



## Sommaire

**Edito :**  
**Les docteurs, cadres aux compétences multiples** ..... 1

**Interview exclusive :**  
**Bertrand COLLOMB, Docteur en management, Président d'honneur de Lafarge**.....2

**Dossier spécial :**  
**Incubateurs & valorisation de la recherche**.....4

**Interviews croisées :**  
• **Sabine VIOLETTE, Adjointe au Directeur de l'incubateur Agoranov**.....4

• **Thomas KRECZANIK, Recruté en tant que chargé d'affaires pour l'incubateur Agoranov**.....5

**Partenaire à l'honneur :**  
**Viacréatis**.....6

**Agenda**.....6

**Actualité Recrutement :**  
**La fonction recherche et développement recrute !**.....7

**Nos Offres**.....7

**Actualité**.....7

## ♦ EDITO

Chers lecteurs,

Adoc Talent Management a le plaisir de vous adresser la première édition de sa newsletter qui paraîtra tous les deux mois. Nous vous souhaitons une bonne lecture de ce numéro et vous donnons rendez-vous sur notre blog pour nous faire part de vos réactions.

⇒ [www.adoc-tm/blog/blogs](http://www.adoc-tm/blog/blogs)

Marina FOURNIER, chargée de communication, Adoc Talent Management

## Les docteurs, cadres à haut potentiel créatif aux compétences multiples

**Près de deux tiers des entreprises considèrent la pénurie des talents comme une réalité qu'elles cherchent à anticiper (livre Blanc « Panorama RH », 1ère édition, février 2009).**

Afin de faire face à leurs besoins, les recruteurs doivent s'ouvrir à de nouveaux viviers de candidats aux compétences spécifiques de haut niveau. Ils ne pensent pourtant que trop rarement au vivier de docteurs, ce qui peut s'expliquer par une double méconnaissance : un manque d'information sur la formation doctorale et sur les compétences acquises par les docteurs.

Depuis une dizaine d'années, la formation doctorale ne cesse d'évoluer. Les docteurs ne sont pas d'éternels étudiants enfermés dans leurs laboratoires, mais de véritables professionnels de l'innovation. En effet, chaque titulaire d'un doctorat a mené un projet de recherche de 3 ans, pouvant être complété par des formations pratiques sur le management, la propriété intellectuelle, l'économie...

Durant l'accomplissement du projet de thèse, les docteurs se sont confrontés à des problématiques scientifiques complexes et ont développé des méthodes et outils d'é-

tude.

Grâce à cette formation par la recherche, les docteurs ont acquis et mis en application des compétences transversales ; notamment de solides capacités à innover, comprendre des problématiques complexes, analyser, synthétiser et communiquer l'information. Les docteurs ont pu se constituer un réseau d'experts internationaux développant ainsi leur relationnel et leur capacité d'adaptation à différents environnements culturels.

De part leurs compétences diverses de haut niveau, les docteurs sont à même d'occuper des postes d'experts, mais aussi de consultants et de managers dans divers secteurs, comme la haute technologie, la finance, la communication et les relations internationales etc.

**Aujourd'hui, le recrutement de docteurs est un enjeu stratégique pour toutes les entreprises dans leur politique d'innovation managériale, technique ou scientifique. Adoc Talent Management aide ainsi les docteurs à s'ouvrir à de nouveaux métiers et les entreprises à trouver les meilleurs profils pour répondre au mieux à leurs besoins.**





## ◆ Interview Exclusive

**Bertrand COLLOMB**, Docteur en management et Président d'honneur de Lafarge, a répondu à nos questions.

Zoom sur un Docteur au parcours brillant !

**Marina Fournier : Pouvez nous retracer brièvement les grandes étapes de votre parcours académique et professionnel ?**

**Bertrand Collomb** : J'ai fait des études scientifiques à l'Ecole Polytechnique et à l'Ecole des Mines. J'ai commencé ma carrière au ministère de l'industrie où j'ai travaillé à la reconversion du bassin lorrain. En parallèle, j'étais professeur d'économie à l'école des Mines de Nancy. J'ai alors ressenti le besoin de maîtriser une nouvelle discipline, le management. La FNEGE (Fondation Nationale pour la Gestion des Entreprises), qui venait d'être créée dans le but de former de jeunes français au management dans les universités américaines, m'a permis d'entrer en contact avec un professeur au Texas. Je suis donc parti aux Etats-Unis pour y préparer un doctorat. A mon retour, j'ai créé le Centre Recherche en Gestion de l'école polytechnique, qui existe toujours. Parallèlement je continuais à travailler dans l'administration et dans des cabinets ministériels. Puis, j'ai intégré la société Lafarge en 1975. Je suis devenu président de Lafarge en 1989. J'ai quitté la direction générale en 2003 et la présidence en 2007.

**M.F. : Vous avez présidé l'association ANVIE à sa création de 1992 à 2000. Son objectif initial était de faciliter les relations entreprises et chercheurs en sciences sociales, pourquoi cette volonté ?**

**B.C.** : L'ANVIE est une association qui a pour but de promouvoir les sciences humaines et sociales (SHS) comme ressource stratégique de l'entreprise. Hubert CURIEN, éminent cristallographe français, ancien ministre de la recherche et directeur du CNRS, souhaitait que soit créé un espace de convergence entre SHS et entreprises. Il m'a proposé de créer cet espace et j'ai accepté.

Je pense que les entreprises ont intérêt à avoir une exposition plus grande aux sciences humaines et sociales, le management étant à l'interface. Les recherches fondamentales en sciences humaines peuvent enrichir ceux qui sont dans l'action pratique dans les organisations.

Quel est le lien entre recherche et entreprise ? On me demande parfois si j'ai appliqué ce que j'ai fait pendant ma thèse. Je ne l'ai pas appliqué directement. Cependant, la recherche vous ouvre l'esprit à des réalités plus complexes et plus fondamentales que celles que vous aurez en général à traiter en entreprise. C'est assez fondamental dans l'éclairage, la façon de regarder les problèmes. Quelqu'un qui a fait de la recherche dans le cadre d'un doctorat dans un certain domaine aura un regard différent sur les questions qui y sont liées, plus de curiosité intellectuelle et la capacité à prendre du recul.

Il essaiera d'aller derrière ce qui est l'apparence immédiate du problème, de rechercher les modèles ou les régularités. Il aura aussi développé une certaine créativité, un certain goût pour la nouveauté. Le doute systématique du chercheur est important, mais sans qu'il soit poussé à l'extrême sinon il bloque toute action.

« la recherche vous ouvre l'esprit à des réalités plus complexes et plus fondamentales que celles que vous aurez en général à traiter en entreprise. C'est assez fondamental dans l'éclairage, la façon de regarder les problèmes. Quelqu'un qui a fait de la recherche dans le cadre d'un doctorat dans un certain domaine aura un regard différent sur les questions qui y sont liées, plus de curiosité intellectuelle et la capacité à prendre du recul.. »

Docteur en management et diplômé de l'École Polytechnique et de l'École des Mines, **Bertrand Collomb** a assuré, parallèlement à ses fonctions administratives, des fonctions dans l'enseignement et la recherche. Entré en 1975 chez Lafarge, il en est président d'honneur depuis 2007, après avoir été Président-Directeur Général de 1989 à 2007. **Bertrand Collomb**, membre de l'Académie des sciences morales et politiques a été nommé Président du Conseil d'administration de l'Institut des Hautes Etudes pour la Science et la Technologie le 15 mai 2007 (IHEST). **Bertrand Collomb** a également été membre de la commission particulière qui a préparé la charte de l'environnement actuellement présente dans le préambule de la Constitution de 1958.



**M.F :** *En tant que Président de l'Institut des hautes études pour la science et la technologie, en quoi pensez-vous que recruter des docteurs est nécessaire pour les entreprises à l'heure actuelle et pour le futur ?*

**B.C :** *Je pense que notre société est très profondément marquée par la science et la technologie.* Ainsi, de nombreuses entreprises ont des questions qui sont liées à la relation entre la science et la société. Etre allé au fond des choses dans un domaine scientifique permet de mieux comprendre cette relation science /société.

Quand une question scientifique se pose, les personnes qui n'ont pas de formation scientifique ont une grande timidité. Ils n'imaginent pas qu'ils puissent essayer de comprendre de quoi on parle et ce qui est nécessaire pour aller au-delà du débat superficiel. Quand on a fait soi-même l'expérience de la recherche scientifique, on ne succombe pas au mythe, on comprend beaucoup mieux ce que sont à la fois les potentiels et les limites.

Ces bases scientifiques permettent de participer à la réflexion sur ces questions science/société, à condition d'avoir intégré son parcours de recherche dans une réflexion un peu plus générale que l'aspect purement scientifique.

**M.F :** *Lors de votre communication du 2 février dernier sur le thème des grandes écoles et l'excellence scientifique, vous parliez de l'importance pour le développement de la Recherche que les formations doctorales soient pleinement reconnues par les entreprises, comme aux Etats-Unis ou en Allemagne. A votre avis, quelles sont les raisons qui poussent les entreprises à faire si peu appel à des docteurs pour effectuer la recherche en entreprise ?*

**B.C :** Je ne parlais pas seulement des docteurs pour la recherche en entreprise, mais plus largement, de la place du docteur en entreprise. Plusieurs raisons expliquent que les entreprises recrutent encore trop peu de docteurs. La première raison est historique, les entreprises ont beaucoup recruté des ingénieurs et cette formation convenait relativement bien à leurs besoins. En outre, elles connaissent moins bien les formations de chercheurs. Les formations doctorales sont beaucoup moins formatées, une faculté de discernement plus grande est donc nécessaire lors du recrutement.

De nombreux chercheurs se sont un peu éloignés de l'entreprise pendant leur parcours de recherche car il existe un écart culturel entre le monde de la recherche et le monde économique. Ainsi, les entreprises ont le sentiment qu'ils sont finalement assez loin de leurs préoccupations. Le docteur

n'est souvent pas préparé à présenter ce qu'il a fait de manière attractive pour l'entreprise. Paris-Tech a mis en place un programme « Docteurs pour l'entreprise » qui propose aux doctorants qui souhaitent travailler en entreprise un certain nombre de formations. Celles-ci leur permettent d'avoir une familiarité avec l'entreprise et de ne pas découvrir un monde totalement inconnu lors de leur recrutement.

Certains directeurs des ressources humaines imaginent les doctorants comme d'éternels étudiants qui ne veulent pas se confronter à la « vie réelle ». *Il faut éliminer ce préjugé qui ne concerne qu'une minorité car la formation doctorale est avant tout très enrichissante.* En ce sens, nous créons actuellement un club d'entreprises dont les présidents affirmeront la valeur ajoutée de la formation doctorale. Ceux-ci s'engageront à recruter des docteurs dans des conditions de juste reconnaissance en termes de rémunération et de position dans l'entreprise, tenant compte de l'expérience et des compétences. Enfin, il est également intéressant de noter qu'après la fusion du corps Mines-Télécom, le nouveau corps des Mines va recruter une partie de ses membres parmi les docteurs.

« Quand on a fait soi-même l'expérience de la recherche scientifique, on ne succombe pas au mythe, on comprend beaucoup mieux ce que sont à la fois les potentiels et les limites. »

**M.F :** *Vous avez préparé pendant 4 ans, au sein d'une commission particulière, un projet de charte de l'environnement qui a été promulguée le 1er mars 2005. Cette charte est le symbole d'une innovation en termes*

*de responsabilité écologique des entreprises et de préservation de l'environnement. En ce sens, quelles sont selon vous, les compétences particulières que vont rechercher les entreprises en matière d'environnement et que peuvent posséder les docteurs ?*

**B.C :** Certaines entreprises vont conduire des recherches assez spécialisées dans certains domaines de l'environnement et ont donc besoin d'experts dans ces disciplines. Mais, la plupart des entreprises ont surtout besoin de gens qui ont une compréhension des problèmes de l'environnement sans en être des spécialistes. Pour ce deuxième objectif, je pense que des formations avec une composante « environnement », qui s'ajoute à une autre de discipline, sont plus adéquates.

Propos recueillis par Marina Fournier,  
Chargée de communication, Adoc Talent Management

**Retrouvez cet article et réagissez sur le blog !**

[\(www.adoc-tm.com/blog/blogs/\)](http://www.adoc-tm.com/blog/blogs/)



## Research

- Europäische Messe für Forschung und Karriere
- Salon européen des carrières de la recherche
- European research career fair

**BERLIN, Freie Universität -28 Mai 2009**

- ⇒ Rencontrez les structures de recherche qui recrutent actuellement
- ⇒ Echangez avec les acteurs européens de la recherche
- ⇒ Bénéficiez de conseils pour votre carrière

Informations et inscriptions sur [www.researchcareerfair.com?xtor=AL-3](http://www.researchcareerfair.com?xtor=AL-3)



## Incubateurs & valorisation de la recherche

**Un incubateur d'entreprises est un lieu d'accueil et d'accompagnement de porteurs de projet de création d'entreprise : il offre à ces derniers un appui sous forme de formation, de conseils ou encore une aide à la recherche de financements, parfois un hébergement...**

L'objectif des incubateurs d'entreprises liés à la recherche publique est de favoriser la création d'entreprises innovantes à partir des résultats de la recherche publique, principalement technologiques et scientifiques. Ils ont été créés dans le cadre des dispositions de la loi sur l'innovation et la recherche de 1999.

En France, il existe aujourd'hui une trentaine d'incubateurs répartis sur l'ensemble du territoire, ils ont accompagné la création de plus de 1 000 entreprises, avec un taux de survie de 86% (cf : Les incubateurs d'entreprises liés à la recherche

publique, État de la situation et bilan au 31 décembre 2006, ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche). Les secteurs des entreprises créées dans les incubateurs sont majoritairement celui des sciences de la vie / biotechnologies (35%), suivi des technologies de l'information et de la communication (32%), des sciences de l'ingénieur (29%) et des sciences humaines et sociales / services (4%).

Par ailleurs, il est intéressant de noter que près d'un lauréat sur deux au Concours national d'aide à la création d'entreprises de technologies innovantes de 2008 était Docteur.

**Enfin, les incubateurs et plus généralement l'ensemble des structures de valorisation de la recherche sont des gisements d'emplois pour les docteurs, comme l'illustre l'interview ci-après.**

## ◆ Interviews Croisées



**Sabine VIOLETTE** est Adjointe au Directeur d'Agoranov. Cet incubateur public a fait appel au cabinet Adoc Talent Management dans le cadre de ses recrutements. Bilan quelques mois après l'intégration de Thomas KRECZANIK en tant que chargé d'affaires :

**Marina FOURNIER : Pouvez-vous nous présenter brièvement l'activité d'Agoranov ?**

**Sabine VIOLETTE :** Agoranov est un incubateur public dont la mission est d'accompagner la création d'entreprises innovantes liées à la recherche.

Il s'agit d'une association soutenue par le Ministère de la Recherche, la Ville de Paris, la Région Ile de France, la DRIRE et le FSE.

**M.F : Vous êtes vous-même titulaire d'un diplôme de doctorat, pourquoi et comment avez-vous intégré Agoranov ?**

**S.V :** J'ai intégré Agoranov en 2003 en tant que chargée d'affaires spécialisée dans les sciences de la vie.

Après ma thèse, j'ai souhaité intégrer le secteur privé mais tout en continuant la recherche. Je visais donc plus les entreprises du domaine pharmaceutique et biologique. Durant ma recherche active d'emploi auprès des entreprises de biotechnologie, j'ai eu l'occasion de rencontrer des personnes travaillant à l'interface du public et du privé, et d'avoir une première connaissance des incubateurs.

Suite à ces rencontres, j'ai décidé de reprendre des études et de développer mes compéten-



Agoranov est un incubateur public dont la mission est d'accompagner la création d'entreprises innovantes liées à la recherche. Les projets soutenus par cette structure développent des technologies innovantes essentiellement dans les secteurs logiciels et TIC, Sciences de la vie et Ingénierie.

ces. Ce choix a été difficile, mais mûrement réfléchi. J'ai donc intégré un Mastère Spécialisé en Management de l'Innovation Technologique dans les agro-activités et les bio-industries, destiné aux scientifiques voulant acquérir des compétences managériales. Cette formation était intéressante car elle offrait notamment l'opportunité de réaliser un stage.

A l'issue de cette formation, ma volonté était clairement d'intégrer un incubateur.

**M.F : La majorité des membres de votre équipe est titulaire de doctorats dans des domaines variés, pourquoi recruter des docteurs ?**

**S.V :** Le doctorat n'est pas spécifiquement recherché. Mais, il est vrai que le fait d'accompagner des porteurs de projets d'entreprises de technologies innovantes implique de bien comprendre le secteur d'activité, de connaître leurs métiers pour faciliter les échanges et mieux les aider à appréhender le marché. Et les docteurs, de par leur formation par la recherche, connaissent bien le milieu de la recherche publique, son fonctionnement et son organisation. Cette compétence est primordiale pour garantir un rapport d'égal à égal avec les porteurs de projets issus de la recherche publique, et mieux les accompagner.



**M.F : Quelles compétences recherchez-vous en premier lieu dans vos recrutements ? Comment les évaluez-vous ?**

**S.V :** Nous recherchons prioritairement une formation et un background scientifique, mais aussi une double compétence avec le secteur privé. Une première expérience dans une start-up est appréciée, ainsi qu'une ouverture sur le monde économique.

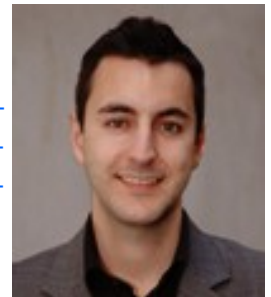
Aussi, la personnalité du candidat est de première importance, c'est-à-dire sa capacité à écouter, aider, aimer transmettre ses connaissances et, bien sûr, à s'intégrer dans l'équipe.

Du point de vue de l'évaluation des compétences, faute de temps et de compétences spécifiques au sein de l'équipe dans le domaine du recrutement, nous avons récemment fait appel au cabinet Adoc Talent Management. Ce cabi-

net s'est chargé de notre recrutement dans son intégralité et nous en sommes très satisfaits.

Faire appel à un cabinet représente un coût financier pour l'entreprise mais un gain précieux en temps et en efficacité. Leurs consultants en recrutement ont très bien compris notre métier, notre besoin et nos attentes. A l'issue de leur recherche, 4 candidats nous ont été proposés. Il s'agissait de profils différents mais qui correspondaient tout à fait au poste. Notre choix s'est porté sur le profil de Thomas KRECZANIK qui a donc intégré récemment notre équipe en tant que chargé d'affaires spécialisé sur le secteur Logiciels - TIC et dont nous sommes très satisfaits.

**Thomas KRECZANIK, Docteur en Sciences de l'Information et de la Communication, a récemment intégré la société Agoranov en tant que chargé d'affaires. Bilan et impressions de ce jeune Docteur quelques mois après son intégration :**



**Marina FOURNIER : Comment avez-vous intégré Agoranov ?**

**Thomas KRECZANIK :** A la suite de mon doctorat en Sciences de l'Information et de la Communication, réalisé à l'Université de Lyon, j'ai souhaité me rapprocher de l'innovation côté entreprise. Je me voyais principalement assumer des missions de conception ou de coordination au sein de sociétés de conseil. L'une de mes premières démarches a été de renseigner mon profil sur Viadeo. Quelques temps après, le cabinet Adoc Talent Management m'a contacté pour m'entretenir au sujet d'un poste de chargé d'affaires au sein d'un incubateur public. Après plusieurs entretiens, à la fois avec le cabinet, puis avec les responsables d'Agoranov, j'ai pu rejoindre l'équipe de chargés d'affaires. Adoc Talent Management m'a permis d'une part, de découvrir les incubateurs publics en général et Agoranov en particulier, d'autre part de prendre conscience de ma possibilité de travailler dans le domaine de la valorisation de l'innovation.

**M.F : En quoi consiste votre métier actuel de chargé d'affaires ?**

**T.K :** Il s'agit d'assurer toute une suite logique d'étapes dans le cadre de l'accompagnement d'entreprises innovantes. Cela passe tout d'abord par une phase amont d'expertise des projets candidats, visant à apprécier leur éligibilité à l'incubation. Pour cela, nous rencontrons au préalable les porteurs de projet pour saisir les aspects humains, « business » et technologiques de leur projet, ainsi que le contexte de sa naissance. Ensuite, j'organise la rencontre des porteurs avec l'un de nos experts internes puis avec un expert externe. Ces derniers vont évaluer la pertinence et la faisabilité du projet, à la suite de quoi un comité se réunit pour décider de l'entrée ou non du projet au sein de l'incubateur. Pendant toute la durée de l'incubation, mes missions consistent à accompagner les projets, à leur fournir l'assistance dont ils ont besoin en interne ou en externe.

**M.F : Ces missions correspondent-elles à vos attentes ?**

**T.K :** Totalemment. Après ma thèse j'avais une vraie volonté de travailler en équipe et de me mettre au service des autres. Mon poste chez Agoranov me le permet pleinement.

**M.F : Quels atouts avez-vous développés grâce à votre doctorat pour le secteur privé ?**

**T.K :** Différentes compétences, notamment la capacité de s'informer et d'apprendre vite, la capacité également d'analyser les besoins socio-techniques. Mais aussi une culture et une ouverture d'esprit permettant de comprendre des technologies aussi complexes que variées, et sans cesse changeantes !

**M.F : Quelles sont vos perspectives d'évolution ?**

**T.K :** Ce qui me plaît dans ce poste, c'est qu'il me permet d'évoluer sur plusieurs plans : plan technologique, plan des affaires, plan relationnel. J'aime aussi le contact avec les porteurs de projets, quitte à mettre de côté ma capacité de conception. Pour l'instant, je me vois finalement bien évoluer dans la valorisation de l'innovation. Pourquoi ne pas creuser d'autres facettes de ce domaine, comme la normalisation ou la propriété industrielle.

Propos recueillis par Marina Fournier,  
Chargée de communication, Adoc Talent Management

**Retrouvez cet article et réagissez sur le blog !**

[\(http://adoc-tm.com/blog/blogs/\)](http://adoc-tm.com/blog/blogs/)

Après un cursus universitaire, **Thomas Kreczanik** a obtenu une thèse en sciences humaines et sociales. Spécialisé dans les Sciences de l'Information et de la Communication, il a conçu pendant son doctorat le prototype d'une plateforme innovante de e-learning. **Thomas Kreczanik** est maintenant chargé d'affaires chez Agoranov.



## ◆ Notre Partenaire à l'Honneur

### Viacréatis

«

**La vocation de Viacreatis est d'accompagner les professionnels de la Recherche et de l'Innovation qu'ils soient en Institutions, en Entreprises ou indépendants.**

Nous intervenons auprès de chercheurs, experts, ingénieurs et responsables de R&D sur leurs problématiques propres en lien avec la stratégie de l'organisation.

Nous intervenons aussi auprès de particuliers en transition professionnelle.

Le monde la recherche est en pleine mutation:

- ◆ adaptation permanente du contenu de la recherche à sa finalité,
- ◆ équipes pluri-disciplinaires et multi-culturelles,
- ◆ prise en compte et anticipation des évolutions de l'environnement de l'activité,
- ◆ mobilité géographique et thématique, prise de risque...

Nous sommes convaincus que dans ce contexte, la principale richesse des organismes de recherche, c'est leur personnel.

**Pour répondre à ces enjeux complexes, nous sommes avec eux pour accompagner les transformations. Nous travaillons de la conception à la réalisation du projet.**

Nous co-crédons avec eux des dispositifs sur mesures pour renforcer les compétences d'une personne ou d'un groupe sur des thématiques :

- ◆ personnelles (confiance en soi, motivation, gestion du temps...),
- ◆ relationnelles (dialogue, collaboration, négociation...),
- ◆ d'encadrement (animation, motivation d'équipe...),
- ◆ de direction (gestion de projets, prise de décision, prospective, réflexion stratégique...).

Ces dispositifs peuvent comporter :

- ◆ des accompagnements individuels,
- ◆ des ateliers de co-développements professionnels (partage de pratiques),
- ◆ des modules de formations/actions spécifiques.

Notre travail a pour but de favoriser l'émergence d'initiatives et de modes de fonctionnement propres, adaptés aux nouveaux enjeux. Nous accompagnons notre client dans la mise en oeuvre de ses propres solutions. Nous établissons avec lui les indicateurs permettant de mesurer la valeur ajoutée de notre intervention dans la transformation en cours. Notre spécificité, c'est la connaissance du milieu aussi bien de l'intérieur



(en tant que chercheur ou manager en recherche) que de l'extérieur (en tant que consultant pour le milieu de la Recherche & Innovation). Dans nos interventions, nous nous appuyons sur la richesse du milieu en utilisant l'inventivité, le questionnement et le goût de l'expérimentation.

Exemples de réalisations :

**Accompagnement individuel d'un directeur de R&D, en tension avec sa direction.**

Cheminement:

- ◆ différenciation des enjeux relationnels et organisationnels
- ◆ travail sur le positionnement propre et le positionnement du département
- ◆ prise de recul et prise de décision.

Ce qu'il en dit: « un appui éclairé dans une période difficile »

**Co-élaboration d'un dispositif d'accompagnement d'un groupe de chercheurs-doctorants.**

Ce qu'ils en disent : « Ce que j'en retire principalement : une valorisation personnelle essentielle, une prise de conscience sur l'université et les doctorants dans l'université, la méthodologie de la recherche d'emploi (réseau, identification des postes, l'importance des compétences et non du diplôme). »

« Je me suis toujours senti sollicité lors des entretiens donc je pense avoir eu une participation active lors des discussions. C'est en étant amené à se poser des questions sur la démarche de la recherche d'emploi et sur moi-même que je pense avoir évolué grâce à ces entretiens. De plus, en étant amené à participer de la sorte, je me suis senti, d'une certaine manière valorisé : ça change d'avoir l'impression de discuter avec une personne d'égal à égal sans avoir l'impression de n'être « qu'un étudiant » ».

« Vous m'avez dit lors de notre dernier entretien que vous ne faites que faire office de miroir, je dirais que ce n'est pas tout à fait exact et je pense que vous êtes plutôt comparable à un révélateur (si vous me permettez la comparaison). Pour moi un révélateur est plus actif qu'un miroir ! »

»

Marie-Françoise Morizur, Fondatrice de Viacréatis.

## AGENDA

Adoc Talent Management sera présent à différents Événements !

- ◆ **Colloque BIOTechno 2009**, 9èmes Rencontres entre les Jeunes Chercheurs et le Monde des Biotechnologies

⇒ Rouen, le 15 Mai 2009

⇒ Paris, le 22 Juin 2009

[www.biotechno.asso.fr/Pages/accueil.php](http://www.biotechno.asso.fr/Pages/accueil.php)

- ◆ **RESEARCH**, 1er Salon Européen des Carrières de la Recherche à Berlin, le 28 Mai 2009  
[www.researchcareerfair.com?xtor=AL-3](http://www.researchcareerfair.com?xtor=AL-3)

- ◆ **SERI**, 5ème édition du Salon européen de la Recherche & de l'Innovation, du mercredi 3 au vendredi 5 juin 2009, à Paris

[www.salon-de-la-recherche.com](http://www.salon-de-la-recherche.com)



## La fonction Recherche et Développement recrute !

Selon l'enquête annuelle « Panel » de l'APEC menée auprès des recruteurs, un coup de frein est attendu sur le marché de l'emploi cadre pour 2009. En effet, une baisse comprise entre 18% et 10% par rapport à 2008 semble attendue pour le recrutement des cadres par les entreprises.

Néanmoins, « dans ce contexte morose, la fonction Recherche et Développement devrait mieux résister que les autres fonctions. Ainsi, près de 30 000 cadres seraient recrutés en 2009 dans cette fonction, soit près de 2 embauches sur 10 ».

En effet, les entreprises du monde entier mettent l'innovation et la connaissance au premier rang de leurs priorités et particulièrement dans ce contexte de crise. Ces entreprises ont donc besoin de docteurs pour rejoindre leurs services R&D et les aider à innover, mettre en œuvre de nouvelles solutions et travailler sur les futurs produits ou procédés !

Les secteurs porteurs se trouvent dans ceux qui dépensent le plus en R&D. En France, selon l'OCDE, les 5 premiers secteurs moteurs d'innovation sont : le secteur de l'automobile, de la pharmacie, de la radiocommunication, des matériels de transport et le secteur des instruments médicaux et de précision. Pour la plupart de ces entreprises, les profils recherchés sont des cadres experts pour étoffer leurs équipes de R&D.

D'après l'APEC, l'une des grandes tendances actuelles est la miniaturisation des produits. Pour faire face à cette tendance, les entreprises recherchent de manière croissante des spécialistes de la conception de très petite dimension et des experts en nanotechnologies.

La robotique est également un secteur en pleine croissance à la recherche de nouveaux talents ! Cette forte croissance s'accompagne d'un profond changement, engendré par le développement des nouvelles applications dans les activités de service, la santé, et plus généralement dans les applications des systèmes interactifs et de la réalité virtuelle. Pour répondre aux besoins nouveaux exprimés par le monde industriel, les futurs experts de la robotique devront être capables de mener à bien les projets à haute technicité, fortement pluridisciplinaires, dans un contexte souvent international.

Le secteur de l'environnement a lui aussi besoin d'innovation. En effet, dans le contexte actuel, l'environnement comme les énergies renouvelables sont des facteurs de croissance importants. Les entreprises, du fait de la réglementation mais aussi d'une réelle prise de conscience collective, prennent en compte l'environnement et plus largement le développement durable dans leur politique d'innovation. Ainsi, des emplois se créent particulièrement dans les secteurs du nucléaire et des énergies renouvelables : éolienne, bois énergies, biocarburants, solaire, biogaz, microhydraulique, biomasse ou encore géothermie. Aussi, des compétences sont recherchées dans le secteur du recyclage et traitement des déchets, où l'expertise technique est de plus en plus sollicitée.

### Nos Offres

**Réf : ATM2008-068 - CDI Ingénieur sûreté nucléaire(H/F)**

Nous recherchons actuellement pour notre client, Bertin services, leader du conseil technologique, un ingénieur sûreté nucléaire. (...)

**Réf : ATM2008-073 - Consultant(e) Manager expert(e) en Financement public de l'innovation [CDI] H/F**

Adoc Talent Management recrute pour son client, ACTEMIS, un(e) Consultant(e) Manager expert(e) en Financement public de l'innovation. (...)

**Ref : ATM2008-064A - Consultant(e)s [CDI] H/F**

Adoc talent management, spécialiste du conseil en recrutement de docteurs et hauts potentiels créatifs, recrute pour son client, acteur majeur du conseil en stratégie et management, des consultant(e)s. (...)

**Ref : ATM2008-064B - Consultant(e)s pour les marchés d'Afrique du Nord [CDI] H/F**

Adoc Talent Management, recrute pour son client, acteur majeur du conseil stratégique et management des consultant(e)s intéressé(e)s par les marchés d'Afrique du Nord. (...)

Retrouvez toutes nos offres sur notre site [www.adoc-tm.com/emplois.htm](http://www.adoc-tm.com/emplois.htm)

Envoyez nous votre candidature spontanée à :  
[adoc-155666@cvmail.com](mailto:adoc-155666@cvmail.com)

### ACTUALITE

Nouveau !

◆ Retrouvez l'actualité et réagissez sur le blog d'Adoc Talent Management

⇒ [www.adoc-tm.com/blog/blogs/](http://www.adoc-tm.com/blog/blogs/)

◆ Le site d'Adoc Talent Management est maintenant disponible en anglais !

⇒ [www.adoc-tm.com/eng/](http://www.adoc-tm.com/eng/)

