

Association Bernard Gregory

#20

Décembre 2008

Docteurs & Co

Le magazine des jeunes docteurs qui choisissent l'entreprise

Dossier

Emploi: l'ABG sort ses chiffres

Connaître l'entreprise

Travailler chez les Ch'tis

Forum emploi
des docteurs, salons
de la Mairie de Paris,
le 11 février 2008

Sommaire

3 Tendances

Doktor-boom en Norvège

4 Sur le Web

5 Dossier

Emploi: les chiffres de l'ABG

■ Délai d'insertion, parcours par discipline, métiers occupés: le service emploi de l'ABG a analysé les données recueillies depuis plusieurs années.



9 Mode d'emploi

Attention:
contrat de travail!

10 Connaître l'entreprise

Travailler chez les Ch'tis

12 Parcours

La mécanique de la rupture

Docteurs&Co est édité par l'Association Bernard Gregory - 239, rue Saint-Martin 75003 Paris - 01 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: Marie-Françoise Moselle (marie-francoise.moselle@abg.asso.fr) Photo de couverture: © Myriam Simeon, Mairie de Paris - Conception-réalisation: VERBE - Coordination: Perrine Crépin - Direction artistique: Patrick Laforet - Maquette: Manuel Gameiro - Correction: Valérie Fraquet. ISSN 1766-974X. Imprimerie Realgraphic - 90003 Belfort Cedex - Numéro tiré à 8 000 exemplaires.

Édito



Françoise Rojouan
docteur en géographie
Responsable du service
emploi de l'ABG

Depuis un an, l'association Bernard Gregory (ABG) a diffusé plus de 4800 offres d'emploi pour des docteurs/ PhD sur son site, dont plus de 15% hors de France. C'est une progression de 20% par rapport à l'année dernière, ce qui est remarquable car ce rythme se maintenant depuis plusieurs années, l'ABG a ainsi doublé sa proposition d'offres depuis 2005. Autant dire que les effets de la crise financière ne sont pas encore perceptibles à l'ABG.

- **Physionomie des entreprises**
Chaque année, plus de 700 entreprises distinctes françaises et étrangères utilisent les services de l'ABG. 40% comptent moins de 25 salariés. Pour des entreprises peu visibles, publier leur offre d'emploi sur notre site est une réelle opportunité. En effet, une offre y est consultée en moyenne 1100 fois et les recruteurs reçoivent le plus souvent un nombre significatif de candidatures. De quoi glaner des bons candidats.

- **Physionomie des offres**
Si l'on regarde le profil des offres, 30% s'adressent à des docteurs en biologie et 18% à des docteurs en chimie. Par conséquent, nombre de docteurs de ces disciplines ainsi que des docteurs en sciences pour l'ingénieur surfent sur le site, et profitent de nos services. Mais nous n'oublions pas les autres. Depuis trois ans, les offres pour les docteurs en sciences humaines et sociales (SHS) ont fortement progressé. Encore faut-il convaincre ces docteurs qu'il existe des emplois pour eux hors des sentiers battus.

- **Le réseau des anciens**
Depuis l'ouverture en février dernier du réseau des anciens inscrits à l'ABG, les entreprises peuvent déposer des offres profilées pour des docteurs seniors. 467 offres ont été exclusivement publiées pour eux, dont 11% pour des docteurs en SHS.

Bref, ces quelques éléments statistiques dessinent un marché de l'emploi des docteurs (juniors et seniors) plutôt porteur.

Pour ce 20^e numéro, nous sommes allés plus loin en vous offrant des statistiques inédites sur l'insertion dans l'emploi stable (en contrat à durée indéterminée) dans le secteur privé, mission première de l'ABG. Nous espérons que leur découverte vous ouvrira des horizons nouveaux.

Contacts : francoise.rojouan@abg.asso.fr
Anciens@abg.asso.fr

Doktor-boom en Norvège

Les études doctorales se sont répandues en Norvège et le nombre de diplômes décernés au cours de la période 1990-2006 (environ 11 000) représente plus des deux tiers du total de docteurs diplômés depuis l'origine du recensement.

En retard sur ses voisins scandinaves dans les années 1990, la Norvège compte actuellement une proportion de diplômés formés par la recherche plus élevée que jamais car des conditions sont réunies pour attirer les étudiants vers la formation doctorale. Premièrement, les pouvoirs politiques norvégiens souhaitent consacrer 3% du PIB à la R&D, dont un tiers provenant des dépenses publiques. Deuxièmement, chaque doctorant bénéficie d'un financement couvrant la majeure partie de son cursus. Associé à la qualité de vie en Norvège (classée deuxième pour l'Indice de Développement Humain en 2007), ce confort attire de nombreux étrangers. D'après le registre des doctorats (Doktorgradsregistret), la proportion de non-Norvégiens parmi les docteurs est passée de moins de 10% en 1990 à plus de 20% aujourd'hui, et ce sont ces doctorants étrangers qui contribuent majoritairement à la récente augmentation du nombre de docteurs. Outre cette ouverture à l'international, la Norvège a amélioré la parité entre hommes et femmes. La proportion de docteurs est passée de 10% du total des diplômés dans les années 1970 à environ 40% au cours des dernières années.

La Norvège touchée par le L, M, D

Les anciens diplômés norvégiens ont été remplacés en l'espace de quelques années par le cursus normalisé du Ph.D., qui seul subsistera à partir de 2008. La répartition des effectifs suivant les disciplines évolue également. Les sciences physiques

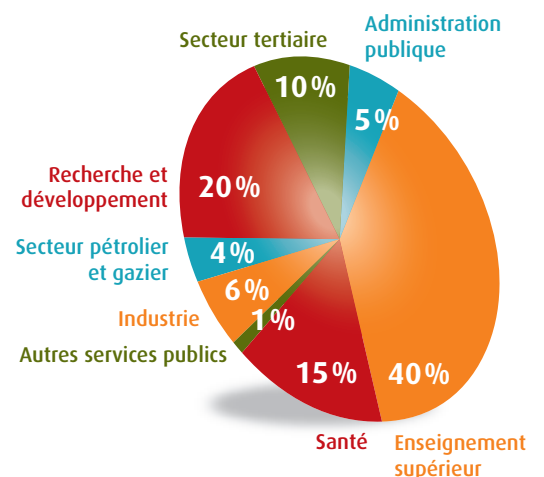
et naturelles, les mathématiques et la technologie représentaient 40% des docteurs diplômés entre 1990 et 2006, les lettres et sciences sociales environ 30%, la médecine 25% et l'agriculture et la médecine vétérinaire 5%. Toutes ces disciplines voient leurs effectifs augmenter, mais cette progression est particulièrement marquée en lettres et sciences humaines et sociales (LSHS), tandis qu'elle est plus faible pour les disciplines technologiques. Ce phénomène peut être mis en relation avec l'accroissement du nombre des docteurs, plus nombreuses que les hommes dans les domaines des LSHS, tout comme en France.

Une insertion professionnelle aisée

En Norvège, la formation par la recherche débouche traditionnellement vers l'université ou les instituts de recherche. 40% des docteurs diplômés entre 1990 et 2002 travaillaient en 2003 dans l'enseignement supérieur et 20% en R&D, une catégorie regroupant à la fois les instituts de recherche privés et les entreprises (cf. graphique). Néanmoins, le besoin en personnel qualifié donne l'occasion aux docteurs d'être embauchés dans des administrations ou des services publics ainsi que dans les industries pétrolières. Bref, en Norvège, les docteurs n'ont guère de souci pour s'insérer.

Un an après leur diplôme, 90% des docteurs ont un emploi. Cependant, l'âge moyen des docteurs, très élevé par rapport à la France, laisse supposer que beaucoup d'entre eux s'y trouvaient déjà avant de commencer leur thèse. En effet, alors

Où vont les docteurs après la thèse ?



Source : Doktorgradsregistret, NIFU STEP, System for persondata, Statistisk sentralbyrå

que le nombre d'années d'études supérieures est similaire — de 7 ans en sciences à presque 13 ans en médecine — les docteurs soutiennent à un âge variant entre 33 ans en technologie à plus de 42 ans en lettres. Pourquoi poursuivre des études aussi longues ? Outre une spécialisation accrue qui leur permet d'intégrer un secteur qui les intéresse, cela leur donne incontestablement la possibilité de négocier un salaire plus élevé.

Gaël Dubus

Contact: gael.dubus@gmail.com

- Statistiques et études sur la formation doctorale en Norvège: www.nifustep.no
- Union des chercheurs de Norvège: www.forskerforbundet.no

Parc Recerca Biomèdica de Barcelona

www.prbb.org

Le PRBB physiquement rattaché à l'hôpital Del Mar de Barcelone et rassemblant six centres de recherche publics, accueille également des entreprises comme Pharmatools et Chemotargets. Dans la version anglaise du site, vous trouverez sous la rubrique « Jobs and fellowships », la liste des sites des institutions proposant des offres d'emploi et publiant des appels à candidatures pour des financements.

Programme Picasso

www.egide.asso.fr

Picasso, le programme d'aide à la mobilité des chercheurs, est géré côté espagnol par le ministère de l'Éducation et de la Science, et côté français, par l'association Egide. Les appels à candidatures, lancés tous les ans au printemps, sont ouverts aux laboratoires de recherche rattachés à des établissements d'enseignement supérieur, à des organismes de recherche ou à des entreprises.

Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología

www.fecyt.es

Créée en 2001, la Fondation espagnole pour la science et la technologie (FECYT) est une association privée non lucrative dépendant du ministère de la Science et de l'Innovation. Dans la version anglaise du site, sur « Job offers », la Fondation affiche ses propositions et vous redirige vers d'autres institutions recruteuses... où la maîtrise de la langue de Don Quichotte s'impose.

Asociación de Parques Científicos y Tecnológicos de España

www.apte.org

APTE a un rôle clé dans le système espagnol de science-technologie-entreprise et regroupe l'ensemble des parcs scientifiques et technologiques répartis sur 16 régions autonomes. Dans la rubrique « Companies », vous avez la possibilité de rechercher des entreprises par parc et par secteur d'activité, et obtenir ainsi leurs coordonnées (adresse, courriel, téléphone...). Les informations sur le site ne sont pas toutes disponibles en anglais.

Parc Científic de Barcelona

www.pcb.ub.es

Sur le site (en anglais, en catalan et en espagnol) du parc scientifique de Barcelone, à la rubrique « Job offers & fellowships », vous pouvez consulter les offres d'emploi du parc, des entreprises et des groupes de recherche, et envoyer votre CV par courriel. Vous aurez également accès aux différents programmes de financement ainsi qu'aux appels à candidatures correspondants.

Zoom sur l'Espagne



Clarisse Faria-Fortecoëf élabore le « guide mobilité » consultable sur le site de l'Association Bernard Gregory. Si vous êtes tenté par l'expérience de l'auberge espagnole, elle vous conseille quelques sites pour préparer votre départ.

Signalons qu'à l'initiative de l'université de Perpignan, se sont tenues les premières Doctoriales transfrontalières en mai 2008.

Fundacion La Caixa

<http://obrasocial.lacaixa.es>

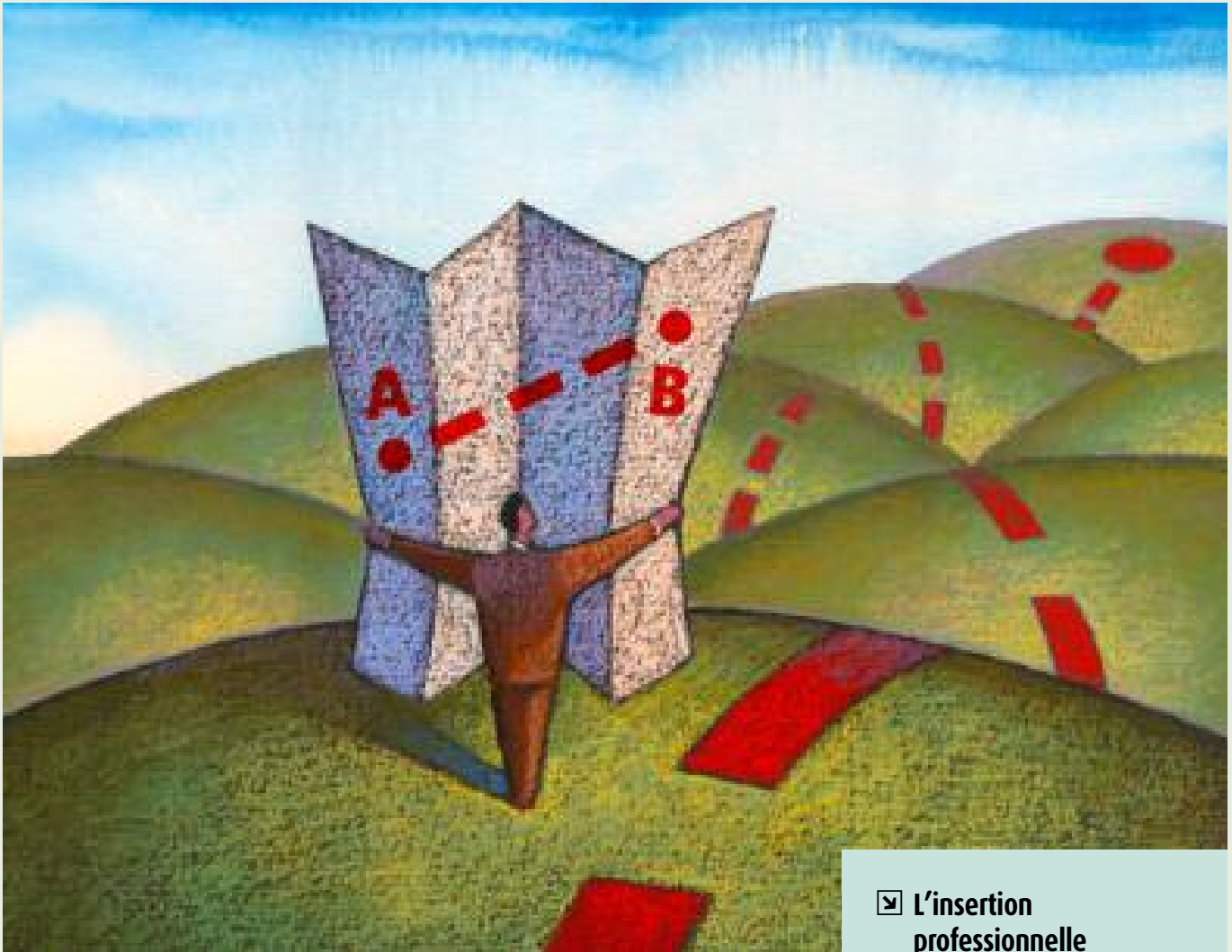
Cette fondation propose 40 financements pour effectuer un doctorat en biomédecine dans quatre établissements de recherche espagnols, à Barcelone et à Madrid. Tous les étudiants du monde peuvent postuler... mais son site est en catalan et en espagnol.

Precarios

www.precarios.org

Comme son nom l'indique, le site officiel de la Fédération des jeunes chercheurs espagnols est assurément militant. Homologue espagnol de la Confédération des jeunes chercheurs (CJC), Precarios vise à ce que cesse la précarité dans la recherche (plus aucun chercheur espagnol sans contrat), milite pour le respect du statut de chercheur et se veut force de proposition afin d'améliorer la situation de la R&D et de l'innovation en Espagne.

Clarisse Faria-Fortecoëf



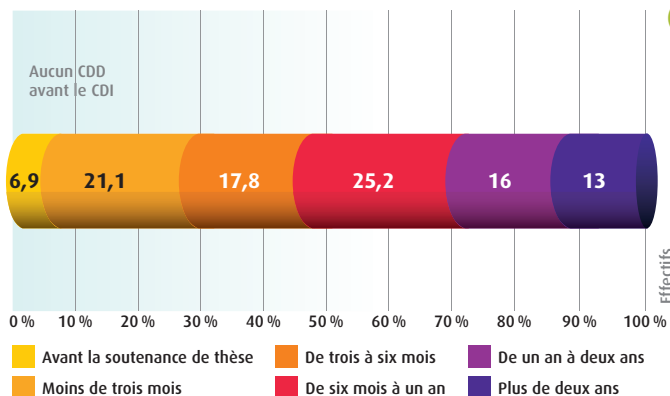
Emploi: l'ABG sort ses chiffres

- ▣ L'insertion professionnelle des docteurs en chiffres
Pages 6 et 7
- ▣ Bon à savoir
Page 8

Pour le 20^e numéro de *Docteurs&Co*, le service emploi de l'Association Bernard Gregory (ABG) a analysé des données recueillies depuis de nombreuses années, ce qui nous permet de publier des statistiques inédites sur le devenir des docteurs. Délai d'accès à un emploi stable, parcours d'insertion par disciplines, métiers occupés... nous nous sommes préoccupés en premier lieu de la mission qui nous anime depuis près de 30 ans, à savoir l'insertion des docteurs dans le secteur privé.

Dossier **Emploi : l'ABG sort ses chiffres**

Combien de temps s'écoule entre l'obtention du doctorat et l'accès à un CDI dans le privé ? Est-il nécessaire de passer par un contrat temporaire pour décrocher un emploi dans le privé ? Les docteurs doivent-ils se positionner uniquement sur les métiers de la R&D en entreprise ? L'enquête réalisée par le service emploi de l'ABG répond à toutes ces questions.



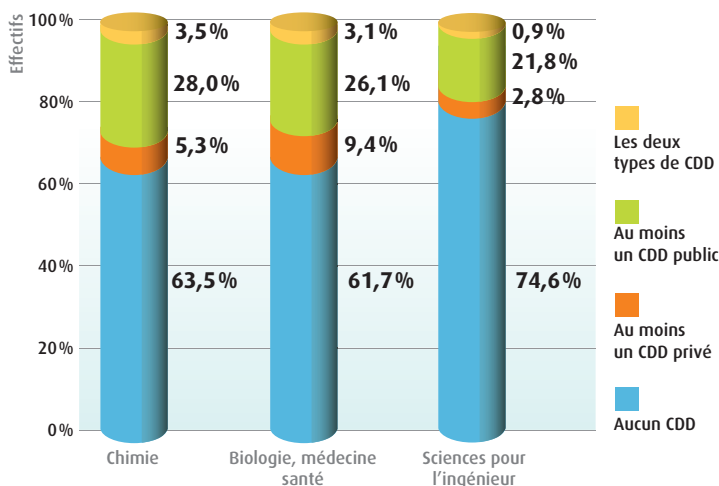
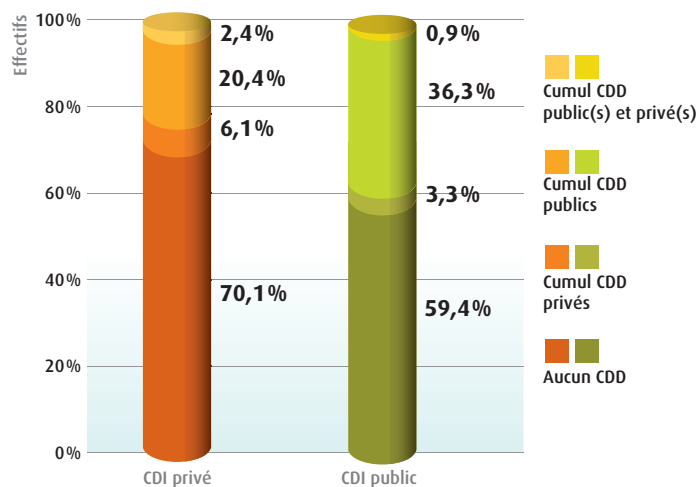
3 docteurs sur 4 en emploi stable dans le privé en moins d'un an

Obtenir un CDI sans passer au préalable par un contrat temporaire (CDD) prend en moyenne 12 mois. Cela peut paraître long, mais notons que 28% des docteurs mettent moins de 3 mois et 45,8% moins de 6 mois.

Par discipline, mieux vaut être docteur en informatique ou en sciences pour l'ingénieur que docteur en biologie ou en sciences de la terre et c'est sûr, les docteurs ingénieurs s'insèrent plus rapidement dans le privé (moins de huit mois d'attente en moyenne)... et dans le public (moins d'un an).

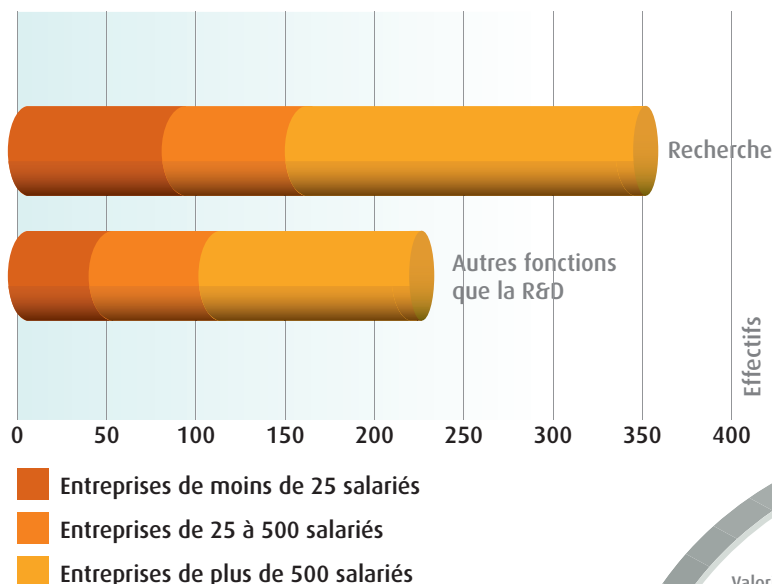
Plus d'accès à un emploi stable dans le privé

Les trois quarts des docteurs qui s'insèrent dans le privé décrochent directement un CDI. Plus surprenant, le passage par des CDD publics (20,4%) n'apparaît pas comme un handicap pour basculer vers le privé. Il est vrai que certains recruteurs (notamment dans l'industrie pharmaceutique) déclarent apprécier l'expérience post-doctorale à l'étranger. Dans le public, l'insertion s'effectue davantage par étapes (post-doc, ATER). Néanmoins, près de la moitié des docteurs inscrits à l'ABG accèdent directement à un poste dans le public.



CDI privé : les parcours par discipline

Au regard des chiffres du Céreq, trois disciplines fournissent le plus gros bataillon des jeunes chercheurs qui s'insèrent dans le privé : les sciences pour l'ingénieur, la chimie et les sciences de la vie et de la terre. Et en effet, les docteurs de ces disciplines sont fortement représentés dans notre échantillon, mais leurs parcours d'insertion vers l'emploi stable diffèrent. Une forte part des docteurs en sciences pour l'ingénieur (qui sont aussi les moins touchés par le chômage) accède directement au CDI dans le privé. Les parcours des chimistes et plus encore des biologistes sont davantage marqués par des CDD. Bref, les chimistes et les biologistes ont des parcours relativement plus chaotiques et consécutivement plus longs avant d'accéder à un emploi stable, y compris dans le privé.

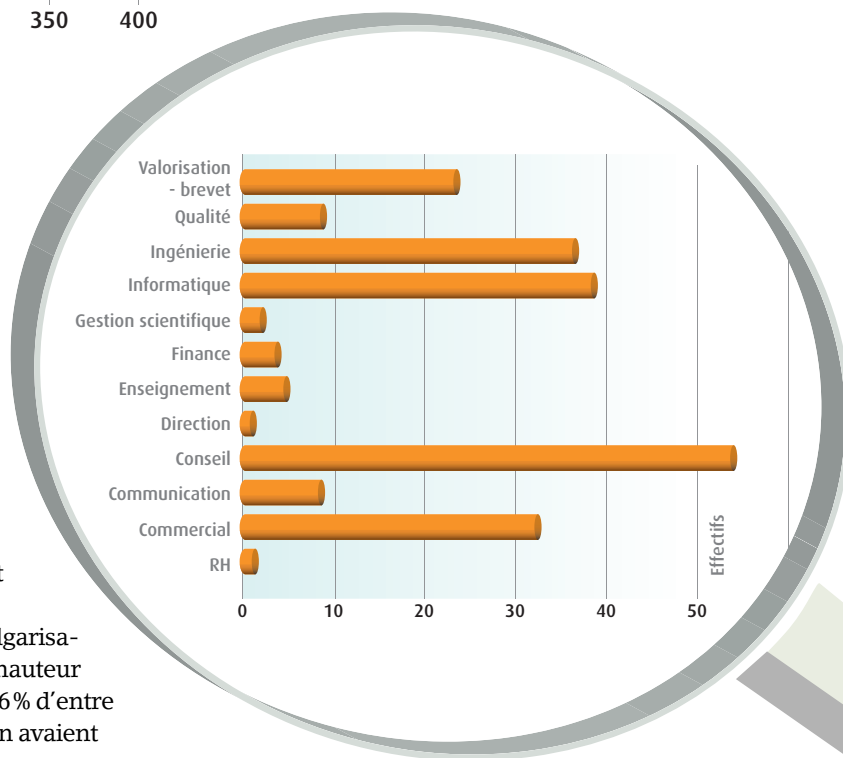


← **La R&D bien sûr...**

Les docteurs inscrits à l'ABG et recrutés en CDI dans le privé ont rejoint majoritairement des départements de R&D (59%). Plus intéressant, cette intégration n'est pas exclusive aux grandes entreprises, car 46% des docteurs sont recrutés dans des PME de moins de 500 salariés. De plus, 60% des docteurs en biologie sont recrutés par des PME de biotechnologie.

Et vous avez pensé aux métiers du conseil ? →

De nombreux emplois hors de la R&D sont ouverts aux docteurs dans les entreprises. Les expertises acquises pendant la formation par la recherche (et pas seulement pour la recherche) sont appréciées dans le conseil (25,1%), l'ingénierie (16,9%) ou la valorisation (11%). De plus, des métiers qui paraissent plus éloignés de la recherche (commerce, communication) entretiennent également des liens étroits avec la sphère de la production de connaissances (vente de matériel aux laboratoires, vulgarisation ou édition scientifique). Ces emplois sont-ils à la hauteur des compétences des docteurs ? Dans nos enquêtes, 76% d'entre eux affirmaient que leur personnalité et leur formation avaient été conjointement déterminantes pour leur embauche.



Contact: emploi@abg.asso.fr

MÉTHODOLOGIE

Tout au long de leur inscription à l'ABG et jusqu'à l'obtention d'un emploi stable (en contrat à durée indéterminée pour le privé ou comme fonctionnaire pour le public), les docteurs sont invités à remplir régulièrement des questionnaires pour suivre leur insertion professionnelle. Bien sûr, tous les inscrits ne se plient pas à cette demande, aussi n'avons-nous pu reconstituer le parcours que de 809 docteurs entrés en emploi stable (CDI), entre le 1^{er} janvier 2006 et le 15 septembre

2008. Bien sûr, notre échantillon n'est pas représentatif de l'ensemble des docteurs car ceux qui s'inscrivent à l'ABG ont une propension plus élevée à s'insérer dans le privé et c'est d'ailleurs pour cela qu'ils viennent chez nous. De plus, nous avons parmi notre population une forte proportion de docteurs : en chimie (23,4%), en biologie (22,3%) et en sciences pour l'ingénieur (17,6%) qui n'est pas représentative de la répartition nationale.

Bon à savoir

■ Depuis de nombreuses années, des enquêtes sont publiées sur le devenir des docteurs dans le privé et dans le public, en France.

Sur les chercheurs dans le privé

- Cathy Perret, « L'accès aux emplois en entreprise des docteurs scientifiques. Les impacts des collaborations industrielles », thèse de doctorat, 2000
- Richard Duhautois et Séverine Maublanc, « Chercheurs dans le privé : la place des docteurs », *Le 4 pages* n°26, février 2006
- Jean-François Giret, Cathy Perret, Isabelle Recollet, « Le recrutement des jeunes docteurs dans le secteur privé », *Revue d'économie industrielle* n°119, 2007
- Isabelle Recollet, « PhD graduates with post-doctoral qualification in the private sector : does it pay off? », *Labour* vol. 21 n°3, septembre 2007
- Jean-Paul Beltramo, Julien Calmand et Patrick Montjourides, « La politique d'insertion des docteurs en entreprise : fondement et efficacité », Céreq, 2008

Rapports du ministère de la Recherche

- L'état des lieux de l'emploi scientifique en France, 2007
- « Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur », note d'information n°07.46, décembre 2007
- Sur le site du ministère de la Recherche et de l'Enseignement supérieur, « Bilan des origines des enseignants-chercheurs recrutés à la première session 2007 », 2008

Résultats des enquêtes du Céreq

- « Générations 1994, 1996 et 1998 »
Pierre Béret, Jean-François Giret, Philippe Muguérou, Jake Murdoch, Jean-Jacques Paul, Cathy Perret et Isabelle Recotillet, « La mobilité professionnelle des jeunes docteurs », Céreq, *Relief* n°2, décembre 2003

« Génération 2001 »

Jean-François Giret, « De la thèse à l'emploi », Céreq, *Bref* n°220, juin 2005

« Génération 2004 »

Patrick Montjourides et Julien Calmand, « Docteurs 2003. Enquête sur l'insertion professionnelle des jeunes docteurs. Bilan trois ans après l'obtention de la thèse », Céreq, 2007

Julien Calmand et Pierre Hallier, « Être diplômé de l'enseignement supérieur, un atout pour entrer dans la vie active », Céreq, *Bref* n°253, juin 2008

Divers

- Aurélien Perruchet, « Investir dans une thèse : capital humain ou capital culturel? », thèse de doctorat, 2005
- Rachel Lévy, « La place de la recherche universitaire dans les systèmes d'innovation : une approche territorialisée », thèse de doctorat, 2005
- Apec, Les études de l'emploi cadre, « Les jeunes diplômés de 2007 », septembre 2008

Dans *Docteurs&Co*

- Fabrice Martin, « À quand le plein emploi? », *Docteurs&Co* n°3, octobre 2004
- Fabrice Martin, « Emploi des docteurs. Timide optimisme », *Docteurs&Co* n°6, juin 2005
- Evelyne Jardin, « Où travaillent les chercheurs du privé? », *Docteurs&Co* n°7, octobre 2005
- Evelyne Jardin, « Coup de frein à l'insertion des docteurs », *Docteurs&Co* n°8, décembre 2005

Évelyne Jardin

Réagissez à ce dossier sur le blog de Docteurs&Co:
<http://docteursetcompagnie.blogspot.com>

Attention : contrat de travail !

■ **Avant de signer votre contrat de travail, examinez avec minutie des clauses qui peuvent y être adjointes.**

PREMIER CAS. L'université X m'a proposé de donner des cours de communication des entreprises au second semestre 2009. J'ai donné mon accord sans en référer à mon employeur. Ai-je bien agi ?

Laurent Drai : Si vous avez signé une clause d'exclusivité dans le contrat de travail, vous vous êtes mis « hors la loi », car au-delà de l'obligation de loyauté, votre employeur peut souhaiter se réserver l'exclusivité de vos services en vous interdisant contractuellement d'exercer une autre activité, concurrentielle ou non, en dehors de celle qui fait l'objet du contrat de travail. Bien sûr, cette clause constitue une atteinte importante à la liberté du salarié, c'est la raison pour laquelle les juges contrôlent qu'elle soit bien « justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché » (art. L 1121-1 C. trav.). Il faut noter que la clause d'exclusivité ne peut être opposée au salarié qui crée ou reprend une entreprise pendant un délai d'un an (art. L 1222-5 C. trav.).

DEUXIÈME CAS. Je travaille dans un cabinet de conseil comme expert en corrosion des métaux ferreux. En mission pour une grosse compagnie pétrolière, mon client me propose d'intégrer son entreprise dans des conditions financières très attractives. Je décide de donner ma démission. Mon employeur peut-il me poursuivre ?

Laurent Drai : Si vous avez signé une clause de non-concurrence ou si le contrat qui lie votre employeur avec son client comporte une clause de non-sollicitation, vous ne pouvez pas changer d'employeur si facilement.

La clause de non-concurrence vient restreindre la liberté de travailler après la rupture du contrat. Elle est valable sous certaines conditions :

- être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- être limitée dans le temps et dans l'espace ;
- tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié ;
- comporter pour l'employeur l'obligation de verser au salarié une contrepartie financière.

Mais les contraintes liées aux conditions de validité de la clause de non-concurrence ont conduit la pratique



à élaborer une nouvelle clause permettant aux employeurs de limiter les risques de concurrence de leurs salariés sans avoir à les rétribuer : il s'agit de la clause de non-sollicitation.

C'est cette clause qui s'applique dans ce second cas car elle est généralement conclue entre un prestataire de services et son client. Ainsi, elle interdit à ce dernier, non seulement de solliciter, mais également d'embaucher le personnel détaché par le prestataire auprès de lui. Comme la clause de non-concurrence, la clause de non-sollicitation empêche donc l'embauche future des salariés, mais, à la différence de celle-ci, elle oblige le futur employeur potentiel et non le salarié.

TROISIÈME CAS. Je travaille au centre de R&D d'un fabricant de matériel médical. Pendant mes heures perdues, le soir et les week-ends, j'ai développé une nouvelle application pouvant s'implémenter sur un matériel de l'entreprise. Qui détient les droits d'invention ?

Laurent Drai : L'article L 611-7 du code de la propriété intellectuelle définit le régime des inventions de salarié. Il distingue les inventions de mission réalisées pendant le temps de travail et les inventions hors mission. Si, comme dans ce cas, l'invention a été réalisée hors du temps de travail mais qu'elle touche au domaine de l'entreprise, elle appartient au salarié. Néanmoins, l'entreprise peut en réclamer l'attribution moyennant une compensation financière. Aussi n'est-il pas rare que le contrat de travail d'un salarié inventeur reprenne les dispositions de ce texte et aménage les modalités de rémunération du salarié.

*Laurent Drai,
maître de conférences en droit privé, université de Lille 3
membre du Centre René Demogue, université de Lille 2*

Contact: laurent.drai@yahoo.fr

Travailler chez les Ch'tis

■ Le ministère de la Recherche et de l'Enseignement supérieur répertoriait 1427 chercheurs en entreprise dans le Nord-Pas-de-Calais en 2004, soit 1,3 % du total des effectifs nationaux. En septembre dernier, lors des Doctoriales, des recruteurs de chez Genfit, Minakem, Osyris ou encore AGC témoignaient aux côtés de docteurs.

Nous aimons les post-docs

■ Co-fondée en 1999 par deux entrepreneurs et deux professeurs d'université, et basée à Loos et à Boston, Genfit est une entreprise de biopharma.

A Loos, Genfit déploie son savoir-faire dans le développement de nouvelles molécules thérapeutiques pour son propre compte et pour celui d'entreprises pharmaceutiques via des collaborations de longue durée. L'entreprise comprend plus d'une vingtaine de Ph.D. d'origine géographique variée. Comment sont-ils recrutés ? Pour occuper quels postes ? Quels profils sont appréciés ? « L'examen des CV compte beaucoup dans le processus de recrutement, mais

nous n'avons guère de temps pour cette tâche très chronophage, alors le CV doit être synthétique et mettre en valeur les qualités du candidat », expliquait R. Darteil (directeur des opérations scientifiques) au parterre de docteurs, lors de cette journée de clôture des Doctoriales. Il poursuivait : « Si les ingénieurs s'occupent des plates-formes technologiques, les chefs de projet sont tous des docteurs car on leur reconnaît la maîtrise de la gestion de projet, la capacité d'apporter des solutions innovantes aux clients et leur habitude de baigner

« Il est plus aisé d'évoluer vers la production avec une formation préalable d'ingénieur. »

Patrice Demonchaux, Directeur scientifique, Minakem (chimie fine)

dans un environnement de travail multi-culturel s'ils ont fait un, voire deux post-docs à l'étranger ». Faut-il souligner que chez Genfit, l'expérience post-doctorale est indéniablement un atout car elle atteste aussi la maîtrise de l'anglais, « langue de travail dans les labos ». Alors, quel serait le parcours idéal d'un docteur ? Pour R. Darteil, lui-même docteur : « Une thèse en entreprise, pour appréhender immédiatement les contraintes financières et temporelles de l'industrie pharmaceutique, suivie d'un post-doc dans un pays anglophone ».

Docteurs et ingénieurs, des profils complémentaires

■ Créée par trois chercheurs en physique des lasers de l'université des sciences et technologie de Lille, l'entreprise Osyris SA développe des activités de R&D dans le domaine de l'interaction lumière-matière.

Pour la vente de lasers à des industriels ou des labos et pour la prestation de services en technologie laser, Osyris mobilise dans ses équipes des docteurs et des ingénieurs. Audrey Keunebrock (responsable partenariats & innovation) définissait leurs rôles respectifs : « Les premiers résolvent des problèmes requérant des solutions nouvelles et les seconds arrivent ensuite pour les développer », le tout avec des contraintes de temps serrées et en devant appliquer des méthodes de

qualité extrêmement strictes (cahiers de labo systématiquement utilisés), méthodes auxquelles ne sont pas nécessairement habitués les doctorants ayant œuvré dans des laboratoires académiques, remarquait A. Keunebrock. De plus, considérant que les formations doctorales et d'ingénieur sont complémentaires, aucune différenciation salariale n'est pratiquée à l'embauche précisait A. Keunebrock, ajoutant que « ce sont les talents plus que les diplômes qui sont recherchés par notre entreprise ».

« Nous constatons trop souvent que les docteurs ont du mal à capter l'attention parce qu'ils ne savent pas se présenter : soit ils ont du mal à vulgariser leur thèse, soit ils n'osent même pas en parler. Un conseil : adaptez le CV à votre interlocuteur ou préparez un synopsis de vos travaux de recherche pour passer les entretiens d'embauche. Néanmoins, la thèse est un plus et chez AGC, les salaires d'embauche des docteurs sont plus élevés que ceux des ingénieurs. En moyenne, un ingénieur débute à 41 k€ et un docteur à 47 k€ brut annuel. »

Jean-François Burhin, DRH centre de R&D, AGC (verre), Belgique

Connaître l'entreprise

Pour 1 000 euros

■ **Témoignage de Miguel-Angel Gallego, docteur en biologie cellulaire de l'université Lille 2, conseiller scientifique et formateur, Bayer Schering Pharma, Lille.**

En 2006 : Miguel (ne prononcez pas Migouel) soutient sa thèse menée sur l'apoptose dans le cancer du poumon en collaboration avec l'Inserm, le CHRU de Lille et la région Nord-Pas-de-Calais. Heu-reux ! Mais il ne souhaite pas partir en post-doc à l'étranger car femme et enfants sont à Lille. Les portes de l'Inserm se ferment et il se tourne vers le privé : le temps se gâte. Il envoie des tonnes de CV sans parvenir à décrocher d'entretien. Ses explications :

« L'hoist est le plus important producteur de chaux au monde et sans mes connaissances scientifiques approfondies en chimie inorganique, je n'aurais probablement pas pu convenir pour le poste que j'occupe actuellement. »

Gontran Herrier, docteur en chimie de l'université de Namur, chargé de recherche au centre R&D de Lhoist, Belgique

« Après des années passées chez Auchan, Schering et Damart, j'ai décidé de faire une thèse pour mon plaisir et j'ai choisi un sujet qui n'intéressait que moi. Quelques années plus tard, me voilà directeur de Caraxo, le cabinet de conseil en droit et ingénierie de la formation que j'ai créé. Je pense que mon doctorat crédibilise le rapport aux clients et aux financiers. »

Philippe Bernier, docteur en droit de l'université de Lille 2, directeur du cabinet de conseil Caraxo

« Primo, les docteurs ne savent pas rédiger des CV pour les entreprises, ils ne connaissent que la constitution de dossiers pour les postes dans le public, et secundo, il ne sert à rien de postuler pour postuler, mieux vaut cibler ses candidatures. » Le temps passe, Miguel se presse car il doit subvenir aux besoins de sa famille. Il décide de relancer ses candidatures par téléphone et il finit « limite harcèlement » par décrocher un stage chez Schering. Un stage payé moins de 1 000 euros par mois. Déqualification professionnelle, déchéance sociale ? Miguel n'a pas d'état d'âme et deux ans plus tard, rien il ne regrette rien ! Il est devenu conseiller scientifique auprès des médecins et formateur des délégués médicaux avec un salaire trois fois plus élevé (sans compter les primes).

De plus, il est convaincu que sa double casquette de scientifique et de « marketeur » va lui permettre d'évoluer rapidement. Heu-reux !

E. J.

Contact: miguel-angel.gallego@bayerhealthcare.com

En savoir plus

- Lire: Thierry Madiès et Jean-Claude Prager, « Innovation et compétitivité des régions », La documentation française, 2008.
- Surfer sur les sites de la plate-forme de l'innovation « J'innove », du centre Ciel, de la délégation régionale d'Oséo, du réseau Europe-Régions, de l'APIM (Agence pour la promotion internationale de Lille Métropole) et du NFX.
- ABG-Lille : claudine.dumont@univ-lille1.fr

Sésame, ouvre-toi !

■ **L'ADS, l'association des Master recherche et des doctorants de l'école doctorale Sesam (Sciences économiques, sociales, de l'aménagement et du management) est née en juin 2008.**

Pour son baptême, l'ADS a organisé le 26 juin dernier à Lille une demi-journée autour de l'insertion professionnelle des docteurs. Des responsables de l'université de Lille 1 étaient présents ainsi que 80 doctorants venus d'écoles doctorales différentes. L'année prochaine, cette action sera renouvelée et d'autres mises en

place, comme des petits déjeuners avec pour invités des chefs d'entreprise ou des docteurs insérés. De plus, l'ADS souhaiterait élaborer un annuaire des anciens de l'université de Lille 1 et de toutes les universités lilloises en collaboration avec les autres associations.

E. J.

Contact : adsesam@gmail.com

D'autres associations œuvrent à la cause des docteurs dans la région. Citons le Réseau des doctorants de l'Inrets (redi@inrets.fr), l'association des doctorants de l'École des mines de Douai (voir le Livret d'accueil du doctorant http://www.ensm-douai.fr/IMG/pdf/livret_Doctorants_2008.pdf) et ParcoursIC à Lille 3 (voir leur Cahier-Outil du thésard <http://parcoursic.free.fr/Download/CahierOutilParcoursic.pdf>)

La mécanique de la rupture

Christophe Husson ne se voyait ni docteur, ni manager d'affaires quand il a débuté ses études supérieures, et pourtant.

Après une thèse Cifre entre le «Corporate Research Center» de Framatone Connectors International (FCI) et l'Institut de mécanique des fluides et des solides de l'université de Strasbourg, Christophe Husson rejoint une équipe de l'École des mines de Nancy comme ATER. Pendant deux ans, il enseigne la modélisation numérique en sciences et en génie des matériaux et il continue de publier des articles. Entre-temps, Christophe a été qualifié par le CNU en section 60 (mécanique, génie mécanique et génie civil). Le poste de MCF l'attend-il au bout de ce parcours ? Christophe l'espérait peut-être même s'il ne voulait pas «être accaparé uniquement par des tâches d'enseignement». Finalement, il se retourne vers l'entreprise. Grâce à une offre d'emploi publiée par un cabinet conseil en recrutement (B. Sigrist Conseil à Mulhouse), il rejoint le département études et industrialisation de Techlam (groupe Hutchinson, filiale chimie de Total). Christophe se retrouve dans un milieu peu «docteur» (trois docteurs sur l'ensemble de la société) où l'on est très proche du «D» de la R&D. Dans cet environnement, il perçoit bien les atouts et les manques de la formation par la recherche. Certes, Christophe constate qu'il sait prendre davantage de recul et surmonter les difficultés, gérer les échecs et mettre de l'innovation dans les

services proposés aux clients, mais il se sent moins armé dans la gestion de projets très appliqués, dans le respect des plannings et surtout, lors des négociations administratives des contrats avec les clients. Malgré ses difficultés, Christophe s'appuie largement sur son expertise scientifique, car son activité est en lien direct avec son sujet de thèse.

Expert et polyvalent

Chez Techlam, Christophe est responsable des calculs numériques appliqués aux propriétés mécaniques des matériaux métalliques (plasticité, endommagement et mécanique de la rupture). Il organise les prestations de sous-traitance de l'activité calcul, supervise la veille technologique et encadre les ingénieurs d'étude. Au quotidien, il mobilise ses connaissances scientifiques sur les matériaux métalliques tout en se montrant pertinent sur des systèmes élastomériques (multicouches métal/élastomère) pour des clients venant de la défense, du pétrole ou encore des transports et de l'aérospatial. Bref, il sait s'adapter à des objets très variés et à des cultures d'entreprise très différentes. Plasticité mentale et mobilité géographique sont nécessaires pour mener à bien les missions chez les clients avec à la clé de nombreux



© DK

MINI-CV

2008 : Responsable d'agence, Teuchos (groupe Safran)

2006 : Responsable calculs numériques, Techlam (groupe Hutchinson)

2004 : ATER, École des mines de Nancy et INP de Lorraine

2004 : Doctorat en sciences pour l'ingénieur, Cifre Framatome et université de Strasbourg

contacts qui débouchent sur un nouvel emploi. Depuis juillet 2008, Christophe a rejoint le groupe Safran pour créer l'agence région Est de Teuchos, dont la spécialité est le service en ingénierie dans le secteur du transport aéronautique, spatial, automobile et défense. Il a tout créé de A à Z : de la recherche des locaux, au recrutement de ses nouveaux collaborateurs en passant par les prospections commerciales et les relations publiques avec les acteurs locaux, par exemple. Quinze ans après le début de ses études supérieures et quatre ans après sa soutenance, Christophe est devenu manager et il recrute des docteurs.

E. J.

Contact : christophe.husson@teuchos.fr

Actu ABG

Le magazine *Docteurs&Co* a ouvert un blog. Maintenant, vous pouvez réagir à la parution de chaque numéro, commenter les articles, poser des questions aux auteurs et partager vos bons plans. Rendez-vous régulièrement sur : <http://docteursetcompagnie.blogspot.com>

www.abg.asso.fr

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