

Le jeune docteur face à son avenir professionnel

Bérangère Labrosse, Consultante-Chargée d'orientation et d'insertion professionnelle au SOIE, Université Claude Bernard Lyon 1.

Le projet professionnel des doctorants de l'université, au moment de la soutenance de leur thèse, est, pour plus de la moitié d'entre eux, de travailler à l'université ou dans la recherche publique. Dans les faits, seuls 40% des jeunes docteurs de chimie ont intégré la recherche publique trois ans après la fin de leur doctorat¹.

Il est donc nécessaire pour chaque futur jeune docteur de se questionner sur son projet professionnel post-doctorat, en amont de la date officielle de fin de thèse et de la recherche d'emploi obligée. Cette réflexion passe par au moins deux étapes : une étape **informative**, concernant la **connaissance des secteurs professionnels visés** et des **compétences qu'ils recherchent** ; une autre **explorative** : le **bilan personnel des compétences du candidat et ses motivations professionnelles**.

1) Connaissance des secteurs professionnels visés

Afin d'avoir une idée la plus précise possible des débouchés existants après le doctorat, de nombreux outils sont à disposition : presse spécialisée par secteurs d'activité, structures d'insertion professionnelle (APEC par exemple), associations² (ABG-intelligence, Club Jeunes de l'AfSep...), services spécialisés de l'université (SOIE à Lyon³, Université de Lyon⁴), etc. Cette liste, loin d'être exhaustive, vise surtout à faire prendre conscience de la diversité des sources possibles, et de la nécessité de mener une veille professionnelle par des canaux variés afin de s'ouvrir à des opportunités qui n'auraient pas *a priori* été identifiées. En effet, il est courant de se focaliser sur des métiers que l'on connaît, des débouchés qui semblent rassurants parce que plus souvent rencontrés dans son activité professionnelle ou ses études. Mais cette facilité risque finalement d'enfermer le futur candidat à la recherche d'emploi dans un secteur professionnel, un type d'activité, alors que d'autres pourraient être envisagés.

Il est également important d'identifier les différents partenaires (institutionnels, académiques, économiques, industriels...) avec lesquels chaque doctorant peut être amené à travailler, au sein du laboratoire, *via* l'université, à travers un champ d'application de la recherche, mais aussi les partenaires rencontrés lors de colloques, de salons, de congrès, de rencontres professionnelles, etc. Ces partenaires seront des **ressources importantes** qui pourront se rendre plus facilement disponibles afin d'échanger, de façon informelle dans un premier temps, sur leur activité professionnelle, leur parcours personnel, et sur les liens entre les deux. Ces prises d'informations informelles permettent de prendre la mesure d'un métier, du fonctionnement spécifique d'une entreprise par exemple, afin d'identifier si celui-ci correspond à ce que va rechercher ensuite le futur candidat. Ces démarches permettront

¹ Céreq : L'insertion des docteurs Enquête Génération 2004 – Interrogation 2007, publication 2010.

<http://www.cereq.fr/index.php/publications/L-insertion-des-docteurs-Enquete-Generation-2004.-Interrogation-2007>

² <http://www.intelligence.fr/>

³ <http://soie.univ-lyon1.fr/>

⁴ <http://www.universite-lyon.fr/doctorat/offres-d-emploi-salons-et-forums-de-recrutement-128961.kjsp?RH=PHD&RF=SalFor2>

également d'avoir des informations plus informelles sur le fonctionnement d'une structure. Suite à ces prises de contact, les candidatures spontanées ou les réponses à annonces sont plus pertinentes, ciblées, percutantes !

Pour ouvrir le champ des possibles professionnels, il est également intéressant de se renseigner sur les activités menées par des docteurs issus de son université, ou sur les entreprises les ayant recrutés.

Par exemple, parmi les docteurs de Chimie, on retrouve des créatrices d'entreprises, des chargées d'affaires, des chargées de recherche, des chefs de projet / ingénieures, des conseillères, consultant, directrices de recherche, enseignantes, enseignantes-chercheuses, post-doctorantes, responsables qualité, responsables de laboratoire⁵, une factrice...

On peut également se renseigner sur les structures ayant recruté des docteurs issus de Lyon1 :



Quelques exemples d'entreprises ayant recruté des docteurs de Lyon1

2) Besoins en compétences dans les domaines de la recherche

Un des reproches fait aux jeunes docteurs postulants dans le privé est leur méconnaissance des besoins en compétences des recruteurs. Il faut donc bien identifier ces compétences, ainsi que les attentes des entreprises, afin de valoriser ses acquis dans le cadre de la thèse, ainsi que la pertinence de son projet professionnel⁶.

Six questions permettent d'aider à la réflexion en la matière :

1. Quelles sont les tendances lourdes en matière d'évolution de l'organisation de la recherche ?
2. Quelles sont les compétences aujourd'hui incontournables chez un chercheur ?

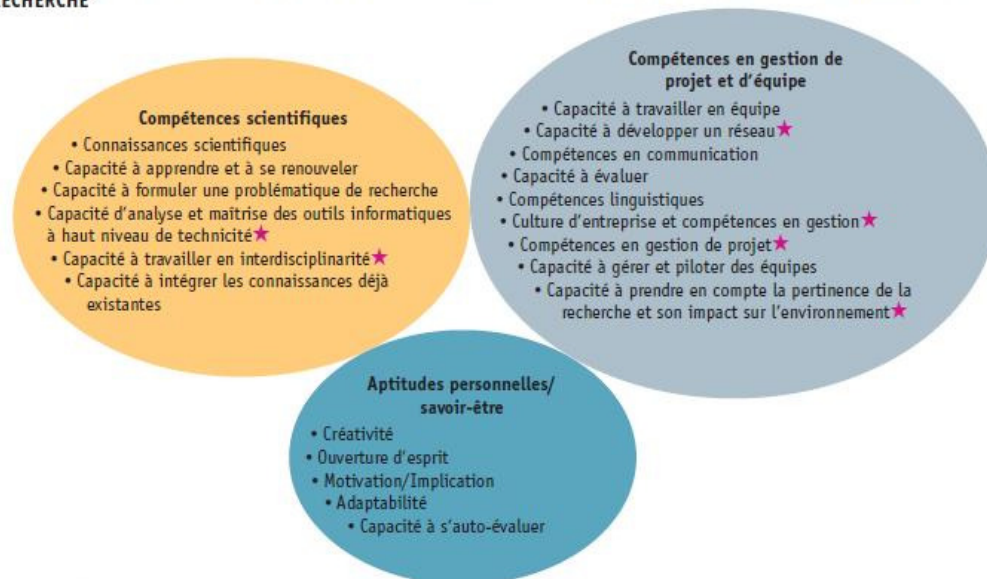
⁵ Ces intitulés de postes étant bien évidemment tenus indifféremment par des hommes et des femmes.

⁶ Etude APEC - DELOITTE CONSEIL, *Les besoins en compétences dans les métiers de la recherche à l'horizon 2020*, novembre 2010, <http://presse.apec.fr/Presse/Communiqués-de-l-Apec/Les-Etudes/Les-besoins-en-compétences-dans-les-métiers-de-la-recherche-a-l-horizon-2020>

3. Lesquelles sont spécifiques à un chercheur débutant et à un chercheur expérimenté ?
4. Comment ces compétences vont-elles évoluer dans les dix prochaines années ?
5. Quel est le niveau actuel de maîtrise de ces compétences ?
6. Quelles sont les actions et stratégies mises en place ou en projet pour produire, attirer, fidéliser les compétences ?

A partir de ces questions, le niveau d'exigence attendu se modifie en fonction de l'expérience de la personne recrutée. Dans le cas d'un chercheur expérimenté, voici une synthèse des attentes principales des recruteurs :

L'IDÉAL TYPE DU CHERCHEUR EXPÉRIMENTÉ : LES VINGT COMPÉTENCES ATTENDUES AUJOURD'HUI ET DEMAIN PAR LES ACTEURS DE LA RECHERCHE*



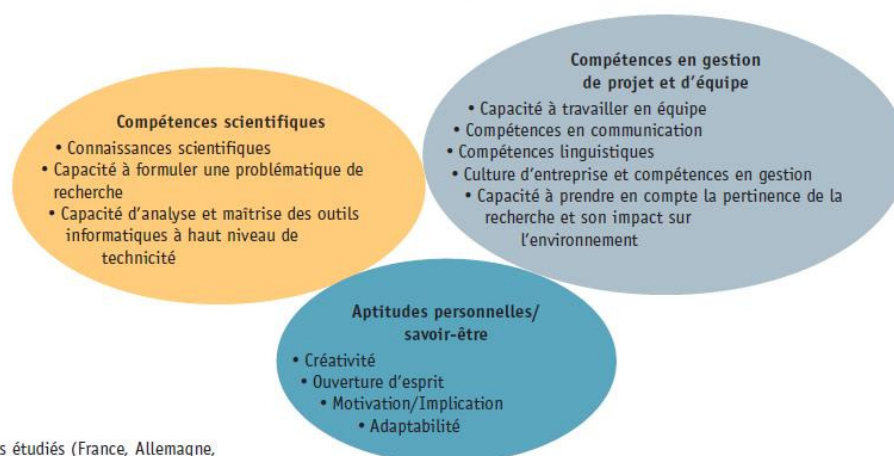
★ Compétence-clé dans les années à venir

* Dans les 8 pays étudiés (France, Allemagne, Finlande, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suisse, Japon et États-Unis)

Source : Etude APEC/DELOITTE 2010

Dans le cas d'un jeune chercheur, il est nécessaire d'insister plus sur les compétences suivantes :

LES 12 COMPÉTENCES ATTENDUES DANS LE RECRUTEMENT D'UN JEUNE CHERCHEUR PAR LES ACTEURS DE LA RECHERCHE*



* Dans les 8 pays étudiés (France, Allemagne, Finlande, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suisse, Japon et États-Unis)

Source : Etude APEC/DELOITTE 2010

C'est à partir de ces attentes des recruteurs que chaque candidat pourra se positionner et mettre en valeur les compétences acquises, *via* le doctorat notamment.

3) Bilan de ses compétences personnelles et de ses motivations professionnelles

Une fois son « marché » identifié, ainsi que les attentes des recruteurs, il est fondamental de faire le point sur son projet et ses objectifs professionnels, mais également personnels, sur ses compétences et la façon de les mettre en valeur⁷. Ce travail prépare la réalisation des CV et des lettres de motivations, qui doivent être adaptés de façon systématique au poste pour lequel on candidate. **Il n'y a en effet pas de candidature-type, chacune devant être adaptée en fonction d'un contexte professionnel, d'un secteur d'activité, de la personne à laquelle on s'adresse, du projet professionnel que l'on met en avant.** Le recruteur doit être rassuré sur les compétences du candidat et sa connaissance du milieu professionnel auquel il s'adresse. Il convient alors de valoriser la thèse comme une expérience professionnelle à part entière, de bien identifier les points forts valorisables pour la candidature. Il est également important d'identifier les aspects de sa personnalité que l'on désire mettre en avant et les moyens de les présenter, *via* des activités extra-professionnelles ou universitaires, des centres d'intérêts particuliers. En effet, le recruteur cherche chez le candidat une personnalité qui va devoir s'intégrer à une équipe déjà existante, dans un contexte professionnel qui lui est propre. D'où l'importance de donner des indices significatifs de ce qui peut motiver le candidat en dehors de ses compétences professionnelles pures. Ces points, professionnels et personnels, mis en avant par le candidat, rendent crédibles cette candidature, donnent envie au recruteur de rencontrer le postulant, et servent de point de départ à un échange constructif lors de l'entretien.

Etre le plus clair et le plus précis possible dans la présentation de ses expériences, de ses acquis, de ses compétences est donc primordial. En effet, plus les situations seront explicites et parlantes pour le recruteur, plus simple sera la possibilité d'imaginer un transfert des acquis antérieurs dans un nouveau cadre professionnel. Il ne faut pas hésiter à se positionner comme *Doctorant-Chercheur dans le centre de recherche X de l'université Y*, indiquer clairement le poste et l'employeur, caractériser de façon précise *les axes de travail, l'équipe, les références, les partenariats* développés; donner des objectifs clairs, préciser les méthodes et moyens utilisés, etc. Il faut sélectionner **l'argument le plus pertinent ainsi qu'une ou deux informations secondaires, qui peuvent donner envie au recruteur d'en savoir plus sur le candidat.** Préférer à un intitulé de thèse ou de recherche très technique la présentation de ce qui a concrètement été traité, les solutions auxquelles on a abouti. Veiller à être compris par des non-spécialistes, ce qui sera également une preuve de sa capacité à vulgariser le contenu des travaux effectués. En effet, une partie des recrutements est faite par des recruteurs extérieurs ou des spécialistes des ressources humaines, pour lesquels l'état de la recherche peut s'apparenter à une langue exotique, mais qu'il faut réussir à convaincre malgré tout afin de rencontrer ses pairs !

Dans l'imaginaire collectif des recruteurs, les jeunes docteurs et doctorants en entreprises peuvent être desservis par :

- leur méconnaissance de la notion de Marché et des impératifs de performance/rentabilité dans des délais courts,

⁷ Enquête Adoc Talent Management, *Compétences et employabilité des docteurs*, janvier 2012, <http://www.adoc-tm.com/rapport.pdf>

- peu ou pas de connaissance du monde de l'entreprise : code, culture, vocabulaire...,
- un manque d'habitude au management d'équipe alors qu'ils postulent sur un emploi de cadre,
- pas assez opérationnel en langues,
- la faiblesse du réseau des Docteurs en entreprise.

Ces représentations des professionnels à l'égard des doctorants et jeunes docteurs ne reflètent pas toujours, et même loin de là, les compétences réelles des candidats et leurs réalités professionnelles antérieures. Mais c'est en connaissant ces réticences qu'il sera possible de les démentir et les faire évoluer, en prouvant par exemple que les communications scientifiques et les sources bibliographiques sont plus que souvent en anglais, en insistant sur tel point de son parcours montrant sa capacité à travailler en équipe et gérer les interactions interpersonnelles, etc.

En un mot, oser !

- Se rassurer sur ses savoir-faire, savoir-être et compétences pour pouvoir rassurer en retour ses interlocuteurs,
- Se montrer professionnel dans sa recherche d'emploi,
- Profiter d'une période d'ouverture économique et politique forte sur la recherche,
- Confirmer si besoin est qu'on n'est pas là par hasard : chaque doctorant et jeune docteur a passé un nombre certain d'étapes, franchi avec succès moult sélections ; ses parcours universitaires et professionnels ont une cohérence qu'il faut identifier, et chaque recherche d'emploi s'inscrit dans cette même logique.

De plus, il est nécessaire de contribuer à construire son **réseau**, à créer du lien entre l'université, la recherche publique, les laboratoires avec lesquels on travaille, les recruteurs, les partenaires rencontrés au cours des études et activités professionnelles. Pour identifier et alimenter son réseau professionnel - annuaires d'anciens, réseaux sociaux en ligne, associations de docteurs... et pour asseoir plus encore sa légitimité : plus le candidat montrera qu'il connaît son sujet, plus il donnera de preuves sur sa capacité à transférer ses compétences dans une nouvelle structure, plus il rassurera son interlocuteur et trouvera sa place dans des fonctions correspondant à ses attentes.

En conclusion

La recherche d'emploi se prépare et tout autant la réflexion sur ses projets et objectifs professionnels. Les méthodes préconisées sont très proches de celles utilisées dans le cadre de la recherche et le CV s'apparente beaucoup au poster présenté lors de communications scientifiques : il doit être clair, synthétique, donner des informations en support à la présentation mais sans être trop lourd pour ne pas surcharger le visuel, appâter le lecteur afin de lui donner envie d'en savoir plus sur le sujet (le candidat en l'occurrence) et en dernier lieu déclencher un rendez-vous.

Cette rigueur de la présentation et de la démarche effectuée augure d'un parcours professionnel investi et volontaire, d'une capacité à construire sa propre carrière.