

Association Bernard Gregory

#19

Octobre 2008

Docteurs & Co

Le magazine des jeunes docteurs qui choisissent l'entreprise



Dossier

Dans le miroir des recruteurs

Parcours

Édith Fardet

Docteur en chimie physique,
responsable développement
produits à Thermya

3 Tendances

Herr oder Frau Doktor

4 Sur le Web

5 Dossier

Dans le miroir des recruteurs

De part et d'autre de la Manche, des enquêtes ont été lancées pour mieux connaître la perception des recruteurs vis-à-vis des docteurs



9 Mode d'emploi

Brillez, en entretien !

10 Connaître l'entreprise

Chez Saint-Gobain Recherche

12 Parcours

Charbon actif

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: © Alain Bégurier - Conception-réalisation: VERBE
Coordination: Perrine Crépin - Direction artistique: Patrick Laforet - Maquette: Géraldine Sorhaitz - Correction: Valérie Fraquet. ISSN 1766-974X.
Imprimerie Realgraphic - 90003 Belfort Cedex

Édito



Pierre Monnet
Vice-Président
de l'université
franco-allemande

Opération Campus, version allemande, version française

Engagés dans la construction d'un véritable espace européen de la recherche, les deux systèmes universitaires français et allemand sont actuellement soumis de manière assez synchrone à des réformes de grande ampleur.

En France, la ministre de la Recherche Valérie Pécresse a lancé cette année l'« Opération Campus ». Ce projet en faveur de l'immobilier universitaire dans dix sites vise à accompagner la mise en place de grands pôles d'enseignement et de recherche attractifs. Après les « pôles de compétitivité », il s'agit là, avec une enveloppe globale de 5 milliards d'euros, de la deuxième grande initiative pour la recherche française. Dans le cas allemand, le gouvernement fédéral a trouvé un accord avec les 16 Länder (régions) afin de soutenir la recherche universitaire par une allocation supplémentaire de 1,9 milliard d'euros pour la période 2006-2011. Cette somme sera mise à la disposition des universités allemandes à travers 39 écoles doctorales thématiques et 37 « clusters » d'excellence. Dans la catégorie la plus prestigieuse, neuf universités dites « d'excellence » reçoivent chacune une somme annuelle d'environ 21 millions d'euros.

Les 1,9 milliard d'euros vont en grande partie servir à la formation des jeunes chercheurs de niveau doctoral et postdoctoral, que ce soit à travers des allocations de recherche ou des CDD. Le nombre de docteurs allemands va par conséquent augmenter de façon considérable. Or, l'Allemagne – qui ne compte pas de grandes écoles « à la française » – est déjà un pays qui, avec plus de 16 000 nouveaux docteurs par an (hors médecine/santé), dépasse largement le nombre de thèses soutenues en France (environ 10 000).

Il faut faire le pari que, du côté français, l'Opération Campus aboutisse à une augmentation comparable et, à travers le rapprochement qui ne manquera pas de s'opérer entre les universités et les grandes écoles, à la constitution des neuf pôles d'excellence retenus en 2008 en Allemagne.

Herr oder Frau Doktor

■ *En Allemagne, où il n'y a pas de grandes écoles, la formation des élites passe essentiellement par la formation doctorale. Du coup, entre 24 000 et 26 000 thèses y sont soutenues par an. Quelles sont les conditions de la formation doctorale outre-Rhin, et comment les jeunes docteurs s'insèrent-ils dans le marché du travail ?*

Le titre de « Doktor » a une forte valeur sociale en Allemagne. Il fait partie du nom et figure sur toutes les pièces d'identité. Pour des positions élevées dans le monde socio-économique, il est pratiquement indispensable – non pas tellement pour la compétence qu'il certifie, mais pour la renommée et le sérieux qu'il confère. Cependant, si ce titre a su garder sa valeur sociale, ses conditions d'obtention ont peu évolué jusqu'à récemment. En effet, la formation doctorale demeure une prérogative des universités – ce qui exclut en grande partie les diplômés des *Fachhochschulen*, établissements d'enseignement supérieur à vocation majoritairement technique ou appliquée et dont les cursus sont davantage orientés vers le monde socio-économique. Et comme l'enseignement supérieur dépend presque exclusivement des Länder, l'Allemagne n'a pas de législation spécifique au statut de doctorant. C'est pourquoi une thèse reste encore très souvent une affaire entre un thésard et son directeur.

Des vieux jeunes docteurs

D'où un certain nombre de problèmes. Si, d'une certaine manière, en Allemagne, il est facile de devenir doctorant, il n'est pas du tout aisé de devenir docteur. Ainsi, le taux de soutenance varierait entre 69% en chimie et 9% en droit ou en économie. En outre, la durée moyenne d'une thèse s'échelonne entre quatre (mathématiques) et sept ans (sciences humaines et sociales). Lors de la soutenance, le jeune docteur a souvent la trentaine bien entamée – un âge considéré comme trop élevé, notamment par les recruteurs du secteur privé. Mais depuis les années 1980, des initiatives

se multiplient pour réformer la formation doctorale, renforcer son caractère interdisciplinaire, raccourcir sa durée et faciliter l'insertion au-delà des seules carrières universitaires.

Bienvenue dans le privé

Malheureusement, on ne sait pas grand-chose sur le devenir professionnel des jeunes docteurs. Une étude publiée en 2001 montre que les jeunes docteurs allemands ont généralement de bonnes chances de s'intégrer. Ce constat mérite cependant d'être nuancé. Premier point : l'intégration professionnelle dépend, au moins dans la période immédiate suivant la soutenance, des disciplines. Pour les docteurs issus des sciences humaines et sociales, la situation est moins facile. Beaucoup d'entre eux restent donc à l'université, enchaînant des CDD en attendant de trouver un des rares emplois fixes (réservés, en général, aux professeurs). Deuxième point : migrer vers le secteur privé vaut pourtant la peine, car ceux qui n'ont pas choisi la voie académique s'en tirent beaucoup

mieux. Dix ans après la soutenance, ils étaient bien plus nombreux à avoir obtenu un poste de direction – et ceci dans toutes les disciplines (cf. graphique). Leurs salaires étaient d'ailleurs nettement supérieurs à ceux des collègues restés à l'université, attendant en vain d'obtenir une chaire de professeur. Le plus grand risque, pourrait-on en conclure, n'est donc pas de quitter le marché du travail universitaire mais d'y rester car seulement un sixième des docteurs parvient à décrocher le poste de professeur tant attendu.

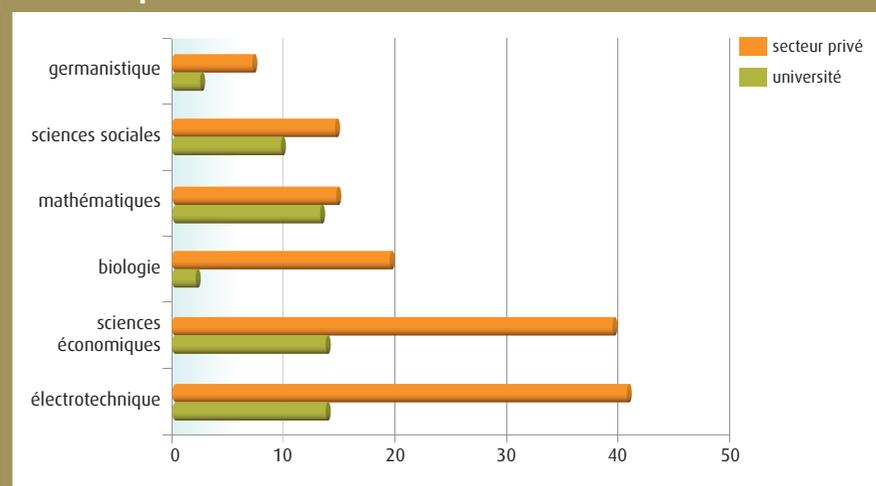
Falk Bretschneider

Docteur en histoire, EHESS (École des hautes études en sciences sociales)

Contact: bretschn@ehess.fr

- Un réseau de doctorants (site en allemand) : www-user.tu-chemnitz.de/~toste/pi/
- L'office allemand des échanges universitaires (site en allemand, en anglais et en espagnol) : www.daad.de

Part des docteurs occupant un poste de direction dix ans après la soutenance



Source : ENDERS, Jürgen/BORNEMANN, Lutz : *Karriere mit Dokortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten*. Francfort (campus) 2001, p. 119.

Zoom sur l'Allemagne



Fabian Heuel anime l'antenne franco-allemande AGB-UFA implantée à Sarrebruck. Il a sélectionné des sites allemands pour les docteurs germanophones.

www.fz-juelich.de

Surmonter les défis de l'avenir : telle est la mission du *Forschungszentrum Jülich* (FZ Jülich), l'un des plus grands centres de recherche fondamentale et appliquée d'Allemagne proche d'Aix-la-Chapelle. En 1956, le parlement du Land Rhénanie du Nord/Westphalie votait pour l'édification d'une unité de recherche nucléaire, ce pôle interdisciplinaire de recherche spécialisé dans les domaines de la santé, l'énergie, l'environnement et les technologies de l'information en est issu. Or, le FZ Jülich n'est qu'un des quinze centres membres de la communauté des *Helmholtz*, qui regroupe les grands instruments de recherche allemands autour

de six pôles thématiques. Parmi les 4 399 employés par le FZ Jülich, on compte 1 278 chercheurs (dont 377 doctorants) qui profitent d'une infrastructure scientifique de pointe ainsi que d'une coopération étroite avec de nombreuses entreprises : Siemens dans le secteur de l'énergie, RWE Solar et Dow Corning dans le domaine du photovoltaïque, Degussa Europe, MinGen, DSM ou encore Novartis pour les biotechno. Si vous souhaitez rejoindre ce centre de recherche, surfez sur la rubrique « Job offers », mais attention, les descriptifs détaillés des postes sont généralement rédigés en allemand. Vous êtes averti : mieux vaut maîtriser la langue de Goethe.

Fabian Heuel

www.giraf-iffd.org

Dépasser les autres ? Facile pour les girafes et aussi pour les GIRAFons, des doctorants et des jeunes docteurs en sciences humaines et sociales qui ont créé un réseau en 2002 et qui gèrent depuis un groupe interdisciplinaire de recherche Allemagne-France. Leur site offre de nombreuses infos sur la thèse en cotutelle et les bourses de mobilité. On appréciera aussi la sélection de liens Internet : liens vers des réseaux de jeunes chercheurs et vers les institutions franco-allemandes en rapport avec les doctorants et jeunes docteurs mobiles entre l'Allemagne et la France. Notez enfin que sur l'annuaire des GIRAFons, vous trouverez des CV de docteurs ainsi que leur résumé de thèse pour certains. De quoi se familiariser avec la présentation du CV à l'allemande (voir *Docteurs&Co* n° 9).

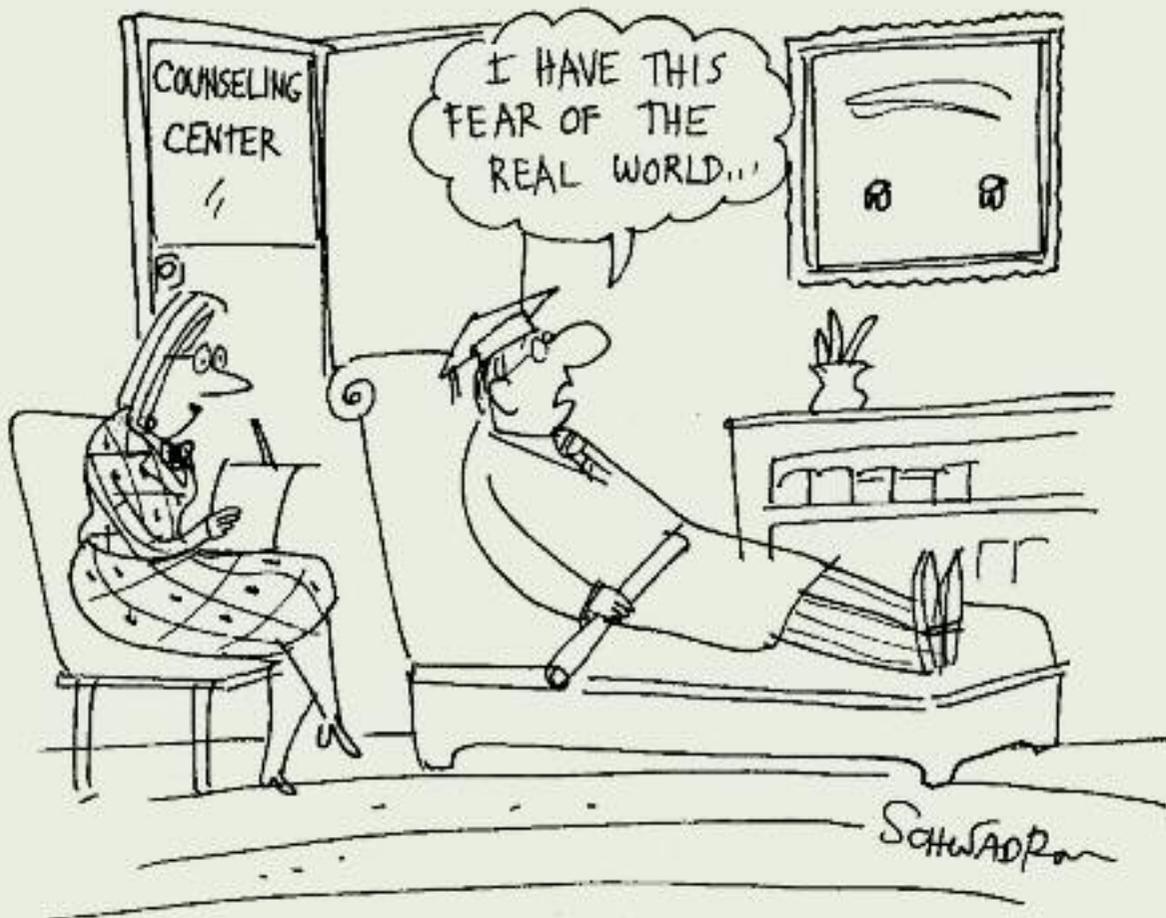
F.H.

www.DFF-FFA.org

Bien plus qu'un salon européen du recrutement, le Forum franco-allemand propose sur son site Internet trilingue (allemand/anglais/français) un service d'offres d'emploi en ligne et une CV-thèque. Très utile pour tous ceux qui ont envie de postuler et travailler de part et d'autre du Rhin. La rubrique « Kiosque » donne accès à des infos sur les dossiers de candidature, la lettre de motivation et l'entretien, ainsi que sur les démarches administratives, la protection sociale et l'imposition en France et en Allemagne. Par ailleurs, à la rubrique « Salon » figure la liste actualisée des entreprises déjà inscrits à la dixième édition du Forum franco-allemand qui se tiendra les 14 et 15 novembre 2008 à Strasbourg. Thalès, Veolia Environnement et le KIT (*Karlsruher Institut für Technologie*) se sont déjà inscrits. L'édition 2008 proposera un *speed* recrutement. La règle du jeu ? Sept minutes top chrono pour convaincre un recruteur que vous êtes le collaborateur de ses rêves. Adeptes des *speed datings*, cette formule est profilée pour vous !

F.H.





Dans le miroir des recruteurs

- ▣ Pourquoi vous ?
Page 6
- ▣ L'embauche de docteurs : le jackpot !
Page 7
- ▣ Bon à savoir
Page 8

Quelques années auparavant, les services emploi-carrière d'universités britanniques (Sheffield, Leeds) lançaient des enquêtes pour mieux connaître la perception des recruteurs vis-à-vis des docteurs.

« Entre les Master et les PhD, voyez-vous une réelle différence ? Quelles compétences attribuez-vous aux PhD ? Quels sont les obstacles au recrutement de PhD ? » Ces questions émaillaient les questionnaires expédiés aux employeurs britanniques. Il y a quelques mois, des recruteurs français ont aussi été sondés. Voici une synthèse des résultats.

Pourquoi vous ?

■ « Trop spécialisés », « pas de sens commercial », « peu soucieux des délais »... Aux yeux des recruteurs, les docteurs souffriraient-ils toujours du syndrome du manque de réalisme ? Ou seraient-ce autant de préjugés éculés ?

Vous êtes un jeune docteur et vous avez posé votre candidature dans une entreprise, pourquoi seriez-vous le futur recruté ? Votre seul diplôme suffira-t-il à rassurer le recruteur ? Pas si sûr si l'on en croit des employeurs britanniques. Sur les 1833 questionnaires expédiés par l'université de Sheffield en 2006 à des PME et des grandes entreprises dont les activités allaient de la Recherche et Développement (R&D) à l'enseignement en passant par la finance et la communication, 104 réponses furent dépouillées. Et même si 70% de ces répondants déclaraient encourager et accepter des candidatures émanant de PhD, moins de la moitié les considéraient pertinentes en dehors de la R&D. Plus inquiétant encore, 66% des

répondants pensaient que recruter un PhD ou un post-doc présentait plus de barrières que d'avantages. Côté français, en mars 2008, nous avons envoyé à 110 recruteurs, ayant déposé des offres d'emploi à l'Association Bernard Gregory, un questionnaire succinct. Dix-neuf y ont répondu de façon anonyme, et si une écrasante majorité se déclare prête à recruter des docteurs dans les six mois à venir, un tel succès pourrait s'expliquer par une corrélation entre le renvoi du questionnaire et l'intérêt porté aux docteurs. Néanmoins, de part et d'autre de la Manche, quand le besoin en docteurs/PhD se manifeste, deux domaines de prédilection se détachent : la R&D et le conseil. Là, tous les recruteurs s'entendent

à apprécier leurs larges compétences scientifiques, la maîtrise de techniques pointues, leur sens de la créativité s'exprimant dans la capacité à résoudre des problèmes complexes et à proposer des solutions innovantes, et leurs méthodes de travail rigoureuses (passant nécessairement par un état de l'art et une analyse systématiquement problématisée).

Ingénieurs-docteurs versus universitaires purs

Mais comment les recruteurs évaluent-ils ces compétences ? Sur les postes R&D, le sujet de thèse du docteur est sérieusement examiné, alors que la réputation du laboratoire ou de l'école doctorale importe peu, le plus souvent. Donc les recruteurs cherchent de bons scientifiques tout en étant à l'affût de signaux confirmant que le jeune chercheur sera apte à aller vers le « D », voire à évoluer hors de la R&D. Et si, sur ce dernier aspect, certains recruteurs français privilégient les ingénieurs-docteurs, c'est parce qu'« ils ont une meilleure connaissance des entreprises et des produits [stage industriel obligatoire] », ou qu'« [ils]



« De bons scientifiques avec de fortes capacités de développement »

font état d'une forte curiosité scientifique et ils savent dénicher l'information pertinente plus rapidement ». En fait, l'avantage est donné à ceux qui ont vécu une expérience en entreprise et dans ce cas les docteurs Cifre tirent aussi leur épingle du jeu. Mais la maîtrise de la science et l'expérience

« L'expérience doctorale dépasse l'accumulation de connaissances »

en entreprise ne font pas tout. Un recruteur français déclare : « La thèse donne de la consistance pour l'intégration dans un premier poste. Nous recrutons avant tout des profils avec de fortes capacités de développement à moyen et long terme. » Autrement dit, les recruteurs français sont très sensibles à la personnalité des candidats et à leurs capacités à présenter leur parcours professionnel. Donc, quel que soit votre cheminement, si vous êtes capable d'en tirer un fil rouge et de lui donner du relief, le tout présenté dans le langage de l'entreprise, vous avez probablement de grandes chances d'accrocher un recruteur. Quels ont été les enjeux socio-économiques de vos recherches, quels défis vous avez relevé pendant vos années de paillasse, quel réseau vous avez tissé, quels problèmes vous êtes capables de résoudre... Facile à dire ? Pas tant que ça car les recruteurs s'accordent à dire que les docteurs ne savent pas présenter simplement leurs compétences. Ce n'est pas leur seul handicap d'ailleurs (voir encadré page 8). Le post-doc en est-il un supplémentaire ?

Post-doc ou pas ?

Le post-doc n'est pas nécessairement un signal négatif. Certains recruteurs français apprécient « cette expérience en plus » et déclarent « une préférence pour les candidats ayant un parcours international ». Résultat : si vous faites un post-doc, mieux vaut partir en entreprise à l'étranger. La mobilité géographique est assurément un atout quand elle atteste en plus de la maîtrise de langues étrangères. Signalons tout de même qu'un recruteur français se plaint du faible niveau d'anglais de certains docteurs français. Alors, avantage aux PhD/docteurs ? Pour les postes de R&D et d'experts, c'est quasiment sûr. Mais pour les autres postes, pourquoi ne pas recruter des Masters ? Cette logique affecte particulièrement les docteurs ès sciences humaines et sociales qui sont rarement recrutés dans des départements de R&D. Aussi, quand ils basculent dans des métiers déconnectés de leur sujet de thèse ou de leur spécialité scientifique, comment peuvent-ils vendre leur diplôme ? Pour les profils en sciences sociales, les recruteurs

britanniques ne cachaient pas leur préférence donnée aux Masters, en sus plus économiques d'un point de vue salarial. Il n'empêche que dans le match PhD/Master, *in situ*, « les PhD se montrent plus performants » (selon un recruteur britannique dans une agence en communication) car leur expérience doctorale dépasse l'accumulation de connaissances scientifiques, techniques et méthodologiques. Elle affecte leur façon de travailler : autonomie dans la gestion de projets, apprentissage rapide ; et leur personnalité : persévérance face aux écueils. Mais, à l'heure actuelle, aucune enquête statistique ne nous permet d'attester sûrement que la progression de carrière est meilleure que celle des Masters.

E. J.



L'embauche de docteurs : le jackpot !

La loi de finances 2008 relative au crédit d'impôt recherche (CIR) a rendu plus attractive encore l'embauche de docteurs dont c'est le premier CDI.

- 1 Les dépenses de personnel (salaire et charges patronales) pour les titulaires d'un doctorat sont prises en compte pour le double de leur montant pendant les vingt-quatre premiers mois qui suivent le recrutement d'un docteur en contrat à durée indéterminée (CDI), à condition que l'effectif salarié de l'entreprise ne soit pas inférieur à celui de l'année précédente.
- 2 Les dépenses de fonctionnement liées à l'activité des docteurs sont alors évaluées forfaitairement à hauteur de 200% des dépenses de personnel correspondantes.

Prenons un exemple fictif. Thierry, docteur en informatique, a signé son premier CDI. Il est embauché dans le centre de Recherche & Développement (R&D) de l'entreprise Techno. Vu la bonne tenue du marché du travail des informaticiens, il a très bien négocié un salaire de 50k€ brut annuel, soit un coût salarial d'environ 70k€ pour Techno. Le coût salarial et les frais généraux annuels de Thierry entrent respectivement à hauteur de 140k€ (70x2) et 140k€ (200% de 70) dans l'assiette du Crédit d'impôt recherche (CIR), soit 280k€ au total. Si Techno optait déjà pour le CIR avant 2008,

elle bénéficiera d'un montant égal à 30% de ses dépenses de R&D éligibles à partir de 2008, soit 84k€ (30% de 280 k€) à comparer avec 70k€, le coût salarial de Thierry. Mieux encore : si Techno n'a jamais opté pour le CIR, ou tout au moins pas au cours des cinq dernières années, l'entreprise récupérera 140k€ la première année (50% de 280k€) et 112k€ la seconde (40% de 280k€), à salaire et charges constants. En résumé : embauchez des docteurs pour gagner plus !

Séverine Coupé & Evelyne Jardin



Ça vous colle à la peau

Les cinq principaux défauts des docteurs/PhD selon des recruteurs britanniques et français.

- 1 Une méconnaissance de l'entreprise (ceci concerne surtout les docteurs qui ne sont pas sortis de leur labo académique).
- 2 Un éloignement des préoccupations du marché, ou trop de proximité avec le « R » de la R&D (recherche et développement) au détriment du « D ».
- 3 Une spécialisation trop poussée.
- 4 Des problèmes de communication avec des non-scientifiques.
- 5 Un manque d'ouverture d'esprit. À vous de prouver le contraire !

E. J.

Passerelles vers l'emploi

Quelques recommandations d'employeurs britanniques pour améliorer l'employabilité des PhD.

- 1 Rendre les compétences des PhD plus saillantes aux yeux des chefs d'entreprise et des recruteurs en faisant, par exemple, témoigner des recruteurs de docteurs.
- 2 Faire identifier par les docteurs et les post-doc leurs compétences et leurs expériences développées par la formation à la recherche et surtout les traduire en enjeux socio-économiques.
- 3 Rendre les stratégies de recherche d'emploi des jeunes chercheurs plus originales et diversifiées, en dehors des sentiers battus de l'enseignement ou de la R&D.
- 4 Développer l'information sur le marché du travail des chercheurs : comment rédiger un CV, passer un entretien d'embauche, gérer sa carrière...
- 5 Inviter les chercheurs à se préoccuper de questions financières grâce à des sessions de formation à la recherche de financement, à la propriété industrielle et à l'élaboration de budget.

Source : Mary Mc Carthy & Jane Simm, « Survey of employer attitudes to postgraduate researchers », The Careers Service, The University of Sheffield, août 2006 (téléchargeable).

E. J.

Bon à savoir

Ressources américaines

- www.grad.washington.edu/envision/phd/whatdo_index.html
En 2001, l'université de Washington a réalisé une enquête auprès de ses anciens docteurs. Il en résulte une liste des compétences requises par leurs employeurs en fonction de certains environnements de travail (start-up, ONG, industrie...).
- www.web.mit.edu/career/www/students/workbook.pdf
Sur le site du service emploi-carrière du MIT, vous pouvez télécharger un guide de la recherche d'emploi (2007-2008) qui fourmille de conseils pour rédiger CV et lettre de motivation, et préparer l'entretien d'embauche. Pour tous niveaux de diplôme.
- www.ironstring.com/sellout/sellout_faqs/sellout_faqs.shtml#infoweek_survey_0601
Des conseils pour tous les docteurs (y compris en sciences humaines) pour mieux basculer du monde académique à celui de l'entreprise.

Ressources britanniques

- www.grad.ac.uk/downloads/documentsReports/2007%20publications%20Recruiting%20PhDs%20what%20works20March%202007.pdf
Pour télécharger l'enquête (mars 2007) menée par les services emploi-carrière des universités britanniques auprès de recruteurs de PhD.
- www.careerweb.leeds.ac.uk/download/Empress_LR_000.pdf
L'enquête menée en 2005 par Clair Souter (correspondante ABG à l'université de Leeds) sur le point de vue des recruteurs sur les jeunes diplômés contient un focus sur les PhD et les post-doc.

Pour les sciences humaines et sociales

- www.esrc.ac.uk/ESRCInfoCentre/Imagesemployment_of_soc_sci_phds_tcm6-15385.pdf
Un rapport britannique sur les débouchés académiques et non académiques pour les docteurs en sciences sociales. À signaler, trois chapitres très éclairants sur les compétences développées par ces docteurs... et sur les attentes des employeurs.

Brillez, en entretien !

■ Vous allez passer un entretien d'embauche ? Jean-Paul Hermann, docteur en physique et ancien cadre R&D de Renault qui a animé en anglais l'atelier « se présenter dans le privé » à l'ABG, vous conseille.

Vous avez surmonté l'épreuve de la soutenance de thèse où le jury a probablement cherché à vous désarçonner, à vous pousser dans vos retranchements ? Vous aviez préparé cet exercice ? Alors, faites de même avant de passer un entretien d'embauche, mais attention, gardez à l'esprit qu'« un entretien d'embauche n'est ni un concours ni un examen » ; pour Jean-Paul Hermann, « c'est un jeu de séduction ». Alors, mettez votre modestie permanente au placard, c'est le moment ou jamais de briller... en évitant quelques pièges.

Le diable se cache dans les détails

« Le souci des détails est capital, car les recruteurs ont généralement un excellent sens de l'observation. Si vous arrivez avec la cravate de travers ou le cheveu hirsute, et si vous affirmez au recruteur que vous êtes ordonné, il pourra douter de votre parole », prévient Jean-Paul Hermann. Eh oui, particulièrement dans les grandes entreprises, le costume-cravate est toujours de mise, au minimum pour passer les entretiens d'embauche. Bien sûr, si les signes extérieurs ne sont pas à négliger, ils ne déterminent pas tout non plus et heureusement ! Mais d'autres pièges vous attendent...

- 1 « Pourquoi avoir fait une thèse ? » La question devrait vous être posée. Sous-entendu : êtes-vous un docteur reconverti au secteur privé faute d'un poste dans le public ? Alors, préparez-vous à inclure votre thèse dans un parcours professionnel qui ne ressemble pas à une reconversion tardive.
- 2 « Présentez votre thèse en cinq minutes. » Même si le directeur des ressources humaines (DRH) est un ex-scientifique, il ne maîtrisera pas votre sujet de thèse, alors entraînez-vous à présenter vos recherches à des non-spécialistes. Testez votre *speech* sur des amis (non scientifiques), par exemple.
- 3 « Quel métier n'exerceriez-vous pas ? » ou « quels sont vos trois principaux défauts et qualités ? » et encore « où vous voyez-vous dans cinq ans ? » Ces questions sont régulièrement posées, alors pensez-y avant l'entretien, et à la première question, si vous répondez « commercial », attention ! car les aspects économiques sont inhérents à l'entreprise...



Le jour J

Ne venez pas les mains vides. Jean-Paul Hermann vous conseille d'apporter deux CV : « Un CV généraliste pour le DRH et un CV scientifique pour les opérationnels avec, en annexe, la liste de vos publications. Vous pouvez aussi apporter un prototype, mais veillez à respecter la confidentialité des travaux de recherche. Se montrer trop bavard, voire parler d'un entretien d'embauche passé chez un concurrent pourrait être interprété comme un manque de confiance et de fiabilité. »

Dernier conseil : « Tentez de contourner diplomatiquement les questions privées qui ne paraissent pas avoir de lien direct avec l'emploi visé. Par exemple, avoir des enfants n'implique pas nécessairement des problèmes organisationnels et, s'ils devaient survenir, vous pourriez faire face. »

Il faut rassurer les DRH, pour lesquels une embauche est un enjeu de taille car « il ne faut pas passer à côté d'un bon élément », précise Jean-Paul Hermann.

E. J.

Conseil de l'ABG

En amont de l'entretien, tentez de nouer des contacts en interne pour recueillir des infos et prendre le pouls de l'entreprise grâce au réseau des anciens de l'ABG par exemple.

Les sciences humaines aussi !

■ **Rencontre avec Alain d'Iribarne, directeur de recherche au CNRS et administrateur de la fondation Maison des sciences de l'homme (MSH), un économiste depuis longtemps impliqué dans la recherche partenariale privé-public.**

Pour Alain d'Iribarne, il n'est guère nouveau de voir intervenir des chercheurs en sciences humaines auprès d'entreprises. Dans les années soixante, des sociologues tels que Michel Crozier et Renaud Sainsaulieu ont mené des enquêtes pour des grandes entreprises nationalisées de l'époque : les PTT ou EDF-GDF. Que l'on se rappelle de l'ouvrage publié par Michel Crozier, *Le Phénomène bureaucratique*, largement inspiré de son travail de terrain aux PTT. D'ailleurs, sur le site du laboratoire fondé par M. Crozier, le Centre de sociologie des organisations (CSO), la mission d'« articulation forte entre la recherche et le monde de la pratique » est toujours clairement affirmée. Au passage, sur les 52 docteurs formés par le CSO, 29 travaillent hors du milieu de l'enseignement et de la recherche.

Des entreprises continuent de confier des enquêtes d'investigation internes à des chercheurs chevronnés, ce qui leur permet « de poursuivre leurs travaux sous forme d'expertise ou de conseil, et de lancer des jeunes chercheurs sur des terrains difficiles à pénétrer », précise A. d'Iribarne.

Plusieurs types de partenariat

Deuxième forme de partenariat : des séries d'études peuvent être commandées à un labo. La Poste, la RATP, la SNCF, Total, Lafarge ou Danone ont financé des études sur les évolutions macro-économiques ou micro-industrielles.



© C. Beaugard

Troisième forme de partenariat évoquée par A. d'Iribarne : « Les gros programmes qui impliquent généralement plusieurs équipes de recherche et plusieurs entreprises avec des financements de l'ordre de 500 k€ et des recherches qui peuvent durer jusqu'à quatre voire cinq ans. »

Quatrième modalité : le financement de chaires sur des thématiques ciblées. Les domaines qui ont le vent en poupe sont la gestion des risques, les problèmes environnementaux et énergétiques. Signalons qu'à l'université Toulouse 1, la Fédération française des sociétés d'assurances patronne une chaire d'économie du risque, et Pernod-Ricard la chaire de politique de la concurrence. « La contribution annuelle de l'entreprise peut être modique (15 k€) et la mise en valeur du partenariat, en termes d'information et de communication, est prévue dans un contrat sur cinq ans, signé avec l'université », apprend-on sur le site de l'université toulousaine des sciences sociales. Enfin, « grande nouveauté en France, des fondations vont pouvoir être dotées en capital par des entreprises », précise A. d'Iribarne, par ailleurs

membre du comité scientifique du fonds Axa pour la recherche, qui propose un tel mode de financement. Autre exemple, Veolia Eau va apporter deux millions d'euros au premier institut d'études avancées de France implanté à Nantes, qui devrait obtenir le statut de fondation en 2009.

Des bénéficiaires partagés

Ce qu'en retirent les chercheurs : un accès à des sources généralement confidentielles et à des terrains d'investigation plutôt fermés, l'apprentissage du montage de dossiers de demande de financement avec, si succès, des obligations de délais, de reporting et de résultat. Ce qu'en retirent les entreprises : des connaissances approfondies, voire comparatives.

E. J.

Lire

- « Quand l'État consulte les sociologues », *Sciences Humaines*, hors série n° 25, 06-07/1999.
- « Petite panoplie des outils d'intervention en sciences humaines », *Sciences Humaines*, hors série n° 25, 06-07/1999.

Chez Saint-Gobain Recherche

■ **Quelle est la procédure de recrutement des chercheurs ? Sont-ils titulaires d'un doctorat ? Quels sont leurs profils scientifiques ? Réponses de Marie-Claire Parent, directrice des ressources humaines (DRH) à Saint-Gobain Recherche (SGR).**

En 2007, quarante-trois nouvelles recrues ont été embauchées en CDI à Saint-Gobain Recherche (SGR), dont trente-deux chercheurs qui ont suivi un circuit de recrutement comportant des entretiens avec des opérationnels, les RH et la direction générale, et le passage d'un test de personnalité dénommé Papi. « *Ce test est non déterminant dans le processus de sélection, précise Marie-Claire Parent, mais c'est un bon support pour lancer la discussion.* » Une discussion qui tournera bien sûr autour du parcours doctoral. Alors, conseille la DRH, « *il faut que les candidats se préparent à mettre en valeur leurs expertises personnelles face aux opérationnels, car avec des spécialisations en génie des matériaux, mécanique des solides, physique des plasmas ou transfert thermique, l'éventail scientifique des chercheurs est large chez SGR.* » Il ne s'agira pas

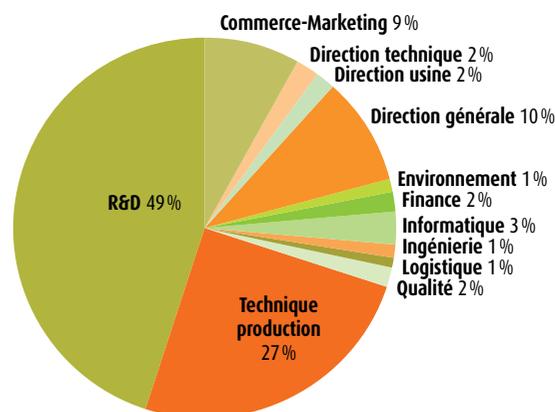
non plus d'oublier de vulgariser les travaux de recherche face aux RH. Bref, savoir descendre et monter l'escalier scientifique, comme les doctorants-enseignants ont su le faire entre la salle de TD et le labo.

Des ingénieurs-docteurs ?

Sur les 161 cadres de recherche à SGR, les deux tiers sont titulaires d'un doctorat. Des docteurs ingénieurs majoritairement, puisque 71% des jeunes chercheurs embauchés portent cette double casquette, les 18% et 11% restants ayant respectivement suivi un cursus purement universitaire en France ou hors de l'Hexagone. Plus précisément, les ingénieurs-docteurs sortis de l'Espci, Polytechnique, École normale supérieure, Centrale et Sup Optique ont visiblement la cote à SGR. Pourquoi cette proportion d'ingénieurs-docteurs ?

La mobilité des chercheurs au sein de Saint-Gobain

111 anciens chercheurs de SGR sont aujourd'hui dans les différents pôles.



Source : SGR, 2008.

« *Le doctorat est nécessaire : il gage d'une première expérience professionnelle probante dans la recherche, mais ce n'est pas suffisant car nous souhaitons que les jeunes docteurs candidats aient la volonté d'intégrer un groupe industriel et qu'ils désirent évoluer au sein de Saint-Gobain pour s'orienter par exemple vers la production, le développement ou le marketing...* », explique Marie-Claire Parent (voir graphique). Aussi, ne soyez pas surpris lors de l'entretien d'embauche si l'on vous demande : « *Quel serait votre parcours idéal ?* »

Propos recueillis par E. J.

J'ai dix ans

■ **Créée en 1998, l'association des doctorants de l'Onera a fêté ses 10 ans en juin dernier à Toulouse.**

L'association EChO (Etudiants-Chercheurs de l'Onera) compte plus de 200 doctorants.

Ses objectifs ? Favoriser les échanges entre les doctorants et préparer leur carrière en valorisant leur expérience doctorale auprès des organismes de recherche et des entreprises.

Le 19 juin 2008 au matin, pour fêter les 10 ans d'EChO, 80 doctorants ont assisté à une table ronde sur « la valorisation de l'expérience doctorale » et l'après-midi ils ont écouté des témoignages de docteurs insérés. Signalons que l'association anime un réseau d'anciens.

E. J.

Contact :

- <http://association-echo.org> pour télécharger le programme du 19 juin
- Echo@onera.fr

N'hésitez pas à nous faire connaître votre association et les actions qu'elle porte en faveur de l'insertion professionnelle des docteurs. Cet espace vous est désormais ouvert.

Conseil de l'ABG

Si vous avez indiqué le numéro de votre téléphone portable sur votre CV, faites attention à la teneur du message d'accueil !

Charbon actif

Édith Fardet est docteur en chimie physique de l'université de Bourgogne. Depuis deux ans, elle a intégré une PME bordelaise spécialisée dans le recyclage de biomasse et déchets qui produit de nouveaux matériaux carbonés.

Grâce à un co-financement régional et en liaison avec l'Institut français du pétrole (IFP), Édith menait pendant sa thèse des recherches sur la séparation de molécules gazeuses pour des nouveaux carburants sur des matériaux poreux (zéolithe pour filtration des hydrocarbures, des composés organiques volatils et des odeurs). Sans réelle passion pour l'enseignement, elle se voyait déjà dans une entreprise comme Veolia ou Degremont, mais l'insertion s'avéra plus difficile que prévu. Après une période de chômage, Édith accepte un post-doc de huit mois à l'Insa de Toulouse pour « passer du gaz au liquide, sur le traitement des eaux par charbon actif ».

Les réseaux virtuels, ça marche

Son portefeuille de compétences enrichi, Édith repart en chasse : envoi de candidatures spontanées, réponses à des offres affichées sur Monster, l'Apéc ou l'ABG, formation ANPE sur l'utilisation du réseau, dernier point qui lui donne l'idée de laisser son CV sur Viadéo, « avec le mot clef charbon actif »... Les efforts déployés finissent par payer. Le fondateur de Thermya,

qui détient un procédé unique (dépôt de brevet en 1996) pour résoudre le problème de l'élimination des bois traités comme les poteaux téléphoniques, les traverses de chemin de fer ou encore les bois de démolition, la joint après leur mise en contact via Viadéo. Il désire la rencontrer, vite. « Une semaine plus tard, se rappelle Édith, je visitais l'entreprise et mon patron me présentait les problèmes à résoudre et les objectifs de la mission. J'avais quelques idées mais, échaudée par un précédent entretien dans une start-up où mes idées avaient été utilisées sans être embauchée, je suis restée assez prudente en donnant des suggestions générales. Il m'a proposé de signer un CNE qui s'est transformé en CDI en avril dernier. »

R&D, science et clients

Sur quel poste a-t-elle été engagée ? « Je suis responsable développement produits, ce qui signifie que je fais l'interface entre les clients industriels, dont je dois évaluer les attentes techniques en matière première, et notre R&D, pour développer de nouveaux produits carbonés et donc adapter les procédés existants, et enfin des



© Alain Béquenie

MINI-CV

2004 : Doctorat en chimie physique, université de Bourgogne

2005 : Ingénieur de recherche, Insa de Toulouse

2006 : Responsable développement produits à Thermya, Bordeaux

laboratoires publics, en m'appuyant sur leur expertise », explique Édith. Elle surveille de près l'évolution de la réglementation européenne et nationale relative à la commercialisation des matières recyclées. Obligatoire le doctorat ? « Oui, affirme Édith, car mon travail nécessite de maîtriser divers aspects techniques très complexes et de pouvoir en discuter avec des spécialistes. »

E. J.

Contact : edith.fardetlemaire@gmail.com

- Sur son site, Thermya présente le procédé de distillation pyrolytique étagée pour recycler les bois arrivés en fin de vie : www.thermya.com
- L'European Environmental Press regroupe seize magazines, dont *Environnement magazine* en France : www.eep.org

Actu ABG

Avec plus de 1300 inscrits en quatre mois d'existence, le réseau des anciens de l'ABG est la plus importante communauté en ligne de docteurs en France. Il propose un ensemble de services liés à l'emploi comme la consultation d'offres seniors réservées aux inscrits et mise sur la solidarité entre les générations, les jeunes docteurs pouvant contacter les anciens pour bénéficier de leur expérience. Si vous êtes docteur et que vous avez utilisé les services de l'ABG, n'hésitez pas à nous rejoindre ! Envoyez vite votre CV par e-mail à anciens@abg.asso.fr

www.abg.asso.fr

Pour s'abonner gratuitement à **Docteurs&Co** : www.docteurs-and-co.net