

LES DOCTORIALES

Guillaume Vauvert–gv@lipn.univ-paris13.fr–LIPN–Paris Nord

April 21, 2004

Plan

- Les attentes réciproques
- L'entreprise et l'innovation
 - Le fonctionnement d'une entreprise
 - Le processus d'innovation
- Le docteur et l'entreprise
 - Le développement personnel
 - Le docteur et l'entreprise
- L'esprit docteur

Les attentes réciproques

- Donner aux docteurs une image réaliste de l'entreprise
- Connaître la bête (au cas où)

Historique

- Peu de grandes entreprises récentes (siècle dernier)
- Créativité forte, applicatif faible

Fonctionnement d'une entreprise

- Les fonctions stratégiques de l'entreprise
(La dynamique stratégique de l'entreprise)
- Gérer des stocks et des flux
(La création de richesse par la fonction d'entreprise)
- Du génie créatif au marché
- La création d'entreprise
complexe, nécessite beaucoup de compétences diverses
une bonne idée ne suffit pas
participe à un tout
équipe projet : possible d'être professionnels

Pourquoi innover

- Le refus d'innovation fait mourir l'entreprise
- Le transfert des avancées techniques vers la société
- Génère de l'emploi sur le long terme

Processus d'innovation

- Des potentialités de la connaissance aux aspirations des utilisateurs
- Pas de demande pour un produit inexistant
- Créativité, intégration des techniques de plusieurs domaines
- Exemples : faire mieux, différemment, autre chose, plus vite, moins cher, ensemble.
- Plus du rêve que de la technique

⁰Guillaume Vauvert-LIPN

L'innovation dans l'université

- L'entreprise et l'université
 - Un juste équilibre
 - Les compétences des chercheurs
 - Les compétences dans l'université
- L'innovation
 - Maintenir l'innovation
 - Techniques de pointe de différents domaines
 - À l'écoute de la société

Développement personnel

- Déf : analyse dynamique du bilan personnel
 - atouts et limites, expériences personnelle et professionnelle
- Permet de :
 - cerner ses choix personnels et professionnels
 - fixer les objectifs (moyens et outils associés)
- Faire progresser ses atouts et abaisser ses limites
- Ouverture et transfert de compétences
- Les thèmes à travailler :
 - Les savoirs
 - La valeur ajoutée et le transfert de compétences
 - La conduite de projet et de la thèse
 - L'entretien

Objectifs et plan d'action Développement du réseau

Les savoirs

- Le savoir pur : connaissance du domaine
- Le savoir-faire : bibliographie, enseignement
- Le savoir-être : interaction et communication

Analyse d'expérience

- Savoir, savoir-faire, savoir-être
- Transférabilité : compétence reprérée, utilité

L'entretien

- Caractéristiques et avantages, à étayer
- Questions clefs : 3 qualités et 3 défauts, l'expérience la plus enthousiasmante
- Ce que recherche le recruteur :
 - DRH : intégration dans une équipe
 - Cabinet de recrutement : plus de la formation par la recherche
 - Directeur RD : passage travail théorique en équipe de projet
 - PDG de PME : investissement équipe, ouverture travail

Le réseau

- Part des contacts et s'étend
- Les cercles : famille, amis, relations
- Pour chaque connaissance :
 - Coordonnées
 - Liens
 - Activité
 - Utilité possible
- Intérêt : 80% du marché de l'emploi est caché

Le docteur et l'entreprise

- Image du docteur
 - Jean et Pull
 - Docteur vs Ingénieur
- Le docteur et l'emploi
 - (Statistiques ABG)
- L'entretien d'embauche
 - Ce que cherche l'interlocuteur
 - Préparation
- Le réseau
 - très utilisé par les ingénieurs

L'Association Bernard Grégory

- Objectif : le docteur vers l'entreprise
- Moyens :
 - Bourse de l'Emploi (projet professionnel, CV)
 - Diffusion (site, recueil)
 - Offres d'emploi
 - Réseau employeur
- Observatoire des docteurs
- Inscription gratuite
 - 3 à 5 mois avant la fin de la thèse
- Anticiper et se préparer :
 - construire un projet personnel
 - se documenter, utiliser toutes les ressources
 - une vie après la thèse

Le docteur vs l'ingénieur

- En 1997 : sur 358 recrutés, 44% sont des ingénieurs, 32% des universitaires
- Autant de chances qu'une entreprise pourvoit un poste par un universitaire que par un cadre
- Reconnaissance internationale du titre
- Image souvent négative
- Temps d'expérimentation plus long
- Adaptation plus lente
- Auditoire
- Négociations
- Projet à long terme

Satistiques ABG

- Données globales
 - Emploi en hausse (1998) depuis 1993 pour les cadres
 - Recherche : 66600 dans le privé, 74000 dans le public
- Emploi par secteur : Positions temporaires : 53, 1%, Positions permanentes : 46, 9% dont Enseignement supérieur 11, 2%, Recherche publique 6, 0%, Enseignement secondaire 6, 1%, Administration et hôpitaux 5, 4%, Entreprises 18, 2%.
- Emploi en entreprise (échantillon ABG) :
 - Demande : 418 en 1989, 226 en 1993, 418 en 1998
 - Nature : 38% en recherche, 41% en Développement et études
- Docteur et Enseignement supérieur :
 - MC : 64%H-36%F ; Prof : 86%H, 14%F.

- Marché del'emploi en entreprise :

39% des hommes et 31% des femmes
sont pris

Salaire embauche : moyen= 199, Ingé+thèse=
206*H*, 200*F*, Univ+thèse= 195*H*, 187*F*

Dimension humaine

- Solidarité entre docteurs
- Esprit commun : humaniste
- Réticence et mauvaise connaissance de l'entreprise

Conclusion

- L'entreprise n'est pas si monstrueuse
- Mais il faut l'aborder avec professionnalisme
- C'est à nous de changer l'image des docteurs
- L'entrée en entreprise se prépare dès la thèse