par des docteurs (258 profils).

DocPro est pleinement intégré aux formations et interventions animées par l'ABG. Six formations ont été entièrement dédiées à DocPro et 45% des sessions de formation 2016 ont présenté DocPro, touchant au total 2 035 personnes. DocPro a notamment fait l'objet d'une intervention lors de la journée nationale du réseau Euraxess France et des formations de formateurs ont été organisées pour l'Université de Lyon et la KIC InnoEnergy, qui permettront de multiplier la diffusion auprès des doctorants et docteurs en France et en Europe.

Quelques témoignages d'utilisateurs :

« Un véritable outil (pas un simple catalogue) que l'on peut s'approprier facilement. »

« La visualisation des compétences et la possibilité de générer un lien vers son profil que l'on peut insérer dans son CV, c'est génial ! »

« Les exemples de transposition entre les activités des doctorants et les compétences sont très précieux. »

« Très professionnel et pointu. »

« Description très claire des compétences, avec un vocabulaire particulièrement choisi : très important car il est très difficile de commencer à travailler sur ses compétences à partir d'une feuille blanche. »

Quelques témoignages de conseillers en évolution professionnelle européens :

En Suède

Le Directeur général de PhD Career Link

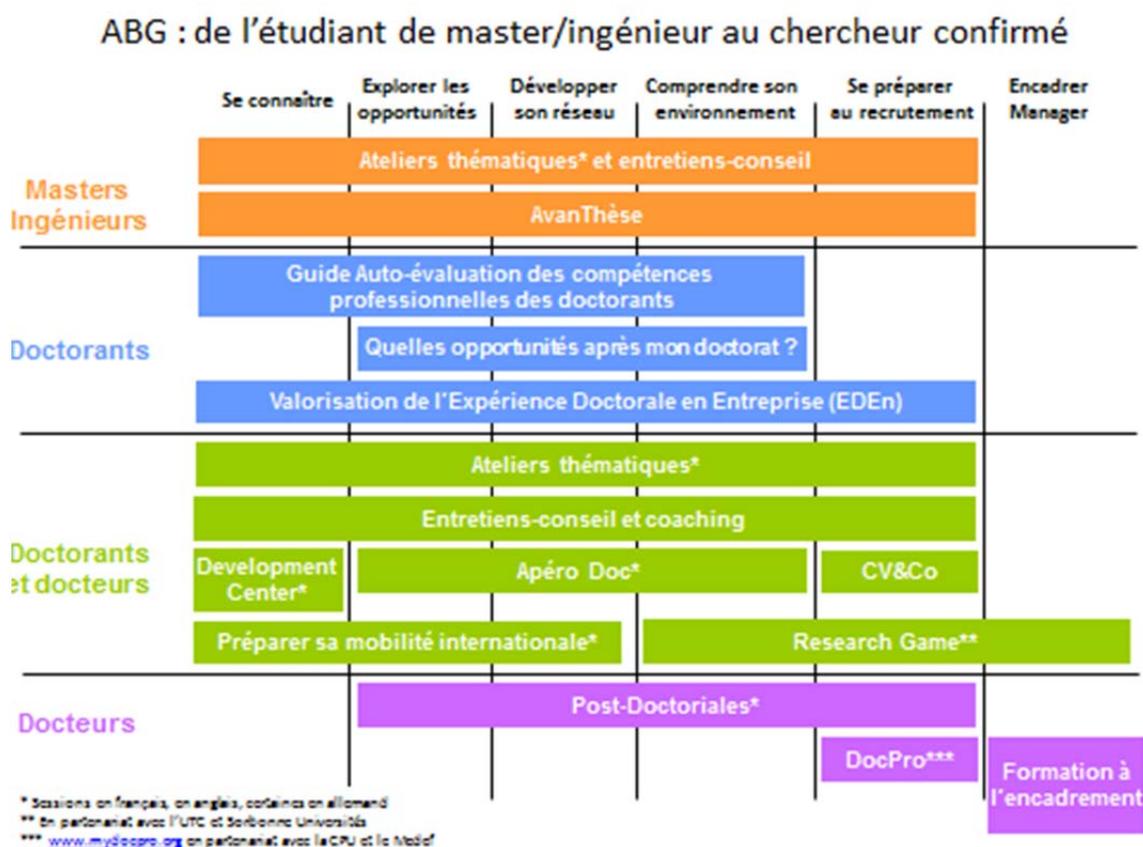
« I use DocPro in Sweden with clients from all specialist areas, who have finished their PhD and are looking to join the Swedish job market. Most of my clients struggle to appreciate that their PhD has given them a lot of transferable skills that can be used in the business world. The platform gives clear statements that they recognize in themselves, and it inspires them to re-write their own experiences on their CVs and LinkedIn profiles, in a more structured way, using 'business' terminology. My clients would love a version in Swedish! »

En Allemagne

Un Co-fondateur de Natural Career Science

« I use the tool during the career seminars I'm delivering for international researchers, mostly based in Germany. Because it doesn't just copy other tools or portals. The focus on often underused aspect of career development such as introspection and communication across sectorial boundaries is highly appreciated. Moreover, it can be used on an international basis. I recommend it anytime I can and indicate it in the hands-out I'm giving to our participants. »

5. Bilan par action



a. « AvanThèse »[®] ou comment devenir acteur de son parcours professionnel

L'AvanThèse accompagne et guide dans leur réflexion les étudiants, les élèves ingénieurs et les professionnels s'interrogeant sur leur engagement en doctorat. La formation se décline en

- une version longue, 3 jours répartis sur 2 mois, qui donne le temps aux stagiaires de mûrir leur projet ;
- une version courte, atelier de 3 heures, qui privilégie l'information des personnes avancées dans leur réflexion.

Le rôle de l'ABG est, d'une part de dispenser la formation AvanThèse dans l'une ou l'autre de ses versions, d'autre part de former le personnel des universités souhaitant mettre en œuvre localement l'AvanThèse.

Indicateurs 2016 :

200 étudiants ont été formés dans le cadre de l'AvanThèse.

L'AvanThèse est déployée dans des écoles d'ingénieurs (Ecole Centrale de Lille, Ecole CentraleSupélec, ECE, Esme Sudria), des universités (Université Paris-Saclay, Université Paris 4, Université de Strasbourg, Université de Technologie de Compiègne, Université d'Orléans, Université Libre de Bruxelles), ainsi que dans des forums (Horizon Chimie) et en partenariat avec l'ANRT.



Quelques témoignages :

« L'AvanThèse a permis indéniablement de mieux structurer et organiser les interrogations qui se posent quant à l'engagement ou non dans une future thèse. L'exercice a été aussi bien pédagogique que didactique mais également émotionnel [...] grâce à certaines activités notamment au début et à la fin de la formation ainsi que lors de l'entretien de l'autobiographie raisonnée ».

« Merci beaucoup à vous de m'avoir aidé à mieux préciser mon projet dans sa finalité, mieux le définir dans ses contours et encore plus le vouloir dans le repérage de ce qu'il implique en termes de contraintes et de ce qu'il m'apportera en termes de développement personnel et de réalisation de soi au service des autres ».

« J'ai réussi à obtenir ce que je voulais et ce en suivant tous les conseils que vous m'avez donnés. Merci pour votre aide et pour le temps que vous passez avec les étudiants. » (CK – aujourd'hui doctorante à la University College London)

« ... cet éclairage aura été opportun pour les (premiers) participants ULB réunis autour cette initiative inédite. Un bien bel outil développé par l'ABG et ses partenaires. Nous sommes très heureux d'avoir pu en faire profiter nos "protégés". » (Marc Vandeur – Département Enseignement – InfOR-emploi – Université Libre de Bruxelles (ULB).

b. Le Guide d'Auto-évaluation des compétences professionnelles des doctorants[®]

Le *Guide d'Auto-évaluation des compétences professionnelles des doctorants[®]* propose à ces derniers d'évaluer régulièrement leurs compétences au cours de la préparation de leur doctorat et de fixer des objectifs pour les bilans suivants. Cet outil a été conçu pour une utilisation individuelle et autonome par les doctorants mais peut être utilisé comme support aux entretiens annuels d'activité par exemple.

Expérimenté de 2008 à 2012 par une large diversité d'établissements (PRES, universités, grandes écoles, instituts et laboratoires de recherche), il est depuis septembre 2012 mis à disposition librement via le site de l'ABG. 3 578 visiteurs uniques ont accédé à cette page en 2016.

Le guide d'auto-évaluation figure depuis plusieurs années dans le catalogue de formation de l'Université de Lille. L'Université de Technologie de Compiègne en a fait un fil rouge dans son programme de formation des doctorants. Enfin, comme le HCERES l'a souligné dans son rapport d'évaluation, le BAIP de

l'Université Montpellier 3 s'appuie sur le guide d'auto-évaluation pour proposer aux doctorants en sciences humaines et sociales un accompagnement individualisé sur trois ans.

En 2016, nous avons retravaillé le guide d'auto-évaluation pour lui donner la même structure que DocPro (organisation en 24 compétences) afin de faciliter la continuité entre les deux outils, complémentaires. Cette nouvelle version sera disponible début 2017.

c. Quelles opportunités après mon doctorat ?

Ce séminaire est dédié aux doctorants. Il a été conçu à la demande des organismes de recherche qui ont organisé avec nous les Post-Doctoriales. Il en partage les caractéristiques : séminaire régional de 3 jours pour un groupe de 20 à 25 participants, alternance d'ateliers pratiques, de réflexion sur soi, de tables rondes, de séminaires et de mises en situation.

L'objectif est de :

- Faire découvrir aux doctorants d'autres alternatives professionnelles,
- Les sensibiliser aux enjeux et aux principes de l'innovation,
- Les aider à faire le point et à communiquer sur leur projet professionnel, leur expérience de recherche et leurs compétences,
- Les familiariser avec la démarche réseau, très précieuse pour piloter son évolution professionnelle.

L'Université de Bordeaux a souhaité reconduire ce séminaire en 2016.

Quelques témoignages :

« Le séminaire était une réussite totale ! Avant de venir, j'avais les idées floues, je pensais que je ne savais faire que des démonstrations. Actuellement, j'y vois plus clair. »

« Avant de venir, on était prêt à prendre n'importe quel boulot, il fallait trouver quelque chose. Aujourd'hui, nous savons que nous pouvons faire ce que nous avons envie de faire ! »

« Je me sens grandie. »

« L'ensemble de la formation m'a énormément plu et apporté. »

« C'était une super expérience ! Merci pour ces trois jours. »

d. EDEn (Valorisation de l'Expérience Doctorale en Entreprise)

Ce programme est adapté spécifiquement aux doctorants en entreprise.

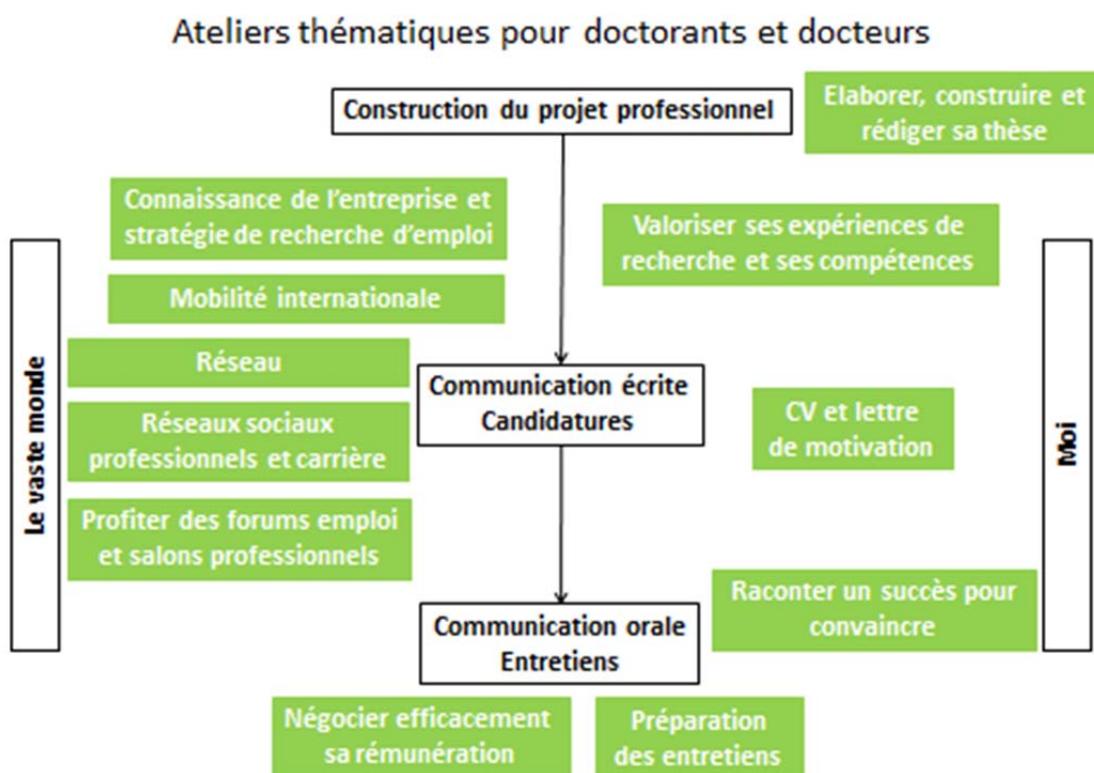
Dès 2006, France Telecom (devenu Orange Labs) a fait du dispositif un des piliers de sa politique d'accueil et d'accompagnement des doctorants. La journée de présentation et de bilan du travail et de la réflexion des doctorants est devenue un moment fort chez Orange Labs, elle a réuni cette année 50 personnes : doctorants, encadrants de thèse Orange Labs et directeurs de thèse.

Indicateur 2016 : 13 doctorants CIFRE formés

e. Ateliers thématiques et entretiens conseil

Les ateliers thématiques

En 2016, l'offre d'ateliers s'est enrichie d'un module dédié à la rédaction d'une thèse de doctorat. L'ensemble des ateliers est proposé dans une version d'une demi-journée. Certains sont également disponibles dans un format plus court, adapté aux forums et salons.



Les entretiens-conseil

Les entretiens-individuels permettent aux docteurs de bénéficier des conseils d'un professionnel de l'ABG sur leur projet professionnel, l'évolution de leur carrière, leur stratégie de recherche d'emploi, la préparation d'un entretien ou d'un projet de mobilité internationale. Proposés à la carte pour dénouer ponctuellement une situation ou assurer un coaching à court ou moyen terme, les entretiens individuels s'adaptent aux attentes et au rythme des bénéficiaires.

Indicateurs 2016 :

- 42 séances d'atelier
- 834 participations aux ateliers
- 55 entretiens-conseil ou séances de coaching ayant bénéficié à 31 étudiants, doctorants ou docteurs

f. Development Center

Le Development Center est un entraînement à une méthode particulière de recrutement utilisée par de grands groupes internationaux et par des organisations internationales. C'est aussi une occasion unique pour les participants de faire évaluer 5 compétences primordiales pour travailler dans le domaine de la

coopération européenne : la capacité d'analyse, la créativité, la capacité à travailler en équipe, l'assertivité, le leadership.

L'évaluation de ces compétences se fait par l'observation des participants lors de mises en situation professionnelle collectives et individuelles : prises de position dans un débat, gestion de projet collaboratif, négociation de partenariat... Les participants sont soumis à ces activités à un rythme soutenu ce qui permet de tester également leur résistance au stress et leur force de travail.

Les participants bénéficient d'un retour sur leurs évaluations permettant de confronter la perception qu'ils ont d'eux-mêmes à celle des observateurs. Des axes de progression sont ainsi identifiés.

Depuis son lancement en 2012 avec le soutien de l'Université franco-allemande, 6 sessions ont été organisées, 4 en langue allemande et 2 en langue anglaise afin de toucher un plus large public.

Le Development Center est un dispositif exigeant en ressources humaines. Les participants sont unanimes pour dire que sa valeur ajoutée réside dans son originalité et le bénéfice apporté en termes de connaissance de soi. Tous recommanderaient à d'autres d'y participer.

Indicateurs 2016 : 1 session, 6 participants

g. CV&Co

CV&Co est un séminaire dont l'objectif est de guider les participants de France et d'Allemagne dans leur recherche d'emploi dans les deux pays. La particularité de l'atelier réside dans l'utilisation à parts égales du français et de l'allemand, sans traduction, et dans la simulation d'entretiens de recrutement avec des consultants RH bi- ou trilingues (allemand, anglais, français).

Les objectifs sont les suivants :

- explorer les opportunités professionnelles des deux côtés du Rhin,
- préparer des candidatures adaptées au secteur économique,
- appréhender les différences franco-allemandes dans le contexte professionnel.

L'édition 2016 est la septième depuis 2011. L'Office Franco-Allemand pour la Jeunesse (OFAJ) et l'Université franco-allemande soutiennent cet évènement depuis le début.

Indicateurs 2016 : 1 session, 6 participants

Quelques témoignages :

« Ce que j'ai apprécié le plus c'est la simulation d'entretien et le rendez-vous autour du CV. C'était génial et cela m'a apporté beaucoup de choses. Cet atelier m'a donné de l'inspiration et de la confiance en soi pour la recherche d'un emploi. Merci ! »

« L'atelier m'a permis de clarifier mon projet professionnel tant au niveau de l'objectif que des moyens à mettre œuvre pour le concrétiser. Il m'a aussi permis d'envisager d'autres perspectives quant à "l'après", pour la concrétisation de mon projet professionnel. »

h. Préparer sa mobilité internationale

La mobilité internationale fait partie intégrante de la carrière des doctorants et des docteurs. Afin qu'ils puissent tirer tous les bénéfices de cette expérience, nous les accompagnons dans la construction de leur projet et les sensibilisons à tous les aspects de la mobilité : motivations et freins, intégration de l'expérience internationale dans le projet professionnel, connaissance des dispositifs de mobilité et possibilités de financement, préparation aux différences interculturelles dans le cadre professionnel, exploration du marché de l'emploi international et procédure de recrutement, valorisation de cette expérience.

Nous proposons plusieurs formats d'intervention :

- conférences de sensibilisation (1h) sur des forums ou lors de journées des doctorants : Rencontre Universités Entreprises à Paris ; Forum BioTechno à Grenoble et Paris ; Forum franco-allemand à Strasbourg ; Forum des Carrières européennes du Secrétariat Général aux Affaires Européennes à Paris ;
- atelier d'une demi-journée réalisé par exemple pour l'Université Paris-Sud 11, l'UTC ou dans le cadre de « Compétence : docteur » à Nancy ;
- atelier d'une journée réalisé pour l'Université de Lille ;
- journée d'information comme la Journée franco-allemande des jeunes chercheurs organisée à Berlin, déclinée cette année en version internationale à Paris.

Indicateurs 2016 : 13 formations ayant touché 381 participants

i. Research Game

Research Game est un séminaire de 4 jours bâti autour de jeux sérieux, destiné à un public mixte de doctorants, docteurs contractuels et statutaires nouvellement embauchés. L'objectif est de permettre aux participants

- de comprendre les écosystèmes de la recherche,
- de décrypter les environnements académique et économique,
- d'expérimenter le pilotage d'équipes et de laboratoires.

Ceci afin de favoriser leur intégration dans leur environnement actuel, de favoriser leur coopération avec d'autres environnements et de s'y projeter pour préparer leur avenir.

Le cœur du séminaire consiste en deux journées de jeux sérieux, l'une consacrée à la recherche académique, l'autre à la R&D en entreprise. Des conférences permettent également aux participants de se familiariser avec l'organisation et les enjeux de ces deux environnements. Ils mettent ensuite en perspectives les informations et conseils reçus dans le cadre des jeux sérieux.

Une demi-journée est également spécifiquement dédiée au recrutement dans les entreprises.

Après la session pilote conduite par l'UTC, Sorbonne Universités et l'ABG en 2015, une nouvelle édition a eu lieu en 2016. L'objectif est maintenant d'élargir le dispositif au niveau national.

Indicateur 2016 : 1 session, 19 participants

Quelques témoignages :

« Research Game m'a permis de mieux connaître et comprendre le monde de la recherche d'un point de vue organisationnel, administratif et financier, ce qui m'était presque inconnu en début de dispositif. J'ai trouvé le dispositif instructif, original et plaisant (c'était la première fois que je participais à un jeu sérieux). »

« Etant très spontanée et directe, j'ai pris conscience qu'en tant que déléguée des doctorants et vice-présidente d'une association de doctorants, je devais l'être moins, adapter mon comportement aux personnes en face de moi : ne pas nécessairement les féliciter ou les encourager avec le vocabulaire qui m'aurait moi-même motivée par exemple. J'ai pris conscience de l'importance de la compréhension : ne pas hésiter à fixer les bases d'un terme (ex : ingénieur) qui peut nous sembler simple afin d'éviter des malentendus futiles en réunion ; bien expliquer les avantages et inconvénients des décisions que l'on prend ; montrer que l'on a étudié les différentes possibilités proposées pour que tout le monde réalise qu'il a été écouté et qu'aucune décision n'est parfaite et sans inconvénient. »

« Research Game a fait évoluer (et élargi) ma vision de la recherche. [...] il m'a donné envie d'évoluer vers d'autres aspects que la dimension uniquement scientifique à moyen terme. J'ai également décidé de poursuivre certaines questions par l'intermédiaire de livres. »

« Maintenant je mets l'accent sur les aspects intra-personnels et je développe mon réseau professionnel. »

j. Post-Doctoriales®

Ces dernières années, l'accroissement du financement de la recherche sur contrat a augmenté le nombre de chercheurs contractuels dans le secteur public, communément appelés « post-docs ». Ceux-ci rencontrent de réelles difficultés à envisager leur avenir professionnel et à s'affranchir de la culture et du langage académiques. L'ouverture vers le monde socio-économique est pour eux une opportunité d'accéder à une stabilité professionnelle.

La décision de changer d'orientation professionnelle crée fréquemment un sentiment d'isolement qui se poursuit dans la phase de recherche d'emploi. Afin de rompre cet isolement, les Post-Doctoriales sont organisées à l'échelle régionale, ce qui crée une dynamique de groupe et une solidarité qui perdurent au-delà du séminaire.

Les Post-Doctoriales permettent aux jeunes chercheurs de mener une réflexion personnelle et de rencontrer des professionnels afin de :

- Penser à d'autres alternatives professionnelles que le secteur public,
- Connaître le marché de l'emploi,
- Découvrir les politiques RH pour les chercheurs,
- Construire et entretenir leur réseau professionnel,
- Communiquer sur leur identité professionnelle, leur parcours et leurs compétences.

En 2016, deux sessions ont été organisées. La première avec la délégation Languedoc-Roussillon du CNRS, pour des docteurs en contrat postdoctoral dans les laboratoires de cette délégation ; la deuxième sous un format transfrontalier entre l'Allemagne, la France et le Luxembourg, animée en anglais pour des participants en post-doctorat dans l'un de ces trois pays. Cette session était organisée en partenariat avec

l'Université franco-allemande, le Fond National de la Recherche (FNR) du Luxembourg, l'Université du Luxembourg et plusieurs centres de recherche luxembourgeois (LIH, LIST).

Indicateurs 2016 : 36 docteurs bénéficiaires

Quelques témoignages :

« Au départ, je n'étais pas trop emballée par l'idée de faire une simulation d'entretien. Finalement, j'ai trouvé que c'était une super expérience ! »

« Bien que relativement avancée dans ma recherche d'emploi, j'ai appris plein de choses et cela motive vraiment !! »

« Je me suis régalée, ça fait plaisir de sortir de cette formation et de se dire que maintenant nous avons tous les outils pour réussir à obtenir un poste dans le privé. »

« Les Post-Doctoriales ont complètement dépassé mes attentes. »

« Je recommanderai volontiers les Post-Doctoriales autour de moi ! Le résultat répondait parfaitement à mes attentes. La sympathie des formatrices et leur bienveillance couronne le tout. Tout simplement génial ! »

"It's also a good reflection of the past and current status before making a concrete career plan"

"It was a space to ask myself those important questions that in the daily life you don't have time to answer."

"For a four-day workshop I do believe that the level of devotion from the speakers, organizers and attendees, was above any expectation in a positive sense.

To me the most important outcome was the increased self-awareness of my person and of my potential and skills."

"It was very good!! My toolbox for the job market is now full!"

k. Formation à l'encadrement

Manager est une compétence qui s'enrichit de l'expérience mais qui doit se baser sur des fondamentaux solides. La manière dont les doctorants sont encadrés retentit sur la qualité de leur travail et plus tard sur leur capacité à devenir à leur tour des responsables d'équipe. La formation des encadrants est donc un des facteurs d'attractivité des laboratoires, tant publiques que privés.

La formation à l'encadrement conçue par l'ABG permet aux participants :

- De comprendre les attentes du système académique vis-à-vis des doctorants et de leurs responsables,
- De construire une vision commune de l'encadrement d'un doctorant,
- De se familiariser avec les fondements du management,
- D'expérimenter des situations critiques dans l'encadrement d'un doctorant.

Elle est destinée aux nouveaux HDR, aux responsables d'équipe de recherche et aux encadrants de doctorants en entreprise. Elle dure de 1 à 2 jours.

Indicateur 2016 : 22 encadrants de doctorants formés

Quelques témoignages :

« J'ai l'impression d'avoir acquis plusieurs années d'expérience. »

« Jeu de rôle crédible qui illustre bien le cours d'une discussion tendue. Comme c'est rare de pouvoir analyser une situation épineuse avec détachement, très bon exercice pour récapituler tous les acquis. »

« Formateurs très professionnels. On sent qu'ils ont beaucoup d'expérience. »

« Formation animée par d'anciens chercheurs, c'est important. »

« Concis, vivant, efficace, grande écoute des formateurs et aptitudes à faire participer la salle. »

« Globalement, j'ai beaucoup apprécié l'animation très enrichissante, qui a permis des échanges très vivants et un réel partage d'expérience. »

« Contenu très riche et bien illustré. »

« C'était au-delà de mes attentes, continuez ! »

III-L'ABG dans son écosystème

1. Les partenariats

a. Le Secrétariat d'Etat à l'enseignement supérieur et à la recherche

A l'invitation du Secrétaire d'Etat, M. Thierry Mandon, nous avons participé activement au groupe de travail constitué autour de nouvelles mesures en faveur d'un accès plus facile pour les PME à l'embauche de doctorants et jeunes docteurs.

b. Le Comité Richelieu

Une convention de partenariat a été signée en janvier 2016 avec le Comité Richelieu (groupement d'entreprises innovantes), accompagné d'un communiqué de presse commun et d'une communication croisée à l'occasion de différentes manifestations et événements - échanges de communiqués sur nos réseaux ABG et Comité Richelieu, valorisation de témoignages d'adhérents du Comité Richelieu sur le site de l'ABG.

L'ABG et le Comité Richelieu agissent de concert, afin de promouvoir le rôle des docteurs dans l'innovation et la compétitivité des entreprises. Suite à la signature de cette convention, nous avons mis en place un certain nombre d'applications concrètes du partenariat :

- Valorisation des entreprises membres du Comité Richelieu :

Interview en mars de MM. Thierry Sergent et Cédric Thienot, créateur de la société Expway.

<http://www.intelligence.fr/Page/DocteurAndCo/Article.aspx?ArticleId=1566>

Ingénieur et docteur : fondateurs d'Expway

Wojciech Lewandowski - community manager - 31 mars 2016

Dans cette interview métier, **Thierry Sergent** et **Cédric Thienot**, respectivement ingénieur et docteur, nous racontent comment ils ont créé **Expway**. Ils conseillent des doctorants et docteurs intéressés par ce type d'entreprise ou par l'entrepreneuriat.

Pour ne louper aucune vidéo, abonnez-vous à **notre chaîne Youtube** !



- Témoignage de MM Thierry Sergent (Expway) et Christophe Lecante (TKM) lors de la table ronde « Les docteurs vus par les entreprises » aux RUE 2016 (25 mars 2016) : le témoignage de M. Lecante est visible sur la chaîne YouTube de l'ABG¹.

¹ <https://www.youtube.com/watch?v=EoMyz-1t778&t=15s>



MM. Christophe Lecante (TKM/Comité Richelieu) et Jean-Christophe Lourme (ValoTech/ASRC) aux RUE 2016

- Organisation d'un dîner du Comité Richelieu autour de Cédric Villani, médaille Fields, en présence de chefs d'entreprises et de docteurs (29 juin 2016).

c. Les Instituts Carnot

A eux seuls, les Instituts Carnot concentrent 15% des professionnels de la recherche publique (27 000 ETP dont plus de 8 000 doctorants) et un nombre considérable d'entreprises partenaires.

Nous avons commencé en 2015 une campagne de sensibilisation qui s'est poursuivie en 2016. Les échanges de visibilité entre l'ABG et les Instituts Carnot ont été à la base de nouveaux échanges plus soutenus entre l'ABG et les différentes entités qui souhaitent faire appel à nos services, en particulier la diffusion d'offres de thèse et d'offres d'emploi. Nous promovons aussi notre offre de formations et la possibilité d'animer des conférences, dans la continuité des différents rendez-vous organisés.

d. L'ASRC – Association des Structures de recherche sous contrat

Une convention de partenariat a été signée en 2016 avec l'ASRC, accompagnée d'un communiqué de presse commun et d'une communication croisée sur nos différents supports.

Suite à la signature de cette convention, nous avons mis en place des actions concrètes :

- Témoignage de M. Jean-Christophe Lourme (Valotech) lors de la table ronde « Les docteurs vus par les entreprises » aux RUE 2016 (25 mars 2016), visible sur la chaîne YouTube de l'ABG²

- Publication d'un article sur l'ABG, dans le magazine 360R&D : <http://bit.ly/2mcw5UR>

e. Comité d'Expansion économique du Val d'Oise et Communauté d'agglomération de Cergy Pontoise

Le pôle « Relations entreprises » de l'ABG a entrepris une sensibilisation de la totalité des entreprises du Val d'Oise, en parallèle des relations privilégiées du pôle formations de l'ABG avec l'Université de Cergy

² <https://www.youtube.com/watch?v=C9wnFvSeQGw>

Pontoise. Notre objectif est d’animer des interventions, lors des différentes manifestations Val d’Oisiennes, destinées aux entreprises, entre autres dans les locaux de la Maison Internationale de la Recherche de Cergy-Pontoise.

f. Le MEDEF

Animation du stand du MEDEF aux RUE 2016

L’ABG a assuré une animation et une présentation sur écran du portail de compétences des docteurs DocPro en faveur des entreprises et des docteurs présents sur le stand du MEDEF aux RUE 2016.

Gestion de la plateforme DocPro

La modération de la plateforme DocPro, ainsi que son animation et sa valorisation auprès des entreprises ont été principalement assurées par l’ABG en 2016.

g. L’ANDRH

Une intervention de l’ABG a permis une sensibilisation de 400 DRH de France à la capacité d’approche intellectuelle et d’innovation des docteurs, lors de l’université ANDRH 2016 à Reims le 17 juin 2016.

A la suite de cet événement, nous avons rencontré Mme Laurence Breton-Kueny, DRH de l’Afnor et Trésorière de l’ANDRH. Mme Breton-Kueny a accepté de témoigner sur sa vision des docteurs dans l’entreprise, une interview qui peut être visionnée sur le site DocPro³.

Laurence Breton-Kueny
Directrice des ressources humaines, groupe AFNOR

Tous les témoignages



Pour un docteur l'important c'est l'intelligence de la situation et la prise de hauteur. Quand on vous parle d'une thématique, il faut faire des connexions, penser tout de suite à autre chose qui est en relation. Cette gymnastique intellectuelle permet d'ouvrir le champ. L'approche systémique consiste à prendre l'entreprise dans son ensemble, à voir le sujet d'une façon plus vaste. Cette soif de connaissance, cette curiosité intellectuelle est dans l'ADN des docteurs.

h. La Mairie de Paris/Paris Code

L’appel à projet 2016 de Paris Code autour des métiers du numérique a été l’occasion d’une mise en place de relations plus soutenues avec l’équipe de ParisCode, ainsi qu’avec le Pôle Emploi numérique IDF, autour des dispositifs POEI – (Préparation opérationnelle à l’emploi individuel).

³ <http://www.mydocpro.org/fr/laurence-breton-kueny>

i. Partenariat avec le Conseil régional Ile-de-France

Les Apéros Docs, des rencontres-réseau pour doctorants et docteurs

Cette action est financée par le Conseil régional Ile-de-France en réponse à l'appel à projet intitulé "Action en faveur de l'insertion professionnelle des docteurs". L'ABG a donc engagé une série d'événements appelés Apéros Docs, pour sensibiliser plus particulièrement les doctorants et les docteurs aux différents métiers proposés dans les entreprises, qui ne sont pas nécessairement du champ de la R&D.

L'objectif de ces rencontres est d'offrir aux participants, sur un thème choisi, une connaissance élargie des possibilités existantes en termes de perspectives professionnelles, de développement de réseau, d'évolution ou de transition de carrière. Ces Apéros Docs se sont déroulés de 18h à 22h au centre de Paris (au Connecteur Étudiants – Entreprises de Paris&Co), et ont été articulés autour d'une table ronde (durée d'1h30-1h45) suivie d'un buffet-apéritif pour favoriser les échanges entre les participants (doctorants et docteurs) et les intervenants, tout cela dans une ambiance conviviale.

Deux Apéros Docs ont été organisés :

10 mars 2016 "Création d'entreprise" (40 personnes)

28 juin 2016 "Métiers du commercial/marketing" (15 personnes)

Paris Région Entreprises (PRE)

PRE accompagne plus de 400 entreprises (majoritairement des PME entre 20 et 50 salariés). Une présentation des services de l'ABG et une démonstration de la plateforme DocPro ont été réalisées lors d'une journée dédiée aux RH dans l'entreprise le 16 juin 2016.

j. Participation aux *Innovatives BigData* du CNRS

Acteur majeur de l'innovation, le CNRS a mis en place un cycle d'évènements « Innovatives », autour de thématiques transverses, porteuses d'innovations vers une trajectoire 2020-2030.

Après Innovatives SHS en mai 2013, Innovatives Voiture du futur en mars 2015 et Innovatives SHS en juin 2015, dont l'ABG était déjà partenaire, les Innovatives Big Data se sont tenues le 13 octobre 2016, au siège du CNRS à Paris. L'objectif pour le CNRS était de montrer les avancées de ses laboratoires dans un domaine qui va changer nos vies, nos pratiques, nos sociétés.

L'ABG a animé un stand lors de cet événement, afin de renseigner les participants sur les modalités de recrutement des jeunes chercheurs et les services que nous proposons.



k. Partenariat avec l'ANRT

Suite à la signature d'une convention de partenariat en septembre 2016, le rapprochement de l'ABG avec l'ANRT s'est concrétisé par plusieurs actions en 2016 :

- la promotion du dispositif Cifre auprès du réseau des conseillers ABG (Cf. journée des conseillers),
- la contribution de l'ABG à la promotion du forum Cifre 2017 (recherche d'entreprises et docteurs),
- l'animation d'ateliers AvanThèse au siège de l'ANRT.

l. Avec les associations de doctorants et docteurs

Les partenariats avec les associations de doctorants sont principalement axés sur la communication, avec une visibilité web réciproque. Nous participons également sous forme d'intervention ou de stand aux événements organisés par les associations (cf. III. 5. tableau des interventions).

2. L'international

a. Vue d'ensemble

Parce que ses partenaires évoluent dans un environnement international, l'ABG doit pouvoir s'adapter à ce contexte et répondre à leurs attentes en termes d'accompagnement et de recrutement de leurs docteurs. Depuis quelques années, l'ABG définit et met en œuvre une stratégie d'internationalisation, basée sur ses trois métiers (accompagnement, recrutement, communication/information), et sur une logique de mobilité entrante et sortante.

Au cœur de cette stratégie repose la légitimité internationale, ou tout du moins européenne, de l'ABG. Si l'ancrage national français est bien établi depuis plus de 36 ans, il n'en va pas de même sur la scène internationale. Actuellement, les approches anglo-saxonnes autour du développement de carrière et de l'accompagnement des chercheurs continuent à être utilisées par la plupart des acteurs de la recherche européenne, par choix ou par défaut. Or, la structure et le positionnement unique en Europe de l'ABG, à l'interface entre secteur académique et secteur économique, trouvent un écho favorable auprès des structures européennes, notamment en Italie et en Espagne, que l'ABG a rencontrées cette année. A

l'aide du référentiel de compétences DocPro et sa gamme de services, par sa philosophie pragmatique et positive, grâce à son maillage académique et industriel, l'ABG représente une réelle alternative à ce qui est proposé par les Anglo-Saxons.

Par ailleurs, il est intéressant de souligner que la Commission Européenne a souhaité développer la dimension « évolution de carrière des chercheurs » au sein du réseau Euraxess : du fait de ses relations avec ce réseau, l'ABG peut prétendre à jouer un rôle important dans ce cadre. Le rapprochement entre l'ABG et l'association Euraxess France initié en 2016 va dans ce sens. Cela a donné lieu à une intervention de l'ABG dans le cadre de la Journée Nationale Euraxess et à l'invitation des représentants locaux Euraxess à la Journée des Conseillers ABG. Suite à cela, deux centres locaux Euraxess (CIUP et Nantes) se sont rapprochés plus directement de l'ABG pour développer une offre propre. Grâce à ses actions transfrontalières, l'ABG est également en contact avec Euraxess Luxembourg et Belgique.

Si, en théorie, l'ABG semble taillée pour assumer un rôle européen, il lui faut encore le prouver. Pour asseoir sa crédibilité, elle doit veiller à développer des actions et des partenariats européens ou internationaux. Car plus elle travaillera dans un cadre européen, plus elle accumulera une expertise européenne et plus elle pourra se présenter comme un partenaire pertinent des organisations européennes désireuses d'attirer des chercheurs internationaux et de les accompagner dans leur poursuite de carrière. C'est d'ailleurs dans cette optique que la convention de partenariat avec l'Université franco-allemande (UFA) avait été signée en 2008 : transposer dans le cadre franco-allemand les actions nationales de l'ABG. Forte de cette longue expérience, l'ABG a poursuivi en 2016 le transfert de ses programmes vers d'autres pays européens (Luxembourg et Belgique en 2016 ; Italie, Espagne et Pologne en 2017) et continue de participer, en tant que partenaire ou coordinateur à différents projets européens : COFUND avec l'ESPCI, H2020 SWAFS avec l'UFA et l'Université franco-italienne, Erasmus avec la COMUE Hésam.

Par ailleurs, l'ABG peut s'appuyer sur ses partenaires pour développer de nouvelles actions et confirmer un peu plus sa stature européenne. C'est ainsi que les Post-Doctoriales transfrontalières réalisées en 2015 ont conduit, en 2016, à l'animation de deux autres ateliers (Luxembourg Institute of Health et Luxembourg Institute of Socio-Economic Research).

L'intégration en 2016 de deux nouveaux conseillers européens francophones (le Conseil des Universités de Suisse Occidentale et l'Université de Turin en Italie) et l'adhésion confirmée en 2016, mais effective en 2017, de deux nouveaux membres (Hector Fellow Academy et EMBL - European Molecular Biology Laboratory) contribuent aussi à renforcer la dimension internationale du réseau ABG. Sans oublier la poursuite de la collaboration avec le réseau CARE (Career Advisors for Researchers in Europe), qui permet à l'ABG de participer à divers événements européens (ESOF, Naturejobs Career Fair).

Enfin, pour pouvoir développer son réseau de partenaires européens et continuer à assurer des interventions hors de France, l'ABG doit se rendre visible. Différentes actions de communication sont donc déployées, sous forme d'interventions à l'étranger (conférence EURODOC à Luxembourg, ESOF à Manchester, Naturejobs Career Fair à Düsseldorf) et sous forme d'articles de fond relayés auprès des différents partenaires et sur les réseaux sociaux, dont notamment des groupes de discussion anglophones rassemblant plus de 10.000 membres.

Le partenariat éditorial initié en 2015 avec la plateforme européenne *chemistryviews* s'est poursuivi cette année avec la publication d'une interview du directeur de l'ABG sur les options de carrière après un

doctorat, qui a généré près de 3.000 vues⁴. Un nouveau partenariat de ce type s'est conclu avec Naturejobs, suite à la participation d'un de leurs éditeurs à un atelier organisé par l'ABG dans le cadre des RUE (Rencontres Universités Entreprises).

Que ce soit sous forme d'interventions ou de contributions éditoriales, l'ABG privilégie, à une présentation purement institutionnelle, un apport de contenu autour du développement de carrière et du recrutement de docteurs, dans l'optique de susciter l'envie de collaborer avec nous.

L'intervention sur le site grenoblois de l'EMBL et lors de la réunion du board du KIC InnoEnergy a conduit à l'envoi de propositions de formation qui restent à concrétiser en 2017. De la même manière, la contribution éditoriale active de l'ABG lui a permis de se faire inviter comme *guest blogger* sur une plateforme de communication scientifique suédoise *crastina.se*.

Ces interventions hors de France sont aussi une belle opportunité de connaître ce qui se fait ailleurs et d'identifier les manques en termes d'accompagnement des chercheurs. L'ABG peut ainsi continuer à enrichir le contenu de ses formations et explorer le potentiel du marché européen.

b. Quelques actions phares de l'année 2016

Postdoctoriales transfrontalières – Luxembourg-Ville, du 7 au 10 novembre

Initialement ouvertes aux chercheurs contractuels ou en recherche d'emploi de France, d'Allemagne et du Luxembourg, les Postdoctoriales transfrontalières ont de nouveau accueilli des participants travaillant en dehors des trois pays ciblés (Espagne et Grande-Bretagne). Leur candidature a été jugée recevable car ces participants ciblaient une recherche d'emploi dans l'un des trois pays au moins et se retrouvaient dans les situations suivantes : retour de mobilité dans un cas, conjoint-suiveur dans l'autre. Ces deux situations sont des aspects très particuliers de la mobilité qu'il convient d'adresser car il s'agit de réalités concrètes pour lesquelles il y a encore peu d'accompagnement. Il est donc prévu, pour l'édition 2017, de communiquer plus spécifiquement sur cette dimension, de manière à susciter encore plus d'intérêt de la part des chercheurs et des organismes de recherche.

Journées d'information sur la mobilité des docteurs – Paris, 03 juin et Berlin, 05 juillet

C'est en 2014 que l'antenne franco-allemande ABG-UFA a initié la « Journée franco-allemande des jeunes chercheurs », en partenariat avec l'Ambassade de France en Allemagne, l'Institut Français et l'Espace Campus France de Berlin. Cet événement unique dans l'espace franco-allemand permet de promouvoir la mobilité géographique et intersectorielle des jeunes chercheurs de toutes les disciplines entre les deux pays. C'est une bonne occasion de rencontrer les différents acteurs de cette mobilité, aussi bien les financeurs (UFA, DAAD, Alexander-von-Humboldt-Stiftung) que les recruteurs du secteur économique, et de développer son réseau professionnel dans un cadre convivial.

Parce que cette journée rencontre un beau succès depuis le début et que les doctorants sont toujours en recherche d'informations sur les moyens de concrétiser leur projet de mobilité postdoctorale (financement et opportunités), l'ABG et l'UFA ont décidé en 2016 de décliner la journée franco-allemande

⁴ http://www.chemistryviews.org/details/education/9097461/Ph_D_Career_Opportunities.html

à un niveau international. C'est ainsi que se sont réunis à Paris, dans les locaux de la Fondation Biermans-Lapôte, différents acteurs de la recherche :

- 10 organismes de financement et de soutien à la mobilité : UFA et DAAD (DE), Euraxess France et PCN H2020 (FR), Université franco-italienne (IT), Commission Fulbright et National Science Foundation (US), FNRS et Service Public de Wallonie (BE), British Council (GB)
- 4 organismes de recherche : DKFZ (DE), Karolinska Institute (SUE), CENAERO (BE), Joint Research Center (UE)
- 4 entreprises : Amadeus IT Group (ESP), GSK (GB), Sanofi-Aventis (DE), DRIAD Innovation Consultancy (GB)



Afin de reconduire cette journée sous un format plus long (deux jours), nous avons candidaté à un financement européen dans le cadre de H2020, en partenariat avec l'UFA et l'Université franco-italienne. Ce financement nous a été accordé fin 2016.

Lancement de la newsletter internationale

Depuis plusieurs années, l'ABG relayait vers la représentation du CNRS en Amérique du Nord et Centrale ainsi que vers des associations de chercheurs français à l'étranger (Sciencescope au Japon, CIFRU en Grande-Bretagne) une sélection d'offres d'emploi. Cette information n'était alors relayée qu'en langue française.

Depuis l'automne 2016, une version française et une version anglaise sont désormais diffusées pour en augmenter l'impact et toucher un public non-francophone. La sélection des offres pour la version française s'appuie entre autres sur la sélection faite par le chargé de communication pour la newsletter nationale. Les offres sélectionnées, tant pour la version française que pour la version anglaise, sont réparties selon deux critères :

- les offres en France, pour faciliter le retour des chercheurs français et pour promouvoir l'attractivité de la France auprès des chercheurs internationaux
- les offres hors France, pour faciliter le retour des chercheurs internationaux dans leur pays et pour promouvoir la mobilité internationale des chercheurs français

c. L'international en chiffres

CA Formation (réalisé hors France*)	15.000 €
<i>Nombre total de participants :</i>	<i>461</i>
CA Emploi / Recrutement (réalisé hors France)	15.300 €
CA Encarts publicitaires (réalisé hors France)	5.000 €
TOTAL	35.300 €

*ne tient pas compte du budget d'intervention UFA

d. Le Guide international de la mobilité du site intellielligence.fr

Ce guide fournit des informations sur les modalités de mobilité vers un grand nombre de pays. Les pays et zones géographiques concernés sont : Europe, Allemagne, Belgique, France, Hongrie, Irlande, Italie, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Portugal, Suisse, Afrique du Sud, Australie, Brésil, Canada, Chine, Etats-Unis, Inde, Japon et Mexique. Les contenus sont remis à jour très régulièrement, de nouveaux pays sont progressivement ajoutés, et des interviews de profils internationaux sont réalisées.

Indicateurs 2016 :

- 54 articles ont été publiés

3. La plateforme intellielligence.fr

Le projet de refonte de la plateforme de l'ABG lancé en 2015 a été poursuivi sur 2016. Après une période de réflexion et d'analyse, cette année a été essentiellement consacrée à la mise en œuvre.

a. Pourquoi une refonte du site ?

Les fonctionnalités et l'architecture technologique de l'application actuelle datent de 2008. Les principes de base restent valables mais le système n'est plus capable de s'adapter à l'évolution des besoins. Nous projetons donc de construire un outil capable de répondre aux besoins fonctionnels exprimés en interne et par les utilisateurs, permettant la mise en place des prestations de services souhaitées actuelles et à venir, tout en tenant compte des contraintes budgétaires.

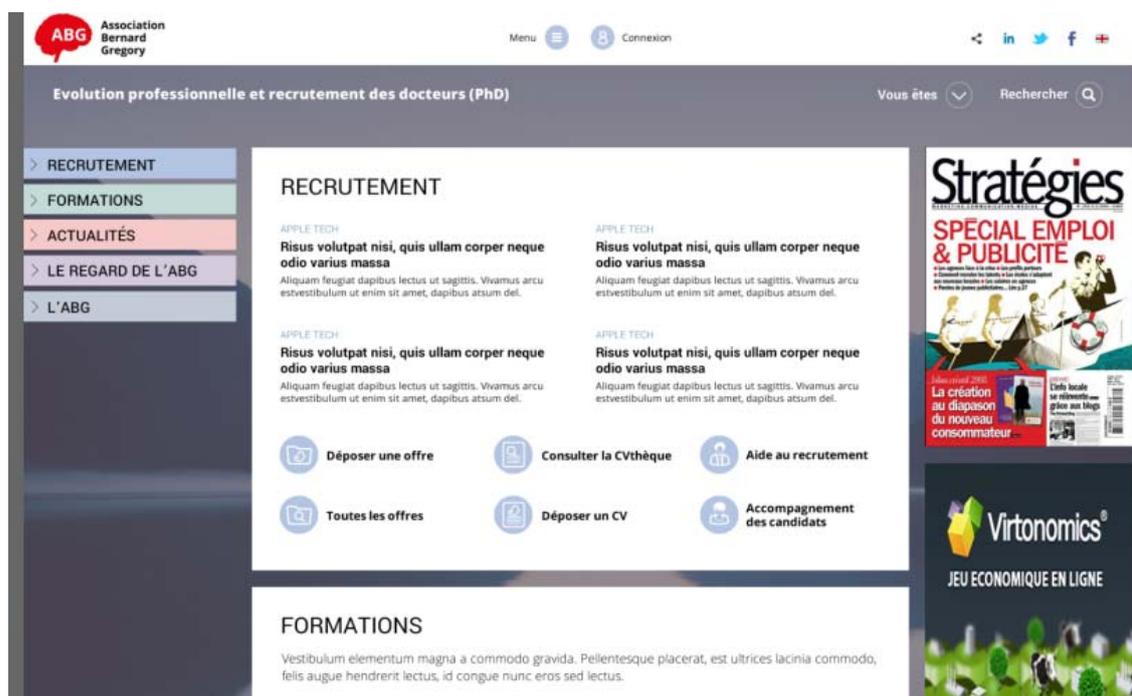
L'objectif final de la plateforme et des prestations associées est de fournir le meilleur service aux différents publics de l'ABG.

b. Les ambitions

Le travail d'étude de la plateforme s'est centré sur les axes suivants :

- Conforter notre place de partenaire pour chacun de nos clients ;
- Demeurer un acteur national incontournable de l'emploi des docteurs ;
- Déployer notre professionnalisme en conservant nos valeurs : bienveillance sans complaisance, pragmatisme et optimisme ;
- Renforcer notre réseau, notamment à l'international ;

- Renforcer et développer les relations avec les employeurs, les étudiants et les docteurs, pour toujours mieux répondre à leurs attentes et besoins.



Le travail avec le prestataire s'organise autour des grandes fonctionnalités de la plateforme correspondant aux différents métiers de l'ABG :

- site emploi (offres et CVthèque)
- formation
- Information et communication

La mise en ligne de la nouvelle plateforme est prévue pour juin 2017.

4. Le réseau des conseillers de l'ABG

Les établissements d'enseignement supérieur et de recherche (universités, écoles d'ingénieurs, organismes de recherche...) doivent assurer l'accompagnement et le suivi des docteurs et doctorants pour leur projet et développement de carrière.

Les conseillers ABG sont principalement des personnels de ces établissements, désignés par eux, pour mener à bien cette mission.

153 conseillers, dont 8 nouveaux en 2016, sont mobilisés dans 98 structures (Universités, Comue, Ecoles doctorales, Ecoles, Instituts, Observatoires, entreprises) et bénéficient de l'outil de suivi des candidats de la CVthèque de l'ABG. 22 conseillers sont à l'étranger.

Appartenir au réseau des conseillers c'est :

- Se former / S'informer

Séminaires de formation et d'information pour les conseillers (échanges de bonnes pratiques, aide à la construction du projet professionnel, aide à la rédaction du CV, analyse du marché de l'emploi...);

- Pouvoir échanger entre pairs

Echanger sur une liste de diffusion dédiée exclusivement aux conseillers.

Se rencontrer lors de journées d'échanges, des réunions de groupe de travail, ou lors de forums...

Recommander un candidat à un collègue... ;

- Bénéficier des ressources documentaires et d'outil d'accompagnement des doctorants et docteurs
- Supports de communication, études ABG, outil du conseiller sur www.intelligence.fr;
- Intervenir aux côtés de l'ABG lors de forums et manifestations ;
 - Trouver des intervenants pour des témoignages, des interventions, grâce à un accès total à la CVthèque ABG (y compris les profils en préparation) ;
 - Faire connaître l'ABG auprès des étudiants, doctorants, docteurs, et mettre à leur disposition des offres d'emploi, une CVthèque, la possibilité de faire de la veille sur le marché de l'emploi.

a. Une journée d'échange et d'information pour les conseillers

Elle a été organisée le 4 novembre 2016 dans les locaux de la BPCE (Paris 14^e). 20 conseillers étaient présents. Après des informations et des actualités sur l'ABG, nous avons proposé 3 temps différents :

1. Présentation des Cifre et Cifre internationales

Clarisse Angelier, Déléguée générale de l'ANRT.

2. Présentation d'Euraxess et focus sur quelques initiatives spécifiques en Europe

Jean-François Huon, Responsable des affaires européennes CPU-Clora, représentant Euraxess France.

3. Sourcing et mobilité chez Air Liquide

Martine Lanvierge-Mallet, DRH d'Air Liquide.

L'enquête de satisfaction lancée auprès des participants à la journée a montré que l'ensemble des conseillers apprécie ces moments de partage entre pairs, et souhaitent que ce type de rencontre soit renouvelé.

b. Les formations

Des formations sont organisées spécialement pour nos conseillers, à la demande, tout au long de l'année :

- Animation de l'atelier AvanThèse ;
- Formation à l'outil conseiller ;
- Formation des nouveaux conseillers aux spécificités de l'accompagnement des doctorants et docteurs.

5. Bilan des manifestations, interventions et forums

L'ABG est un acteur national de l'emploi des docteurs. Pour cette raison, nous sommes impliqués dans de nombreux événements sur tout le territoire national, et en Europe. Nos interventions répondent à quatre objectifs stratégiques :

- Venir en appui des Etablissements d'enseignement supérieur et des Ecoles doctorales ;
- Apporter en toute occasion des informations, des concepts et des témoignages qui font avancer la réflexion du public, en privilégiant des interventions orales ;
- Attirer et fidéliser les étudiants, doctorants et docteurs ;
- Attirer de nouveaux clients.

Intervention	Structure	Lieu	Date	Intervenant	Langue	Nb participants
Le recrutement de profils scientifiques en entreprises Réunion d'animation des Plates formes RH	Région Ile de France	Evry	12-janv-16	CG/CC/CB/MA	Français	25
Journée des doctorants et post-doctorants - Conférence projet professionnel	IRSN	Fontenay aux Roses	19-janv.-16	VM	Français	30
Présentation DocPro	Association doctorants Institut Gustave Roussy	Villejuif	21-janv.-16	SP	Français	15
Conférence "Le doctorat dans la carrière"	Institut d'Hématologie de l'Hôpital Saint-Louis	Paris	21-janv.-16	VM	Français	40
Journée Nationale du Réseau Euraxess	Euraxess France	Paris	26-janv.-16	BK	Français	40
Atelier Mobilité internationale	Forum Horizon Chimie	Paris	4-févr.-16	BK	Français	8
Atelier AvanThèse	Forum Horizon Chimie	Paris	4-févr.-16	TL	Français	4
Forum des doctorants - Conférence + intervenants réseau ABG pour table ronde	ENSTA	Palaiseau	4-févr.-16	VM	Français	40
Atelier "Valoriser ses expériences de recherche et ses compétences"	Université de Haute-Alsace	Mulhouse	9-févr.-16	SP	Français	60
Atelier Mobilité internationale	Forum Paris Métropole pour l'Emploi de Jeunes	Paris	16-févr.-16	BK	Français	20
Atelier Développer son réseau	Forum Paris Métropole pour l'Emploi de Jeunes	Paris	16-févr.-16	BK	Français	50
Atelier Réseaux sociaux	Forum Paris Métropole pour l'Emploi de Jeunes	Paris	16-févr.-16	WL	Français	50
Opportunités de mobilité internationale	Université de Lorraine	Nancy	25-fev-16	CG	Français	60

Opportunités de mobilité internationale	Université de Lorraine	Nancy	26-fév-16	BK	Français	60
ApéroDoc « Création d'Entreprise »	ABG	Paris	10-mars-16	CC/BK	Français	50
Forum Cifre	ANRT	Paris	16-mars-16	CC/CB/CG/ VD/ MA	Français	100
Congrès des doctorants – DocPro : conférence plénière + 3 ateliers applicatifs	IPGP	Paris	16-mars-16	BK	Français/ Anglais	60
Devising a career plan: an alliance between your reason, your heart and your guts	EMBL	Grenoble	18-mars-16	VM	Anglais	60
Atelier Réseau	RUE	Paris	24-mars-16	BK	Français	50
Atelier Valo. exp. et compétences	RUE	Paris	24-mars-16	TL	Français	50
Atelier CV, lettre de motivation et entretiens	RUE	Paris	25-mars-16	SP	Français	50
Atelier Mobilité internationale	RUE	Paris	25-mars-16	BK	Anglais	50
Atelier Réseaux sociaux professionnels	RUE	Paris	25-mars-16	WL	Français	50
Démonstration et présentation de DocPro sur stand commun avec Medef	RUE	Paris	24 et 25- mars-16	MA/CB/VD	Français	200
Doctoriales - Intervention sur la valeur ajoutée de la formation doctorale	Université Paris 11	Lisses	28-mars-16	SP	Français	45
Conférence projet professionnel	Inserm - Hôpital Saint-Antoine	Paris	4-avr.-16	VM	Français	50
Doctoriales 21 entretiens individuels Jury MT180 / Projet innovant Intervention projet pro	Université de La Réunion	La Réunion	du 4 au 8 avril	TL	Français	60
Conférence atelier "Compétences et carrières scientifiques"	EIRA	Montpellier	7-avr.-16	SP/VM	Français	44
Conférence annuelle EURODOC	EURODOC	Luxembourg	20-21.04.16	BK	Anglais	60
Animation de la journée « Day on international mobility for researchers »	ABG/ UFA / Wallonie	Paris	3 juin	BK	Anglais	120
Doctoriales - Intervention sur la mobilité des docteurs et les tendances du marché de l'emploi	Université Versailles-Saint-Quentin	Vélizy	6-juin-16	SP	Français	50

Forum BioTechno - Atelier mobilité internationale	BioTECHNO	Grenoble	6-juin-16	BK	Français	15
Forum BioTechno - Atelier mobilité internationale	BioTECHNO	Paris	9-juin-16	BK	Anglais	20
Forum BioTechno - Atelier Identité numérique	BioTECHNO	Paris	9-juin-16	WL	Français	20
Forum BioTechno - Atelier CV, LM, entretien	BioTECHNO	Paris	9-juin-16	TL	Français	25
Forum BioTechno - Table ronde Mobilité internationale	BioTECHNO	Paris	9-juin-16	BK	Français	15
Journée doctorants Bichat Doc	Association Bichat Doc	Paris	16-juin-16	BK	Français	25
Journée "Recherche, valorisation, financement : quelles stratégies adopter ?" - Conférence + intervenant réseau ABG pour table ronde Public : professionnels, responsables universitaires	EducPro	Paris	16-juin-16	VM	Français	20
Paris Région entreprise Présentation de DocPro et des services ABG	Rencontre dédiée aux RH dans l'entreprise	Paris	16-juin-16	CC	Français	20
Université d'été de l'ANDRH	ANDRH	Reims	17-juin-16	MA	Français	400
Forum Docteurs & Entreprise - Atelier Mobilité internationale	Dakodoc (asso. Doctorants de Brest) et Nicomaque (asso Doctorants de Rennes)	Rennes	17-juin-16	BK	Français	16
Forum Docteurs & Entreprise - Atelier Connaissance de l'entreprise et stratégie de recherche d'emploi	Dakodoc (asso. Doctorants de Brest) et Nicomaque (asso Doctorants de Rennes)	Rennes	17-juin-16	BK	Français	12
Présentation de l'ABG à la Commission entreprises	CEEVO	Paris	23-juin-16	MA/CB	Français	15

ApéroDoc « Les métiers du commercial/marketing »	ABG	Paris	28-juin-16	CB/BK	Français	15
ESOF - Table ronde		Manchester	25-juil.-16	BK	Anglais	110
Conférence Doctorat	EPHE	Paris	27-sept.-16	TL	Français	50
Séminaire des doctorants - Conférence sur les compétences des docteurs	Université de Turin	Turin	4-oct.-16	VM	Anglais	150
Conférence AvanThèse - compétences des docteurs	Université Paris 1 - Sc.po	Paris	7-oct.-16	TL	Français	30
Innovatives BigData Stand	CNRS	Paris	13-oct-16	CB/MA	Français	50
Alternative career options and skills	MCAA (Marie Curie Action Alumni)	Paris	21-oct.-16	BK	Anglais	15
PhD Talent Career fair (entretiens individuels)		Paris	21-oct.-16	TL	Français	7
PhD Talent Career Fair - Conférence sur le projet professionnel et table ronde sur les implications du nouvel arrêté sur le doctorat	PhD Talent	Paris	21-oct.-16	VM	Français	100
Intervention sur le réseau - Journée du réseau des doctorants et anciens doctorants de l'ADEME	ADEME	Paris	3-nov.-16	VM	Français	45
Formation des Conseillers Animation de la journée Présentation ABG et site	Réseau des conseillers ABG	Paris	4-nov.-16	VM VD	Français	20
Présentation de l'ABG pour le Réseau National des Collèges Doctoraux	Réseau National des Collèges Doctoraux	Paris	9-nov.-16	SP	Français	60
Intervention sur le réseau - Assemblée générale de l'Association des doctorants STAPS	Association des doctorants STAPS	Paris	9-nov.-16	CT	Français	25
Nature Jobs		Düsseldorf	18-nov.-16	BK	Anglais	60
Table Ronde sur les compétences	Université Paris 8	Paris	24-nov.-16	BK	Français	50
Forum franco-allemand		Strasbourg	25-nov.-16	BK	Français	10
Ateliers sur la valorisation des compétences et le réseau pour les Rencontres Entreprises Doctorants	Association des doctorants de CentraleSupélec	Châtenay-Malabry	29-nov.-16	CT	Français	25
Forum recrutement des doctorants - Intervention "Carrière et doctorat"	Université Paris-Saclay	Palaiseau	3-déc.-16	SP	Français	50

Forum des Carrières européennes	Secrétariat Général des Affaires Européennes	Paris	3-déc.-16	BK	Français	20
Forum Math Emploi - Conférence communiquer et se présenter au cours du processus de recrutement	AMIES, SFdS et SMAI	Paris	15-déc.-16	TL	Français	15
Hangout PhDOOC	PhDOOC	Paris	20-déc.-16	CT	Français	224

IV- L'information et la communication

1. Stratégie de communication

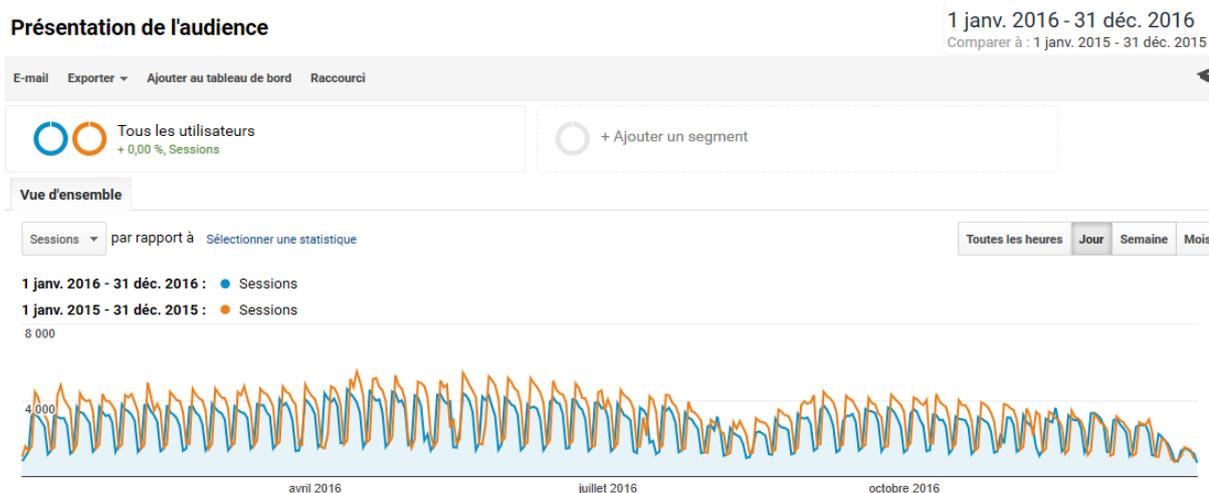
En 2016, la communication de l'ABG s'est focalisée sur des actions vers l'extérieur afin d'accroître la visibilité de l'association, notamment sur le plan international :

- La mise en place d'un comité éditorial afin de déterminer les priorités éditoriales et les axes de développement ;
- Une meilleure valorisation des offres d'emploi à destination des docteurs grâce à la publication sur le site d'une sélection régulière : « ABG Job s# : le panel de la semaine » ;
- La mise en place d'un outil de planification des publications sur les réseaux sociaux pour augmenter la présence numérique de l'ABG et optimiser l'audience ;
- La publication d'articles de fond en langue anglaise sur une plateforme de blogs ;
- La poursuite de la production de contenus vidéo ;
- L'évolution du concours de pitch professionnel, et son inscription comme un événement clé du forum de recrutement PhDTalent Career Fair ;
- Un suivi mensuel des différentes actions de communication (newsletter, réseaux sociaux...).

2. Le site internet

a. Statistiques de trafic

Le bilan d'audience de l'année 2016 confirme les tendances observées en 2015, c'est-à-dire une baisse du nombre total de visites sur le site www.intelliagence.fr, qui est passé de 1 133 145 visites en 2015 (courbe orange de la figure ci-dessous) à 976 171 visites en 2016 (courbe bleue ci-dessous).



Comme l'année précédente, le portail de dépôt et recherche d'emploi reste la principale porte d'entrée du site (près de la moitié de l'ensemble des pages vues, soit 2 530 670 pages vues en 2016) et le passage à

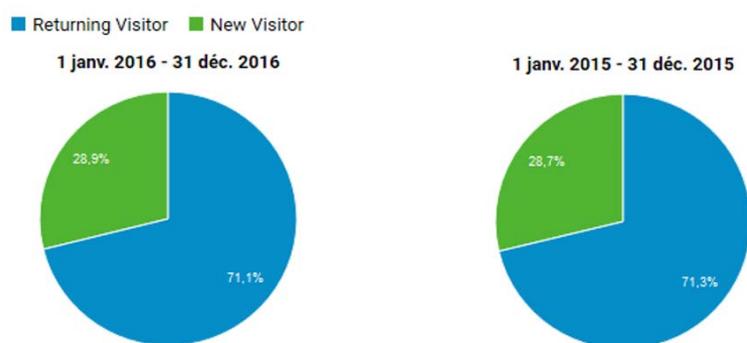
un modèle de publication payant des offres se traduit par une diminution continue des visites, les annonces étant moins nombreuses.

Par conséquent, les différents indicateurs d'audience du site sont en recul, comparé à 2015 :

- le nombre d'utilisateurs uniques recensés a baissé de 13,6%
- le nombre de pages vues au cours d'une visite a baissé de 14,5%
- la durée moyenne de navigation sur le site de l'ABG a baissé de 3,4%
- le nombre de nouveaux utilisateurs, quant à lui, est en légère progression de 0,4%



Evolution des indicateurs d'audience en 2016 (vert) par rapport à 2015 (orange)



Comparaison du ratio nouvel utilisateur/utilisateur régulier

Malgré ce bilan en demi-teinte, il est à noter que www.intelligence.fr conserve une audience fidèle, avec un taux d'utilisateurs réguliers qui se maintient à environ 70 % de l'ensemble des utilisateurs, et ce depuis 2014.

De même, il reste la référence nationale parmi ses concurrents européens : Findaphd, PhDportal, Adum, Euraxess France, PhDinFrance. D'après le site www.urlmetriques.co, « Intelligence » arrive en effet en première position pour les internautes français, à la fois en nombre de visiteurs mensuels et de pages affichées.

b. Stratégie éditoriale

Depuis 2013, et le remplacement des éditions papier par le site internet, la communication de l'ABG s'est repositionnée autour de trois piliers :

- se faire l'écho de l'actualité du monde doctoral en France comme à l'étranger,
- rédiger des articles de fond pour nourrir le débat national,
- créer des contenus originaux via différents formats pour véhiculer des idées nouvelles et des messages positifs sur la formation doctorale et les carrières ouvertes aux docteurs.

Si l'effort de publication sur www.intelligence.fr est comparable à celui de 2015 (187 articles contre 188 l'année passée), la rédaction et/ou traduction en langue anglaise s'est considérablement intensifiée : 102 publications sur l'année, contre 79 l'année précédente. Ceci dans le but de renforcer la notoriété de l'ABG auprès des internautes anglophones, qui représentaient un peu plus de 17 % des visites en 2016.

Deux nouveautés importantes sont également à remarquer sur le plan éditorial en 2016 : la sélection d'offres d'emploi « ABG Jobs # : le panel de la semaine » et la publication en langue anglaise « Career advice for PhDs » sur une plateforme de blogging.

La sélection d'offres d'emploi « ABG Jobs # : le panel de la semaine »

En août 2016, il a été décidé avec le pôle « Relations entreprises et partenariats » de donner plus de visibilité aux offres d'emploi de l'ABG avec la parution de panels, dont la vocation est de mettre en avant, à un instant précis, 5 à 6 entreprises/laboratoires désirant recruter en priorité des docteurs. Le choix des offres composant ces panels se veut qualitatif : CDI, postes avec expérience, mobilité internationale...

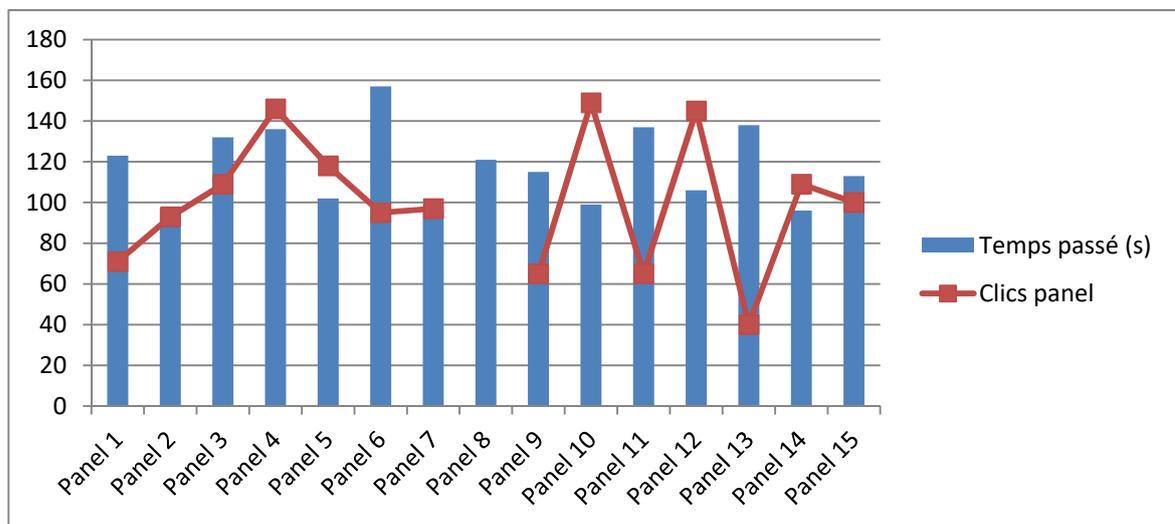
15 panels sont parus en tout sur le second semestre, avec systématiquement une valorisation interne sur www.intelligence.fr : parution du panel dans la rubrique actualités avec un visuel emblématique, promotion dans l'espace publicitaire ; mais aussi externe, via le partage sur les réseaux sociaux de l'ABG :



Exemples de tweet relayant un panel « ABG Jobs » (à gauche) et d'encart promotionnel (à droite) sur www.intelligence.fr

« ABG_Jobs » s'avère être une réussite en termes d'audience, puisque l'opération a attiré plus de 5 000 visiteurs uniques (347 par panel en moyenne, contre moins de 100 pour les autres types d'article : bourse,

prix, événement...) sur le site. L'intérêt consacré à ces panels se montre par ailleurs constant, avec autour de 100 clics par encart promotionnel, et environ 2 minutes de lecture, comme le montre le graphique ci-dessous :



Nombre de clics par encart promotionnel et temps de lecture des 15 premiers panels

Publication « Career advice for PhDs »

Le site Medium.com est une plateforme gratuite de blogging qui revendique 30 millions de visiteurs uniques mensuels. Il constitue une vitrine pour des créateurs de contenu (entreprises numériques, blogueurs indépendants...), mais aussi pour les médias traditionnels qui y trouvent un moyen de renouveler leur lectorat. Les articles sont visibles grâce à une catégorisation par mots-clés, auxquels les internautes ont la possibilité de s'abonner. Les mots-clés « *Careers* » et « *Career advice* » réunissent à eux deux plus de 15 000 abonnés, à titre d'exemple.

L'objectif de la publication « *Career advice for PhDs* », mise en place par l'ABG en juillet 2016, est donc de toucher de nouveaux publics, et renforcer sa renommée internationale en publiant des articles de fond en langue anglaise exclusivement. Le pont avec www.intelligence.fr est assuré par un lien intégré à chaque fin d'article, renvoyant sur le portail de recherche d'emploi.

The screenshot displays a grid of article recommendations on a Medium homepage. Each recommendation includes a thumbnail image, a title, a short description, and the author's name and date. The articles shown are:

- Employing tactics to get a job in industry**: Recommended by Bérénice Kimpe, Dec 14, 2016. Description: "This article was written by Sarah Blackford after the session 'Life after a PhD' at ESOF 2016 in Manchester. Sarah Blackford is a qualified..."
- Can data visualisation help your career?**: Recommended by Ula La Paris, Bérénice Kimpe, and 1 other; Ludovic Fery, Nov 9, 2016. Description: "Following the discontinued InMaps app, Sociolab data visualisation tool takes over and convert your LinkedIn contacts into a graphic..."
- How a swim can save you a pool of troubles**: Recommended by you; Bérénice Kimpe, Sep 26, 2016. Description: "Remember, not so long ago, it was summertime, the weather was really hot. You were at your desk. You got angry because your boss made (once)..."
- 5 tricks to give a great pitch**: Recommended by Ludovic Fery, Sep 2, 2016. Description: "You might experience similar feelings when it's your turn to hit the stage... Want to know how to channel this? Read our survivors' guide..."
- A glance outside of academia in 13 letters (Part 2 of 2)**: Recommended by Ludovic Fery, Aug 18, 2016. Description: "In the second and last part of our alphabetical guide for PhDs considering a job outside of academia, we cover 'O' to 'Y' letters, from..."

La page d'accueil de « Career advice for PhDs » sur Medium

Si cette publication externe a connu des débuts modestes, l'audience semble être progressivement au rendez-vous, comme en atteste les statistiques consultables via l'interface Medium :

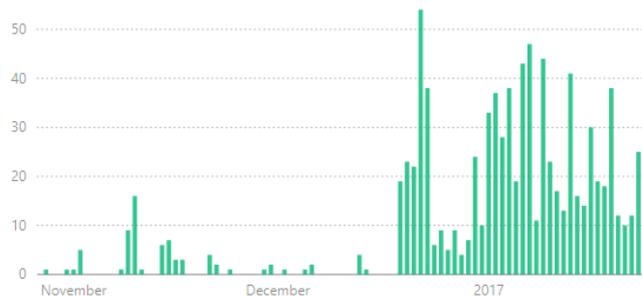
Date ↑	Views	Reads	Read ratio	Recommends
Employing tactics to get a job in industry 7 min read · In Career advice for PhDs · View story · Referrers	1K	431	40%	1
Can data visualisation help your career? 5 min read · In Career advice for PhDs · View story · Referrers	20	11	55%	3
How a swim can save you a pool of troubles 4 min read · In Career advice for PhDs · View story · Referrers	12	7	58%	1
5 tricks to give a great pitch 6 min read · In Career advice for PhDs · View story · Referrers	15	9	60%	0
A glance outside of academia in 13 letters (Part 2 of 2) 4 min read · In Career advice for PhDs · View story · Referrers	134	72	54%	0
A glance outside of academia in 13 letters (Part 1 of 2) 5 min read · In Career advice for PhDs · View story · Referrers	90	31	34%	1
Are you up for this job interview? 3 min read · In Career advice for PhDs · View story · Referrers	68	42	62%	0
5 steps to network efficiently at a conference 5 min read · In Career advice for PhDs · View story · Referrers	112	79	71%	2

895

Views (90 days)

The total number of views your publication has received on all posts and pages.

30 days 90 days



Ces résultats encourageants montrent l'intérêt d'alimenter « *Career advice for PhDs* », en mettant l'accent sur les contributions externes (partenaires de l'ABG, coachs professionnels...) et leur relais sur les réseaux sociaux. Medium donne en effet l'opportunité à l'ABG de moderniser sa communication, et de valoriser ses connexions avec l'international, en attendant la rénovation de son site web.

Valorisation d'offres et de publicités sur le site de l'ABG

87 encarts publicitaires ont été affichés sur www.intelligence.fr en 2016, contre 85 en 2015 :

- 7 publicités
- 21 encarts ABG
- 59 valorisations d'offre

<p>recrute un/e</p> <p>ENSEIGNANT chargé des projets innovants</p> <p>Villejuif (94), CDI Anglais indispensable</p> <p>Consulter cette offre réf. ABG-69836</p>	<p>MBA INTENSIF MANAGEMENT & BIOTECHNOLOGIES</p>	<p>recrute un/e</p> <p>Architecte JAVA PhD souhaité</p> <p>- Sophia-Antipolis ou Paris - Anglais bilingue indispensable</p> <p>Consulter cette offre réf. ABG-69194</p>	<p>Réservez votre place...</p> <p>S'entraîner aux entretiens d'embauche</p> <p>Le 24 novembre 2016 à 13h30</p>
--	---	--	---

**ÉDITION SPÉCIALE RHÔNE-ALPES
LYON - JEUDI 27 OCTOBRE 2016**

3. Concours de pitch professionnel de l'ABG

A l'occasion du PhDTalent Career Fair le 21 octobre 2016, l'ABG a organisé la finale de son concours de pitch professionnel, avec 9 participants au total.

Pour cette troisième édition, il a paru essentiel de redéfinir la communication en amont de l'événement, notamment pour le distinguer des concours de vulgarisation scientifique de plus en plus populaires, comme « Ma thèse en 180 secondes ».

Le texte de l'appel à candidature a ainsi été retravaillé pour rappeler la mise en situation propre à ce concours, à savoir celui de l'entretien réseau, une pratique cruciale et pourtant méconnue de l'évolution de carrière. Le visuel diffusé sur les réseaux sociaux pour promouvoir le concours a également été pensé dans ce sens, en prenant comme symbole une poignée de main entre le « candidat » et son rendez-vous professionnel. Malgré la tenue du pitch devant une assistance, il est important que les finalistes aient à l'esprit qu'ils s'adressent à un seul interlocuteur, à savoir une personne censée l'aider dans sa progression de carrière.



Visuel d'appel aux candidatures du concours de pitch professionnel de l'ABG

Pour s'assurer que ce message soit bien compris des participant(e)s sélectionné(e)s, et pour les préparer au mieux à l'exercice du pitch, chacun(e) a bénéficié d'un accompagnement personnalisé par un membre de l'équipe ABG quelques semaines avant la finale du concours.

Le jour du PhDTalent Career Fair 2016, le public avait la possibilité de s'exprimer sur le déroulé du concours et partager ses réactions, par le biais du hashtag #pitchABG diffusé sur Twitter.

Une capture vidéo a été réalisée par un prestataire externe. Les vidéos peuvent être visionnées sur la chaîne YouTube de l'ABG.⁵

4. Présence sur les réseaux sociaux

Mise en place d'un outil de planification

Au vu du grand nombre de profils de réseaux sociaux (2 comptes Twitter, Facebook, page entreprise et groupe LinkedIn), il a été décidé de mettre en place à la rentrée 2016 un outil de planification des

⁵ <https://www.youtube.com/channel/UC2KwFEvrToeEFDLCK7956CQ>

publications sur les différents canaux de l'ABG. La solution retenue, l'application web « Buffer », a apporté plusieurs bénéfices immédiats :

- Planification à l'avance des posts sur les réseaux sociaux ;
- Optimisation des temps de publication en fonction de l'audience grâce à la fonction « Optimal timing » de Buffer ;
- Endroit unique pour consulter l'audience des posts, plutôt que sur chaque réseau social : clics, likes, partages, retweets ;
- Raccourcissement automatique des liens, sachant qu'un lien raccourci est souvent synonyme d'un meilleur engagement (clic, partage) du côté du destinataire.

Le gain de temps et d'efficacité s'est révélé particulièrement élevé pour le compte Twitter « ABG Jobs » : plutôt que de relayer les offres d'emploi au fil de l'eau de leur publication, et d'une gestion alternée entre deux personnes, la publication est désormais centralisée par une seule personne, avec un étalement des offres sur la semaine, à des temps calculés en fonction des meilleures audiences offertes par Twitter.



Aperçu de la fonction « Optimal timing » de Buffer

Ainsi, le rythme de publication des tweets sur « ABG Jobs » est de 6 offres d'emploi relayées par jour.

Chaîne YouTube⁶

La production de contenus vidéo s'est poursuivie en 2016, en fonction des différents événements et actions de l'ABG :

- Rendez-vous de l'emploi 2016 : 6 vidéos ;
- PhDTalent Career Fair : 10 vidéos ;
- Série « Ma carrière de docteur » : 3 vidéos.

En cumulé, les contenus audiovisuels postés sur la chaîne YouTube de l'ABG ont généré 4 493 vues en 2016.

⁶ <https://www.youtube.com/channel/UC2KwFEvrToeEFDLCK7956CQ>

LinkedIn

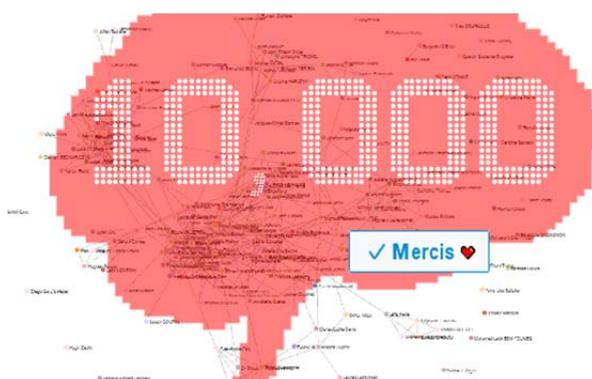
Plus de 10 000 membres sur le groupe de discussion de LinkedIn⁷

Le 9 décembre 2016, l'ABG a franchi la barre des 10 000 membres inscrits sur son groupe LinkedIn. Il en compte au 31 décembre 10 117, soit 1 595 de plus que fin 2015.

Pour marquer cette réussite, un post de remerciement a été mis en ligne sur le groupe, avec un visuel censé représenter la diversité du réseau de l'ABG, mais aussi la variété des profils de docteurs et doctorants en France comme à l'étranger. Un message encore renforcé par la publication de deux interviews de membres ayant rejoint récemment le groupe, avec deux profils très distincts, sur le site www.intelligence.fr :

- Vanessa Proux, docteure en biologie moléculaire et directrice générale de l'école d'ingénieurs Sup'Biotech : <http://buff.ly/2kxk3se>

- Myriam Casamayor, doctorante CIFRE en urbanisme dans un groupement d'intérêt public : <http://buff.ly/2kxjfnq>



Visuel diffusé sur le groupe LinkedIn à l'occasion du dix millième membre

Créé en 2013, le groupe LinkedIn continue donc sa croissance annuelle à deux chiffres, principalement grâce au « bouche à oreille » assuré par ses membres.

La page entreprise de l'ABG sur LinkedIn⁸

En 2016, la page d'entreprise de l'ABG est suivie par 5 775 personnes soit 1 344 personnes de plus qu'en 2015.

Sa vocation est essentiellement de relayer les annonces et actions spécifiques de l'association.

Facebook

⁷ <https://www.linkedin.com/groups/4837744>

⁸ <https://www.linkedin.com/organization/2116030/>

Facebook est le réseau social le plus populaire en France et dans le monde. Notre page⁹ permet à l'ABG de :

- relayer des informations et annonces diffusées par ailleurs sur www.intelligence.fr;
- publier des images des interventions de l'ABG;
- interagir et échanger des informations avec les pages de nos partenaires, et plus généralement d'autres acteurs du monde doctoral (ambassades, associations de doctorants) ;
- échanger des messages privés ou publics (demandes d'intervention d'un conseiller ABG, problème technique lié au site...) avec les docteurs/doctorants.

Elle a été créée le 15 juillet 2013 et compte à ce jour 2 677 abonnés en 2016 contre 2 397 abonnés en 2015. L'audience est essentiellement un public jeune, qui n'a pas forcément connaissance par ailleurs de l'ABG et ses services. La page Facebook peut ainsi servir de point d'entrée vers le groupe LinkedIn.

Twitter

Twitter est un média social qui a la particularité de diffuser et relayer de l'information en temps réel sous forme de messages de 140 caractères. Les actualités du monde doctoral présentes sur le site web de l'ABG y sont publiées, mais également les informations de nos partenaires.

- **Compte principal « @Intelligence »**

En 2016, le compte Twitter « @Intelligence » est suivi par 2 273 personnes contre 1 779 abonnés en 2015. C'est 40% de mieux que la progression enregistrée sur la période 2014-2015.

- **Compte dédié aux offres d'emploi « @ABG_Jobs »**

Le deuxième compte Twitter de l'ABG est exclusivement réservé à la diffusion des offres d'emploi à destination des titulaires d'un doctorat, publiées sur le site www.intelligence.fr et aux actualités concernant l'emploi scientifique.

En 2016, ce compte était suivi par 1 052 abonnés contre 733 abonnés en 2015, soit une progression comparable à celle enregistrée sur la période 2014-2015.

5. Actions de communication

a. Bannière de réseaux sociaux

Le bandeau de présentation de l'ABG a été renouvelé, pour donner une meilleure vue d'ensemble de nos actions (ateliers, conférences, entretiens individuels, réseau des conseillers), et représenter au mieux l'équipe en place actuellement. C'est désormais la bannière officielle des comptes Twitter « @Intelligence », de la page entreprise LinkedIn et de la page Facebook :

⁹ <https://www.facebook.com/ABG.Intelligence>



b. Campagnes d'emailing

L'ABG réalise pour ses propres activités, mais également dans le cadre de partenariats de communication, des emailings à ses bases de contacts.

Celles-ci regroupent environ 85 000 « candidats » et 23 000 « recruteurs ». En fonction des emailings, l'intégralité ou une partie des bases sont ciblées.

33 emails ont été envoyés au total en 2016 via le logiciel d'emailing Sarbacane, suivant la répartition suivante :

	Candidats	Recruteurs	Autres
Newsletters	7	5	
Informations ciblées (annonces d'événements, informations ABG etc...)	14	9	6
TOTAL	13	14	6

c. Début des newsletters internationales

Un envoi de newsletters internationales mensuelles est réalisé depuis le mois octobre 2016. Envoyées à des personnes clés du réseau de l'ABG pour la mobilité internationale des docteurs et doctorants, elles contiennent une sélection d'actualités (bourses, événement...) ainsi que quelques offres d'emploi pertinentes issues, entre autres, des panels « ABG Jobs ».

Six newsletters internationales, trois en français et trois en anglais, ont été transmises en 2016.

Octobre : <http://bit.ly/2dStvke>

Novembre : <http://bit.ly/2kEt4Aj>

Décembre : <http://bit.ly/2kQIMDw>

d. Reporting d'audience mensuel

Un reporting mensuel sur les statistiques d'envoi des newsletters a été mis en place en 2016. Les principaux indicateurs (taux d'ouverture, de clics...) sont obtenus via le logiciel Sarbacane.

Ces chiffres, en plus du reporting d'audience sur les réseaux sociaux, permettent d'alimenter les réflexions éditoriales de l'association et les discussions sur sa communication.

e. Articles de presse parus en 2016 :

DOCPRO

Repères n° 452, le 4 avril 2016, *DocPro, le profil professionnel des docteurs*

ABG

L'Obs/Education, 28/01/2016, Dossier spécial diplômes : *Enseignement, recherche : La chasse aux profs*

L'Obs / Hors-Série Spécial étudiants, janvier 2016, *Doctorat, un diplôme en vue*

ChemistryViews.org, 3 mai 2016, *PhD Career Opportunities*

http://www.chemistryviews.org/details/education/9097461/Ph_D_Career_Opportunities.html

Personnel, juin 2016, Actualités ANDRH, *Le recrutement d'un docteur est un levier d'innovation*

L'étudiant, le 25 août 2016, *Entreprises recherchent docteurs à cinq pattes*

<http://www.letudiant.fr/educpros/enquetes/entreprises-recherchent-docteurs-a-cinq-pattes.html>

360 R&D, magazine de l'ASRC, septembre 2016, *Le rôle des docteurs dans les PME : le cas exemplaire des SRC*

<http://bit.ly/2mcw5UR>

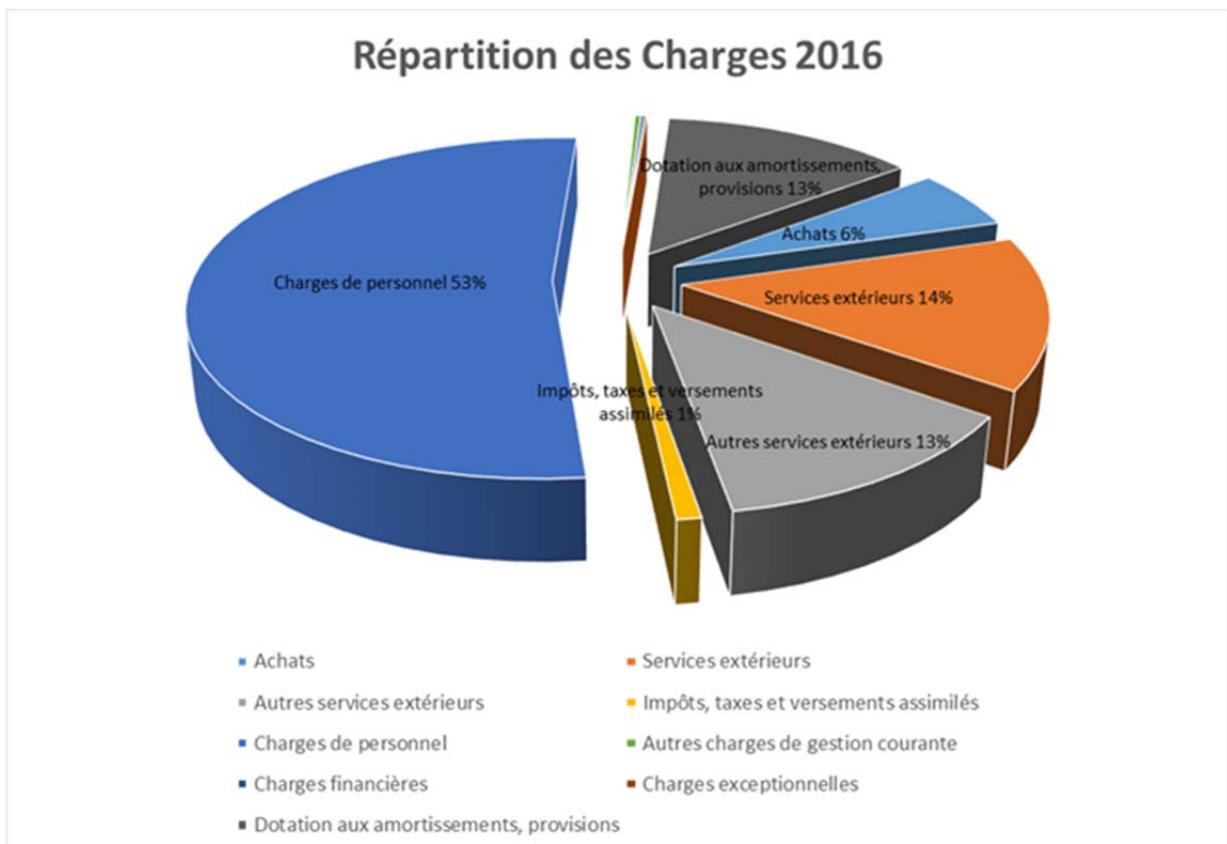
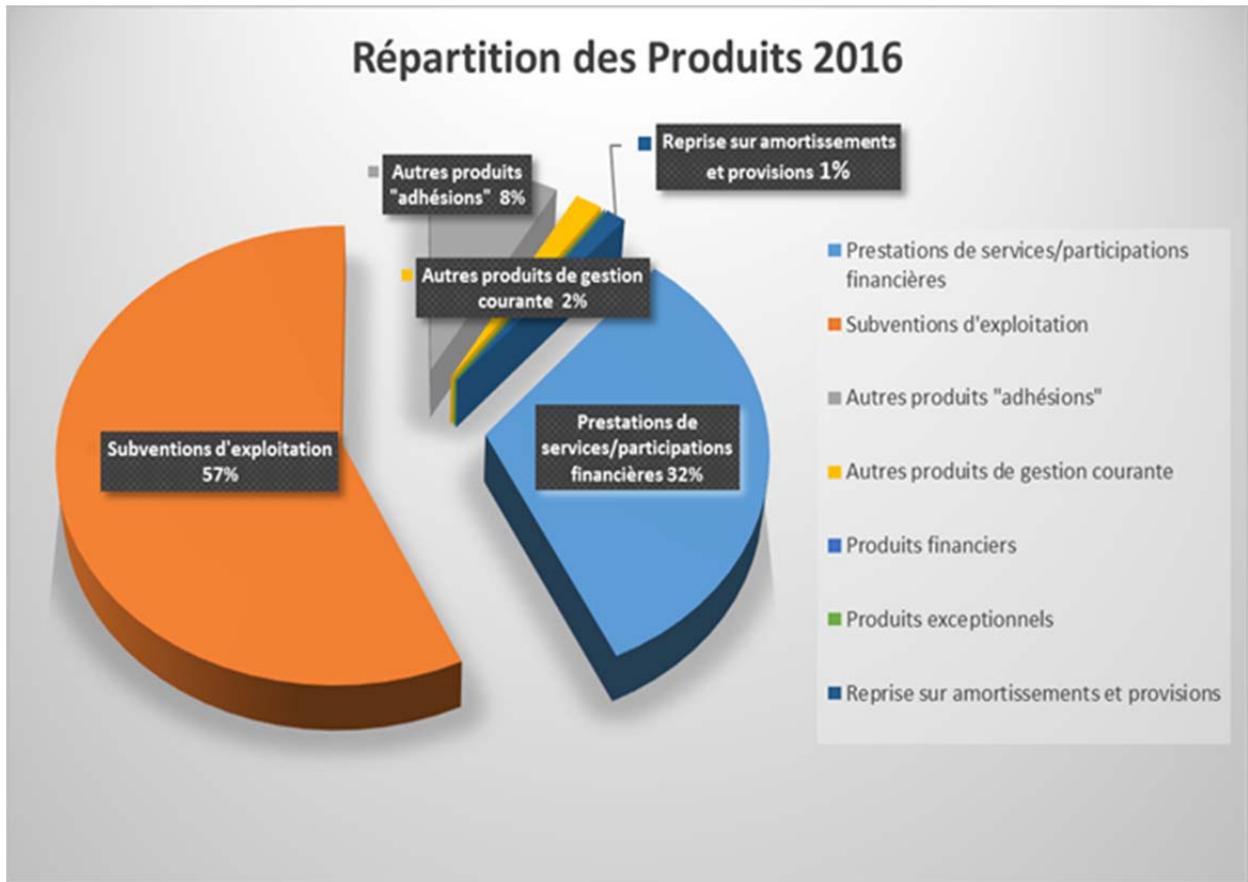
Dailyscience.be, 20 septembre 2016, *Fuite des cerveaux ou gestion de carrière ?*

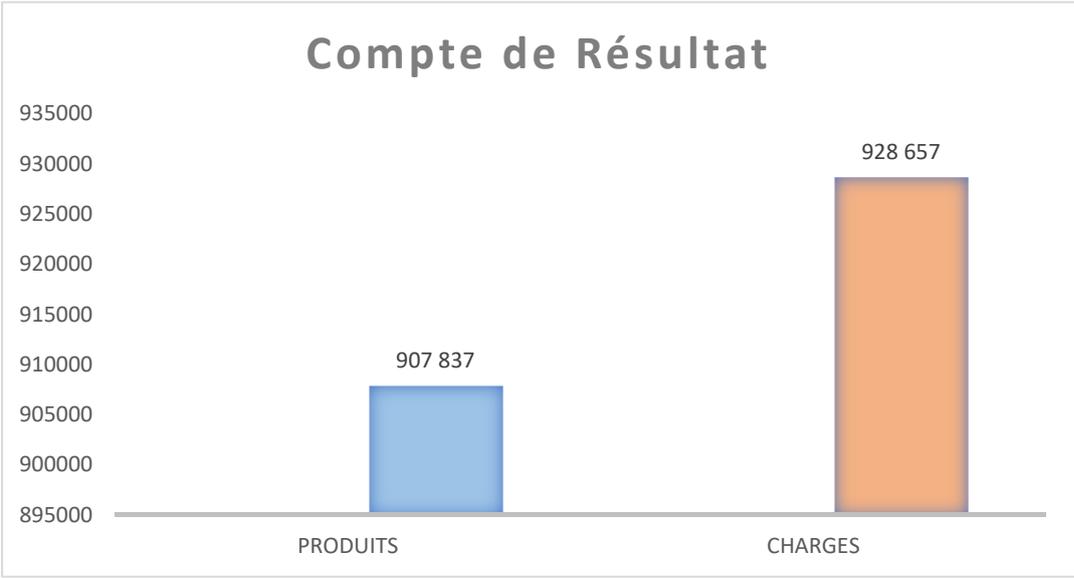
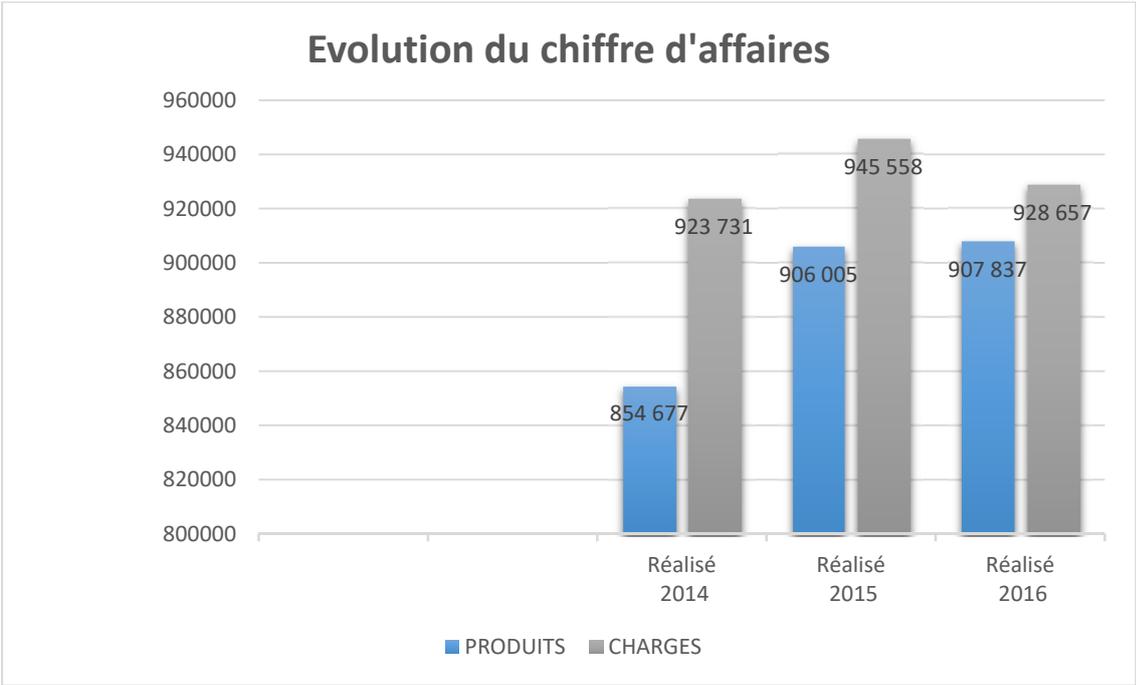
<http://dailyscience.be/2016/09/20/fuite-des-cerveaux-ou-gestion-de-carriere/>

Lepoint.fr, 26 septembre 2016, *Bac+8 : le grand saut dans le secteur privé*

http://www.lepoint.fr/dossiers/economie/bac8-saut-secteur-prive/bac-8-le-grand-saut-dans-le-secteur-prive-19-09-2016-2069494_3163.php

V- Bilan financier et comptable



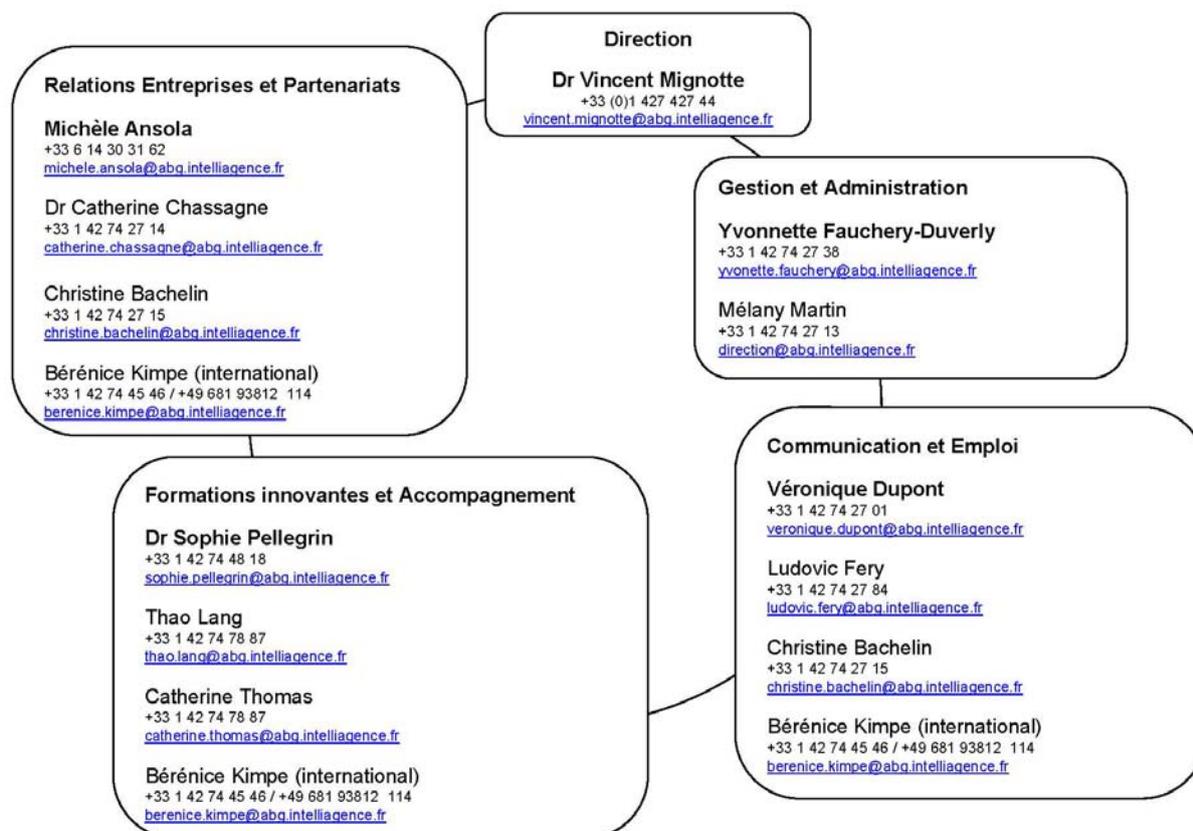


VI- L'organisation de l'ABG

1. L'équipe

Michèle Ansola	Responsable du pôle « Relations entreprises et partenariats »
Christine Bachelin	Chargée d'études et relations entreprises
Catherine Chassagne	Responsable des actions partenariales
Véronique Dupont	Responsable du pôle « Communication et emploi »
Yvonne Fauchery	Responsable du pôle « Gestion et administration »
Ludovic Fery	Chargé de communication
Bérénice Kimpe	Responsable Coopération internationale et Formation
Thao Lang	Responsable Formations innovantes et Accompagnement
Melany Martin	Assistante RH
Vincent Mignotte	Directeur
Sophie Pellegrin	Responsable du pôle « Formations innovantes et accompagnement »
Catherine Thomas	Responsable Formations innovantes et Accompagnement

L'équipe ABG



2. Les instances

Le conseil d'administration est composé de vingt à trente-six membres répartis comme suit :

Membres de droit :

- Le président de la Conférence des présidents d'université ou son représentant
- Le président de la Conférence des grandes écoles ou son représentant
- Le président d'un organisme public de recherche ou son représentant
- Le président de l'Association des régions de France ou son représentant

Collège A : Entreprises, organisations professionnelles d'employeurs, pôles de compétitivité, organismes de développement économique : six à douze membres.

- Saint Gobain
- UIMM
- L'Oréal
- Total
- Durapôle
- Orange Labs
- Casden
- EDF R&D
- Hutchinson

Collège B : Organismes publics de recherche, établissements participant au service public d'enseignement supérieur et de recherche : six à douze membres.

- INRA
- CEA
- La COURROIE
- Université de Lyon
- Université de Nantes
- Université de technologie de Compiègne (UTC)
- Ecole Polytechnique
- Inserm
- IRSN

Collège C : Associations de docteurs et doctorants : deux à quatre membres.

- Réseau Biotechno

Collège D : Personnalités qualifiées : deux à quatre membres.

L'Assemblée générale (adhérents)

Type d'adhérents	Année 2015	Année 2016
Entreprises	16	15
Organismes	12	13
Ecoles Ingénieurs	3	3
Universités / COMUE	8	8
Associations	3	3
Personnes Physiques	4	4
TOTAL	46	46

Association Bernard Gregory, 239 rue Saint-Martin, 75003 PARIS
Tel. +33 1 427 427 40 – www.intelligence.fr – abg@abg.asso.fr