

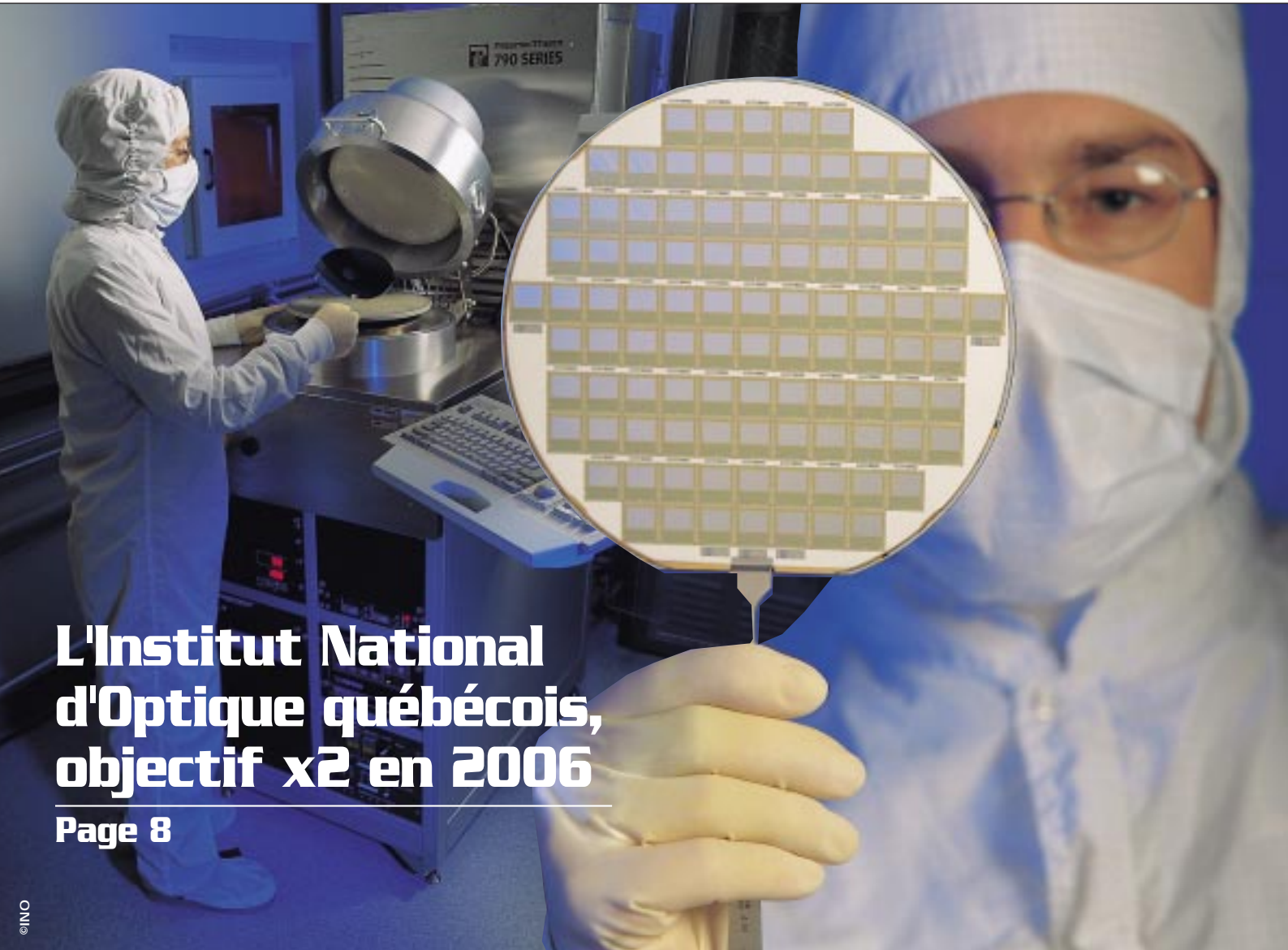
FORMATION PAR LA RECHERCHE

74

Mars 2002

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

ISSN 0754-8893



L'Institut National d'Optique québécois, objectif x2 en 2006

Page 8

Les nouvelles technologies optiques et photoniques au service des entreprises de télécommunication. Photo : fabrication de couches minces diélectriques et matrices bolométriques.

EDITORIAL

Les docteurs au cœur de la nouvelle politique d'innovation

Jean-Michel Dalle

Economiste et directeur de l'incubateur Science Pratique

Depuis 1997, la France s'est dotée d'une nouvelle politique d'innovation, soutenue par tous les acteurs économiques, institutionnels et politiques, et axée sur la création d'entreprises : possibilités offertes aux chercheurs par la loi sur l'innovation, concours de création d'entreprises, incubateurs, fonds d'amorçage... Une politique qui a porté ses premiers fruits plus vite que prévu en termes d'entreprises et d'emplois. Une

politique en avance sur celles de nos voisins européens. Une politique dont les docteurs et post-doctorants ne sont pas absents, loin de là.

Ils forment même l'un des principaux bataillons de créateurs d'entreprises innovantes aux côtés des chercheurs statutaires et cette évolution correspond bien à leur nouvel appétit pour des trajectoires plus variées. Le choix implicite de ces jeunes docteurs qui trouvent une reconnaissance hors du strict champ scientifique va-t-il s'inscrire en creux dans la pyramide des âges de la recherche publique ? C'est un enjeu que le nombre décroissant de candidats au doctorat rend plus aigu encore au moment même où plus de postes sont à pourvoir. La nouvelle politique d'innovation n'est pas sans conséquences pour le monde de la recherche et la place qui est faite aux jeunes chercheurs devra en tenir compte. ♦

Et aussi...

L'ABG en 2001

Pages 6-7

Formations à l'encadrement de thèse au CEA

Page 3

Les carrières des docteurs en entreprises

Page 9

EN BREF

Bourses et aides à la mobilité internationale

Le ministère des Affaires étrangères maintient sur son site web un solide répertoire des soutiens financiers dont peuvent bénéficier les Français qui vont étudier ou faire des stages à l'étranger. Ce répertoire existe aussi sous la forme d'un guide imprimé qui recense les organisations internationales, nationales et régionales, les associations, fondations et autres organismes privés, français ou étrangers, qui octroient des bourses d'aide à la mobilité. Des fiches détaillées en précisent systématiquement les finalités, modalités et calendriers.

■ **Bourses et aides à la mobilité internationale**
Ministère des Affaires étrangères, Direction générale de la coopération internationale et du développement, 2001, La Documentation française (12 €)

■ www.diplomatie.gouv.fr/cooperation/universitaire/boursiers/

Volontaires internationaux

Le volontariat international offre aux jeunes (28 ans maximum) l'opportunité d'acquérir une expérience professionnelle à l'étranger, dans les ambassades de France, les postes d'expansion économique, les chambres de commerce, les entreprises françaises, les organisations non gouvernementales... Il permet aussi aux jeunes chercheurs de poursuivre un projet de recherche à l'étranger. Le Centre d'Information pour le Volontariat à l'International (le CIVI) publie de nombreuses propositions et il est, bien sûr, toujours possible de monter son propre projet dans le cadre du "VI."

■ www.civiweb.com

Les femmes dans les instances scientifiques

Selon une étude de l'Observatoire des Sciences et Techniques (OST), la participation des femmes aux instances scientifiques d'évaluation, de stratégie ou d'administration est passée de 15% durant la période 1984-1989 à 23% durant celle de 1999 à nos jours. A noter qu'elles sont toujours moins bien représentées parmi les membres nommés (21%) que parmi les élus (27%).

■ www.obs-ost.fr/pub/F&Stotal110202.pdf

34 ans et 3 mois

C'est l'âge moyen de recrutement des Maîtres de conférences en 1999. Aux deux extrêmes : les femmes scientifiques (30 ans et 9 mois) et les hommes littéraires (38 ans et 11 mois)

■ Note d'information 02-06, mars 2002, Direction de la programmation et du développement, Ministère de l'éducation nationale.

Actualités

C'est le printemps ! (technologique, à Saclay, le 4 avril)

Les deux éditions précédentes du printemps technologique de Saclay Scientipôle avaient attiré chacune plus de 300 doctorants de tous horizons scientifiques venus rencontrer les entreprises, essentiellement des PME-PMI. Cette année, le programme prévoit une conférence-débat intitulée "Docteurs-entreprises : les attentes réciproques" et des tables rondes traiteront du docteur, "acteur de l'innovation dans l'entreprise" en apportant les points de vue de docteurs travaillant en entreprise. Les doctorants pourront également bénéficier de conseils individuels sur leur projet professionnel au point d'information emploi animé par l'Association Bernard Gregory.

Cette manifestation est organisée conjointement par l'Adaen, un collectif pluridisciplinaire pour la promotion des docteurs dans les entreprises, la Chambre de commerce et d'industrie de l'Essonne et l'association des entreprises du plateau de Saclay, Ile de Science Industrie.

■ **Inscriptions et informations : www.printemps-technologique.org**



Bouquins



R&D Mode d'emploi

Si, à travers ces six études de cas, la DiGITIP (Direction Générale de l'Industrie, des Technologies de l'Information et des Postes du Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie) ne manque pas –et c'est bien naturel– de montrer par quels moyens les pouvoirs publics soutiennent la R&D industrielle, l'ouvrage atteint également à son second objectif, énoncé en introduction par Christian Pierret, Secrétaire d'Etat à l'Industrie : « *montrer le rôle joué par la R&D industrielle dans le développement des entreprises et de l'économie dans son ensemble.* »

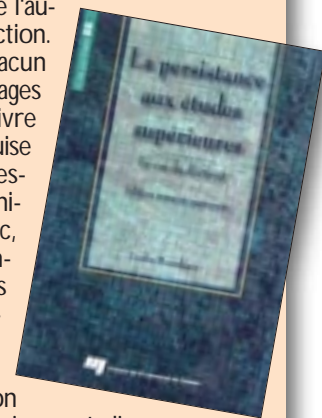
La R&D industrielle, une clé pour l'avenir, six cas exemplaires d'entreprises,

DiGITIP, Les éditions de l'Industrie, col. Mode d'emploi, Paris 2001.

L'ouvrage est téléchargeable sur : www.industrie.gouv.fr/r&d et disponible auprès de Janine Prot, DiGITIP, 01 53 44 93 28 janine.prot@industrie.gouv.fr

Traverser le désert

« Ce livre s'adresse à tous les étudiants qui, comme moi, vivent ou ont vécu la solitude et le doute constant face à leur capacité d'aller au bout de leur projet d'études », explique l'auteur en introduction. A travers chacun des six témoignages qu'elle nous livre (dont le sien), Louise Bourdages, professeur à la Télé-université du Québec, cherche à comprendre quel sens véritable les candidats au PhD confèrent à un projet de formation qui leur demande cinq, sept, dix ans de persévérance et d'investissement personnel. Nous sommes dans le monde des sciences humaines et de l'éducation et toutes les personnes qui ont participé à l'étude exerçaient par ailleurs une activité professionnelle dans le milieu universitaire. Précisons tout de même que l'intention de l'auteur « *n'est pas de dépendre l'expérience doctorale comme un fait héroïque mais comme l'une des aventures intellectuelles et émotives les plus exigeantes pour quiconque doit à la fois consacrer du temps et de l'énergie au reste de la vie quotidienne.* »



La persistance aux études supérieures, le cas du doctorat,

Louise Bourdages, col. enseignement supérieur, Presses Universitaires du Québec, 28 dollars canadiens (20,10 €)

Encadrer une thèse au CEA

Depuis deux ans, l'Institut National des Sciences et Techniques du Nucléaire (INSTN) forme les chercheurs du CEA à l'encadrement de thèses. Un effort d'autant plus notable que le CEA accueille près de 750 doctorants dans ses laboratoires et que la plupart de leurs "encadrants" ne sont pas officiellement directeurs de thèses. On les appelle les "correspondants CEA" et cela ne les empêche pas de prendre le projet scientifique, personnel et professionnel de "leurs" thésards au sérieux. La preuve.

Au petit matin, quelques voitures viennent troubler la tranquillité de la forêt de Saint Lambert des Bois, dans la région parisienne. Quel mystérieux office va-t-il avoir lieu au fond de cette clairière où s'étend le centre de séminaires Port Royal ? Les freins à mains se serrent et les premiers échanges naissent spontanément autour d'un café d'accueil. Les nouveaux arrivants ont chacun leur mot de passe : « -Moi je suis de la DSM, -Moi je dépends de la DAM, -Bonjour, je m'appelle Michelle Bonnin-Mosbah, je suis responsable pédagogique de formations à la CFR de l'INSTN et j'anime cette formation à l'encadrement et à la valorisation de la thèse... »¹

Une dizaine de chercheurs du CEA (Commissariat à l'Energie Atomique) et un de l'ONERA (Office National d'Etudes et de Recherches Aérospatiales) sont venus y assister, certains pour se préparer à recevoir "leur" premier thésard, d'autres pour apprendre à mieux gérer les relations avec les partenaires industriels ou académiques des thèses qu'ils encadrent, d'autres encore pour se donner plus de chance d'obtenir un financement de thèse en cochant la case "j'ai suivi la formation à l'encadrement et à la valorisation de la thèse" sur le formulaire de proposition de sujet de thèse.

La thèse pose question

Après quelques rappels sur l'existence de la Charte des Thèses, sur le marché de l'emploi des docteurs, sur la nécessité pour les doctorants de gérer à la fois un projet de recherche et un projet professionnel et sur les actions de l'Association Bernard Gregory (Michelle Bonnin-Mosbah est également coordinatrice de l'antenne ABG du CEA) et de l'INSTN, on entre dans le vif du sujet. La liste des questions s'allongent sur le "paper board" : « Quel niveau d'assistance ou d'autonomie faut-il accorder au thésard ? Comment encadrer une thèse dans un autre domaine technique que le sien ? Comment faire valoir la

contribution du CEA à une thèse que l'on encadre effectivement, mais dont on n'est pas le directeur, ni le partenaire industriel ? Comment conserver la maîtrise d'une thèse que l'on n'encadre pas réellement ? Comment gérer la divergence d'intérêts entre l'industriel qui veut des résultats, le directeur de thèse qui veut des "publis" et le thésard qui veut des compétences et un emploi à l'arrivée ?... »

La gestion de projet, une démarche scientifique

Les interventions qui suivent ne prétendent pas répondre à toutes les questions mais apportent quelques éléments essentiels comme la nécessité de formaliser la thèse comme tout projet, en définissant particulièrement les objectifs, les délais, les ressources et les risques ainsi que les marges de manœuvre dans chacune de ces dimensions. « C'est une démarche scientifique et c'est formateur pour le thésard », insiste Claude Chapelier, du CEA de Grenoble.

Au delà des techniques de gestion de projet, Jean-Luc Mermet, consultant, remet ensuite le facteur humain à sa véritable place (la première), en s'attachant aux relations entre doctorant et encadrant. Au cours de la deuxième journée, sont prévus une table ronde sur le thème de l'insertion professionnelle des docteurs et un atelier sur la mise en pratique des concepts et des méthodes acquis durant le stage. Et attention ! Dans huit mois, on se retrouve et on fait le point, cela s'appelle "la piqure de rappel".

Contact

Michelle Bonnin-Mosbah

01 69 08 88 94
mbonninmosbah@cea.fr
www-instn.cea.fr

TEMOIGNAGES

Christophe Rabouille,
laboratoire des sciences du climat
et de l'environnement (LSCE)



« Cette formation est tombée particulièrement à point, juste avant que j'accueille ma première thésarde. Avant, je ne me posais

pas trop la question du devenir des docteurs en dehors de la recherche académique. Depuis, j'en ai parlé avec elle et je l'ai poussée à creuser différentes pistes dès le début de sa thèse. Elle travaille sur un projet de recherche que j'ai initié et j'essaie, peu à peu de lui repasser les rênes de la gestion du projet pour qu'elle ait une idée des coûts, de la manière dont on fait une demande de renouvellement, dont on rend compte de nos résultats etc... J'ai aussi pris conscience qu'une bonne dynamique relationnelle ne se construit pas toute seule, qu'il faut la préparer, la rationaliser, la cadrer. Cela m'a d'ailleurs beaucoup servi à l'arrivée du nouveau technicien de l'équipe. »

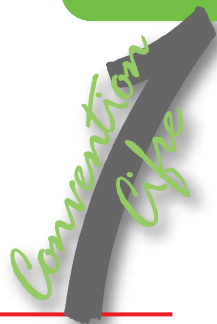
Doris Neumann,
Service d'Astrophysique (SAP).

« C'est une responsabilité d'encadrer un thésard et il vaut mieux y être préparé. Voir la thèse comme un projet dont le chef est le doctorant m'a permis



de bien définir les rôles dès le départ et cela me sert quotidiennement de repère pour savoir jusqu'à quel point je dois l'aider et quelles sont nos responsabilités à chacun. J'ai également été sensible au fait qu'il faut évoquer la question de la vie après la thèse avec nos doctorants et que nous avons des renseignements à leur donner à ce sujet. »

¹ DSM : Direction des Sciences de la Matière
DAM : Direction des Applications Militaires
CFR : Coordination de la Formation par la Recherche



Enquête sur les Cifre en sciences de gestion

Stéphan Bourcieu
INT Management & ISEOR - Université Lumière-Lyon 2

Pensées et conçues pour les sciences exactes, les conventions Cifre se sont progressivement ouvertes aux sciences humaines et sociales. Et quoi de plus naturel si, parmi celles-ci, les sciences de gestion sont particulièrement intéressées par cette étroite association entre l'entreprise et le milieu académique ? Ce champ disciplinaire se définit en effet sans ambiguïté par son objet : l'entreprise. Notre enquête auprès des doctorants Cifre permet de mieux apprécier les méthodes de recherche mises en oeuvre ainsi que la nature des résultats de ces thèses pour les entreprises.

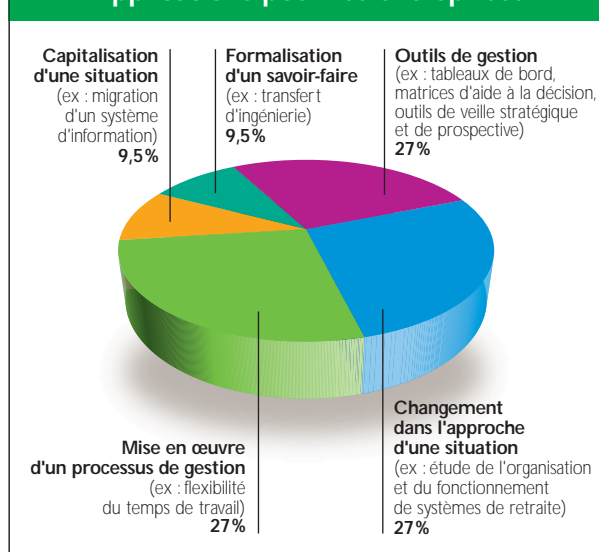
Pour 86% des doctorants Cifre interrogés, la méthode utilisée nécessite une présence physique et une relation approfondie avec le terrain. La recherche-action et la recherche-intervention, utilisées dans plus de 53% des cas, supposent un haut niveau de coopération entre le chercheur et les acteurs autour d'un projet défini. Le doctorant doit donc être accepté par ses interlocuteurs dans l'entreprise et, dans 93% des cas, il estime y parvenir.

L'objet des recherches est, à 81%, l'évolution d'un phénomène (approche dynamique) plutôt que l'étude d'une situation (approche statique) mais la relation doctorant-entreprise est davantage déterminée par les objectifs qui sont de trois types : aider à transformer le système étudié (39,5%) ; modéliser son fonctionnement par une meilleure compréhension des pratiques et des comportements (32,6%) et enfin, identifier dans la littérature des modèles possibles de fonctionnement pour, ensuite, les tester dans les entreprises (27,9%).

Quels résultats pour les entreprises ?

Quant à la délicate question des retombées des recherches, malgré la difficulté que représente leur évaluation et surtout le délai généralement nécessaire à

Applications pour les entreprises



leur apparition (la mise en oeuvre d'une stratégie innovante ou de nouveaux modes de management ne produisent d'effets mesurables qu'à long terme), près de 22,6% des doctorants estiment que leurs travaux ont d'ores et déjà généré des applications pour l'entreprise (voir le graphique ci-dessus).

Les conventions Cifre apparaissent comme un outil adéquat pour impliquer fortement le doctorant sur le terrain et le placer dans les meilleures conditions pour répondre aux attentes des entreprises et donner à ses recherches un réelle dimension opérationnelle. ◆

Contact

Stephan Bourcieu

01 60 76 42 28
stephan.bourcieu@int-evry.fr

La Cifre facilite l'accès au terrain

Isabelle Huault est professeur de gestion à l'université Paris-XII et les conventions Cifre, elle connaît : elle en a bénéficié pour effectuer sa propre thèse chez Peugeot et aujourd'hui elle les utilise pour permettre à ses doctorants de travailler "sur le terrain".

Malgré les propositions qu'elle a reçues à l'issue de sa thèse Cifre sur la multinationnalisation des grandes entreprises et la gestion des cadres, Isabelle Huault a choisi la voie de « la recherche, la réflexion, la théorie et la conceptualisation plutôt que de l'action ».

Mais l'entreprise reste au cœur de ses préoccupations : « Dans le domaine de la gestion des ressources humaines vient généralement un moment où il faut aller sur le terrain et effectuer des études de cas approfondies. La convention Cifre est un levier précieux pour s'introduire dans une entreprise, s'y immerger, bien comprendre tous ses processus, toutes les interactions entre ses acteurs, sa trajectoire, son histoire... Cela représente un bénéfice majeur en termes de méthodologie. »

Bien sûr les Cifre en gestion n'échappent pas à la relative schizophrénie qui est la loi du genre car « les entreprises, elles, sont plutôt demandeuses de prescriptions pour l'action, d'applications managériales à court terme comme elles en attendraient d'un consultant. » De fait, les Cifre en gestion finissent assez souvent par devenir consultants. La formation par la recherche et l'expérience unique de vivre trois ans au cœur du sujet leur confère, c'est sûr, un "avantage compétitif" non négligeable. ◆

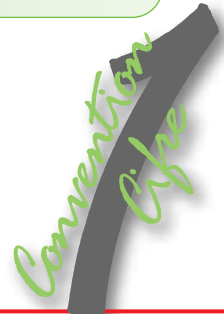
Fabrice Martin

Contact

Isabelle Huault

isabellehuault@wanadoo.fr

Un œil sur la veille technologique



Ingénieur dans la branche "thermique moteur" de Valeo où il a effectué son doctorat en convention Cifre, Bertrand de Frémont a été recruté récemment par l'équipementier automobile pour développer la veille technologique. Regard sur un domaine récent et bien particulier de la recherche en gestion.

Après son DEA, Bertrand de Frémont s'apprêtait plutôt à chercher un emploi, mais lorsque Valeo contacte son labo (le Laboratoire de valorisation de l'information de l'université d'Aix-Marseille III) pour proposer un sujet de thèse en veille technologique, il change son fusil d'épaule : « *le projet de Valeo correspondait à mon projet professionnel, la thèse en plus* », explique-t-il.

La méthodologie adoptée, dite de "recherche-action", est une observation participative qui permet au doctorant d'étudier un aspect de la gestion de l'entreprise, tout en acquérant les compétences professionnelles d'un praticien.

Observant "les forces en présence", Bertrand de Frémont gagne la confiance des différents acteurs informels de la veille technologique et découvre bien vite que « *c'est l'aspect humain qui nécessite le plus d'attention* ». Parallèlement, il structure et coordonne le processus de veille technologique qui n'existait encore que de façon éparse et embryonnaire en développant de nouveaux outils (bases de données, Intranet...)

« *En trois ans, j'ai pu tout à la fois prouver que le besoin pressenti par l'entreprise était bien réel, faire mes preuves à titre personnel et assimiler la culture d'entreprise Valeo qui est très forte.* » C'est donc en toute logique que Valeo l'embauche à l'issue de sa thèse

pour poursuivre le développement d'un système de veille déjà fonctionnel mais toujours perfectible.

« *Le luxe de la thèse, se souvient-il, c'est d'avoir le temps de prendre du recul sur sa pratique avec un esprit critique et l'obligation de formaliser et de conceptualiser son travail. Sans compter l'opportunité, précieuse dans ce secteur récent et très valorisé où les difficultés sont souvent occultées, de partager avec d'autres spécialistes de la veille technologique.* »

Juliette Brey-Xambeu

Contact

Bertrand de Frémont

01 30 13 52 32

bertrand.de-fremont@valeo.com

Stratégie internationale et PME



Céline Bouveret a effectué sa thèse en convention Cifre chez Abzac, PME spécialisée dans la transformation du carton. Bénéficiant d'un très bon accueil, elle a su faire apprécier ses compétences et son dynamisme au sein du service international, où elle a finalement été recrutée.

Son parcours universitaire illustre une volonté précoce d'intégration dans le

Savoir jongler

monde professionnel : IUT, IUP affaires internationales, puis DEA de gestion. A cette occasion, elle décroche un stage de 3 mois chez Abzac où elle assiste très concrètement le directeur international. Son mémoire, analysant les facteurs de réussite ou d'échec de l'internationalisation de l'entreprise, débouche sur une proposition de thèse en convention Cifre.

Pour elle, « *la recherche en gestion consiste à prendre du recul par rapport aux modes de gestion de l'entreprise pour permettre de les ajuster* ». Elle étudie l'histoire de l'évolution internationale d'Abzac et la création de joint-ventures, c'est-à-dire la mise en place de partenariats avec des entreprises étrangères pour créer de nouveaux sites de production à l'étranger. Son travail de recherche est l'occasion d'étendre son étude à cinq autres PME et de comparer leurs stratégies internationales.

Elle devient progressivement le « *relais sédentaire* » qui intervient à chaque

étape administrative et juridique du développement d'un site à l'étranger et son embauche comme assistante

internationale suit immédiatement la soutenance de sa thèse en 1999. Depuis, elle participe aussi à la gestion de rentabilité des sites, organise salons et voyages et s'occupe des licences à l'étranger.

Pour Céline Bouveret, « *relier une entreprise et une université, c'est la formation idéale ! Même s'il faut jongler entre le rôle du praticien et celui du chercheur* ». D'ailleurs, la jonglerie perdure car, à présent, la praticienne « *s'arrête parfois pour faire le point sur son activité* » en enseignant à des étudiants d'IUP ou de DESS à composantes internationales.

Juliette Brey-Xambeu

Contact

Céline Bouveret

abzac.int@wanadoo.fr

Les Conventions Industrielles de Formation par la Recherche associent autour d'un projet de recherche qui conduira à une soutenance de thèse de doctorat, trois partenaires : une entreprise, un jeune diplômé, un laboratoire. L'entreprise signe un contrat de travail et verse à son "jeune Cifre" un salaire supérieur ou égal à 20 214 €. Pendant les trois ans de la convention, l'entreprise se voit attribuer une subvention forfaitaire annuelle de 14 635 €.

Les candidats et leurs débouchés

Depuis plus de 20 ans, l'Association Bernard Gregory présente aux employeurs les jeunes docteurs inscrits auprès de ses antennes dans les universités, les écoles et les centres de recherche. Parmi les faits marquants de cette année : l'arrivée des premiers candidats en sciences humaines et sociales et une hausse notable des salaires d'embauche en entreprise.

D'où viennent-ils ?

484 jeunes docteurs se sont inscrits à l'ABG en 2001 parmi lesquels :

- 52% de femmes.
- 20% d'ingénieurs diplômés.
- 39% de spécialistes des sciences de la vie et de la santé.

Près d'un tiers a pris la précaution de s'inscrire dans les six mois précédant leur soutenance. 40% se sont inscrits dans l'année suivant leur soutenance et le petit tiers restant, plus tard, à l'issue d'un séjour post-doctoral.

Où vont-ils ?

Attention, notre échantillon, qui porte sur 383 candidats recrutés en 2001, est fortement influencé par la nature de l'activité de l'ABG, essentiellement tournée vers les débouchés en entreprises. Ces chiffres ne sont pas représentatifs de l'ensemble du marché de l'emploi des jeunes docteurs.

64% des recrutés ont intégré une entreprise.

Parmi ceux-ci :

- 26% sont titulaires d'un diplôme d'ingénieur.
- 51% sont des femmes.
- 84% sont en CDI.

Parmi les 12% de post-docs, la moitié est partie à l'étranger.

A quel prix ?

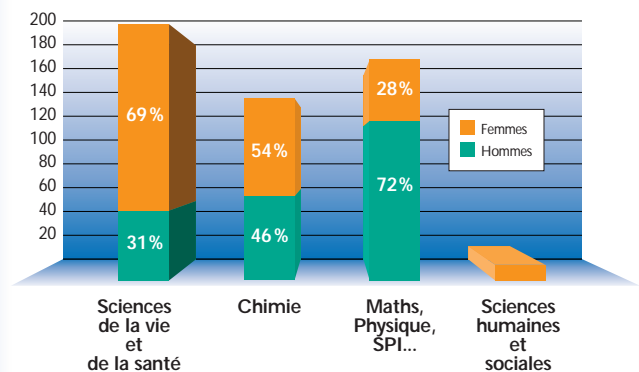
Le salaire brut moyen d'embauche de nos candidats varie selon le type de débouché.

Il est de :

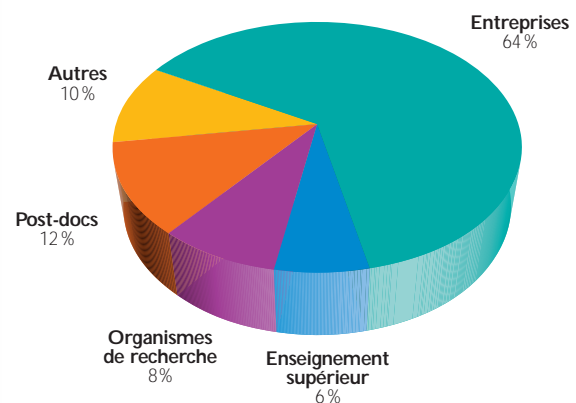
- 143 000 F (21 800 €) dans l'enseignement supérieur.
- 202 000 F (30 800 €) dans les organismes de recherche.
- 205 000 F (31 250 €) pour les post-docs.
- 222 000 F (33 850 €) dans les entreprises.

Le salaire brut moyen d'embauche des jeunes docteurs en entreprises a cru de 10% en trois ans.

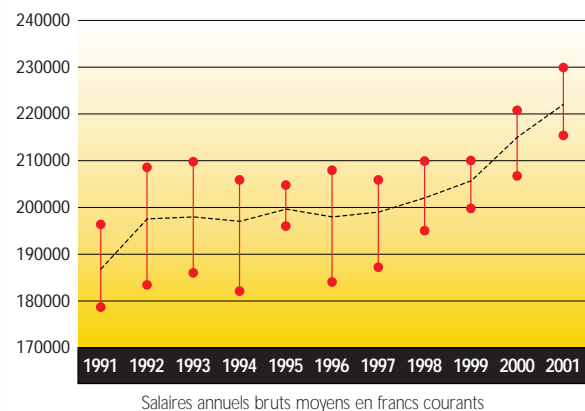
Profils des nouveaux inscrits



Destination des recrutés



Salaires d'embauche en entreprises



de l'ABG en 2001

Plus de CV demandés, plus de postes proposés

En 2001, le site Web < abg-jobs.com > aura diffusé près de 2000 offres d'emploi, soit 35% de plus que l'année précédente. Chaque annonce déposée par une entreprise y est consultée plus de 750 fois. La banque de CV résumés de jeunes docteurs, quant à elle, tourne à plein régime : les recruteurs ont commandé les versions complètes de près de 5 300 CV soit 17% de plus qu'en 2000.

Banque de CV : les entreprises demandent des jeunes docteurs

L'ABG a présenté 1 300 candidats aux employeurs en 2001.

Elle a envoyé 5 300 CV (contre 4 500 en 2000), à la demande de 300 entreprises.

75% des CV (qui sont présentés sur le web sous forme de fiches résumées) ont été demandés au moins une fois par les recruteurs.

Pour la première fois, les candidats en sciences humaines et sociales font leur apparition (une vingtaine de CV ont été transmis aux recruteurs pour cette entrée en scène).

2000 offres d'emploi pour jeunes docteurs en 2001

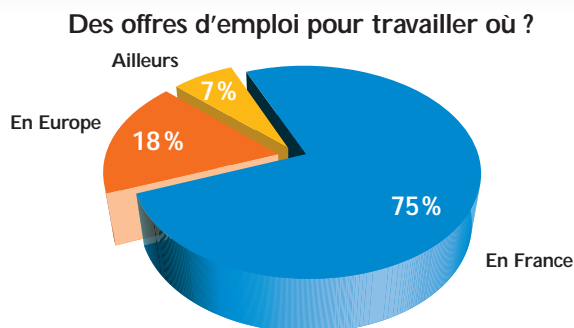
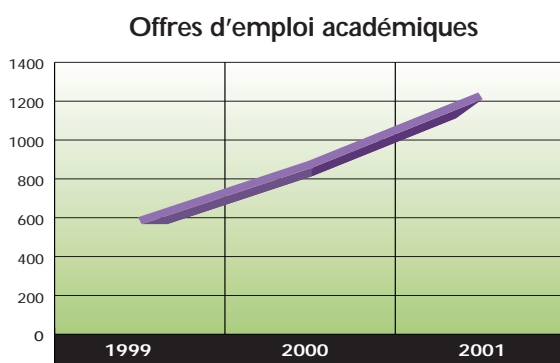
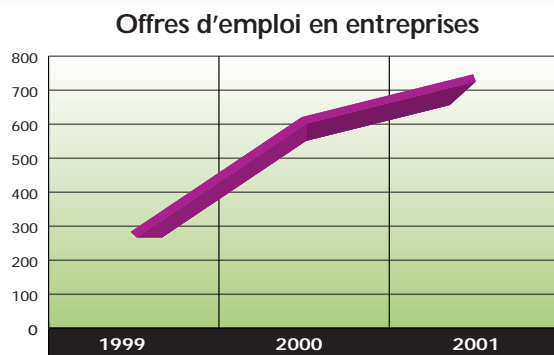
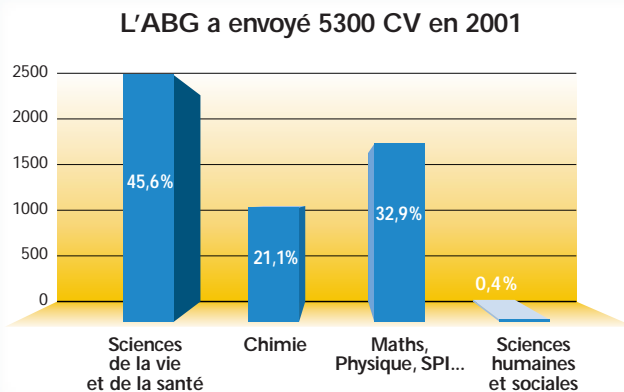
Entre 1999 et 2000, les offres d'emploi en entreprises avaient bondi de 120% pour cause de montée en puissance d'un nouveau service de dépôt d'offres d'emploi sur le site Internet de l'ABG. En 2001, deuxième année pleine de fonctionnement de ce service, le nombre d'offres d'emploi en entreprises a, à nouveau, connu une croissance respectable de près de 20% due, cette fois, à un marché de l'emploi particulièrement demandeur de jeunes docteurs.

2001 est également l'année de la "reconnaissance académique" pour le service emploi de l'ABG. Les recruteurs de la recherche publique et de l'enseignement supérieur sollicitent de plus en plus l'ABG pour afficher leurs offres d'emploi. Résultat : ce type d'offres a, cette année, grimpé de 54% pour atteindre le total de 1 230. 760 propositions de thèse ont également été diffusées contre 500 en 2000.

Un petit bémol cependant : tandis que les entreprises proposent surtout des contrats à durée indéterminée (cas de plus de 82% des offres diffusées), le secteur académique, auquel on accède traditionnellement par des concours nationaux, utilise plutôt les services de l'ABG pour proposer des contrats à durée déterminée (88% des offres d'emploi académique sont des CDD, des post-docs).

Faut-il y voir l'une des raisons pour lesquelles les jeunes docteurs s'intéressent davantage à l'entreprise ? Toujours est-il que, sur le site < abg-jobs.com >, chaque offre d'emploi en entreprise est consultée 750 fois en moyenne contre 300 pour les offres académiques.

L'internationalisation est en marche : malgré un site Internet encore exclusivement francophone, un quart des offres d'emploi diffusées sur abg-jobs.com concernent des postes à l'étranger.





Au Québec, l'Institut National d'Optique veut capter les talents

Centre d'expertise de classe internationale en optique et photonique, l'Institut National d'Optique québécois (INO) est un organisme à but lucratif qui s'affiche avant tout comme une entreprise au service d'autres entreprises. Aujourd'hui, malgré le ralentissement qui frappe le secteur des télécommunications, il envisage de doubler ses effectifs d'ici 2006.



Les activités de recherche de l'INO s'organisent autour de quatre axes principaux : "matériaux et procédés photoniques", "photonique et optique guidée", "technologie des systèmes laser" et enfin "systèmes optiques et numériques". Cette diversité des programmes permet à l'INO de garder la tête froide malgré le ralentissement actuel du secteur des télécommunications et d'offrir une plus grande variété de carrières que les entreprises spécialisées.

« La première mission de l'INO est d'apporter une aide aux entreprises dans le développement de certains aspects de leur recherche », explique le français, Pierre-Yves Cortès, responsable de technologies à l'institut depuis deux ans. Pour le compte des entreprises, l'INO effectue de la recherche, conçoit et fabrique des produits et des prototypes... Le tout pour un chiffre d'affaires de près de 25 millions de dollars canadiens (18 millions d'euros). Cela ne l'empêche pas de mener aussi une recherche interne pouvant par exemple aboutir à des technologies qu'il peut alors transférer ou valoriser à travers des start-up (12 ont déjà été créées par des anciens de l'INO). « Nous transférons des technologies à des entreprises qui vont en faire une production de masse, ce qui n'est pas notre objectif », précise Kathleen Poirier, conseillère en ressources humaines à l'INO.

L'amont avec Laval

Pour ses activités de recherche, l'institut entretient des liens étroits avec l'université Laval, par ailleurs « la meilleure université du Canada en optique et photonique », selon les termes de François Plamondon, directeur des ressources humaines de l'INO. Pour ce dernier, néanmoins, Laval n'est pas en mesure de fournir un nombre de chercheurs suffisant par rapport à la demande du marché. C'est la raison pour laquelle l'institut se tourne aujourd'hui vers l'étranger et, en particulier, vers la France. « L'INO se situe dans la ville de Québec dont la population est à 98% francophone, explique François Plamondon. Si



L'INO, un centre de R&D à but lucratif. Photos : deux techniques de fabrication de couches minces (placage ionique réactif à basse tension en haut, pulvérisation cathodique ci-dessus). ©INO

notre regard se porte vers les docteurs et chercheurs français, c'est en premier lieu pour des raisons de langue et de culture. En outre, à la suite de contacts que nous avons eus en France l'année dernière, nous nous sommes rendus compte que la formation qui y est dispensée est très proche de celle de l'université Laval. »

Objectif x2 en 2006

L'INO dispose pour l'heure d'un effectif de 235 personnes dont 81 chercheurs parmi lesquels on trouve douze français (thésards, post-docs et chercheurs confondus). L'objectif est de doubler cet effectif d'ici à 2006. En 2001-2002, l'institut a déjà effectué 22 recrutements. Les prochains recrutements pourraient avoir lieu au début de l'année 2003, horizon probable d'une reprise du marché des télécommunications, selon les spécialistes. L'INO recherchera alors des compétences en physique, génie physique, génie électrique et informatique, appliquées à des domaines de recherche tels que les communications optiques, les systèmes laser, les systèmes de vision, la conception optique ou encore la micro-fabrication.

L'INO recrute également des étudiants et des thésards. Ceux-ci peuvent

postuler au programme de bourses d'excellence que propose l'institut. D'un montant de 13 000 à 15 000 dollars canadiens (environ 10 000 euros) par an, ces bourses peuvent être cumulées avec d'autres modes de financement. L'institut a identifié, en France, cinq établissements correspondant à ses domaines d'expertise : la formation ingénieur de l'université Paris Sud-Orsay (FIUPSO), l'École Supérieure d'Optique d'Orsay, l'université Jean Monnet à Saint-Etienne, l'École nationale supérieure de sciences appliquées et de technologies (ENSAT) à Lannion et Telecom Paris. « Les professeurs de ces établissements ont déjà beaucoup de contacts avec leurs homologues de l'université Laval et des cotutelles de thèse sont d'ores et déjà en cours ou en projet », souligne François Plamondon.

La cotutelle : un bon moyen de compléter sa formation par la recherche par une expérience internationale dans un institut tourné vers l'entreprise. ♦

Contact

Kathleen Poirier

ressources.humaines@ino.ca
www.ino.ca

Carrières et compétences des docteurs en entreprise

Le Club des entreprises de l'ABG a consacré sa réunion du 5 février 2002, accueillie par L'Oréal, à un échange de bonnes pratiques sur la gestion des carrières et des compétences des docteurs en entreprise.

Vus par les entreprises, les docteurs appartiennent à la famille des jeunes diplômés ayant suivi une formation supérieure à dominante technique : ingénieurs, jeunes docteurs et post-docs.

L'intégration naturelle des docteurs passe par la R&D

L'entreprise leur confie généralement un premier poste en R&D, pour lequel la spécialité scientifique et l'autonomie comptent beaucoup. Le jeune docteur est ici un cadre débutant comme un autre, qui suit un parcours d'intégration et de connaissance de l'entreprise tout à fait classique. On attend toutefois du docteur que, de par son expérience de la recherche, il soit un chercheur pleinement opérationnel dès sa première affectation.

Toutes les formations complémentaires que peuvent acquérir les doctorants sont favorablement perçues par les entreprises, mais ne modifient guère la manière dont celles-ci recrutent et intègrent les docteurs. En revanche, les entreprises s'accordent à reconnaître qu'une sensibilisation au monde professionnel permet incontestablement aux doctorants de mieux se situer par rapport aux différentes perspectives de carrière qu'ils peuvent envisager.

Les entreprises considèrent que l'aptitude au management constitue le critère fondamental d'évaluation des cadres, indépendamment de leur domaine et de leur niveau d'expertise technique.

Par rapport à ce référentiel incontournable de la capacité au management, les ingénieurs jouissent d'une meilleure réputation que les docteurs. Cette opposition est probablement caricaturale. Il n'en demeure pas moins que les responsables des ressources humaines observent que, quelle que soit leur formation d'origine, les jeunes diplômés qui veulent faire de la recherche ont une passion pour la technique et un détachement pour

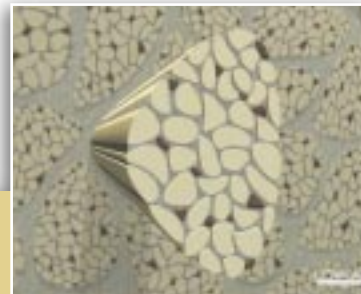
le management qui les différencie beaucoup des autres.

Or l'entreprise, grande ou petite, considère qu'il est de son intérêt que les docteurs ne s'enferment pas dans la R&D et aillent irriguer les autres fonctions. Elle attend donc du jeune docteur qu'elle embauche en tant qu'ingénieur de recherche qu'il change le plus rapidement possible de système de référence pour acquérir une vision réellement entrepreneuriale de sa fonction. C'est à partir du moment où il parvient à dériver la fonction "docteur = chercheur" en "docteur = cadre" que l'entreprise le juge prêt à prendre des responsabilités managériales, dont il fera la preuve d'abord en R&D, puis dans d'autres fonctions.

Les docteurs restent généralement 8-10 ans en R&D

Cela dit, les docteurs et la recherche ont des spécificités que l'entreprise reconnaît et dont elle tient compte pour la gestion des compétences et des carrières. C'est ainsi par exemple que certaines grandes entreprises valorisent la thèse comme une véritable expérience professionnelle, pour compenser le fait que les docteurs ne démarrent leur carrière que trois ans après leurs collègues de niveau bac + 5.

Toujours au chapitre des spécificités de la recherche, les entreprises s'agacent du discours que les journaux véhiculent auprès des jeunes diplômés, selon lequel une mobilité à outrance serait un gage de réussite. Elles craignent en effet qu'à trop écouter de telles sirènes, les jeunes diplômés ne se détournent de la recherche qui, par nature, a besoin de temps et d'une certaine stabilité : on n'y change pas de poste toutes les cinq minutes ! Typiquement, un jeune ingénieur de recherche reste entre huit et dix ans en R&D : chercheur à la "paillasse" pendant deux ou trois ans, puis chef de projet de



Le Club

LE CLUB DES ENTREPRISES DE L'ABG ACCUEILLI PAR L'ORÉAL

Regroupant les responsables de la R&D et des ressources humaines des entreprises membres de l'ABG, le Club des entreprises se réunit régulièrement pour échanger des bonnes pratiques sur des sujets concernant la thèse et le docteur en entreprise.

La réunion du 5 février dernier était accueillie par L'Oréal, dont la R&D emploie 2 750 collaborateurs de 30 disciplines et de 26 nationalités différentes. Un tiers d'entre eux font progresser la connaissance du cheveu, de la peau et de la couleur au sein du département de « recherche avancée ». Les deux autres tiers transforment les concepts trouvés par les premiers en fonctions cosmétiques, au sein du département de recherche appliquée et du développement. Les chercheurs se répartissent dans 12 implantations en Europe, aux Etats-Unis et au Japon.

(Photo : « Le cheveu, portrait d'un inconnu », © L'Oréal.)

recherche et responsable d'un laboratoire ou d'un groupe de laboratoires.

Enfin, si la R&D constitue un excellent vivier de compétences pour toute l'entreprise, elle doit aussi pouvoir s'appuyer sur quelques chercheurs chevronnés que le management n'attire guère, mais qui sont capables de mettre leur expertise au service du rayonnement scientifique de l'entreprise, de l'orientation de sa recherche et de la transmission du savoir. Pour permettre à ces "senior scientists" triés sur le volet d'avoir une progression de carrière similaire à celle qu'ils auraient dans des postes de management, plusieurs grands groupes ont mis en place un système dit de "double échelle", permettant de les évaluer non pas en fonction des budgets et de la taille des équipes qu'ils gèrent, mais selon des critères plus adaptés à leur mission d'expert. ◆



Good Morning Britannia !

Au moment où l'Association Bernard Gregory s'implante au Royaume-Uni, grâce à un partenariat avec les services emploi et carrières de dix universités, il n'est pas inutile de faire un petit tour d'horizon (très partiel) des sites que fréquentent les jeunes docteurs britanniques.

Prospects

La Grande-Bretagne dispose d'un site officiel dédié à l'emploi des jeunes diplômés. Edité par l'Unité des services emploi-carrières de l'enseignement supérieur (CSU), en partenariat avec, entre autres, l'association des services emploi-carrières de l'enseignement supérieur (Agcas) et Universities UK, l'équivalent de notre Conférence des présidents d'université, ce site n'a rien à envier aux plus grands sites emplois commerciaux. Par certains aspects, il va même beaucoup plus loin dans les services offerts aux jeunes diplômés. Outre les offres d'emploi et la banque de CV, on y retrouve en effet tout le professionnalisme des conseillers d'orientation professionnelle des universités et des *colleges* à travers des prestations comme le conseil personnalisé par e-mail, l'analyse critique du



CV, l'aide à l'élaboration du projet professionnel, l'information sur les métiers et sur les techniques de recherche d'emploi.

Ce site présente une autre originalité : il met particulièrement l'accent sur la poursuite d'études supérieures, aux niveaux équivalents à nos formations de 3ème cycles et nos études doctorales, en faisant un effort ostensible pour attirer dans ces programmes les étudiants étrangers. Ceux-ci ont accès à une information de grande qualité non seulement sur les programmes doctoraux eux-mêmes, mais aussi sur les qualifications requises, les moyens de financement, les formalités administratives et les informations pratiques pour séjourner au Royaume-Uni, etc.

■ www.prospects.csu.ac.uk

PhD Jobs

Ce site au titre éloquent est proposé par ECI Postgrad, un cabinet de recrutement créé à Londres en 1998 et dont l'ambition est tout simplement de devenir le « 1er fournisseur mondial de docteurs aux entreprises innovantes ».

Le fait est qu'en plus des offres d'emploi,

qui émanent d'ailleurs aussi bien du secteur privé que du monde académique, ECI Postgrad apporte des ser-

vices et des conseils taillés sur mesure pour les jeunes docteurs : évaluation des compétences, prise de rendez-vous avec des entreprises, préparation aux entretiens, conseil personnalisé, le tout gratuitement.

Le site annonce une « clientèle » de 90.000 diplômés de 3ème cycle et jeunes docteurs abonnés à ses services. Ceux-ci représentent toutes les disciplines, avec une petite moitié concentrée en biologie, en sciences de la matière et en sciences pour l'ingénieur. 70% ont entre 25 et 34 ans, 63% sont Britanniques et 23% sont d'une autre nationalité européenne.

■ www.phdjobs.com

Jobs.ac.uk

Ce qui frappe instantanément l'internaute s'intéressant aux sites emploi britanniques orientés vers le public des jeunes docteurs, c'est le nombre important de sites consacrés aux emplois académiques, qui s'explique par la très grande publicité donnée outre-Manche à ces offres. Publicité qui assure d'ailleurs une source de revenus non négligeable à la presse spécialisée britannique (New Scientist, Times Higher Education Supplement ou Education Guardian). Les universités ne sont pas en reste : une quarantaine d'entre elles ont constitué un consortium qui édite le site Jobs.ac.uk, qui propose exclusivement des offres d'emploi dans l'enseignement supérieur et la recherche académique : enseignants, chercheurs, séjours post-doctoraux et thèses.

■ www.jobs.ac.uk

Doctoral students



Doctoral Students est un site de « communauté » qui a pour vocation de rassembler les doctorants et de les aider à se rencontrer en fonction de leurs centres d'intérêt. L'outil privilégié pour cela est le forum de discussion. Il en existe déjà près de 300, tous créés par les membres de la communauté, sur tous les sujets possibles et imaginables (tout au moins dans la sphère des études doctorales). Les thèmes vont de la spécialité de thèse (la chimie analytique, l'anthropologie appliquée...) aux bons plans du doctorant (la rédaction de la thèse, la soutenance...), en passant par d'autres sujets, aussi nombreux que variés (vaut-il mieux faire sa thèse aux Etats-Unis ou au Royaume-Uni ? L'impact des études doctorales sur la vie privée...). Le site publie aussi des articles centrés sur le travail, la condition et la vie du doctorant, ainsi que des liens utiles.

Il est à noter que le site a une vocation commerciale et que si la création et l'utilisation des forums est encore gratuite, cela devrait changer d'ici quelques mois.

■ www.doctoralstudents.com

La passion de la communication



Sylvie Soler est docteur en génie thermique et énergétique et travaille depuis 1999 au Palais de la Découverte. Elle y a notamment créé "les Cafés de la Rotonde", grands débats de plus en plus courus par les amateurs de science de tous poils.

Au cours de son doctorat effectué de 1991 à 1993 en partenariat avec l'INSA de Lyon, le Centre Scientifique et Technique du Bâtiment (CSTB) et l'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie (ADEME), Sylvie Soler prend très vite conscience que la recherche française souffre d'un chronique déficit de communication. « *La plupart des chercheurs, estime-t-elle, ont du mal à communiquer et, de*

De retour à Paris, elle s'inscrit à l'Association Bernard Gregory et répond à quelques annonces. « *Cela m'a permis d'affiner mes propres volontés professionnelles et de les affirmer* », explique-t-elle. En 1996, elle postule spontanément à la Cité des Sciences et de l'Industrie et là, tout s'enchaîne : la Cité lui offre, via une mission sur l'exposition "Les ingénieurs du ciel", une véritable ouverture vers la vulgarisation scientifique. Chargée de coordonner les actions d'animation, elle fait le lien entre les industriels, les chercheurs, les animateurs et les concepteurs de l'exposition.

Suite à cette première mission, Sylvie Soler postule à l'Association Nationale Scientifique et Technique Jeunesse où elle devient coordinatrice scientifique puis, en

trois mois, directeur-adjoint. D'emblée, elle doit gérer une équipe, un budget et acquérir promptement de nouvelles compétences. « *Pendant mon doctorat, j'avais acquis un sens aigu de l'autonomie et de l'indépendance mais aussi l'habitude de présenter mes résultats tous les trois mois. J'ai appris surtout à chercher et à trouver des solutions en toutes circonstances...* »

Débordante d'énergie, Sylvie Soler est aujourd'hui chargée de mission au Palais de la Découverte où elle a mis en place "les Cafés de la Rotonde", « *des débats publics sur des sujets d'actualités qui se déroulent dans la Rotonde du Palais* ». Cela ne l'empêche pas, à l'occasion, de participer à des Doctoriales pour transmettre sa passion et son expérience dans l'espoir que « *les jeunes chercheurs prennent conscience de leurs qualités et sachent les mettre en valeur.* » A bon entendre... ◆

Contact

Sylvie Soler

01 40 74 81 59

sylvie.soler@palais-decouverte.fr

Les cafés de la Rotonde, débats publics au Palais de la Découverte.

ce fait, valorisent mal leurs résultats. Par chance, Jean-Luc Chevalier, mon responsable de thèse au CSTB, était, lui, un très bon communicant. Il m'a appris à toujours valoriser mon travail et à adapter ma communication aux objectifs et aux publics que je visais. »

Génèse d'une vocation

Après sa soutenance, Sylvie Soler, n'est pas très décidée sur ce que pourrait être sa vie professionnelle. Elle s'engage d'abord dans une formation d'un an en marketing : « *j'avais en tête d'acquérir des connaissances dans ce domaine pour les appliquer aux sciences et à la recherche* » ; puis part en post-doc en Espagne : « *je voulais prendre le temps de réfléchir, de me remettre en question...* » C'est en Espagne que sa première expérience de l'enseignement vient confirmer son projet professionnel et l'encourager dans la voie de la communication : « *au contact d'étudiants intéressés, je me suis rendue compte que j'avais même certaines aptitudes à le faire.* »

ETRANGER

La Corée veut attirer les chercheurs étrangers

Les scientifiques et ingénieurs étrangers pourront obtenir un visa et une carte de résident spéciale - la Science Card - valable trois ans. Le ministère coréen de la science et la technologie délivrera cette carte à tous les chercheurs et ingénieurs ayant un "Master degree" et trois années d'expérience professionnelle, ainsi qu'aux docteurs. Un statut similaire existe déjà pour les experts en technologies de l'information : la Gold Card.¹

L'Allemagne crée un corps de "professeurs juniors"...

Depuis le 1er janvier 2002, les jeunes scientifiques ont une opportunité d'enseigner et de chercher de manière autonome dès l'âge de 30 ans en Allemagne. Recrutés après 2 à 3 ans d'expérience post-doctorale pour une durée maximale de 6 ans, les "Juniorprofessuren" sont rémunérés 3 260 euros bruts. A l'exception des personnels issus d'universités étrangères ou du milieu économique, le passage par un statut de "Juniorprofessor" sera obligatoire pour devenir professeur de plein droit.²

... et rémunère ses professeurs au mérite³

Autre volet de la réforme universitaire qui vient d'entrer en vigueur, le salaire des professeurs allemands est désormais composé d'une part fixe, négociée avec l'établissement et d'une part variable liée à l'évaluation de l'engagement du professeur dans l'enseignement, la recherche et l'encadrement des étudiants.³

Initiative britannique pour les femmes scientifiques⁴

La ministre du commerce et de l'industrie vient d'annoncer une série de mesures pour améliorer la reconnaissance des femmes dans les professions scientifiques. Sont notamment prévus : une subvention à AWISE (Association for women in science and engineering), l'association chargée de les représenter, la création d'un prix scientifique, et enfin un programme d'aide au retour à l'emploi après une interruption de carrière.⁴

Sources :

¹ Ambassade de France en Corée, ADIT, BE Corée 14, 12/01.

^{2,3} Ambassade de France en Allemagne, ADIT, BE Allemagne 82, 16/01/02.

⁴ Ambassade de France au Royaume-Uni, ADIT, BE Royaume-Uni 22, 01/02.

Poitiers signe avec l'ABG

Le 27 février 2002 l'université de Poitiers, l'ABG et l'ENSMA (Ecole Nationale Supérieure de Mécanique et d'Aérotechnique) ont signé une convention définissant le rôle de l'antenne ABG de Poitiers.

L'accord stipule notamment que « L'antenne de l'Association Bernard Grégory de Poitiers est implantée au sein de l'Université de Poitiers et de l'ENSMA ; elle participe au dispositif que les établissements mettent en place dans le cadre de leur politique d'insertion professionnelle. A cet effet l'antenne est associée aux actions locales que le Comité des Ecoles Doctorales décide d'entreprendre. Ainsi, l'antenne locale de l'Association Bernard Grégory pourra être



De gauche à droite, Mme Schweighofer, directrice de l'ABG, M. Espéret, président de l'Université de Poitiers et M. Armanet, directeur de l'ENSMA.
Photo: Armelle Ehrlich.

représentée au sein du Conseil de chaque Ecole Doctorale selon les dispositions prévues par chaque règlement intérieur ; elle apporte sa contribution en matière de promotion de l'insertion professionnelle des docteurs. »

Le cadre est en place, il n'y a plus qu'...

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



Nicole Leray, correspondante ABG-SFC, en pleine relecture de CV..

L'Antenne ABG-SFC au Forum Horizon Chimie

Organisé par les élèves de quatre écoles de chimie (ENSCP, ESPCI, ENSIC et ECPM)¹, le Forum Horizon Chimie a, cette année, drainé 3 000 visiteurs, élèves des écoles de chimie, étudiants du secteur chimie des universités et doctorants.

Poursuivant un objectif commun d'aide à l'insertion professionnelle, la Société Française de Chimie, l'Association Bernard Gregory et l'Union des Industries

Chimiques d'Ile de France ont coordonné leur participation autour d'actions d'élaboration du projet professionnel et de préparation à l'embauche : une conférence sur les métiers de la chimie, quatre ateliers "Techniques de recherche d'emploi", des simulations d'entretiens d'embauche avec des recruteurs du secteur et un stand qui a accueilli près de 250 personnes.

Ne manquez pas l'Horizon 2003 !

¹ Ecole Nationale Supérieure de Chimie de Paris, Ecole Supérieure de Physique Chimie Industrielle (Paris), Ecole Nationale Supérieure des Industries Chimiques de Nancy et Ecole européenne Chimie Polymères Matériaux de Strasbourg.

Bulletin d'abonnement GRATUIT

(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 Lavoilette, 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).