

FORMATION PAR LA RECHERCHE

ISSN 0754-8893

73

Janvier 2002

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

Inria science appeal

Page 8



Plate-forme de réalité virtuelle. Projet SIAMES à l'Institut National de Recherche en Informatique et en Automatique de Rennes (IRISA).

EDITORIAL

Enseignant-chercheur, un métier qui s'apprend

Maurice Porchet

Directeur du Centre d'Initiation à l'Enseignement Supérieur
du Nord-Pas de Calais

A l'heure où l'on s'interroge sur les nouvelles activités des enseignants-chercheurs* et sur la prise en compte de la diversité des tâches que, de fait, ils assument déjà, il semble opportun de réfléchir à leur formation. Initiale et continue.

Enseignant-chercheur est un métier qui s'apprend. Cela semble une évidence. Elle échappe pourtant à beaucoup, et notamment à ceux qui ne veulent pas reconnaître que, dans ce métier, la

recherche est loin d'être l'unique activité et que la compétence ne peut définitivement pas se mesurer à l'aune des seules "publis".

C'est aussi un métier qui, comme l'ensemble de la société, évolue. Pour ne citer qu'un exemple, lorsqu'Internet sera pleinement intégré dans les nouvelles méthodes pédagogiques, les cours se trouveront probablement en situation de concurrence accrue car les moins intéressants ne seront pas consultés.

Un important renouvellement générationnel est actuellement en marche, et c'est maintenant qu'il faut réfléchir à notre futur métier. On ne peut pas recruter aujourd'hui pour trente ans de jeunes maîtres de conférences qui ne sont pas prêts à continuer de se former et à répondre à de nouvelles formes d'évaluation. ♦

* Voir notre article page 3

Et aussi...

Enseignant-chercheur, tout un métier !

Page 3

Cambridge University Careers service

Page 4

Du côté des entreprises

Page 9

EN BREF

Accueil de jeunes post-doctorants étrangers en France

Cet appel d'offres du Ministère de la recherche s'adresse aux équipes de recherche françaises et se fixe comme objectif d'accueillir en France, à partir de septembre 2002, 160 jeunes chercheurs étrangers de niveau post-doctoral, pour un séjour d'une durée d'un an. Toutes les disciplines sont concernées. Les dossiers de candidature peuvent être téléchargés sur le site du ministère. Ils devront être retournés par la poste le 28 février 2002

■ www.recherche.gouv.fr/recherche/internat

L'aide aux congrès internationaux du Ministère des Affaires Etrangères

Le ministère des Affaires étrangères favorise la participation de chercheurs français à des colloques scientifiques qui se tiennent à l'étranger, de même que la participation de chercheurs étrangers aux réunions scientifiques qui ont lieu en France. Permettre aux jeunes chercheurs de niveau post-doctoral d'aller présenter leurs travaux aux congrès internationaux fait partie des priorités du Ministère. L'aide accordée sert uniquement au financement des frais de voyages, sous forme de billets d'avions.

■ **Pour de plus amples renseignements :**
E-mail :

monique.bedrane@diplomatie.gouv.fr ou
jeanne-marie.dervieu@diplomatie.gouv.fr

Web :

www.diplomatie.gouv.fr/cooperation/universitaire/congres

6^{ème} PCRD

Le conseil des ministres de la recherche de l'Union Européenne, réuni le 10 décembre, a adopté le 6^e programme de recherche et de développement (PCRD). Avec 1 800 millions d'euros, le chapitre "Ressources humaines et mobilité" est l'un des mieux dotés. Il accorde un soutien aux universités ou aux centres de recherche pour l'accueil de chercheurs européens ou de pays tiers et des soutiens individuels aux chercheurs. Les bourses post-doctorales Marie Curie seront maintenues et leur financement augmenté. Il prévoit également des bourses d'aide au retour et à la réinsertion professionnelle ainsi qu'un soutien pour les programmes nationaux de mobilité.

■ **Pour en savoir plus :**

www.cordis.lu/rtd2002/home.html

Actualités

Forum USA 2002

 Le Forum USA 2002, rencontre entre les jeunes scientifiques en Amérique du Nord et les entreprises et organismes de recherche français, se déroulera du 6 au 8 avril à Boston, le 9 avril à Chicago et les 11 et 12 avril à San Francisco.

Créé en 1990 par la Mission pour la Science et la Technologie de l'Ambassade de France aux Etats-Unis, le Forum USA réunit chaque année les jeunes ingénieurs et scientifiques séjournant en Amérique du Nord et les entreprises et organismes de recherche français intéressés par leurs profils. En 2001, près de 1 200 jeunes scientifiques y ont participé et 300 d'entre eux y ont initié des contacts avec des employeurs, qui se sont poursuivis ensuite par des entretiens complémentaires, en France et aux Etats-Unis.

Peuvent s'y inscrire (jusqu'au 31 janvier 2002) les jeunes diplômés ayant une formation initiale scientifique de niveau bac+4 minimum et qui séjournent depuis plus de six mois en Amérique du Nord. Toutes les informations nécessaires à l'inscription, à la préparation des rencontres avec les entreprises ou à l'organisation des voyages sont disponibles sur le site Internet du Forum. ◆

Contact

Bertrand Sagnet

Ambassade de France,
Mission Scientifique et Technologique,
4101 Reservoir Road,
N.W. Washington D.C. 20007-2176
Tél : (202) 944 6261
E-mail : forumusa@ambafrance-us.org
Web : www.forumusa.org

L'Inria recrute 300 personnes en 2002



L'Institut national de recherche en informatique et en automatique va recruter 300 personnes en 2002.

Les recrutements s'effectuent en France et à l'étranger selon deux principales modalités : par concours et via des emplois à durée déterminée. Près de 150 emplois permanents sont offerts : 45 postes de chercheurs, une cinquantaine de postes d'ingénieurs, techniciens et administratifs, ainsi qu'une cinquantaine de postes d'accueil en recherche pour des enseignants-chercheurs et des fonctionnaires. Les emplois à durée déterminée comprennent une quarantaine de postes d'ingénieurs associés, une trentaine de contrats post-doctoraux et environ 90 postes d'ingénieurs de développement.

La liste détaillée des postes, les dates et les modalités de recrutement sont fournies sur le site Internet de l'Institut. ◆

■ www.inria.fr

Voir aussi en page 8 de ce numéro.

Claude Wolff reçoit la légion d'honneur



Claude Wolff a reçu les insignes de chevalier de la légion d'honneur le 24 octobre 2001, des mains de Laurence Paye-Jeanneney, administratrice générale du Conservatoire national des arts et métiers. Professeur au Cnam (chaire de matériaux macromoléculaires), Claude Wolff est aux côtés de l'Association Bernard Gregory depuis de nombreuses années. Il a notamment été à l'origine de l'antenne ABG de l'université de Bretagne occidentale, avant de créer et présider l'antenne ABG de l'université de Haute-Alsace. Il participe au Comité éditorial depuis l'origine.

Enseignant-chercheur, tout un métier !

Recrutement, carrières, missions... en 2001, la profession d'enseignant-chercheur a été passée au crible par les pouvoirs publics. Parus à quelques mois d'intervalle, les rapports "Espéret" et "Fréville" - des noms de leurs principaux auteurs - esquissent par leurs analyses et leurs recommandations l'avenir de ce métier en pleine mutation.

A la demande du ministre de l'éducation nationale, Eric Espéret, président de l'université de Poitiers, a animé une commission pour proposer une "Nouvelle définition des tâches des enseignants-chercheurs dans l'enseignement supérieur français". Le sénateur Yves Fréville a, lui, rendu au Sénat un rapport d'information sur "la politique de recrutement et la gestion des universitaires et des chercheurs".



Recherche de pointe à l'Institut d'Astrophysique Spatiale d'Orsay. Photo : Jacques Pochard

Le rapport Espéret dresse un constat simple : les tâches des enseignants-chercheurs ont évolué. Résultat : certaines de leurs activités de formation, de gestion ou d'animation (formation à distance, encadrement de stages, valorisation de résultats de recherche...) sont insuffisamment, voire pas du tout, prises en compte par leur employeur ; tout comme l'exercice de certaines fonctions de responsabilité (directeurs de services transversaux, d'Ecoles Doctorales...) qui se sont pourtant fortement professionnalisées ces dernières années. Malgré l'évolution récente des systèmes de primes et de décharges, « il devient de plus en plus difficile de trouver des "volontaires" pour assurer ces tâches, souvent sans impact réel sur les promotions ou les rémunérations. »

Pour un contrat de service pluriannuel global

Pour mieux prendre en considération tous les aspects du métier d'enseignant-chercheur, le rapport Espéret propose notamment d'inclure les tâches nouvelles dans les charges statutairement définies. On notera que selon la liste dressée par les rapporteurs, le suivi personnalisé d'étudiants, les animations destinées à favoriser leur insertion professionnelle ou encore les relations avec les entreprises devraient ainsi faire officiellement partie des missions des professeurs et maîtres de confé-

rences. Autre innovation, « afin d'assurer une gestion des services qui prenne simultanément en compte les missions classiques et nouvelles de l'établissement, les projets personnels des enseignants, les moments de la carrière et investissements de chacun », le rapport préconise que chaque enseignant passe avec son établissement un contrat de service pluriannuel global. Pour les rapporteurs, il s'agit « d'instaurer une culture de projet » et de « généraliser la pratique des rapports d'activité réguliers ». Comme tout contrat, celui-ci irait de paire avec une évaluation régulière et adaptée à chaque type de charge. Une analyse qui, toujours selon les rapporteurs, pourrait également contribuer à une meilleure définition des profils de poste lors des recrutements...

Reprenant pour l'essentiel les conclusions du rapport Espéret concernant la complexité croissante des tâches et leur nécessaire évaluation, le rapport Fréville s'intéresse, lui, aux carrières jugées insuffisamment attractives des enseignants-chercheurs, aux « impasses de la gestion centralisée des emplois » et surtout, concentre son tir sur les procédures de recrutement. Chacun en prend pour son grade.

Le CNU manque de moyens

Le Conseil National des Universités (CNU), instance nationale chargée de qualifier préalablement les candidats au vu de leurs titres et travaux, « n'existe pas, seules



Cours de psychologie du travail au Conservatoire National des Arts et Métiers. Photo : Henri Pasquet

ses sections ont une existence réelle » et son fonctionnement « apparaît largement "miraculeux". Il est en effet rendu très difficile par l'absence de moyens. »

Quant aux commissions de spécialistes locales qui effectuent les recrutements dans chaque établissement, « il leur arrive de ne pas respecter les "profils" de postes établis par le conseil d'administration ». Pire, leurs pratiques « apparaissent quelque peu opaques, voire franchement inéquitables, d'autant plus qu'elles favoriseraient les candidatures locales et les rigidités disciplinaires ». Le verdict est sans appel : « le rapport coût/efficacité des procédures actuelles est de toute façon excessivement défavorable ».

Le sénateur Fréville déplore également le manque de considération pour les candidats que révèle le déroulement des concours : « convocation des candidats très tardive, auditions menées en quelques minutes, évacuation des questions de fond, non remboursement des frais de déplacement de candidats venant parfois de loin ou amenés à se présenter dans plusieurs établissements répartis sur l'ensemble du territoire... » Il faut dire que la comparaison avec les Etats-Unis développée dans le rapport est frappante : dans les universités américaines, chaque candidat est reçu sur le campus, tous frais payés, pendant un à deux jours durant lesquels il a amplement l'occasion de visiter le laboratoire d'accueil, de déjeuner avec le chef du département etc.

Et Yves Fréville d'avertir : « les universités ont tout intérêt à comprendre que leur crédibilité et aussi leur avenir dépendront de la façon dont elles font fonctionner leurs commissions de spécialistes et du temps qu'elles leur donneront pour le faire. »

RÉFÉRENCE

■ La politique de recrutement et la gestion des universitaires et des chercheurs, Rapport d'information N° 54 (2001-2002) - par M. Yves Fréville, commission des Finances, du Contrôle Budgétaire et des Comptes Economiques de la Nation. www.senat.fr/rap/r01-054/r01-054.html

■ Nouvelle définition des tâches des enseignants et des enseignants chercheurs dans l'enseignement supérieur français - Juillet 2001, Rapport présenté par Eric Espéret, Président de l'université de Poitiers. www.education.gouv.fr/rapport/esperet

Cambridge University Careers service

L'université de Cambridge est l'une des plus ancienne au monde et l'une des plus grandes du Royaume Uni. Des plus réputées aussi. 800 chercheurs y obtiennent leur PhD chaque année. Son "service des carrières" –entendez "d'insertion professionnelle"– dispose d'un budget de près de £950 000 et surtout d'une équipe de 36 personnes. Tony Raban, qui le dirige depuis 1992, nous fait visiter "Stuart House" et nous explique pourquoi il a choisi de rejoindre le réseau des antennes de l'ABG.



Tony Raban

FPLR : Que vient-on chercher à Stuart House ?

TR : Notre mission est d'apprendre aux étudiants et aux jeunes diplômés à choisir un métier. Nous les aidons à trouver

un premier emploi qui corresponde à leur projet de vie. Lorsqu'ils poussent la porte de Stuart House, ils peuvent prendre rendez-vous avec l'un de nos conseillers spécialisés et commencer à bâtir leur stratégie. Une salle de documentation et des ordinateurs connectés à Internet leur permettent de faire des recherches plus approfondies. Nous mettons également à leur disposition un logiciel spécialement conçu pour leur permettre d'explorer les possibilités qui s'offrent à eux en fonction de leurs propres choix de vie.

FPLR : Est-il aussi possible de rencontrer des recruteurs ?

TR : Chaque année nous montons de nombreux forums : l'un est ouvert à toutes les entreprises qui paient leur participation ; un autre, consacré au secteur associatif et caritatif, est gratuit ; un autre encore est consacré aux PME de haute technologie de notre région. Tout au long de l'année nous animons aussi des sessions sur les différents métiers (banque, consulting, droit, media...) et les employeurs eux-mêmes en organisent beaucoup. Tout cela marche très bien pour tous les secteurs où les employeurs recherchent activement des candidats. Mais pour tous les autres métiers, moins bien documentés et qui concernent des employeurs à plus faibles moyens, nous avons dû développer



Stuart House

d'autres outils. En particulier, nous entretenons une importante base de données d'anciens étudiants et d'autres professionnels qui ont accepté d'être éventuellement contactés par les jeunes diplômés. C'est un instrument très puissant.

FPLR : Publiez-vous des offres d'emplois ?

TR : Oui, toutes les semaines nous diffusons les propositions d'environ 50 à 60 employeurs différents et, d'octobre à février, nous publions un second recueil hebdomadaire intitulé *Future Jobs*. Beaucoup d'employeurs l'utilisent pour lancer leurs campagnes de recrutement et annoncer en début d'année universitaire les postes disponibles à la rentrée suivante.

FPLR : Travaillez-vous avec les autres universités ?

TR : Seuls les membres de notre université ont accès à l'intégralité de nos services, mais il faut savoir qu'à Cambridge, tout

LES 9 ANTENNES DE L'ABG EN GRANDE BRETAGNE

Le réseau de l'ABG compte d'ores et déjà neuf antennes britanniques.

Leurs correspondants vous renseignent dans les universités suivantes :

**Birmingham, Bristol,
Cambridge, Edinburgh,
Imperial College, Leeds,
Manchester, Nottingham,
Oxford**

L'annuaire des antennes ABG :
www.abg.asso.fr/be

étudiant est membre de l'université à vie et que les post-docs peuvent aussi venir nous voir. Par ailleurs, nous participons aux activités d'une association nationale qui réunit tous les services des universités britanniques et irlandaises : l'AGCAS (Association of Graduate Careers Advisory Services). Elle réalise notamment de petits livrets thématiques qui s'appuient sur l'expertise de l'ensemble des conseillers du réseau et sont distribués dans toutes les universités.

FPLR : Votre service est officiellement devenu la première antenne britannique de l'Association Bernard Gregory. Pour quelles raisons ?

TR : L'ABG est une vieille connaissance, membre, comme nous, du réseau européen FEDORA (Forum européen de l'orientation académique). En rejoignant son réseau d'antennes locales, nous ouvrons à nos thésards l'accès à sa banque de CV et nous leur permettons du même coup de mettre un pied dans le marché de l'emploi français et européen. Par ailleurs, de nombreux jeunes chercheurs français viennent chaque année travailler sous contrat dans nos laboratoires. Si l'université peut, grâce à l'ABG, leur apporter une aide efficace pour trouver du travail en France ou en Europe à l'issue de leur contrat, les séjours de recherche à Cambridge n'en seront que plus attractifs. ◆

Propos recueillis par Fabrice Martin

Contact

Tony Raban

tonyraban@careers.cam.ac.uk
www.careers.cam.ac.uk

Precarios est une association de jeunes chercheurs espagnols fondée en avril 2000 qui regroupe les doctorants, post-docs et chercheurs de toute l'Espagne. Disposant de contacts dans chaque région du pays, cette *Federación de Jóvenes Investigadores* (FJI, ou Fédération de jeunes chercheurs) milite notamment pour la conversion des bourses de recherche en véritables contrats de travail qui leur permettraient d'accéder aux acquis de tous les travailleurs : sécurité sociale, cotisation aux caisses de retraite, congés maladie, maternité, etc. Leur autre cheval de bataille est l'insuffisance des fonds destinés à la recherche et à la formation des chercheurs. L'effort de R&D de l'Espagne est en effet l'un des plus faibles d'Europe (seulement 0.9% du PIB, contre 2.2% en France, 2.3% en Allemagne et 3.7% en Suède).

"Precarios" a réussi à réunir 3 000 chercheurs et doctorants en février dernier à Madrid pour forcer le gouvernement à faire un pas en avant en faveur de leurs conditions de travail.

■ www.precarios.org

Espagne

Camille Le Gall

La formation doctorale en Espagne

6000 nouveaux docteurs sortent des universités espagnoles chaque année. Bien qu'un peu plus longue, leur formation

n'est pas fondamentalement différente du cursus français DEA+thèse. Quant à leur devenir professionnel, il est au centre des préoccupations des autorités qui n'ont pas l'intention de laisser l'espace européen de la recherche se construire sans l'Espagne.



Université de la Complutense à Madrid

En Espagne, la formation doctorale suit directement l'obtention de la *Licenciatura* qui correspond à notre licence ou à notre maîtrise selon les cas. Cela étant, les programmes doctoraux débutent par une période de cours qui ressemble fort au DEA.

Avant de commencer la thèse au sens français du terme, il faut en effet obtenir quelque 32 crédits équivalant chacun à 10 heures de cours. Chaque programme doctoral a ses particularités mais cela se traduit généralement par 200 h de cours théoriques (*periodo de docencia*) suivies de 120 h d'apprentissage des techniques de la recherche (*periodo de investigación*).

Certaines universités permettent -et d'autres exigent- que 9 crédits soient obtenus par la préparation d'une tesina. Une "petite thèse" qui fait l'objet d'un "petit" manuscrit d'environ 150 pages et doit être soutenue devant un "petit" jury, constitué du directeur et de deux de ses collègues.

Aptes à chercher

Avant d'aborder vraiment le travail de recherche, le doctorant doit passer un test d'évaluation des connaissances qui se déroule, là encore, dans les mêmes conditions que la soutenance de thèse, devant un jury. Ce n'est que muni de sa *suficiencia investigadora* (que l'on peut traduire par "aptitude à faire de la recherche") qu'il peut enfin passer à la phase de préparation de sa thèse.

Au final, le doctorat espagnol est plus long que le doctorat français puisqu'on ne l'obtient généralement qu'après dix ou onze ans d'études supérieures, mais il est

très formateur : la multiplication des examens oraux prépare efficacement les thésards à la soutenance finale.

Un système en pleine réforme

Et après la thèse ? Nous sommes en terrain connu : les postes permanents n'étant pas légion dans les universités, les jeunes docteurs espagnols partent à l'étranger. D'ailleurs, qu'ils partent ou non, ils savent qu'il leur faudra vivre une dizaine d'années de contrats de courte durée dans les laboratoires de France et de Navarre avant d'obtenir un poste permanent. A moins, bien sûr, d'opter pour le secteur privé...

Comme dans la plupart des pays d'Europe, une réforme de la loi universitaire est en cours en Espagne dont ces éternels *becarios* (boursiers) devraient être les principaux bénéficiaires. Refonte des procédures de recrutement (essentiellement pour lutter contre le localisme), nouveaux statuts "d'assistants docteurs" et de "professeurs contractuels docteurs", contrats de recherche de 5 ans pour des post-docs pouvant justifier de 18 mois d'activité en dehors du laboratoire d'accueil... tout converge vers un objectif unique : faire de l'Espagne une destination attractive au sein du futur "espace européen de la recherche". ♦

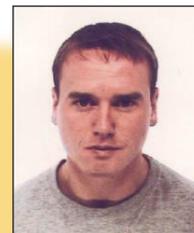
Un post-doc en Espagne

Après une thèse soutenue en 1999 à l'Inserm de Caen, Xavier Blaizot est parti en Espagne faire son post-doc. « Le réflexe systématique de se tourner vers les Etats-Unis ou la Grande-Bretagne m'agaçait autant que l'Espagne m'attirait. De plus j'avais noué de bonnes relations avec Ricardo Insausti, le directeur du laboratoire d'anatomie de l'Université de Castilla-La Mancha. Enfin c'était une excellente occasion d'apprendre une troisième langue. »

La fondation Fyssen, qui encourage la mobilité internationale des chercheurs, lui octroie une bourse de 120 000 F, qu'il estime « suffisante pour vivre en Espagne ». C'est donc dans le laboratoire de neuro-anatomie de la faculté de Médecine, à Albacete, qu'il étudie les structures cérébrales des humains et des primates. Visant, à terme un poste de maître de conférence en France, il donne également des cours d'anatomie (en Espagnol) aux étudiants de médecine afin de se familiariser avec l'enseignement.

Xavier Blaizot restera encore au moins un an en Espagne grâce à une nouvelle bourse, du ministère de l'Education et de la Culture espagnol celle-là. Réservée aux chercheurs étrangers elle lui procure 10 000 F nets par mois, plus 10 000 F de frais d'installation et de voyage.

En tous les cas, il ne regrette pas d'être venu en Castille et considère l'Espagne comme une destination d'avenir pour tous les chercheurs : « le campus d'Albacete n'a que trois ans et il est en passe de devenir un grand centre de recherche. »



Contact : Xavier Blaizot • xblaizot@med-ab.uclm.es

1981
2001
ans de Cifre

20 ans d'évolution du couple recherche-industrie

Alain Costes, Directeur de la Technologie,
Ministère de la Recherche

Extraits du discours du 22 novembre 2001
20^{ème} anniversaire des Cifre



(...) Lancé en 1981 pour mettre en valeur l'importance de la thèse pour les entreprises, [le dispositif Cifre] a d'abord été adopté par de grandes sociétés industrielles qui ont, à cette occasion, établi des relations fécondes avec des laboratoires de recherche et ont embauché de jeunes docteurs consécutivement à l'obtention de leur thèse.

Vingt années plus tard, avec près de 10 000 titulaires de doctorats occupant des postes dans l'industrie, la réussite des Cifre ne se dément pas. En effet, bien que le contexte économique et technologique ait considérablement évolué, les conventions Cifre se sont adaptées et ont permis de défricher de nouveaux champs de recherche. Elles sont d'ailleurs en plein développement puisque 670 conventions ont été réalisées en 1999, 720 en 2000 et le rythme d'attribution est actuellement de l'ordre de 800 par an.

Par les conventions Cifre, les docteurs renforcent leur présence dans les entreprises

(...) Focalisés au départ sur les sciences de l'ingénieur, les sujets des thèses concernent désormais les sciences de la vie et de la terre, les sciences de gestion et le droit - en fait, l'ensemble des sciences humaines et sociales. Les entreprises partenaires des Cifre sont des industriels de l'automobile, de la chimie, de la construction électrique, de la sidérurgie ou de la construction aérospatiale mais aussi des sociétés de conseil, des médias, des banques, des assurances et des mutuelles. (...) Pour moitié, [il s'agit de] PME, jeunes pousses ou sociétés confirmées, qui appuient leur développement sur une coopération poussée avec les centres de recherche.

(...) Diplômés ingénieurs ou issus d'un DEA universitaire, les jeunes docteurs Cifre ont trouvé une place de choix dans les entreprises et dans l'ensemble des services : production, gestion marketing, finances ou ressources humaines. (...) D'ailleurs, les enquêtes réalisées sur les carrières des docteurs traduisent leur excellente insertion (...) en termes d'évolution de fonctions ou de rémunération.

A l'issue de la convention, on relève 67% d'embauches dans le secteur privé, 9% dans les organismes de recherche publics, 3% en post-doc, 16% en recherche d'emploi, dont la moitié est embauchée dans les six mois. Ainsi, plus de 90% des doctorants trouvent un emploi en entreprise à l'issue de leur thèse, ce qui était bien le but de l'opération au départ.

Ouverture internationale

Le développement de la recherche implique par ailleurs de plus en plus le développement de coopérations internationales. Le Ministère de la Recherche souhaite promouvoir ces actions en apportant un soutien spécifique aux doctorants Cifre pour accomplir une partie de leurs travaux de recherche dans un laboratoire universitaire étranger. Le ministère accepte dans ce cas de prendre en charge la moitié du surcoût induit par ce séjour à l'étranger.

(...) Ces évolutions sont extrêmement positives et traduisent l'importance prise par la recherche technologique dans toutes les entreprises qui ont pris au sérieux la nécessité de la gestion optimale des connaissances et des compétences. Plus la compétitivité est forte, plus une entreprise doit en effet compter sur ses richesses nouvelles et les jeunes Cifre ont pris en 20 ans une place de choix dans le potentiel de compétences et de savoir-faire de nos entreprises. ♦



20ème anniversaire des Cifre, Collège de France,

Concours de la recherche 1996/2001



De gauche à droite : Francis Mer, Estelle Camus, Matthieu Praderie, Alain Costes.

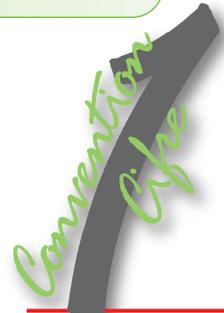
1^{er} prix (voyage à Kourou pour assister à la conférence internationale sur les résines entrant dans la fabrication de puces. L'objectif poursuivi concerne les dimensions critiques en matières de pointe) offert par le CNES) : Bénédicte Mortier. Partenaires : ST Microelectronics/Laboratoire de physique des matériaux. Sujet : compréhension des mécanismes de dégradation des puces. L'objectif poursuivi concerne les dimensions critiques en matières de pointe.

2^{ème} prix (visite d'une mine d'uranium) : Bruno Gérard. Partenaires : EDF/ENSIC. Sujet : confinement des matières radioactives.

3^{ème} prix (participation à un rallye automobile) : Estelle Camus. Partenaires : Diagnostique. Sujet : mise au point d'un appareil à ultrasons.

4^{ème} prix (campagne d'essai dans un train) : Matthieu Praderie. Partenaire : SNCF. Sujet : mise au point d'un procédé de fabrication de matériaux pour l'industrie des ingénieurs de génie chimique.

5^{ème} prix (participation au colloque international sur les matériaux) : Air Defence/Institut d'électronique et de physique. Sujet : la stabilité des émetteurs réparés.



"La solution Cifre" vue par les entreprises



le 22 novembre 2001

Meilleure thèse Cifre 2000



us, Bénédicte Mortini, Bruno Gérard,

ter au lancement d'une fusée Ariane,
i.
oratoire France Télécom R&D.
s physico-chimiques permettant de
ns la composition des prochaines géné-
onsistait notamment à atteindre des
uces, inférieures à 100 nanomètres.
m au Canada, offerte par AREVA) :
Cachan.
actives.
utomobile, offerte par Michelin) :
c Medical Systems/Université Paris VI.
trasons visant à diagnostiquer l'ostéo-

matériel roulant, offerte par la
s : CGE-Vivendi/Ecole nationale supé-
e de Toulouse.
traitement des eaux.

World Telecommunication Congress
Christophe Salmer. Partenaires : Thales
de microélectronique du Nord.
tis.

A l'occasion de ce 20ème anniversaire, une trentaine d'entreprises de toutes tailles et secteurs d'activité ont été interrogées. Leurs réponses permettent de mieux comprendre ce que représente pour elles la "solution Cifre" et l'usage qu'elles en font.

Le déclenchement du dispositif est lié à la nécessité de résoudre un problème industriel complexe. L'entreprise utilise la convention Cifre pour accroître ses connaissances dans un domaine précis tout en minimisant la prise de risque.

Pour choisir un laboratoire partenaire, l'effet réseau est incontournable. Certaines entreprises disposent d'une cartographie ou d'une base de données des partenaires éventuels. Laboratoires d'écoles ou laboratoires universitaires, ils sont toujours choisis en fonction des hommes qui les animent et de leurs compétences.

Bien choisir ses partenaires

Vient ensuite l'étape délicate du choix du candidat. Certaines entreprises préfèrent les profils ingénieurs correspondant à leurs métiers, d'autres les profils universitaires, bien adaptés aux recherches très pointues développées dans les laboratoires. Mais le diplôme d'origine importe moins que la capacité des candidats à s'adapter rapidement à la demande de l'entreprise, à traiter des problèmes complexes et à être autonomes et motivés. C'est généralement le laboratoire qui présente les candidatures. Les deux tuteurs s'entendent sur le choix "scientifique", puis le service des Ressources Humaines de l'entreprise évalue les aspects comportementaux.

Lorsqu'il existe une réelle volonté de recruter le doctorant à l'issue de sa thèse, une logique d'intégration se met en place qui consiste à lui confier des travaux connexes à la thèse et à le consulter sur certains projets. Il est également évalué annuellement au même titre que les autres salariés et sa situation financière s'améliore progressivement.

Après la Cifre

L'embauche sous Cifre permet de constituer un vivier de candidats bien formés, opérationnels dès leur embauche définitive. Celle-ci n'est pas systématique mais le label "docteur Cifre-entreprise X" ainsi que le réseau tissé par le doctorant pendant trois ans, lui permettent généralement d'intégrer rapidement le monde du travail. Obtenant la plupart du temps un premier poste en recherche, les docteurs Cifre peuvent atteindre par la suite des postes de très haut niveau, des directions de sites ou des responsabilités managériales. Dans le cadre des PME-PMI, la diversité des postes est moindre mais leur polyvalence plus importante.

Points sensibles

Pour les entreprises, les deux difficultés qui peuvent constituer un frein au développement du dispositif Cifre concernent la négociation des contrats de collaboration avec les laboratoires académiques (qui achoppent souvent sur les problèmes de propriété industrielle ainsi que sur la facturation des "frais de laboratoires") et le suivi (très inégal selon les situations) du doctorant pendant sa thèse. Elles attendent par ailleurs que le dispositif s'adapte à leur demande croissante en sciences de l'homme et de la société et facilite la réalisation de projets internationaux.

La longévité est en soi un succès, mais la fête ne serait pas complète sans l'annonce de quelque nouveau défi ! Bon anniversaire aux conventions Cifre et surtout à ceux qui, en les signant, participent tout autant à promouvoir la formation par la recherche dans les entreprises que l'esprit d'entreprise dans les laboratoires

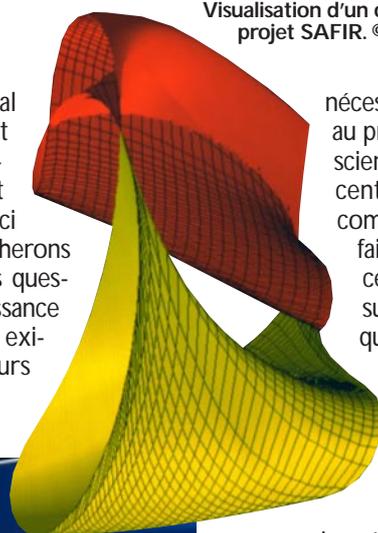
Excellence scientifique et transfert technologique, la culture Inria



Gérard Giraudon

Directeur du développement et des relations industrielles
Institut National de Recherche en Informatique et en Automatique

Le contrat quadriennal passé entre l'Inria et l'Etat prévoit que l'effectif de notre Institut passe de 750 à près de 1 200 d'ici 2003. En 2002, nous embaucherons environ 45 chercheurs, mais pas question de profiter de notre croissance pour déroger aux standards exigeants que nous avons toujours pratiqués en la matière.



Visualisation d'un objet mathématique, projet SAFIR. © Inria

nécessairement avoir fait au préalable de la bonne science... Le but d'un centre de recherche comme le nôtre est de faire avancer la science et, à la fois, de s'assurer que la nation qui le finance bénéficie d'un retour sur investissement.

Nous mesurons ce retour à notre impact à court, moyen et long terme sur la société.

Les 600 thésards qui sont actuellement immergés au sein de nos laboratoires et qui partiront avec la culture Inria vers les entreprises, vers le CNRS ou vers les universités contribuent à notre impact sur le long terme. Ce que d'autres développent à partir de nos résultats constitue notre impact à moyen terme. On peut l'apprécier par exemple au chiffre d'affaires généré par les start-up issues de l'Inria, qui est supérieur à ce que l'Etat alloue à l'institut

pour son fonctionnement. L'impact court terme, lui, se mesure en nombre de contrats et de licences : ces ressources propres représentent un quart du budget total.

En un peu plus de 15 ans, une cinquantaine de sociétés de technologies a été essaimée à partir de l'Inria. C'est sans doute que le transfert de technologie est profondément inscrit dans ses gènes, c'est à dire dans l'esprit de ses chercheurs, de ses ingénieurs et... des jeunes docteurs qui réussissent les concours. ◆

Contact

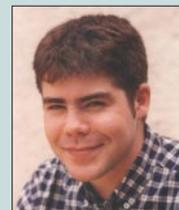
Tout sur les recrutements Inria

www.inria.fr

Gérard Giraudon

04 92 38 76 77
gerard.giraudon@inria.fr

Inria science appeal



Pierre Alliez aurait pu arrêter ses études plus tôt, il aurait pu gagner des mille et des cents, il aurait pu rester aux Etats-Unis, il aurait pu... A 28 ans il a préféré développer son projet scientifique à l'Inria.

Après sa thèse à Télécom Paris en partenariat avec France Telecom R&D, Pierre Alliez est parti en post-doc à Los Angeles. « Au cours de mon DEA, j'avais fait un stage de six mois au centre Inria de Sophia Antipolis. J'avais pu y apprécier la compétence des équipes et la qualité de la vie. Quand j'ai repris contact à l'issue de ma thèse, c'est Olivier Devillers, mon responsable de stage qui m'a conseillé de partir un an en post-doc pour renforcer mes chances au concours. »

Le modèle français

Mine de rien, la compression de données 3D et leur transmission est un véritable "sujet chaud" et il y a fort à parier que l'Inria n'a pas quitté des yeux ce jeune candidat qui ne demandait qu'à mûrir un peu sous le soleil de Californie. Mais le risque de "fuite" de ce "cerveau" était tout relatif : « L'Inria est un concentré de compétences extraordinaire et c'était le meilleur endroit où développer mon programme de recherche. Aux Etats-Unis, il ne se passait pas une réunion sans que quelqu'un suggère que l'on se mette en contact avec un spécialiste de l'Inria sur tel ou tel sujet. » Pour Pierre Alliez, cet organisme français représentait aussi une alternative attractive au système de recherche américain : « Quand vous devez monter votre labo dans une université américaine, on vous alloue une somme d'argent et vous devez tout faire, y compris louer votre prise téléphonique. Il faut cinq ans avant que l'activité tourne vraiment. A l'Inria on peut aussi apporter son projet mais on bénéficie d'une infrastructure qui permet d'être opérationnel tout de suite. Jean-Daniel Boissonnat, responsable du projet PRISME que je viens de rejoindre a achevé de me convaincre en m'expliquant que je pouvais entrer à l'Inria mais aussi en sortir et même y revenir après une escapade dans le secteur privé... » ◆

Fabrice Martin

Contact

Pierre Alliez

04 92 38 76 77
pierre.alliez@inria.fr

En effet, lorsque nous recrutons un chercheur, nous recrutons avant tout une personnalité, des compétences et une motivation. C'est-à-dire, finalement, un projet scientifique. Les personnalités trop timorées pour proposer ou trop timides pour convaincre risquent d'avoir du mal à s'intégrer dans nos équipes. Nous préférons des collaborateurs qui ajoutent à la compétence scientifique une ouverture sur le monde et une culture qui leur permettent de dialoguer avec les autres chercheurs ainsi qu'avec les industriels.

Recherche et retour sur investissement

Excellence scientifique et transfert technologique traduisent la devise de l'Inria, étant entendu que pour réaliser un transfert qui ait un réel impact, il faut

Le doctorant dans la relation industrie-recherche académique

Le Club des entreprises de l'ABG, qui rassemble les directeurs de la R&D et des ressources humaines des entreprises membres de l'ABG, a consacré sa réunion du 9 octobre 2001, accueillie par Philips, à un échange de bonnes pratiques sur la place du doctorant dans la relation industrie-recherche académique.

Trois choix cardinaux

● **Le sujet.** La durée de la thèse en fait un bon instrument pour évaluer une idée à long terme mais, en milieu industriel, il est difficile d'avoir une bonne visibilité sur la pérennité d'un sujet pendant la durée nécessaire à la réalisation d'une thèse. Certains sujets ne sont pas faciles à engager en France, faute de trouver des laboratoires partenaires et des doctorants ambitieux qui acceptent de s'écarter des domaines scientifiques bien balisés.

● **Le laboratoire** est souvent trouvé grâce au réseau relationnel des chercheurs de l'entreprise (approche dite "bottom-up"). Ainsi les deux partenaires travaillent en confiance car ils se connaissent déjà. Pour conserver une ouverture suffisante aux nouveaux laboratoires, les entreprises peuvent faire examiner les projets de thèses par leur conseil scientifique et maintenir des contacts réguliers avec les directions scientifiques des organismes de recherche. Il existe un bon éventail d'aides adaptées à ce genre de partenariats, telles les conventions Cifre, les bourses européennes Marie Curie ou les bourses de docteur-ingénieur du CNRS.

● **Le doctorant.** L'entreprise fait confiance au laboratoire partenaire pour juger de la qualité scientifique des candidats, mais elle se réserve le choix final par l'évaluation de leurs qualités humaines et de leurs potentialités (par une procédure de sélection semblable à celle utilisée lors d'une embauche), d'une part parce qu'une thèse représente un investissement important, d'autre part parce que le doctorant est un futur collaborateur en puissance. Toutefois, les entreprises éprouvent des difficultés à trouver de bons candidats. Le laboratoire partenaire ne connaît pas suffisamment le métier de l'entreprise pour lui proposer à coup sûr les candidats qu'elle attend et celle-ci doit donc souvent faire appel à des intermédiaires comme l'Association Bernard Gregory et utiliser

toutes leurs relations avec les écoles et les universités, leurs contacts avec les organismes, les programmes de recherche en réseau... Le rôle des écoles doctorales n'apparaît pas encore clairement aux entreprises, qui regrettent de n'être pas plus sollicitées.

Pour un bon déroulement du projet

● **La gestion du temps.** Le doctorant est à 90% de son temps dans l'entreprise lorsque celle-ci souhaite bien l'encadrer dans un souci de pertinence industrielle des travaux. C'est typiquement le cas de figure des sujets plutôt appliqués. Il est à 90% de son temps dans le laboratoire lorsque le sujet de la thèse est plutôt fondamental. Il est aussi des entreprises qui n'accueillent pas de doctorants dans leurs locaux pour satisfaire à une politique globale de ressources humaines (pas d'orientation précoce vers tel ou tel métier) ou de recherche et développement (externalisation).

● **L'encadrement.** Dans l'entreprise, le doctorant est encadré par un tuteur de thèse dont le rôle est fondamental tant pour le suivi des travaux que pour l'intégration du doctorant dans l'entreprise. L'encadrement exercé par le laboratoire partenaire est largement tributaire du temps qu'y passe le doctorant. Lorsque celui-ci travaille essentiellement dans l'entreprise, le directeur de thèse, voire le laboratoire partenaire, risquent de ne pas être suffisamment incités à s'investir fortement dans le projet.

● **L'évaluation.** De nombreuses entreprises souhaitent la mise en place de procédures permettant d'effectuer une évaluation à mi-parcours pour décider de la poursuite, de la réorientation ou, même si le cas est très rare, de l'arrêt du projet.



Philips a reçu "le Club" dans les nouveaux locaux de son laboratoire d'électronique à Suresnes. ©Philips

Conclusions

Les entreprises jugent le recours aux doctorants globalement positif : il permet d'évaluer des idées à long terme avec le concours de laboratoires académiques et de diversifier et renforcer les relations scientifiques avec la recherche publique. Le doctorant apporte une contribution significative à l'innovation de l'entreprise, qui peut se mesurer par les dépôts de brevets, les publications, voire même des transferts dans des produits.

Dans le cadre de leurs partenariats avec la recherche académique, les entreprises considèrent les doctorants comme de futures recrues potentielles. Elles les sélectionnent donc selon leurs critères d'embauche habituels et sont particulièrement attentives à leur encadrement, tant par elles-mêmes que par les laboratoires académiques.

La thèse avec une entreprise permet au doctorant de développer des qualités humaines qui lui permettent de mieux se positionner par rapport à l'entreprise. L'exemple des conventions Cifre montre que même si le doctorant ne reste pas dans l'entreprise où il a fait sa thèse, l'expérience lui est largement profitable pour trouver un autre employeur. ◆

Contact

Club des entreprises de l'ABG

www.abg.asso.fr/adherents/club
club@abg.asso.fr

Les docteurs de l'université de Bourgogne

76% des docteurs diplômés de 1995 à 1997 ont un emploi stable en mai 2000. 13% ont un emploi temporaire et 11% sont en recherche d'emploi.

50% sont chercheurs ou enseignants-chercheurs dans le secteur public (dont la moitié en Bourgogne) et 32% occupent un emploi de cadre dans le privé (dont 20% en Bourgogne).

66% n'ont pas connu de période de chômage avant leur premier emploi, mais également 66% ont occupé un emploi à durée déterminée après la thèse.

34% des femmes connaissent plus de 6 mois de chômage dans les trois ans qui suivent leur soutenance contre 25% des hommes.

22% ont effectué au moins une période en entreprise durant la préparation de leur doctorat, un tiers a participé à des Doctoriales et 15% à d'autres sessions de professionnalisation.

Enquête effectuée en mai 2000, auprès des docteurs de l'université de Bourgogne diplômés en 1995, 1996 et 1997. Ces chiffres ne tiennent pas compte des docteurs âgés de plus de 35 ans au moment de leur soutenance. Considérés comme étant en formation continue, ceux-ci représentent 20% des personnes interrogées. Les docteurs étrangers sont exclus du champ de l'enquête compte tenu des faibles taux de réponse.

RÉFÉRENCE

"Le devenir professionnel des docteurs de l'université de Bourgogne, thèses soutenues en 1995, 1996 et 1997", Stéphane Louvet (observatoire de l'étudiant de l'université de Bourgogne) et Cathy Perret (centre d'études et de recherches sur les qualifications), septembre 2001.

Rapport téléchargeable à :

■ www.u-bourgogne.fr/ODE

Rencontres

Un nouvel EDIFICE à Dijon

Le 30 Octobre 2001, les doctorants de Dijon ont posé la première pierre de leur EDIFICE "Entreprise et Docteur : Imaginons un Futur Innovant à Construire Ensemble". Cette table ronde, première d'une série de quatre rencontres, avait pour thématique l'adéquation entre les compétences du docteur et les besoins de l'entreprise.

6 entreprises ont participé à cette manifestation organisée au centre INRA de Dijon par les associations AAD (Association Avenir Docteur) et Prothéin Dijon (Promotion des Thésards de l'INRA de Dijon) : Amora-Maille (agro-alimentaire), Aventis Pasteur (vaccins et produits immunologiques humains), Laboratoires Fournier (pharmacie), Pascale Ponce Consultant (conseil), Synergence (communication et management) et enfin Vivendi Environnement (services).

Malgré la variété des métiers et des activités représentées, tous les intervenants ont confirmé que le docteur est généralement perçu comme quelqu'un d'autonome, adaptable, sachant souvent manager et expert en un domaine d'étude précis. Ces qualités, associées à de forts potentiels en communication et à une envie de transmettre un savoir (souvent concrétisée par des expériences en enseignement) font de lui, entre autres, un possible formateur ou consultant.

Apprenez à vous connaître, à vous vendre, et... à compter vos pattes !

Chacun a tenu à rappeler combien il était essentiel, d'avoir une vision claire de son projet professionnel. Avant de postuler où que ce soit, il est nécessaire de bien connaître ses propres compétences et potentiels (ses défauts aussi), et de savoir ce que l'on veut en faire dans la structure visée. « Rien n'est plus désagréable, a insisté M. Dutartre, des laboratoires Fournier, que de se trouver face à une personne indécise quant à son avenir professionnel, se projetant à la fois dans la recherche mais aussi et pourquoi pas dans la production ou encore le marketing ! ».

Mais la conclusion revient à M. Geoffroy, chef du département Production Virologie chez Aventis Pasteur : « Si vous montrez votre motivation et savez argumenter vos choix, vous mettez déjà une bonne partie des chances de votre côté. On recherche toujours le mouton à 5 voire 1 000 pattes, mais 4, ça peut parfois suffire ! »

L'équipe EDIFICE



L'équipe organisatrice. De gauche à droite et du 1er au 3ème rang : José Lequeu, Sophie Hachair, Franck Desserrey, Sophie Trouvelot, Fanny Duris et Catherine Sergent.

LES PROCHAINES PIERRES À

1^{er} EDIFICE
Rencontres Entreprises & Docteurs

29 janvier 2002
Le recrutement et les aides au recrutement

26 mars 2002
La création d'entreprise

Informations et inscriptions

EDIFICE

<http://rencontres.edifice.free.fr>

Sophie Trouvelot

03 80 69 30 51, Sophie.Trouvelot@dijon.inra.fr

Franck Desserrey

03 80 39 61 58, fdess@u-bourgogne.fr

Enseignant-chercheur ou homme-orchestre ?

Jeune maître de conférence à l'université Montpellier II, fondateur et vice-président de l'association Contact des doctorants et des docteurs de l'académie de Montpellier, directeur scientifique de la société de biotechnologies Selectbiotics qu'il a aussi créée, Olivier Thaler cumule. C'est son mode de vie. Son secret ? Il n'en a pas et va peut-être devoir réduire la voilure. A moins que chacune de ces activités soit enfin reconnue comme faisant naturellement partie de son métier, celui d'enseignant-chercheur.

Lorsqu'il débute son cursus universitaire, l'objectif d'Olivier Thaler est clair : il veut devenir maître de conférences. A la suite de sa thèse, en 1995, il est ATER (attaché temporaire d'enseignement et de recherche) pendant deux ans puis part en séjour post-doctoral en Nouvelle-Zélande. A son retour, il se présente aux concours de l'enseignement supérieur mais c'est l'échec.

1998 : Olivier Thaler se retrouve au chômage, « une expérience peu agréable », nous confie-t-il. C'est à ce moment qu'il réalise qu'un post-doc supplémentaire ou une énième publication ne changeront pas la donne. Il doit développer une autre alternative, un plan B : « J'ai repensé à mes travaux de recherche avec l'idée de les valoriser. Je visais un contrat avec un industriel ou même, pourquoi pas, la création d'une entreprise. » A la faveur de ce réexamen, il s'aperçoit que les résultats de son sujet de thèse (qui consistait à comprendre le rôle des molécules antimicrobiennes dans l'écologie des parasites) recelait certaines pistes pouvant mener à la découverte de nouveaux antibiotiques. Il contacte Rhône-Poulenc Agrochimie, qui, non sans surprise pour lui, se montre intéressé par son projet et l'embauche sur le champ dans le cadre d'un contrat de recherche avec l'INRA.

Tout vient à point...

Mais cette fois, pas question de mettre tous ses oeufs dans le même panier : il entre en contact avec un incubateur d'entreprises où il élabore son projet de start-up et suit une formation en management. En 1999, il présente à nouveau le concours de maître de conférences. Coup de chance ou premiers fruits de sa nouvelle stratégie ? Il obtient un poste dont le profil colle parfaitement au sien, dans un laboratoire de Montpellier qui plus est.



Maître de conférences, directeur scientifique, fondateur d'une association et... papa à plein temps.

L'année commence et il lui faut préparer les enseignements, démarrer des travaux de recherche : jouer sur les deux tableaux, entrepreneurial et académique, devient délicat. « J'ai pensé abandonner mon projet d'entreprise jusqu'à ce qu'une nouvelle opportunité se présente : la rencontre avec un ancien ami de promo, récemment diplômé d'une formation en gestion des entreprises et à la recherche d'un projet à monter. » Son ami The Duc HUA devient naturellement le porteur du projet. Cependant, les difficultés persistent et c'est justement la situation d'Olivier qui pose problème. « La société de capital-risque la plus adaptée à notre projet refusait de nous financer en raison notamment de la complexité de ma situation, explique-t-il. Le laboratoire où je me trouvais ne me permettait pas d'adapter mes travaux de recherche aux objectifs de l'entreprise. »

Le jeune maître de conférences doit faire un choix : il quitte son laboratoire et rejoint celui de ses premières amours : « Cela a été très libérateur et a apporté beaucoup de cohérence à mon travail ».

Trois millions de francs d'aides diverses à la création d'entreprise

A tel point que le succès est immédiatement au rendez-vous : Selectbiotics est primé au concours national d'aide à la création d'entreprises de technologies innovantes, puis obtient le premier prix de l'AFRT (Association française pour la recherche thérapeutique). D'autres aides suivent de la part du Conseil Régional, d'organismes de recherche et de personnes privées. Au total, les deux entrepreneurs réuniront près de trois millions de francs (460 000 euros). Selectbiotics est créée en avril 2001 et compte aujourd'hui 3 salariés : un ingénieur, un technicien et le porteur de projet devenu PDG. Olivier Thaler détient 15% des parts de la société et, grâce à la loi sur l'innovation de 1999, peut consacrer 25% de son temps à l'entreprise.

S'il estime qu'il est possible pour un enseignant-chercheur de cumuler différentes activités, Olivier avoue qu'à l'heure actuelle, il se heurte à quelques problèmes d'organisation. Par exemple (et bien que la loi de 1999 ne soit pas très claire à ce sujet), il ne peut prendre le temps dédié à Selectbiotics que sur son temps de recherche et non sur son temps d'enseignement. Il lui reste en outre à caser son travail pour l'association Contact « entre midi et deux, le soir et les week-ends », tout en souhaitant que toutes ces activités soient un jour prises en compte au même titre que son travail de recherche. « On pourrait imaginer qu'une carrière d'enseignant-chercheur puisse se construire sur plusieurs années au cours desquelles les activités de valorisation, d'enseignement, de recherche, d'animation etc. domineraient à tour de rôle... » Si on lui en donne les moyens, Olivier Thaler n'est pas à cours d'idées... ♦

Contact

Olivier Thaler

04 67 14 46 66
othaler@univ-montp2.fr

Nouvelles de l'ABG

L'ABG et le CEA signent un accord-cadre

Pascal Colombani, Administrateur général du CEA, René Pellat, Haut Commissaire à l'Energie Atomique et Claude Jablon, Président de l'Association Bernard Gregory ont signé, le 19 décembre 2001 un accord-cadre d'une durée de quatre ans qui met en place une véritable politique de coopération en matière d'insertion professionnelle des jeunes docteurs.

L'Institut National des Sciences et Techniques Nucléaires, établissement d'enseignement supérieur rattaché au CEA qui coordonne, entre autres, la formation par la recherche de l'organisme, est chargé d'animer le réseau des correspondants de l'antenne ABG-CEA.

Faciliter l'accès au marché de l'emploi des jeunes docteurs à l'échelle européenne

L'accord prévoit également de futures formations et actions d'aide à l'insertion professionnelle communes. Le point fort est certainement le lancement du projet Amédée (Accès au marché de l'emploi des jeunes docteurs à l'échelle européenne). Membre de l'ABG depuis l'origine, le CEA participera activement à ce projet qui bénéficie également du soutien du Ministère de la Recherche. D'ici 2003, Amédée donnera naissance à un réseau international de correspondants et à un espace Internet qui permettront de faciliter le recrutement des jeunes docteurs par les entreprises au niveau européen. ♦

Contact

Antenne ABG-CEA

Michelle Bonnin-Mosbah - 01 69 08 88 94
michelle.bonnin-mosbah@cea.fr

Antenne ABG/Société Française de Chimie

Pour s'inscrire à la banque de CV de l'Association Bernard Gregory, les jeunes docteurs doivent normalement s'adresser à l'antenne ABG de l'établissement dans lequel ils ont préparé ou soutenu leur thèse. Mais l'ABG n'est pas présente dans tous les établissements et, dans ce cas, les jeunes docteurs en chimie peuvent désormais s'adresser à l'antenne ABG-SFC, qui les aidera à formaliser leur dossier de candidature, leur prodiguera des conseils et enregistrera leur inscription à l'ABG.

■ Contact : Nicole Leray, 01 42 74 27 87, nicole.leray@abg.asso.fr



Nicole Leray,
responsable de
l'antenne ABG-SFC.

Assemblée générale

La prochaine assemblée générale de l'Association Bernard Gregory se tiendra le 21 mars 2002 au Conservatoire national des arts et métiers, 292 rue Saint-Martin, 75003 Paris.

L'Association Bernard Gregory

MISSIONS :

- Préparer les jeunes docteurs à un premier emploi en entreprise.
- Aider à leur recrutement.
- Promouvoir la formation doctorale dans le monde socio-économique.

RESEAUX :

- **Antennes ABG :**
les animateurs de nos antennes locales guident les jeunes docteurs dans leurs premières démarches et les aident à préciser leur projet professionnel.
- **Entreprises membres :**
en adhérant à l'association, les entreprises s'assurent une ressource en cadres hautement qualifiés et participent à la préparation des candidats.
- **Pouvoirs publics :**
Les écoles, universités et organismes de recherche formant des docteurs sont membres de notre association qui bénéficie du soutien de plusieurs Ministères.



Association Bernard Gregory

www.abg.asso.fr
La vie de l'ABG

Abg-Jobs

www.abg-jobs.com
Le site emploi des jeunes docteurs

Jeunes Docteurs

www.jeunesdocteurs.com
L'actualité de la formation doctorale

Doctoriales

www.doctoriales.com
Les Doctoriales, séminaires de préparation à l'après-thèse

Le Réseau ABG

www.abg.asso.fr/reseau
Le site réservé aux correspondants de l'ABG

Bulletin d'abonnement

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

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

Prénom _____ Nom _____

Fonction* _____

Service / Labo _____

Société / Université _____

Adresse _____

Code postal | | | | | Ville _____ Pays _____

Tél./E-mail* _____

Les informations signalées par une * sont facultatives.

Les informations recueillies pour votre abonnement à Formation par la Recherche sont exclusivement destinées à l'Association Bernard Gregory. Vous disposez d'un droit d'accès, de modification, de rectification et de suppression de ces données (art. 34 de la loi "Informatique et Libertés"). Pour l'exercer, adressez vous à l'Association Bernard Gregory, 239 rue Saint-Martin, 75003 Paris. 01 42 74 27 40

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

Directeur de la rédaction : René-Luc Bénichou

Rédacteur en chef : Fabrice Martin

Comité éditorial : Gérard Bessière, Pascale Bukhari, Michel Delamarre (président), Philippe Gautier, Olivier Glocker, Toufik Kanit, Geneviève Laviolette, Nicole Leray, Laurence Rezeau, Isabelle Thévenin.

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

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