

Association Bernard Gregory

Jun 2007
#14

Docteurs & Co

Le magazine des jeunes docteurs qui choisissent l'entreprise



Mode d'emploi

CV : les erreurs fatales
des docteurs

Parcours

Tintin chez les Incas

Dossier

Job matching

Bernard Vitoux et Hélène Barbier,
SCUIO de l'université Henri Poincaré -
Nancy 1 et de l'INPL,
correspondants de l'ABG

3 Tendances

4 Sur le Web

5 Dossier

Job matching

■ Offre d'emploi, candidature spontanée : comment les docteurs décrochent-ils leur emploi ? Et du côté des recruteurs, comment les docteurs sont-ils perçus ? Des enquêtes lèvent le voile sur le "job matching" entre l'offre et la demande de docteurs.



9 Mode d'emploi

CV : les erreurs fatales des docteurs

10 Connaître l'entreprise

Fertig, los !

12 Parcours

Tintin chez les Incas

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: Maria Barrantes, Laetitia Rossille, Christophe Valès - Direction artistique: Patrick Laforet - Maquette: Virginie Robin - Correction: Valérie Fraquet. ISSN 1766-974X.
Imprimerie Realgraphic - 90003 Belfort Cedex

Édito



Stéphane Demarquette,
*Directeur des Ressources humaines L'Oréal Recherche
Président de l'association Bernard Gregory*

Formation d'excellence par la recherche, le doctorat est également une première expérience déterminante pour la vie professionnelle.

La prise en compte de ce double enjeu conditionne l'accès des docteurs à des emplois valorisant leurs compétences et leurs motivations.

L'Association Bernard Gregory relie et rapproche depuis 25 ans des mondes par essence très divers, autour d'idées fortes et pérennes: valoriser la singularité de la formation doctorale, accroître l'intérêt de tous les acteurs économiques, accompagner les docteurs vers l'emploi. Succédant à Claude Jablon, je partage ces convictions et je m'attacherai à ce que nous poursuivions les missions de l'ABG avec autant de foi que de sens des réalisations concrètes.

Les chantiers ne manquent pas: maintenir un creuset de réflexion reliant les différents mondes, renforcer un réseau national et européen, lancer de nouvelles actions de professionnalisation, démultiplier les outils d'accès à l'emploi, associer de nouveaux acteurs économiques et nous ouvrir aux SHS.

L'ABG dispose d'un vrai crédit car elle a su, depuis ses pionniers, fédérer des intelligences diverses et des volontés positives pour défricher, éclairer, proposer et agir.

L'actualité montre au quotidien que la formation par la recherche représente plus que jamais une question critique, tant pour l'économie que pour la société dans son ensemble, tout comme l'innovation constitue pour nos entreprises la seule clé d'un développement durable.

Cette prise de conscience est très porteuse d'espoir si tous les acteurs concernés - y compris les futurs docteurs eux-mêmes - concourent à assumer avec sincérité les vrais enjeux d'évaluation, de formation et de communication, permettant de transformer la question de l'insertion des docteurs en un nouvel avantage compétitif.

Forte de son bilan et des espoirs dont elle est porteuse, notre Association va poursuivre sa mission avec enthousiasme et détermination, grâce à l'engagement de sa directrice Martine Pretceille, de ses collaborateurs et de ses adhérents.

L'avenir a besoin des docteurs, travaillons à leur avenir!

Origine des docteurs et mobilité internationale

À l'heure où la presse parle de « fuite des cerveaux », une enquête de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Économiques) livre des statistiques sur la mobilité internationale des docteurs dans sept pays.

En Allemagne, Argentine, Australie, Canada, États-Unis, Portugal et Suisse, les docteurs sont-ils également mobiles ? Peut-on distinguer deux pôles : des pays formateurs et des pays employeurs ? Trois pays se distinguent par une proportion moyenne de titulaires de doctorat nés à l'étranger dépassant les 40 % : l'Australie, le Canada et la Suisse. Ces docteurs peuvent avoir été formés à la recherche dans ces pays ou avoir migré après leur doctorat. La Suisse est connue pour être le pays qui accueille la proportion la plus élevée d'étudiants étrangers. Donc, elle semble former des jeunes chercheurs étrangers... et recevoir aussi des docteurs étrangers formés à l'étranger.

L'attractivité des États-Unis

Il peut être surprenant de ne pas voir figurer les États-Unis dans ce peloton de tête. Ce pays est pourtant connu comme un pôle d'attraction majeur pour les jeunes scientifiques. C'est vrai en chiffres absolus. De plus, 26 % des docteurs sont nés

à l'étranger et 43 % des docteurs non américains ont obtenu leur doctorat à l'étranger. Les docteurs étrangers sont donc nombreux à venir travailler aux États-Unis après avoir été formés à la recherche hors des États-Unis. Cette tendance est confirmée dans les motifs invoqués par les docteurs étrangers concernant leur venue aux États-Unis. Les possibilités offertes par le système éducatif américain sont devenues moins déterminantes que par le passé. Les débouchés en matière d'emploi ou les opportunités économiques ainsi que les infrastructures scientifiques ou professionnelles américaines pèsent désormais plus lourd comme motifs à la migration. Bref, on vient aux États-Unis moins pour se former que pour y décrocher un emploi.

Rester ou rentrer au pays

La proportion de citoyens d'un pays ayant obtenu leur doctorat à l'étranger varie notablement. Très faible aux États-Unis (5 %), elle atteint 10 % au Portugal et 19 % en Argentine. Les citoyens

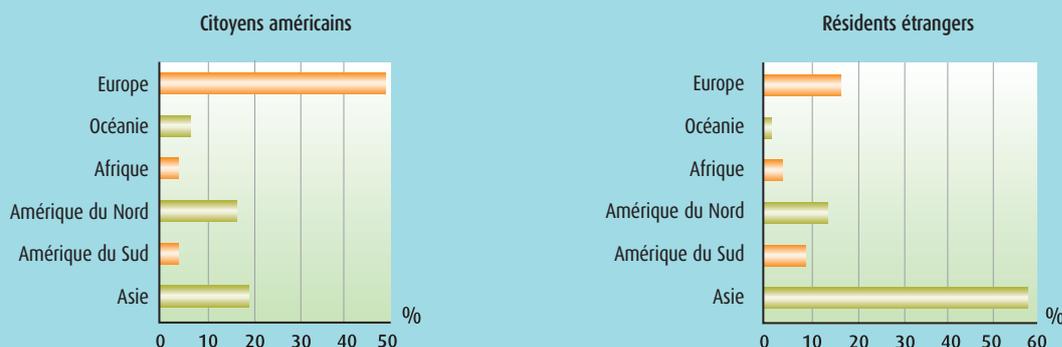
américains n'apparaissent guère mobiles et n'ont pas l'intention de l'être : seuls 5 % des jeunes docteurs américains envisagent de partir à l'étranger (contre 15 % des jeunes Canadiens et Portugais). Par contre, les docteurs étrangers au Canada et aux États-Unis sont 40 % à envisager un départ d'ici à deux ans. Où ? Aux États-Unis, les destinations des titulaires de doctorat diffèrent selon qu'ils sont citoyens américains ou étrangers. Environ la moitié des citoyens américains opte pour l'Europe et 20 % pour l'Asie. Quant au choix des docteurs étrangers, il reflète dans une certaine mesure leur origine : 57 % choisissent l'Asie et 16 % l'Europe.

Laudeline Auriol,
administrateur OCDE.

Source : « Les caractéristiques du marché du travail et la mobilité internationale des titulaires du doctorat : résultats pour sept pays », OCDE, février 2007. www.oecd.org/sti/statistical-analysis

Contact : laudeline.auriol@oecd.org

Les destinations citées par les docteurs qui souhaitent quitter les États-Unis (2003)



Source : première collecte des données OCDE/Eurostat/Institut de statistique de l'UNESCO sur les carrières des titulaires de doctorat.

www.emploi-environnement.com



Dans l'espace « recruteur » de ce site emploi tout entier dédié aux métiers de l'environnement et géré par une société privée, on apprend que 4,3% des quelque 10 565 CV de la CVthèque émanent de docteurs. Dans l'espace « candidat », quelques

conseils très généraux sont prodigués pour rédiger son CV. De plus, des fiches métiers permettent de prendre connaissance des postes proposés dans le domaine, à vrai dire fourre-tout, de l'environnement. Par exemple, en tapant « ingénieur » dans le moteur de recherche de ces fiches, 27 métiers apparaissent, de l'ingénieur agronome à l'ingénieur hygiène, sécurité et propreté en passant par l'ingénieur climatologue.

Du côté des offres d'emploi (plus de 500 en ligne en mars), vous pouvez sélectionner un secteur d'activité (eau, air, déchets... mais aussi management ou industrie), une zone géographique ou des années d'expérience, mais impossible de trier les offres en fonction de son niveau de diplôme... ce qui ne facilite pas la visibilité des opportunités pour les docteurs.

www.lafarge.com



Décembre 2006. L'ANRT (Association nationale de la recherche technique) fête les 25 ans des thèses CIFRE au Collège de France. Dans l'assistance, Philippe Raveneau, l'un des premiers thésards Cifre, témoigne. Après sa thèse chez Lafarge et un passage au centre de R&D, il a gravi les échelons et se trouve aujourd'hui à la tête de l'usine de Mardyck, appartenant au groupe Lafarge Aluminates.

Un parcours atypique ? Pas vraiment, car sur le site emploi du leader mondial des matériaux de construction, Lafarge affiche la couleur : la R&D conduit à des emplois hors du pôle technologique de l'Isle d'Abeau. Qu'on se le dise !

Si l'on ne fait que passer au centre de R&D où s'agitent environ 200 chercheurs, qu'y fait-on ? Réponse : ingénieur de recherche, chef de projet, responsable de pôle, responsable développement. Quels sont les spécialistes recherchés ? Des profils en physique et chimie des matériaux, bien sûr, mais dernièrement c'était un « ingénieur de recherche en microscopie et analyse d'image » qui était recherché. Clairement, les ingénieurs sont plus que bienvenus. Et les docteurs ? Le système des thèses CIFRE semble un mode de recrutement des chercheurs prisé par Lafarge.

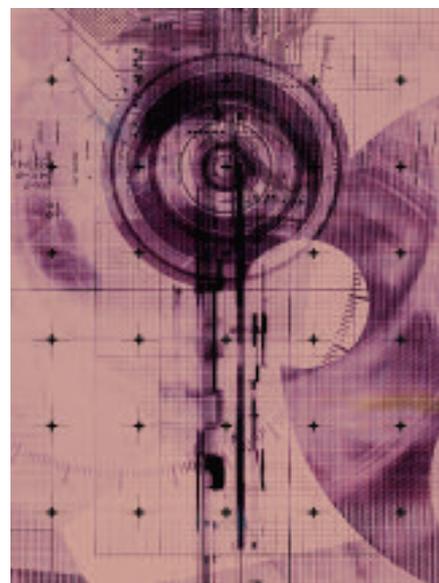
Quoi qu'il en soit, n'oubliez pas les métiers autour de la valorisation de la recherche. Lafarge, comme tous les groupes disposant de gros centres de R&D, dispose d'un département « propriété intellectuelle » qui gère les brevets. Un poste de « documentaliste brevets » était proposé en mars dernier.

www.institut-solaire.com

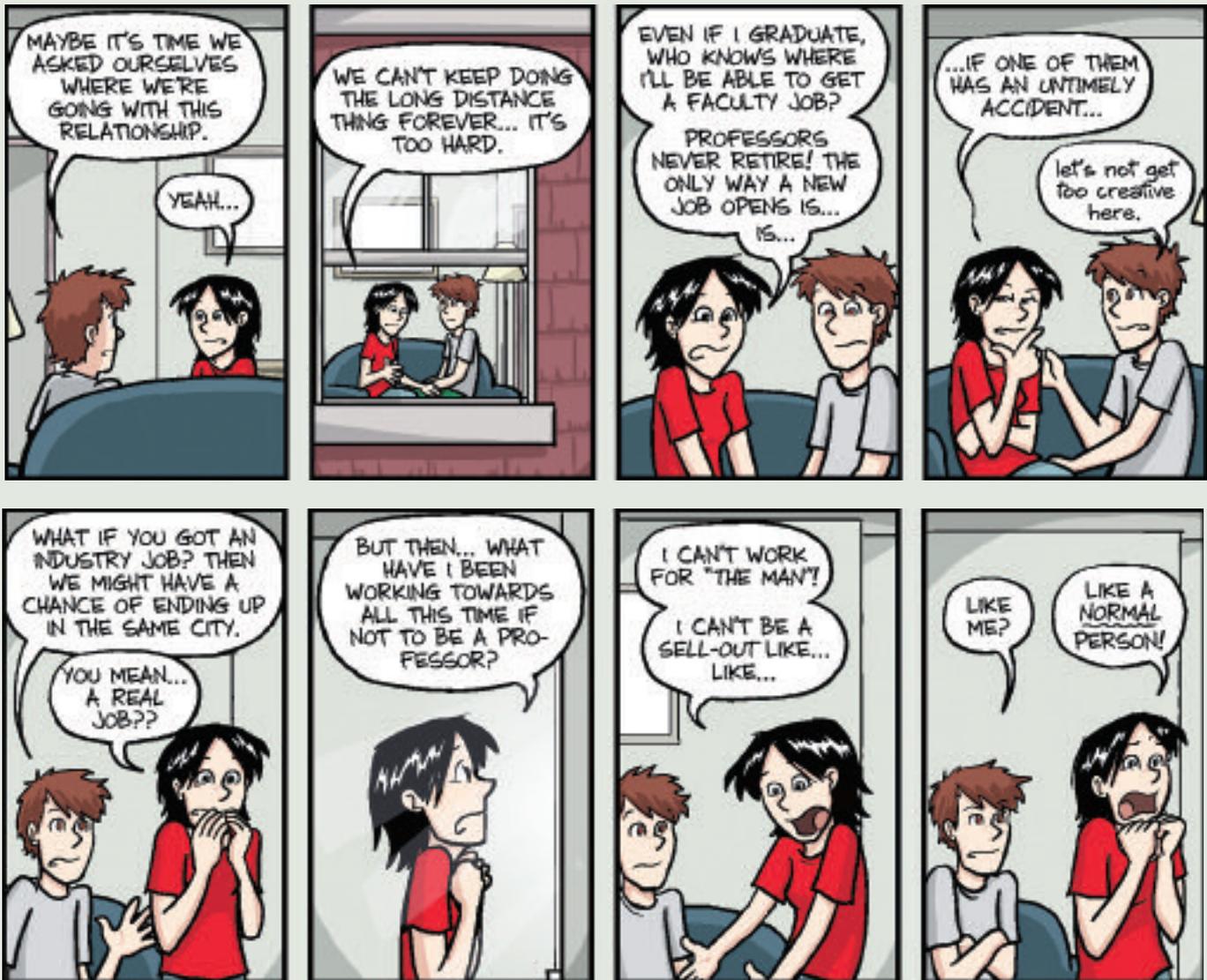
Les industriels du photovoltaïque sont regroupés au sein de l'INES, comprenez l'Institut national de l'énergie solaire. L'INES initie des partenariats de recherche privé-public, tels que le projet Photosil visant à mettre au point un silicium dit « métallurgique » qui permettrait d'abaisser considérablement le coût de fabrication des panneaux photovoltaïques. Un projet que les partenaires, le CEA (Commissariat à l'énergie atomique) et le CNRS, les entreprises Ferropem et Appolon Solar pourraient bientôt porter sur les fonds baptismaux de l'AIL, comprenez l'Agence d'innovation industrielle créée en août 2005, dont la mission est de soutenir des programmes industriels.

Vous vous voyez bien vous dorer la pilule dans le domaine du solaire ? Le site de l'INES est incontournable. La rubrique « Liens » répertorie bureaux d'études et assembleurs, producteurs en solaire photovoltaïque, producteurs en solaire thermique, en France et à l'étranger. Vous trouverez aussi une liste de revues et de lettres d'information sur le solaire.

Évelyne Jardin



Job matching



Tous les ans, environ 10 000 doctorants deviennent docteurs. Certains sont déjà en poste (par exemple les enseignants dans le secondaire en sciences humaines), beaucoup vont chercher un emploi: le privé ou le public ? Hésitations. Des employeurs recrutent: pourquoi un docteur ? Interrogation. Au milieu, des intermédiaires de l'emploi, dont l'Association Bernard Gregory (ABG), rapprochent les deux côtés de l'offre et de la demande de docteurs. Focus sur le « job matching ».

▣ Résultats d'en... quête
Pages 6 - 7

▣ Les méthodes de recrutement des cadres
Page 7

▣ Les services de l'ABG
Page 8

Résultats d'en... quête

■ Offre d'emploi, candidature spontanée, réseau : comment les docteurs décrochent-ils leur emploi ? Et du côté des recruteurs, comment les docteurs sont-ils perçus ? Des enquêtes lèvent le voile.

L'Apec, l'ABG en France, « The UK GRAD Programme » en Grande-Bretagne, autant d'organisations s'occupant de l'emploi de cadres ou de docteurs qui ont récemment réalisé des enquêtes sur le recrutement. Quels éléments en retenir ?

Côté docteurs

L'ABG sonde régulièrement les docteurs inscrits à l'association

qui ont trouvé un emploi. Ces derniers reçoivent un questionnaire : nature de l'employeur, taille de l'entreprise, source d'obtention de l'emploi, éléments jugés déterminants lors de l'embauche, projet professionnel... En 2006, 764 docteurs ont rempli et renvoyé ce questionnaire à l'ABG. Où sont-ils partis travailler ? Comment ont-ils obtenu leur emploi ? Sont-ils satisfaits de leur formation par la recherche ?



● La moitié des docteurs inscrits à l'ABG déclarent avoir rejoint une entreprise et pour 57% d'entre eux sous contrat à durée indéterminée (CDI). Une grande ou une petite entreprise ? Plutôt grande : 59% ont intégré une entreprise de plus de 150 personnes. Comment ont-ils obtenu leur emploi ? Candidature

Témoignage



Bernard Vitoux et Hélène Barbier,

SCUIO de l'université Henri Poincaré - Nancy 1 et de l'INPL, correspondants de l'ABG

Docteurs & Co : Pourquoi les docteurs viennent-ils s'inscrire dans votre antenne ABG ?

B. V. : En deux ans, et après une petite centaine d'entretiens avec des docteurs et des docteurs, je constate qu'en sortie de thèse, la plupart n'ont pas encore fait de choix définitif. Beaucoup gardent l'espoir, plus ou moins avoué, de mener une carrière dans le public. À ce stade, fort peu (environ 20%) ont clairement décidé de travailler dans le privé, aidés le plus souvent en cela par un début d'expérience industrielle

(convention CIFRE, par exemple). Pour tous les autres, l'antenne ABG est véritablement perçue comme le tremplin privilégié grâce auquel ils vont se propulser vers le monde de l'entreprise.

Docteurs & Co : Comment vont-ils vers l'entreprise ?

B. V. : Pour aller du public vers le privé, ils comprennent la nécessité de remettre en cause leur CV, trop académique au départ, et de se présenter autrement... Je m'attendais à des jeunes davantage « corsetés » dans leurs certitudes, un peu prisonniers de leur microcosme scientifique. Ce n'est pas du tout le cas. La plupart se prennent volontiers au jeu pour déconstruire leur CV et le rebâtir sous forme opérationnelle vers l'entreprise.

Docteurs & Co : Comment les aidez-vous à rédiger leur CV ?

H. B. : Généralement, leur doctorat prend 3-4 lignes dans le CV avec le titre de la

thèse, le laboratoire, l'université. Point. Parfois, il y a une explication scientifique mais elle n'est pas vulgarisée. Je leur demande de réfléchir sur les missions qu'on leur a confiées, sur les résultats qu'ils ont obtenus, afin que l'on comprenne bien leur rôle pendant leur thèse et que cette dernière ressorte comme une réelle première expérience professionnelle. En plus, ils savent communiquer, ils ont fait partie d'une équipe de recherche, ils ont enseigné, encadré des stagiaires... Mais, ils l'oublient ! De même, ils ne pensent pas toujours à valoriser des compétences acquises dans le cadre d'activités annexes, qui peuvent démontrer par exemple un esprit de compétition ou de créativité. Je passe du temps en entretien individuel afin qu'ils prennent conscience de tout cela.

Contact :

helene.barbier@demain.uhp-nancy.fr

spontanée, réponse à une annonce, relations ? L'ABG est à l'origine du « job matching » pour 21 % des inscrits (24,5 % en 2005 et 18 % en 2004), à égalité avec les relations professionnelles (21 %). La candidature spontanée a débouché sur une embauche dans 15 % des cas. Or, du côté de l'embauche des cadres (cf. les résultats de l'enquête APEC présentés ci-contre), le réseau n'apparaît pas si important dans les méthodes de recrutement employées par les entreprises. Le « job matching » employeur-docteur serait-il moins transparent que le « job matching » employeur-cadre ? Aucune étude ne permet de répondre à cette question, à l'heure actuelle.

- Un emploi dans le privé faute de mieux ? Bernard Vitoux (cf. interview p. 6), directeur du SCUJO de l'université Henri Poincaré à Nancy et correspondant de l'ABG, ne partage pas cet avis, et les statistiques de l'ABG le confirment, puisque la moitié des docteurs inscrits et recrutés en 2006 avaient orienté leur recherche d'emploi autant dans le public que dans le privé. De plus, un tiers des docteurs visaient prioritairement le privé (et venaient logiquement s'inscrire à l'ABG), particulièrement des postes en R&D dans des grandes entreprises.

- La formation par la recherche, un élément important dans le recrutement d'un docteur ? 68 % des docteurs recrutés considèrent que leur formation doctorale est adaptée aux emplois auxquels ils ont postulé. Rassurant. Néanmoins, dans le secteur privé, l'élément déterminant semble avoir été leur personnalité (83 %), loin devant leur sujet de thèse (41 %), leur labo de thèse (26 %) et leur formation post-doctorale, le cas échéant (26 %).

Côté recruteurs

L'ABG mène son enquête uniquement auprès des docteurs inscrits à l'association qui se sont insérés. Pour obtenir un éclairage sur le côté recruteurs du « job matching », il faut aller outre-Manche. Une enquête qualitative, « Recruiting PhDs: What Works? »



pilotée par le « UK GRAD Programme », est parue en mars 2007. Intuitivement, Charles Jackson, l'auteur de l'étude, pensait classer les recruteurs en deux camps : ceux qui recrutent des docteurs parce qu'ils cherchent des experts et ceux qui recrutent des docteurs parce qu'ils apprécient leurs compétences transversales, dont la capacité à résoudre des problèmes complexes. Grosso modo, les emplois en R&D et tout le reste. Or, il a constaté que le recruteur d'une grande banque déclarait être à l'affût de physiciens, de mathématiciens et d'informaticiens pour faire de la modélisation. Autrement dit, des compétences techniques ou scientifiques peuvent aussi être transférées dans des secteurs non scientifiques. Côté docteurs, encore convient-il de repérer ces entreprises en demande de connaissances académiques de haut niveau !

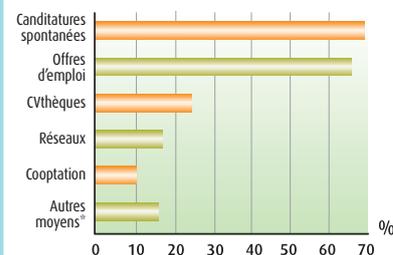
Unaniment, les recruteurs britanniques interrogés par C. Jackson reconnaissent des qualités propres aux docteurs : savoir présenter des résultats en public, manier l'art de la synthèse, être organisé, être mature... et ils s'accordent sur leur faculté à démarrer « sur les chapeaux de roues » qui se manifeste, par la suite, dans leur progression plus rapide que les non-docteurs. Qu'on se le dise !

E. J.

Lire : Charles Jackson, « Recruiting PhDs: What Works? », The UK GRAD Programme, March 2007.

Les moyens privilégiés de « sourcing »

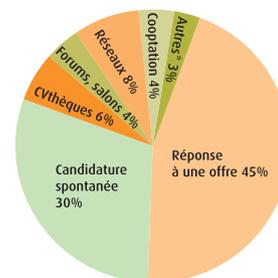
Les candidatures spontanées (dont près de la moitié parviennent par voie électronique) et les offres d'emploi sont massivement utilisées par les entreprises qui multiplient les méthodes de « sourcing », d'où un total supérieur à 100 % (réponses multiples).



* Autres moyens : forums de recrutement, associations d'anciens élèves, salons professionnels, « chasse de tête ».

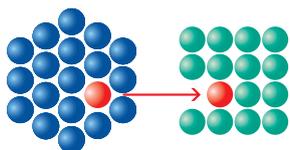
L'heureux élu

D'après les déclarations des recruteurs, la mobilisation de réseaux (personnel ou professionnel) conduit dans seulement 15 % des cas à un emploi.



* Autres moyens : forums de recrutement, associations d'anciens élèves, salons professionnels, « chasse de tête ».

Source : enquête réalisée par l'APEC qui a interrogé 850 entreprises ayant réalisé au moins une embauche depuis janvier 2005. Lire : « Le marché de l'emploi cadre à l'heure d'Internet », juin 2006.



Les services de l'ABG

■ **Je suis docteur en sciences (sciences humaines et sociales incluses) en recherche d'emploi. Qu'est-ce que l'Association Bernard Gregory, ABG pour les intimes, peut faire pour moi ?**

Quel est mon projet professionnel ?

● Un emploi dans le secteur privé dans un département de recherche et développement (R&D) ou hors de la recherche, je vais sur le site de l'Association Bernard Gregory.

www.abg.asso.fr

● Un emploi dans le secteur public en France, je vais sur le site Internet « Emploi scientifique » pour consulter les offres d'emploi en ligne.

www.emploi-scientifique.fr

Je veux m'inscrire à l'ABG ?

● Sur le site de l'ABG, à la rubrique « correspondant » et grâce au moteur de recherche, je trouve les coordonnées du correspondant de l'ABG présent dans l'université où j'ai soutenu ma thèse. C'est lui qui

m'inscrit et qui suit mon dossier.

Il peut aussi me recevoir, me donner des conseils et m'aider à rédiger mon CV. Si je n'ai pas de correspondant, je contacte le siège de l'ABG à Paris.

Est-ce que j'exploite toutes les ressources de l'ABG ?

● Pour rester à l'affût, je peux recevoir des infos avec une sélection de sites Internet, de bonnes lectures, d'événements (salons professionnels, colloques...), je peux lire des témoignages et recevoir des conseils de docteurs recrutés en entreprise. Ces bons tuyaux sont diffusés toutes les semaines dans le bulletin électronique de l'ABG et tous les trimestres dans le magazine *Docteurs&Co*. À tout moment de ma thèse, je peux m'abonner gratuitement

à ces publications à partir du site de l'ABG.

● Pour cibler les offres d'emploi, je peux sélectionner des domaines (géologie ou sociologie, par exemple), des zones géographiques (Midi-Pyrénées ou Pays-Bas), des types de contrat (post-doc ou CDI) et *ipso facto* recevoir des offres adaptées à mon profil.

● Pour espérer être « chassé », je peux déposer dans la CVthèque de l'ABG de un à plusieurs CV... et savoir quel(s) recruteur(s) j'intéresse.

Un conseil : pensez à utiliser le moteur de recherche du site de l'ABG, vous trouverez de l'info, des sujets de thèse et, bien sûr, des offres d'emploi dans votre spécialité.

Bon à savoir

Lire

- Procédures de recrutement

● Alexandra Capuano, « Donnez une nouvelle dimension à votre CV », *Courrier Cadres* n° 1632, 15 juin 2006.

● Coralie Donas, « Comment réussir son entretien d'embauche », *Courrier Cadres* n° 1640, 14 septembre 2006.

● « Dans les coulisses d'un recrutement », *L'Usine nouvelle* n° 3022, 14 septembre 2006.

- Des emplois pour les docteurs

● Cynthia Robbins-Roth, *Alternative Careers in Science*, Elsevier, 2006.

● S. Basala & M. Debelius, « So what are you going to do with that? » *Finding Careers Outside Academia*, University of Chicago Press, 2007.

Surfer

● <http://www.apec.fr>

Au portail des « Jeunes diplômés », à la rubrique « Marché de l'emploi », vous trouverez des fiches descriptives de « Secteurs » dont celui de la « R&D » et des métiers qui y sont associés : brevets, études socio-économiques... Pensez aussi aux fiches « Salaires » avant d'aller en entretien d'embauche pour vos prétentions salariales.

● <http://career.berkeley.edu/PhDs/PhDCareer.stm>

Vous cherchez des idées de métier hors de l'académique ? Psychologues, historiens de l'art et philosophes, l'université de Berkeley vous éclaire sur les opportunités... aux États-Unis.

● <http://grad.ac.uk/>

Des rapports, dont le dernier en date sur

« Recruiting PhDs: What Works? », et toujours la rubrique « Careers in Focus » avec des débouchés pour les docteurs et des entreprises qui les recrutent... en Grande-Bretagne.

Rencontrer

● http://www.cci.fr/Actualite_Evenement_view

L'agenda des salons professionnels. Notez qu'à la rubrique « Innovation et TIC », des concours (et des prix à remporter) sont régulièrement annoncés pour les entrepreneurs.

● <http://www.salon-de-la-recherche.com/>

La 3^e édition du Salon européen de la recherche se tient porte de Versailles à Paris, du 7 au 9 juin 2007. Une occasion annuelle d'aller à la rencontre de recruteurs (publics ou privés). L'ABG y sera aussi !

CV : les erreurs fatales des docteurs

Vous avez fait le point sur vos compétences, peaufiné votre projet professionnel, prospecté le marché de l'emploi dans votre domaine, vous êtes prêt à passer à l'action : la rédaction du CV.

Une pile de CV. En face, un recruteur. Parviendra-t-il à repérer un docteur au premier coup d'œil.

Impossible ? Un CV de 4 pages, voire plus... à coup sûr, le candidat est un docteur qui ne connaît pas les us et coutumes du CV pour l'entreprise. Pot pourri d'erreurs communément commises par les docteurs.

● **Un CV de 4 pages.**

Une ou deux pages suffisent. Évitez la liste à la Prévert des publiis.

● **« Curriculum vitae » ou « CV » en titre.**

Soit vous répondez à une annonce et dans ce cas, mieux vaut reprendre l'intitulé du poste convoité, soit vous envoyez une candidature spontanée et vous opterez alors pour un titre de poste ou un objectif professionnel. Quoi qu'il en soit, votre CV doit être ciblé. Ne pensez pas deux secondes inonder les entreprises avec le même CV.

● **Votre diplôme de docteur tient le rôle titre dans la rubrique « diplôme », elle-même en tête d'affiche de votre CV.**

Arrêtez de considérer votre expérience doctorale comme la poursuite de vos (longues) études. Nombre de recruteurs vous considèrent déjà comme des « étudiants attardés », alors n'en rajoutez pas ! Votre période doctorale est une expérience professionnelle de trois ans ou plus que vous prendrez soin de décrire clairement pour la faire figurer



dans la rubrique « expériences ». Ne l'oubliez pas pour autant dans la rubrique « diplôme ».

● **Le CV ressemble à un catalogue de compétences et de techniques.**

Mieux vaut privilégier une présentation par dates rétro-chronologiques de vos expériences professionnelles, en relatant succinctement vos activités dans chacun des postes occupés.

● **Le CV est incompréhensible, y compris pour un initié.**

N'oubliez pas que votre CV va passer entre les mains de la DRH (Direction des ressources humaines) rarement composée de scientifiques. Soyez pédagogue : vulgarisez vos connaissances scientifiques.

● **Vous citez des noms de professeurs ou des numéros d'UMR.**

Si vous avez fait votre thèse sous la direction de Pierre-Gilles de Gennes,

on vous pardonnera ! Sinon, votre directeur de recherche a peu de chances d'être connu hors du monde académique. Si vous le pouvez, préférez les informations chiffrées : budget du projet de recherche, nombre de publiis ou d'étudiants encadrés, etc.

● **Vous êtes « créateur, innovant, communicant ». Vous avez « des capacités d'écoute, d'analyse, de synthèse ».**

Outre le fait que ces compétences soient quelque peu bateau, doit-on vous croire sur parole ? Apportez la preuve de vos qualités, exemple à l'appui. Votre thèse a débouché sur un dépôt de

brevets. Alors, on pourra raisonnablement vous considérer comme « innovant ».

● **L'anglais, vous maîtrisez.**

La preuve, vous avez inscrit sur le CV : « lu, écrit, parlé ».

De nouveau, c'est purement déclaratif. De plus en plus, les employeurs préfèrent voir figurer votre score au TOEIC.

Et n'oubliez pas de faire relire votre CV pour traquer toutes les « fôtes » d'orthographe.

E. J.

Le conseil de l'ABG

Pour avoir accès aux formations de l'APEC (Association pour l'emploi des cadres), pensez à vous inscrire une fois votre doctorat en poche. Si vous attendez votre retour de post-doc, ce sera trop tard !

Préparer son envol

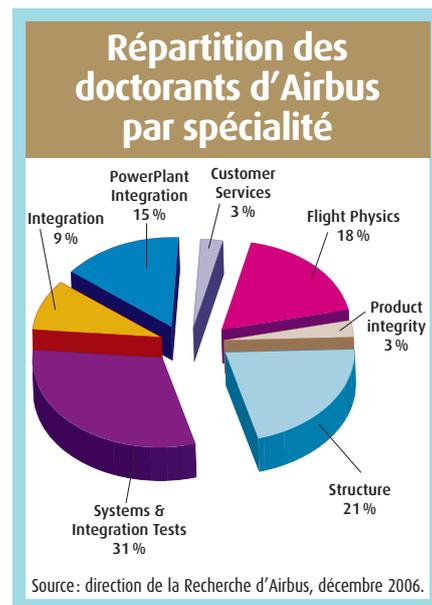
Fin 2006, des doctorants en thèse chez Airbus France se sont retrouvés à Toulouse pour présenter leurs travaux.

A l'intérieur de l'amphithéâtre Saint-Exupéry sur l'un des sites d'Airbus France, l'heure n'était pas à l'apprivoisement des renards ou à l'extinction des réverbères. Il s'est agi pour 11 doctorants de présenter leurs travaux de recherche face à un parterre d'initiés composé du staff d'Airbus R&T, de directeurs de recherche et d'autres doctorants (il y a une quarantaine de doctorants chez Airbus). Quinze minutes pour parler « d'aérodynamique et de modélisation des surfaces de contrôle », de « convertisseurs génériques pour réseau de bord avion » ou encore « de développements adaptés aux applications des codes

d'aéro-acoustique numérique pour le bruit de jet »...

On s'en doute, chaque présentation fut extrêmement technique et les débats qui suivirent nourris. De quoi tester la robustesse des problématiques des 11 thésards courageux. Pour eux, cette deuxième édition de la « journée des doctorants d'Airbus » fut sans nul doute une excellente entrée en matière à la soutenance. Pour tous, ce fut l'occasion unique de nouer des contacts avec d'autres chercheurs ou apprentis chercheurs, habituellement éparpillés aux quatre coins de la France.

E. J.



Fertig, los!

Une thèse en chimie organique à l'université de Sheffield, un premier post-doctorat à Séville dans une entreprise d'engrais chimiques et un second chez Roche Diagnostics à Penzberg, et après ?

Vu de loin, Isaac Ojea-Jimenez a la bougeotte, mais il a quitté l'Espagne à regret parce que les obstacles y sont nombreux pour faire carrière dans la recherche. D'un côté, les moyens financiers et les postes manquent et de l'autre, il y a abondance de jeunes chercheurs de qualité. Alors, en 2006, Isaac quitte Séville pour aller s'installer à Penzberg près de Munich. Grâce à un financement octroyé par la DAAD* (Deutscher Akademischer Austausch Dienst), il devient pour un an « post-doctoral researcher » au département « substances, marqueurs et substrats »

de Roche Diagnostics. Heureux de ce nouvel emploi ? C'est sûr, Isaac apprécie ses conditions de travail. « *Mon salaire est largement supérieur à celui que j'avais en Espagne et les chercheurs (un docteur et un post-doc : moi) sont secondés par trois techniciens et un assistant de labo.* »

Par-dessus tout, Isaac adore ses recherches. Sur quoi travaille-t-il ? Chez Roche Diagnostics, il est impliqué dans des projets de synthèse organique, ce qui lui permet d'élargir ses connaissances techniques en spectroscopie de masse et en chromatographie liquide. Pense-t-il se sédentariser en Allemagne ? Négatif. Les opportunités d'emploi sont minces

en ce moment chez Roche Diagnostics, les seules possibles étant sur des postes d'encadrement qui requièrent, outre de l'expérience, un niveau scientifique élevé et, qui plus est, la maîtrise parfaite de l'allemand. Alors, une nouvelle destination ?

* www.daad.de



E. J.

Contact: isaac.ojea@contractors.roche.com

Le désenchantement du monde ?

Grâce à la mobilisation de doctorants du laboratoire Printemps, d'étudiants en Master recherche de l'université Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines et au soutien d'enseignants-chercheurs... un colloque sur l'insertion professionnelle des sociologues fut.



© C. Beauregard

Que faire avec un doctorat en sociologie ? Devenir enseignant(e)-chercheur(e) à l'université ou chercheur(e) au CNRS ? Tous les docteurs témoignant au colloque y avaient pensé, beaucoup avaient postulé, Delphine et Hyacinthe avaient réussi... non sans peine. Lors de la table ronde de la matinée, elles relaient leur parcours de combattantes et donnaient quelques conseils aux doctorants. Delphine, chargée de recherche au CNRS, regrettait d'être partie trop tôt à l'étranger. Elle recommandait d'être bien ancrée dans un labo en France et de se préparer à l'audition, capitale, au CNRS. Hyacinthe, MCF à La Sorbonne avec une double casquette de sociologue et de musicologue, revenait sur ses échecs, avant son succès. Avec le recul, elle déconseillait de candidater tous azimuts sur tous les postes de MCF. Décrypter les profils de poste et adapter son dossier en conséquence, ce sont des éléments capitaux pour mieux candidater, selon Hyacinthe. Catherine

et Michel, enseignants-chercheurs à l'Institut supérieur agricole de Beauvais et à l'École des mines de Nantes, préconisaient de surveiller les postes ouverts dans les établissements d'enseignement supérieur dépendant des ministères de l'Industrie, de l'Agriculture, de la Culture...

Après cette matinée consacrée aux sociologues « académiques », la parole était donnée l'après-midi aux autres sociologues, les « sociologues praticiens » selon la dénomination d'Odile Piriou. Le désenchantement, le deuil de la vocation de sociologue attendent-ils ces jeunes docteurs au bout du chemin, quand on sait que la reconnaissance de la profession est purement académique ? Pas si sûr... au regard des parcours présentés. Si Marie, chercheur au département R&D d'une grande entreprise, relatait sa difficulté à répondre aux attentes du service marketing en quête de « typologies de consommateurs », elle appréciait pouvoir encore mener des enquêtes

sociologiques « de fonds ». Si Rafaël, consultante, regrettait une moindre liberté d'action que pendant la thèse, elle était restée dans son domaine : les transports. Laurence, chargée d'études dans un conseil général, à cheval entre le politique et l'administratif, déclarait n'avoir pas renoncé pour autant à l'habitus professionnel du sociologue et à la posture critique corrélative. Membre associée de son ancien labo, adhérente de l'Association française de sociologie, elle se revendiquait « sociologue de toute façon ». Quant à Sandrine, après trois campagnes de recrutement et trois années d'échec, elle semblait fort satisfaite de son emploi dans un institut franco-luxembourgeois dépendant du ministère des Affaires étrangères lui permettant d'organiser et d'animer des manifestations scientifiques... sans parler de son statut d'expatriée.

E. J.

Contacts : marie.caudal@printemps.uvsq.fr
ou carine.ollivier@printemps.uvsq.fr



Tintin chez les Incas

Que faire avec un doctorat en histoire contemporaine sur « les relations entre la société rurale et l'État péruvien » ? Un nouveau chapitre de la thèse (NCT), un tuyau dans les couloirs... et Maud Lachenal devient assistante d'édition.

Entre le plaisir du dépouillement des archives, des contacts humains au Pérou et la souffrance liée à la solitude, voire à l'abandon, le parcours de la doctorante Maud Lachenal ne fait malheureusement pas figure d'exception en sciences humaines. Et pourtant, Maud bénéficie d'une allocation de recherche pour poursuivre ses travaux, entamés en DEA, sur la violence politique au Pérou et son impact sur les populations paysannes. « Sans allocation, je n'aurais pas continué en thèse », avoue-t-elle. Un financement, c'est bien ; une direction de thèse digne de ce nom, c'est précieux aussi. De ce côté, Maud a dû faire sans, notamment en phase de rédaction, sa directrice lui ayant renvoyé ses brouillons avec pour mention « Tintin chez les Incas, je connais ». Heureusement, Maud compte sur d'autres soutiens. Elle a tissé des liens avec des chercheurs de l'Institut français des études andines à Lima. Elle est aussi

membre de deux associations sur l'Amérique latine.

Un NCT pour bouée

En quatrième et dernière année, la directrice de Maud, considérant qu'elle n'est pas faite pour la recherche, lui propose de faire un NCT, une action visant à valoriser les compétences acquises en thèse. « Le NCT a été ma bouée de sauvetage. J'ai réussi à valoriser mes compétences jusqu'alors totalement dénigrées... J'ai repris confiance en moi. J'ai rencontré d'autres doctorants qui ne savaient pas quoi faire après la thèse... et cela m'a soulagé ! »

La thèse en poche, Maud hante les couloirs de l'IHEAL (Institut des hautes études andines sur l'Amérique latine) annonçant à qui veut bien l'entendre qu'elle cherche un emploi. Un prof d'histoire, auteur à ses heures pour l'Encyclopaedia Universalis l'informe qu'ils cherchent une assistante d'édition en histoire-géographie. Elle se présente. Bingo ! Maud entame



© C. Beuregard



© DR

MINI-CV

2003

Doctorat en histoire contemporaine de l'Amérique latine

2004

CDD, CDD, CDD... chez Encyclopaedia Universalis

2007

Éditrice en CDI chez Encyclopaedia Universalis

un CDD de 5 mois, le premier d'une longue série. Trois ans plus tard, elle a gagné en autonomie, elle gère toute la chaîne de ses projets éditoriaux... et va enfin signer un CDI dans un service aux trois quarts composé de docteurs.

E. J.

Contact : mlachenal@hotmail.com

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)