« Le doctorant a des atouts que d'autres ne peuvent pas avoir » (Bertrand Masson, Airbus, à l'Andès)

News Tank Éducation & Recherche -
Paris - Actualité n°220187 - Publié le 10/06/2021 à 10:08
Imprimé par Xavier Teissedre - abonné #13929 - le 11/06/2021 à 08:39

« Quand un recruteur voit un doctorant, il a un problème à résoudre, il a un profil qu'il recherche. C'est au doctorant d'apporter une solution originale, qui puisse convaincre l'entreprise qu'investir dans cette personne est un bon investissement. Si on arrive à aller dans ce sens, alors le doctorant a des atouts que d'autres ne peuvent pas avoir. »

Imprimer

C'est ce que déclare Bertrand Masson, « head of airlines sciences » chez Airbus, lors du webinaire sur le thème de « la valorisation du doctorat en entreprise », le 08/06/2021. Ce webinaire est organisé dans le cadre des 50 ans de l'Andès.

Claudine Pierron, auteure d'une thèse sur l'employabilité et « l'apprenance », également consultante à l'Apec, accompagne les docteurs dans leurs parcours professionnels.

« Dans cette multitude de transformations économiques, technologiques, c'est très intéressant [de voir] comment les docteurs arrivent à analyser et se poser dans un groupe de travail. Il y a une adaptabilité, une agilité qui est parfois surprenante (...) je crois que l'on est en phase où il va falloir les valoriser et faire connaître ces différentes capacités d'adaptation », déclare-t-elle.

Le Boston Consulting Group recrute des docteurs « de façon active », selon Anne-Françoise Ruaud, docteure et consultante depuis dix ans pour le groupe. Elle indique la priorité donnée aux compétences transverses dans le recrutement. Elle insiste sur les capacités d'analyse et de synthèse, la communication, le travail en équipe et la curiosité. Des compétences développées par l'engagement dans la vie de laboratoire, la vie associative, mais aussi la rédaction et la communication scientifique.

La reconnaissance des compétences transversales

Le panel de ce webinaire est interrogé sur la reconnaissance des compétences transversales dans les négociations salariales. Elles sont présentées comme moins faciles à repérer que les spécialités disciplinaires des docteurs.

« Au BCG (Boston Consulting Group), il n'y a pas vraiment de négociation salariale. Nous avons des grilles qui sont très structurées. Effectivement, les docteurs sont recrutés à un niveau de consultant senior. L'équivalent d'école d'ingénieur plus quelques années », précise Anne-Françoise Ruaud.

Claudine Pierron présente le simulateur en ligne créé par l'Apec pour pouvoir estimer les rémunérations de différents métiers. Il se base sur les retours de différentes institutions qui fournissent des données.

Traduire les compétences scientifiques

L'inscription du doctorat au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles)permet de travailler sur la lisibilité et la description des compétences pour Claudine Pierron, à l'Apec.

> *« Ça a changé en termes d'accompagnement pour les docteurs. Le RCNP nous permet de traduire des compétences scientifiques. Les compétences transverses sont beaucoup plus faciles à décliner. Nous, dans les ateliers de l'Apec, nous travaillons beaucoup avec ces six blocs parce que cela permet de les [les docteurs] amener à décrire de manière beaucoup plus détaillée des compétences scientifiques qui vont être lues dans d'autres environnements. »*

Elle précise que l'enjeu est d'accompagner les docteurs sur la description de leurs compétences, pour progressivement les valoriser et les traduire dans un CV (Curriculum vitae) qui permet d'aller vers des employeurs et de se faire identifier par des recruteurs.

Fluidifier les liens entre la recherche et l'entreprise

Pour Claudine Pierron, un des enjeux du rapprochement entre les docteurs et les entreprises est de pouvoir partager une adaptation aux

perspectives socio-économiques et veiller à une bonne interconnaissance en s'appuyant sur les réseaux entourant les docteurs, déjà existants.

« C'est une population bien entourée. Maintenant, il s'agit d'organiser la visibilité de ces talents-là auprès de ces entreprises et sensibiliser les recruteurs.

Il y a un travail pédagogique à faire pour les entreprises (...). On a bien avancé, mais je crois qu'il y a pas mal de travail à faire sur une meilleure visibilité des compétences de docteurs, et comment aussi lire cette compétence, l'adapter dans un secteur privé, qui n'est pas forcément de la recherche. »

Elle cite également l'enjeu des TPE (Très petite entreprise)et des PME (Petites et moyennes entreprises).

« Je pense qu'il y a encore beaucoup de choses à faire, en particulier auprès des recruteurs et des organisations, et petites et moyennes entreprises. Chaque année il y a près de 13 000 thèses Cifre (Convention industrielle de formation par la recherche) qui sont dans les TPE/PME, il y a des vraies demandes. »

Bertrand Masson, chez Airbus, a la particularité d'avoir mené une première thèse en étant jeune, avant de l'arrêter. Il a effectué une seconde thèse plus tard, en parallèle de son travail, pendant sept ans et demi. Il indique avoir un parcours entre « la recherche et l'engineering ».

> *« Le monde devient de plus en plus compliqué, et je pense que le profil des docteurs qui ont dû résoudre des problèmes qui n'étaient pas résolus jusqu'à présent, c'est un énorme atout. (...) En tant qu'ingénieur, on est très vite formaté pour arriver à la solution tout de suite. Ce que j'aime beaucoup avec les docteurs, c'est qu'on arrive à réfléchir, poser le problème et penser une autre solution qui n'est pas forcément la plus évidente. »*

De l'entreprise vers la recherche

Pour Bertrand Masson, les compétences de management, de direction de projet et de conduite de l'activité peuvent bénéficier à la recherche, pour accompagner la théorisation et la conceptualisation, et notamment « l'opérationnel, comment diriger une équipe, comment appréhender des problèmes concrets, comment faire face à des donneurs d'ordre impatients (...), c'est ce côté de transformation de la connaissance théorique et d'abstraction qui en une réponse concrète. »

L'Apec s'intéresse au suivi de carrière des docteurs dans les entreprises privées, et notamment les carrières proposées. Claudine Pierron cite deux cas :

- celui du directeur de recherche qui intègre le secteur privé : « au sein de l'entreprise qu'il aura intégrée, il va évoluer vers d'autres postes de management » ;
- celui qui souhaiterait faire une HDR (Habilitation à diriger des recherches) : « cela dépend des dispositions de l'entreprise. Et comment est organisée l'entreprise » .

« Ce que l'on a pu voir, c'est que les personnes qui étaient rentrées en étant directrices de recherche hors secteur privé avaient une évolution assez importante dans différents secteurs de l'entreprise. »

Elle indique que l'Apec manque pour l'instant de retours sur les carrières à dix ans des docteurs en entreprises.

Sur l'évolution de la carrière au sein du BCG, Anne-Françoise Ruaud indique qu'elle ne perçoit pas de différences entre les docteurs, les personnes venant d'écoles d'ingénieurs ou d'écoles de commerces.