

LE DOCTORAT UN ATOUT EN DEHORS DE L'UNIF ?





www.doctorat.be, le portail dédié à l'emploi des docteurs !

Chercheurs : consultez les offres d'emploi, diffusez votre CV et bénéficiez d'un accompagnement à l'emploi personnalisé !

Entreprises : trouvez le candidat docteur qui vous manque et publiez vos offres d'emploi !

NOUVEAUTÉ : Les offres d'emploi publiées sur www.doctorat.be sont automatiquement diffusées sur Euraxess Jobs, le portail Européen de l'emploi des chercheurs et sur Nature Jobs !



TABLE DES MATIERES

Edito

DOSSIER : LE DOCTORAT, UN ATOUT EN DEHORS DE L'UNIF ?

Statistiques

L'emploi des docteurs en Belgique p.2

Témoignages

Quitter l'université avec une thèse de doctorat en poche p.5

Après le doctorat, créer son propre emploi p.12

Comment valoriser son doctorat

La thèse, une réelle plus-value pour l'emploi ? p.14

Vividlinks.eu, portail carrière et réseau social pour les sciences du vivant p.17

ACTUALITÉS

Excellence, créativité, transparence : le F.R.S.- FNRS se réforme p.18

Eurodoc p.20

Prix Recherche et Développement Durable p. 20

EDITORIAL BOARD

OBJECTIF RECHERCHE

Belgian Association for the
Advancement of Science

Rédactrice en chef

Véronique de Halleux

Publicité

Sylvain Brohez

Comité de rédaction

Catherine Fallon

Pierre Feyereisen

Steve Majerus

Anaïs Périlleux

Vinciane Gaillard

Serge Hilgsmann

Antoni Severino

Laurence Theunis

Graphiste

François Hubert

Dessins

Nicolas Vadot

Secrétariat et

adresse de la rédaction

Véronique Bosefe

Objectif Recherche asbl

Rue d'Egmont, 11

1000 Bruxelles

Email :

focus.research@skynet.be

Tél : 02 647 77 13

Site internet :

<http://www.ulg.ac.be/obj-rech>

Publicité

Pour introduire un encart
publicitaire dans notre prochain
numéro, contacter

Sylvain Brohez

à l'adresse

de la rédaction

ou par E-mail :

focus.research@skynet.be

Le doctorat... un atout en dehors de l'Unif ?

Selon le rapport de la European University Association environ 50% des titulaires d'un doctorat travaillent dans le monde non académique^[1]. Mais le doctorat a-t-il une valeur ajoutée en dehors de l'Université ?

Cette formation ne génère-t-elle pas un excédent de travailleurs surqualifiés? La question se pose puisque 40% des docteurs ayant répondu à l'enquête belge^[2] estiment que le diplôme de deuxième cycle offre un niveau de formation suffisante et 41% des docteurs suisses interrogés indiquent éprouver des difficultés à trouver un emploi correspondant à leurs attentes^[3]. Faut-il être aussi catégorique qu'un article récent paru dans *The Economist* qui titre : «*Why doing a PhD is often a waste of time*»^[4] ? et affirmer que ce travail «*d'esclave*» n'a pas de valeur sur le marché du travail ou faut-il voir dans le doctorat une opportunité d'acquérir des compétences de planification, d'organisation, d'apprentissage et de résolution de problèmes constituant une voie d'accès vers une fonction dirigeante ?

Dans ce journal, nous avons voulu présenter des expériences de terrain ! Après un bref résumé des études statistiques en cours, nous présentons neuf témoignages de docteurs qui sont «*sortis*» de l'université et deux témoignages de chercheurs qui, sur base de leur recherche, essaient de créer une activité économique. Au-delà des aspects techniques, les témoins évoquent comme acquis de la formation doctorale, ou «*formation par la recherche*» : la persévérance, une certaine capacité d'analyse, de rigueur et d'esprit critique mais aussi et surtout la satisfaction intellectuelle, qui s'apparente même dans certains cas à la passion... ainsi qu'une satisfaction personnelle souvent provoquée par les échanges et rencontres rendus possibles.

Mais une satisfaction peut-elle être considérée en soit comme un atout ? Et si la valeur ajoutée principale de la formation doctorale était de générer des travailleurs épanouis ?

Espérons, cher lecteur, que ce journal vous stimulera à vous poser, vous aussi, de nouvelles questions sur les atouts de la formation doctorale et peut-être aussi à trouver quelques pistes de réponses...

Véronique de Halleux

RÉFÉRENCES :

1) EUA (2010) p.44 : http://www.eua.be/fileadmin/user_upload/files/Publications/Trends_2010.pdf

2) L'emploi des docteurs en Belgique, p.2 de ce journal

3) La formation et la situation professionnelle des titulaires d'un doctorat

Résultats issus des données du Système d'information universitaire suisse et de l'enquête 2007 auprès des personnes nouvellement diplômées : <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/22/publ.Document.134803.pdf>

4) Edition de Noël 2010 de *The Economist* : <http://www.economist.com/node/17723223/print>

Toute aide financière est la bienvenue au compte n° 068-2083765-38

L'EMPLOI DES DOCTEURS EN BELGIQUE

Qui sont les «travailleurs de l'innovation» et quel est leur parcours ? Des informations bien utiles pour mener une politique adéquate en matière de recherche et innovation.

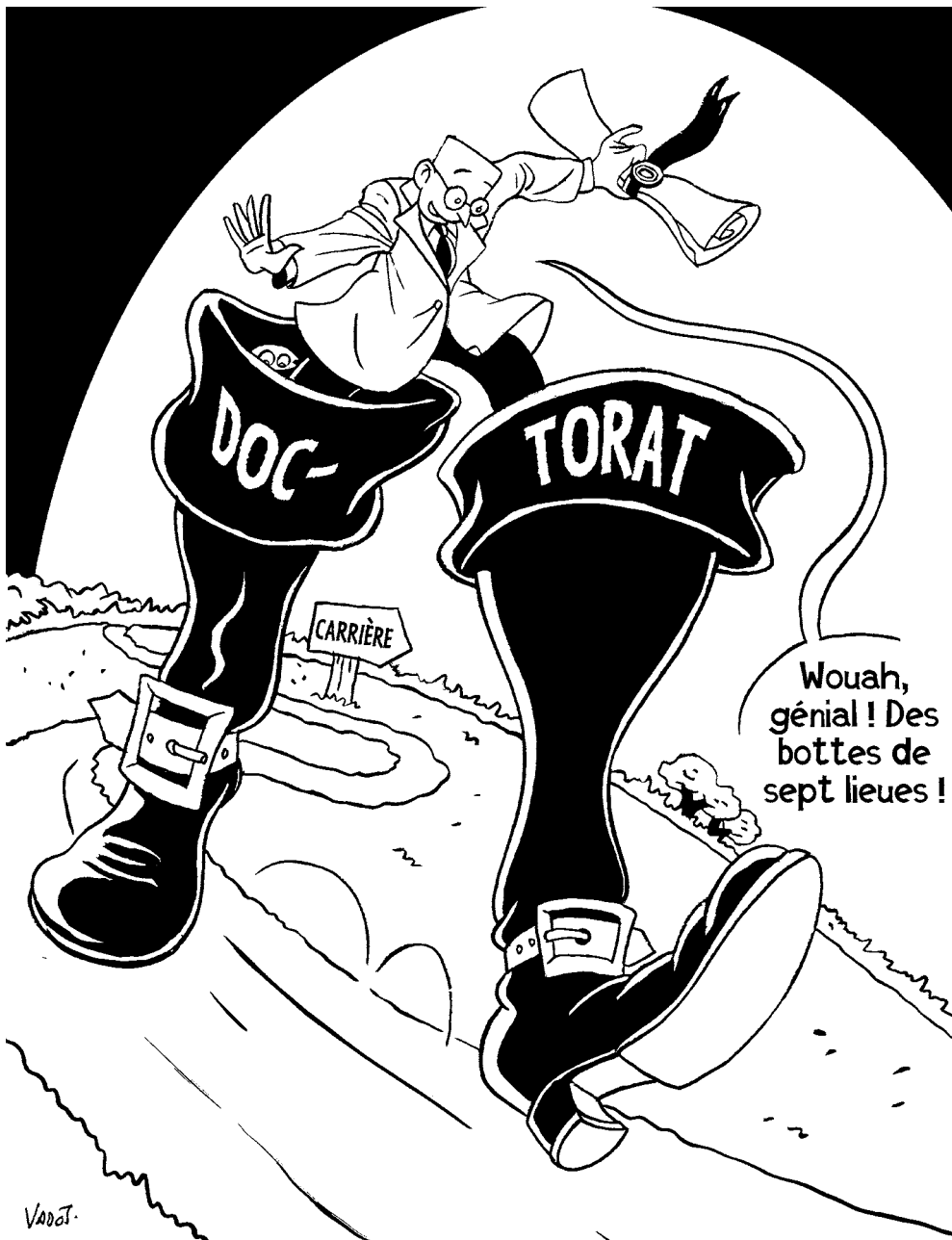
A quoi mène un diplôme de doctorat ? En principe, la réalisation d'une thèse constitue une formation à la recherche par la recherche mais les titulaires d'un titre de docteur poursuivent-ils une carrière de chercheur ? Si oui, dans quel secteur et dans quel pays ? Jusqu'il y a peu, les autorités responsables de la politique scientifique, dans la plupart des états européens, ne disposaient pas d'éléments de réponses à ces questions. Pour combler cette lacune, il a été décidé en 2004 de coordonner les efforts de trois organisations, l'OCDE, l'UNESCO et Eurostat, pour concevoir une enquête permettant de recueillir des informa-

tions comparables dans les différents pays souhaitant des informations sur la mobilité internationale et intersectorielle. Un rapport préliminaire (Auriol, 2010), disponible via internet ^[1] présente les premiers résultats de l'enquête réalisée en 2007-2008. Des enquêtes ultérieures sont planifiées à intervalles réguliers, de manière à pouvoir suivre l'évolution de ce marché de l'emploi et à pouvoir évaluer l'impact sur celui-ci des politiques, fiscales notamment, menées en faveur de la recherche.

Pour la Belgique, le travail d'enquête a été confié en collaboration à deux équipes qui dépendent des services de la

politique fédérale^[2] sur base des données du recensement socio-économique décennal, le SPF Economie s'est chargé de fournir la liste des docteurs connus en 2005, de l'envoi de l'enquête et de l'enregistrement des données, tandis que le SPP Politique scientifique qui avait contribué à l'élaboration de l'enquête s'est chargé de l'analyse des réponses. Les données qui suivent émanent d'un document de synthèse du service Belspo, rédigé par Pierre Moortgat et complété par des communications personnelles avec Karl Boosten et Ward Ziarko (décembre 2010).^[3]

Le formulaire de l'enquête, envoyé à plus de 40 000 docteurs résidant en Belgique ^[4] est structuré en modules : caractéristiques personnelles, formation, emploi, mobilité internationale, carrière professionnelle, etc. Des sections spécifiques concernent les docteurs récemment diplômés (2004-2005) et les post-docs. Le nombre de réponses s'élève à 7 160 ^[5] mais certains formulaires sont revenus incomplets. Parmi la masse des données disponibles, on s'intéressera ici plus particulièrement aux réponses utilisables concernant la situation de l'emploi. Les statistiques transmises par Belspo fournissent des vues d'ensemble mais permettent



également des analyses plus détaillées, distinguant les hommes et les femmes ainsi que les domaines du doctorat. Ceux-ci sont regroupés en six catégories : sciences naturelles, sciences de l'ingénieur, sciences médicales, sciences agronomiques, sciences sociales et sciences humaines.

Au total, le taux de chômage parmi les docteurs qui ont répondu à l'enquête est de 2,8%, variant de 0,8% dans les sciences médicales à 5,2% dans les sciences humaines, ce qui reste inférieur aux taux observés parmi les diplômés de deuxième cycle. Ce taux varie également avec l'âge : il est de 5,7% chez les moins de 35 ans et diminue progressivement jusqu'à 1,7% dans la classe d'âge des 45-54 ans. Pour les 442 docteurs récemment diplômés (2004-2005) qui répondent à la question concernant le premier emploi après la thèse, le délai d'attente est en moyenne de 5 mois, mais pour plus de 50 % le passage de la formation doctorale à l'emploi comme docteur a été immédiat.

Des différences marquées liées à l'âge se manifestent également dans le statut permanent ou temporaire de l'emploi occupé. Pour les moins de 35 ans, 51% des emplois sont temporaires ; c'est la situation de quasi tous les post-docs, par définition. Ce pourcentage d'emploi à durée déterminée tombe à 19% dans la classe des 35-44 ans, mais reste à 11% et 8% pour les 45-54 et 55-64 ans respectivement. En revanche, le pourcentage de docteurs adoptant le statut d'indépendant, essentiellement dans les domaines des sciences médicales et des sciences agronomiques, augmente avec l'âge, partant de 2% chez les moins de 35 ans pour atteindre 11% dans le groupe des 55-64 ans. Le taux global des docteurs qui se disent inactifs est globalement de 9% mais cela caractérise principalement les plus de 55 ans (moins de 2% avant cet âge).

Parmi les 3 024 docteurs qui disent occuper un emploi (Figure 1), 51% exercent une profession de chercheur ; il est à noter que parmi ces derniers, 307 sont en post-docs (soit 10% du total des réponses). Ce nombre est certainement sous-évalué puisqu'il n'englobe pas les post-docs qui travaillent à l'étranger. Les non-chercheurs remplissent généralement des fonctions de cadres ou d'enseignants. Ces chiffres sont à relativiser en fonction du domaine scientifique et du genre. Les docteurs qui exercent un emploi de chercheur en entreprise sont principalement des hommes diplômés en sciences naturelles, tandis que parmi les chercheurs (hommes et femmes) du secteur de l'enseignement supérieur, les docteurs en

Nombre de docteurs

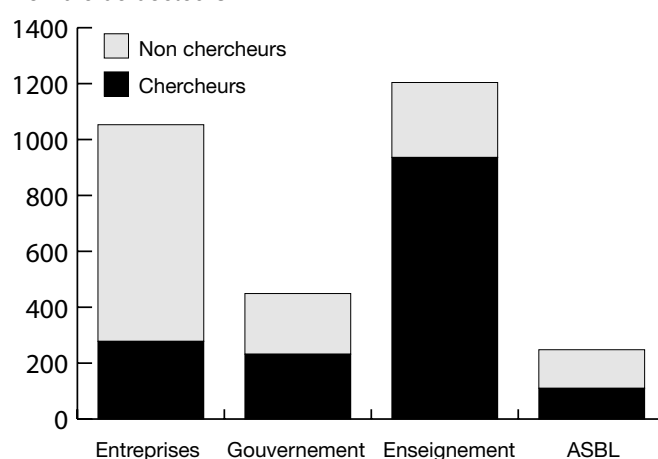


Figure 1 : Répartition de l'emploi des docteurs résidant en Belgique (2005) par secteur et par profession. Source : Belspo

sciences sociales et sciences humaines sont surreprésentés. La majorité des docteurs en sciences de l'ingénieur (39%) se trouve comme non chercheur dans le secteur des entreprises, alors que seulement 5% des docteurs en sciences humaines sont dans ce cas. Sans surprise, on observe un grand nombre de docteurs en sciences médicales employés dans des ASBL, les hôpitaux optant souvent pour ce statut. Avec ces nuances à l'esprit, notons simplement qu'au total, seulement 31% des docteurs, post-docs inclus, exercent un emploi de chercheur dans le secteur de l'enseignement supérieur.

Dans un autre module de l'enquête, on interrogeait les docteurs sur le rapport qu'ils percevaient entre leur formation doctorale et l'emploi exercé. Le pourcentage de ceux qui voient un lien fort entre le thème du doctorat et le travail actuel varie de 35% (sciences naturelles) à 57-58% (sciences humaines et médicales, respectivement). De même, seulement 50% des répondants estiment que le doctorat représente une qualification nécessaire minimale pour leur travail, tandis que 40% sont d'avis que le diplôme de deuxième cycle offre un niveau de formation suffisant.

En conclusion, nul ne doute que le rapport final de Pierre Moortgat [3], quand il sera publié, alimentera la réflexion sur la formation doctorale et la nécessité de mettre en place des instruments de valorisation des acquis du doctorat en dehors du secteur académique.

Pierre Feyereisen

[1] Laudeline Auriol (OECD), *Careers of doctorate holders : employment and mobility patterns*. STI working paper 2010/4.

<http://www.oecd.org/dataoecd/46/43/44893058.pdf>

[2] http://www.belspo.be/belspo/stat/doctorateHolders/doctorate_fr.stm

[3] Pierre Moortgat, *Careers of Doctorate Holders (CDH)*, Conseil fédéral de la Politique Scientifique, en préparation.

[4] Voir également Pierre Moortgat, *De carrières van doctors en onderzoekers*. In Ronan Van Rossem, Karen Vandeveldde & Hannelore De Grande, *Kennis in wording : Het Vlaamse onderzoeks- en innovatiepotentieel* (pp. 198-215). Gent, ECOOM/Academia, 2009.

En principe, les docteurs expatriés devraient répondre à des enquêtes similaires dans leur pays d'adoption, mais certains Etats ont choisi de procéder par sondage plutôt que par enquêtes visant l'exhaustivité.

[5] Les chiffres disponibles ne permettent pas de calculer précisément le taux de réponses. L'analyse a en effet révélé que la base de données initiale répertoriait des docteurs en médecine et des docteurs en droit «ancien régime», sans thèse de doctorat. Ces dossiers ont été retirés des analyses. On ne connaît donc pas le nombre réel de docteurs avec thèse résidant en Belgique.

**FORMATIONS
EN HORAIRE
DÉCALÉ
AUX FUCaM**

- > Master en sciences de gestion
- > Master en sciences de gestion pour ingénieurs
- > Spécialisation en fiscalité et expertise comptable
- > Master en sciences politiques
- > Master en administration publique
- > Agrégation

**DOCTORATS
AUX FUCaM EN**

- > Sciences économiques et de gestion
- > Sciences politiques et sociales
- > Information et communication

**PLUS D'INFOS SUR LES PROJETS
DE RECHERCHE ET PUBLICATIONS :**
www.fucam.ac.be/recherche

fucam
We create the future

FACULTÉS UNIVERSITAIRES CATHOLIQUES DE MONS
Membre de l'Académie universitaire 'Louvain'
> www.fucam.ac.be

Chaussée de Binche 151 - B-7000 Mons

Administration des études
Tél. +32 (0)65 32 33 27 - infoetudes@fucam.ac.be

JEOL *News News*

AccuTOF™-DART™ *Direct Analysis in Real Time*



The AccuTOF-DART represents a significant breakthrough in mass spectrometry. Analysis of solid, liquid and/or gaseous samples at atmospheric pressure is possible without sample preparation.

Combination of high specificity with high resolution, providing exact mass together with precise isotopic abundances to rapidly identify unknown compounds by elemental compositions.

AccuTOF-GC

High resolution GC-TOF system for fast data acquisition and high dynamic range. Compatible with GC x GC experiments for the analysis of complex samples.

EI, CI, DCI, FDI/FI-GC as available ionisation sources

www.jeol.com or sales@jeol.be



TEMOIGNAGES

Neuf témoins travaillant aujourd'hui hors du monde académique et issus de domaines de recherche fort différents, nous exposent brièvement leur parcours et nous expliquent ce que la formation doctorale leur a apporté.

ISABELLE FUCKS

Titre du doctorat et domaine de recherche :

«*La culture de sûreté selon une approche compréhensive. Une contribution à la Gouvernance des risques*». Thèse de doctorat, 2004, ULG -Thèse menée dans le cadre d'un contrat de recherche en sciences sociales avec le SCK-CEN

Travail actuel :

Ingénieur Chercheur dans le groupe «*Facteurs Humains*» du département Management des Risques Industriels R&D EDF. Mon travail actuel oscille entre :

- des démarches d'intervention, dans les centrales nucléaires, visant à éclairer les dimensions sociales et organisationnelles de la gestion des risques,
- contribuer à maîtriser les activités à risques des activités de recherche, visant à formaliser et théoriser les connaissances issues de ces démarches : communications à des congrès, articles, etc. Je travaille dans un groupe de chercheurs de 18 personnes issues de trois domaines de compétences principaux : sociologie; ergonomie et ingénieurs «*fiabilistes*».

Qu'est-ce que votre formation doctorale vous a apporté dans votre vie en général ? En quoi votre vie aurait été différente si vous n'aviez pas fait de doctorat ?

La réalisation du doctorat a été décisive dans le cadre de mon parcours professionnel et ce pour deux raisons : 1) la gestion des risques en milieu industriel fut une révélation. Le doctorat m'a permis de découvrir cet univers passionnant que je n'ai plus quitté. 2) A l'occasion de la thèse, il m'a été donné l'occasion de constituer progressivement un réseau de relations, experts et professionnels, grâce auquel j'ai décroché mon emploi actuel. Le titre de doctorat a par ailleurs facilité mes démarches administratives de l'époque, puisque le traité de Bologne n'étant pas en vigueur les équivalences entre diplômes n'étaient pas toujours évidentes.

Le doctorat m'a emmené dans un univers bien loin des sciences politiques à la fois au regard des disciplines mobilisées (anthropologie, psychologie sociale) et des terrains d'investigations (les centrales nucléaires). Ce fut presque l'occasion «d'une reconversion». Mes années d'études m'ont appris à apprendre, le doctorat m'a ouvert un domaine professionnel où j'avais beaucoup à apprendre.

Qu'est-ce qu'elle vous apporte dans votre travail actuel ?

La formation doctorale m'a apporté le questionnement et la problématisation. Confrontée à des demandes d'intervention «opérationnelles» et «naïves» du point de vue des sciences sociales, ma première démarche consiste à questionner la demande, à «problématiser» pour ouvrir le champ de l'analyse et ensuite imaginer le dispositif méthodologique adéquat.

PHILIPPE DARDENNE

Titre du doctorat et domaine de recherche :

«*Capital Budgeting et performance économique et financière de grands groupes belges*»-

Mon travail de recherche a porté principalement sur la décision d'investissement dans l'entreprise.

Travail actuel :

Contrôleur de gestion à Forem Formation (l'une des trois branches du Forem).

Qu'est-ce que votre formation doctorale vous a apporté dans votre vie en général ?

Le doctorat a été un moment de dépassement de soi qui m'a appris beaucoup sur moi-même et sur les autres; je l'ai fait dans un contexte familial et professionnel qui n'a pas été toujours facile mais qui m'a permis de renforcer ma confiance en moi en atteignant un objectif que je m'étais fixé. C'est aussi un exercice collectif qui n'aurait pu aboutir sans le soutien des proches : académiques, amis, personnes de la famille. Il est difficile de dire comment la vie se serait passée sans doctorat : aurais-je eu le même parcours professionnel ? Peut-être pas : avant mon entrée à l'Université de Mons, j'étais enseignant dans l'enseignement secondaire; j'y serais peut-être encore... Le doctorat m'a probablement ouvert d'autres perspectives.

Qu'est-ce qu'elle vous apporte dans votre travail actuel ?

Au-delà de certains aspects plus techniques qui me servent encore beaucoup aujourd'hui, en gestion financière, en analyse financière, en management, certaines capacités qui ont été plus particulièrement sollicitées au moment du doctorat me sont utiles. Je pense à la capacité d'analyse et à la rigueur qui constituent des forces dans les activités liées à la fonction que j'occupe (dans des aspects comme la construction et le pilotage budgétaires, les calculs de coûts de revient, le reporting financier, l'audit financier, la gestion de projets,...).

LAURE DELBECQUE

Titre du doctorat et domaine de recherche :

Docteur en sciences psychologiques.

Domaine: neurosciences cognitives

Travail actuel :

Consultante pour une *Contract Research Organization* (CRO) qui offre des services aux entreprises pharmaceuti-



ques. Fonction actuelle chez le client: *publication manager*.

Dans les grosses entreprises pharmaceutiques, les publications ne se font pas au hasard. D'une part, il y a une stratégie de publication, à savoir quelles données publier, sous quel format, quand et où. D'autre part, il y a toute une coordination nécessaire au développement de la publication afin de s'assurer qu'elle soit éthique et correcte au niveau scientifique. Le publication manager intervient au niveau de la stratégie de publication, en collaboration avec de nombreux autres intervenants dans l'entreprise et surtout il est le garant de la qualité scientifique de la publication. Concrètement, il intervient à toutes les étapes de développement de la publication, en discutant des messages à publier, en interagissant avec les auteurs (de l'entreprise mais aussi avec les auteurs externes à l'entreprise, par exemple des chercheurs reconnus dans un certain domaine), en veillant à ce que chaque auteur commente la publication et que ses commentaires soient intégrés, en relisant la publication pour s'assurer qu'elle soit de bonne qualité...

Qu'est-ce que votre formation doctorale vous a apporté dans votre vie en général ?

Le doctorat m'a apporté de façon générale une grande satisfaction sur le plan intellectuel et personnel. Il permet de prendre confiance en ses capacités personnelles et surtout de m'enrichir intellectuellement à travers, non seulement la littérature scientifique, mais aussi les nombreuses rencontres et échanges interpersonnels qui ont lieu durant cette période. Sans doctorat ma vie n'aurait peut-être pas été fondamentalement différente, mais cet enrichissement intellectuel et personnel aurait été autre.

Qu'est-ce qu'elle vous apporte dans votre travail actuel ?

Au cours des études en général et plus particulièrement du doctorat, différentes aptitudes sont acquises qui peuvent être plus ou moins utilisées, approfondies ou oubliées lors de la carrière professionnelle qui suit.

Durant ma formation doctorale, j'ai acquis des aptitudes techniques et une expertise liées à mon domaine de recherche précis que je n'utilise plus du tout dans mon travail actuel. Par contre, j'ai également acquis de nombreuses compétences qui me sont très précieuses dans mon job actuel, parmi lesquelles :

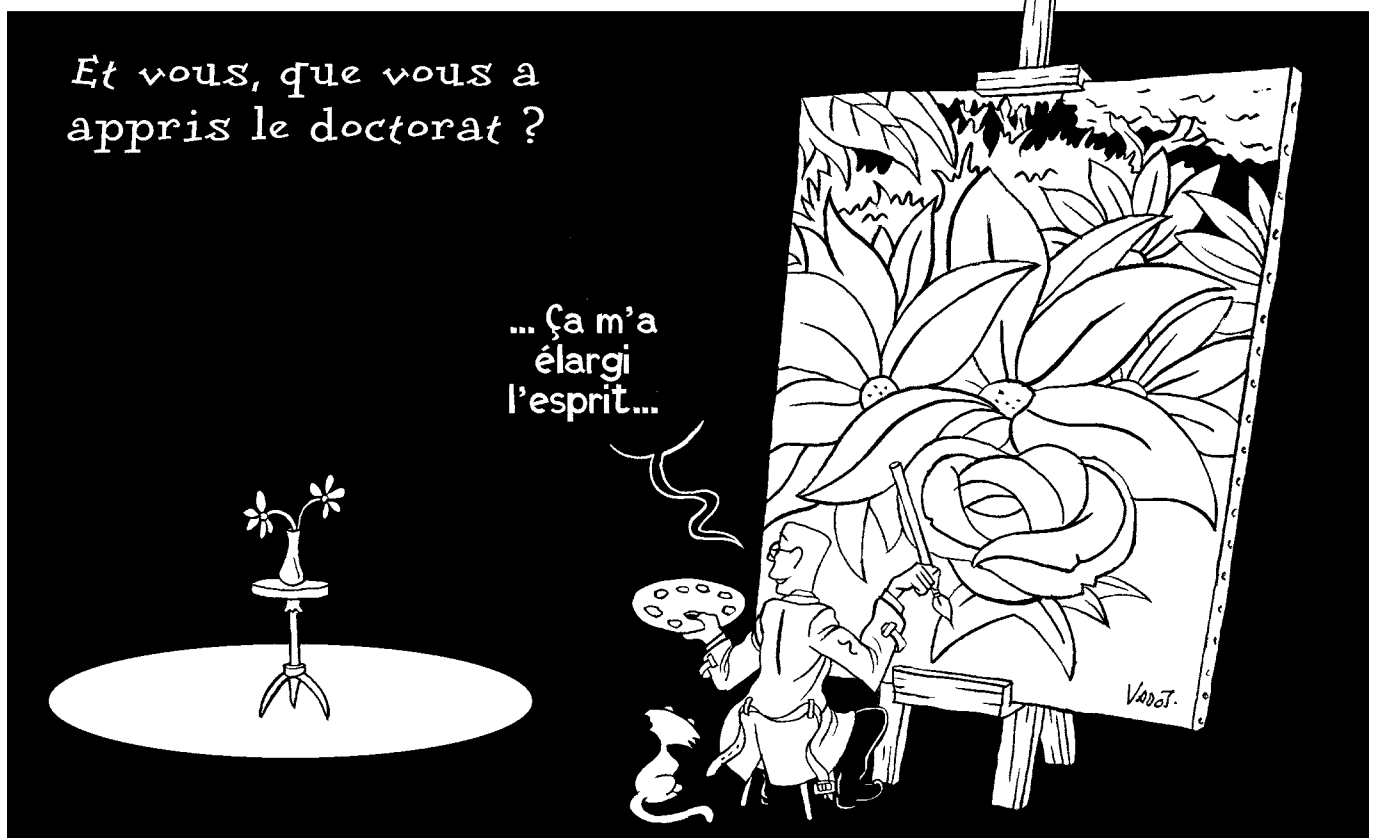
- esprit critique
- management d'un projet
- aptitude à la communication orale /écrite, aussi dans une langue étrangère
- *networking*
- faire face à la diversité de pensées, à des idées qui proviennent de domaines différents mais sur le même sujet
- prendre des initiatives, flexibilité, gestion du temps, gestion du stress, créativité et autonomie.

Je ne peux pas dire que je n'aurais pas appris ces capacités si je n'avais pas fait de doctorat, parce que toute expertise dans un job particulier (et intéressant) mène peu à peu à développer ces capacités. Mais j'ai débuté mon job en les ayant déjà acquises. Ce qui par ailleurs n'est pas tout à fait vrai vu que j'ai mis 4 ans (la durée de mon doctorat) à les acquérir. Peut-être m'aurait-il fallu la même période de temps à les développer si j'avais débuté directement par mon travail actuel.

BRUNO BERBERIAN

Titre du doctorat et domaine de recherche :

Docteur en Sciences du Mouvement Humain (2004-2007).
Titre de la thèse : «L'étude de la variabilité dans le



codage mnésique: une approche dynamique de la mémoire».

Domaine de recherche : Psychologie, neurosciences.

Mon travail de thèse posait la question du codage de l'information en mémoire : comment l'information est-elle organisée afin d'être codée en mémoire ? A l'aide de reproductions de configurations spatio-temporelles, nous avons mis en évidence la dynamique de stabilisation de l'information en mémoire. Ces études nous ont permis de proposer des voies d'investigations alternatives pour modéliser le système mnésique, notamment celles proposées par les systèmes auto organisés.

Travail actuel :

Ingénieur de recherche à l'ONERA (Office National d'Etudes et de Recherche aérospatiales, France).

L'ONERA est un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC). Nos recherches servent l'innovation et la compétitivité dans les secteurs de l'aéronautique, de l'espace et de la défense. Ces travaux sont soit menés sous forme de contrat avec des industriels (EADS, Dassault, Thales, Eurocopter, ...), soit sur fonds propres (travaux plus prospectifs, afin d'anticiper les besoins technologiques futurs). Dans ce grand ensemble qu'est l'ONERA (environ 2000 employés), mon recrutement s'est fait au sein de l'équipe DCSV (Dynamique du vol et commandes des systèmes), en tant que spécialiste des Facteurs Humains. Sur base de l'observation de l'activité de pilotage et l'exploitation des paramètres de vol, nous cherchons à proposer des méthodes, modèles et outils pour l'amélioration de la sécurité et des performances opérationnelles.

Qu'est-ce que votre formation doctorale vous a apporté dans votre vie en général ?

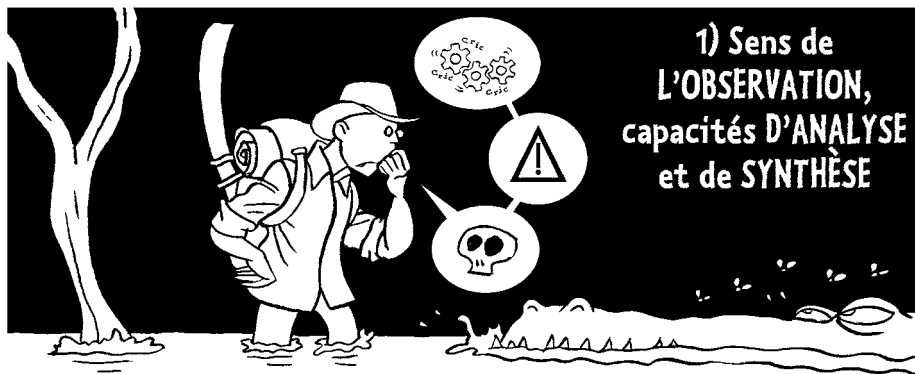


Le travail de tout chercheur repose sur 3 piliers :

- 1) l'ouverture d'esprit,
- 2) la remise en cause,
- 3) la méthodologie.

Suivre une formation doctorale, c'est apprivoiser ces 3 notions. Par répercussion, votre manière de vivre au quotidien s'en trouve modifiée. L'écoute, la curiosité (je ne parle pas ici du voyeurisme qui caractérise notre société mais de l'envie de savoir, de connaître), la persévérance, la rigueur sont autant de

Un bon aventurier se doit de respecter certaines valeurs essentielles



Vadot.

caractéristiques qui vous amènent à appréhender le monde de manière différente. Une question reste cependant en suspens: à qui la primauté? Sommes-nous faits pour faire de la recherche, ou est-ce que la recherche nous amène à appréhender le monde différemment ?

A titre personnel, je pense que le doctorat m'a rendu plus curieux et plus méthodique. Il m'a également rendu plus fort psychologiquement. La vie d'un doctorant est loin d'être toute tracée. Elle est faite d'incertitudes, d'inquiétudes, d'échecs. Elle apprend à accepter les échecs pour se projeter vers de nouveaux objectifs. Elle inculque la patience et la persévérance face à la difficulté. Elle permet également de découvrir la véritable nature des hommes.

Le monde universitaire est une jungle où survivre fait office d'exploit. Les luttes d'influence sont monnaie courante, les motivations individuelles prennent souvent le pas sur le bien de l'institution. Toucher du doigt cette réalité, c'est perdre un peu de notre naïveté d'enfant. J'en parle sans aucune amertume. Cela reste un moment charnière dans mon développement psychologique. Qu'on choisisse ensuite d'y adhérer ou pas, on comprend mieux les rouages du monde

qui nous entoure. Quoi qu'il en soit, mon expérience restera comme un agréable souvenir, comme une étape primordiale dans ce que je suis aujourd'hui. En somme, le doctorat est un véritable apprentissage de la vie ...

Qu'est-ce qu'elle vous apporte dans votre travail actuel ?

Pour être direct, je n'aurais pas travaillé à l'ONERA sans un doctorat. Ma formation doctorale n'est pas seulement un plus, elle est essentielle à la tâche qui m'est assignée dans mon équipe: proposer des questions scientifiques inhérentes à l'activité de pilotage et mettre en place des protocoles expérimentaux pour y répondre. Si j'osais la comparaison avec mes amis ingénieurs, je dirais que le plus apporté par ma formation se situe d'un point de vue méthodologique. Maîtriser la méthodologie de la recherche est essentiel lorsqu'on veut répondre de manière scientifique à des questions, quelles que soient les répercussions attendues (recherche fondamentale ou appliquée). En outre, quitte à me répéter, l'ouverture d'esprit et la remise en cause sont nécessaires à une recherche de qualité. Les chercheurs ont tendance à l'oublier alors même que ces deux points sont des atouts essentiels de la formation doctorale.

G. R.

Titre du doctorat et domaine de recherche :

Docteur en Sciences Biomédicales et Pharmacie.
Domaine de la neuroendocrinologie du développement

Travail actuel :

Enseignant en chimie, bio, physique, math. et géo. à des élèves préparant le jury central de 4^e et 6^e secondaire général et l'examen d'admission à l'enseignement supérieur/Enseignement privé/Statut d'indépendant

Qu'est-ce que votre formation doctorale vous a apporté dans votre vie en général ?

Honnêtement, pas grand chose! Il m'apporte davantage de difficultés à trouver un emploi car surqualifié et trop spécialisé...

Qu'est-ce qu'elle vous apporte dans votre travail actuel ?

Rien! Je ne serais certainement pas enseignant et je travaillerais certainement en laboratoire et/ou serais déjà cadre en industrie pharmaceutique... C'est peut-être surprenant de tenir de tels propos, mais c'est la réalité...

LARA VIGNERON

Titre du doctorat et domaine de recherche :

Biomechanics, Image processing, Image-guided neurosurgery.

Travail actuel :

Ingénieur R&D en biomédical.
Employé dans une boîte 500-1000 personnes.

Qu'est-ce que votre formation doctorale vous a apporté dans votre vie en général ?

Des aigreurs d'estomacs :-)) Cela m'a permis de vivre un an aux USA, expérience enrichissante du point de vue person-

nel et du travail. Au niveau de la maturité, difficile de dire comment j'aurais été si j'avais été travailler dans le privé directement. Mais bon, je suppose que cela a développé ma ténacité (et celle de ma mère par la même occasion ;-)), ainsi qu'une vision globale des projets sur lesquels je travaille.

Qu'est-ce qu'elle vous apporte dans votre travail actuel ?

L'accès facile à un poste R&D. Par rapport aux médecins avec lesquels je travaille, une crédibilité immédiate (pas besoin de prouver quoique ce soit). C'est donc beaucoup plus facile pour moi de monter des projets de recherche.

GAËL DEBAUVE

Titre du doctorat et domaine de recherche :

Doctorat en Sciences Biomédicales (2002-2007) réalisé dans service de Biologie Moléculaire de la Faculté de Médecine et Pharmacologie de l'UMONS.



«Contribution to the study of the Helicase-Like Transcription Factor (HLTF) and its involvement in carcinogenesis».

Domaine de recherche : Biologie Moléculaire et plus particulièrement l'étude de mécanismes

moléculaires de cancérisation par la surexpression ou l'inactivation de candidats oncogènes/suppresseurs de tumeurs.

Travail actuel :

Responsable R&D/QC de l'Unité de Biologie Moléculaire et Cellulaire pour la Société Générale de Surveillance (SGS).

En tant que sous-traitant, je suis impliqué dans de nombreux projets de développement, transfert et validation de méthodes analytiques en Contrôle Qualité pour des clients provenant aussi bien du top dix des industries pharmaceutiques que des spin-off et PME. Je suis également chargé de cours à l'UMONS où j'enseigne les standards de qualité en vigueur dans l'industrie pharmaceutique.

Qu'est-ce que votre formation doctorale vous a apporté dans votre vie en général ?

Le doctorat m'a permis de gérer un projet de A à Z et d'aiguiser ma curiosité scientifique. En outre, J'ai également pu développer des aptitudes en communication, tant écrites qu'orales, au travers de la rédaction d'articles scientifiques, la participation à des congrès et de la défense d'un travail de thèse. Enfin, j'ai beaucoup appris dans le domaine de la «gestion de personnes» par la supervision du travail d'étudiants, mémorants et doctorants. Je remercie tout particulièrement ma promotrice qui m'a encouragé à développer ces compétences «transversales».

Qu'est-ce qu'elle vous apporte dans votre travail actuel ?

Le doctorat a été une école formidable pour le développement de ces compétences transversales. Les outils façonnés pendant ces 5 années de thèse m'ont permis d'être mieux armé pour le monde industriel et de progresser et m'épanouir bien plus rapidement dans mon travail actuel.

MARIANNE FALLON

Titre du doctorat :

«*De l'adaptation à la di-scrittura*». Titre complet : «*De l'adaptation à la di-scrittura/ William Shakespeare's Othello, Richard III, Macbeth & Hamlet/ Otello, Riccardo III, Macbeth & Amleto di Carmelo Bene*». Année de soutenance : 2005. Domaine de recherche : littérature italienne et théorie littéraire (Faculté de Philosophie et Lettres UCL)

Travail actuel :

En congé de maternité prolongé, donc sans travail au sens strict du terme. Cependant, aux heures de siestes je travaille à divers projets : publication de ma thèse, promotion d'un récit de voyage précédemment écrit et conférences autour de cette expérience, travaux rédactionnels en bénévolat pour une asbl. Mon activité professionnelle ne reprendra réellement que dans quelques mois, et il est donc peut-être un peu tôt pour répondre aux questions suivantes.

Qu'est-ce que votre formation doctorale vous a apporté dans votre vie en général ?

Il me semble juste de parler de formation, car j'ai envisagé ce doctorat avant toute chose comme un complément d'étude, un troisième cycle, avant d'être un éventuel tremplin vers une carrière universitaire. De manière générale, ce doctorat m'a apporté... de l'endurance (!), de la rigueur, la capacité d'entreprendre un (long) travail rédactionnel en solitaire, de la méthode et je dirais même un «esprit de recherche», une sorte de configuration de l'esprit pour la recherche (un acquis d'ailleurs applicable à la plupart des domaines de la vie professionnelle et privée). De manière plus précise, des compétences rédactionnelles et de lecture relativement pointues. Ma vie aurait-elle été différente sans doctorat ?...qui sait ? C'est difficile à dire car le doctorat ne m'a pas ouvert des portes de manière notoire (si j'étais restée à l'université, la réponse eût été plus facile). Cela peut paraître incroyable en cours de thèse, mais un doctorat ne conditionne pas nécessairement toute une existence, même si à ce moment-là, on vit, on dort, on mange doctorat (surtout dans le cas d'un contrat de recherche à temps plein). Ceci dit, oui, je ne travaillerais sans doute pas de la même manière, peut-être pas avec la même

minutie, ni le même sens de la logique et des articulations textuelles. Sans doute cette expérience m'a-t-elle aidée indirectement dans la rédaction d'un récit de voyage de près de 450 pages, tout comme les colloques ont-il participé à l'aisance dont je profite aujourd'hui dans les conférences. Mais un doctorat n'était pas indispensable à la réalisation de ce type de travaux, qui n'ont évidemment nécessité qu'une petite part des compétences acquises, en particulier ce qui touche à la spécificité de mon domaine de recherche. Mais je le répète, dans mon cas il est trop tôt pour répondre et l'apport direct du doctorat reste difficile à quantifier.

Quoi qu'il en soit, je ne regrette rien d'une telle formation: elle venait à point pour approfondir et compléter le cycle précédent, tandis que ces acquis sont une base précieuse, solide, en particulier cet «*esprit de recherche*» qui reste bien utile à toute heure et en tout lieu.



FRÉDÉRIC LEBREUX

Titre du doctorat et domaine de recherche :

Docteur en Sciences Exactes : «*Oxydation des acides carboxyliques dans les conditions de Kolbe et de Hofer-Moest : nouvelles astuces pour de vieilles réactions*».

Chimie organique, électrochimie, électrosynthèse organique

Travail actuel :

Scientific and Regulatory Affairs Manager à l'IFRA.

L'IFRA (l'association internationale des fragrances) est le représentant officiel et international de l'industrie des fragrances. Son rôle principal consiste à assurer la gestion des risques relative à l'utilisation d'ingrédients de fragrance au travers de deux axes : santé du consommateur et impact sur l'environnement. A travers un programme scientifique adapté, l'IFRA a également pour objectif d'initier et de veiller au bon déroulement de l'évaluation des dangers et des risques impliqués par l'emploi d'ingrédients de fragrance. En l'occurrence, l'IFRA est donc en interaction constante avec le RIFM (l'organisme frère de l'IFRA et responsable du hazard et du risk assessment), ses comités d'administrateurs, de scientifiques, de chargés de presse et de clients, mais également avec les diverses instances de réglementations issues d'ONG, de gouvernements ou d'associations d'industries. Les extrants de cette activité réglementaires se manifestent essentiellement par la publication de standards et d'un code de bonnes pratiques. Par ailleurs, l'IFRA se doit également d'offrir une assistance auprès des sociétés membres de deux manières différentes : l'accès à l'information d'une part (collection d'information et publication de guidances) et la défense des intérêts industriels (renforcement de la crédibilité de l'IFRA et de sa «*self-policy*», advocacy en cas de litiges industries-gouvernements et lobbying auprès des ONG et gouvernements).

Qu'est-ce que votre formation doctorale vous a apporté dans votre vie en général ?

Ma formation doctorale a concouru à améliorer ma vie de deux façons. Tout d'abord, elle m'a permis de m'améliorer au travers des trois axes savoir, savoir faire, savoir être puisque :

- En terme de savoir, j'ai développé des compétences dans le domaine de la chimie m'ayant donné accès à mon travail actuel, et en toute généralité au secteur qui m'intéresse.
- En terme de savoir faire, j'ai pu forger d'importantes qualités telles que la capacité de synthèse et une certaine aisance dans la communication écrite et orale.
- En terme de savoir être, j'ai appris à faire face à l'échec, à garder l'esprit ouvert aux idées et aux critiques d'autrui et, dans une certaine mesure, à travailler en équipe.

Sous un autre jour, et de manière bien pragmatique, ma formation doctorale me donne droit au titre de docteur qui, dans la société comme dans le milieu professionnel, peut avoir un impact positif sur ma vie, notamment en termes financiers.

Il est pour moi évident que sans cette formation doctorale, je n'aurais pu raisonnablement prétendre à mon âge à la fonction que j'occupe actuellement. En ce sens, il me semble qu'une formation doctorale, menée dans un environnement riche et varié, agit comme un condensé d'expérience professionnelle.

Qu'est-ce qu'elle vous apporte dans votre travail actuel ?

Je suppose qu'elle me permet de gagner du temps, notamment par un apprentissage plus rapide... mais comment le prouver étant donné que je n'ai jamais été sur le marché de l'emploi en tant que licencié ?

Témoignages recueillis par Vinciane Gaillard, Catherine Fallon, Antoni Severino et Anaïs Perilleux.

N'HÉSITEZ PAS À NOUS ENVOYER VOTRE TÉMOIGNAGE À DOCTORAT@SKYNET.BE



www.doctorat.be

LE PORTAIL DÉDIÉ À L'EMPLOI DES DOCTEURS !

Chercheurs :

consultez les offres d'emploi, diffusez votre CV et bénéficiez d'un accompagnement à l'emploi personnalisé !

Entreprises :

trouvez le candidat docteur qui vous manque et publiez vos offres d'emploi !



Recherche en excellence à l'UMONS

La recherche est une mission primordiale pour l'Université de Mons et ses **600 chercheurs** et **80 départements de recherche** répartis dans ses **7 facultés** et **3 instituts**.

La recherche à l'UMONS, c'est :

- Plus de **1.200 emplois directs** en 2009
- Plus de **130 emplois créés** au travers de ses 6 spin-offs
- **5 centres de recherche** fournissant plus de **260 emplois**
- Une vingtaine de projets inscrits dans le plan de Convergence de la Région wallonne

Grâce aux liens étroits qu'elle entretient avec le tissu industriel, l'UMONS participe aussi très activement au développement régional. Ses centres Multitel, Materia Nova et INISMA, ainsi que les spin-offs et start-ups qui gravitent autour d'elle, sont pour la plupart localisés dans le Parc Scientifique Initialis.

Grâce à leur proximité et leur taille humaine, l'UMONS entretient avec eux de nombreux échanges fructueux.

Plus d'infos sur la recherche au sein de l'UMONS via www.umons.ac.be ou auprès de l'Administration et Valorisation de la Recherche (AVRE) au 0032-65-37.47.76 à 86.

Le site de vulgarisation scientifique de l'Université de Liège

reflexions

ULg, source de savoirs



The University of Liège website that makes knowledge accessible



<http://reflexions.ulg.ac.be>

APRÈS UN DOCTORAT, CRÉER SON PROPRE EMPLOI !

Quitter l'université, mais pas tout de suite. Partir de son domaine de recherche pour créer une activité économique. Deux témoins nous exposent leurs projets de spin-off.



Anne-Catherine Mailleux : Durant ma thèse à l'ULB, j'ai étudié le comportement des fourmis ainsi que d'autres arthropodes vivant en société.

Comment avez-vous pensé à soumettre un projet «Spin-off in Brussels» ?

La première étape vers ce projet Spin-off in Brussels était une étude fondamentale sur le comportement

des acariens domestiques, un Prospective Research in Brussels réalisé à l'ULB. Les acariens domestiques sont les responsables d'allergies touchant, au minimum, 10% de la population des pays tempérés. Ces allergies sont en constante augmentation depuis plusieurs années. Au cours de ce premier projet, j'ai étudié les processus de dissémination et de coopération chez les acariens domestiques responsables des allergies. Ce projet a montré que les acariens vivent dans une structure sociale intéressante. Ils communiquent via des signaux chimiques. Ils se déplacent et migrent collectivement. Si l'on parvient à comprendre quelques uns des signaux chimiques utilisés pour communiquer, on peut leurrer les acariens, par exemple, en les attirant vers un piège. Cette découverte m'a mené vers le projet Spin-off in Brussels, appelé ACTA-one, l'abréviation de Attractive Cover Trapping Acari.

En quoi consiste votre projet ?

Ce projet First Spin-off réalisé à l'UCL a pour objectif de concevoir, fabriquer et préparer la commercialisation d'un produit permettant d'attirer les acariens hors des profondeurs de nos meubles, de les piéger et de les tuer. Ce piège est dépourvu de biocides et autres toxiques, il est d'un emploi facile. Préparer la commercialisation implique de se former en gestion d'entreprise, de préparer un business plan pour le produit, de contacter les investisseurs,...

Quelle aide avez-vous obtenue du programme «Spin-off in Brussels» : financement d'un salaire, d'infrastructure, de formations, de dépôt de brevets. ?

Le financement de mon salaire et du matériel ainsi que le financement de ma formation. En effet, créer une société ne s'improvise pas. Je suis donc un master en gestion d'entreprise à la Louvain School of Management.

Quels ont été (ou sont) les obstacles les plus difficiles à surmonter ? Quels sont pour vous les aspects les plus enrichissants de cette expérience ?

Mon programme Spin-off in Brussels n'est pas terminé. Je pense que les obstacles les plus difficiles viendront lorsque je créerai mon entreprise.

Le plus enrichissant est certainement de découvrir le monde de la gestion d'entreprise, qui ne fonctionne pas comme les entreprises publiques. J'aime beaucoup l'idée que ma recherche va aboutir à mettre au point un produit utile qui va aider les personnes allergiques à vivre mieux.

Comment voyez-vous votre avenir professionnel ? Un retour dans le monde académique, une carrière dans une grande entreprise, une carrière dans des PME ? dans l'administration ? Autre ?

Mon rêve est de créer et développer mon entreprise. J'espère qu'elle sera rapidement viable et rentable, ce qui me permettrait de prendre en charge la section R&D. Je pourrais ainsi chercher à mettre au point d'autres types de piège visant d'autres nuisibles.



Jean-Yves Balandier : Durant ma thèse à l'Université d'Angers (France), j'ai réalisé la synthèse de dérivés coordinants de molécules électrochimiquement actives pour la préparation d'architectures auto-assemblées permettant la reconnaissance de polluants en solution.

Comment avez-vous pensé à soumettre un projet «First Spin-off financé par la Région Wallonne» ?

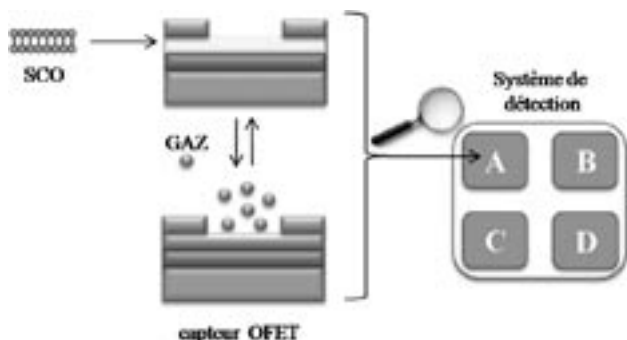
Ce projet vise la préparation de composés chimiques (semiconducteurs organiques) permettant la détection de gaz de ville, en s'appuyant sur une technologie en plein développement : les transistors à effet de champs (OFETs). Le souhait de soumettre un projet First Spin-off est venu d'un triple constat: 1) les détecteurs de gaz actuels sont coûteux et pas toujours fiables ; 2) la technologie OFET est de mieux en mieux maîtrisée et s'ouvre à de nouveaux champs d'applications, la détection par exemple ; 3) le laboratoire de Chimie des Polymères du Pr. Yves Geerts possède depuis plus de 10 ans un savoir-faire dans la synthèse de semiconducteurs organiques. De fait, il nous a semblé opportun de valoriser notre savoir-faire au sein d'un tel projet et qui pourrait améliorer la sécurité de chacun via la fabrication future de détecteurs de gaz plus fiables et moins coûteux que ceux actuellement disponibles commercialement.

En quoi consiste votre projet ?

L'électronique organique connaît un essor grandissant

depuis 1990, grâce à l'utilisation des semi-conducteurs organiques (SCO). Ces matériaux, possédant la capacité de conduire des charges, sous l'action d'un champ électrique, offrent de multiples perspectives et applications technologiques. Par exemple, ils entrent actuellement dans la fabrication de dispositifs électroniques tels que les transistors, les diodes électroluminescentes et les cellules solaires. Aussi, le domaine de l'électronique organique s'ouvre actuellement à de nouveaux champs d'applications tels que le diagnostic médical et/ou l'analyse environnementale. Ces derniers nécessitent le développement d'appareils fiables, produits en grand nombre, peu coûteux, stables thermiquement et à l'humidité et enfin sensibles et sélectifs aux composés chimiques et/ou biologiques que l'on souhaite détecter.

Il a été démontré que la conductivité d'un semi-conducteur au sein d'un OFET pouvait être modifiée via un stimulus extérieur tel que le contact avec une espèce chimique en phase gazeuse. L'observation de ce phénomène permet donc d'envisager l'élaboration de senseurs à base de semi-conducteurs organiques. Aussi la variation de plusieurs caractéristiques des OFETs (tension de seuil, conductivité, courant de drain, ...) peut être mesurée, conférant aux capteurs OFETs une extrême sensibilité. La sélectivité de ces types de détecteurs peut également être modulée en fonction de la structure et de la conception du semi-conducteur utilisé.



Une réponse durable à ces problématiques est l'utilisation de transistors organiques à effet de champ (OFETs)

Quelle aide avez-vous obtenue du programme «First Spin-off Région Wallonne» : financement d'un salaire, d'infrastructure, de formations, de dépôt de brevets. ?

Ce programme inclut mon salaire pour 2 années, le financement de ma formation entrepreneuriale (chez Solvay entrepreneur): marketing, fonctionnement d'une société, coaching en création d'entreprise, ... ainsi que les frais de fonctionnement et de consultance liés à un tel projet.

Quels ont été (ou sont) les obstacles les plus difficiles à surmonter ? Quels sont pour vous les aspects les plus enrichissants de cette expérience ?

Au lancement du projet, je dirai un sentiment mitigé s'est imposé à moi, à savoir la joie et l'envie de se lancer dans une démarche entrepreneuriale, vouloir créer une société, mais aussi la peur de ne pas savoir comment faire car c'est un domaine qui m'est complètement inconnu. Le second sentiment s'est vite évaporé car la formation qui est dispensée par Solvay Entrepreneur est très rassurante et nous sommes très conseillés dans notre démarche.

A l'heure actuelle, le projet n'est qu'à ses débuts (octobre 2010) et je pense que nous avons tout à faire mais la démarche est tellement motivante et enrichissante que même si nous n'arrivons pas au terme de notre projet, c'est une très belle opportunité à prendre et surtout une magnifique expérience à vivre.

Comment voyez-vous votre avenir professionnel ? Un retour dans le monde académique, une carrière dans une grande entreprise, une carrière dans des PME ? dans l'administration ? Autre ?

Ce qui serait parfait, ce serait de créer une société et de la voir se développer, grandir, se diversifier... Toutefois, on ne sait jamais ce que l'avenir nous réserve et faire partie d'un grand centre de R&D industriel me semble aussi être un challenge à la fois motivant et sympathique à relever. Et comme qui dirait, on verra bien demain mais pour le moment ce n'est que du bonheur.

Université de Liège

- BIOINGÉNIEUR
- SCIENCES ET TECHNOLOGIES DE L'ENVIRONNEMENT
- GESTION DES FORÊTS ET DES ESPACES NATURELS
- SCIENCES AGRONOMIQUES
- CHIMIE ET BIO-INDUSTRIES

■ STATISTIQUES

■ ORIENTATION BIostatistique

■ ARCHITECTURE DU PAYSAGE

■ MASTERS COMPLÉMENTAIRES ET FORMATION DOCTORALE

■ DOCTORAT EN SCIENCES AGRONOMIQUES ET INGÉNIEURIE BIOLOGIQUE

Poursuivre et compléter sa formation dans les métiers du développement durable

Gembloux Agro-bio Tech
Tél : +32(0)81/62 22 65 - info.gembloux@ulg.ac.be - www.fsagx.ac.be

gembloux agro bio tech

UNE FACULTÉ À LA PIONNE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

LA THÈSE ?

UNE RÉELLE PLUS-VALUE POUR L'EMPLOI ?

Valoriser son doctorat en dehors du Monde Académique ? Comment ? Quand ? Pourquoi ? Qui peut m'aider ?

Vous vous êtes lancé dans un projet de thèse ... Que ce soit par passion, pour répondre à un besoin vital, que ce soit avec un objectif précis ou non ou parce que c'était simplement la continuité évidente de vos études. Vous vous êtes peut-être demandé quelle est la plus value de cette thèse ? Comment la valoriser auprès d'un employeur potentiel ? Dans le contexte actuel de crise, de prise de conscience d'enjeux de société, les personnes formées à la créativité, l'autonomie et à la pensée critique, telles que les docteurs, ont un rôle essentiel à jouer. Cependant, les représentants des secteurs privés et non-marchands reprochent souvent aux docteurs leurs méconnaissances du monde de l'Entreprise (Etude Prodoc, 2010)^[1], leurs difficultés à identi-

fier et à parler de leurs compétences transversales (conduite de projet, montage de partenariats, gestion de budget, vulgarisation et communication,...). Or, il est évident qu'avoir un bilan clair de ses qualités et compétences est aujourd'hui un atout indispensable, quelle que soit la carrière envisagée. Pour pallier ses lacunes, le projet Prodoc Interreg IV (2010-2013)^[2] mené en collaboration entre le PRES Lille Nord de France, Objectif Recherche, l'Académie de Louvain et l'Académie Wallonie-Bruxelles, propose un ensemble d'ateliers, d'événements et d'outils indispensables pour se poser les bonnes questions, envisager sa thèse dans une perspective d'emploi en dehors du secteur académique et apprendre à valoriser ses expériences et compétences doctorales.

QUATRE DISPOSITIFS ONT ÉTÉ DÉVELOPPÉS PAR PRODOC POUR AIDER LES DOCTORANTS À MIEUX S'INSÉRER PROFESSIONNELLEMENT :

Les Doctoriales® franco-belges Et pourquoi pas vers l'entreprise ?

Un séminaire résidentiel d'une semaine pour se familiariser avec l'entreprise (le monde socio-économique hors académique) et élargir ses perspectives d'emploi. Voilà ce que vous proposent les Doctoriales® franco-belges !

Quel que soit le domaine de spécialité, quel que soit le projet professionnel, les Doctoriales® franco-belges permettent :

- de mieux connaître la vie des organisations (entreprises privées, secteurs des services...), leurs stratégies, les interactions entre les différentes fonctions et les enjeux de l'innovation,
- de travailler en équipe sur un projet pluridisciplinaire et le défendre oralement devant des professionnels de l'entreprise,
- d'identifier et de valoriser les atouts d'une formation par la recherche.

Ce séminaire s'adresse aux doctorants de toutes disciplines, à environ 18 mois de leur défense de thèse et qui souhaitent élargir leur champ d'investigation, en découvrant des formes d'insertion professionnelle différentes de celles proposées dans le monde académique (cadres d'entreprises, créateurs d'entreprises...)

Les Doctoriales® franco-belges 2011 se déroulent à Lille du 22 au 27 mai.

Les places sont limitées à 80 ! Inscriptions via le site <http://pro-doc.org/doctoriales/>

Contact : Claudine Dumont,
claudine.dumont@pres-ulnf.fr

Réseau de conseillers - référents IP (Insertion Professionnelle)

Un réseau de correspondants à votre disposition

Pour permettre de réfléchir le plus tôt possible «à l'après» avec un regard disciplinaire, Pro-Doc met sur pieds un réseau de correspondants/ référents Insertion Professionnelle des Docteurs. Ce sont des chercheurs permanents, actifs dans les universités partenaires du projet, qui sont sensibilisés et formés aux enjeux de l'emploi dans le monde extra-académique (entreprises, services). De cette manière, ils peuvent apporter à leurs collègues, dès le début de la thèse, lors d'une discussion en toute franchise, accompagnement, conseils et orientations sur les débouchés et sur l'intérêt de leur profil. À noter, puisque belges et français travaillent ensemble, qu'une aide sur «l'autre côté» de la frontière peut également être fournie. Les référents IP des docteurs/correspondants Pro-Doc sont à même de les orienter vers des personnes-relais spécialistes de l'insertion professionnelle ou vers les différentes actions Pro-Doc...

Chercheurs en questionnement, n'hésitez pas à contacter les membres de ce réseau encore en formation pour réfléchir à votre avenir !

Chercheurs permanents et sensibles aux enjeux de l'après-thèse, n'hésitez pas à nous contacter pour faire partie de ce réseau !

Contacts : Jonas Champion pour le réseau belge
jonas.campion@fundp.ac.be ou
Claudine Dumont pour le réseau français
claudine.dumont@pres-ulnf.fr

Formations :
séminaires d'accompagnement
dans votre recherche d'emploi
Comment valoriser son parcours doctoral
et ses compétences ?

«...Douze compétences sont attendues aujourd'hui chez les jeunes chercheurs par les acteurs de la recherche (en gestion de projet et d'équipe, aptitudes personnelles et compétences scientifiques). Six d'entre elles seront déterminantes dans les années à venir...»

Synthèse de l'étude APEC-Deloitte Conseil [3]

Des ateliers-séminaires donnés par des professionnels de l'encadrement sont proposés entre février et novembre 2011.

Ces ateliers permettent de :

- Valoriser les compétences disciplinaires et transversales et d'établir un projet professionnel cohérent,
- Réaliser un bilan individuel (personnel et professionnel) via divers outils pour étayer un répertoire de compétences et d'expériences,
- Etudier son marché de l'emploi,
- Mieux percevoir les enjeux et les principes du cv et d'une lettre de motivation afin d'augmenter ses chances lors de recrutement,
- Apprendre à organiser sa recherche d'emploi et de s'en donner les moyens
- Elaborer une profil/projet professionnel,
- Se préparer aux différents tests et entretiens,
- Gérer son insertion professionnelle et sa carrière,
- Renforcer son identité numérique au travers d'une présence adéquate sur différents réseaux sociaux.

La participation aux séminaires est gratuite mais sur inscription !

Le programme des formations 2011 est consultable sur www.doctorat.be/coaching_emploi.asp

Contact : Murielle Guillaume, murielle.guillaume@fundp.ac.be

«Doc'Emploi» :
le forum de l'emploi des docteurs
En recherche d'emploi ?
Envie de cultiver son réseau ?

Les forums sont avant tout un lieu de rencontre entre les docteurs, doctorants et leurs futurs employeurs. Toutes les disciplines et tous les niveaux d'avancement sont concernés.

Le forum se décline en trois temps :

1. Des ateliers-conférences ciblés sur l'employabilité des docteurs, la valorisation d'un CV, la connaissance des marchés de l'emploi, etc ... animés par des spécialistes de l'insertion des docteurs :

- Mieux comprendre le marché de l'emploi des docteurs
- Apprendre à mieux valoriser son profil de docteur/doctorant

2. Des entretiens flash avec des acteurs issus du monde socio-économique: entreprises, consultants, professionnels de l'insertion, etc.

- Développer son réseau
- Obtenir des conseils informels issus d'acteurs de terrain

3. Des stands d'entreprises et d'organismes non-marchands dans plusieurs domaines : innovation, consulting, services publics, grands groupes internationaux, haute technologie, institutions internationales, secteur associatif, ...

- Rencontrer des employeurs potentiels
- Se familiariser avec le secteur non-académique

Les forums Doc'Emploi représentent une occasion unique pour les doctorants et docteurs d'aller à la rencontre des employeurs qui recherchent spécifiquement des profils de docteurs, ainsi que d'acquérir des informations et des conseils en matière de recherche d'emploi, de développer son réseau, de se mettre en situation de contact avec le monde non-académique, quel que soit l'état d'avancement de sa recherche.

Doc'Emploi - Dans le Nord Pas-de-Calais (Lieu à déterminer) - Octobre 2011

Contact : Dr. Anna Riepe, anna.riepe@ulb.ac.be

[1] Martine Cassette, Eric Grivillers, Sabine Lesenne et Marion Romo (2010) La place des diplômés de doctorat dans les entreprises et les organismes non marchands - Synthèse de l'étude réalisée dans le cadre du projet Prodoc - http://pro-doc.org/fileadmin/doc/pdf/InterReg_Rapport_ProDoc.pdf

[2] Site internet du projet Prodoc www.pro-doc.org

[3] Les besoins en compétences dans les métiers de la recherche à l'horizon 2020 (Novembre 2010)- Synthèse de l'étude APEC - DELOITTE CONSEIL téléchargeable sur le site www.doctorat.be

N'oubliez pas de consulter les offres d'emploi pour les docteurs - de publier votre CV ou de faire une demande de coaching sur www.doctorat.be !

Pour toutes questions relatives au projet PRODOC, contactez Laurence Theunis: doctorat@skynet.be

UNIVERSITÉ CATHOLIQUE DE LOUVAIN

TEACH, RESEARCH, SERVE



AT A GLANCE

A university with a high-level research

- A complete and renowned university at the heart of Europe
- Over 2,800 researchers and 1,900 PhD Students
- Annual research budget of 150 millions €
- 1,000 research contracts a year
- Top-level infrastructures and equipments
- Multidisciplinary research teams
- 2 high-level academic hospitals

www.uclouvain.be

Boosting industrial innovation

- 30 years of experience in technology transfer
- 3 science parks
- 40 spin-offs
- Numerous patents available for licensing
- Collaborations within European and International networks

A reputation for excellence

- 1 Nobel Prize
- 20 Francqui Prizes
- 4 European Research Council grants
- 1st Belgian French-speaking university

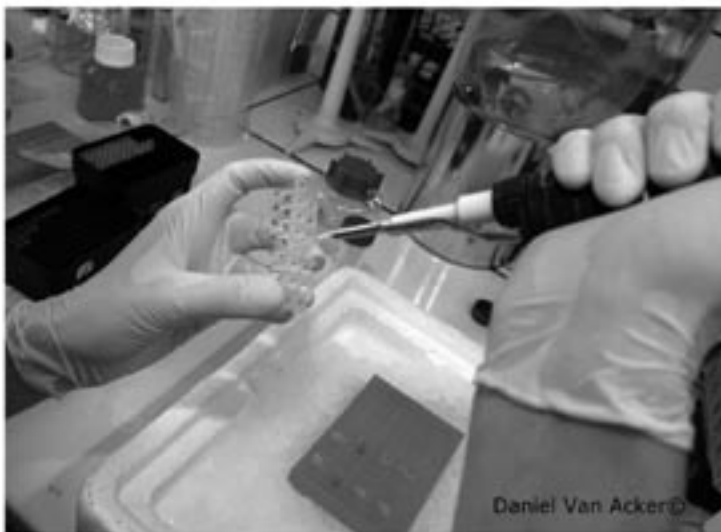
Contact:

Research Administration – Louvain Technology Transfer Office
Place de l'Université, 1 B-1348 Louvain-la-Neuve
Tel. 010 47 24 98 – Fax 010 47 48 30
info-odre@listes.uclouvain.be – www.uclouvain.be/en-recherche

Université catholique
de Louvain

UCL

La recherche aux FUNDP



Daniel Van Acker ©

Nanosciences
Biotechnologies
Nouveaux matériaux
Ingénierie des systèmes et des bases
de données
Droit et informatique
Économie du développement

<http://www.fundp.ac.be/recherche/>



Interdisciplinaire depuis ses débuts, guidée par l'excellence et résolument tournée vers le futur, la recherche namuroise répond aux enjeux du XXI^e siècle.

VIVIDLINKS.EU, PORTAIL CARRIÈRE ET RÉSEAU SOCIAL POUR LES SCIENCES DU VIVANT

Inauguré en mars 2010 à l'occasion du sommet européen Biomedica à Aix-la-Chapelle, Vividlinks.eu est un espace d'échange incontournable pour les professionnels du secteur des Sciences du Vivant de l'Euregio Meuse-Rhin (EMR). Développé dans le cadre du projet européen Skills³, Vividlinks.eu offre les fonctionnalités combinées d'un portail carrière et d'un réseau social professionnel.

L'Euregio Meuse-Rhin^[1] recèle de nombreux talents, notamment dans les Sciences du Vivant, grâce à une forte concentration d'entreprises, de centres de recherche, d'universités et de hautes écoles. Cependant, malgré cette réalité, différents acteurs du secteur ont constaté qu'ils éprouvaient encore beaucoup de difficultés en matière de recrutement et de mobilité transfrontalière. Pour remédier à cette situation, des partenaires issus des régions transfrontalières de la zone Meuse-Rhin, dont l'Interface Entreprises-Université de l'ULg pour la Province de Liège, se sont associés et ont lancé le projet Skills³ -prononcez Skills cube à l'anglaise. Ce projet Interreg IVA, soutenu par la Commission européenne, vise à renforcer le secteur des Sciences du Vivant par l'échange entre les acteurs économiques et les futurs travailleurs de l'EMR.

Une communauté au service d'une autre

Les acteurs du secteur des Sciences du Vivant constituent une communauté spécifique traversant les frontières. Forts de ce constat, les partenaires du projet Skills³ se sont inspirés de ce qui se fait de mieux en termes de communication rapide à notre époque : les réseaux sociaux. Aujourd'hui sur Internet, l'heure est à la participation et à la contribution. L'internaute n'est plus passif, il est acteur sur la toile. De nombreux exemples viennent directement à l'esprit tels que Facebook ou LinkedIn au sein desquels de véritables communautés se sont développées. Vividlinks.eu est basé sur le même concept de participation et est un portail carrière et un lieu d'échange incontournable pour les acteurs du monde des Sciences du Vivant dans l'EMR.

Comment ça marche ?

Plus qu'un site Web qui met en relation les entreprises et leurs futurs employés, Vividlinks.eu est un outil combiné qui allie les caractéristiques d'un réseau social professionnel et d'un portail carrière spécialisé. L'utilisateur est accueilli sur la plateforme via une page d'accueil très intuitive qu'il peut configurer selon ses envies grâce aux widgets, des objets interactifs qui permettent d'obtenir des informations de natures différentes (agenda, news, etc.) sur une même page Internet. Une information très riche (actualités, événements, forum, Euregio, etc.) est déjà disponible avant de s'authentifier en tant que membre. Une fois entré sur le portail, il ne reste plus qu'à configurer son profil (employeur ou employé) et se lancer à la recherche de nouveaux contacts



ou d'entreprises qui correspondent à ses spécificités. Le système va donc permettre à ses membres de tisser des liens entre eux et de fonder des communautés en fonction des thèmes abordés. Les entreprises enrichissent le portail en publiant régulièrement des offres d'emploi, en recherchant des candidats sur base de leur profil et en intégrant les groupes de discussion sur les blogs. Ces utilisations combinées constituent la véritable richesse de ce système car il permet aux entreprises de se faire connaître des acteurs du secteur et de recruter des talents aux profils très spécifiques.

Un succès croissant

Vividlinks.eu compte aujourd'hui plus de 200 entreprises inscrites et plus de 400 profils de personnes enregistrés et est en constante augmentation. Si le système est né dans la région transfrontalière de l'Euregio Meuse-Rhin, il est ouvert aux entreprises et aux talents issus d'autres régions afin de nouer des liens avec les acteurs du monde des Sciences du Vivant de l'EMR.

Une action au cube

Le portail Vividlinks.eu représente un des trois grands piliers du projet Skills³. Les deux autres axes sont : l'organisation de séminaires pour les responsables des ressources humaines (RH) et la mise en place de journées de rencontres entre sociétés recruteuses et employés potentiels (Master Classes). Grâce au soutien des partenaires financiers tels que la Commission européenne et les autorités publiques régionales^[2], tous les services du projet Skills³ sont offerts gratuitement.

*Maxime Collard, Chargé de communication
Interface Entreprises-Université de Liège*

[1] L'Euregio Meuse-Rhin rassemble la province du Limbourg belge, la province de Liège (Belgique), le sud de la province du Limbourg hollandais (Pays-Bas) et le Land de Rhénanie du Nord-Westphalie (Allemagne).

[2] Le projet Skills³ est soutenu financièrement par la Commission européenne, Interreg, la Région Wallonne, la Région flamande, la Province du Limbourg belge, la Province du Limbourg hollandais et le Land de Rhénanie du Nord-Westphalie.

EXCELLENCE, CRÉATIVITÉ, TRANSPARENCE: LE F.R.S.-FNRS SE RÉFORME...

Alors que les autorités du Fonds de la Recherche Scientifique (F.R.S.-FNRS) transmettaient un premier document présentant «LA» réforme aux universités de la Communauté française de Belgique en novembre 2009, les avis fusaient déjà dans toutes les directions... Après une première année de test voici de quoi faire le point sur cette réforme ambitieuse.

Rappel des faits

C'était donc le 24 novembre 2009 que les chercheurs de la Communauté française de Belgique (CfB) se voyaient annoncer une refonte totale des procédures d'évaluation ex ante des candidatures aux différents mandats et financements du F.R.S.-FNRS. Les buts annoncés étaient clairs et louables : s'aligner sur les standards européens et internationaux, dans le cadre de l'adhésion à la Charte européenne des Chercheurs, éviter les conflits d'intérêt, et proposer une plus grande transparence et objectivité dans le chef des dossiers soumis aux commissions d'évaluation.

La réforme prévoyait une évaluation à plusieurs niveaux des dossiers soumis. Dans un premier temps, chaque projet devait être évalué individuellement par 2-3 experts nationaux et internationaux. Dans un deuxième temps ces évaluations étaient consolidées par une commission d'experts par domaine scientifique, dont une minorité d'experts belges rattachés à des universités ou instituts de recherche en CfB. Des commissions ont été créées par le Comité d'Accompagnement (COMA) composé des représentants des différentes universités de la CfB. Malgré les objectifs louables de cette réforme, la mise en place subite et la refonte radicale de l'ensemble des procédures d'évaluations (tous les types de mandats et de crédits de recherche étaient soumis à la réforme) ainsi que l'absence de concertation préalable avec la communauté des chercheurs ont suscité une angoisse certaine dans la communauté scientifique.

Ainsi, des mouvements de contestation se sont rapidement fait entendre. Des représentants de la plupart des universités ont interpellé les autorités du F.R.S.-FNRS. Le but était double : d'une part, repousser l'application de ces mesures pour aménager une période de transition et, d'autre part, obtenir une consultation des intéressés afin d'envisager certains aménagements. Et c'est bien là le principal reproche de toutes celles et tous ceux qui se sont opposés dès le début à cette réforme : l'absence de consultation de la base...

Diverses actions ont été menées jusqu'au recours du commissaire du gouvernement sur le point précis de l'absence de consultation de la base avant la publication et l'application de la réforme. Ce recours portait sur la suspension de la réforme en 2011 étant donné que le processus était déjà en marche en 2010 et que beaucoup de demandeurs avaient déjà entamé les démarches.

Afin de lever ce recours et étant donné l'inexistence d'un conseil d'entreprise ou équivalent au F.R.S.-FNRS, il a été décidé que les différents mandataires du F.R.S.-FNRS seraient

consultés et que cette consultation serait reportée vers les universités.

En fonction des universités et des possibilités pratiques, la concertation a été menée, soit par assemblée, soit par mails interposés, car on ne rassemble pas 300 mandataires F.R.S.-FNRS comme on en rassemble 40. Il est important de noter que plusieurs avis ont été rendus puisque non seulement chaque université a eu la possibilité de rendre un avis par la voie académique traditionnelle mais les conseils d'entreprise de chaque université ayant été contactés, les syndicats ont aussi rendu des avis ainsi que les différentes représentations de scientifiques.

Avis des universités

Si la principale critique faite à cette réforme est l'absence de consultation de la base, il faut noter que d'autres propositions/situations semblent également poser problème.

Citons par exemple l'absence d'une représentation des chercheurs au sein du Conseil d'administration (CA) ainsi que l'absence de retour et motivation des décisions prises. L'utilisation accrue d'experts internationaux lors de la première étape d'évaluation des dossiers pose aussi certains problèmes. En effet, ces experts n'ont pas toujours une notion claire du système de cotation des étudiants de nos universités ni de la situation spécifique des promoteurs (aucune information précise et objective, comme par exemple le CV scientifique du promoteur, n'étant demandée dans le formulaire de candidature) alors que l'attribution des mandats d'aspirants se base pour une part importante sur ces deux critères.

D'aucuns critiquent aussi le périmètre ainsi que la composition des nouvelles commissions qui semblent parfois trop larges ou inappropriées ; finalement l'implication d'un grand nombre d'intervenants/experts à différents niveaux pose un problème quant au choix d'un jury à la fois indépendant du candidat et spécialiste dans le même domaine. La notion de conflit d'intérêt est un des points importants à revoir puisqu'elle empêche toute personne soumettant ou patronnant un dossier ou toute personne ayant été ou étant en contact professionnel plus ou moins proche avec un candidat d'être expert pour l'ensemble des dossiers soumis au F.R.S.-FNRS. Ce critère risque d'exclure des experts parmi les plus productifs et les plus reconnus, et donc les plus qualifiés, de faire partie du processus d'évaluation, que ce soit au premier ou au deuxième niveau.

Suite à ces différents avis, la secrétaire générale du F.R.S.-FNRS, Mme Halloin, s'est rendue, fin de l'année académique 2009-2010, avec certains membres du CA du F.R.S.-FNRS dans



les différentes institutions afin de répondre aux questions et préoccupations des chercheurs. Ce même CA a par la suite examiné l'ensemble des préoccupations qui lui ont été adressées et a proposé, lors de sa réunion du 22 octobre dernier une série d'aménagements qui ont été présentés aux mandataires le 2 décembre 2010 à l'espace Senghor de Gembloux Agro Bio Tech (ULg).

Propositions d'aménagements

Plusieurs aménagements ont été proposés^[1]. Ainsi, les mesures transitoires qui avaient été prises lors de l'appel 2010 concernant les conditions d'éligibilité pour les candidats à tout type de bourses et mandats seront maintenues en 2011. Autrement dit, jusqu'en mars 2012, les deux types de conditions d'éligibilité - ancienne, basée sur l'âge des candidats, et nouvelle, basée sur leur ancienneté scientifique - coexisteront, et la situation la plus favorable sera toujours prise en considération. Par ailleurs, en 2011, les candidats à un mandat de Chargé de Recherches (CR) devront être titulaires d'une thèse de doctorat pour le 1er mars, ce délai pouvant être reporté au 31 mai.

Au niveau du dossier de candidature lui-même, le F.R.S.-FNRS propose, sur base des avis des commissions scientifiques, de supprimer les lettres de recommandation (à l'exception de celle du promoteur) pour tous les types de candidatures sauf pour celles de chercheurs qualifiés (CQ), maîtres de recherche (MR) et directeurs de recherche (DR). En effet, ces lettres ont semble-t-il été peu utiles dans la plupart des dossiers de candidature à des mandats temporaires car souvent peu informatives. A l'inverse, les lettres de recommandation seront maintenues pour des mandataires ou candidats mandataires permanents, la réputation internationale des referees sollicités reflétant leur propre rayonnement international. L'argumentaire du candidat devrait lui aussi être supprimé, cette section étant visiblement mal comprise des candidats et n'étant quasi pas utilisée ni par les experts ni par les commissions scientifiques.

Une autre proposition d'aménagement concerne la procédure d'évaluation des dossiers de candidature au mandat d'aspirant : il ne devrait plus y avoir d'évaluation de premier

niveau, les dossiers étant évalués uniquement au niveau de la commission scientifique respective.

Par ailleurs, pour répondre à un besoin clairement identifié par la communauté scientifique et les commissions scientifiques en sciences de la vie, une nouvelle commission scientifique en sciences de la santé a été créée. Elle se focalisera sur les dossiers de candidature dans le domaine des recherches cliniques.

La concertation générale a également mis à jour deux ajustements nécessaires : l'assouplissement des règles de conflits d'intérêt d'une part et l'amélioration de la qualité des rapports d'évaluation communiqués aux candidats d'autre part. En effet,

pour les règles de conflits d'intérêt, si elles sont tout à fait louables quant à leur esprit, leur application semble avoir été trop rigide. Par ailleurs, il est évident que beaucoup de rapports d'évaluation remis aux candidats manquaient de précision, et le ton adopté de ces rapports était ressenti par beaucoup de chercheurs (par ailleurs bien habitués aux processus d'évaluation) comme peu constructif et peu respectueux du candidat. Une procédure d'amélioration de ces rapports a été entamée.

Au niveau des technologies de l'information et de la communication, l'utilisation des supports techniques (Semaphore) et du site web sera rendue plus simple, plus lisible et plus conviviale.

Enfin, plusieurs projets de chantiers sont envisagés pour le futur, dont certains sont déjà entamés : organisation d'une forme continue du processus de consultation des chercheurs (premier test ce 2 décembre 2010 à Gembloux), réflexion sur la carrière et le statut des chercheurs, révision des instruments de financement (MIS Ulysse, projets et crédits, mobilité) et révision des outils informatiques liés aux productions scientifiques (dépôts institutionnels, bases de données).

Conclusions

Après une première tentative, dont la rapidité de mise en place a surpris quelque peu la communauté scientifique, et les remous qui s'en sont suivis, la réforme du F.R.S-FNRS se confirme pour 2011 et 2012, tout en envisageant des ajustements nécessaires. L'évaluation de la procédure devra se poursuivre sur base d'une analyse des effets de la réforme. L'annonce des aménagements et des chantiers futurs est un signe positif d'ouverture et de dialogue avec la communauté scientifique, tout en sachant qu'il faudra quelques années pour percevoir les effets réels des changements et pour réguler les effets secondaires potentiels de cette réforme ambitieuse.

*Antoni Severino, Vinciane Gaillard
et Steve Majerus*

[1] Texte disponible sur le site du F.R.S.-FNRS
http://www2.frs-fnrs.be/uploaddocs/docs/MON_FNRS/FRS-FNRS_Amenagements_2011.pdf

NEWS FROM EURODOC



People in the picture (from left to right) :
Izabela Stanisławiszyn (President), Ing-Marie Ahl (Vice-President), Leone Cavicchia (General Board Member), Liliya Bondareva (General Board Member), Marisa Alonso-Núñez (General Board Member), Sif Jónsdóttir (Secretary)

The year 2011 marks the 10th anniversary of EURODOC, the European Council of Doctoral Candidates and Junior Researchers, which brings together young researchers from 33 countries of the European Union and the Council of Europe. Started by a group of visionaries united in their strong belief in the need of empowerment and voice for young researchers across Europe, EURODOC has grown into a recognizable stakeholder acting as a link between the European Higher Education Area and the European Research Area. Now EURODOC representatives take part in key events and discussions that address the needs of doctoral candidates and early-stage researchers thus shaping the landscape of the European research of tomorrow.

EURODOC is led by the Board elected at the Annual General Meeting and currently consists of 7 people : the President, Vice-President, three general board member each responsible for a particular area of work, the Treasurer and the Secretary. Ongoing projects are performed by seven workgroups: Mobility, Career Development, Gender Equality, Survey, Regional Cooperation, Finance and Communication. The coordinators of the workgroups make up the Secretariat headed by the Secretariat Coordinator. Policy issues at EURO-

DOC are handled by Policy Officer who drives and supervises producing policy papers and performing communication with major institutional stakeholders.

EURODOC feels strongly about observing the principles of the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the recruitment of Researchers, especially with regards to the young researchers. EURODOC national members make substantial efforts to promote the Charter and Code in their countries extending the list of universities and research institutions that have signed the documents.

EURODOC has undertaken an unprecedented initiative to collect the data on the situation of the doctoral candidates and early-stage researchers by conducting a European-wide survey in 2009. The Survey focused on the issues of mobility of researchers, career path and qualifications, training and supervision, and funding and working conditions. The data resulted from the Survey has provoked a lot of interest from both institutional stakeholders, media, and research communities in European countries as the lack of comparable data on the situation of young researchers has been recognized as a major obstacle towards the constructive discussions on research issues.

Every year EURODOC welcomes new members. In the year 2010 national organisations from Iceland and the UK joined Eurodoc extending the membership to 34 member organisations from 33 countries. Still, Eurodoc is far from being complacent about the past achievements, let alone grow old. Young researchers are the vibrant, dynamic force that evolves rapidly in line with the changes that the modern Europe is undergoing. The upcoming EURODOC annual conference in Vilnius on the 31st of March 2011 is to explore ways to reconcile the craving for change on behalf of younger generations of researchers with the established research traditions. EURODOC yet again provides doctoral candidates and junior researchers with an opportunity to have their voice heard and intends to communicate further the key message resulting from the conference's discussions across.

Liliya Bondareva
<http://www.eurodoc.net>

Prix Recherche et Développement Durable



Initié par la Fondation pour les Générations Futures et soutenu par les Ministres Cerexhe, Nollet et Marcourt le Prix scientifique Doctoral Thesis Award for Future Generations, d'une valeur de 7.500 €, couronnera des recherches doctorales exemplaires, toutes disciplines confondues, intégrant l'approche transversale d'un développement durable. La bourse sera destinée à soutenir la diffusion des résultats de la thèse au sein du monde académique et de la société civile. L'appel à candidature est ouvert jusqu'au 1^{er} mars 2011 et le Prix sera attribué en mai 2011.

Pour plus d'infos : www.fgf.be/hera



Spécialiste en
froid sécurisé
pour laboratoires,
médecine, recherche,
biotechnologie,...

MEDICAL REFRIGERATION

- Réfrigérateurs pour laboratoires
- Réfrigérateurs pour pharmacies
- Banques de sang
- Congélateurs (-41°C)
- Congélateurs à basses températures (-86°C)
- Conteneurs de transport (actif/passif)

www.dometic.be

Oui, envoyez-moi une information complète sur la gamme |

Nom | _____

Fonction | _____

Société/institution | _____

Adresse | _____

Tél. | _____

Fax | _____

Faxez ce coupon au 02 359 80 50
ou renvoyez-le à Dometic BV-BO Belgium
Zinkstraat,13
1500 Halle



 **Dometic**
GROUP



www.ulbruxelles.be/recherche/presentation

LA RECHERCHE À L'ULB




l'excellence
un impératif scientifique

le progrès
des connaissances, leur partage
et leur valorisation ;
une responsabilité sociale

l'indépendance
gage d'objectivité ;
un engagement éthique

l'internationalisation
des réseaux scientifiques ;
un enjeu central

le développement
socio-économique de bruxelles
et de la wallonie : un objectif prioritaire

savoirs et savoir-faire :

- 3500 chercheurs
- près de 500 unités de recherche
- plus de 1600 doctorants
- 3 prix Nobel (médecine et chimie)
- 1 médaille Fields (mathématique)
- 1 prix Abel (mathématique)
- 3 prix Wolf (physique et mathématique)
- plus de 100 brevets
- 26 spin-offs

UNIVERSITÉ LIBRE DE BRUXELLES



Creative Wallonia

Wallonia-Innovative spirit > land of future