

Association Bernard Gregory

Mars 2005  
**#5**

# Docteurs & Co

Le magazine des jeunes docteurs qui choisissent l'entreprise

## **Tendances**

Prêts pour l'économie  
de la connaissance ?

## **Mode d'emploi**

Un CV pour  
le Royaume-Uni

## **Dossier**

# Recruteurs et processus de recrutement

**Yves Roggo,**  
responsable chimométrie  
et spectroscopie chez  
H. Hoffmann-La Roche

# Sommaire

## 3 Tendances

## 4 Sur le Web

## 5 Dossier

### Recruter, c'est rencontrer



Les docteurs se cachent souvent derrière la science quand les recruteurs, eux, cherchent à connaître leur personnalité.

## 9 Mode d'emploi

### Un CV pour le Royaume-Uni

## 10 Connaître l'entreprise

Trois questions à Geoffrey Ratouis, historien indépendant

## 12 Parcours

### Frédéric Le Gall communique cosmétique

**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 : Lucien Demané (président), Louise Heery, Geneviève Laviolette, Nathalie Mirablon, Mathieu Nowak, Martine Roussel - Rédaction : Frédéric Vladyslav - Abonnements et iconographie : Marie-Françoise Moselle - Photo de couverture : © Ph. Sautier / Andia - Conception-réalisation : VERBIE - Coordination : Laetitia Rossille, Christophe Valès - Direction artistique : Patrick Laforet - Maquette : Fatou Doucansi - Correction : Valérie Fraquet, Catherine Legendre, Anne-Laure Maire. ISSN 1766-974X. Imprimerie de Compiègne : ZAC de Mercières - 60205 Compiègne Cedex

## Édito



Jean-Nicolas Beauvais, responsable du recrutement ingénieurs et cadres chez Renault

## Recherche spécialiste polyvalent

Il faut reconnaître que les recruteurs ne sont pas toujours très cohérents dans leurs explications. Ils reprochent souvent aux docteurs leur trop grande spécialisation et présument leur manque de capacité d'adaptation à l'entreprise, mais lorsqu'il s'agit de pourvoir un poste technique, ils recherchent un acousticien pour faire de l'acoustique ou un mécanicien pour faire de la mécanique avec, de préférence, une première expérience. Pourtant, lorsque l'on recrute un ingénieur généraliste, on regarde rarement les détails de son cursus. On suppose qu'il a une formation de base qui lui permet de s'attaquer à un large spectre de questions. Pourquoi en irait-il différemment pour les docteurs ? L'important est moins leur spécialité que ce qu'ils en retiennent et comment ils communiquent leurs résultats à des non-spécialistes.

Les docteurs bénéficient d'une maturité certaine. Avec leurs outils, le temps, la réflexion, ils ont mené un projet de A à Z et, surtout, ils ont appris que l'on pouvait remettre en cause l'approche d'un problème. Ils ont acquis un champ de vision plus large, plus international, qui leur permet de surveiller ce qui se fait ailleurs, avant de trier les informations et proposer de nouvelles idées. Une méthode qui évite de réinventer périodiquement la roue... Si certains recruteurs considèrent trop souvent les docteurs comme des spécialistes introvertis (pour parler vite), c'est aussi parce que les docteurs eux-mêmes oublient parfois à qui ils s'adressent. On ne recrute pas des diplômés, ni des "publis", ni des spécialités mais des personnes qui devront s'entendre avec leurs collègues, apprendre d'eux tout en étant force de proposition. Des personnes qui ont, par leur parcours, compris la richesse de la différence.

## Emploi des docteurs

## Prêts pour l'économie de la connaissance ?

Les disciplines où les conditions d'insertion des jeunes chercheurs sont les plus difficiles sont celles qui offrent le moins de débouchés privés. Or, en France, le secteur privé est dominé par des industries peu tournées vers la recherche.

Trois ans après avoir obtenu leur titre, le taux de chômage des jeunes docteurs diplômés en 1998 était de 7,4 % contre 1,9 % pour les diplômés

d'écoles d'ingénieurs, 2,9 % pour les diplômés d'écoles de commerce et 5,4 % pour les titulaires d'un DEA. Mais, toutes les disciplines ne sont pas logées à la même enseigne : les choses se passent moins mal en droit-sciences éco-gestion, maths-physique et en sciences pour l'ingénieur-informatique qu'en lettres-sciences humaines, chimie, en sciences de la vie et de la terre, où tous les indicateurs sont systématiquement au rouge (voir ci-contre).

Quel point commun entre ces disciplines si différentes ? Un seul : dans cette queue de peloton (qui représente tout de même 55 % d'une promotion), les débouchés dans le secteur privé sont peu développés. Du coup, le marché de l'emploi est fortement dépendant des politiques fluctuantes de recrutement dans le secteur public qui ne peut "absorber" tous les docteurs. Résultats : un taux de chômage élevé et de nombreux reports sur des emplois déqualifiés par rapport au diplôme.

## Le paradoxe français

Au moment où le monde entier se dispute les meilleurs scientifiques et où la France prend du retard par rapport aux standards internationaux (part des chercheurs dans la population active, proportion de chercheurs dans le secteur privé,

attractivité pour les chercheurs étrangers), les docteurs français ont des difficultés d'insertion professionnelle. Comment expliquer ce paradoxe ?

## Un virage à ne pas rater

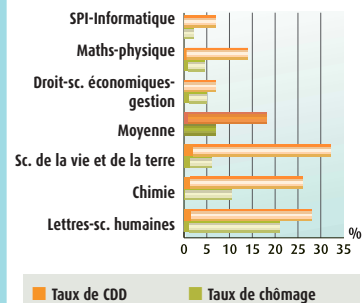
Il semble tout simplement que l'économie française n'ait pas fait sa mutation. Elle est toujours dominée par des branches industrielles où l'effort de R&D est faible, proportionnellement au chiffre d'affaires (CA). Dans le secteur automobile, qui pèse à lui seul 18 % du CA global de l'industrie française, la dépense de R&D ne représente que 3 % du CA. Parmi les quatre secteurs qui concentrent plus de la moitié des dépenses industrielles de R&D, seule la pharmacie fournit un effort de R&D au-dessus de la moyenne (9 % de son CA) et encore est-on loin des standards internationaux (14 % pour la pharmacie).

Ce décalage entre la France et les pays qui entrent de plain-pied dans l'économie de la connaissance est inquiétant, mais on peut raisonnablement espérer qu'il ne s'agisse que d'un retard : l'arrimage du système français aux standards de l'économie mondiale est en effet une nécessité vitale. L'alternative, catastrophique, serait que la France rate ce nouveau virage et pousse ainsi les jeunes chercheurs à s'expatrier massivement.

Par Danièle Blondel, professeur d'économie à Paris IX-Dauphine et membre de l'académie des technologies.

## La situation des docteurs, trois ans après la thèse

Sciences de la vie et de la terre, Chimie et lettres-sciences humaines sont systématiquement défavorisées.



Source : Diversité des post-doctorats et insertion professionnelle des docteurs, Philippe Moguérou, ODCID-MUS, 2002, 51 p.

## La R&amp;D dans les principales industries françaises

L'économie est dominée par des secteurs à faible intensité de R&D. Une exception : la pharmacie.

	Part dans l'industrie française*	Intensité de R&D**
Automobile	18 %	3 %
Chimie	13 %	3 %
Pharmacie	10 %	9 %
Métallurgie	10 %	1 %

\* Ratio chiffre d'affaires du secteur/chiffre d'affaires global de l'industrie française à l'exclusion des secteurs de l'énergie et de l'agroalimentaire. Seules les entreprises de plus de 20 personnes sont prises en compte.

\*\* Ratio dépenses de R&D/chiffre d'affaires

Sources : MENESR/DEP B3 et MEFI/SESSI.

## www.asymptotes.fr

Parce qu'une piqure de rappel ne fait jamais de mal et qu'il est des évidences que l'on oublie trop vite, allez donc faire un tour sur le site d'Asymptotes conseil. Ce cabinet de recrutement, spécialisé dans les sciences et technologies de l'industrie et dans les sciences de la



vie et de la santé, propose ses "Conseils pour un CV" qu'il a voulu «simples et efficaces». Ils sont classés en trois catégories : "À ne pas perdre de vue" (qu'un CV est la première image de vous-même que vous donnez au recruteur, qu'il sert avant tout à obtenir un rendez-vous...), "On aime" (l'ordre chronologique inverse, pouvoir se faire une idée précise du niveau d'anglais...) et "On n'aime pas" (les énumérations de compétences, les CV trop longs...). Tout cela peut paraître évident mais le cabinet Asymptotes conseil parle d'expérience : s'il précise qu'il n'aime pas les lettres sur papier quadrillé, c'est qu'il en a reçu ! Il ne vous reste plus qu'à méditer ce dernier conseil : «Prendre des avis extérieurs c'est toujours bien, mais sachez trier et vous faire votre propre jugement. Gardez votre libre arbitre !»

## www.maths-fi.com

Enfin un site dédié aux mathématiques financières et proposant des offres d'emploi et de stage ainsi que le dépôt de CV ! Créé en juillet 2004, Maths-φ est le premier du genre en France. Il regroupe sur ses pages des annonces d'emploi et de formation en ingénierie financière, finance de marché, finance quantitative, mathématiques financières ou informatique financière. Encore un peu sommaire, le site permet tout de même de déposer son CV en ligne

et d'effectuer une recherche parmi les annonces parues. À la mi-janvier, il en proposait près de 750, en France et à l'étranger d'où provient une bonne partie des offres. Maths-φ se veut également le portail français des mathématiques financières. Il fournit un agenda des principales manifestations et de nombreux liens vers les journaux et revues en finances et mathématiques, les associations internationales, les sociétés savantes et autres ressources documentaires.



## www.nokia.fr



© Nokia, 2004

Depuis sa fondation en 1865, le Finlandais Nokia est passé de la pâte à papier au caoutchouc avant de devenir leader des entreprises de télécommunications dans les années 1990. Aujourd'hui, près de 40 % des salariés travaillent en R&D, activité pour laquelle le groupe a investi pas moins de 3,7 milliards d'euros en 2003 ! Modèle du genre, son site nous intéresse particulièrement pour ses rubriques "Carrières" et "Recherche" (dans "About Nokia"). La première regroupe ses offres d'emploi à travers le monde, permet de déposer son CV, d'être contacté à la parution d'une offre correspondant à son profil ou encore de consulter des témoignages de collaborateurs. La partie recherche nous apprend que dans ses centres de R&D (répartis dans 11 pays), un employé sur sept est docteur. Particularité rare et précieuse, la rubrique donne accès aux publications des chercheurs Nokia, regroupées dans une bibliothèque virtuelle. Convivial et efficace, le site de l'équipementier se révèle par ailleurs une mine d'informations sur la téléphonie mobile et plus généralement les télécoms.

F.V.

On envoie son CV et rien. On passe un entretien mais c'est non, allez savoir pourquoi. Le processus de recrutement ressemble souvent à une boîte noire et l'on peut, dans les moments de découragement, se demander si la façade ne cache pas quelque mystérieuse pratique. Tournez la page, les recruteurs sont bien là et ils vous expliquent tout ce qui, dans cet impitoyable processus de sélection, vous restera caché jusqu'au jour où... jusqu'à votre jour.

# Recruteurs et processus de recrutement

- ☑ **Recruter, c'est rencontrer**  
Pages 6-7
- ☑ **Paul Baekelmans, directeur  
de la recherche, chez Solvay**  
Page 6
- ☑ **Bernard Loewenguth,  
DRH de Brucker Biospin**  
Page 7
- ☑ **Histoire d'un "sourcing  
interne"**  
Page 8



## Recruter c'est rencontrer

Quelles voies empruntent les candidatures que les jeunes docteurs transmettent aux entreprises ? Comment s'effectue le tri ? Que cherchent les recruteurs ? Au cours de sa dernière réunion, le 9 novembre 2004, chez Renault, le Club des entreprises de l'ABG a tenté de répondre à ces questions.

Tout recrutement commence par la définition d'un profil de poste suivie d'une recherche de candidatures. Souvent, les recruteurs n'ont pas à chercher bien loin : les nouvelles recrues sont déjà connues de l'entreprise dans près de la moitié des cas. C'est ce qu'on appelle le "sourcing interne". Il ne s'agit pas d'un quelconque passe-droit : les candidats ayant déjà effectué un stage, un volontariat international ou à plus forte raison une thèse Cifre dans l'entreprise, ont tout simplement de sérieux atouts : ils sont déjà passés par un processus de sélection, ils ont réalisé un premier projet et, surtout, ils ont vécu l'entreprise de l'intérieur. Quant aux autres candidatures, peu importe finalement d'où elles proviennent (candidatures

spontanées, réponses aux offres d'emploi, forums, salons, sites Web...) : à un moment ou à un autre, elles arrivent à la direction des ressources humaines. C'est là que s'effectue le premier tri, le plus sélectif. En éliminant tous ceux qui ne répondent pas aux principaux critères, on peut passer de plusieurs centaines de candidatures à une dizaine.

### Un profil, des critères

Suivent les entretiens. Quel que soit le déroulé du processus, le candidat est amené à rencontrer différents interlocuteurs qui examinent chacun des aspects complémentaires de son profil. Le responsable des ressources humaines s'intéresse au parcours, à la personnalité, aux qualités individuelles (faculté d'adaptation, communication,



### Interview

Paul Baekelmans,  
directeur de la recherche  
chez Solvay

### Pointus mais souples

**Docteurs&Co :** Comment sélectionnez-vous les candidats ?

**Paul Baekelmans :** Il y a dix ans, on recherchait des candidats avec un bon parcours académique, de solides connaissances de base et des aptitudes à l'ouverture. On préférait souvent les former nous-mêmes à leur premier métier. Avec le temps, ils entraient dans la culture de la société et évoluaient d'eux-mêmes. Aujourd'hui on vise une rentabilité

plus immédiate et il n'est plus question d'engager un biochimiste pour s'occuper de polymères.

**Docteurs&Co :** Vous n'examinez que leur spécialité scientifique ?

**P. B. :** N'allez pas croire cela ! Certains aspects psychologiques comme l'adaptabilité, l'écoute des autres ou la résistance à la frustration sont fondamentaux. En entreprise il y a d'autres problèmes, d'autres critères que les critères individuels et il faut accepter que le point de vue d'un spécialiste ou d'un chercheur ne soit pas forcément prioritaire. Le candidat pourra-t-il évoluer dans ce système complexe ? Pourra-t-il s'adapter à

l'environnement spécifique du poste ? Ce sont les principales questions auxquelles nous cherchons à répondre. Finalement, à ce niveau-là, la compétence scientifique est acquise. C'est une condition nécessaire mais pas suffisante.

**Docteurs&Co :** Il paraît difficile d'avoir toutes les qualités requises...

**P. B. :** Il faut réussir le mariage du candidat avec, tout à la fois, l'entreprise et sa culture, sa hiérarchie, ses collègues, son nouveau métier... Quand je suis en face de la personne et que je me dis "d'accord, je veux bien travailler avec lui (ou elle)", je ne cherche pas à voir dix autres candidats !



charisme, autorité...), aux aspirations, à la motivation... Il cherche notamment à déterminer si le candidat s'intégrera facilement à son nouvel environnement de travail et s'il sera capable d'évoluer dans l'entreprise, au-delà du premier poste. Chez Solvay, la première personne que rencontrent les candidats est généralement un psychologue et il ne s'agit pas d'une simple formalité : s'il juge que le profil psychologique ne convient pas aux caractéristiques du poste ou à la culture de l'entreprise, ce premier contact est aussi le dernier.

### **Le recrutement, une expérience humaine**

Les entretiens avec les responsables hiérarchiques du poste (baptisés "n+1", "n+2"... ) et éventuellement d'autres collaborateurs portent

davantage sur les aspects scientifiques et opérationnels. Mais que l'on ne s'y trompe pas : rencontrer ses futurs collègues est toujours avant tout une expérience humaine. Chez Bruker, les candidats ont d'abord un entretien de 15 minutes pour convaincre à la fois le responsable des ressources humaines, le n+1 et, parfois, un collaborateur supplémentaire. À l'étape suivante, les trois candidats restants passent une journée sur le site au cours de laquelle ils rencontrent en entretiens individuels jusqu'à cinq personnes, dont des membres du directoire de l'entreprise.

Les personnes impliquées remettent finalement leurs rapports ou se réunissent pour prendre la décision finale. Les recruteurs l'assurent, après un processus aussi complet, le consensus se dégage généralement sans difficulté...

*R. -L. B et F. M.*

### **La marque de fabrique**

**Tous les recruteurs s'accordent à dire qu'un docteur se reconnaît du premier coup d'œil...**

Dans le CV comme à l'entretien, les docteurs ont tendance à décrire en détail leurs travaux scientifiques. En revanche, ils rechignent souvent à parler d'eux-mêmes, à se mettre en avant, à dévoiler leur personnalité. Un conseil pour une meilleure communication personnelle : dites ce que vous avez fait mais aussi comment vous l'avez fait (obstacles rencontrés, compétences non techniques mises en œuvre...). Attention la lettre de motivation n'y suffit pas : elle n'est généralement lue que si le CV a accroché...

### **Bon à savoir**

Tout sur le Club des entreprises de l'ABG, comptes rendus des réunions, listes d'intervenants... : [www.abg.asso.fr/adherents/club](http://www.abg.asso.fr/adherents/club)

## **↳ Témoignage**

**Bernard Loewenguth, directeur des ressources humaines chez Bruker Biospin**



© D.R.

## **Mettez-vous à notre place !**

« Nous vendons des instruments scientifiques à des clients qui sont eux-mêmes des scientifiques. Nous avons donc besoin de docteurs, non seulement pour des postes de R&D mais aussi d'ingénieurs commerciaux ou d'applications. Vendre un spectromètre RMN n'est pas vendre un aspirateur. Il faut être un bon scientifique, mais une personnalité introvertie ne peut pas réussir, il faut un minimum de talent et de goût pour la communication. Le problème est que les docteurs ont généralement déjà du mal à se vendre eux-mêmes. On sent qu'il ne leur est pas naturel de se mettre en avant, d'ailleurs, leurs CV sont souvent très académiques. Ils devraient peut-être faire davantage l'effort de se mettre à la place du recruteur, de se demander quelles informations ont vraiment de la valeur par rapport au poste proposé. Cela dit, il faut relativiser : nous recrutons régulièrement des docteurs et nous n'avons jamais eu de réelles difficultés à trouver de bons candidats... »

## Histoire d'un "sourcing interne"

Yves Roggo était dans la betterave, mais c'est plutôt son expertise en spectroscopie proche infrarouge qui l'a amené à Bâle dans le groupe pharmaceutique Hoffman-La Roche... Son expertise et son sens de la communication.



© Ph. Sautier / Andia

Contact : y-roggo@hotmail.com

Le processus de recrutement qui a conduit Yves Roggo à transférer ses connaissances techniques depuis la détermination de la teneur en sucre des betteraves jusqu'à l'analyse de la qualité des médicaments est un bel exemple de "sourcing interne". «Au moment où je terminais ma thèse, mon supérieur actuel a appelé mon directeur de thèse – qui avait fait partie de son jury de HDR\*. Il montait un nouveau laboratoire chez Hoffman-La Roche, à Bâle, et s'appropriait à embaucher deux post-docs et trois thésards. J'ai pris contact, j'ai soutenu en juillet 2003 et, dans la foulée, j'ai signé un contrat post-doctoral, c'est-à-dire un CDD de trois ans, qui a été transformé en CDI en mai 2004.» Autant dire que le processus d'embauche s'en est trouvé allégé : «Pour

«**Quand on connaît la société, on est mieux préparé.**»

le post-doc, j'ai eu un entretien avec une personne des ressources humaines, mais c'était une simple formalité. Par contre, j'ai discuté technique pendant deux heures avec mon supérieur et il m'a fait visiter le labo.»

### Une année de test

Embauché pour évaluer la qualité de produits pharmaceutiques par spectroscopie proche infrarouge, Yves Roggo se voit proposer, au bout d'à peine un an, de développer l'utilisation d'une technique plus avancée : l'imagerie infrarouge. Avant de signer son CDI, il repasse par les ressources humaines pour un entretien plus poussé, avec la directrice cette fois. Mais quand on connaît la société de l'intérieur, on est mieux préparé... «J'ai obtenu le post-doc sur mes connaissances scientifiques, mais ce sont les autres compétences, dont j'ai fait preuve durant cette année de test, qui m'ont permis de décrocher le CDI. Nous sommes une équipe nouvelle, un laboratoire de service qui travaille à la fois avec la production et le développement. Il était très important de communiquer sur nos résultats, de montrer l'intérêt de nos techniques en interne comme en externe.» Au sein de l'équipe, Yves Roggo

forme les techniciens, planifie les études et rédige les rapports aux clients. «Quand je relis aujourd'hui mon mémoire de DEA, je n'y comprends rien. C'est vraiment en thèse que j'ai appris à faire des rapports clairs, à résumer trois mois d'analyses en une seule diapo Powerpoint.» Qui a dit que la thèse ne formait pas à l'entreprise ?

F. M.

\*Habilitation à diriger des recherches

Point de vue de...  
... Denis Ranque, PDG de Thalès

### Torts partagés

À l'occasion d'une session sur l'emploi des docteurs, le 15 décembre dernier, organisée conjointement par les académies des sciences et des technologies, Denis Ranque résumait ainsi le problème : «Chez Thalès, les chefs de service sont pour la plupart ingénieurs et ils ont une certaine tendance à recruter des ingénieurs. Ils se demandent même si les docteurs ne sont pas trop "pollués" par leurs années de recherche, s'il n'aurait pas mieux valu les embaucher avant. Il y a donc un grave problème de communication mais, pour le résoudre, le monde de la recherche doit faire une partie du chemin.» Pour combler le fossé, il préconise notamment le renforcement des liens avec l'industrie pendant le doctorat et l'introduction d'une formation économique dans certaines écoles doctorales...



## Un CV pour le Royaume-Uni

De l'autre côté du "Channel", la culture d'entreprise, les procédures de recrutement, le système éducatif diffèrent de nos habitudes hexagonales. Un CV préparé pour une entreprise britannique ne peut se contenter d'être une simple traduction du CV français.

Chez nos voisins britanniques (mais aussi irlandais), le marché de l'emploi est plus souple et il est parfaitement admis que les candidats (du moins les plus jeunes) briguent un poste sans grand rapport avec leur formation initiale. Les recruteurs attachent donc une grande importance à la personnalité et aux compétences transférables vers d'autres métiers. Raison de plus pour bien réfléchir à son projet professionnel avant de s'atteler au CV.

Le CV anglais est plus souple dans sa présentation mais aussi plus complet. Chaque expérience, chaque formation doivent être décrites en détail et la chronologie globale (présentée dans l'ordre rétro chronologique) ne souffre aucun "trou". Résultat, le CV de deux pages (éventuellement accompagnées d'une annexe sur les travaux scientifiques s'il s'agit d'un poste en R&D) est la règle. Les rubriques les plus classiques sont les mêmes qu'en France mais chacune recèle des pièges qui peuvent être cause d'impairs plus ou moins graves :

**L'état civil :** attention, pas question de faire figurer la nationalité, l'âge, la situation de famille ou toute information pouvant donner lieu à discrimination.

**Le titre :** il doit être très précis. Exemple : "PhD in development economics from the university of Paris-Dauphine", "PhD in organic chemistry from the university of Bordeaux 1", ou encore "Postdoctoral researcher in laser physics".

**L'expérience professionnelle :** à moins d'avoir été effectuée en entreprise, la thèse ne peut en aucun cas être présentée sous cette rubrique. Le doctorat est un diplôme, point. Pour chaque expérience, donner la date, la durée, le lieu de la mission et présenter brièvement l'objectif.

**La formation :** contrairement au CV français où l'on peut aisément omettre certains diplômes lorsque le cursus est linéaire, le CV anglais doit tout mentionner et tout détailler. Chaque diplôme doit être accompagné de la liste des principales matières étudiées et des options choisies. La thèse, elle, mérite bien un petit résumé de cinq lignes. Attention les intitulés de diplômes ne doivent pas être traduits, il est plutôt conseillé de les compléter par leur équivalent en anglais. Ex. "Maîtrise (equiv. Master) in molecular biology". Quant aux mentions, il faut savoir que le "Good honours degree", souvent précisé dans les offres d'emploi anglaises est accordé à environ la moitié des diplômés. Les titulaires de mentions

TB, B, et, dans une large mesure AB peuvent y prétendre. Le plus clair est encore de donner son rang parmi les reçus, lorsqu'on le connaît.

**Autres activités :** comme en France, cette rubrique permet de mettre en valeur ses compétences professionnelles à travers des expériences plus personnelles.

**Références :** deux ou trois personnes à choisir bien sûr parmi celles qui peuvent parler de vous en tant que professionnel. N'oubliez pas de mentionner leurs coordonnées...

Nicole Leray (ABG-Paris)  
et Tony Raban (ABG-UK)



### Les diplômes :

En France	Au Royaume-Uni
DEUG	
Licence	Bachelor
Maîtrise (Master 1)	Master
DEA/DESS (Master 2)	
Doctorat	PhD

Il est conseillé aux ingénieurs de grandes écoles d'expliquer par une phrase simple le prestige de l'institution. Ex. : "One of the leading French engineering schools".

# Connaître l'entreprise

## Interview

# Sacha Loiseau, président de Mauna Kea Technologies

■ *Polytechnicien et docteur en astrophysique, Sacha Loiseau emploie de nombreux docteurs, d'horizons très variés. Cela ne l'empêche pas de porter un regard sans complaisance sur la formation doctorale française.*

**Docteurs&Co : Que vendez-vous et à qui ?**

**Sacha Loiseau :** Utilisant des techniques provenant de différents domaines de la physique, nous développons de nouveaux types de microscopes qui permettent d'observer in vivo des tissus biologiques qu'il fallait auparavant prélever et observer ex vivo, donc hors de leur environnement naturel. Nous nous adressons au marché de la recherche biomédicale et, dès que nous aurons l'agrément, à celui du diagnostic médical, pour le dépistage précoce du cancer notamment. Nos marchés sont principalement aux États-Unis et au Japon, mais aussi, bien sûr, en Europe.

«Adhérer au projet de l'entreprise, avoir le client en tête...»

**Docteurs&Co : Recrutez-vous des docteurs ?**

**S. L. :** La société compte aujourd'hui une trentaine de salariés dont cinq docteurs en sciences à plein temps et deux docteurs en médecine. Les profils de nos collaborateurs

sont variés et comprennent des docteurs ou ingénieurs en optique, électronique, traitement d'images, informatique ou encore biologie ou médecine. Nous prévoyons une dizaine d'embauches en 2005.

**Docteurs&Co : Que pensez-vous de leur formation ?**

**S. L. :** Elle leur apporte autonomie et esprit d'initiative, deux qualités importantes pour la recherche fondamentale ou appliquée. Néanmoins, la formation doctorale française ne couvre pas certaines notions pourtant essentielles au monde de l'entreprise : le client, le travail en équipe, la veille technologique, la propriété industrielle, le transfert de technologie, la maîtrise de l'anglais pour n'en citer que quelques-unes. Le point fort de cette formation est que, confrontés à des problèmes ardu, les thésards apprennent à se débrouiller seuls pour trouver une solution. C'est une habitude très positive pour une entreprise qui doit innover en permanence, mais ça ne favorise pas toujours le travail en équipe, l'ouverture sur le monde... Beaucoup de thésards sont, me semble-t-il, très isolés et ne savent pas ce que font leurs concurrents.

**Docteurs&Co : Les docteurs ont-ils du mal à s'intégrer ?**

**S. L. :** Il est primordial pour un jeune docteur de comprendre la différence entre recherche académique et recherche en milieu industriel.



© D.R.

C'est mon rôle de l'expliquer clairement à ceux qui nous rejoignent. Une société doit développer des produits adaptés aux besoins du marché et aux contraintes industrielles de coût et de fabrication. Cela induit parfois des choix qui peuvent être frustrants au niveau scientifique ou technologique : on ne choisit pas systématiquement la voie la plus intéressante ou le composant le plus performant. C'est un ajustement que les jeunes docteurs n'ont pas de mal à faire et ceux qui travaillent chez Mauna Kea Technologies sont là pour le prouver.

**Contact :** [www.maunakeatech.com](http://www.maunakeatech.com)

Trois questions à

# Geoffrey Ratouis, historien indépendant

■ *Geoffrey Ratouis est docteur en histoire de l'université d'Angers. De Doctoriales en Nouveau chapitre de la thèse, il a ciselé son projet pendant toute sa thèse. Aujourd'hui, il raconte de l'histoire aux entreprises.*



© F. Martin / ABG

Contact : [geoffrey.ratouis@wanadoo.fr](mailto:geoffrey.ratouis@wanadoo.fr)

**Docteurs&Co : En quoi consiste votre prestation ?**

**Geoffrey Ratouis :** Je propose aux entreprises, aux collectivités territoriales, aux associations, voire aux particuliers d'écrire leur histoire à l'occasion d'un événement tel qu'un anniversaire important, un centenaire. C'est une prestation que seul un historien peut offrir. L'histoire est une véritable science, elle suppose une méthodologie à toute épreuve. Le résultat de mon travail est un discours historique de qualité scientifique, accessible à tous, valorisé sous la forme d'ouvrages, de conférences, de brochures, d'expositions...

**Docteurs&Co : Comment avez-vous mûri ce projet ?**

**G. R. :** Le nombre de postes étant tellement limité dans ma discipline, je savais que je devais préparer mon avenir en même temps que ma thèse

sur *La politique et la cité, Angers-Cholet-Saumur, 1889-1914*. À force de "travailler" mon réseau, la ville de Cholet m'a confié la préparation d'une exposition sur l'évolution économique du Choletais. Tout au long de mes cinq années de thèse, j'ai aussi rédigé plus de 400 articles pour un hebdomadaire local. Ils ont été recueillis en un ouvrage qui est à ce jour le seul vrai livre sur l'histoire de Cholet et qui est aussi ma carte de visite. Mais c'est en 1999, lorsque j'ai participé aux Doctoriales, que le déclic s'est produit : j'ai compris que mes résultats n'avaient d'autre valeur que scientifique alors que mon savoir-faire, ma méthodologie d'historien, mon engagement dans la cité, eux, n'avaient pas de prix. Pendant le séminaire, j'ai profité des visites d'entreprise pour tester mon idée et elle a suscité de l'intérêt. En 2003, j'ai voulu faire un bilan de

compétences et j'ai participé au Nouveau chapitre de la thèse. Mon mentor, un consultant en ressources humaines, "avait de la bouteille". C'était quelqu'un d'expérimenté et au parcours plutôt atypique. Il m'a aidé à réaliser que ma thèse était finie, que je pouvais passer à autre chose, que j'étais prêt. Très concrètement, il a répondu à mes questions et m'a appris à calculer la valeur de mon travail. Je savais produire de l'histoire, mais je ne savais pas la vendre car je n'en connaissais pas la valeur. Grâce à ses précieux conseils mon projet professionnel était mûr, je pouvais me lancer.

**Docteurs&Co : Vous entrez dans l'intimité des entreprises...**

**G. R. :** Je m'intéresse à ces oubliés de l'histoire que sont les entrepreneurs. J'en interroge souvent et je les ai découverts très critiques sur leur propre parcours. On aurait pu craindre qu'ils confondent histoire d'entreprise et hagiographie mais c'est loin d'être le cas. Patrons et salariés réalisent qu'ils participent à quelque chose de plus vaste que le succès immédiat de l'entreprise : une culture commune. Dans leurs manifestations d'intérêt, je lis la véritable valeur de mon travail d'historien.

«La mémoire, c'est comme la santé, on ne la confie pas à n'importe qui.»

## Un docteur qui communique cosmétique

**Frédéric Le Gall, responsable communication scientifique chez L'Oréal n'est pas le genre à se laisser intimider par une porte fermée. Sa curiosité l'a mené des venins de coquillages exotiques à la biologie des cosmétiques, de la blouse de chercheur au costume de communicant scientifique.**

**A**près un DEA sur le rôle du métal en biologie, Frédéric tisse un précieux réseau de contacts lors de son service militaire à la Dret/DGA, laquelle gère les contrats de recherche de l'armée. De fil en aiguille, il y rencontre son futur directeur de thèse qui lui propose de rejoindre son nouveau laboratoire pour y étudier les protéines de venin de cônes (un coquillage tropical). Seul petit problème : il faut commencer par un peu de logistique : «*J'avais une bourse et des paillasses, il fallait tout installer et trouver des financements, en particulier pour aller chercher notre sujet d'étude à sa source...*» Des financements qu'il trouve justement à la Dret. De 1994 à 1998, ses travaux le mèneront de Dakar à Tahiti, pour finir au CNRS de Gif-sur-Yvette, afin d'isoler des protéines intéressant la neurobiologie, notamment de potentiels médicaments antidouleur.

Frédéric rejoint le CEA en 1999

pour un post-doc de deux ans sur la même thématique puis réussit le concours du CNRS.

### Le virus du journalisme

Mais, en parallèle, il s'est aussi lancé dans la vulgarisation scientifique par le biais d'un ami journaliste. «*J'avais commencé en thèse, pour expliquer mes recherches au grand public, puis j'ai continué à écrire des articles et à participer à des émissions télé et radio.*» À cette période, un de ses anciens collègues entré chez L'Oréal lui apprend que le groupe cosmétique veut mettre en avant son savoir-faire en biologie. La direction de la communication de la recherche connaît bien les docteurs : elle en compte quatre sur cinq cadres. Frédéric se présente : scientifique de face et "communicant" de profil. L'argument a de quoi séduire. Sans regret pour le poste qui l'attendait au CNRS, Frédéric intègre L'Oréal en septembre 2001. «*Après six ans sur mon sujet de recherche, je voulais passer à autre*



© D.R.

Contact : flegall@rd.loreal.com

chose. L'aspect financier n'était pas négligeable non plus», confie-t-il.

«*Nous travaillons très en amont des produits, avant tout en créant des supports de communication sur les activités de recherche, diffusés à la fois en interne et en externe*», explique-t-il. Qu'il s'agisse de réaliser un dossier dans le magazine interne, d'un site intranet ou de CD-Roms distribués aux journalistes lors des congrès, Frédéric multiplie les contacts avec les chercheurs. Il souligne l'importance de posséder le même bagage pour échanger avec eux et pouvoir ensuite «*créer des passerelles et favoriser la transmission de l'information*».

Aujourd'hui, seuls quelques grands groupes pratiquent vraiment ce genre de communication scientifique. Mais, pour Frédéric, cela ne fait pas de doute : il y a aura «*un boom du marketing scientifique en pharmaceutique, agroalimentaire et cosmétique dans les années qui viennent.*» C'est bien noté !

F.V.

## 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)