

FORMATION PAR LA RECHERCHE

68

Octobre 2000

Lettre de l'Association
Bernard Gregory
239, rue Saint Martin
75003 Paris

ISSN 0754-8893

EDITORIAL

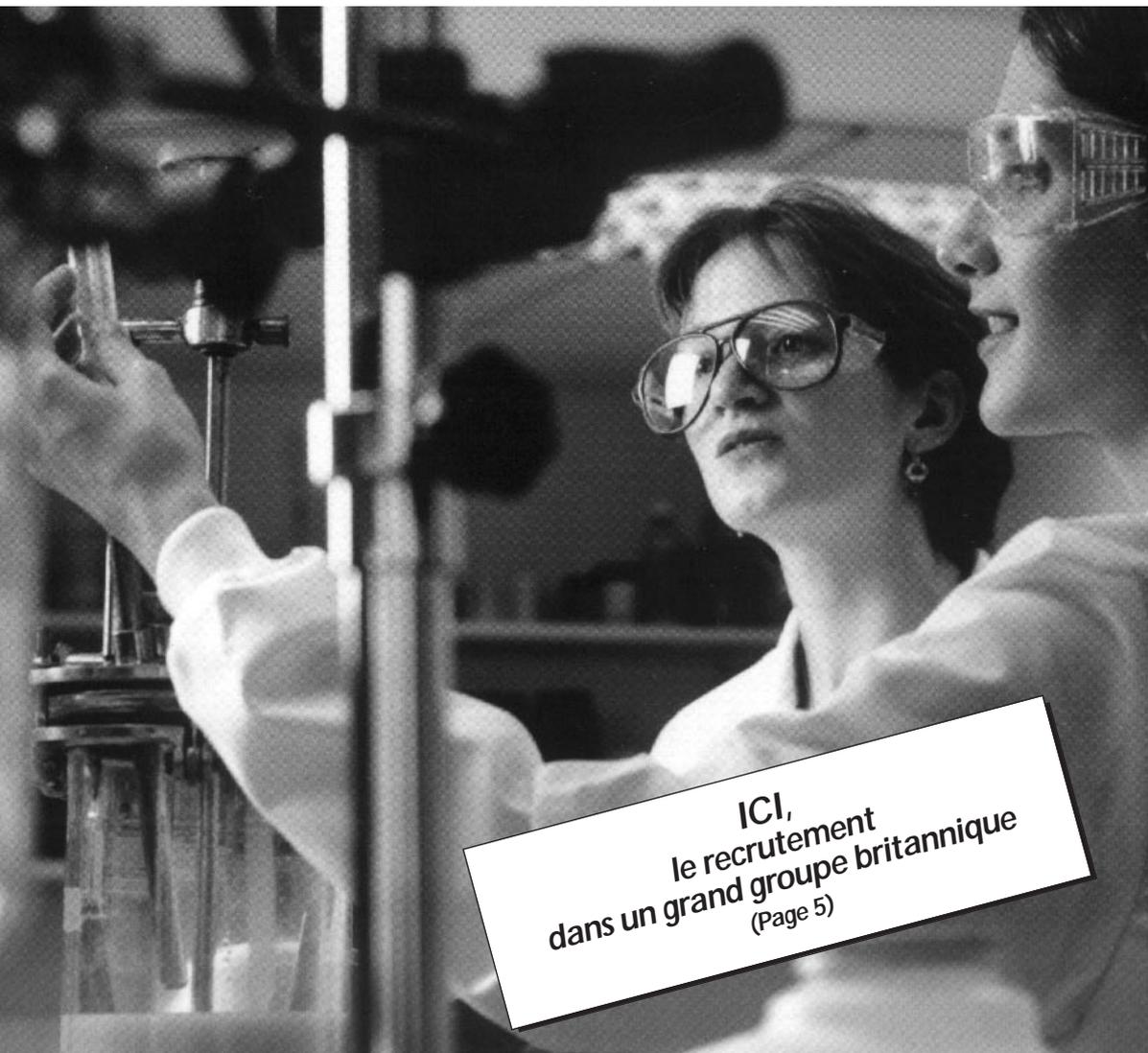
ORGANISER LA CONCERTATION

Marie-Gabrielle Schweighofer
Directrice
de l'Association Bernard Gregory

Je tiens tout d'abord à remercier le conseil d'administration de l'ABG de la confiance dont il m'a honorée en me nommant au poste de directeur et Roland Tixier d'avoir si efficacement su gérer la période intérimaire.

C'est une mission de confiance en effet que de se trouver à l'intersection d'un réseau d'employeurs industriels et d'un réseau de formateurs, tous réunis par une idée, une passion : valoriser la formation par la recherche. Mon action à l'ABG et tous les efforts de l'équipe qui m'entoure n'auront de sens que s'ils s'appuient sur ces deux réseaux et leur permettent de collaborer efficacement au bénéfice des jeunes docteurs.

Le service de proximité qu'assurent les antennes locales de l'ABG constitue l'essentiel de ce que nous pouvons apporter aux jeunes docteurs en même temps que la garantie de qualité qu'apprécient nos partenaires industriels. Ces derniers sont, eux-aussi, confrontés à un marché de l'emploi de plus en plus complexe, concurrentiel et international. En favorisant les échanges d'expérience et en organisant une concertation large et permanente incluant recruteurs et formateurs, l'ABG pourra aider à la fois à rendre la formation par la recherche plus professionnalisante et à faire reconnaître sa valeur en dehors des métiers de la recherche. ■



ICI,
le recrutement
dans un grand groupe britannique
(Page 5)

Le groupe britannique ICI dépense près de 220 millions de livres sterling par an en recherche et développement. Il recrute en permanence selon un processus bien rôdé. Tout commence par un entretien téléphonique... (Photo : ICI)

SOMMAIRE

Rencontres : Journées Science et Technologie à Tokyo	2
Ecoles doctorales : Les Sciences Humaines et Sociales à Toulouse	3
International : De la thèse à l'emploi en Europe	4
Entreprise : ICI, le recrutement dans un grand groupe britannique	5
Pages Cifre : Les Cifre et la création d'entreprise	6-7
Enquête : Encore peu de femmes parmi les professeurs	8
Post-doc : Améliorer l'expérience post-doctorale	9
La souris fureteuse : Les cabinets de recrutements en ligne	10
Parcours : Entre science et finances, le docteur fait le lien	11
ABG : Ecoles doctorales et professionnalisation	12

NAISSANCE UNE ÉCOLE DOCTORALE TECHNOLOGIQUE ET PROFESSIONNELLE AU CNAM

 Le Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM) annonce la création de l'École Doctorale Technologique et Professionnelle (EDTP). A l'issue de 11 DEA propres au CNAM ou de 13 autres pour lesquels il s'est associé à des universités, les doctorants peuvent y préparer leur thèse dans un

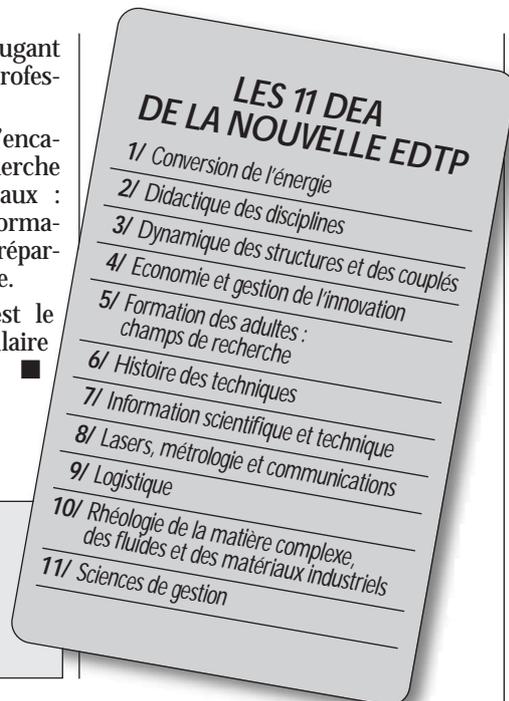
contexte pluridisciplinaire conjuguant "recherche, action et activité professionnelle".

Ils bénéficient, bien sûr de l'encadrement d'un directeur de recherche et d'enseignements transversaux : Formations à la recherche et formations professionnalisantes sont réparties sur toute la durée de la thèse.

Le directeur de l'EDTP est le Professeur Roger Ohayon, titulaire de la chaire de mécanique. ■

CONTACT :

01 40 27 24 47
ohayon@cnam.fr
www.cnam.fr/recherche/EDTP



RENCONTRES

JOURNÉES SCIENCE ET TECHNOLOGIE À TOKYO

 L'ambassade de France au Japon, le CNRS et l'association ScienceScope organisent à Tokyo, les 13 et 14 novembre 2000, la quatrième édition des Journées Science et Technologie.

L'objectif de ces journées est de favoriser les rencontres et de promouvoir les échanges entre les chercheurs francophones présents au Japon. Scientifiques, universitaires et ingénieurs exposeront à cette occasion leurs travaux de recherche. Les présentations se déroulent en trois sessions parallèles : sciences de l'ingénieur, sciences de la vie et sciences de l'information. Plusieurs présentations sont également consacrées aux aspects économiques et culturels du Japon. Enfin, des créateurs de start-up issus du monde scientifique animent une session plénière sur le thème "Innovation technologique et création d'entreprise".

Le plan d'accès au centre olympique du Yoyogi et le programme sont disponibles sur le site de l'association ScienceScope :
<http://www2.gol.com/users/scscope/jst>

CONTACT : →
Olivier RUETSCH
Chargé de mission agroalimentaire, biotechnologies au service pour la science et la technologie à l'Ambassade de France au Japon
00 81 3 5420 8887
olivier.ruetsch@diplo-matie.gouv.fr

CONCOURS

MERRILL LYNCH SOUTIENT LES PROJETS INNOVANTS DES JEUNES DOCTEURS

 **M**ettre les doctorants et jeunes docteurs au défi de repenser leur thèse en termes d'applications industrielles et commerciales potentielles, telle est la finalité du concours de l'innovation organisé pour la troisième année consécutive par Merrill Lynch.

Ouvert aux jeunes docteurs du monde entier et de toutes disciplines (sauf commerce, droit et journalisme), ayant soutenu leur thèse entre le 1er janvier 1998 et le 15 décembre 2000, ce concours vise à encourager l'émergence d'une nouvelle «littérature entrepreneuriale» dans la communauté scientifique internationale et à y favoriser un plus grand souci des retombées commerciales de la recherche.

Présenter sa thèse sous l'angle des applications potentielles

L'originalité du concours est qu'il s'adresse exclusivement aux jeunes docteurs, dans le souci de les inciter à faire un pas en dehors de leur environnement familial et d'identifier eux-mêmes la valeur commerciale trop souvent inexplorée et sous-estimée de leur thèse de doctorat. Plutôt que de mettre en relief la complexité de leurs recherches, les participants doivent donc s'attacher à présenter de manière simple et attractive les applications potentielles de leur thèse, et à

bien expliquer les étapes clés qui permettront de transformer leurs idées en véritables projets innovants. Pour donner un exemple, les projets récompensés l'année dernière allaient du processeur sans transistors au vaisseau sanguin de synthèse, en passant par des outils éducatifs pour les pays en développement.

Outre une récompense financière non négligeable (de 50 000 à 5 000 dollars selon les prix, la dotation globale du concours s'élevant à 180 000 dollars), les lauréats seront mis en relation avec des entrepreneurs et des investisseurs. Il est à noter que pour encourager la participation active des universités au concours, les départements universitaires des 6 premiers lauréats recevront chacun une subvention de 5 000 dollars.

Toutes les informations nécessaires sont disponibles sur le site web de Merrill Lynch. La date limite d'envoi des dossiers est fixée au 15 décembre 2000, la remise des prix devant se dérouler au printemps 2001, à New York.

Merrill Lynch est une entreprise de conseil et de services financiers qui emploie près de 70 000 personnes dans une quarantaine de pays. ■

CONTACT :
<http://www.ml.com/innovation>

ÉCOLES DOCTORALES

TOULOUSE 1 et 11 : VERS DE NOUVEAUX PROGRAMMES D'AIDE À L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Camille Pons

Les universités toulousaines de sciences sociales (Université de Toulouse 1) et de sciences humaines (Université de Toulouse - Le Mirail) ne se contentent plus d'actions ponctuelles comme les Doctoriales pour faire face au problème de l'insertion professionnelle de leurs docteurs. Des dispositifs complets, s'étalant sur toute la durée de la thèse, se mettent en place au bénéfice de toutes les écoles doctorales.

La prise en charge par les universités de la préparation à l'insertion professionnelle des doctorants est un concept récent à Toulouse. Les premières Doctoriales toulousaines organisées en 1997 ont constitué le point de départ d'une réflexion sur la mise en oeuvre d'actions spécifiques.

L'insertion professionnelle se prépare tout au long de la thèse... Et même avant !

A l'UTM (Université des Sciences Humaines de Toulouse-Le Mirail), les écoles doctorales organisent des formations et des rencontres dans leur champ disciplinaire, et l'Institut d'Etudes Doctorales (IED) met en place des actions transversales. Depuis plusieurs années, celui-ci assure notamment un suivi personnalisé des doctorants. « *Il est important, explique Annie Couillens de l'IED, de les amener à réfléchir à leur avenir professionnel dès leur première année de thèse, voire même dès le DEA.* »

Il faut aussi maintenir la pression tout au long de la thèse et surtout lorsque l'échéance approche. Pour les doctorants en troisième année, l'IED et le Service d'Information et d'Orientation Universitaire de l'UTM (le SIOU) travaillent actuellement en

partenariat avec l'Association Bernard Gregory, sur un projet de module de formation de deux jours. Le but, explique Annie Couillens, « *est de donner aux doctorants des outils d'aide à la déci-*



sion en leur permettant de faire émerger leurs compétences et de mener un travail personnel sur leur projet professionnel. »

Maintenir le contact avec le monde économique

A l'UT1 (Université des Sciences Sociales de Toulouse I) les doctorants des trois écoles doctorales (droit et sciences politiques, sciences économiques et sciences de l'entreprise) bénéficient cette année d'un nouveau dispositif d'aide à l'insertion. Celui-ci s'articule autour d'une séance de sensibilisation à la notion de projet professionnel en première année, des Doctoriales en deuxième année et, en fin de thèse, d'un module de trois jours dédié au bilan de la réflexion sur le projet professionnel ainsi qu'aux stratégies et aux outils de recherche d'emploi (rédaction de CV, de lettres de motivation, préparation à l'entretien d'embauche...).

La priorité est de garder un contact permanent avec le monde économique. Entre ces trois temps forts, François Limet, qui a en charge

le développement des actions d'aide à l'insertion à l'UT1, a prévu de mettre en place des conférences-débats, des visites et mêmes des petits-déjeuners avec des responsables du monde professionnel. Son objectif : impliquer autant que possible les doctorants dans l'organisation de ces événements.

Le rôle des associations

Les associations de doctorants ont un rôle essentiel à jouer en entretenant le lien avec l'extérieur, entreprises et anciens docteurs notamment. L'ADSE, association des docto-



Doctoriales 99 à Toulouse. La gestion par projet : un mode de fonctionnement des entreprises mais aussi un outil efficace pour aborder sa thèse et son avenir professionnel. (Photos : G.Fontagné, Université Toulouse I sciences sociales.)

rants en sciences de l'entreprise de l'UT1 a développé une démarche originale. Elle a mis en place des séminaires pluridisciplinaires et thématiques dans l'objectif de valoriser les compétences des docteurs auprès des entreprises. Grâce à l'usage d'Internet en particulier, les associations de ce type devraient devenir des vecteurs d'information incontournables en même temps que des vitrines du savoir-faire des diplômés. ■



CONTACT :

■ à l'UT1
François Limet
Francois.Limet@univ-tlse1.fr
05 61 12 86 50

■ à l'UTM
Annie Couillens
anniec@univ-tlse2.fr
05.61.50.43.97

■ L'ADSE :
www.univ-tlse1.fr/ADSE

PUBLICATION

DE LA THÈSE À L'EMPLOI, FROM PhD TO EMPLOYMENT, VON DER DOKTORARBEIT ZUR STELLE, DALLA TESI ALLA CARRIERA PROFESSIONALE...

"De la thèse à l'emploi" est le premier guide de la formation et de l'emploi des jeunes docteurs en Europe.

Réalisé par l'Association Bernard Gregory, FEDORA (Forum européen de l'orientation académique) et le service Paris 7 Emploi de l'université Denis Diderot, cet ouvrage rassemble des informations pratiques et synthétiques sur tout ce qu'un jeune docteur européen doit connaître lors du

cheminement le conduisant de la préparation de sa thèse de doctorat à son premier emploi, que ce soit dans le secteur académique ou dans le secteur privé.

On y trouvera, pour chaque pays de l'Union européenne :

- Les filières universitaires conduisant au doctorat.
- Une liste d'organismes susceptibles de fournir des informations sur l'insertion professionnelle : services

chargés de l'orientation et de l'emploi, journaux publiant des offres d'emploi ou des informations sur le marché de l'emploi, salons de recrutement. Pour les organismes les plus significatifs, une fiche signalétique précise les missions et les services.

- Un recensement des organismes publics de recherche comportant les spécialités de chacun d'eux et, lorsque les chercheurs sont rémunérés par l'organisme, les modalités de recrutement.
- Une analyse de l'entrée des jeunes docteurs à des postes d'enseignants dans les universités comportant, entre autres, le mode de recrutement.
- Quelques conseils concernant l'insertion professionnelle dans le secteur privé : rédaction du CV et de la lettre de motivation, préparation à l'entretien d'embauche. ■

"De la thèse à l'emploi" est disponible en téléchargement au format pdf (450 Ko) : www.abg.asso.fr/events/these-emploi.pdf

INTERNATIONAL

THÉSARDS D'EUROPE

Catherine Joulain

Considérant la formation des jeunes scientifiques comme un bon indicateur de la qualité de la recherche dans un pays, un groupe de travail de la Commission européenne a mené, depuis 1996, une vaste enquête comparative consacrée aux formations par la recherche dans les différents états de l'Union.

"Strategies and policies on research training in Europe" l'étude récemment publiée par la Commission présente les résultats de cette enquête, s'attachant en premier lieu à dresser le profil type du doctorant européen.

Qui est le doctorant européen ?

Il commence sa thèse après quatre à six ans d'études universitaires pour la finir quatre ans plus tard. Sa formation, dont l'objectif est d'apporter un résultat nouveau ou de concevoir une technique innovante dans un domaine spécifique, s'achève en général à l'âge de 30 ans, un peu plus tard pour les études médicales, un peu plus tôt pour certains diplômes scientifiques, notamment en Grande Bretagne. Si, pendant long-

temps, il a perçu le doctorat comme une étape nécessaire de sa carrière académique, il l'utilise de plus en plus souvent pour décrocher un emploi en-dehors des milieux universitaires. Dans certains pays le titre de docteur est d'ailleurs considéré comme un sérieux atout pour une carrière industrielle.

Mais la thèse n'est pas uniquement une formation. Il s'agit d'un véritable travail de recherche que beau-

coup de gouvernements européens considèrent désormais comme une composante essentielle à la capacité d'innovation de leur pays et une excellente opportunité d'encourager les collaborations étroites entre entreprises et universités.

La première base de données des formations par la recherche en Europe

Confronté malgré ces quelques caractéristiques communes à la grande diversité des systèmes de formation en Europe, le groupe de travail a constitué une importante base de données, la première du genre, passant chaque pays au peigne fin : organisation des études, statut du doctorant (étudiant ou chercheur ?), ressources (bourses, salaires...), possibilités de mobilité. Chaque formation y est définie par ses objectifs, ses possibilités de financement, les perspectives d'emplois... Une mine d'informations pour les étudiants baladeurs, les responsables des formations et pour les décideurs des politiques de recherche nationales ou européennes.

A l'heure du cinquième programme cadre de recherche et de développement technologique, le groupe de travail émet le vœu que cette entreprise soit poursuivie, les données mises à jour et surtout que les meilleures formations soient identifiées et servent d'exemple. ■



"Strategies and policies on research training in Europe" est disponible gratuitement auprès de : **Manuela Soares** CE-DG Recherche manuela.soares@dg12.cec.be

ENTREPRISE

ICI, LE RECRUTEMENT DANS UN GRAND GROUPE BRITANNIQUE

Fabrice Martin



Le groupe britannique ICI est l'un des acteurs majeurs du secteur de la chimie au plan international. Il embauche en permanence, mais pas n'importe qui. Sites Internet, entretiens téléphoniques, centres d'évaluation, la procédure centralisée mise en place pour le recrutement des jeunes diplômés européens ne néglige aucune technique.

Le slogan "Enhancing people's lives" (améliorer la vie des gens) ne pourrait pas être moins restrictif... Et à juste titre au regard de la liste impressionnante des marques et des produits que commercialise ce groupe de taille mondiale. De la peinture aux produits de beauté, des adhésifs aux lubrifiants, des gaz industriels aux arômes alimentaires, tous les marchés sont concernés. ICI fabrique de tout et emploie près de 48 000 personnes dans le monde. En 1998, les dépenses de R&D se montaient à 220 millions de livres sterling pour plus de 9 milliards de chiffre d'affaires (toujours en livres sterling)! En Europe, les divers centres de recherche (dont la plupart sont situés en Grande Bretagne) abritent entre 400 et 500 chercheurs.

La compagnie est composée de quatre branches (ICI Paints, National Starch & Chemicals, Quest International et Industrial Specialties) mais le processus de recrutement des jeunes diplômés est centralisé. Sept grandes fonctions ont été définies, couvrant l'ensemble des métiers du groupe : le commerce, la finance, la recherche et développement, les technologies de l'information, l'ingénierie, les ressources humaines et enfin, les achats et la logistique.

Se positionner avant de postuler

La première tâche du candidat est de se positionner par rapport à ces quatre "business" et 7 fonctions. Pour l'y aider, ICI a réalisé un site web spécialisé, entièrement dédié au recrute-

ment des jeunes diplômés. Outre de nombreux portraits et le minimum vital de ce que doit savoir tout candidat avant d'entrer en contact avec les recruteurs du groupe, on y trouve un formulaire de dépôt de CV en ligne qui ne manquera pas d'intéresser tous

ceux qui se demandent comment rédiger un CV pour un groupe anglais.

Pour y accéder, il faut d'abord répondre à la question "êtes-vous géographiquement mobile ?" Attention, il y a une bonne réponse. Si vous ne la trouvez pas, vous ne pourrez pas postuler et il vous sera plutôt conseillé d'explorer plus en profondeur le site Internet de "ICI Worldwide".

Une première sélection par entretien téléphonique

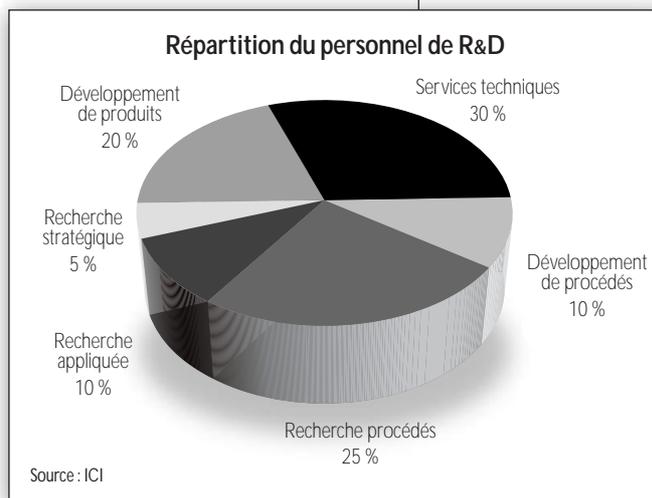
Que vous ayez appelé le numéro unique mis à votre disposition ou que vous ayez déposé votre CV en ligne, cette prise de contact n'a qu'un seul but : arranger un entretien téléphonique avec un recruteur. Pendant ce coup de fil, on cherchera à évaluer votre assurance, votre ambition, votre motivation, votre connaissance du groupe, de son organisation, de ses marchés... Si vous remplissez les critères de pré-sélections, vous serez invités, où que vous vous trouviez en Europe, dans un centre d'évaluation en Grande Bretagne pour passer tests et entretiens, mais aussi pour rencontrer de jeunes managers. En cas de succès, ICI vous fera une proposition sous 48 heures.

« Nous retenons parfois des docteurs sur des postes commerciaux ou financiers et, pour tous nos postes en R&D, nous ne recrutons qu'à ce niveau, principalement des chimistes et des biochimistes, explique Collin Mumme-Young, du service de recrutement spécialisé dans la recherche et développement. Ils possèdent les connaissances techniques et l'expérience de la recherche et de l'innovation dans des domaines qui nous intéressent. Mais nous cherchons surtout ceux dont l'ambition est d'utiliser

leurs compétences pour obtenir des avantages concurrentiels et non de faire de la science au nom de la science. »

Quatre étapes pour l'intégration des nouvelles recrues

Une carrière chez ICI commence par une phase d'intégration d'environ 24 mois. En plus des formations spécifiques aux quatre différentes branches (business training) et des formations spécifiques aux sept différentes fonctions (fonctionnal training) le groupe a mis en place le "European Graduate Development Program" à l'intention des nouvelles recrues. Leurs intitulés suffisent à décrire le contenu des quatre étapes du programme : "Forum mondial ICI", "apporter de la valeur ajoutée", "compréhension des affaires" et "soi, les gens et les équipes".



Quant aux perspectives d'évolution, depuis l'instauration d'une échelle spécifique aux sciences et technologies tous les diplômés recrutés par ICI ont les mêmes chances de progression. « Certains docteurs restent dans la R&D et font une carrière d'expert, d'autres prennent des responsabilités de management au sein de la R&D, d'autres encore changent complètement de fonction et peuvent arriver à de très hauts niveaux. Le PDG et le Vice-Président d'ICI sont tous les deux docteurs en chimie... »

CONTACT :

www.icigraduates.com

LES START-UP DE HAUTE TECHNOLOGIE : LA R&D À HAUTE INTENSITÉ

Bernard Daugeras



Gestionnaire d'un fonds de capital-risque de près de 65 millions d'euros, Bernard Daugeras est un professionnel des relations Recherche-Industrie. Issu lui-même de la recherche, il est aussi passé par les Ministères (de l'Industrie et de la Recherche) où il a contribué entre autres à la mise en place des conventions Cifre et à la création de l'Association Bernard Gregory. Capital-risqueur depuis 1985, il ne pouvait pas ne pas participer à ce qu'il convient désormais d'appeler "le phénomène start-up".

Entre recherche et industrie, les start-up de haute technologie deviendront, par la recherche et développement, les leaders mondiaux de demain. Créant de la valeur à partir de la science, elles ont besoin de chercheurs formés eux aussi entre recherche et industrie : les Cifre.

Le phénomène actuel d'éclosion d'entreprises de haute technologie est une occasion unique pour les jeunes docteurs. Pour la première fois, est né un vrai tissu industriel dont les objectifs reposent d'abord sur une R&D de haut niveau. Un secteur entier, en pleine expansion et véritablement demandeur de chercheurs. Les Cifre, avec leur double culture sont sans doute parmi les mieux préparés pour participer à cette révolution industrielle et psychologique.

Start-up de haute technologie : le royaume de la R&D

Les start-up (en biotechnologies notamment) sont des entreprises à très forte intensité de recherche, conçues pour faire ce que ni les laboratoires ni les grands groupes ne peuvent faire efficacement : mener des projets innovants et risqués du stade de la faisabilité à celui de la commercialisation, à l'échelle internationale pour certains.

Souvent chercheurs eux-mêmes, leurs créateurs connaissent bien le système Cifre et ils l'utilisent. Passer de nouvelles conventions est pour eux un moyen de maintenir un lien fort avec leur laboratoire d'origine, lieu de naissance de la technologie qu'ils développent. C'est aussi, bien sûr, bénéficier d'une subvention en contre-partie d'une certaine implication dans l'encadrement d'un jeune chercheur en formation.

Il n'est pas rare non plus de voir des start-up recruter d'anciens Cifre, c'est-à-dire des chercheurs déjà formés et surtout déjà aguerris par trois années passées à gérer les relations entre leur laboratoire et leur employeur.

L'idée - gentiment perverse - qui a présidé à la création des conventions Cifre en 1981 était de "mettre le ver dans le fruit" en s'assurant qu'un certain nombre de cadres de l'industrie soient exposés à la recherche au moins une fois dans leur vie. D'une façon ou d'une autre il leur en resterait bien quelque chose qui favoriserait le dialogue et préparerait le développement de coopérations entre les deux mondes. La partie n'était pas gagnée car le système bousculait à la fois directeurs de thèse et industriels. Les uns ne pouvaient plus choisir seuls leurs sujets et leurs doctorants, les autres devaient s'engager à coopérer pour qu'une véritable thèse soit soutenue au terme d'un projet de recherche de trois ans.

Créer de la valeur avec de la science

L'objectif de départ est largement atteint puisque l'immense majorité des Cifre font ensuite carrière en entreprise. Simplement, la donne a changé. Entre les grandes entreprises qui, pour certaines, réduisent leur potentiel de recherche interne, et la recherche académique qui n'a pas pour vocation de mettre des produits sur le marché, il existe désormais des entreprises spécialisées, capables de créer de la valeur à partir de la science. Leur pari : devenir le plus rapidement possible des leaders mondiaux pour que tous ceux qui ont participé à l'aventure, qui ont assumé le risque, soient récompensés.

Pour y arriver, elles ont besoin de scientifiques connaissant aussi bien la recherche que l'industrie. Une aubaine pour les Cifre !

OBJEXION SOFTWARE

Pierre-Alain Muller, maître de conférences à Mulhouse vient de créer Objexion Software, une start-up qui commence tout juste à commercialiser ses produits de génération automatique de sites Web mais qui est aussi l'aboutissement d'une "longue histoire".

Après un DESS d'informatique industrielle et 18 mois chez un éditeur de logiciels, Pierre-Alain Muller voulait avoir "son projet". Il convainc son employeur de lui libérer un peu de temps, trouve un laboratoire et se lance dans une thèse Cifre sur l'intégration dans les logiciels complexes. « *La Cifre a véritablement lancé ma carrière. D'ingénieur je suis devenu Maître de Conférences, consultant, auteur d'un livre vendu à plus de 50 000 exemplaires sur la norme de modélisation informatique UML (dont je préside le comité), un expert international à la pointe de son sujet.* »

Décrire le Quoi

pour générer le Comment

Mais Pierre-Alain Muller ne tient pas en place : profitant des récentes lois sur l'innovation qui lui permettent d'être détaché du Corps des Maîtres de Conférence pour cinq ans, le temps de monter une entreprise, il saute le pas pour développer son projet le plus ambitieux. « *Dans les prochains jours nous allons lever cinq millions auprès de capitaux-risqueurs institutionnels et notre objectif est de lever 15 à 20 millions d'ici 10 mois. Je n'aurais jamais cru au début que notre projet demanderait autant d'investissements* », confie Pierre-Alain Muller. La technologie développée par Objexion permet aux créateurs de sites Web de modéliser facilement le métier de leurs commanditaires, leur organisation, leurs attentes et de générer automatiquement un site web opérationnel, sur mesure et aisément modifiable. « *L'utilisateur décrit le Quoi et notre système génère automatiquement le Comment* », résume Pierre-Alain Muller. ■

Les conventions Cifre sont gérées par l'Association Nationale de la Recherche Technique, pour le compte de la Direction de la technologie du Ministère de la recherche.

CONTACT :

- Auprès du Délégué à la Recherche et à la Technologie de votre région (DRRT).

L'annuaire des DRRT est disponible sur le serveur Internet du Ministère à www.recherche.gouv.fr

- A l'ANRT
Service Cifre
41 Bd des Capucines
75002 Paris
Tél : 01.55.35.25.60
Fax : 01.55.35.25.55
E-mail : cifre@anrt.asso.fr
Web : www.anrt.asso.fr

CONTACT : →

01 53 30 07 07
daugera@auriga-ventures.com

CONTACT :

03 89 35 70 75
pa.muller@objexion.com

CIFRE ET CRÉATION D'ENTREPRISE

BIOCLAVIS CONSEIL

Après une thèse Cifre en biologie moléculaire et cellulaire végétale et près de 15 ans de carrière dans l'industrie des biotechnologies végétales, des semences, de l'agrochimie et du diagnostic, Jérôme Gabard a fondé BioClavis, un cabinet de conseil en gestion de projet et recrutement spécialisé dans le domaine des sciences de la vie et de la santé.

En 1992, après une thèse Cifre INRA-Seita et trois années de post-doc au centre de recherche de Dupont de Nemours aux Etats-Unis, Jérôme Gabard décide de rentrer en France. Laissant derrière lui biotechnologies et paillasse, il devient responsable d'équipe puis coordinateur de projets internationaux dans le tout nouveau centre de R&D en agrochimie que Dupont de Nemours installe en Alsace. « *Dans la R&D industrielle, on sait qu'un projet peut s'arrêter n'importe quand, en dépit de son intérêt scientifique, pour des raisons tenant à la stratégie de l'entreprise, à des contraintes de production ou à un manque de perspectives marketing. Mais quand plusieurs projets s'arrê-*

tent successivement contre l'avis de tous ceux qui y travaillent, de la recherche à la vente, on arrive à douter de la capacité de ces grands conglomerats à prendre des risques. Comme dans une grande administration, il semble que le processus de décision se dilue et que dire "non" devienne tout simplement plus confortable. »

Gestion de projet et recrutement spécialisé

En 1999, Jérôme Gabard quitte Dupont de Nemours pour fonder BioClavis. « *L'idée de départ est de donner du conseil aux entreprises qui ont un nouveau produit ou service et veulent monter une structure de gestion de projet. Elles doivent constituer une équipe, choisir un chef d'orchestre, mettre en place les outils qui permettront de gérer le projet et de mesurer son état d'avancement... Le tout dans le respect des délais et de la culture d'entreprise. »*

Grâce à son premier contrat de consultant en gestion de projet, il rencontre Catherine Diesel, à l'époque business manager européen d'une société qui développe et commercialise des instruments et des kits de diagnostics pour l'industrie alimentaire. Ensemble, ils décident d'ajouter une corde à l'arc de BioClavis : le recrutement spécialisé en sciences du vivant

et de la santé. « *Nous avons tous les deux été confrontés à la difficulté de recruter dans ces métiers où technologies et compétences évoluent très vite. Catherine apporte son expérience industrielle de la vente et du marketing, ce qui complète parfaitement mon savoir-faire en R&D et optimisation de produits. »*

La nouvelle activité a été inaugurée en septembre et un site Internet est en construction où il sera possible de déposer sa candidature. ■

Convention
Cifre



Catherine Diesel et Jérôme Gabard.

CONTACT :

06 07 24 85 19
j.gabard@bioclavis.com
www.bioclavis.com

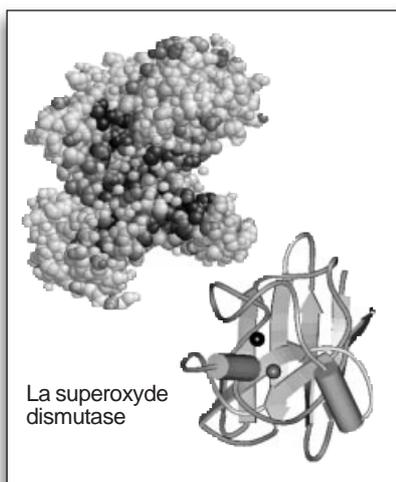
OXYKINE THERAPEUTICS

Bernard Dugas est entré chez Roussel UCLAF dans les années 80 grâce à une convention Cifre passée avec l'INSERM, il a connu de l'intérieur les "méga-fusions" qui ont bouleversé l'industrie pharmaceutique et qui ont conduit (entre autres) à la constitution du géant Aventis.

« *Dans ces grands systèmes, la recherche de nouveaux produits n'existe plus vraiment. Au début des années 90, j'ai finalement choisi de quitter l'industrie. »*

Quand les "méga-fusions" gènèrent des start-up

En 1994, il rejoint le groupe de recherche du Professeur Patrice Debré à la Pitié-Salpêtrière pour animer une cellule d'interaction entre recherche académique, recherche clinique et industrie sur la superoxyde dismutase



(SOD), une protéine "anti-vieillessement", capable de renverser tout type de processus dégénératif. « *Le profil pharmacologique de la SOD bovine était étincelant, mais les recherches avaient dû se reporter sur la SOD humaine pour cause d'épidémie de la vache folle. Comme elle s'était montrée moins intéressante, les industriels n'avaient pas hésité à arrêter toute recherche dans le domaine. Nous, on a continué. On s'est intéressé à la SOD d'origine végétale et nous avons de plus développé un procédé*

permettant l'administration par voie orale de ce produit qui est normalement dégradé au cours de la digestion. »

Créée en 1997, Oxykine Therapeutics s'est contentée jusqu'à présent de céder des licences sur les brevets qu'elle détient et de vendre cette SOD administrable par voie orale aux industriels de la pharmacie et de l'agro-alimentaire. En animant astucieusement un réseau de laboratoires académiques (deux conventions Cifre son d'ailleurs en cours), la société a pu jusqu'ici retarder l'investissement dans une structure de recherche propre mais il lui faudra bientôt franchir ce pas : les industriels n'ont pas l'intention de mener seuls les recherches nécessaires pour inclure les produits d'Oxykine dans leurs préparations... ■

CONTACT :

01 53 98 85 00
bdugas@libertysurf.fr

ENQUÊTE

ENCORE PEU DE FEMMES PARMIS LES PROFESSEURS

Marianne Chouteau

14 % des Professeurs d'université sont des femmes contre 34% des Maîtres de Conférences. Pourquoi une telle différence lorsque l'on sait que les premiers sont essentiellement recrutés parmi les seconds ? C'est l'une des nombreuses questions soulevées par le rapport établi en début d'année à la demande de Francine Demichel, directrice de l'enseignement supérieur au Ministère de l'Education Nationale : "Les enseignants-chercheurs à l'université, la place des femmes".

effet que si le rythme actuel se maintient, il faudra encore 200 ans pour atteindre la parité chez les Professeurs ! Pour l'obtenir immédiatement, il faudrait remplacer 480 hommes professeurs de Droit par des femmes 1400 en sciences et 1700 dans les disciplines de Santé. « Les auteurs de ce rapport ne préconisent pas des mesures aussi extrêmes »...

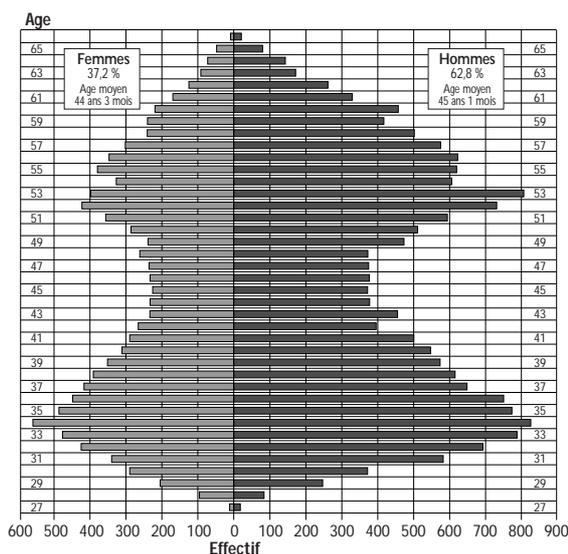
Le Nord plus macho que le Sud ?

La situation n'est pas meilleure chez nos voisins européens. Le rapport "Femmes et Sciences", remis au Directeur Général Recherche de la

Diversifier les critères d'évaluation

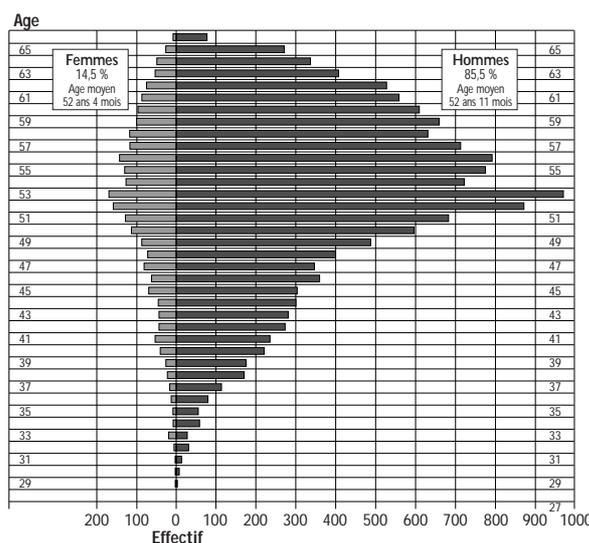
En l'absence d'étude plus poussée, le rapport français reste prudent sur l'origine des obstacles freinant les carrières des femmes et les solutions à y apporter. Toutefois il indique que les femmes interrogées mettent souvent leur activité d'enseignement en avant et rappelle que, les enseignants-chercheurs partageant leur temps entre enseignement, recherche et administration, les trois activités « devraient être évaluées équitablement pour l'avancement des personnels, alors qu'actuellement, c'est la recherche et parfois elle seule qui est le critère retenu ». Il suggère également que soit encouragée la participation des femmes dans les commissions de spécialistes qui effectuent les recrutement et gèrent les carrières des enseignants-chercheurs et demande une étude des dossiers de candidature « pour voir si le jugement par les pairs ne comporte aucun biais. » ■

Pyramide démographique des Maîtres de conférences des universités



Source : BPE B3 - année universitaire 1998/1999 - Gesup 1999

Pyramide démographique des Professeurs des universités



Certes on recrute aujourd'hui plus de maîtres de conférences féminins qu'il y a 20 ans et dans la tranche des moins de 35 ans, le taux de féminisation est comparable à celui des doctorats (environ 40%). Mais, en Lettres par exemple, alors qu'en 1999 la parité était presque atteinte chez les Maîtres de Conférences on ne comptait que 27% de femmes chez les Professeurs.

200 ans pour atteindre la parité chez les professeurs

En Sciences, les écarts sont encore plus marqués : l'enquête révèle en

Commission Européenne en novembre 1999, révèle que les universités du nord de l'Europe semblent moins ouvertes aux femmes que celles du sud. En 1998, l'Espagne et l'Italie présentaient respectivement 13,2% et 11% de femmes parmi leurs professeurs contre seulement 8% et 5,9% pour la Grande Bretagne et l'Allemagne. Avec ses 14%, la France détenait l'un des taux de féminisation les plus élevés. Certains de nos voisins ont d'ores et déjà pris des mesures : tutorat en Grande Bretagne, bourses de thèses réservées aux femmes en Allemagne et en Suisse et même, système de quotas en Autriche.

RÉFÉRENCES

■ "Les enseignants-chercheurs à l'université, la place des femmes", Ministère de l'Education Nationale. Résumé du rapport disponible sur le site Internet du Ministère : www.education.gouv.fr/rapport/femme

■ "Science policies in the European Union : Promoting excellence through mainstreaming gender equality", ETAN (European Technology Assessment Network) expert working group on women and science, 1999. www.cordis.lu/improving/src/women_documents.htm

POST-DOCTORAT

AMÉLIORER L'EXPÉRIENCE POST-DOCTORALE

Fabrice Martin

Le COSEPUP (Committee on science, engineering and public policy), un organisme commun aux principales académies américaines, s'est penché sur la situation des 52 000 post-docs travaillant dans les laboratoires américains.

« *L'expérience post-doctorale est d'abord et avant tout une période d'apprentissage dont l'objectif est d'acquérir des compétences scientifiques, techniques et professionnelles et qui contribue à la progression de la carrière.* »

Partant de ce principe fondamental, le COSEPUP a élaboré un guide intitulé "Améliorer l'expérience post-doctorale" qui rassemble ses recommandations à l'intention des différentes parties prenantes (les post-docs eux-mêmes, les directeurs de recherche, les institutions, les organismes finançant les recherches et les sociétés savantes).



Un statut clair laissant la place au développement personnel

Militant pour que les post-docs bénéficient enfin de statuts clairs leur assurant reconnaissance, rémunération et conditions de travail en rapport avec leur contribution aux projets de recherche, le COSEPUP demande aux institutions de considérer que les post-docs sont aussi des apprentis qui ont besoin d'être encadrés de façon appropriée et de préparer leur avenir professionnel. Chaque institution devrait afficher clairement sa politique concernant les post-docs, définir leur salaire minimum, prévoir leur progression de carrière, organiser leur évaluation, encourager les associations de post-docs...

Par ailleurs, le guide recommande qu'un véritable contrat ou une lettre de mission soit signée entre le post-

doc, son directeur de recherche et un représentant institutionnel, définissant les droits et devoirs de chacun et stipulant notamment les compétences à développer par le jeune chercheur en fonction de son projet professionnel.

■

■

Les post-docs

auront-ils eux-aussi leur charte ?

Sans doute la situation professionnelle des post-docs aux Etats-Unis sera-t-elle grandement améliorée par l'observance de ces quelques règles de bonne conduite qui constituent d'ores et déjà la colonne vertébrale d'un remarquable site Web. Mais, à bien regarder ce nouveau statut "d'apprenti" qui pourrait être celui des chercheurs de haut niveau jusqu'à l'âge de 35 ans, on finit par se demander pourquoi il est si long de devenir un professionnel à part entière dans le milieu de la recherche et on ne peut s'empêcher de remarquer que cette définition du post-doc n'est pas très éloignée de celle de la thèse, le diplôme en moins. Dans la huitième proposition aux institutions intitulée "Les institutions ne devraient pas encourager l'accroissement illimité de la population post-doctorale (ou doctorale)", on peut lire : « *Une alternative est d'augmenter le nombre des travailleurs permanents dans les laboratoires.* »

RÉFÉRENCE

"Enhancing the Postdoctoral Experience for Scientists and Engineers : A Guide for Postdoctoral Scholars, Advisors, Institutions, Funding Organizations, and Disciplinary Societies", Committee on Science, Engineering, and Public Policy.

<http://www4.nationalacademies.org/pd/postdoc.nsf>

ENQUÊTE

L'INSERM ET LES POST-DOCS

Fabrice Martin

Les enquêtes réalisées par la mission docteurs et doctorants de l'Inserm (Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale) permettent de mieux comprendre les mécanismes qui conduisent les jeunes docteurs en sciences de la vie et de la santé à effectuer un séjour post-doctoral.

La moitié des doctorants préparant une thèse à l'Inserm ambitionnent d'intégrer le secteur public. Par ailleurs, l'immense majorité (84%) des chargés de recherche recrutés par l'Inserm ont effectué au moins un séjour post-doctoral. Rien d'étonnant donc à ce que 54% des docteurs for-

més à l'Inserm poursuivent leur thèse par un post-doc.

Plus d'un tiers des séjours sont financés par des associations françaises et l'Inserm contribue lui-même au financement de 10% des post-docs au titre de ses bourses de formation à l'étranger. D'ailleurs, 43% des post-docs se déroulent aux Etats-Unis, 26% dans les autres pays européens et 21% en France.

Une stratégie à risque

Le post-doc permet d'acquérir de nouvelles techniques, d'approfondir ses connaissances, de publier quelques articles supplémentaires en attendant de réussir l'un des concours

annuels qui gardent l'entrée de la fonction publique. Mais cette stratégie comporte aussi des risques car la concurrence est rude et le retour souvent difficile. Résultat : l'insertion professionnelle est plus lente et, trois ou quatre ans après la soutenance, près de 40% des docteurs issus des laboratoires de l'Inserm n'ont pas trouvé d'emploi stable.

Insistant sur la nécessité de mieux informer les doctorants sur leurs perspectives d'avenir, les auteurs rappellent en guise de conclusion que « *la préparation de la thèse, qui est une formation scientifique d'excellence doit aussi être une période d'ouverture et de préparation à l'insertion professionnelle.* »

Victor Demaria-Pesce, Sophie de Metz, Jean-Louis Oliveras et Marie-Catherine Postel-Vinay, "Les doctorants en 1998, le devenir professionnel des post-doctorants" et "Les chargés de recherche recrutés par l'Inserm de 1995 à 1998", coll. Indicateurs, Département de l'animation et des partenariats scientifiques, INSERM : 101 rue de Tolbiac, 75013 Paris, Tél : 01 44 23 60 00 www.inserm.fr



LA SOURIS FURETEUSE

QUELQUES CABINETS DE RECRUTEMENT

SYNTEC



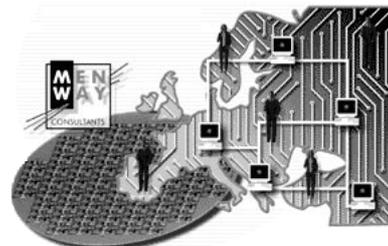
Avec 150 sociétés adhérentes, Syntec Recrutement est la première organisation représentative du métier de conseil en recrutement, dont elle assure la promotion et garantit les règles de déontologie.

Très didactique, son site permet de se familiariser avec ce métier au fond peu connu des candidats. Au fil des pages, on peut ainsi découvrir son langage, ses méthodes (savez-vous

que c'est l'approche directe, autrement dit la chasse de tête, qui vient en tête des recrutements ?), les honoraires pratiqués, sa déontologie... Toujours au chapitre des informations générales, le Syntec fournit plusieurs baromètres du marché du recrutement. Sur un plan plus pratique, l'annuaire des adhérents est en ligne et les candidats ont la possibilité de déposer et d'envoyer leur candidature aux cabinets de leur choix. ■

www.syntec-recrutement.org

MENWAY



Constitué de quatre sociétés, le groupe Menway est un spécialiste du recrutement pour les secteurs de la haute technologie : microélectronique, télécommunications, réseaux.

En France, il est implanté en Rhône-Alpes, dans le Sud et à Paris. Il est aussi membre du réseau européen PHP, une alliance de cinq partenaires spécialistes du recrutement qui assurent la couverture de l'Italie, la France, l'Angleterre, la Norvège et l'Allemagne. Le site web de Menway publie toutes les offres d'emploi, qui peuvent être reçues par courrier électronique. Les candidats peuvent aussi déposer et gérer leur CV. ■

www.menway.com

MICHAEL PAGE

Filiale du groupe américain Interim Services, Michael Page est l'un des cabinets de recrutement les plus importants en France, avec plus de 300 consultants à Paris, Lille et Lyon.

Michael Page Bienvenue

Il propose en permanence environ 2.500 offres d'emploi. Un espace personnel protégé par mot de passe permet de créer et d'éditer son CV, d'envoyer une candidature spontanée aux consultants du cabinet ou encore d'enregistrer son profil pour recevoir régulièrement les nouvelles offres qui y correspondent. On apprécie beaucoup une astuce toute simple proposée par la page d'accueil, qui consiste

à demander le métier du visiteur ; répondre à la question permet ensuite de se voir proposer, au gré de la visite, des informations en rapport avec le métier indiqué : sélection d'offres d'emploi ou de profils de candidats, ou encore coordonnées des bons interlocuteurs chez Michael Page. Le site web fournit aussi de précieux conseils pratiques sur l'élaboration du CV, l'entretien d'embauche et les niveaux de rémunération par fonctions, ainsi que sur la manière d'entretenir une bonne relation avec le cabinet. Il est d'ailleurs à noter que le PDG de Michael Page Southern Europe, Charles-Henri Dumon, est l'auteur de plusieurs ouvrages pratiques sur les techniques de recherche d'emploi, que l'on peut commander sur le site. ■

www.michaelpage.fr

ASYMPTOTES



ASYMPTOTES

Créée en 1991, Asymptotes Conseil est une société spécialisée dans la recherche et la sélection d'ingénieurs et de dirigeants pour l'industrie.

Ses deux domaines d'intervention sont les technologies de l'information et les applications industrielles d'une part, les sciences de la vie et de la santé d'autre part. Bien qu'elle utilise principalement l'approche directe, Asymptotes publie aussi des annonces. Toutes les missions en cours sont présentées sur son site. Les candidats y trouveront en outre quelques conseils très pertinents sur la manière de concevoir un CV. ■

www.asymptotes.fr

LEAD-EX CONSULTANTS

Implanté à Londres (siège social), Paris et dans la Silicon Valley, Lead-Ex Consultants est un cabinet de conseil spécialisé dans le recrutement d'ingénieurs en informatique, électronique, réseaux et télécommunications.

L'une des originalités de cette société consiste à favoriser la mobilité internationale des candidats, en leur procurant des opportunités de travail en Europe et en Amérique du Nord. Lead-Ex Consultants s'intéresse aussi aux expatriés qui souhaitent rentrer dans leur pays : le cabinet a mis en

place à leur intention une structure qui leur permet de renouer des contacts avec le marché du travail et de valoriser l'expérience qu'ils ont acquise à l'étranger. Toutes les offres d'emploi sont en ligne sur le site, qui permet aussi de déposer une candidature spontanée. Il convient de noter enfin que, pour faciliter le contact avec les candidats, où qu'ils se trouvent, Lead-Ex Consultants privilégie les échanges par courrier électronique et que les entretiens peuvent être proposés via Internet, en mode vidéophone. ■

www.lead-ex.com



PARCOURS : DOCTEURS ET CAPITAL-RISQUE

APPRENDRE SINON RIEN

Elsa Bru

Deux ans après sa thèse, **Timothée Muller** est directeur d'investissements chez Sofimac, une société de capital-risque. Quand la finance ne peut se passer de la science... Et vice-versa.



Après un doctorat de chimie thérapeutique - obtenu en 1998 à la Faculté de pharmacie de Nantes - et deux dépôts de brevets avec un industriel du secteur, Timothée Muller savait qu'il ne ferait plus de recherche : « *J'étais plus intéressé par les aspects industriels de la pharmacie que par la pharmacie elle-même et je n'avais aucune vocation à rester dans un même programme de recherche pendant des années. J'étais plus attiré par la finance et particulièrement par la gestion de l'accélération des processus.* » Matheux, curieux, Timothée Muller aime « *que cela aille vite* ». Question de caractère. Il considère que, pour une entre-

prise, il est bien plus rapide d'acquérir des licences de produits innovants ou de procéder par fusions-acquisitions que de mener elle-même des recherches. « *L'externalisation croissante du processus de R&D dans l'industrie pharmaceutique en est un parfait exemple. Etre le premier sur un marché est aujourd'hui un avantage concurrentiel décisif.* »

A la suite de sa thèse, il s'inscrit en DESS "Relations Industrie-Santé" à Angers et se forme à la comptabilité, à l'audit, au management, à la gestion de projets et à l'économie appliquée aux industries de la santé. Avant même d'obtenir son diplôme, en mars 1999, il répond à une annonce de l'Association Bernard Gregory et rencontre l'équipe de Sofimac, au sein de laquelle il travaille aujourd'hui.

De la science à la vision marché

Société de capital-risque implantée à Clermont-Ferrand depuis 1977 et gérant un fonds de près de 250 millions de francs, Sofimac est l'une des premières banques d'affaires régionales spécialisées dans les petites et

moyennes entreprises. Elle investit dans des entreprises à fort potentiel de développement et assure le conseil et la formation en ingénierie financière des dirigeants et futurs dirigeants.

Pratiquer une veille active

« *Je m'occupe de la sélection ainsi que du montage financier et juridique des projets dans le domaine des biotechnologies. Au départ, je dois me concentrer sur l'aspect scientifique, puis je passe à la vision du marché correspondant.* » Un rôle polyvalent qui a conduit Timothée Muller à se former dans divers domaines qu'il était loin de maîtriser malgré sa formation pluridisciplinaire : « *J'ai beaucoup lu sur les montages financiers et sur les biotechnologies. En génie génétique, en immunologie ou encore en biologie moléculaire, je suis parti de zéro. Mais pour pressentir les tendances du marché, il faut pratiquer une veille active, quitte à se remettre en question. Si demain je ne devais plus apprendre, cela m'intéresserait moins.* »

Une curiosité qui semble lui réussir puisqu'il vient tout juste d'être promu au poste de directeur d'investissement pour le secteur des sciences de la vie et de la santé. ■

CONTACT :
04 73 93 39 47
t.muller@sofimac.fr

ENTRE SCIENCES ET FINANCES LE DOCTEUR FAIT LE LIEN

Elsa Bru

Jean-Denis Cornillot est responsable du département "e-Santé et Sciences de la Vie" chez le premier levreur de fonds pour les start-up en France, Chausson Finance.



Depuis la véritable explosion qu'a connue la génétique moléculaire, Jean-Denis Cornillot ne souhaitait qu'une chose : devenir chercheur. Pourtant, lorsqu'en 1996, à la fin de sa thèse de biochimie, on lui propose un post-doc aux Etats-Unis, il décline l'invitation. Inquiet quant aux conséquences de cette expérience sur son avenir professionnel et déjà attiré

par le monde des entreprises, il préfère se tourner vers les start-up. « *Je recherchais plus d'autonomie et de responsabilités que le monde académique ne pouvait m'en offrir* », explique-t-il.

Un an pour "décortiquer le processus"

Au cours d'un passage d'un an chez Parteurop Développement, une entreprise de brevets, il étudie le marché et ses acteurs pour mieux se positionner. « *J'ai vite découvert que, par manque de moyens financiers, les start-up luttait pour leur survie alors même que les investisseurs ne savaient pas comment utiliser leurs fonds. J'ai appris à décortiquer le processus et à me vendre. Puis j'ai appelé*

Christophe Chausson et lui ai proposé de se lancer dans le domaine de la Santé qu'il n'exploitait pas encore. »

Profil : formation par la recherche et maîtrise du langage des investisseurs

En quatre ans, Chausson Finance a mené 70 opérations et levé près d'un milliard de francs, ce qui le positionne comme leader français des levureurs de fonds pour les start-up. En tant que responsable "Santé", Jean-Denis Cornillot conseille aujourd'hui les entreprises du secteur dans leur recherche de capitaux et sert d'intermédiaire dans leurs relations avec les investisseurs. Cette année, plus de 1500 projets sont attendus. 50 à 60 seront réalisés. Autant dire qu'il faut en repérer les points clés au premier coup d'oeil. Formé par la recherche et familier des publications scientifiques, Jean-Denis Cornillot dispose des capacités d'analyse et de synthèse nécessaires. Mais son principal atout est de parler aussi le langage des investisseurs. ■

CONTACT :
01 43 12 57 58
jdc@chaussonfinance.com

STAGE "ÉCOLES DOCTORALES & PROFESSIONNALISATION"

A la demande du Ministère de la Recherche, l'Association Bernard Gregory a organisé les 26 et 27 juin dernier le premier stage "Ecoles Doctorales et Professionnalisation".

Ecoles Doctorales Professionnalisation

La réunion des écoles doctorales, en février dernier à Marseille, avait mis en évidence, entre autres, le besoin assez urgent pour nombre d'entre elles de construire un projet de professionnalisation de leurs doc-

torants, puisque cette mission leur a été attribuée par le Ministère.

Pour répondre à ce besoin, l'Association Bernard Gregory a organisé en juin un stage de deux jours à l'intention des directeurs d'écoles doctorales et, plus généralement de toutes les personnes qui, dans les écoles doctorales, doivent assumer l'organisation de ces actions de professionnalisation.

Les demandes de participations ont été tellement nombreuses à l'annonce de ce stage qu'une seconde session est organisée les 14 et 15 novembre à Lille. ■

CONTACT :

Thào Lang
01 42 74 27 01
thao.lang@abg.asso.fr

L'ABG-RENNES AU CONGRÈS SFC 2000

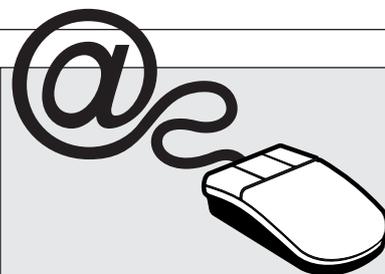
Nicole Leray

Du 18 au 22 septembre dernier s'est tenu à Rennes le congrès de la Société Française de Chimie (SFC). La Bourse de l'Emploi de l'Association Bernard Gregory de Rennes, présidée par Robert Tardivel, et la SFC ont profité de l'occasion pour organiser un colloque intitulé "Les jeunes et les métiers de la chimie" à l'intention des 500 jeunes chimistes inscrits au congrès.

Les personnalités de l'industrie chimique invitées à une table ronde ont attiré près de 700 personnes.

D'autres séances ont permis une approche plus concrète du métier et du parcours de jeunes intervenants, (cadres de grand groupe et de PME, un créateur d'entreprise et un scientifique travaillant dans le domaine de la communication).

Enfin des entretiens individuels avaient été préalablement arrangés entre les 170 jeunes qui en avaient fait la demande et une trentaine d'industriels qui ont accepté de "jouer le jeu". Un jeu bien ancré dans la réalité puisque dans quatre cas (à notre connaissance), l'interlocuteur industriel a souhaité transmettre immédiatement le CV à sa Direction des Ressources Humaines. ■



L'Association Bernard Gregory sur Internet

www.abg.asso.fr

- Offres d'emploi
- CV résumés
- Concours des organismes et des universités
- Doctoriales
- Actualité de la formation par la recherche et de l'emploi...

Aide-Mémoire

L'Association Bernard Gregory (ABG) a pour vocation d'aider à l'insertion professionnelle en entreprise des jeunes docteurs. Elle est soutenue par le Ministère de la Recherche, le Ministère des Affaires Étrangères, 70 établissements d'enseignement supérieur et une centaine d'entreprises et d'organismes adhérents.

Les antennes de l'ABG dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche (les "Bourses de l'Emploi") conseillent et suivent individuellement les jeunes docteurs en recherche d'emploi.

L'ABG publie des offres d'emploi et diffuse aux employeurs les CV des candidats inscrits dans les Bourses de l'Emploi.

Bulletin d'abonnement (à retourner à l'Association Bernard Gregory, 239 rue Saint Martin, 75003 Paris.)

S'agit-il de votre adresse : Professionnelle ?
 Personnelle ?

Nom Prénom

Fonction

Service / Labo

Société / Université

Adresse

Tél. Fax

E-mail

Formation par la Recherche
Lettre trimestrielle
de l'Association Bernard Gregory
239 rue Saint Martin - 75003 Paris
Tél. 01 42 74 27 40 - Fax 01 42 74 18 03
E-mail : abg@abg.asso.fr
Web : <http://www.abg.asso.fr>

Directeur de la Publication :
Marie-Gabrielle Schweighofer
Rédacteur en chef : René-Luc Bénichou
Rédaction : Fabrice Martin
Comité éditorial : Michel Delamarre (président),
Gérard Bessière, Elsa Fréville, Philippe Gautier,
Olivier Glocker, Elisabeth Guillaume,
Geneviève Laviolette, Nicole Leray,
Rodolphe Parisot, Yves Quéré, Laurence Rezeau,
Claude Wolff.

Edition : Studio Pascal Wolfs
4 allée des cigales - 84300 Cavailon
Siret 39748520200014

Toute reproduction d'article ou d'informations contenues dans ce journal est autorisée (avec mention de leur origine).