

# « Sensibiliser les doctorants à l'importance de leur insertion » (Laurent Masscheleyn, RD2 Conseil)

Paris - Publié le lundi 30 mars 2015 à 9 h 05 - Interview n° 36756 - Imprimé par ab. n° 25424 « Les docteurs en sciences humaines sont plus difficiles à insérer en entreprise que les autres, hormis dans quelques domaines comme les politiques publiques ou le marketing. C'est également très compliqué en ce moment pour les docteurs en chimie et en biologie pure car il y a énormément de candidats (...). À l'inverse, les docteurs spécialisés en informatique, dans l'électronique des systèmes embarqués, la mécatronique ou les medtech [biotechnologies et technologies médicales] sont très recherchés », explique Laurent Masscheleyn, dirigeant de RD2 Conseil, un cabinet spécialisé en recrutement de jeunes docteurs dans des entreprises privées, lors d'un entretien accordé à News Tank le 30/03/2015.

## Les jeunes docteurs sont-ils appréciés par les entreprises ?

Les dirigeants d'entreprise ont souvent peur de recruter des docteurs issus de l'université. Dans quelques grands groupes, comme Thales, Renault, Safran ou Solvay, il existe des processus balisés, c'est là que se trouve le gros du stock. Mais, attention aux contresens, en entreprise, le terme consacré pour désigner un chercheur, c'est ingénieur R&D et, de fait, ce sont le plus souvent des ingénieurs qui sont recrutés pour faire de la recherche. Les dirigeants d'entreprise ont souvent peur de recruter des docteurs issus de l'université. C'est plus particulièrement vrai dans les PME et start-up alors que c'est là que se développe l'emploi de demain.

Du point de vue d'un patron de PME, le docteur est un « Géo Trouvetou » qui sera incapable de respecter des délais ou de s'insérer dans une hiérarchie. En outre, recruter un ingénieur c'est facile : il y a chaque année des classements des différentes écoles qui paraissent dans la presse... Il est donc aisé de savoir ce que vaut tel ou tel diplômé et combien il coûte. À l'inverse, quand elles veulent recruter un docteur, les entreprises se trouvent face à une « nébuleuse » de laboratoires, d'écoles doctorales, d'organismes publics et para-publics.

## Dans ces conditions, comment les jeunes chercheurs issus de l'université peuvent-ils se faire recruter dans le privé ?

Il faut faire de la pédagogie auprès des recruteurs. Il faut tout d'abord qu'ils soient coachés par leur université. Dans ma carrière j'ai eu à recruter des scientifiques qui, à la question : « Pourquoi voulez-vous travailler chez nous ? » me répondaient : « parce que j'ai loupé les concours du CNRS ». C'est typiquement le genre de discours qui pénalise le candidat et, plus largement, l'ensemble des docteurs. Il faut également faire de la pédagogie auprès des recruteurs. Lorsque je vais les voir, bien souvent les dirigeants de PME m'expliquent qu'un docteur ne leur servirait à rien car ils ne font pas de recherche. Pour eux, il y a une dichotomie entre la recherche fondamentale, ce à quoi se destinent

les chercheurs, et la recherche appliquée, la R&D, qui permet de développer des produits, des applications...

Il y a pourtant de nombreux docteurs qui seraient parfaits pour l'entreprise et, surtout, ils peuvent apporter quelque chose de plus par rapport à un ingénieur généraliste : une compétence de véritable expert dans un domaine. Un docteur est quelqu'un qui a fait une veille technologique sectorielle pendant des années, il connaît l'état de l'art mieux que quiconque.

## Quel est le profil du docteur adapté au monde de l'entreprise ?

Le profil rêvé des entreprises, c'est un diplômé d'école d'ingénieurs qui a fait une thèse en contrat Cifre (Convention industrielle de formation par la recherche) et a effectué plusieurs stages tout au long de sa scolarité. Maintenant, tous les types de profils peuvent intéresser les entreprises, à partir du moment où le candidat a fait le choix définitif de postuler dans l'opérationnel et qu'il sait mettre en avant son expérience et son expertise.

## À l'inverse, quel serait le « pire profil » pour une entreprise ?

Le candidat ingénieur commence à réfléchir à son insertion professionnelle dès son entrée à l'école. Le candidat « dramatique », c'est le docteur qui rate un concours, fait un post-doc, voire deux, puis commence à réfléchir à son avenir dans le secteur privé en toute fin de parcours... Une entreprise, c'est un univers compétitif et il faut savoir que le candidat ingénieur qui postulera contre le docteur, commence à réfléchir à son insertion professionnelle dès son entrée à l'école, il apprend aussi à se présenter et à mettre en avant ses compétences tout au long de sa scolarité.

## En termes de spécialités, quelles sont celles les plus recherchées ?

Les docteurs en sciences humaines sont beaucoup plus difficiles à insérer en entreprise que les autres, hormis dans quelques domaines comme les politiques publiques ou le marketing. C'est également très compliqué en ce moment pour les docteurs en chimie et en biologie pure car il y a énormément de candidats sur le marché alors même que les grands groupes ont tendance à délocaliser ou à réduire leurs effectifs en R&D.

À l'inverse, les docteurs en informatique, spécialisés notamment dans les domaines de la réalité virtuelle, de la sécurité, de la websémantique ou du Big Data sont très recherchés. Les docteurs spécialisés dans l'électronique des systèmes embarqués, la mécanique ou les medtechs sont également des profils qui peuvent potentiellement intéresser, dans les start-up notamment.

## Comment les directeurs de laboratoire et plus largement les universités peuvent-ils favoriser l'insertion de leurs docteurs ?

L'erreur type du docteur, c'est de présenter un CV trop académique. L'erreur type du docteur, c'est tout d'abord de présenter un CV trop académique, avec le sujet de la thèse en détail et trois pages de publications derrière. Un CV orienté entreprise doit mettre en avant des compétences et des expériences, avec des mots clés qui parlent. Les universités devraient vraiment obliger les doctorants à mener une réflexion sur leur CV et sur la manière de présenter, les bons termes à utiliser.

Par exemple, un candidat à un poste en entreprise doit préférer l'expression « travail en équipe » qui fait « pro », plutôt que celui de « travail de groupe » qui fait étudiant. Les candidats doivent également apprendre à communiquer autour de leur candidature. Souvent, dans les entretiens, les docteurs expliquent leurs compétences sous l'unique angle de la problématique scientifique de leur thèse. Ils ne savent clairement pas se mettre en valeur, c'est flagrant. Leur université devraient ainsi leur apprendre à vulgariser leur sujet de thèse, à synthétiser leur présentation de soi, à maîtriser l'anglais aussi...

Les universités doivent sensibiliser les doctorants à l'importance de leur insertion future dès leur entrée en thèse. Elles devraient régulièrement faire des piqûres de rappel à leurs thésards pour leur dire : « pensez à votre insertion, il n'y a pas que les carrières académiques pour les docteurs ». Les écoles d'ingénieurs font ça et cela marche. Elles pourraient aussi inviter les entreprises à donner des conférences sur des thématiques particulières, comme cela existe en écoles de commerce.

## Certaines universités sont-elles plus efficaces que d'autres en ce domaine ?

Des universités à Lyon ou Montpellier par exemple ont déjà pris conscience de l'importance de l'insertion professionnelle et organisent des journées pour l'emploi des docteurs. Plus généralement, nombre d'universités organisent désormais des « Doctoriales », ces séminaires thématiques ouverts aux doctorants de toutes les disciplines pour préparer à la recherche d'un emploi. Ils comprennent des modules pour apprendre à valoriser ses compétences, communiquer devant un auditoire, vulgariser ses travaux de recherche... Mais ne durent qu'une semaine.

De son côté, l'université de Grenoble organise des formations en cours de thèse sur la façon de rédiger un CV, la façon de se présenter, mais ces formations ne sont pas obligatoires. En conséquence, ce sont souvent les doctorants qui en ont le moins besoin qui s'y rendent.

### **RD2 Conseil**

RD2 Conseil est un cabinet de recrutement spécialisé sur la recherche de jeunes docteurs « pour les besoins en R&D des PME innovantes et entreprises privées, souhaitant se doter de compétences scientifiques pointues et de réelles ressources humaines en matière d'innovation. »