

# FORMATION PAR LA RECHERCHE

# 77

Mars 2003

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

ISSN 0754-8893

## Spécial

### Valorisation des compétences Un nouveau chapitre de la thèse

L'ABG et la valorisation  
des compétences

Page 2

Les doctorants  
se découvrent

Page 4

Les mentors,  
révélateurs  
de compétences

Page 6

Un programme  
au service  
des écoles doctorales

Page 8

Bonnes feuilles

Page 10

"... ET ÇA,  
C'EST MON INTRO  
SUR L'OUVERTURE  
DE LA CONCLUSION  
DU COMMENTAIRE  
DU RÉSUMÉ  
DE MATHÈSE!"

JE TE MONTRE  
RAPIDEMENT.

Mathieu



## EDITORIAL

### Carte au trésor



**Pierre Léna**  
Vice-Président  
de l'Association  
Bernard Gregory

**L**es jeunes docteurs, dont les publications - à commencer par leur thèse - témoignent des brillantes performances scientifiques et techniques, perdent parfois de leur assurance lorsque, devant un futur employeur, il leur faut s'affirmer comme des femmes ou des hommes capables de concevoir ou gérer un projet. Ni eux-mêmes, ni parfois leurs responsables, n'ont

une claire conscience que la thèse leur a pourtant permis de développer également ce professionnalisme.

La thèse se déroule ainsi dans un espace à deux dimensions. L'une, de contribution à la science, est explicitée par l'activité académique de publication (y compris le manuscrit de thèse et la soutenance) ; mais l'autre, faite d'acquisition de compétences et d'expérience, reste trop implicite.

Le but que nous poursuivons à travers le programme de "Valorisation des compétences - un nouveau chapitre de la thèse" est d'aider, par un regard extérieur, à la prise de conscience de cette seconde dimension et à sa mise en forme. Soutenue par le ministère de la Recherche, la Région Ile-de-France, le CEA et le CNRS, encouragée par de nombreux collègues et par les témoignages et résultats des doctorants de toutes disciplines qui ont développé avec

nous les "prototypes" de cette action, l'Association Bernard Gregory s'engage aux côtés des Ecoles doctorales pour les aider, si elles le souhaitent, à mieux mener la mission qui leur est assignée : maintenir l'excellence scientifique tout en assurant l'insertion professionnelle des docteurs qu'elles forment.

Le titre de "nouveau chapitre" ne doit pas inquiéter en laissant croire qu'aux strictes obligations universitaires viendrait s'en ajouter une nouvelle. Laissée à l'entière appréciation des directeurs d'école doctorale et de thèse, cette formule quelque peu choc veut surtout insister sur le fait que la thèse est plus riche de savoir-faire qu'on ne le croit parfois. Moins d'ailleurs chez les employeurs que chez les docteurs eux-mêmes, tout surpris de découvrir le trésor qui s'est construit en eux, presque à leur insu !

# La valorisation des compétences, une nouvelle action de l'ABG

Créée en France en 1980, l'Association Bernard Gregory a pour vocation de promouvoir la formation par la recherche dans le monde socio-économique et d'aider les jeunes docteurs de toutes disciplines à s'insérer en entreprise.

Au-delà de son activité d'aide à l'emploi proprement dite, l'ABG s'est engagée depuis plusieurs années dans des actions visant à mieux préparer les doctorants aux différentes perspectives professionnelles qui leur sont ouvertes.

Après les Doctoriales, dont elle a contribué à la conception et au lancement, elle expérimente maintenant, avec les écoles doctorales, le concept de "nouveau chapitre de la thèse", qui permet aux doctorants de réaliser un véritable bilan de compétences.



Marie-Gabrielle Schweighofer est directrice de l'Association Bernard Gregory

**A**u quotidien, l'Association Bernard Gregory accomplit un travail tout à fait classique de rapprochement de candidats et d'employeurs. Elle publie des offres d'emploi s'adressant spécifiquement à des docteurs, dans toutes les spécialités et dans tous les secteurs d'activité, et maintient parallèlement une banque de CV comportant les profils de jeunes docteurs motivés par une carrière en entreprise et en recherche active de leur premier emploi. En 2001, plus de 2 000 offres d'emploi ont été diffusées, en progression de 35% par rapport à 2000, tandis que 5 300 curriculum vitae complets ont été transmis à la demande de 300 employeurs ayant eu recours à la banque de CV, soit une progression de 17% par rapport à 2000.

## Un réseau qui s'étend en Europe

Cette activité ne constitue néanmoins que la partie émergée d'un édifice beaucoup plus vaste. Car l'Association Bernard Gregory est avant tout une fédération de réseaux extrêmement actifs dans le conseil aux doctorants et l'aide à leur recrutement.

Dans une centaine d'antennes locales implantées dans les universités et les centres de recherche, 300 correspondants, tous enseignants, chercheurs et personnels administratifs de ces établissements, ont à cœur de recevoir individuellement les candidats souhaitant s'inscrire à l'ABG, en vue de leur prodiguer des conseils personnalisés, de les aider à préciser leur projet professionnel et à le traduire en dossier de candidature, puis à suivre "leurs" candidats tout au long de leur recherche d'emploi. Ces antennes sont principalement localisées en France, mais le réseau commence à s'étendre en Europe, avec des antennes déjà présentes en Belgique et en Grande-Bretagne, dans le souci de mieux accompagner la mobilité professionnelle et géographique des jeunes docteurs au sein de l'espace européen.

L'Association Bernard Gregory bénéficie par ailleurs du soutien de plus d'une cinquantaine d'entreprises et d'organismes de recherche adhérents, ainsi que de celui des pouvoirs publics (ministères chargés de la recherche et des affaires étrangères), de collectivités territoriales

(dont la région Ile-de-France) et de grands organismes avec lesquels elle a des conventions cadres de coopération (CEA, CNRS).

## L'activité d'aide à l'insertion est essentielle, mais pas suffisante

Pour essentielle qu'elle soit, l'activité de rapprochement de l'offre et de la demande de compétences reste cependant insuffisante. L'expérience montre en effet que, de plus en plus, le marché du travail, tant privé que public d'ailleurs, ne se contente pas d'évaluer les jeunes docteurs sur la seule base de leur savoir scientifique et de leur aptitude à la recherche. Les métiers et les carrières évoluent et les employeurs s'intéressent aussi à de multiples autres critères pour choisir leurs futurs collaborateurs. Or force est de constater que de nombreux doctorants n'y sont pas préparés, ou trop peu.

L'Association Bernard Gregory s'est donc engagée, aux côtés des écoles doctorales, dans de nouvelles voies plus "amont", visant à mieux préparer les doctorants aux différentes perspectives professionnelles qui leur sont ouvertes, et les amener à réfléchir aux atouts qui sont les leurs. C'est typiquement l'objet des Doctoriales, qui sont des séminaires de découverte à la fois de l'entreprise et de soi-même, et dont le concept a été imaginé par le ministère chargé de la défense avec l'aide de l'Association Bernard Gregory. Aujourd'hui, environ 1.500 doctorants suivent l'une des 20 Doctoriales organisées chaque année avec l'appui du ministère de la recherche et, pour celles qui ont lieu en région parisienne, le soutien complémentaire de la région Ile-de-France.

## Le "nouveau chapitre de la thèse" : un véritable bilan de compétences

Le projet de "Nouveau chapitre de la thèse" constitue un complément original et innovant à cette approche. On en doit la conception à trois écoles doctorales en sciences de l'univers d'Ile-de-France et de Toulouse qui, en partenariat avec l'Institut national des sciences de l'univers (CNRS-INSU) et l'Association Bernard Gregory,

## Un nouveau chapitre de la thèse

en ont réalisé en 2000 la première expérimentation, avec une quinzaine de doctorants qui se sont montrés extrêmement intéressés par l'initiative.

L'idée force de ce "nouveau chapitre" est d'encourager les doctorants à préparer leur "après-thèse" en les aidant à faire le point sur les compétences et savoir-faire professionnels développés au cours de leurs trois années de recherche. Une chose est en effet de savoir que dans l'absolu, les jeunes docteurs ont acquis des compétences très intéressantes pour leur insertion dans la vie active, que ce soit dans l'univers de l'entreprise ou dans celui de l'enseignement supérieur et de la recherche académique. Mais passer de cette observation générale à son appropriation personnelle constitue encore souvent, pour le doctorant, un véritable "challenge" : au-delà des compétences évidentes qu'il sait directement héritées de son expérience de thèse (être un bon chercheur, pour faire simple), il peut éprouver des difficultés à discerner et, par conséquent, à mettre en avant d'autres acquis tout aussi fondamentaux, tels que la conduite de projet, la gestion financière et humaine, le montage de partenariats, etc.

### Des "mentors" pour ne pas laisser les doctorants tout seuls face à la page blanche

Avec le "nouveau chapitre", les doctorants en fin de thèse font une analyse critique de la manière dont ils ont conduit et géré leur projet de recherche, et en tirent des conclusions quant aux qualités personnelles et aux savoir-faire qu'ils ont développés durant leur thèse, sachant que ces aptitudes leur serviront tout au long de leur vie professionnelle, quelle qu'elle soit. L'une des originalités du "nouveau chapitre" réside dans le fait que les doctorants qui se prêtent à l'exercice ne sont pas livrés à eux-mêmes face à la page blanche. Des "mentors", qui sont des consultants spécialistes du recrutement, les accompagnent et les guident dans cette démarche, et leur regard extérieur aide considérablement les doctorants à identifier et à valoriser les acquis de leur thèse. Cette analyse débouche sur un document aisément compréhensible par des non-spécialistes du domaine de recherche, d'une longueur de 5 pages environ.

### Merci aux pionniers-expérimentateurs

Une deuxième phase expérimentale du "nouveau chapitre" s'est déroulée en

L'affiche est présentée sous un angle. Elle a un fond bleu clair avec des éléments graphiques en vert et rouge. En haut à gauche, il y a un logo d'Association Bernard Gregory composé de points bleus et verts. Le titre principal 'VALORISATION DES COMPÉTENCES' est écrit en grandes lettres rouges et blanches. En dessous, 'Un nouveau chapitre de la thèse' est écrit en vert. À droite, un encadré rouge et blanc indique 'CAMPAGNE 2003'. Le contenu principal est une liste de services offerts, reliés par des points rouges et des flèches vertes. Le public concerné est précisé en rouge. Une bande jaune en bas annonce la date limite d'inscription. Les coordonnées de contact sont fournies, ainsi que des logos de partenaires institutionnels.

Association Bernard Gregory

# VALORISATION DES COMPÉTENCES

## Un nouveau chapitre de la thèse

**CAMPAGNE 2003**

- Aider les doctorants en fin de thèse à faire le bilan de leurs compétences et à les valoriser
- Accompagnement par un "mentor", consultant extérieur au monde académique et spécialiste du recrutement
- Production d'une synthèse compréhensible par des non spécialistes

**PUBLIC CONCERNÉ**  
Doctorants soutenant leur thèse en 2003, sur présentation de leur Directeur d'Ecole Doctorale, en accord avec leur Directeur de Thèse.

**Date limite d'inscription : 3 février 2003**

**RENSEIGNEMENTS**  
www.abg.asso.fr  
Gérard Matricali  
Tél 01 42 74 27 29 - Fax 01 42 74 18 03  
E-mail : gerard.matricali@abg.asso.fr

Logos partenaires : Ministère de la Recherche, Région Ile-de-France, CNRS, CEA, etc.

L'affiche de la campagne 2003 du programme "Valorisation des compétences - un nouveau chapitre de la thèse"

2002, à laquelle 40 écoles doctorales de tous domaines ont présenté 74 doctorants en fin de thèse. Les premières réactions des doctorants ayant achevé leur "nouveau chapitre" sont extrêmement positives, sinon enthousiastes, comme on pourra le voir plus loin dans ce numéro.

Grâce au soutien du ministère chargé de la recherche, de la Région Ile-de-France, du CNRS et du CEA, le "nouveau chapitre" 2003 est maintenant lancé. Cette nouvelle étape, ainsi que les enseignements qui seront tirés de la phase expérimentale 2002 lors de la journée d'évaluation qui se tient le 31 janvier 2003 à Paris, permettront d'affiner le dispositif, en tenant compte des remarques formulées par les doctorants, les directeurs de

thèse et les directeurs d'école doctorale qui ont accepté jusqu'à présent de jouer le rôle de "cobayes".

Comme toute innovation, le "nouveau chapitre" a besoin d'expérimentateurs et nous remercions chaleureusement tous ceux qui s'investissent dans l'aventure. C'est le travail de défrichage accompli par ces pionniers qui, nous en sommes persuadés, permettra demain à l'ensemble de la communauté doctorale de s'approprier ce nouveau dispositif d'accompagnement des doctorants vers des perspectives professionnelles réalistes et diversifiées. ♦

# Les doctorants se découvrent

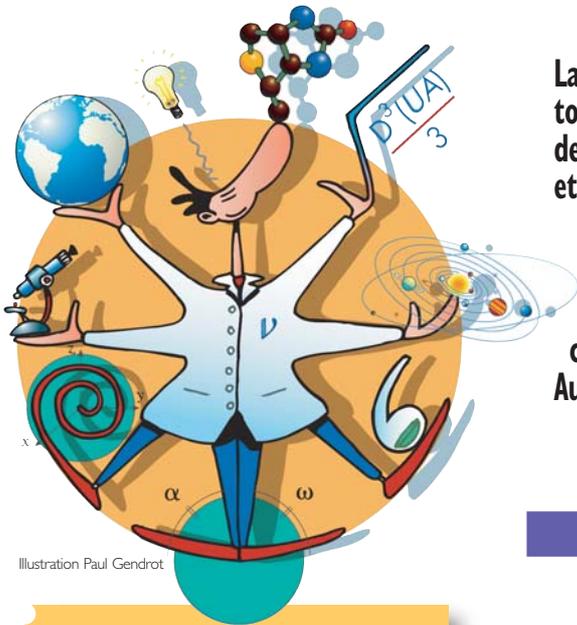


Illustration Paul Gendrot

## Énoncé du problème

- Je vois, en pages 1, 2 et suivantes de votre CV, sans oublier les annexes, que vous avez fait une thèse. Qu'est-ce que ça vous a apporté ?

- Ah ! Oui, euh... Je... En fait, notre étude portait sur les propriétés catalytiques des copolymères alternés. Beaucoup de choses ont déjà été publiées sur le sujet, je vous l'accorde (d'ailleurs, les 30 premières pages de ma bibliographie en donnent une synthèse assez représentative), mais voyez-vous, nous l'avons abordé sous l'angle de la méta-modélisation des interfaces qui, dans ce contexte, permet d'obtenir des résultats tout à fait originaux. Nous avons par exemple pu mettre en évidence... Attendez, oui, voilà, c'est là, en page 257, le graphique de dispersion, etc., etc.

Evidemment, c'est une caricature ! Mais blague à part : combien de jeunes docteurs, interrogés simplement sur ce qu'ils savent faire de leurs méninges et de leurs dix doigts, s'en trouvent déstabilisés au point de répondre soit les banalités d'usage que tout un chacun, docteur ou pas, peut mettre en avant, soit, comme ici, complètement à côté de la plaque ? Sachant, bien sûr, que ça n'arrive qu'aux autres...

La préparation d'une thèse de doctorat est tellement prenante, le sujet toujours tellement passionnant, que les doctorants négligent souvent de penser à l'ensemble des compétences que leur apporte cette expérience et au profit qu'ils pourront en tirer sur le marché du travail.

Le programme "Valorisation des compétences - un nouveau chapitre de la thèse" leur permet de corriger cette lacune et de prendre conscience qu'en plus d'être de bons chercheurs, ils ont aussi tout ce qu'il faut pour prendre rapidement des responsabilités. Au passage, ils apprennent à l'exprimer et à l'argumenter clairement.

### Isabelle Benoit

Docteur en sciences de la société  
Ecole doctorale de droit, sciences politiques  
et relations internationales  
Université Pierre Mendès-France (Grenoble 2)  
Docteur en histoire Institut universitaire européen de Florence



### « Une aide décisive pour négocier mon emploi »

Le "Nouveau chapitre" est une expérience très intéressante qui aide à raisonner en dehors de la perspective académique et je recommande vivement aux doctorants de suivre ce programme de "valorisation des compétences".

Tout d'abord, grâce à lui et à l'Association Bernard Gregory, j'ai pu rencontrer pour la première fois un professionnel des ressources humaines. Ce contact a été tellement bénéfique qu'il donne envie de poursuivre des rapports avec de tels interlocuteurs tout au long de sa carrière.

Ensuite, le professionnalisme et le regard extérieur du "mentor" ont été déterminants pour identifier mes compé-

tences, définir mon profil et rédiger le document final.

Enfin, son appui a été décisif pour gagner de l'assurance et avoir confiance en mes capacités.

Depuis la soutenance de ma thèse ("Politique de mémoire : les musées d'histoire français et allemands 1945-1995", Institut d'études politiques de Grenoble et Institut universitaire européen de Florence), j'ai obtenu un poste sur mesure, dans lequel j'ai la possibilité d'utiliser mes compétences à un bon niveau de responsabilité et de salaire. L'expérience du "nouveau chapitre", complétée par les conseils avisés de mon "mentor", m'ont beaucoup aidée lors des négociations pour obtenir cet emploi. ◆

### Maud Lachenal

Doctorante en sciences de l'homme  
et des humanités  
Ecole doctorale Europe latine, Amérique Latine  
Université de la Sorbonne Nouvelle (Paris 3)

### « Une révélation »

Engagée pendant quatre ans dans l'étude des luttes paysannes péruviennes des années soixante, dont de longues périodes passées sur le terrain, seule et loin de la France, j'avais du mal à envisager l'après-thèse, simplement parce que je n'arrivais pas à voir clairement quelles compétences je pourrais valoriser sur le marché du travail.

Sur les conseils de ma directrice de thèse, j'ai réalisé le "nouveau chapitre", qui m'a permis de prendre du recul pour mieux réfléchir à ces quatre années en termes d'objectifs, de gestion, d'obstacles et de moyens. J'ai pris pleinement conscience des efforts que j'ai dû fournir, de l'énergie qu'il m'a fallu déployer et des compétences que j'ai dû acquérir pour mener à bien cette recherche.

Ainsi, il m'est apparu plus clairement qu'en faisant une thèse, le doctorant apprend à conduire un projet long et complexe, qui met en jeu divers acteurs et des coûts élevés. C'est la gestion de ce projet, aux côtés de la thèse elle-même, qui donne tout son sens au terme de "formation par la recherche". ◆

## Un nouveau chapitre de la thèse

### Florent Deleflie

Docteur en sciences de la Terre et de l'univers  
Ecole doctorale d'astronomie et d'astrophysique d'Ile-de-France, Observatoire de Paris  
et Observatoire de la Côte d'Azur

**« On n'analyse plus seulement les résultats scientifiques, mais aussi la manière dont on les a obtenus »**



Ce programme fait faire au futur docteur une analyse critique de son travail, sur un plan qui n'est pas celui de la pertinence ou de la qualité des résultats scientifiques qu'il apporte, mais bien sur la manière dont ont été obtenus ces résultats.

L'aide du "mentor" me paraît indispensable et les échanges successifs sont vraiment très enrichissants. Tout d'abord, il permet de prendre du recul de manière instantanée, comme s'il nous élevait en hélicoptère pour voir de haut l'ensemble de sa thèse ! Se dégagent ainsi rapidement, au cours des discussions, les spécificités qui font l'originalité du projet et la personnalité de celui qui le porte.

Il veille ensuite à ce que l'on cadre bien



© Eurocopter / Patrick Penna

le style de son discours pour l'adapter aux lecteurs non avertis.

Enfin, le regard extérieur d'un professionnel du recrutement est essentiel pour déceler et faire émerger un certain nombre de points plus personnels (compétences, traits de caractère) que l'on n'a pas tendance à faire apparaître très clairement dès le premier jet.

A mon sens, il vaut mieux réaliser l'exercice en toute fin de thèse, même si c'est la période où il y a le plus de tâches à mener de front : c'est seulement à ce moment-là qu'il est possible d'avoir une vision globale du projet. ◆

### Alexandre Vigne

Docteur en sciences de la société  
Ecole doctorale Concepts et langages  
Université de Paris-Sorbonne (Paris 4)



**« A force de servir son projet, le doctorant oublie que son projet doit lui servir.**

**Ce programme de valorisation des compétences permet, en fin de thèse, de renverser l'ordre des priorités. »**

### Raphaël Marvie

Docteur en informatique  
Laboratoire d'informatique fondamentale de Lille  
Ecole doctorale des sciences pour l'ingénieur  
Université des sciences et technologies de Lille 1

**« Ce programme permet de sortir des aspects techniques et de réfléchir au rôle de la thèse dans le projet professionnel.**

**J'encourage tout doctorant à mener cette réflexion et à la prendre pour ce qu'elle est : un investissement personnel réellement utile à son avenir professionnel.**

**Le temps consacré (quelques jours, à comparer aux 3 années de la thèse) en vaut largement la peine. Avoir un bilan clair de ses qualités et compétences est un atout irremplaçable, quelle que soit la carrière que l'on envisage. »**

### Bérengère Chevalier

Docteur en chimie organique et bio-organique  
Ecole doctorale de chimie moléculaire  
Université Pierre et Marie Curie (Paris 6)

**« Si on allait plus loin ? »**



Le programme proposé par l'ABG fournit l'occasion, encore très rare dans la vie d'un doctorant, de pouvoir s'interroger sur tout le spectre des capacités et des compétences que l'on développe en préparant sa thèse, afin de bien préciser son projet professionnel et personnel. Il en découle tout naturellement une recherche d'emploi mieux ciblée, avec une argumentation et une conviction beaucoup plus solides lors des entretiens d'embauche.

L'exercice serait difficile si l'on devait le faire seul, en n'ayant pour tout support que quelques recommandations écrites. Aussi est-il très judicieux d'avoir prévu un fonctionnement en binôme, permettant au doctorant de bénéficier du conseil, de la critique et de l'encouragement d'un consultant. Dans mon cas, son aide a été précieuse pour m'amener à prendre du recul, à approfondir mes idées et à préciser mon vocabulaire, afin de me faire par-

faitement comprendre d'un interlocuteur non scientifique.

En fait, j'ai trouvé le programme tellement utile et efficace que je me demande maintenant si l'on ne pourrait pas le décliner tout au long de la thèse, avec par exemple une étape chaque année : s'interroger sur ses attentes face à la thèse durant la première année, dresser un bilan en fin de seconde année pour faire le point sur les attentes déjà satisfaites et sur ce qu'il reste à approfondir, puis le bilan professionnel en troisième année, tel que le propose le "nouveau chapitre", afin de préparer son insertion professionnelle.

On pourrait de plus envisager d'y introduire une dynamique de groupe grâce à des ateliers où les doctorants pourraient réfléchir ensemble à ces questions et confronter leurs interrogations à l'expérience de doctorants plus "anciens", voire de jeunes docteurs déjà engagés dans la vie professionnelle. ◆

# Les "mentors", révélateurs de compétences

L'une des originalités du programme "Valorisation des compétences - un nouveau chapitre de la thèse" réside dans le fait que les doctorants qui se prêtent à l'exercice ne sont pas livrés à eux-mêmes face à la page blanche. Ils sont accompagnés par des "mentors", qui sont des consultants extérieurs au monde universitaire, parfaitement rompus aux ressources humaines et au recrutement, et spécialement formés par l'ABG à l'encadrement du Nouveau chapitre. Ils aident les doctorants à accomplir un véritable voyage intérieur au centre de leurs compétences, puis à en restituer la cartographie la plus complète et fidèle possible. Les doctorants sont unanimes sur ce point : ce sont bien le regard extérieur et le professionnalisme des "mentors" qui les amènent à découvrir en eux des ressources dont ils sous-estiment l'importance, ou parfois même qu'ils ignorent.

## Christian Bertheuil

Consultant

### « Les doctorants sont-ils des Monsieur Jourdain ? »



Ce qui est frappant, chez tous les doctorants que j'ai accompagnés dans le cadre de mes activités de conseil aux cadres en recherche d'emploi, c'est leur découragement devant le monde de l'emploi. Cela vient peut-être

de ce qu'ils vivent intensément trois années de recherche, dans un monde "balisé" qu'ils quittent brutalement (sauf s'ils restent dans le système universitaire, bien sûr). Pourtant, ils sont dotés d'une grande capacité à réagir, dès lors qu'ils sont guidés dans leur recherche sur eux-mêmes et sur leur projet professionnel. Simplement, c'est une réflexion qu'ils n'ont pas apprise à faire.

Dans le cadre du "nouveau chapitre", l'utilité des mentors se trouve précisément dans cette aide à la réflexion, dans cette recherche des compétences, des qualités professionnelles et humaines que ces jeunes ont développées et mises en oeuvre sans s'en apercevoir, tant ils se sont focalisés sur leur sujet de thèse. Au fond, cela s'apparente fort à du coaching et j'insiste sur le fait que c'est bien à eux de découvrir leurs propres compétences. Nous pouvons les y aider, mais nous ne devons surtout pas le faire à leur place. Il est important, aussi, de leur laisser le temps de mener à bien ce voyage au centre de leurs compétences pour qu'ils prennent conscience de toutes ces ressources qu'ils ont en eux. Si nous allons trop vite, l'exercice ne sera qu'un feu de paille.



Les doctorants développent des compétences dont ils n'ont pas conscience, comme Monsieur Jourdain faisait de la prose sans le savoir.

*Le Bourgeois gentilhomme de Molière à la Comédie française, dans une mise en scène de Jean Benoît, avec Michel Robin et Laurent Natrella. (Photo Lot)*

"Mes" doctorants ont été satisfaits de l'accompagnement sur le plan personnel et sur le plan professionnel : ils ont apprécié de rencontrer quelqu'un qui les écoute, qui les amène à se poser des questions, qui ne les juge pas, qui leur montre ce qu'est le monde du travail et de l'entreprise.

A titre personnel, j'ai beaucoup apprécié l'expérience. Elle m'a permis d'aller de la rouille du peuplier au système hôte-parasitoïde chez les insectes, en passant par les contrats de ville. En fait, pour un consultant, travailler avec des jeunes de ce niveau est toujours enrichissant et stimulant au plan intellectuel. Et comme ils sont de plus volontaires pour mener l'exercice du "nouveau chapitre", cela conduit forcément à des échanges dynamiques et enthousiasmants. ◆

## Corinne Labrosse

Docteur en biologie  
Ecole doctorale Santé, sciences et technologies  
Université de Tours

### Le témoignage limpide et édifiant d'une Madame Jourdain

Le "nouveau chapitre", et le mentor en particulier, obligent à adopter une approche très différente de celle que l'on utilise habituellement en recherche publique pour analyser ses travaux et valoriser le savoir-faire qui en découle. Cette approche "décalée" permet de prendre conscience d'atouts qui, d'ordinaire, restent enfouis dans l'inconscient du chercheur : dans la recherche publique, avoir fait une thèse avec de bonnes publications suffit à prouver que l'on est un "bon" chercheur. Mais face au secteur privé, qui tient généralement à en savoir davantage sur nous-mêmes, on s'aperçoit à nos dépens que l'on ne sait pas expliquer plus avant nos savoir-faire, parce qu'on a du mal à passer en revue et à nommer toutes les compétences induites par un travail de thèse.

Si vous voulez, on sait faire parce qu'on a fait, mais on ne sait pas dire que l'on sait faire parce qu'on ne sait pas voir toutes les compétences dans ce qu'on a fait, si vous voyez ce que je veux dire ! ◆



## Un nouveau chapitre de la thèse

### Nadjia Hohweiller

Consultante

#### « Des capacités exceptionnelles derrière beaucoup d'humilité »

**J**e suis consultante en bilan de compétences et en gestion de carrière au sein de la chambre de commerce et d'industrie de Nice, et j'interviens auprès de publics très diversifiés : salariés, demandeurs d'emploi, créateurs d'entreprise, sportifs de haut niveau, jeunes diplômés à la recherche de leur premier emploi... Universitaire de formation, docteur en psychologie et spécialisée dans le conseil en ressources humaines, les doctorants m'intéressent dans la mesure où je partage avec eux une certaine culture et tournure d'esprit. Je souhaitais pouvoir leur apporter ma contribution ainsi que mon expérience personnelle et professionnelle pour mieux les aider à s'approprier leurs compétences et à se projeter dans l'avenir. Aussi ai-je tout de suite adhéré au programme du Nouveau chapitre de la thèse lorsque le responsable local de l'Association Bernard Gregory, Emmanuel Tric, m'en a parlé lors d'une réunion de travail sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés.



Dessin de Gérard Mathieu

#### Nombreux sont les doctorants qui ont du mal à se mettre en avant

Par rapport aux différents publics que j'accompagne, les doctorants se distinguent par une capacité d'analyse exceptionnelle, une aisance dans la communication écrite ou orale et la passion qui les anime, mais aussi par l'extrême humilité dont ils font preuve. Ils ne cherchent pas à se mettre en avant ; certains ont même beaucoup de mal à parler d'eux et à se valoriser. Je constate également qu'ils éprouvent souvent des difficultés à se projeter dans des contextes professionnels

différents de ceux pour lesquels ils ont été éduqués, à la fois par manque d'informations, de représentations professionnelles et de connaissances du monde économique.

A travers le Nouveau chapitre, j'ai le sentiment de leur avoir été surtout utile pour démontrer que l'on peut parfaitement se valoriser sans se sous-estimer ni se sur-estimer : ils ont très bien compris tout l'intérêt de formaliser et de s'approprier ses propres compétences, et de réfléchir aux articulations possibles avec le monde professionnel. Ils ont pu ainsi s'évader de l'unique voie professionnelle dans laquelle ils avaient tendance à s'enfermer,

### Joël Denervaux

Consultant

#### « Les doctorants m'impressionnent »



**A**côté du réel plaisir que j'ai eu à accompagner quelques doctorants dans leur travail de réflexion et de rédaction de ce "chapitre" particulier de leur thèse, je dois à la vérité de dire combien j'ai été impressionné par leur capacité à entrer dans cette logique qui consiste à dépasser le cadre protégé de leur expertise pour analyser les aspects professionnels de leur travail de thèse en terme de bilan de compétences utiles à leur future carrière.

Leur "agilité" intellectuelle et mentale - déjà constatée lors des séminaires de Doctoriales par exemple - leur permet d'intégrer facilement l'aspect économique de leurs travaux de recherche, d'en mesurer l'importance et de s'en approprier le contenu pour le valoriser dans le cadre de leur recherche d'emploi, exactement comme le font les responsables de projet dans l'entreprise. ♦

et sont parvenus à identifier, toujours à partir de leurs compétences, de nouvelles opportunités de carrière à explorer.

Quant à moi, ces rencontres autour du Nouveau chapitre m'ont permis de mesurer que les doctorants d'aujourd'hui sont beaucoup plus acteurs dans la réalisation de leur thèse qu'ils ne l'étaient il y a quelques années encore. Ils n'incarnent plus du tout l'image de l'étudiant enfermé dans sa tour d'ivoire. Ce sont des personnalités ouvertes à l'extérieur et aux autres, capables non seulement d'analyse et de créativité, mais aussi de communiquer et de s'adapter à des situations et à des interlocuteurs très variés. ♦

# Un programme au service des écoles doctorales

Ce sont les écoles doctorales qui ont inventé le concept du programme "Valorisation des compétences - un nouveau chapitre de la thèse". La toute première expérience, menée en 2000, était portée par trois écoles doctorales en sciences de l'univers et de l'environnement à Paris et à Toulouse.

En 2002, ce sont 40 écoles doctorales de toutes disciplines qui ont participé à la deuxième phase expérimentale du programme, qu'elles perçoivent comme un complément novateur et pertinent à la formation qu'elles dispensent déjà à leurs doctorants pour mieux les préparer à exercer des carrières diversifiées dans l'entreprise. Témoignages de quelques responsables d'écoles doctorales.

## Michel Guisnet

Directeur de l'Ecole doctorale d'ingénierie chimique, biologique et géologique de l'université de Poitiers

« Une réflexion plus approfondie sur les objectifs de la thèse »

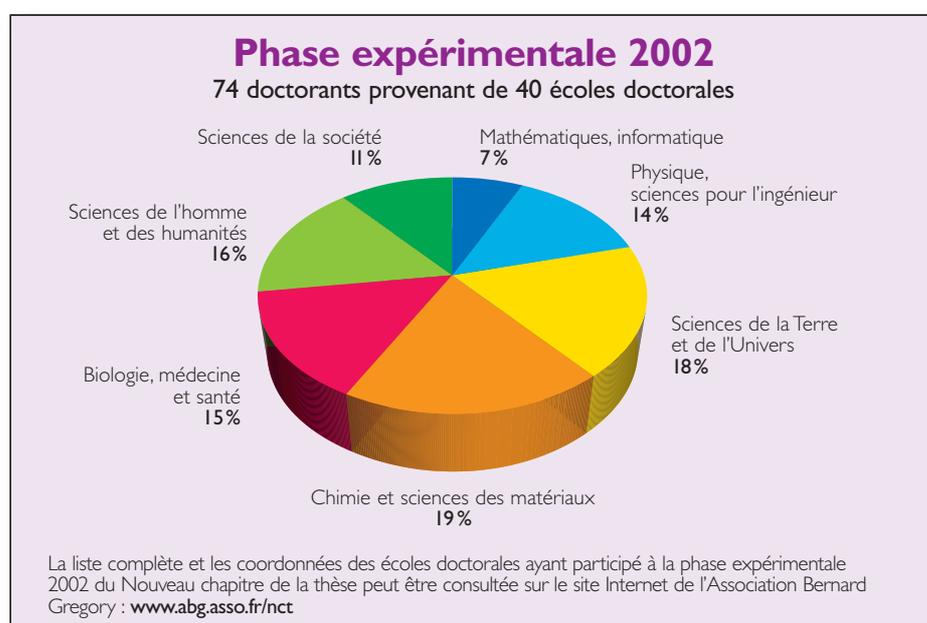


Ecole doctorale ICBG Poitiers

Je ne vous cache pas qu'au sein de notre école doctorale (ingénierie chimique, biologique et géologique de l'université de Poitiers), les avis sur le programme "Valorisation des compétences" étaient a priori très partagés. Une fraction non négligeable des directeurs de thèse s'est inquiétée des répercussions sur la charge de travail des doctorants. Eux-mêmes ont majoritairement eu une réaction de méfiance envers un "nouveau chapitre" qu'ils craignaient surtout voir s'imposer à terme comme une charge obligatoire supplémentaire. En vérité, on en a débattu jusqu'au conseil scientifique de l'université !

## Une évolution naturelle de la formation doctorale

A l'inverse, un groupe de doctorants s'est montré tout de suite enthousiaste et s'est porté volontaire pour participer à la phase expérimentale qui a eu lieu courant 2002. Je dois d'ailleurs reconnaître que les



craintes initiales ont été partiellement vérifiées car les six doctorants qui s'y sont attelés ont tous éprouvé de grandes difficultés à mener de front la rédaction de leur thèse - une tâche essentielle, très ardue et très prenante - et celle du nouveau chapitre.

Mais il s'agissait bien d'une phase expérimentale qui visait précisément à repérer ce qui pouvait poser problème dans le programme. L'important est que nous ayons pu mesurer, à travers cet exercice, que les doctorants, mais également leurs directeurs de thèse, en viennent à mener une réflexion plus approfondie sur les objectifs de la thèse (c'est un projet de recherche, mais aussi un projet professionnel) et sur son organisation. Il serait faux de dire que cette réflexion n'existait pas avant le nouveau chapitre, mais nous devons admettre qu'elle se faisait souvent de façon trop superficielle et, en tout cas, sans grande implication du doctorant. Le regard extérieur d'un consultant constitue aussi une innovation utile pour bien appré-

hender le projet de thèse dans son ensemble.

L'apport direct du "nouveau chapitre" pour une école doctorale, pour les directeurs de thèse et, bien entendu, pour les doctorants, est donc tout à fait positif. Je crois au fond qu'il s'inscrit dans une évolution naturelle de la formation doctorale, qui ne saurait rester sourde aux demandes de compétences formulées par la société tout entière, ni aveugle face aux difficultés d'adaptation que rencontrent les jeunes docteurs ayant accompli toutes leurs études à l'université, lorsqu'ils cherchent à travailler en dehors de l'enceinte universitaire. Notre école doctorale vient par exemple de généraliser la pratique du comité de suivi des thèses qui, par certains aspects, rejoint l'objectif poursuivi par le nouveau chapitre, notamment à travers les questions qu'il pose lors des auditions (moyens, avancement et conduite des travaux, communication scientifique, coopérations extérieures, préparation de l'après-thèse). ♦

## Un nouveau chapitre de la thèse

**Sophie Tison**

Directrice de l'Ecole doctorale des sciences pour l'ingénieur de Lille

### « Une expérience qui s'inscrit pleinement dans la réflexion des écoles doctorales sur l'insertion professionnelle des docteurs »

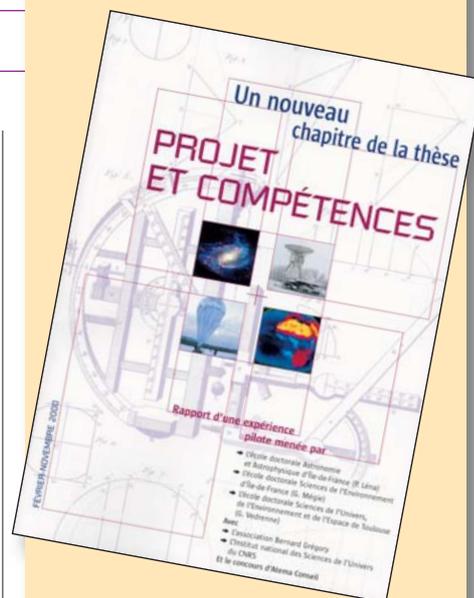
Lors de la discussion de l'appel à propositions pour la phase expérimentale 2002 au sein du conseil de notre école doctorale (sciences pour l'ingénieur, Lille), des réticences sont apparues de la part de responsables de formations doctorales ou de laboratoires, notamment à propos du "statut" de ce nouveau chapitre : doit-il être soutenu ? doit-il faire partie de la thèse ? quel rôle y joue l'encadrant ? Autant de questions qui renvoient au fond à une inquiétude bien compréhensible : même si ce n'est pas l'objectif du nouveau chapitre, il n'en demeure pas moins que lorsqu'un doctorant fait un bilan de sa thèse, il lui est difficile de ne pas y inscrire en filigrane une certaine évaluation de son environnement et de l'encadrement dont il a bénéficié.

Le conseil de l'école a donc décidé de proposer l'exercice du nouveau chapitre sur la base du volontariat des doctorants intéressés, assorti d'une adhésion complète de leurs directeurs de thèse et de laboratoire et d'une totale liberté de choix quant à la forme de la soutenance. Deux doctorants pleinement soutenus par leurs encadrants se sont portés volontaires : c'est relativement peu au regard du nombre de candidats potentiels (plusieurs dizaines), mais l'expérience fut très positive pour ces deux doctorants, qui en ont été pleinement satisfaits. L'un d'entre eux a d'ailleurs présenté cette expérience lors de la réunion de rentrée de l'école doctorale et j'espère que cela suscitera plus de candidatures cette année.

La rédaction du nouveau chapitre de la thèse ne devrait être que l'aboutissement de la démarche d'accompagnement du doctorant tout au long de sa thèse, et nous y avons réfléchi avec la "mentor" de nos doctorants, qui s'est fortement impliquée dans le projet. Une telle démarche est en effet encore embryonnaire dans notre école doctorale puisque jusque-là, seul un bilan de compétences était proposé aux doctorants en fin de thèse. Nous tirons actuellement le bilan de l'expérience pour mettre en place un accompagnement dès le début de la thèse, mais d'autres actions s'organisent déjà. Par exemple, un doctorant a cette année animé un groupe de réflexion sur le métier de chercheur.

En résumé, malgré l'accueil mitigé lors du lancement de cette expérience, elle

s'inscrit pour moi pleinement dans une réflexion plus globale de notre école sur l'insertion professionnelle du doctorant, en partenariat avec le service universitaire d'accueil, d'information et d'orientation de l'université et, bien sûr, l'Association Bernard Gregory. Si systématiser le nouveau chapitre conduirait pour moi à le réduire à un simple exercice de style, l'étendre peut non seulement aider de nombreux docteurs dans leur projet professionnel, mais aussi contribuer à sensibiliser les encadrants à la question posée et y a quelques années par Maurice Garden, alors directeur de la Mission scientifique universitaire : « Former des docteurs, pour quoi faire ? »



**La toute première expérience "Projet et compétences - un nouveau chapitre de la thèse" a été menée en 2000 à l'initiative de trois écoles doctorales des sciences de l'université en Ile-de-France et à Toulouse, en partenariat avec l'Institut national des sciences de l'université (CNRS-Insu) et l'ABG, et avec le concours d'Atema Conseil.**

En savoir plus : [www.abg.asso.fr/nct](http://www.abg.asso.fr/nct)

**Bruno Andrioletti**

Responsable de l'insertion professionnelle à l'Ecole doctorale de chimie moléculaire, Université Pierre et Marie Curie (Paris 6)

### « Il serait temps que l'entreprise prenne conscience des évolutions de la formation doctorale ! »

Notre école doctorale (chimie moléculaire, université Pierre et Marie Curie - Paris 6) s'efforce en permanence, depuis sa création, de consolider et de compléter les formations qu'elles dispensent aux doctorants. A cet égard, le programme du Nouveau chapitre de la thèse est une initiative tout à fait opportune. D'une part il s'inscrit parfaitement dans la vision que nous avons de la formation à apporter aux doctorants et, d'autre part, il livre "sur un plateau" un complément que nous n'avions pas encore proposé à nos doctorants. Aussi avons-nous accueilli sa phase expérimentale 2002 de manière très positive et la plupart de nos directeurs de thèse ont encouragé leurs doctorants à y participer. Malheureusement sans beaucoup de succès : une seule doctorante (sur trente !) est allée jusqu'au bout, et elle en a été enchantée.

En dépit de cette réticence un peu surprenante de la part de nos doctorants, nous restons convaincus que l'idée mérite amplement d'être pour-

suivie et amplifiée. Peut-être conviendrait-il d'en améliorer quelques points, comme l'information à livrer aux doctorants ou les délais de réponse à l'appel à propositions, qui nous ont paru un peu courts. Mais sur le fond, il est clair que l'introspection résultant des échanges avec le mentor a été très bénéfique pour la doctorante qui s'est livrée à l'exercice. Elle en a retiré une vision plus globale de ses potentialités et, par voie de conséquence, une meilleure perception des orientations professionnelles qu'elle peut envisager.

Plus généralement, j'espère que de telles initiatives inciteront les entreprises à montrer un peu plus de considération pour les universités et leurs écoles doctorales. Non seulement elles dispensent une formation de haut niveau et de qualité, mais elles la font constamment évoluer afin de donner à leurs docteurs les meilleurs atouts pour satisfaire à la fois aux exigences de la recherche scientifique et à celles du monde industriel.

# Bonnes feuilles

Le programme de "Valorisation des compétences" se concrétise par la rédaction d'un document d'environ 5 pages, qui reconsidère la thèse sous l'angle d'un projet, avec ses enjeux, ses objectifs, son équipe, ses partenaires, ses moyens, ses coûts, ses délais, ses aléas, ses retombées...

Outre leur vertu d'exemples, les quelques extraits qui suivent illustrent deux points essentiels. D'abord, cette grille d'analyse permet aux doctorants de prendre pleinement conscience de l'ensemble des compétences qu'ils ont dû déployer pour se voir conférer le grade de docteur. Ensuite, le terme de "nouveau chapitre de la thèse", adopté par commodité de langage, est impropre : c'est un bilan personnel qui constitue déjà la première étape de l'insertion professionnelle.

## Les enjeux du projet

L'espèce dominante du commun des mortels ne comprend strictement rien à votre thèse. Donc, pour briller auprès de votre tante Gilberte, de votre boucher ou de votre futur patron, sachez toujours les éclairer sur les enjeux scientifiques, économiques et sociaux de vos travaux.

### Arnaud Dowkiw

Doctorant en biologie  
Ecole doctorale des sciences et technologies  
Université d'Orléans



*Le sujet de ma thèse, comme toujours un peu abscons pour les non-initiés, « Etude du déterminisme génétique de la résistance et de la tolérance de peupliers hybrides *Populus deltoides* x *Populus trichocarpa* aux rouilles foliaires à *Melampsora larici-populina* », est bien ancré dans une réalité économique.*

*Le peuplier, qui ne couvre que 2,5% de la surface forestière française, n'en constitue pas moins la deuxième essence feuillue en termes de volumes récoltés derrière le chêne et avant le hêtre.*

*Les rouilles à *Melampsora larici-populina* (Mlp), champignon microscopique parasite du feuillage, sont la principale maladie affectant les peupliers français et plus généralement nord-européens. Elle provoque des pertes de croissance pouvant atteindre 50%, une sensibilité accrue à d'autres insectes et maladies et oblige à des traitements chimiques sur les variétés les plus sensibles, d'où un surcoût pour l'exploitant et pour l'environnement.*

*Il n'existe plus, actuellement, au catalogue européen des variétés cultivées, de variété de peuplier totalement résistante à cette maladie.*

## La conduite du projet

Elodie Larive a consacré la majeure partie de sa thèse à concevoir et à mettre en oeuvre un appareil complexe et sophistiqué (un "perméamètre de précision") pour mieux étudier les roches à très faible perméabilité. Ce projet l'a notamment confrontée à la nécessité de mettre en place une démarche qualité. Elle a suivi une formation à la qualité totale et aux normes ISO, mais c'est encore en expliquant concrètement la manière dont elle a traité cet aspect du projet qu'elle se montre la plus convaincante. Or il n'est pas un entretien d'embauche où l'on ne soit invité à développer par du "vécu" les compétences affichées par le CV.



### Elodie Larive

Docteur en sciences de la Terre  
Ecole doctorale des sciences de la Terre et de l'eau,  
Université de Montpellier 2

*Ayant été en charge de l'ensemble du projet, dès la phase de conceptualisation j'ai favorisé au maximum la réflexion, en faisant intervenir l'ensemble des partenaires au cours de réunions, avant d'initier la réalisation proprement dite.*

*Les aspects du projet qui n'avaient pas pu être anticipés, ainsi que les problèmes et dysfonctionnements imprévisibles, ont été rigoureusement analysés en continu afin d'améliorer les procédures de mise en oeuvre.*

*Dans un souci de maîtrise des processus, j'ai rédigé systématiquement des documents pour les différentes étapes de mise en oeuvre (mon-*

*tage, préparation, saturation, conservation, repérage et mesure des échantillons).*

*Ayant délégué une partie des mesures à plusieurs collaborateurs, j'ai initié le remplissage systématique de fiches de suivi permettant une meilleure traçabilité des résultats afin de pouvoir exercer une action corrective si besoin.*

*J'ai sensibilisé et mobilisé l'équipe technique à l'intérêt du suivi d'une démarche qualité dans le cadre de notre projet, en démontrant l'irréversibilité et la sensibilité des mesures et en quantifiant les critères de sélection et les délais impartis.*

## Un nouveau chapitre de la thèse

### Combien ça coûte ?

Ce n'est pas la partie la plus difficile du "nouveau chapitre", mais c'est certainement l'exercice auquel les doctorants sont le moins habitués : chiffrer le coût global de leur thèse, en tenant compte des ressources humaines, des moyens matériels, des prestations, des infrastructures, etc.



#### Céline Satgé

Docteur en chimie et science des matériaux  
Ecole doctorale de science, technologie et santé  
Université de Limoges

Ressources humaines	Encadrants	58 000 €
	Bourse et salaire	33 000 €
	Permanents du laboratoire	14 000 €
	Partenaires scientifiques	2 000 €
	Autres personnels	4 000 €
	Administration	600 €
	Ecole doctorale	600 €
	<b>Sous-total</b>	<b>112 200 €</b>
Matériel	Consommable	13 000 €
	Gros matériel	4 000 €
Infrastructures	Loyer	2 000 €
	Fluides et énergie	1 000 €
Sous-traitance		2 000 €
Documentation		500 €
Déplacements		300 €
<b>Total</b>		<b>135 000 €</b>

### Les compétences



#### Yannick Malevergne

Docteur en physique  
Ecole doctorale de sciences fondamentales et appliquées  
Université de Nice-Sophia Antipolis

Les docteurs n'ont aucune difficulté à identifier les connaissances et compétences scientifiques acquises grâce à la thèse. Le problème, c'est que l'expertise technique ne suffit pas pour prétendre occuper un emploi de cadre. Il faut donc réfléchir plus avant pour pouvoir restituer les autres savoir-faire que l'expérience de la conduite d'un projet de recherche permet d'acquérir. L'organisation, le travail en équipe ou la communication par exemple, comme le montre le cas de Yannick Malevergne, qui a mis la physique au service de la finance.

*J'ai dû apprendre à gérer mon temps de travail ainsi que le travail en groupe.*

*En effet, j'ai continuellement travaillé sur plusieurs sujets en même temps, généralement avec la même personne mais plusieurs fois au sein de collaborations regroupant des personnes géographiquement dispersées sur l'ensemble du globe. Ceci conduit à s'astreindre à une certaine rigueur dans l'organisation afin de ne pas se laisser déborder et de maintenir une progression régulière des différents projets.*

*Un travail en collaboration n'avançant qu'au rythme du plus lent de ses membres, le retard peut parfois s'accumuler de manière importante. C'est pourquoi il m'a aussi fallu apprendre à limiter mes ambitions et ainsi refuser de participer à certains projets afin de ne pas trop me disperser.*

*Par ailleurs, mes travaux se trouvant à l'interface de deux mondes – celui de la physique et celui de la finance – j'ai eu sans cesse à interagir avec des interlocuteurs parlant des langages différents et ayant des sensibilités bien distinctes. Il a donc été nécessaire que je m'adapte et notamment que j'apprenne à communiquer avec des personnes ayant à la base des formations et cultures très différentes de la mienne, ce qui s'est fait petit à petit mais sans grandes difficultés.*

*Bénéficiant d'un monitorat à l'université de Nice, j'ai eu à assurer une charge d'enseignement de 64 heures par an. Cette charge s'est trouvée répartie entre différents niveaux, allant du premier cycle à la préparation à l'agrégation, et s'est déroulée devant des publics divers : étudiants en physique, géologie ou encore, ponctuellement, économie.*

*Ces quelques heures d'enseignements ont été réellement profitables. Elles ont bien sûr été l'occasion de mettre en pratique les conseils que j'avais reçus lors de ma formation à l'enseignement au cours de mon année de préparation à l'agrégation, mais elles ont en fait surtout été le moyen d'apprendre à transmettre des connaissances.*

*En effet, l'effort de communication en direction d'un public étudiant est bien plus important et totalement différent de celui auquel doit s'habituer le chercheur qui expose ses travaux lors d'une conférence devant un public de spécialistes. En outre, les questions – parfois naïves – des étudiants imposent une remise en cause, ou du moins une réorganisation permanente de ses propres connaissances.*

*Enfin, cela m'a là encore conduit à travailler en coordination, si ce n'est en collaboration, avec mes collègues enseignants au sein d'équipes pédagogiques, forgeant un peu plus mon expérience du travail en groupe.*

# Comment faire mieux?

Cent fois sur le métier remets ton ouvrage !

Loin d'être gravé dans le marbre, le programme "Valorisation des compétences" évolue au fil des ans, grâce aux remarques, critiques et suggestions engrangées par ses acteurs, supporteurs et même - il y en a - détracteurs.



Réunion Bilan & Perspectives du programme "Valorisation des compétences", Observatoire de Paris, janvier 2003. Photo : RLB/ABG

L'Association Bernard Gregory a réuni le 31 janvier dernier, à l'Observatoire de Paris, une trentaine de doctorants, directeurs d'écoles doctorales et consultants ayant participé à la phase expérimentale 2002 du programme, pour une journée "bilan et perspectives". Elisabeth Giacobino, directrice de la recherche, a introduit la rencontre en réaffirmant l'intérêt du ministère de la Recherche pour ce programme qu'elle considère comme « un complément innovant à l'action des écoles doctorales en faveur d'une plus grande mobilité professionnelle des jeunes docteurs. »

La journée s'est déroulée dans une succession de questions-débats-décisions : la fin de la thèse est-elle le meilleur moment pour engager le "nouveau chapitre" ? (oui) Faut-il inclure le document dans le manuscrit de la thèse ? (non) Doit-on en faire une présentation orale lors de la soutenance ? (C'est au doctorant, à son directeur de thèse et au jury d'en décider d'un commun accord.)

Etc., etc., le tout à travers des analyses chiffrées, des débats et des travaux en ateliers. Après tout, ce programme est lui-même un projet, auquel il convient d'appliquer, à tout le moins, les préceptes qu'il se permet d'enseigner ! ♦

## 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.



Association Bernard Gregory

[www.abg.asso.fr](http://www.abg.asso.fr)

La vie de l'ABG

Abg-Jobs

[www.abg-jobs.com](http://www.abg-jobs.com)

Le site emploi des jeunes docteurs

Jeunes Docteurs

[www.jeunesdocteurs.com](http://www.jeunesdocteurs.com)

L'actualité de la formation doctorale

Doctoriales

[www.doctoriales.com](http://www.doctoriales.com)

Les Doctoriales, séminaires de préparation à l'après-thèse

Le Réseau ABG

[www.abg.asso.fr/reseau](http://www.abg.asso.fr/reseau)

Le site réservé aux correspondants de l'ABG

### ERRATUM

Dans notre dernier numéro, nous avons fâcheusement omis les crédits qui auraient dû accompagner une photo de Gérard Mégie, président du CNRS. Les voici :

François Jannin © CNRS Photothèque.

## 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](mailto:abg@abg.asso.fr)  
Web : <http://www.abgasso.fr>

Directeur de la Publication : Marie-Gabrielle Schweighofer

Directeur de la rédaction : René-Luc Bénichou

Rédacteur en chef : Fabrice Martin

Comité éditorial : Michel Delamarre (président), Lucien Demané, Catherine Dhaussy, Emmanuelle Gailliez, Franck Gehrhart, Olivier Glocker, Françoise Harrois-Monin, Geneviève Laviolette, Mathieu Nowak, Claire Roussel.

Iconographie et abonnements : Marie-Françoise Moselle

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

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