

---

# INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES DOCTEURS DANS LE PRIVE : QUELS ACTEURS ? QUELS CHEMINS ?

## Danut-Adrian CASOINIC

Centre d'Etudes et de Recherches Appliquées à la Gestion, UMR 5820  
150, rue de la Chimie  
BP 47  
38040 Grenoble Cedex 9  
[danut.casoinic@upmf-grenoble.fr](mailto:danut.casoinic@upmf-grenoble.fr)

## Sébastien SOUBIELLE

Laboratoire de Science et Ingénierie des Matériaux et Procédés  
1130, rue de la Piscine  
BP75  
38402 Saint Martin d'Hères Cedex  
[sebastien.soubielle@phelma.grenoble-inp.fr](mailto:sebastien.soubielle@phelma.grenoble-inp.fr)

## Ulrich SOUPREMANIEN

Laboratoire des Ecoulements Géophysiques et Industriels  
1025, rue de la Piscine  
BP 53  
38041 Saint Martin d'Hères Cedex 9  
[ulrich.soupremanien@hmg.inpg.fr](mailto:ulrich.soupremanien@hmg.inpg.fr)

---

## Résumé

*Cet article dresse un état des lieux de la situation de l'aide à l'insertion professionnelle des docteurs en France. Fruit de dix mois d'enquêtes, il consiste en un tour d'horizon des divers organismes oeuvrant dans cette thématique, et vers lesquels les doctorants peuvent se tourner dans leur démarche d'insertion professionnelle, et donne une description synthétique des missions de chacun de ces acteurs.*

## Abstract

*This article presents a status report about the situation of professional insertion for Phd in France. Following a ten-months investigation made of interviews with diverse organisms acting in this issue, it consists of a brief description of stakeholders that the Phd students can approach to develop their professional project and drive their job search, precisising the specific missions of each of them.*

# 1 La problématique de l'insertion des jeunes docteurs en France

Chaque année en France, 10000 étudiants soutiennent leur thèse de doctorat, ultime étape de trois années d'efforts de recherche [Cereq1]. Ils viennent ainsi rejoindre les 1,4% d'étudiants sortants du système éducatif français les plus diplômés : les docteurs. Parmi ceux d'entre eux en emploi stable trois ans après leur soutenance, près de 40 % sont en poste dans le secteur privé [Cereq2], et ils occupent pour majorité des fonctions de cadre ou cadre supérieur, principalement dans la recherche et le développement en industrie, mais également dans l'informatique, le marketing et commercial, la santé, le social, ou encore la culture [Apec].

Alors... le doctorat, un sésame pour l'emploi ? Pas tout à fait. En effet, 11 % des docteurs sont encore sans emploi trois ans après l'obtention de leur diplôme [Cereq2]. À titre de comparaison, ils ne sont que 6 % parmi les diplômés d'écoles d'ingénieurs ou de commerce, c'est-à-dire presque deux fois moins. Comment expliquer cet état de fait ? De multiples facteurs peuvent bien sûr être invoqués : des profils très spécialisés, une conjoncture économique difficile, des diplômes universitaires pas suffisamment reconnus, etc. Parmi toutes ces raisons, une d'elles a particulièrement retenu notre attention : le manque de préparation des futurs docteurs à leur recherche d'emploi, et plus largement à leur insertion professionnelle. Dans une enquête réalisée en 2006 par l'Observatoire de l'Emploi et du Recrutement [Ore], 36 % des docteurs interrogés déclaraient n'avoir été que partiellement préparés à la recherche d'emploi, et 25 % d'entre eux pas du tout! On retrouve d'ailleurs ce sentiment dans leurs revendications, pour lesquelles la demande à être mieux formés à la recherche d'emploi revient en tête.

## **Pourtant, n'existe-t-il pas des structures d'informations, de formation et d'accompagnement ayant pour mission l'aide à l'insertion professionnelle des docteurs ?**

Cette question centrale nous a amené à recenser dans un environnement plus ou moins proche du docteur l'ensemble des acteurs de l'aide à l'insertion professionnelle, et à identifier leurs missions spécifiques respectives.

## 2 Chercher un emploi : une démarche qui se construit

Chercher un emploi ne consiste pas seulement s'inscrire sur la newsletter de l'APEC ou à répondre aux offres que l'on a lu dans les journaux. En réalité, ceci est la dernière étape d'un projet qui doit se construire et se mûrir dans le temps.

### 2.1 Pour savoir où l'on veut aller, encore faut-il se connaître soi-même

Toute démarche d'insertion professionnelle commence par là : LE BILAN.

- Bilan personnel tout d'abord : Qui suis-je ? Quelles sont mes compétences ? Mes connaissances ? Ai-je un profil de manager ou d'expert ? Quels secteurs d'activités m'attirent le plus ? Où ai-je envie de travailler ?
- Bilan du doctorat ensuite : Quels savoirs, savoirs-faire, savoirs-être valorisables mon doctorat m'a permis d'acquérir ?

## **2.2 L'entreprise, qu'est ce que c'est ?**

Ceci est la deuxième étape : connaître le monde de l'entreprise, son fonctionnement, les secteurs d'activités et leurs situations économiques, les métiers et leurs spécificités, etc. Bref, il s'agit maintenant de se donner les moyens de comprendre le langage des recruteurs, d'acquérir une culture d'entreprise qui sera, une fois en poste, un atout incontestable, et par-dessus tout de se projeter dans l'avenir en toute connaissance de causes.

**Bilan personnel et culture d'entreprise sont les éléments fondamentaux à la construction de son projet personnel.**

## **2.3 L'écrit et l'oral**

Décrocher un emploi, c'est un peu comme passer un examen : il y a un écrit (le CV et la lettre de motivation), et un oral (l'entretien d'embauche). Ces deux épreuves obéissent à des règles qu'il convient de maîtriser si l'on ne veut pas se faire recalier dès le début. Et pour les maîtriser, comme tout examen, il faut les préparer.

## **2.4 Les réseaux omniprésents**

Les réseaux de diffusion d'offres d'emploi sont multiples et variés : certains organismes diffusent des offres très générales et peu ciblées, d'autres sont spécialisés par secteur d'activité, d'autres encore par région, quant à certaines entreprises, elles diffusent directement leurs offres d'emploi sur leur propre site Internet. Mais là n'est pas tout : beaucoup d'entreprises pourvoient leurs postes vacants sans même publier d'annonce!... Elles procèdent uniquement par des réseaux de connaissances, qui leur permettent d'embaucher à coup sûr une personne de compétences et en adéquation avec le poste, tout en s'économisant les efforts – et les frais ! – d'une offre publique d'emploi: diffusion de l'offre, traitement des candidatures, audition des candidats, etc. C'est ce qu'on appelle l'"emploi caché". Et il ne faut pas s'y tromper : l'emploi caché n'est pas du tout un phénomène marginal. C'est un mode de recrutement généralisé, surtout pour des profils hautement qualifiés.

# **3 Les acteurs de l'aide à l'emploi des docteurs**

Tout au long de notre enquête, nous sommes allés à la rencontre des acteurs de l'aide à l'insertion professionnelle des jeunes docteurs. Et contrairement au sentiment d'abandon qui hante une grande partie des doctorants, ces derniers sont nombreux. Et leurs missions sont complémentaires.

## **3.1 Schéma heuristique**

La figure ci-dessous est une carte, dont le personnage central est le doctorant, entouré d'acteurs plus ou moins proches, classés en cinq catégories : universités, institutions, associations, commerciaux et entreprises. Leur distance par rapport au doctorant reflète les missions respectives que chaque acteur remplit, correspondantes aux étapes successives de la démarche de recherche d'emploi : faire son bilan, s'informer et se projeter, se former, réseauter.

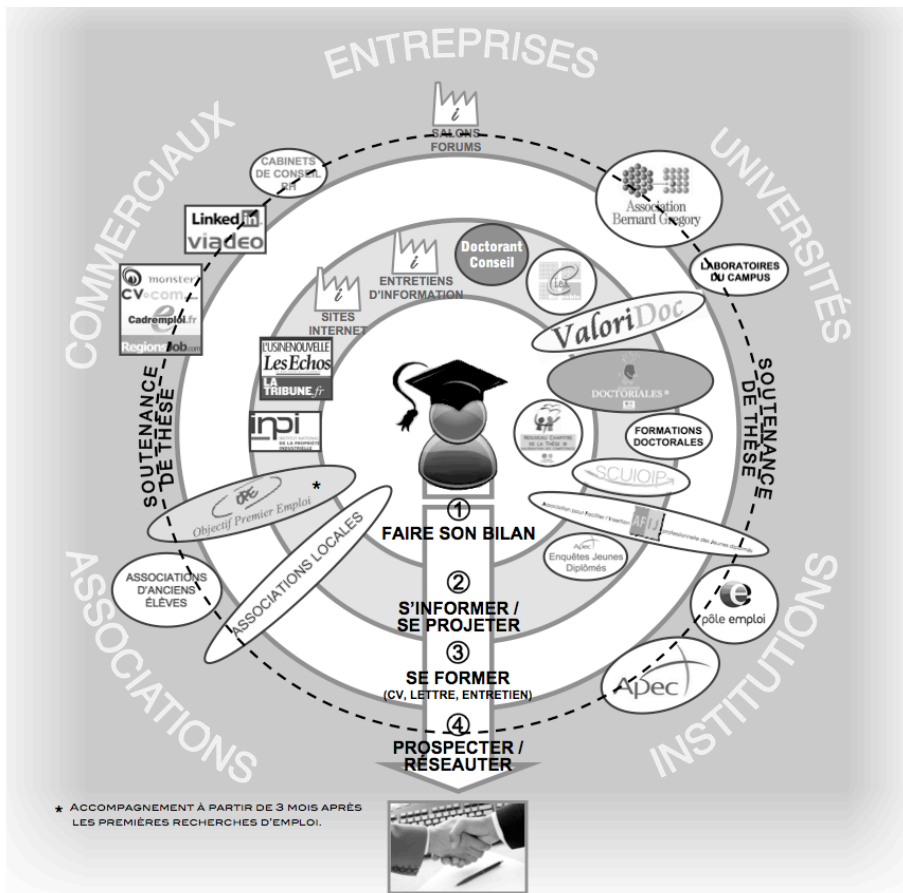


Figure 1 — Schéma heuristique : les acteurs de l'aide à l'emploi des docteurs.

## 3.2 Qui fait quoi ? Description détaillée

### 3.2.1 Acteurs universitaires

**Le CIES** : Le Centre d'Initiation à l'Enseignement Supérieur prépare les moniteurs à leur futur métier d'enseignant-chercheur en leur disposant des formations de nature pédagogique en complément des heures d'enseignement qu'ils dispensent et en les mettant en position d'être des acteurs de diffusion de la culture scientifique.

**Les SCUJO (CELAIO sur le campus de Grenoble)** : Présents sur tous les grands campus français, les Services Communs Universitaires d'Information et d'Orientation ont pour missions l'accueil et l'information des étudiants sur leur orientation scolaire et sur l'insertion professionnelle, et la formation à la rédaction du CV et de la lettre de motivation. Pour plus d'infos : <http://www.scujo.org/>, <http://www.ujf-grenoble.fr/celaio/>.

**VALORIDOC** : À destination spécifique des docteurs, Valoridoc est une immersion de quatre jours dans l'entreprise. Animée par une équipe de professionnels, la formation vise à réfléchir à son bilan, se familiariser au fonctionnement des entreprises, découvrir l'importance des réseaux, et se former à la rédaction des CV et lettre de motivation, et à l'entretien d'embauche. <http://www.valoridoc.net/>.

**L'Association Bernard Gregory** : L'ABG est un organisme national, dont la mission est de faciliter l'insertion des docteurs dans le monde de l'entreprise. Dotée d'antennes locales au sein des campus, assurant un contact de proximité avec les doctorants, elle propose aux docteurs la diffusion de leur CV sur le site de l'ABG, qui compte plus de 20000 entreprises adhérentes en France et à l'étranger, et qui bénéficie d'une visibilité croissante sur le marché de l'emploi. <http://www.abg.asso.fr/>.

**Le Nouveau Chapitre de la Thèse** : Dispositif proposé en collaboration avec l'ABG et les écoles doctorales, le NCT permet au futur docteur de bénéficier des conseils d'un consultant privé, appelé "mentor", dans la rédaction d'un bilan qualitatif et quantitatif de sa thèse, incluant entre autres parties prenantes, ressources mises en œuvre, et compétences acquises. <http://abg.asso.fr/display.php?id=582&mz=2>.

**Le Doctorant Conseil** : Ce dispositif nouveau donne la possibilité aux doctorants moniteurs de substituer à une partie de leur charge d'enseignement une mission de conseil en entreprise. Pour pouvoir bénéficier des services du docteur, l'entreprise signe un contrat cadre avec l'école doctorale, et la mission lui est facturée au prix du marché. <http://www.abg.asso.fr/display.php?id=3436>.

**Les Doctoriales** : Stage résidentiel annuel organisé dans toutes les grandes universités françaises, les Doctoriales réunissent au printemps 80 doctorants de toutes disciplines. Interdisciplinarité, esprit d'équipe, innovation, et problématiques d'entreprise sont touchés du doigt. Cet événement est enrichi de l'intervention de professionnels, d'anciens docteurs en poste privé, d'ateliers de simulation d'entretien et souvent d'une visite d'entreprise. <http://www.abg.asso.fr/display.php?id=619>.

**Les formations doctorales** : La plupart des collèges doctoraux proposent des formations d'insertion et d'activités professionnelles de courte durée, ou réparties sur plusieurs semaines, faciles à suivre tout en poursuivant ses activités de recherche. Collège doctoral UJF : [http://www.ujf-grenoble.fr/73998875/0/fiche\\_pagelibre/](http://www.ujf-grenoble.fr/73998875/0/fiche_pagelibre/) ; Collège Doctoral INPG : [http://www.grenoble-inp.fr/1141053495763/0/fiche\\_article/](http://www.grenoble-inp.fr/1141053495763/0/fiche_article/).

**Les laboratoires du campus** : Lieu d'échange d'idées, où naissent les technologies de demain, les laboratoires universitaires entretiennent des liens étroits avec le tissu économique local. Et le rôle des directeurs de thèse et des directeurs de laboratoire est aussi d'accompagner l'insertion professionnelle de leurs docteurs. Donc n'hésitez pas à discuter de vos projets avec eux, ils pourront peut-être vous orienter vers les bonnes personnes, ou faciliter des mises en relation.

### 3.2.2 Acteurs institutionnels

**Association pour Faciliter l'Insertion professionnelle des Jeunes diplômés** : Réseau national de plus de 50 agences, l'AFIJ a pour l'accompagnement vers l'emploi des jeunes diplômés. En relations étroites avec le tissu économique local, elle propose une large palette de services : diffusion d'offres d'emploi, formation aux stratégies de la recherche d'emploi, ressources documentaires, organisation de rencontres thématiques entre jeunes et professionnels. Cependant attention : l'AFIJ n'est pas un acteur à destination spécifique des docteurs. <http://www.afij.org/>

**L'APEC** : Avec plus de 300 000 offres d'emploi cadre publiées en 2008, l'Association Pour l'Emploi des Cadres est l'acteur numéro un de l'emploi des cadres en France. Parmi ces postes, 70000 étaient des offres premier emploi, et 50 000 concernaient la R&D. <http://jd.apec.fr/MarcheEmploi/Enquetes/ApecViewListeEnquetes.jsp>.

**Enquêtes Jeunes Diplômés APEC** : Le Département Études de l'APEC diffuse régulièrement des enquêtes synthétiques sur la conjoncture économique, ou des thèmes ciblés sur l'emploi. Ces enquêtes sont une source d'information fiable et facilement accessible. <http://www.apec.fr/Accueil/ApecIndexAccueil.jsp>.

**Le Pôle Emploi** : Bilan de compétences, construction du projet professionnel, suivi des demandeurs d'emploi en difficulté, tels sont les services que propose le Pôle Emploi, en plus de la diffusion quotidienne de milliers d'offres d'emploi. Cependant attention : le Pôle Emploi est une institution nationale à caractère généraliste, donc peu sensibilisée à l'emploi des docteurs. Il n'en coûte cependant pas grand chose d'y déposer son CV. <http://www.pole-emploi.fr/accueilpe/>.

### 3.2.3 Acteurs associatifs

**Les Associations locales** : Plus axées sur des considérations humaines d'épanouissement personnel, les associations locales se positionnent dans des services de coaching personnalisé. Bénéficiant des compétences de terrain et de la disponibilité de leurs bénévoles, elles sont une option adaptée à ceux qui se sentent perdus dans leur démarche.

**Les associations d'anciens élèves** : Les associations d'anciens élèves sont un outil de réseautage à part entière. Puisant leur force dans l'appartenance à une institution commune, qui forme le socle d'une solidarité forte, elles facilitent l'échange d'information, en particulier sur les offres et recherches d'emploi.

**Objectif Premier Emploi** : L'association OPE, présente en Rhône-Alpes, aide les jeunes diplômés, et en particulier les jeunes docteurs, en difficulté dans leur recherche d'emploi (i.e. en recherche depuis 3 mois), en leur proposant un accompagnement individuel, incluant un cycle de formation : mise en situation, ateliers CV et lettre de motivation, marché et réseau, et simulations d'entretien. <http://www.premier-emploi.org/cgi-bin/opecgi> ; <http://www.uris-rhone-alpes.org/>.

### 3.2.4 Acteurs commerciaux

**Presse Spécialisée** : Les journaux économiques, financiers, industriels et de recherche sont une mine d'informations sur la conjoncture économique, les secteurs d'activité, le fonctionnement des entreprises, et plus largement ils sont un bon moyen d'acquérir une culture et un langage adaptés à l'entreprise.

**Institut National de la Propriété Industrielle** : La recherche débouche souvent sur le dépôt de brevets. L'INPI est l'organisme qui assure la gestion des brevets. Si les bases de données de l'INPI sont généralement consultées pour s'assurer de la primauté d'une idée ou d'une technologie, pour le doctorant cherchant un emploi d'expertise, elles sont une excellente source d'informations pour identifier les entreprises en rapport avec son domaine. <http://www.inpi.fr/>.

**Cabinets de conseil en recrutement** : Structures privées, dont le rôle est de réaliser pour des entreprises clientes des démarches de recrutement sur des postes spécifiques et en général hautement qualifiés, les cabinets de conseils en recrutement utilisent très souvent l'"approche directe". Pour cela, ils entretiennent des CV-thèques, et d'étroites relations avec un réseau de partenaires. Ce sont donc des acteurs du marché de l'emploi caché.

**Les réseaux sociaux sur internet** : LinkedIn et Viadeo font partie de ces réseaux sociaux, qui ont connus un boom ces dernières années. Ils sont de plus en plus utilisés par les professionnels pour gérer leur carnet d'adresse, se tenir informé sur l'actualité de leur secteur d'activité, cultiver une image dynamique et ouverte. Un outil de réseautage incontournable. <http://www.linkedin.com/> ; <http://www.viadeo.com/>.

**Les sites de dépôt de CV** : La plupart des sites d'offres d'emploi sur Internet proposent également de déposer son CV en ligne. CV qui sera potentiellement lu par les recruteurs utilisant l'approche directe. Ces sites sont par exemple utilisés de façon généralisée par les cabinets de conseil en recrutement. <http://www.monster.fr/> ; <http://www.cv.com/> ; <http://www.cadremploi.fr/> ; <http://www.regionsjob.com/>.

### 3.2.5 Les entreprises elles-mêmes

**Les sites Internet d'entreprise** : Si l'objectif numéro un des sites Internet d'entreprise est généralement de promouvoir leur image de marque, ils peuvent être également une source d'information intéressante sur les métiers, secteurs d'activité, domaines d'expertise de l'entreprise.

**Les salons et forums d'emploi** : Des salons et forums d'emploi, organisés par les écoles et universités, acteurs de l'aide à l'emploi ou collectivités locales, se tiennent régulièrement dans toutes les grandes villes de France. Ils sont une occasion à saisir pour s'informer sur les entreprises implantées dans sa région, et lier des contacts directs avec les recruteurs.

**Les entretiens d'information** : Les entretiens d'information partent d'une idée simple : qui mieux que le département RH d'une entreprise, ou qu'un employé en poste peut vous informer sur les activités de l'entreprise, et leur politique de recrutement, ou les différentes fonctions que comporte un métier, les difficultés au quotidien, les compétences nécessaires, etc ?

## 4 Les conseils de pros : des clés pour la réussite

Au fil de nos interviews, nous avons posé à nos interlocuteurs la question suivante :

**« Quelles recommandations donneriez-vous à un jeune docteur en recherche d'emploi privé ? »**

Voici leurs réponses :

1. *« Ne pas attendre le dernier moment : prendre le temps d'identifier ses centres d'intérêt pour construire sereinement son projet professionnel. »*
2. *« Développer un esprit de prospective. Ne pas rester isolé de sa spécialité technique. S'ouvrir sur le monde socio-économique qui nous entoure. »*
3. *« Faire la différence entre le sujet technique et la fonction globale d'un poste. Dans le CV, chercher à valoriser d'avantage ses compétences. »*
4. *« Être visible, mettre en avant son dynamisme et lancer toutes les pistes de front. Ne pas hésiter à solliciter des employés en poste sur de thématiques correspondant avec son projet professionnel : toute rencontre est utile. »*

## 5 Liste des personnes interviewées

Les résultats présentés ici sont basés sur les témoignages de : Marie-Françoise Delafin et Marie-Françoise Soulage (conseillères d'orientation à la CELAIO), Gérard Cognet et Claude Gaubert (anciens), et Didier Retour (actuel directeur du CIES de Grenoble), Pierre Andréani et Philippe Chinkirch (animateurs Valoridoc), Francis Compagnon (Président de l'association locale Connexion Emploi Service et responsable du service Emploi & Carrières du groupe Arts & Métiers isérois), Dominique Jay-Allemand (Consultante au cabinet Lee Hecht Harrison Grenoble), Pierre Bastie (responsable local ABG), Michel Pons (Directeur du laboratoire SIMAP), Jean-Luc Achard (Chercheur CNRS au laboratoire LEGI), Jacques Fouletier (Responsable du NCT pour l'école doctorale I-MEP2), Catherine Chapeau (Responsable de l'Espace Information Emploi de l'INPG), Mireille Francou (docteur en physique des matériaux en recherche d'emploi), Pierre LeParlouër (Directeur des Doctoriales à Grenoble), Gérard Guillet-Caillot (Consultant au cabinet RG Consultants, Grenoble), Catia Louisdittoutain (responsable développement RH chez Alstom Power Hydro), Mai Lan PHAM (Consultante au cabinet Menway Grenoble), Emmanuelle Rebis (responsable de l'agence AFLJ Grenoble), Pierre Lamblin (directeur du département études de l'APEC, Paris), Michelle Bonnin (Chargée de mission à l'insertion des jeunes docteurs du CEA Grenoble), Jacques Bigot (Directeur de l'association Objectif Premier l'Emploi).

## 6 Références bibliographiques

[Cereq1] Bref : Génération 2004, des jeunes pénalisés par la conjoncture, n°248, janvier 2008.

[Cereq2] Bref : De la thèse à l'emploi : les débuts professionnels des jeunes titulaires d'un doctorat, n°220, juin 2005.

[Apec] données transmises directement par le département Études de l'APEC (Pierre Lamblin)

[Ore] Devenir en 2006 des docteurs INPG 2002 et 2003, Observatoire du Recrutement et de l'Emploi, EIE INPG.

---

## 7 Les auteurs

Danut Adrian Casoinic est doctorant et moniteur en Sciences de Gestion au laboratoire CERAG de l'UPMF de Grenoble. Sa thèse s'attache à étudier le leadership et de la diversité démographique dans les organisations.

Sébastien Soubielle est Normalien agrégé de Mécanique. Il poursuit une thèse de doctorat en collaboration avec l'EPFL portant sur l'étude mécanique de mousses métalliques, et envisage de s'orienter vers une carrière privée à l'issue de sa thèse.

Ulrich Soupremanien, doctorant-moniteur en mécanique des fluides et transferts de chaleur, poursuit une thèse sur l'étude des écoulements diphasiques lors de l'ébullition en mini-canaux dans le cadre du refroidissement des piles à combustible.

Guy Cuvecle est ingénieur électronicien, diplômé des Arts & Métiers. Après une carrière chez Schneider Electric, il consacre son temps libre à des activités associatives : président du Rotary Club Grenoble Sud, membre du comité des associations Alliance Université Entreprises de Grenoble, et Connexion Emploi Service, animateur dans la formation Valoridoc.