

Heurs et malheurs des docteurs en recherche d'emploi

Jean-Paul Hermann
jean-paul.hermann@cegetel.net

Il est de notoriété publique que le nombre de thèses soutenues chaque année excède largement les offres d'emploi de l'enseignement supérieur, du CNRS et des autres organismes publics ou assimilés. Que faire des docteurs qui ne trouvent pas de poste de fonctionnaire, notamment de ceux qui ont suivi un parcours universitaire en physique ? Concurrencés par les ingénieurs issus des grandes écoles, ils ont souvent du mal à chercher un emploi, rédiger une candidature, se présenter à un entretien. Leur cursus ne les prépare pas à cela, notamment en ne leur assurant pas un niveau suffisant en anglais.

Existe-t-il un métier facile et sans stress ? Ce n'est pas sûr, mais en tous cas le métier de recruteur n'est pas un de ceux-là. Dans les grandes entreprises industrielles, ce sont des professionnels qui assurent cette fonction, et ils reçoivent entre 20 000 et 50 000 candidatures spontanées d'ingénieurs-cadres-chercheurs chaque année. Pour les petites entreprises, la fonction est souvent assurée par le directeur-fondateur. Le temps imparti à chaque *curriculum vitae* (CV) est faible, de l'ordre d'une à deux minutes pour un premier tri.

Les recruteurs ont coutume de dire qu'ils reconnaissent au premier coup d'œil les CV de docteurs : ils sont longs, parlent beaucoup des réalisations et des publications et laissent très peu entrevoir de la personnalité de l'individu, alors que c'est un aspect essentiel, les recruteurs considérant à parité les deux aspects : compétences et qualités personnelles.

Il y a une logique à cela.

Les recruteurs appartiennent à la Direction des Ressources Humaines et ils connaissent les tracas engendrés par une erreur de recrutement. Contrairement à certaines opinions, il est pénible d'opérer un licenciement ; c'est vécu comme un échec coûteux et douloureux, un investissement qui a échoué. Les recruteurs aussi connaissent le stress. Ce ne sont en général pas des psychologues, ce sont souvent des femmes ; ces spécialistes sont sélectionnés avec soin pour leur discernement et la qualité de leurs relations humaines. Ce sont rarement des ingénieurs ou des scientifiques, ils (elles) connaissent les spécialités de leur entreprise, mais c'est tout. Autant dire que quand ils se trouvent face à face avec un docteur qui, depuis 3 ans, 4 ans ou plus, n'a fréquenté que des pairs, ils ont tendance à émettre des opinions du genre « trop abstrait », « trop théorique », « trop académique », voire « trop brillant ». En fait, c'est simplement la sanction de la difficulté des docteurs à expliquer leurs travaux à un béotien, fût-il plein de bonne volonté. J'ai le souvenir d'avoir assisté en spectateur à un entretien mené par un collègue, où le candidat parlait longuement d'un réacteur ; percevant le malaise et le malentendu, j'ai dû intervenir pour dire à mon collègue qu'il s'agissait d'un réacteur chimique et pas d'un réacteur d'avion !

Un CV est fait pour être lu, son langage doit être adapté à chaque entreprise, la lettre de motivation n'est lue que si le CV a accroché. Il n'existe pas de CV-type-miracle ; là encore, il faut analyser l'entreprise destinataire et travailler son CV en fonction de ce qu'on sait des activités et des besoins de l'entreprise visée ; le conseil d'une personne expérimentée est alors bienvenu.

Cela peut se travailler ; encore faut-il s'en donner la peine et permettre aux doctorants de s'entraîner et d'expliquer leurs travaux à des visiteurs scientifiques et même à des lycéens, pourquoi pas ?

Cet exercice de présentation n'est pas arbitraire : dans la réalité de l'entreprise, un ingénieur ou un chercheur devra communiquer avec des techniciens dont les connaissances théoriques sont très inférieures aux siennes ; on attend qu'il (elle) adapte son langage.

La présentation, c'est aussi le comportement des gens. Question entendue lors d'un forum de recrutement, posée par un responsable Ressources Humaines d'entreprise à un directeur d'école d'ingénieurs : « Pourriez-vous apprendre à vos élèves à manger proprement ? On ne peut emmener certains jeunes déjeuner avec un client. » Il existe des entreprises commerciales où le test ultime avant embauche est le déjeuner dans un bon restaurant. Ça ne s'apprend pas à l'école, c'est vrai, encore que...

Face à ce qu'il faut bien appeler le délabrement du système éducatif (famille - écoles primaire et secondaire - médias), les entreprises ont lancé une réflexion depuis longtemps. Une attitude consiste à prendre des stagiaires en dernière année pendant au moins 4 mois, les suivre, interviewer les maîtres de stage et, le cas échéant, procéder à un entretien d'embauche. Le nombre de postes de stagiaires est le double ou le triple des recrutements prévisionnels ; il ne s'agit donc pas d'une opération philanthropique ou pédagogique, mais d'une attitude bien contemporaine : voir avant d'acheter. Une entreprise qui se respecte n'emploie pas des stagiaires comme de la main d'œuvre à bon marché ; elle suit la réglementation qui interdit d'employer des stagiaires qui ne sont pas étudiants, notamment les diplômés.

Jean-Paul Hermann, membre de longue date de la SFP, a travaillé pendant 12 ans comme enseignant-chercheur, puis, pendant 25 ans, dans la grande industrie (Renault SA) en R&D, formation et recrutement. À la retraite depuis juin 2005, il participe à du soutien scolaire pour collégiens et lycéens et organise des ateliers pour docteurs en recherche d'emploi à l'Association Bernard Gregory. Il aide aussi les anciens Normaliens à trouver du travail.

Jean-Paul Hermann a l'habitude d'appeler un chat un chat. Cela ne plaît pas toujours. Vous pouvez réagir à cet article en adressant vos réflexions, de manière concise s.v.p., à l'auteur ou à la rédaction de *Reflets de la physique* (sfp-bulletin@ihp.jussieu.fr).

La rédaction

Moyennant quoi, il est fréquent que les 2/3 des recrutements s'opèrent sur d'anciens stagiaires ou assimilés.

La thèse est un diplôme, mais même le diplôme de plus haut degré n'échappe pas à la logique du « voir avant d'acheter ». Le fait est qu'il est impossible, sauf à quelques superspécialistes, de lire une thèse, encore moins d'en apprécier l'originalité et la contribution. Faut-il alors s'étonner que de nombreux recruteurs soient peu impressionnés par un titre de docteur, moins que par un stage d'un an à l'étranger sanctionné par une référence ? Ils attendent que le candidat explique en quoi cette thèse représente le fruit d'une expérience professionnelle, et on est ramené au problème évoqué ci-dessus.

Dans l'incapacité d'apprécier le niveau technique du candidat, les recruteurs ont tendance à s'en remettre aux valeurs traditionnellement considérées comme sûres : les grandes écoles, avec leur sélection à l'entrée et leur directeur des études qu'on sait être impitoyable, parce qu'on l'a vu à l'œuvre dans les jurys de passage où les industriels sont invités. Pour un docteur, on préférera celui (celle) qui a fait sa thèse dans le cadre d'un contrat CIFRE (Convention Industrielle de Formation par la REcherche) au sein de l'entreprise elle-même.

Surtout pour des physiciens, les grandes écoles jouissent d'énormes avantages d'image par rapport aux universités : classes préparatoires assurant un socle de connaissances solide et vérifié, sélection à l'entrée, parcours relativement clairs, stages industriels à l'étranger, préparation à l'embauche, conférences industrielles, visites d'entreprises mais aussi la maîtrise de l'anglais, nombreuses étant ces écoles à subordonner leur diplôme à l'obtention du score de 750/990 au test du TOEIC (Test Of English for International Communication).

Face à une telle concurrence, les universités, et surtout leurs étudiants, souffrent ; la mise en place du système LMD a rendu les parcours presque « à la carte » et illisibles (12 000 parcours recensés en sciences).

Le premier domaine où les universités pourraient et devraient réagir, c'est le niveau d'anglais de leurs étudiants, et d'abord de leurs thésards. Il est pénible de voir des docteurs chercher leurs mots pour raconter leur thèse en 5 minutes en anglais. La « bonne capacité à lire des articles scientifiques » (*sic*) ne suffit pas ; il faut pouvoir suivre, voire animer une vidéoconférence. Quand on interroge sur ce

point les responsables universitaires, ils disent d'abord que leurs crédits sont insuffisants pour payer des professeurs d'anglais ; si on insiste, ils disent qu'ils ont d'autres priorités.

Serait-il si difficile d'instaurer une « English Table » à la cafétéria de l'université où on ne parlerait qu'anglais dans le bruit, de faire des séminaires, des cours peut-être, en anglais, voire d'instaurer une journée anglaise par semaine ? Cela ne coûterait rien, sinon l'embarras de certains responsables dont le niveau d'anglais ne refléterait pas le niveau hiérarchique.

L'auteur de ces lignes a appris l'anglais à Orsay en trois mois lors de sa thèse, en partageant un bureau avec un chercheur américain. Cadeau magnifique ! La dette a été payée quelques années plus tard lors d'un covoiturage avec un jeune ingénieur qui se préparait à partir aux États-Unis. 45 minutes de dialogue le matin et autant le soir, et on apprend vite l'anglais !

Certains étudiants (certains encadrants aussi) ignorent tout du monde de l'entreprise. Ainsi, quand en atelier ABG (Association Bernard Gregory), on pose aux docteurs la question classique : « Où vous voyez-vous dans 5 ans ? », pratiquement tous répondent : « Dans 5 ans, je ferai de la recherche et j'espère avoir la responsabilité d'une petite équipe. » Exactement ce qu'ils auraient fait s'ils avaient pu décrocher un poste au CNRS ! Cela traduit une méconnaissance de ce qui arrive aux jeunes chercheurs entrés dans l'industrie manufacturière. Après un ou deux ans, ils n'ont qu'une envie : quitter la recherche et passer au développement, qu'ils trouvent bien plus intéressant et valorisant, sans parler des perspectives de carrière.

On entend parfois des universitaires affirmer qu'il faudrait éduquer les personnes des Ressources Humaines des entreprises pour qu'elles comprennent enfin ce qu'est un docteur. Cela fait penser au dessin humoristique où on voit un ingénieur affirmer : « Le produit est parfait, il faudrait penser à améliorer le client. »

Il ne s'agit pas de se couvrir la tête de cendres ni de se flageller, mais il serait temps que l'université agisse pour aider les étudiants les moins brillants parmi les brillants, les moins bien informés, les moins débrouillards, les moins chanceux. Ils apportent leur contribution à l'avancement des recherches et à la renommée de l'université, et méritent plus qu'un simple papier. Cette action serait à l'honneur et à l'avantage des universités. ■

« Serait-il abusif de suggérer aux directeurs de thèses de préparer leurs doctorants à candidater dans l'industrie ? »