

Association Bernard Gregory

#12
Décembre 2006

Docteurs & Co

Le magazine des jeunes docteurs qui choisissent l'entreprise

Dossier

Welcome to the UK!

Mode d'emploi

Crossing the bridge

Connaître l'entreprise

De Fort Knox au campus High Tech

Gilles Pariente,
docteur en sciences économiques,
économiste chez EMI Music à Londres

3 Tendances

4 Sur le Web

5 Dossier

PhDs, welcome to the UK!

Le Royaume-Uni n'attire pas uniquement des étudiants étrangers. Des docteurs français s'expatrient pour y travailler.



9 Mode d'emploi

Crossing the bridge

10 Connaître l'entreprise

De Fort Knox au campus High Tech

12 Parcours

Évaluer la science

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 - Directrice de la publication: Martine A. Pretceille - Directeur de la rédaction: René-Luc Bénichou - Rédactrice en chef: Évelyne Jardin (evelyne.jardin@abg.asso.fr) - Abonnements et iconographie: Marie-Françoise Moselle (marie-francoise.moselle@abg.asso.fr) - Photo de couverture: © Gilles Coutin - Conception-réalisation: VERBE - Coordination: Laetitia Rossille, Christophe Valès - Direction artistique: Patrick Laforet - Maquette: Fatou Doucansi - Correction: Valérie Fraquet. ISSN 1766-974X. Imprimerie de Compiègne: ZAC de Mercières - 60205 Compiègne Cedex

Édito



René David,
Conseiller pour la Science
et la Technologie à
l'Ambassade de France
à Londres

Docteurs français au Royaume-Uni

Sur le sol du Royaume-Uni, on dénombrait environ 2500 doctorants et 1500 post-docs français. Fluidité des carrières engendrée par une forte mobilité entre établissements, perfectionnement de la langue anglaise, nombreuses offres de post-docs, prestige des universités, qualité des équipements de laboratoire et de l'encadrement, telles sont les principales causes supposées de cet engouement. Globalement, la qualité de la recherche britannique n'est pas à démontrer. Vingt-trois Prix Nobel ont été obtenus depuis 1945.

Ses meilleures universités sont très bien placées dans le dernier classement de l'Université d'État de Shanghai (11 universités britanniques classées sur 33 européennes parmi les 100 premières mondiales). Ses chercheurs sont ceux qui ont, et de loin parmi les pays d'Europe, le plus grand nombre de publications dans des revues scientifiques internationales (plus de 8%).

L'approche britannique de la recherche se caractérise par: l'exécution majoritaire de la recherche au sein des universités, un régime de financement dual (de base et sur projets via des agences de moyens), une large autonomie, un marché de l'emploi scientifique très libre... mais aussi précaire. Néanmoins, pour nombre de nos chercheurs expatriés, le système britannique apparaît comme plutôt attractif, à quelques heures de train ou d'avion de France. Notre service a pour mission de nouer des liens entre chercheurs français et britanniques pour faciliter leur mobilité. Il informe des développements récents de la science et de la technologie en Grande-Bretagne et il promeut l'image scientifique de la France. Nous incitons aussi les jeunes chercheurs français à revenir dans l'Hexagone en leur donnant des conseils et en affichant des opportunités d'emploi.

www.ambascience.co.uk

Les « filières d'avenir » en Île-de-France

Le Centre régional d'observation du commerce, de l'industrie et des services de Paris (Crocis) a répertorié les activités économiques à fort potentiel en Île-de-France.

Le Crocis a réalisé un travail de synthèse sur le développement de dix-neuf filières techniques et scientifiques dites « d'avenir » en Île-de-France.

Ces filières ont été sélectionnées en fonction de deux critères. Primo, elles possèdent un poids en Île-de-France leur permettant de jouer un rôle économique significatif à l'international. Secundo, le produit (ou groupe de produits) autour duquel elles s'organisent aura une importance stratégique forte dans le futur grâce à une demande soutenue devant permettre à ces filières, sinon de croître en nombre d'emplois et d'entreprises, du moins d'agrandir largement leurs marchés.

Diagnostic global

L'Île-de-France pèse environ 40% du potentiel français de recherche et accueille deux pôles de compétitivité

d'envergure mondiale (*System@tic* et *Meditech Santé*). Dans les secteurs de l'aéronautique, des services de santé, de la recherche en technologies optiques, cette région est leader au niveau européen, ou a le potentiel pour le devenir. Le travail du Crocis tend à montrer que l'Île-de-France est une région « multi-spécialiste » bien placée sur presque toutes les thématiques techniques et scientifiques d'avenir.

Quels secteurs ?

L'Île-de-France est la première région française d'accueil de la filière aéronautique et espace, contrairement à ce que l'on pense généralement. C'est un secteur déjà mature avec un potentiel de recherche particulièrement développé, mais dont les effectifs régionaux ont tendance à diminuer depuis dix ans.

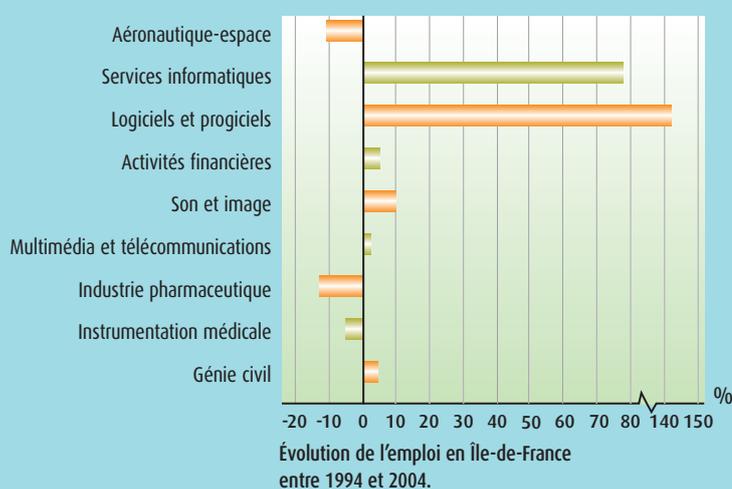
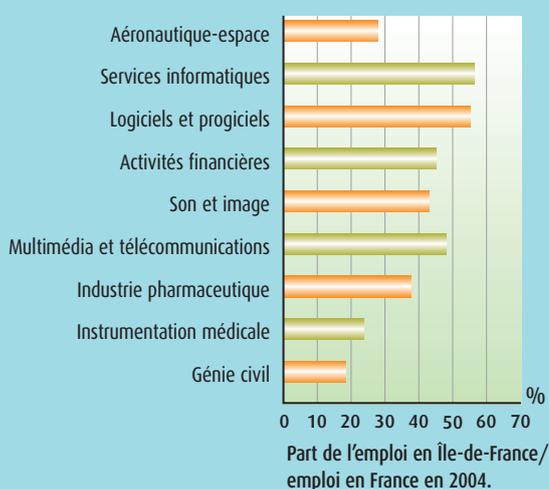
Au rang des filières d'avenir, on compte les services informatiques. Sur les 50 premières entreprises françaises (au vu du chiffre d'affaires), 41 ont leur siège social en Île-de-France. Quant aux effectifs salariés de la filière de production de logiciels et de progiciels, ils ont cru de 142% entre 1994 et 2004, soit la plus forte progression parmi les filières étudiées.

Ajoutons que deux filières semblent promises à un bel avenir : les biotechnologies qui sont soutenues par plusieurs organisations dont le Réseau Innovation Biotechnologies et les activités liées à l'environnement.

Le Crocis de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris

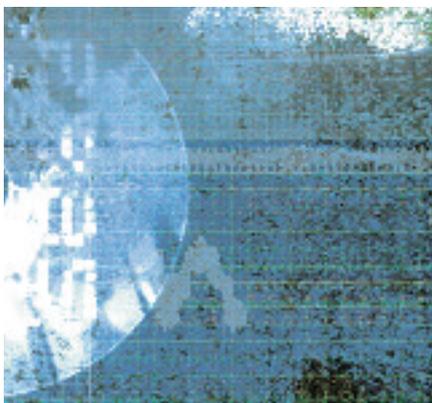
Source : « Filières d'avenir » : quelles sont les grandes filières techniques et scientifiques franciliennes ?, *Les Cahiers du Crocis*, n° 17, août 2006. En téléchargement sur le site www.crocis.ccip.fr

L'emploi salarié privé dans neuf filières franciliennes



Source : *Les Cahiers du Crocis* n° 17, août 2006

www.gsk.fr



GlaxoSmithKline (GSK) est un poids lourd dans l'industrie pharmaceutique. Dernièrement, ses centres de R&D ont été réorganisés en unités autonomes et spécialisées : la neurologie à Harlow (GB), les inflammations du système respiratoire et les biothérapies à Stavenage (GB), les problèmes cardio-vasculaires à Upper Merion (USA), la psychiatrie à Vérone (Italie)

et les vaccins à Rixensart (Belgique).

Le site français de cette multinationale dédiée à la santé humaine, nous invite à suivre pas à pas les étapes de développement d'un médicament, « de la molécule aux tests finaux » avec des représentations graphiques très pédagogiques et des chiffres clefs fort parlants : une seule molécule sur 10 000 ciblées au départ ira jusqu'au stade de la commercialisation, 10 à 15 ans sont généralement nécessaires pour sortir un nouveau médicament sur le marché et 3 médicaments sur 10 rentabiliseront leurs dépenses de R&D. Les industries pharmaceutiques ressemblent à des sociétés de production cinématographiques : ce sont quelques stars, les « blockbusters » qui font le chiffre d'affaires. À la rubrique « Emploi & Carrière » de GSK, quelques offres d'emploi sont en ligne et vous pouvez déposer des candidatures spontanées. À noter : la procédure de traitement des candidatures vous assure une réponse. À vérifier.

www.royalsoc.ac.uk

La *Royal Society* est la plus ancienne académie des sciences en Europe : elle a été fondée en 1660 à Londres. Aujourd'hui, cette association caritative qui promeut la recherche et soutient les jeunes scientifiques compte 1400 *Fellows*, des scientifiques britanniques (ou non), tous élus par cooptation. Elle gère un budget d'environ 82 millions d'euros.

Sur le site de cette prestigieuse institution, à la rubrique « Science issues » puis en sélectionnant le champ « Science publishing », vous découvrirez qui pilote la recherche en Grande-Bretagne avec des liens qui pourront retenir l'attention, comme par exemple celui de l'*Office of Science and Innovation*.

Si vous vous destinez à une carrière académique, sélectionnez la rubrique « Students » puis cliquez sur « Meet » : des chercheurs dont un bio-informaticien et un biochimiste racontent leur métier.



www.libraryhouse.net

Ce cabinet de conseils implanté à Cambridge en Grande-Bretagne est spécialisé dans la collecte et la synthèse d'informations économiques à destination d'investisseurs et de partenaires potentiels. Vous voulez racheter une entreprise ? *Library House* dresse un historique du capital de l'entreprise et cartographie ses besoins actuels. Vous voulez pénétrer un nouveau marché ? *Library House* réalise une étude du marché, des barrières à l'entrée aux solutions pour les contourner.

À la rubrique « Careers » du site de ce cabinet, des postes de consultants à temps plein ou à mi-temps sont proposés. Profil ? Docteurs ou post-docs dans les domaines de la technologie, de l'ingénierie et des sciences naturelles. Une condition néanmoins : être titulaire d'un permis de travail, ce qui n'est pas trop difficile à obtenir pour les ressortissants de l'Union européenne.

E. J.



PhDs, welcome to the UK!



© Franklin McMahon/Corbis

Selon deux enquêtes menées par l'UEO (Unesco, OCDE et Eurostat) en 1999-2000 et 2001-2002, le Royaume-Uni se plaçait au 5^e rang mondial des pays ayant la plus forte proportion d'étudiants de nationalité étrangère (environ 10 %), derrière l'Australie (18 %), la Suisse (17 %), l'Autriche (13 %) et la Belgique (11 %). Mais notre voisin britannique n'attire pas uniquement des étudiants. Des Docteurs s'expatrient pour y travailler.

☑ **Sergeant docteur**
Page 6

☑ **She's leaving home**
Page 7

☑ **Getting better**
Page 8

Sergeant docteur

■ Les PhDs sont généralement appréciés par les employeurs britanniques. Et les docteurs français? Outre-Manche, considérés comme bien formés, ils ont plutôt la cote.

« Pourquoi s'expatrier au Royaume-Uni (RU)? Pour gagner plus? C'est fort probable mais en terme de pouvoir d'achat, c'est moins sûr. Outre-Manche, le logement est extrêmement coûteux, particulièrement à Londres. Marion prévient : « Quand j'étais à Paris, je me plaignais des loyers mais à Londres, ils sont 30 à 50% plus chers ». En plus, lors de l'installation, il faut verser une caution dont le montant est généralement supérieur à un mois de loyer, alors prévoyez des économies.

Décrocher un emploi

Les docteurs expatriés qui ont répondu à notre questionnaire travaillent tous au Royaume-Uni soit

dans le privé, soit dans le public et qu'ils soient chercheurs dans un département R&D, *research fellow* ou *research assistant* dans un labo public, ils sont unanimes : être docteur, c'est un atout indéniable au RU. Pour Emmanuel Scorsonne, docteur en chimie et chercheur dans une PME : « en tant que docteur, il est bien plus facile qu'en France de trouver un emploi. Mon CV a été présent dans la Cvthèque de l'ABG pendant deux ans et je n'ai pas été contacté une seule fois ». Gabrielle Humphrey, docteur en biologie et chercheur dans une entreprise pharmaceutique ajoute que « les PhD peuvent évoluer plus rapidement que les autres diplômés ». Pourquoi cette cote de l'autre côté du Channel? Selon Emmanuel Dequier,



© Swim Ink 2, Lic./Corbis

Interview



© DR

Emmanuelle Marchal
chargée
de recherche
au CNRS-Cee

Docteurs & Co : Quels sont les moyens habituels d'accès à un emploi en GB?

D'après la *Labour force Survey* de fin 2004, ce sont les annonces d'offre d'emploi qui constituent le premier canal de recrutement. Cela fait d'emblée une différence considérable avec la France où les annonces n'arrivent qu'en cinquième position. La deuxième source d'embauches, en Grande-Bretagne, ce sont les contacts de la part des personnes travaillant sur place. À eux deux, annonces et contacts sont à l'origine de 59% des

recrutements. Les candidatures spontanées arrivent en troisième position : elles sont responsables de 17% des recrutements, ce qui est nettement moins important qu'en France où c'est la première source d'embauches. Vient ensuite le rôle des agences publiques (*Job Centers*) et privées qui n'est pas négligeable, puis celui d'autres intermédiaires comme des syndicats, des *Careers Offices* et *Job-clubs* qui sont plus marginaux au plan statistique.

Docteurs & Co : Y a-t-il des spécificités pour les titulaires d'un PhD?

Globalement, le niveau d'études a une influence importante sur les modes d'embauche. C'est avant tout via les annonces que les diplômés du supérieur se font recruter, en particulier les femmes : plus de 40% d'entre elles trouvent leur emploi par annonces.

Cela n'implique pas que des critères de formation soient souvent formulés dans ces annonces : sur un échantillon de 400 offres prélevées sur des sites Internet britanniques, le quart réclame une formation et seulement quatre offres s'adressent explicitement à des titulaires de PhD. C'est dire que les exigences de formation restent implicites, contrairement à ce que l'on observe en France. Les autres canaux de recrutement jouent un rôle inférieur à la moyenne auprès des diplômés du supérieur, sauf les agences privées, les *agencies*, qui sont plus souvent à l'origine du recrutement de cette population.

Source : Christian Bessy, François Emard-Duvernay, Guillemette de Larquier, Emmanuelle Marchal (dir.), *Des marchés du travail équitables? Approche comparative France/Royaume-Uni*, Peter Lang, 2001.

Contact : emmanuelle.marchal@mail.enpc.fr

docteur en biologie et manager de programmes de recherche dans une entreprise pharmaceutique : « au RU, les docteurs ne sont pas en compétition avec les ingénieurs ». Autre raison invoquée, les employeurs britanniques n'hésitent pas à embaucher des



docteurs sur leurs compétences acquises pendant leur formation doctorale et pas uniquement sur leur spécialité de thèse. Marion Leleu, docteur en informatique cherchait un emploi en bio-informatique. En France, difficile sans une double formation en informatique et en sciences de la vie. De guerre lasse, elle s'est expatriée et a constaté qu'« ici, on vous laisse faire vos preuves ». Une opinion partagée par tous : les recruteurs britanniques semblent moins frileux que leurs homologues français. Pour Claire Mouchot, docteur en neurosciences de

l'Université de Manchester et attachée scientifique à l'ambassade de France à Londres : « j'ai l'impression que les employeurs français cherchent des salariés opérationnels sur le champ avec des compétences très complètes et extrêmement pointues. Au RU, si une personne a obtenu un PhD quelle que soit la discipline, l'employeur estimera qu'elle est compétente. Si nécessaire, elle pourra être formée ». Par exemple, vous n'êtes pas parfaitement bilingue ? Qu'à cela ne tienne, vous avez appris à apprendre pendant des années, l'apprentissage d'une langue étrangère ne devrait pas poser problème.

L'expérience prime

De plus, le titre de docteur correspond à un niveau de salaire dans les grilles salariales puisque le diplôme est reconnu dans les conventions collectives. Ce qui n'est pas le cas en France... Et puis, les expériences de recherche semblent prises en compte. Le post-doctorat aux États-Unis d'Axel Ekani, docteur en physique et chercheur chez Unilever lui a permis de démarrer « au niveau manager, alors que la thèse ne suffit pas généralement ». Bref, le PhD est un sésame sur le marché du travail britannique plus qu'un handicap et socialement, être docteur est valorisé. Une illustration ? Sur ses cartes de visite, son chéquier, mentionner son titre de docteur, c'est banal.

Vous vous sentez pousser des ailes ? Pour vos candidatures spontanées, Gabrielle vous conseille de « soigner vos références sur le CV car les employeurs sont prêts à décrocher leur téléphone pour prendre des renseignements. Et si vous n'avez pas de réponse, n'hésitez pas à relancer par mail ou par téléphone, même si votre anglais n'est pas parfait ». Alors, « take your chance » mais attention, le retour en France risque d'être difficile. Sébastien en post-doc à Glasgow prévient : « les post-docs viennent ici pour pouvoir postuler ensuite en France. Cette main-d'œuvre travailleuse participe grandement à la productivité des labos britanniques. Pendant ce temps, les labos français attendent patiemment que la sélection s'opère entre les post-docs. Tout le monde y trouve son compte... ou presque... ».

E. J.

Témoignage



Sarah Belair
Docteur en chimie,
chercheur chez
Johnson Matthey

She's leaving home

Il y a pile quatre ans, je soutenais ma thèse en chimie analytique sur « la modélisation thermodynamique de nitrates de lanthanides et d'actinides par des extractants organophosphorés ». À cette époque, je voulais à tout prix devenir MCF, mais je n'ai pas eu de poste malgré mon obstination. Début 2006, un post-doc, un contrat d'ATER, un CDD et quatre campagnes de recrutement plus tard, je fais une croix sur une carrière académique et je cherche un poste dans le privé. En janvier, je participe à l'ABG à l'atelier « Se présenter dans le privé » animé par J.-P. Hermann en anglais. Entre janvier et juin, je passe des entretiens dans trois entreprises, sans succès et sans avoir une seule explication sur les raisons de mes échecs. Je commençais sérieusement à perdre confiance en moi. Fin mai, malgré mon faible niveau en anglais, je trouve le courage de répondre à une offre d'emploi chez Johnson Matthey. La semaine suivante, me voilà à Reading (banlieue ouest de Londres) pour passer les entretiens. La même journée, je rencontre la DRH, le manager de l'équipe et le responsable technique. Je n'en menais pas large. Or, en dépit de mes inquiétudes, mon niveau d'anglais n'a pas été un obstacle à mon embauche car j'ai été recrutée par rapport à mes compétences scientifiques qui collaient parfaitement avec le profil recherché. Lors des entretiens, ils se sont assurés que j'étais bel et bien l'auteur des publis figurant sur mon CV. Ils ont aussi vérifié que j'avais fait les manipes pendant ma thèse en me posant quelques questions techniques. Après quatre années de galère en France, je suis ravie de pouvoir continuer mes recherches en Angleterre.

Contact : sarah.belair@free.fr

Chiffres clés

■ Le salaire annuel d'un doctorant est compris entre 14 500 et 17 500 €, celui d'un post-doctorant s'échelonne entre 29 000 et 35 000 €.

(source : René David et Claire Mouchot, *Le statut des chercheurs et des enseignants-chercheurs au Royaume-Uni*, Ambassade de France, mars 2006).

Dossier *PhDs, welcome to the UK!*

Témoignage

Getting better

« Après ma soutenance en décembre 2003, j'avais décidé de ne pas tenter les concours de MCF. Je voulais quitter l'université et faire autre chose. J'ai cherché des emplois de chargé d'études parce que des postes spécifiquement pour des docteurs en sciences économiques, cela ne couvrirait pas les rues. J'ai trouvé un emploi à l'Association pour l'emploi des cadres, mais je n'y suis resté que six mois. Après quatre mois de chômage, j'ai été embauché par l'Union des industries chimiques pour créer un observatoire. Six mois plus tard pour des raisons personnelles et par goût du challenge, je décide de changer d'air. Je commence à prospecter le marché du travail britannique. Je dépose mon CV sur le site « total-jobs.com » et je réponds à plusieurs annonces dont une émane d'EMI Music. Ils cherchaient un docteur en économie avec un profil assez large pour travailler

sur la stratégie d'entreprise et sur le marketing. Ma candidature est retenue. Je passe un premier entretien téléphonique en anglais. Ensuite, je suis convoqué au siège social londonien où je rencontre ma future N+1 et une autre personne de l'équipe, un senior. Nouvel entretien quelque temps plus tard suivi d'un 4^e round en présence de ma N+1 et du N+2. Finalement, j'ai réussi à passer toutes les barrières en me montrant très proactif. Par exemple, lors du 2^e entretien, j'avais préparé des transparents présentant ma vision du poste, spécifiant les projets que j'envisageais mettre en œuvre... Je pense que ma personnalité et ma motivation ont compté pour beaucoup dans le recrutement. Mon diplôme aussi, c'est certain puisqu'ils cherchaient spécifiquement un docteur.

Un an plus tard, je peux dire que j'ai découvert un environnement de travail sensiblement différent, plus informel et plus axé sur la performance.



© Gilles Coutin

Gilles Pariente
Docteur en sciences économiques
Économiste
chez EMI Music

Contact : gilles.pariente@free.fr

Si l'ambiance est détendue (il n'est pas rare d'aller boire des bières avec ses collègues après le boulot) en même temps, le niveau d'exigence vis-à-vis des résultats est élevé. Et puis, la pression hiérarchique se fait moins sentir qu'en France... ceci ne signifiant pas qu'elle soit absente. En fait, les rapports interpersonnels m'apparaissent comme très policés. Ne vous attendez pas à ce que l'on vous dise droit dans les yeux ce que l'on pense de votre travail, cela ne se fait pas forcément. Aussi, faut-il être capable de voir au-delà des apparences. Pas simple au début, d'autant que les Britanniques raffolent de l'ironie, mais je me suis parfaitement adapté à ces différences culturelles et pour l'instant, je n'ai aucune intention de revenir en France. >>>

Bon à savoir

Lire

- Guide pratique des Français en Grande-Bretagne, Chambre de commerce française en Grande-Bretagne, 2006. À commander en ligne sur le site <http://www.ccfgb.co.uk>
- Thibault Bertrand, « Londres : la réussite et l'art de vivre en prime », *Courrier cadres* n° 2, novembre 2006.
- Jérôme Fabre, « Mobilité internationale des étudiants : les Français vont principalement dans les pays limitrophes », Note d'information du ministère de l'Éducation nationale, janvier 2005.
- Guide du post-doctorat à l'étranger en sciences de la vie, La Toile des Biologistes, Guide téléchargeable sur le site www.biotoile.org
- Nicole Leray, Tony Raban et Geneviève Laviollette, « De la thèse à l'emploi au Royaume-Uni », Association Fedora, juillet 2003, Dossier téléchargeable sur le site de l'ABG www.abg.asso.fr/fichiers/777/dte-royaume-uni.pdf
- René David et Claire Mouchot, « Le statut des chercheurs et enseignants-chercheurs au

Royaume-Uni », Ambassade de France au RU, 3 avril 2006, Dossier téléchargeable à l'adresse <http://www.bulletins-electroniques.com/actualites/32921.htm>

- Christian Bessy, François Emard-Duvernay, Guillemette de Larquier, Emmanuelle Marchal (dir.), *Des marchés du travail équitables ? Approche comparative France/Royaume-Uni*, Peter Lang, 2001.

- Emmanuel Derville, « Give your CV an English touch », *Courrier cadres* n° 1600, 13 octobre 2005.

- Tony Raban et Nicole Leray, « Un CV pour le Royaume-Uni », *Docteurs & Co* n° 5, mars 2005.

Quelques sites d'informations généralistes

<http://www.ambafrance-uk.org>

Le site de l'ambassade de France au Royaume-Uni. Une mine pour les Français expatriés ou désireux de s'expatrier.

http://www.workingintheuk.gov.uk/content/working_in_the_uk/en/homepage.html

Un site d'informations pour les candidats à l'expatriation avec une rubrique sur les permis de travail.

<http://www.britishcouncil.org/home>

Sur le site de cet institut, deux rubriques incontournables pour ceux qui envisagent de poursuivre leurs études Outre-Manche et pour les scientifiques.

<http://www.hesa.ac.uk>

L'équivalent de notre INSEE avec des statistiques sur l'éducation au Royaume-Uni.

Quelques sites emploi généralistes

<http://www.jobcentreplus.gov.uk>

<http://www.jobsite.co.uk>

<http://www.totaljobs.com>

Quelques sites emploi pour PhDs

<http://www.jobs.ac.uk>

<http://phdjobs.com>

<http://www.prospects.ac.uk>

<http://www.newscientist.com>

<http://www.tiptop.iop.org>

Des offres d'emploi pour physiciens

Crossing the bridge

Le passage de la thèse à l'emploi se prépare. Très en amont, dès les premières années, il existe des ateliers d'aide à la construction du projet professionnel. Plus près de l'échéance de la thèse, on pourra vous proposer des séminaires sur les techniques de recherche d'emploi.

DAE à Lyon 1, ATRE à Poitiers, entendez « Du Doctorat À l'Emploi » et « Ateliers Techniques de Recherche d'emploi »... les écoles doctorales ou les services d'information et d'orientation de certaines universités, les grandes écoles, le CEA, les organisations professionnelles (comme la Société française de chimie) et les services "emploi/carrière" des universités anglo-saxonnes proposent des séminaires à destination des doctorants pour les préparer à affronter le marché du travail.

Définir son projet professionnel

Ces séminaires rassemblent des petits groupes de doctorants pendant une journée à minima et jusqu'à quatre jours maximum. Ils s'articulent le plus souvent autour : premièrement, de la construction du projet professionnel et deuxièmement, des techniques mêmes de recherche d'emploi. Par exemple, la direction des Ressources humaines de l'Institut français du pétrole propose une session dénommée « Perspective emploi ». Trois points sont développés avec les doctorants en début de 3^e année :

- 1/ « se connaître », c'est-à-dire savoir évaluer ses ressources à partir de son système de valeurs et de ses expériences réussies ;
- 2/ « connaître son marché » en repérant les filières professionnelles, les types d'organisation,

les besoins actuels, en identifiant les postes et les profils recherchés, en analysant le marché ouvert (celui des offres d'emploi) et le marché caché (diffusion des offres via un réseau) ;

3/ « se faire connaître » en bâtissant son réseau relationnel et en repérant les sources d'informations.

Cette première étape pour traverser le pont entre projet personnel (la thèse) et projet professionnel (futur emploi) s'effectue plus aisément accompagné et groupé, d'autant que les échanges entre doctorants pendant ces séminaires favorisent une ouverture des perspectives, une nécessité après trois années de plongée en apnée avec son sujet de thèse. Car il s'agit quasiment d'un rite de passage, au sens anthropologique du terme, qui va transformer le jeune chercheur en un futur salarié avec de nouvelles armes : son CV, ses lettres de motivation et de nouvelles épreuves : les tests et les entretiens d'embauche... sans oublier les codes vestimentaires associés à l'intronisation dans ce nouveau monde, costume cravate de rigueur pour les hommes, au moins pendant les entretiens d'embauche.

Se présenter

Après la définition de son projet, on enchaîne sur la rédaction du CV



et des lettres de candidature, sur la réponse à une annonce et sur les simulations d'entretien d'embauche. À l'École des mines de Saint-Étienne, une journée sur les méthodes de vulgarisation scientifique ainsi qu'une demi-journée sur les éléments juridiques du contrat de travail sont aussi programmées.

Dans une forme moins classique, Jean-Paul Hermann (ex Renault) anime à l'ABG des séminaires de trois demi-journées « pour mieux comprendre les règles du jeu de l'embauche dans le secteur privé et pour mieux se présenter » et ce, intégralement en anglais. Déstabilisant pour beaucoup de docteurs, mais incontournable à l'heure de la mondialisation des échanges économiques.

E. J.

Le conseil de l'ABG

Vous n'avez pas accès à un séminaire d'aide à la recherche d'emploi ? Vous souhaitez participer à l'atelier animé par Jean-Paul Hermann ? Écrivez à formations@abg.asso.fr.

De la recherche à la gestion de projets européens

Devenir consultant, ce n'est pas dans l'ordre des possibles ? François Courty, docteur en maths appliquées pense tout le contraire.



© DR

La thèse de François Courty s'insérait dans un projet de recherche européen impliquant des entreprises (dont Dassault et Airbus). Se projetait-il pour autant dans le privé ? Pas vraiment. Il est vrai que les chercheurs de son labo ne renvoyaient pas une très bonne image des entreprises. François, comme la plupart des thésards, rêvait de devenir MCF ou chercheur, mais malgré les publis, une distinction, deux post-doctorats (l'un aux États-Unis et l'autre en Allemagne), la barre était placée trop haut. « J'étais en lice avec

trois cents autres candidats tout aussi valables que moi. Alors, de retour en France, j'ai cherché un emploi dans le privé. J'ai eu une proposition dans le conseil et j'y suis resté ».

Chef de projets européens

Pendant ses post-docs à l'Université du Colorado à Boulder et à l'Université technique de Berlin, François est ingénieur de recherche, des postes où il estime être demeuré très près de la recherche : « je participais à des projets sans toucher au management des dits projets ». En 2005, lorsqu'il devient chef de projet chez Mettle Sarl, la gestion du budget, le management d'équipe, la maîtrise d'œuvre, la rédaction des spécifications techniques, il s'y met. En 2006, il entre chez Cicom Organisation comme consultant européen. Par rapport au poste précédent où il travaillait sur des projets européens en ingénierie

maritime, chez Cicom son activité tourne autour de l'incubation, du financement de start-up et du management de l'innovation. Récemment, il était en Roumanie pour conseiller des incubateurs dans le cadre d'un projet européen.

Pas si difficile...

Au sortir de sa thèse, François ne pensait pas s'adapter si facilement à la consultance. « Et pourtant, constate-t-il avec le recul, l'état de l'art, la veille technologique, le management de l'innovation, je m'y étais frotté pendant ma formation doctorale. Et puis, grâce aux post-docs à l'étranger, le travail en équipe multiculturelle, les communications en anglais, je connaissais ». Il concède, a posteriori, que le passage vers le conseil s'est révélé beaucoup moins « violent » que ce qu'il s'était imaginé en étant thésard.

Lire « Les métiers du conseil », Docteurs&Co n° 6, juin 2005.

E. J.

Contact : francois.courty@libertysurf.fr



La bible des créateurs d'entreprise

Tout ce que vous avez voulu savoir sur la jeune entreprise innovante (JEI), de la création à la gestion des RH en passant par les dispositifs fiscaux spécifiques, enfin dans un guide.

Les étapes et le coût du dépôt d'un brevet, les éléments à inclure dans un business plan, les différentes formes juridiques d'une entreprise, les clauses courantes au contrat de travail (non concurrence, confidentialité, propriété des inventions), le système du crédit impôt recherche (CIR), les incubateurs, les aides et les

subventions... tout, tout, tout, vous saurez tout sur l'environnement très favorable à la jeune entreprise innovante quand vous aurez refermé cet ouvrage.

Par exemple, vous envisagez de recruter un jeune docteur ou vous cherchez des arguments pour vous faire embaucher ? Un index thématique vous renvoie à l'article 1037 présentant les dispositions applicables au titre du CIR depuis le 1^{er} janvier 2005. Et à l'article 1322 (et non pas 1319

comme stipulé dans l'index, il y a quelques coquilles), c'est l'ARI (aide au recrutement pour l'innovation) d'OSEO Anvar qui est détaillée.

Notez qu'en 2004, l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Accoss) estimait que 1023 établissements représentant 862 entreprises avaient été qualifiés JEI.

E. J.

Lison Chouraki, *Guide de la Jeune Entreprise Innovante*, Delmas, 300 pages, 2006, 31 €. www.editions-delmas.com

De Fort Knox au Campus High Tech



Le centre de recherche de Nestlé à Lausanne

■ *L'un fait sauter ses grilles et s'intitule Campus High Tech, l'autre organise un salon de l'innovation dans ses murs, tous prônent la collaboration et la mobilité... Que se passe-t-il dans les grands centres de recherche industriels ?*

« **A**vant, raconte Yves Morel, Innovation Manager chez Schlumberger, vous implantiez votre centre de recherche dans un bel endroit entouré d'un parc boisé et vous isoliez vos chercheurs. C'était la culture du secret et cela a bien marché pendant longtemps. » Mais aujourd'hui, comme l'explique Jan Misker, responsable des relations avec les universités au Philips High Tech Campus de Eindhoven, il faut bien accepter que « nous ne pouvons pas tout savoir et tout faire nous-mêmes. Le délai de mise sur le marché et le cycle de vie des produits sont de plus en plus courts. Parallèlement, leur diversité et leur complexité vont croissant. Si un produit nécessite des connaissances que nous n'avons pas, nous ne pouvons pas passer des années à les acquérir. » Jérôme Dano, DRH du Nestlé Research Centre à Lausanne, fait le même constat : « Désormais, toute innovation sera pluridisciplinaire et on ne peut pas recruter les meilleurs chercheurs dans tous les domaines ». Si l'on ne peut plus maîtriser toutes

les connaissances dont on a besoin, au moins peut-on réduire le temps nécessaire pour savoir où les trouver. L'accès au savoir, c'est tout l'enjeu du concept d'Open Innovation. Et la clé a un nom : le réseau. Pour Yves Morel, « les prochaines innovations naîtront de l'efficacité de notre réseau scientifique, de notre capacité à intégrer des connaissances pluridisciplinaires ».

Un mouvement d'ouverture sans précédent

Du coup, les centres de recherche sortent des bois. Schlumberger se rapproche géographiquement des universités (en Chine, à Moscou, au MIT) et organise, dans son centre de Clamart, un salon de l'innovation en y conviant des sociétés extérieures ; Philips transforme son centre en Campus High Tech ouvert au public, aux équipes de recherche, aux start-up, aux fournisseurs : « Nous voulons créer un écosystème autour de nous où les gens bénéficient de nos infrastructures, de nos connaissances et nous des leurs », explique Jan Misker. Enfin, tous soignent leurs relations avec les

universités. Ils organisent des conférences, accueillent des professeurs en congé sabbatique, encouragent leurs propres chercheurs à publier et à se rendre à des congrès, à travailler à l'université à temps partiel. Ils nomment des « ambassadeurs » dans les écoles, passent des contrats avec des laboratoires académiques ou privés, leur louent ou leur prêtent des équipements, ils embauchent, comme chez Nestlé, de jeunes post-docs pour deux ans... Et chaque scientifique qui passe draine des connaissances puis repart et devient un membre du réseau...

Une chance pour les docteurs ?

Côté recrutement, « le concept d'Open Innovation nous permet d'avoir un puissant réseau scientifique qui est aussi notre principale source de recrutement », explique Jérôme Dano. Mais attention, les critères de sélection ont évolué. On attend désormais des chercheurs qu'ils sachent construire leur réseau, attirer à eux d'autres scientifiques, forger leur propre légitimité... Chez Nestlé, des « soft skills » (compétences relevant du « savoir-être ») viennent s'ajouter aux critères plus scientifiques. Chez Philips, où le savoir perd de sa valeur aussi vite que les produits et doit donc se renouveler en permanence, on veut surtout des chercheurs capables de changer de sujet et de faire, par la même occasion, place aux nouveaux talents.

En tous cas, Yves Morel en est sûr « Dans un contexte d'Open Innovation, les docteurs, qui apprennent à construire un savoir et un réseau en trois ans, peuvent tirer leur épingle du jeu, dans le privé mais aussi dans les labos avec lesquels nous travaillons. »

Fabrice Martin

Évaluer la science



Une double formation (ingénierie et gestion) lui ouvre des portes, mais Arnaud Muret préfère un CDD au CEA qui débouchera sur une thèse.

Un diplôme d'ingénieur en génie des systèmes industriels suivi d'un DESS en gestion de la technologie et de l'innovation à Dauphine : Arnaud Muret n'est pas en manque d'opportunités quand le Commissariat à l'Énergie Atomique lui propose un CDD d'un an à la Direction des sciences de la matière pour travailler sur l'élaboration d'un référentiel de qualité en recherche. Le projet pique sa curiosité et voilà qu'Arnaud va faire le tour de France des centres de recherche, de Cadarache à Saclay en passant par Grenoble. Il va à la rencontre des chercheurs et consigne tout dans un cahier de laboratoire récupéré à son arrivée. Au bout d'un an de collecte, il rend son rapport et la mission qualité du CEA lui confie la rédaction du manuel qualité.

La vie de laboratoire

À ce moment, Arnaud décide d'engager un travail de recherche sur « La qualité en recherche ».

Il est vrai que « pendant un an, j'avais été abreuvé des travaux de M. Callon, P. Larédo et P. Mustar. De plus, ma posture ressemblait à celle de B. Latour lorsqu'il étudiait la vie de laboratoire », confie-t-il.

Après acceptation du projet doctoral corneaqué par Philippe Larédo et Jean-Claude Petit, Arnaud bénéficie d'une chance inespérée. À la Direction de la qualité il accède aux archives ce qui lui permet de réaliser un « travail d'archéologie des documents » et de retracer l'histoire du concept de qualité en recherche au CEA. Là, il croise l'ancien directeur de l'ANR (en poste au CEA) qui se souviendra de lui lorsqu'il cherchera un chargé de mission pour travailler sur les questions d'organisation de la nouvelle Agence. Trois ans plus tard, Arnaud passe à la Direction de la stratégie du CEA.

Depuis août 2005, Arnaud explicite les processus d'organisation de l'ANR : « un travail qui ressemble à celui que je menais sur le manuel Qualité de la recherche au CEA »

MINI-CV



2003

doctorat en socio-économie de l'innovation de l'École des mines de Paris

2003-2005

coordinateur de programmes au pôle stratégie et relations extérieures du CEA (Commissariat à l'Énergie Atomique)

Depuis 2005

chargé de mission à l'ANR (Agence Nationale de la Recherche)

même si le spectre est plus large, de la sociologie à la biologie avec des communautés de chercheurs aux pratiques bien différentes ».

E. J.

Contact : arnaud.muret@agencerecherche.fr

Bulletin d'abonnement GRATUIT à Docteurs&Co

(à retourner à l'Association Bernard Gregory, 239 rue Saint-Martin, 75003 Paris)

Prénom

Nom

Fonction

Adresse

Code Postal

Ville

Pays

E-mail (en majuscules svp)