

Association Bernard Gregory

**#1**  
Mars 2004

# Docteurs & Co

Le magazine des jeunes docteurs qui choisissent l'entreprise

**Connaître  
l'entreprise**  
Femmes et  
recherche, des  
entreprises  
s'engagent

**dossier**

**Beth Dawson,**  
responsable  
communication  
chez Orange

# Docteurs SHS

## Quelle place dans l'entreprise ?

# Sommaire

## 3 Tendances

## 4 Sur le Web

## 5 Dossier

SCIENCES HUMAINES & SOCIALES

### Les docteurs en SHS ont-ils leur place en entreprise ?



© Getty Images

■ Les compétences appréciées par les recruteurs ne sont pas toujours celles que l'on croit... Débats et témoignages.

## 9 Mode d'emploi

Anglais, comment certifier son niveau ?

## 10 Connaître l'entreprise

### Femmes et recherche : des entreprises s'engagent

## 12 Parcours

Luc Blanchard, l'appel de la vente

**Docteurs & Co** est édité par l'Association Bernard Gregory - 239, rue Saint-Martin - 75003 Paris - +33 1 42 74 27 40 - [www.abg.asso.fr](http://www.abg.asso.fr) - Annuaire des antennes locales : [www.abg.asso.fr/be](http://www.abg.asso.fr/be) - Directeur de la publication : Marie-Gabrielle Schweighofer - Directeur de la rédaction : René-Luc Bénichou - Rédacteur en chef : Fabrice Martin - Comité éditorial : Michel Delamarre (président), Lucien Demanée, Catherine Dhaussy, Emmanuelle Gailliez, Franck Gehrhard, Olivier Glocker, Françoise Harrois-Monin, Geneviève Laviolette, Mathieu Nowak, Claire Roussel. Rédaction : Frédéric Vladyslav - Abonnements et iconographie : Marie-Françoise Moselle - Photo de couverture : C. Hazard - Conception-réalisation : **VERBE** - Coordination : Peggy Moninot - Direction artistique : Yann Collin - Maquette : Claire Diot - Correction : Valérie Fraquet, Anne-Laure Maire.

## Édito



© Total/AM Dufour

Claude Jablon,  
président de  
l'Association  
Bernard Gregory

## Parlons entreprise

**N**ous y voilà ! Il fallait un titre qui annonce la couleur : *Formation par la Recherche* cède la place à **Docteurs&Co**. Bien sûr, certains s'inquiéteront de la confusion possible avec le secteur médical mais après tout, c'est bien aux titulaires du doctorat que nous nous adressons, et comment le faire sans utiliser le titre qui est le leur ?

Depuis plus de 20 ans, l'Association Bernard Gregory aide les jeunes docteurs à trouver un emploi dans le monde de l'entreprise. Notre nouveau journal poursuit la tradition puisqu'il vous parlera de l'entreprise, de l'entreprise et encore de l'entreprise. Ou plutôt des entreprises, des petites, des grandes et, au-delà, de toutes les organisations susceptibles de recruter des docteurs en dehors du strict champ de la recherche académique et de l'enseignement supérieur. Des entreprises vues par les hommes et les femmes qui y travaillent et qui témoignent : les docteurs (mais comment ont-ils fait ?), les recruteurs (mais que veulent-ils à la fin ?) et tous ceux qui peuvent vous apporter une meilleure connaissance de ce milieu professionnel. Certes, cet environnement est différent de celui de la recherche publique, mais tout aussi riche de projets, de métiers et surtout d'opportunités diverses permettant à chacune et chacun de trouver la voie de son développement professionnel.

C'est vrai, nous nous adressons aux jeunes docteurs qui choisissent l'entreprise. Mais c'est bien sûr avec l'espoir d'intéresser aussi tous les autres : ceux qui ont leur projet professionnel à forger, ceux qui sont à la croisée des chemins et doivent prendre des décisions sur leur avenir, et même, tous ceux qui se destinent résolument à une carrière académique et deviendront, le moment venu, des partenaires efficaces pour les entreprises.

# Salaires

## Vivement la reprise !

Depuis trois ans, la moyenne des salaires d'embauche des jeunes docteurs en entreprise reste bloquée sous les 34 000 €. Pour autant, tout le monde n'est pas logé à la même enseigne...

Us de l'Association Bernard Gregory (ABG), les salaires d'embauche des jeunes docteurs en entreprise n'évoluent plus de façon significative depuis 2001, la moyenne stagnante juste en dessous de la barre des 34 000 € annuels bruts. Faut-il y voir un effet de palier dû à l'absorption de la mise en place des 35 heures et à une croissance économique qui se fait attendre depuis le début du siècle ? Pendant la crise qui avait succédé à la première guerre du Golfe (celle de 1991), les salaires d'embauche des jeunes docteurs avaient stagné pendant cinq ans avant de connaître une hausse de plus de 10 % entre 1997 et 2001. Espérons que, cette fois, le second souffle sera moins long à venir...

### Disparités

Autour de la moyenne, qui s'établit en 2003 à 33 700 € annuels bruts, on constate d'importants écarts déterminés par le sexe et la formation initiale. Le simple fait d'être une femme entraîne encore un «malus» d'environ -8 % par rapport aux hommes, tandis que le diplôme d'ingénieur constitue un «bonus» d'environ 7 %. En d'autres termes, dans la famille Docteur, la fille ingénieur est embauchée à un niveau légèrement inférieur à celui du garçon universitaire... Cela dit, de nombreux facteurs environnementaux exercent également un impact sur le niveau de salaire. Ainsi, une enquête<sup>(1)</sup> de juin 2003 montre que, dans la filière R&D, un professionnel

sans responsabilité managériale âgé de moins de 31 ans touche en moyenne 34 232 € bruts par an s'il travaille en province, contre 37 083 € à Paris.

### Ingénieurs, un effet doctorat ?

Le diplôme d'ingénieur est tellement valorisé que nombreux sont ceux qui, au sortir de l'école, hésitent à s'engager dans une thèse de peur que le doctorat ait un impact négatif sur leur salaire. Une récente étude Insee-Cnisf<sup>(2)</sup> sur les salaires des ingénieurs – dans laquelle chaque facteur impactant la rémunération est isolé et quantifié "toutes choses égales par ailleurs" – met ainsi en évidence que le salaire des ingénieurs-docteurs n'est inférieur que de 1 % au salaire des ingénieurs n'ayant obtenu aucun autre diplôme. Les auteurs en concluent que «les formations complémentaires plus scientifiques ou orientées vers la recherche n'ont pas d'effet significatif sur la rémunération».

C'est clair, un ingénieur ne fait pas une thèse pour gagner plus d'argent, mais s'il veut se faire du bien, ça ne peut pas lui faire de mal...

F. M.

### Pour évaluer votre salaire :

<http://emploi.usinenouvelle.com>  
[www.cnisf.org](http://www.cnisf.org)

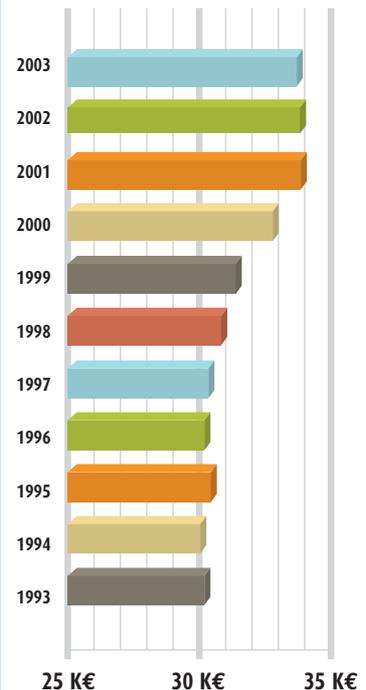
(1) L'Usine Nouvelle-Hewitt, juin 2003.

(2) Insee Première n° 939, décembre 2003.

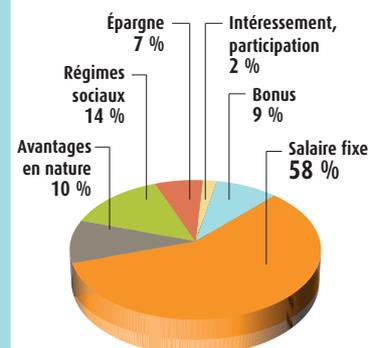
(3) ABG, 2004.

### Salaires d'embauche des jeunes docteurs inscrits à l'ABG<sup>(3)</sup> (moyenne du brut annuel)

■ Calme plat sur les salaires d'embauche depuis 2001.



### Rémunération type des cadres juniors en France<sup>(1)</sup>



■ Il n'y a pas toujours que le salaire à négocier : dans une rémunération type, le fixe ne représente, au maximum, que 58 % de la rémunération totale...

www.leem.org

Le Leem (les entreprises du médicament) est l'organe représentatif de l'ensemble de la profession, soit 300 laboratoires pharmaceutiques qui emploient 100 000 personnes et investissent chaque année 3,5 milliards d'euros dans la recherche.

On trouve sur son site Web toutes les ressources pour faire un rapide tour d'horizon du secteur : les chiffres clés, le marché de l'emploi, le cycle de vie d'un médicament, l'annuaire des laboratoires adhérents, les adresses et les publications utiles...

Une Bourse de l'emploi permet de déposer sa candidature et de consulter des offres. Lors de notre visite, une annonce sur 168 s'adressait spécifiquement à des docteurs,



**LEEM**  
les entreprises  
du médicament



mais nul doute que d'autres postes leur étaient accessibles. Surtout, ne manquez pas la rubrique "Les métiers du médicament" qui vous permet d'explorer deux bases de données fort intéressantes. La première, intitulée "Le répertoire des métiers des entreprises du médicament", contient des fiches descriptives précises pour chacun des 103 métiers recensés ; la seconde liste des formations. S'il est difficile de les compter toutes, vous trouverez certainement celle qu'il vous faut en choisissant bien vos critères de recherche.

F. M.

www.aeroemploiformation.com

Aeroemploiformation est un portail de l'emploi et de la formation dans le secteur aéronautique et spatial. Il est animé par l'Aprodeas, une association créée en 1986 par le Gifas (Groupement des industries françaises aéronautiques et spatiales) pour assurer la communication sur les formations, les métiers et l'emploi dans cette branche.

 **aero emploi**  
formation

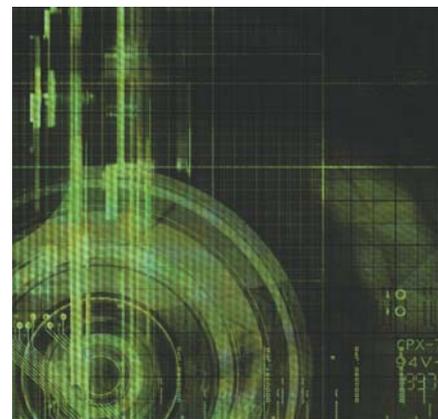
On y trouve quelques fiches métiers ainsi que les grands chiffres qui permettent de planter le décor (cette industrie emploie directement près de 100 000 personnes en France et consacre 18 % de son chiffre d'affaires à la R&D). On peut bien sûr y déposer son CV et répondre à des offres d'emploi. Lors de notre visite, près d'un tiers des 586 offres présentées étaient référencées dans le champ professionnel "Recherche développement". Cela méritait d'être relevé ! Il ne faudrait pas pour autant négliger un autre outil précieux, de surcroît en accès libre sur le site : "L'annuaire du recrutement, des stages et de l'alternance dans l'industrie aéronautique et spatiale". Il recense les noms et parfois même les coordonnées directes des responsables recrutement, stages et formations des entreprises. Pour les candidatures spontanées, ça aide !

F. M.

www.emploi-scientifique.info

Bon d'accord, ce n'est pas ce site qui vous aidera à trouver un emploi en entreprise, mais nous pouvons difficilement le passer sous silence. Élaboré par l'Association Bernard Gregory pour le compte du ministère délégué à la Recherche et aux Nouvelles Technologies, ce site a pour double objectif d'aider au retour des post-docs français qui séjournent à l'étranger et d'inciter les chercheurs étrangers à venir travailler en France. Fonctionnant sur le principe du portail, il propose des répertoires de liens commentés et relaie la publication des emplois académiques susceptibles d'être vacants ou ouverts aux concours. Forum, newsletter, actualités, dossiers, etc., sont à venir en 2004.

F. M.





## Sciences humaines et sociales Quelle place dans l'entreprise ?

▣ Entreprise ou recherche, il faut choisir  
Page 6

▣ La culture, c'est crédible  
Page 7

▣ Une spécificité française ?  
Page 8

▣ Sans complexes  
Page 8

La dernière réunion du Club des entreprises de l'Association Bernard Gregory était consacrée aux sciences humaines et sociales. Les docteurs de ces disciplines ont-ils leur place en entreprise, quels rôles peuvent-ils y tenir et, pour poser franchement la question, leurs compétences y sont-elles utiles ? *Docteurs&Co* vous livre une synthèse des débats et quelques témoignages qui amènent une première réponse : les entreprises ont de plus en plus besoin de ce type de compétences, mais rarement pour faire de la recherche...

# Entreprise ou recherche, il faut choisir

**En général, les entreprises embauchent les jeunes docteurs en sciences humaines et sociales non pas pour faire de la recherche, mais parce que leur culture, leur savoir et leurs compétences sont profitables à d'autres fonctions.**

Les jeunes docteurs des sciences humaines et sociales vont-ils moins volontiers que les autres en entreprise, ou bien les entreprises recrutent-elles plus de physiciens et de chimistes que de sociologues et d'ethnologues ? Difficile de répondre à cette question en forme de "qui, de la poule ou de l'œuf...", mais les chiffres sont là : 9 % des jeunes docteurs en sciences humaines et 17 % en sciences sociales trouvent un emploi en entreprise alors que, toutes disciplines confondues, ce pourcentage est de 25 %.

En vérité, ce domaine souffre d'une méconnaissance réciproque encore importante entre le monde académique et celui de l'entreprise. Au point que les jeunes – mais aussi leurs professeurs et directeurs de thèse – peuvent parfois considérer l'entrée en entreprise comme l'échec de n'avoir pu intégrer l'université. De leur côté, les entreprises questionnent moins la recherche dans ces domaines que dans les sciences dites "dures", et connaissent donc moins bien les jeunes docteurs qui y sont formés.

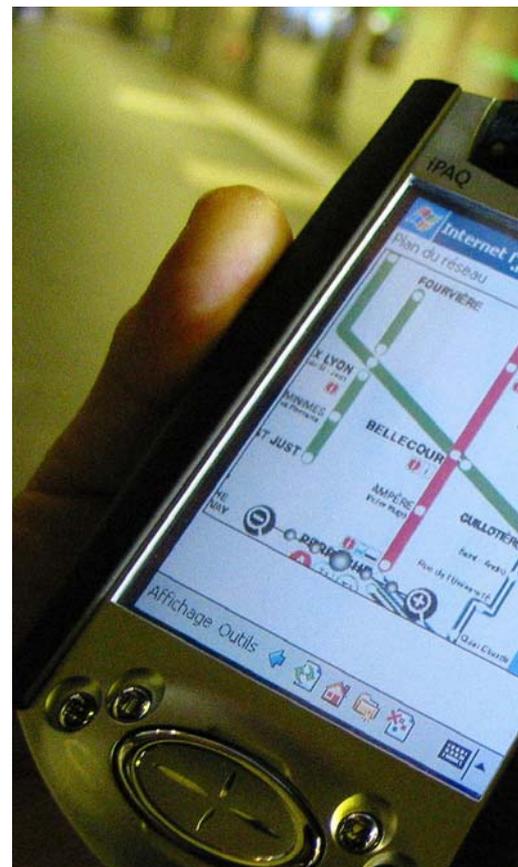
## Du côté des Cifre

Il y a cependant des évolutions : Philippe Gautier, de l'ANRT <sup>(1)</sup>, souligne que la part des conventions Cifre en sciences humaines et sociales (15 %) est en augmentation régulière depuis plusieurs années. Il observe par ailleurs que les doctorants Cifre de ces disciplines, qu'il juge au passage plus «volontaires» et «débrouillards» que la moyenne, sont embauchés à des salaires comparables à ce que gagnent les docteurs des sciences "dures" : 24 000 € annuels bruts en début de convention, 33 000 € après la fin de la convention Cifre. Seulement, comme le souligne Françoise Stoeckel, déléguée générale de l'Anvie (cf. p. 8),



## Les fonctions qui emploient des jeunes docteurs en sciences humaines et sociales

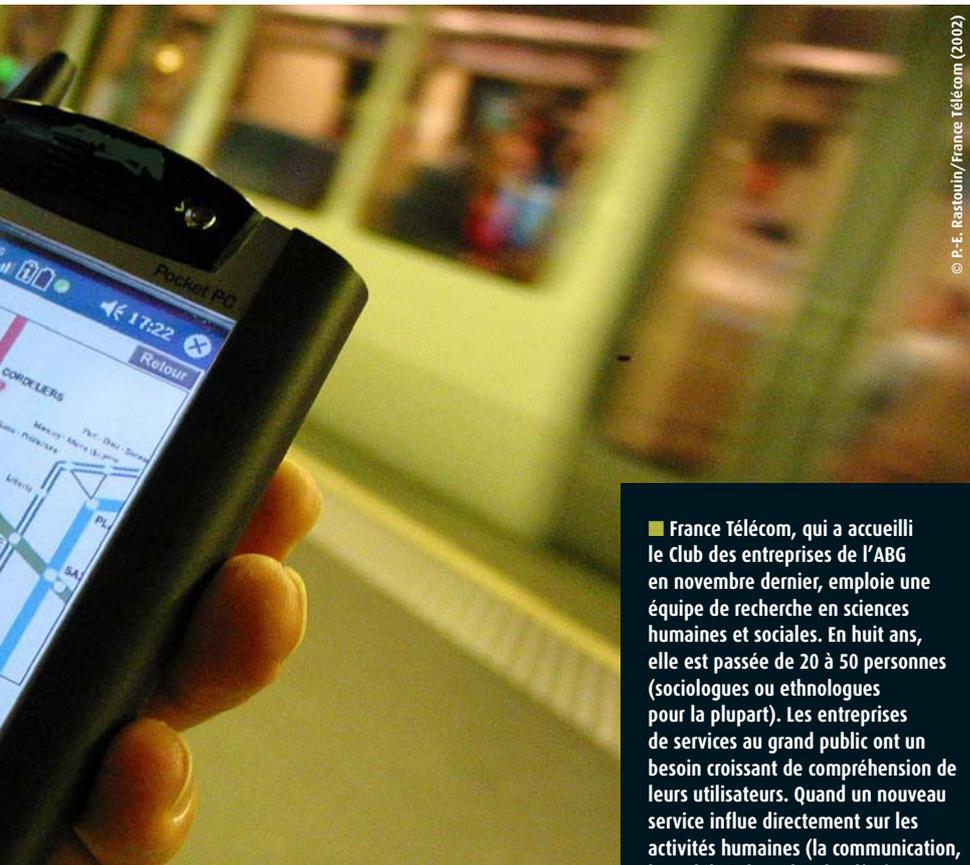
- Gestion, organisation, planification ;
  - marketing ;
  - études & recherches ;
  - gestion des risques ;
  - environnement ;
  - communication ;
  - finance, contrôle de gestion ;
  - juridique et fiscalité.
- Sans oublier les métiers du conseil.



## Très peu d'entreprises comptent des équipes de recherche en SHS

lorsqu'une entreprise exprime un besoin d'expertise en sciences humaines et sociales, son réflexe n'est pas d'embaucher un jeune docteur mais de solliciter les conseils d'un chercheur plus expérimenté. Du reste, très peu d'entreprises possèdent leurs propres équipes de recherche dans ces domaines.

D'où cette particularité fondamentale du marché de l'emploi des jeunes docteurs de ces spécialités. À de rares exceptions près, les entreprises ne leur offrent aucun débouché en recherche, mais les embauchent



© P.-E. Rastouin/France Télécom (2002)

■ France Télécom, qui a accueilli le Club des entreprises de l'ABG en novembre dernier, emploie une équipe de recherche en sciences humaines et sociales. En huit ans, elle est passée de 20 à 50 personnes (sociologues ou ethnologues pour la plupart). Les entreprises de services au grand public ont un besoin croissant de compréhension de leurs utilisateurs. Quand un nouveau service influe directement sur les activités humaines (la communication, la mobilité, la recherche d'information...), il devient nécessaire de comprendre comment il va réellement s'insérer dans la vie quotidienne. Ou plutôt dans les vies quotidiennes, dans tous les pays du monde...



© P.-F. Grosjean/France Télécom (2001)

pour exercer d'autres fonctions : ressources humaines, organisation, marketing, conseil... (cf. encadré) Dans ces domaines plus qu'ailleurs, les jeunes docteurs qui choisissent l'entreprise doivent avoir parfaitement conscience qu'ils obtiendront leur emploi en mettant en avant,

non pas le sujet de leur thèse, mais les compétences, savoir-faire et qualités qu'il leur aura fallu mobiliser pour la réaliser.

R.-L. B.

(1) Association nationale de la recherche technique.

## ▼ Témoignages

Patrick Rarivoson, directeur R&D, IDRH, cabinet conseil en organisation et conduite du changement



© DR

## La culture, c'est crédible

■ «Victoria Kataoka-Rebuffet est américaine d'origine japonaise et titulaire d'un PhD d'esthétique sur Dante. Autant dire que ce n'est pas son sujet de thèse qui m'a amené à la recruter à 25 ans comme consultante en management, organisation et stratégie ! Mais, lorsqu'un chasseur de tête me l'a présentée, j'ai vite compris que, malgré sa méconnaissance du milieu de l'entreprise, son ouverture culturelle était un gage de performance. Dès sa première mission, le pari était gagné : nous avons pu facturer sa prestation à un prix élevé parce qu'elle s'est révélée crédible auprès de cadres dirigeants. Ils ont trouvé beaucoup de valeur ajoutée à discuter de leurs projets avec cette consultante, certes jeune, mais à la culture riche et originale. L'intégration de collaborateurs au profil littéraire demande parfois un certain investissement en matière d'encadrement, mais le potentiel d'évolution et la capacité d'adaptation – particulièrement cruciale dans notre métier – sont souvent au rendez-vous.»

Contact : prarivoson@idrh.fr

## Une spécificité française ?

Tony Raban, responsable service carrières de l'université de Cambridge de 1992 à 2003

■ «En Grande-Bretagne, le lien entre discipline de formation et emploi est beaucoup plus souple qu'en France. Recruteurs et jeunes diplômés sont habitués à une certaine mobilité thématique. Comme en France, les entreprises n'embauchent quasiment pas de docteurs en sciences humaines et sociales pour faire de la recherche. Il est d'autant plus important de réfléchir à son projet professionnel et d'apprendre à décoder les annonces, car si les entreprises affirment généralement ne pas recruter ce genre de profil, elles sont aussi nombreuses à reconnaître qu'elles en emploient ! Il faut savoir passer par des chemins détournés...»



© ABG/F. Martin

## L'avis de l'Anvie

■ Les sciences humaines et sociales ont beaucoup à apporter à la performance de l'entreprise en tant que collectivité. L'activité de l'Anvie<sup>(1)</sup> reflète d'ailleurs une demande croissante du secteur privé. Confrontées à la mondialisation, à des enjeux concurrentiels aigus, à la nécessité de gérer les risques et de maîtriser le facteur humain, les entreprises profitent de tous les services mis en place par l'association (ateliers, clubs, groupes de travail...) pour discuter avec les chercheurs. Cela leur permet de mieux comprendre comment améliorer leurs performances. *La Lettre de l'Anvie* constitue un bon support pour se tenir au courant des travaux en cours et donc des thématiques qui intéressent les entreprises...

Contact : [anvie@msh-paris.fr](mailto:anvie@msh-paris.fr) - 01 49 54 21 16

(1) Association nationale pour la valorisation interdisciplinaire de la recherche en sciences de l'homme et de la société auprès des entreprises.

# Sans complexes

Beth Dawson,  
responsable  
communication  
chez Orange

■ Est-ce parce qu'elle est anglaise ou seraient-ce les "séquelles" de son doctorat en sciences de l'information et de la communication ? Toujours est-il que, quand on lui parle d'insertion professionnelle, Beth Dawson ne voit pas où est le problème.

« Depuis que je me suis installée en France, en maîtrise, j'ai enchaîné stages et petits boulots dans les médias – Arte, Radio France... Pour financer ma thèse sur les représentations sociales du travail, de l'éducation et de la formation en France et en Grande-Bretagne, j'ai donné des cours d'anglais en entreprise et j'ai travaillé comme consultante dans une agence de formation et de communication. Pour moi, comme pour la plupart des Anglo-Saxons, le doctorat est simplement le diplôme des bons élèves, pas nécessairement celui des futurs chercheurs. J'ai participé à des Doctoriales, je suis allée à l'ABG, à l'Apec, j'ai rédigé un "Nouveau chapitre de la thèse"...<sup>(1)</sup> Et j'ai vite compris que, pour trouver du travail, je devais miser sur mes compétences acquises en thèse plus que sur mon sujet. J'ai appris à être fière et combative lorsque je présente mon parcours.

C'est une amie qui m'a signalé le congé maternité d'une responsable communication interne chez Orange, chargée de la communication

événementielle et des relations Groupe. Le poste consistait, du moins en partie, à harmoniser la stratégie de communication interne avec la partie du Groupe qui se trouve en Grande-Bretagne. Ma connaissance des deux cultures et mon bilinguisme étaient des atouts de taille, mais mon expérience d'enseignement a aussi pesé dans la balance : la prise de parole en public est une compétence déterminante à un poste de management. Bien sûr, il ne s'agit que d'un CDD, mais j'ai beaucoup appris sur l'entreprise, et la prochaine fois, je ciblerai encore mieux ma candidature, sans complexes...»

Propos recueillis par F. M.

Contact : [beth@planetis.com](mailto:beth@planetis.com)

(1) voir [www.abg.asso.fr/nct](http://www.abg.asso.fr/nct)

Le dossier continue sur le Web

[www.docteurs-and-co.net](http://www.docteurs-and-co.net)



## Anglais

# Comment certifier son niveau ?

■ On vous l'a dit et répété : pour trouver du travail, il faut parler anglais. Le TOEFL et le TOEIC sont les standards internationaux des tests d'anglais pour les non-anglophones. Ils constituent une solution – et non la seule – pour situer votre niveau et certifier vos compétences linguistiques.

Le TOEFL (Test of English as a Foreign Language) mesure l'aptitude des non-anglophones à utiliser et à comprendre l'anglais tel qu'il est utilisé dans le milieu académique nord-américain. Un score minimum est souvent exigé à l'entrée des universités américaines. L'épreuve permet d'évaluer vos compétences de compréhension orale, grammaire, lecture et enfin écriture puisque le test, d'une durée approximative de quatre heures, se termine par la rédaction en 30 minutes d'un essai sur un sujet déterminé.

Quant au TOEIC (Test of English for International Communication), il teste uniquement la compréhension orale et écrite. Objectif affiché : fournir aux entreprises un outil de mesure permettant d'évaluer l'aptitude des candidats et salariés à communiquer en anglais dans un contexte professionnel. D'une durée de deux heures, le test se compose de 200 questions à choix multiples basées sur des situations profession-



Environ **7%** des candidats inscrits à l'ABG indiquent un score TOEFL ou TOEIC dans leur CV.

nelles (réunions, voyages, téléphone...).

Les universités, le Centre national d'enseignement à distance et nombre de sociétés organisent des formations pour préparer ces tests, et l'on ne compte plus les livres, CD-Rom et sites Web qui y sont consacrés.

### Le conseil de l'ABG

Inutile de passer des tests tant qu'ils ne sont pas exigés mais, pour faire gagner du temps aux recruteurs, donnez-leur une idée la plus précise possible de votre niveau.

Au final, connaître son score peut revenir assez cher : la seule inscription au TOEFL coûte environ 100 €. Le TOEIC, est un peu moins coûteux : 77 € et 61 € pour les étudiants. D'autres tests existent comme le GMAT (Graduate Management Admission Test), mais celui-ci est surtout requis à l'entrée de certains MBA.

Pour savoir si le jeu en vaut vraiment la chandelle, nous avons interrogé quelques recruteurs.

### Précision et sincérité

Si certains grands groupes commencent à exiger un score minimum au TOEIC, cette pratique n'est pas encore vraiment généralisée. En revanche, tout ce qui peut permettre d'aller plus loin que le traditionnel (et galvaudé) "Lu, écrit, parlé" sur le CV est le bienvenu. Les recruteurs ont besoin de se faire une idée précise de votre niveau et, en ce sens, les scores TOEFL ou TOEIC sont intéressants au même titre que vos éventuels séjours ou expériences impliquant une maîtrise de la langue. Par ailleurs, si l'anglais est un élément important du profil de poste, votre niveau sera vérifié d'une façon ou d'une autre. Il n'est pas rare de passer des entretiens d'embauche entièrement ou partiellement en anglais. Inutile donc, de trop en faire. Comme le reste de votre CV, la rubrique "Langues" doit être sincère !

F. M.

[www.toefl.org](http://www.toefl.org)  
[www.toeic-europe.com](http://www.toeic-europe.com)

## Femmes et recherche : des entreprises s'engag

■ Dans la plupart des pays européens, le niveau de formation des femmes s'est beaucoup élevé, mais dans les métiers de la recherche, elles sont toujours sous-représentées. Certains grands groupes ont pris des mesures pour renverser la tendance.

**B**erlin, octobre 2003. Dans le cadre de l'initiative "Woman in Industrial Research" de la Commission européenne, les dirigeants de sept grandes entreprises décident d'agir pour améliorer la représentation des femmes dans la recherche industrielle.

Air Liquide, Airbus, EADS, Hewlett-Packard, Rolls-Royce, Schlumberger et Siemens se sont engagés à :

- présenter leur démarche lors d'événements publics ;



- financer un programme encourageant les femmes en sciences ;
- promouvoir le changement par des mesures spécifiques internes et par des coopérations extérieures ;
- utiliser les programmes nationaux et européens déjà existants ;
- constituer un panel d'experts chargés d'analyser les données existantes pour renforcer l'effort de communication.

Ils invitent d'autres entreprises à les rejoindre...



### ↳ Témoignages

#### L'Oréal

Claire Hautin-Ferrero  
Directrice du recrutement et des relations avec les écoles pour la R&D

■ «55 % de nos salariés sont des femmes, et nous recevons plus de candidatures féminines que masculines. Peut-être parce que les femmes sont plus sensibles à nos produits. L'expérience nous montre que la créativité est meilleure au sein des équipes mixtes, grâce à la complémentarité des approches. Nous n'avons pas de crèche, mais l'entreprise offre depuis longtemps un mois de congé maternité supplémentaire, et une certaine flexibilité des horaires est acceptée pour les jeunes mères de famille. Enfin, nous avons lancé le programme international "For Women in Science", dans le cadre duquel nous récompensons chaque année des femmes scientifiques et octroyons des bourses à de jeunes chercheuses.»

#### DSM

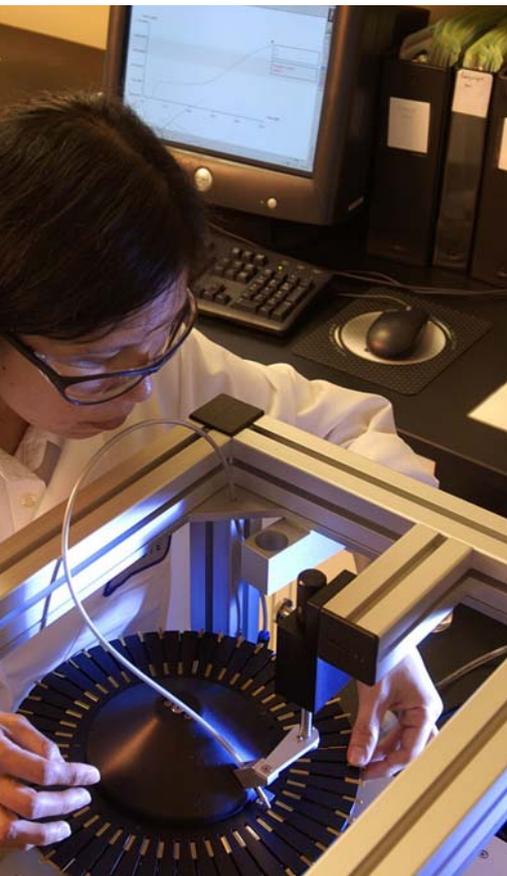
Marina Wielders  
Chef de projet pour la diversité et la flexibilité

■ «Le groupe DSM <sup>(1)</sup> compte plus de 25 000 salariés, dont 20 % de femmes. Aux Pays-Bas, culturellement, c'est la mère qui s'occupe des enfants. Nous ne prétendons pas changer les gens et la société, en revanche, nous pouvons modifier notre organisation pour faciliter le travail à domicile et à temps partiel. Chaque année, les responsables des différentes

filiales doivent rendre compte de la proportion de femmes qu'ils emploient, du nombre de salariés avec des horaires flexibles, et mettre en avant les éléments féminins les plus prometteurs. La direction suit attentivement ces indicateurs. Notre but est de recruter le même pourcentage de femmes que celui constaté dans chaque filière de formation. Les mentalités évoluent.

En Europe, les femmes représentent **55 %** des diplômés de l'enseign

# ent



*Je crois fermement aux nouvelles générations ; elles n'ont pas le même rapport au travail ni la même conception du rôle des femmes.»*

*Propos recueillis par F. V.*

**Contact :** marina.wielders@dsm.com

(1) Grand groupe néerlandais dont les activités s'étendent de l'agroalimentaire aux transports en passant par l'électronique et les produits pharmaceutiques.

## Interview

# L'espace s'ouvre aux femmes

■ *L'Agence spatiale européenne (Esa) a pris conscience que la faible représentation féminine au sein de son personnel, en particulier dans les métiers scientifiques et techniques, pesait sur l'environnement de travail. Elle a donc décidé de mettre en place une politique d'égalité des chances et d'agir sur le recrutement.*

**Docteurs&Co :** Qu'attendez-vous de la féminisation des équipes ?

**Pascale Depré :** Les femmes apportent de la convivialité, la culture du compromis, un environnement plus consensuel dans lequel le mécanisme de prise de décision est moins conflictuel, ce dont les hommes se félicitent d'ailleurs. Indirectement, leur présence favorise ainsi une meilleure efficacité de l'Agence tout entière.



**Pascale Depré,**  
**Conseillère**  
**spéciale pour**  
**les questions**  
**d'égalité des**  
**chances et de**  
**la diversité**

**Quelles mesures ont été mises en place ?**

Nous proposons des stages aux jeunes femmes ayant suivi une formation technique ou scientifique qui correspond aux métiers de l'Agence. Bénéficiant d'un tutorat et d'un plan de formation adapté, elles intègrent ensuite plus facilement un poste définitif. Nous insistons sur les notions d'égalité des chances et de diversité auprès des responsables du recrutement afin qu'ils intègrent ces paramètres dans leurs procédures. Ensuite, nous encourageons la

**«Nous favorisons la création de réseaux, le parrainage, les formations»**

progression des carrières féminines en favorisant la création de réseaux, le parrainage, les formations au développement personnel et au leadership féminin.

L'Esa cherche également à contribuer à un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle : aides à l'installation, à l'emploi d'un conjoint expatrié, création de crèches dans les établissements... Ces mesures profitent aussi bien aux

hommes qu'aux femmes ! Enfin, nous développons notre communication interne pour encourager un changement culturel progressif.

**Quels sont les résultats de cette politique ?**

Sur l'ensemble de la population hautement qualifiée que compte l'Esa, la part des femmes a régulièrement augmenté ces deux dernières années. Mais, en tant qu'organisation internationale, l'Agence a aussi l'obligation morale de participer à un vaste effort pour sensibiliser la jeunesse, particulièrement les filles, au caractère captivant des métiers du spatial et les informer sur les débouchés professionnels.

*Propos recueillis par F. V.*

**Contact :** pascale.depre@esa.int

ement supérieur et **15 %** des chercheurs en entreprise.

## L'appel de la vente

# Quand ça vous titille



Le centre de  
recherche GDF.  
On y entre, on  
en sort aussi...

Contact :  
luc.blanchard@edf.fr

**En embrassant une carrière commerciale, Luc Blanchard, chercheur chez Gaz de France, a laissé ses préjugés derrière lui. Si on lui avait dit pendant sa thèse qu'il vendrait du gaz et de l'électricité !**

Lorsque GDF lui propose de modéliser les réactions physico-chimiques dans une unité pilote de méthanisation, Luc Blanchard s'estime heureux de pouvoir mettre en application ce qu'il a appris en thèse, au laboratoire de catalyse de Lille. En 1986, il intègre donc un poste d'ingénieur

de recherche au centre de Saint-Denis. Il y restera six ans.

### Le commercial, on y prend goût

«Mon principal projet consistait à produire du gaz à partir du charbon pour le compte d'un pays pauvre en gaz mais riche en charbon. Petit à petit, on m'a également confié des missions ponctuelles de conseil sur d'autres projets et j'ai été en contact avec des fournisseurs, des clients industriels, des laboratoires d'essais... J'ai compris que les industriels étaient très attachés à la valeur des conseils de GDF. Nous avions une image de sérieux et d'efficacité et je voulais

la valoriser chez d'autres clients. Et puis, quand on y a goûté, il y a une excitation dans la négociation. Ça commençait à me titiller.» Et Luc Blanchard, quand ça le titille, il faut que ça bouge ! Il suit des formations sur la chaîne gazière, puis des formations commerciales et, en 1992, il rejoint un centre EDF-GDF Services dans l'Est de la France en tant que technico-commercial.

Il se retrouve dans une unité de 600 personnes, avec une hiérarchie plus prégnante, des objectifs et des délais impératifs et une équipe de trois personnes à animer.

«Ma mission était de développer les ventes de gaz et d'électricité dans le secteur industriel. J'ai réalisé ce qu'était un contrat ; j'ai aussi découvert la réalité du contact client au quotidien : la diversité des demandes, le besoin de conseil en matière d'utilisation de l'énergie, la possibilité d'animer des partenariats transversaux... Cela m'a vraiment passionné. Mon passé de chercheur m'a été très utile, car c'est un bagage d'ouverture, d'appréhension des problématiques techniques, mais j'ai appris là tous les aspects du métier de commercial. Sauf, bien sûr, ceux liés à la concurrence, puisque nous étions encore en situation de monopole. La situation a beaucoup changé depuis, mais ça, c'est une autre histoire...»

F. M.

La suite de l'histoire...

[www.docteurs-and-co.net](http://www.docteurs-and-co.net)

## Association Bernard Gregory

L'Association Bernard Gregory a pour mission de préparer les jeunes docteurs à un premier emploi en entreprise, d'aider à leur recrutement et de promouvoir la formation par la recherche dans le monde socio-économique.

[www.abg.asso.fr](http://www.abg.asso.fr)

Pour s'abonner  
gratuitement à

**Docteurs&Co :**

[www.docteurs-and-co.net](http://www.docteurs-and-co.net)