



PhD AVENUE

**INSERTION D'UN PHD EN ENTREPRISE
ENJEUX ET RECOMMANDATIONS**

Livre blanc

Alain Marchand & Thierry Théron
Fondateurs Phd AVENUE



INSERTION D'UN PHD EN ENTREPRISE ENJEUX ET RECOMMANDATIONS

Alain Marchand & Thierry Théron

Fondateurs PhD AVENUE

Novembre 2024

I. Un changement de paradigme à intégrer	4
1.1. Le paradigme doctoral : des atouts hors normes, mais des cadres souples	4
1.2. Le paradigme de l'entreprise : un jeu différent	4
1.3. La transition : valoriser ses forces, éviter les pièges	5
1.4. Vers une adaptation gagnante	6
II. Comprendre le monde de l'industrie	7
2.1. Un système structuré, constitué d'interactions complexes et orienté vers les résultats collectifs	7
2.2. La culture de la performance	7
2.3. La diversité des parties prenantes	7
III. Les soft skills	8
3.1. Une communication claire et adaptée	8
3.2. Esprit d'équipe et collaboration	8
3.3. Adaptabilité et résilience	9
3.4. Esprit d'initiative et autonomie	9
3.5. Sens des priorités et efficacité organisationnelle	9
3.6. Curiosité et apprentissage continu	10
3.7. Leadership et influence	10
IV. Évaluer ses atouts	11
4.1. Faire un bilan personnel : identifier ses forces comportementales	11
4.2. Demander des retours extérieurs	12
4.3. Aligner ses atouts avec les attentes de l'entreprise	12
4.4. Documenter et valoriser ses atouts	12
V. Des ressources pour progresser	13
5.1. Analyser ses points à améliorer	13
5.2. Se donner les moyens d'adapter ses compétences	13
5.3. Construire une marque professionnelle solide	14
Conclusion	14
Bibliographie	15

Objectifs du livre blanc

Les docteurs d'université (PhD) sont des experts remarquables dans leur domaine. Ils représentent des ressources incomparables pour les entreprises. Et les entreprises offrent un débouché particulièrement intéressant pour le devenir professionnel des PhD.

Pourtant, malgré leur talent, ceux-ci peuvent se sentir déconnectés du monde industriel lorsqu'ils décident de quitter l'université pour rejoindre une entreprise. Les attentes et les modes de fonctionnement sont très différents entre le milieu doctoral et le milieu industriel. L'objectif de ce livre blanc est d'aider les docteurs à se préparer à une transition réussie.

Ce livre blanc vous sera utile pour...

- **Comprendre les attentes du monde de l'entreprise** : quelles sont les compétences, attitudes et connaissances valorisées en milieu industriel ?
- **Préparer une intégration réussie** : identifier vos points forts et les points de vigilance justifiant des ajustements pour répondre aux exigences des entreprises.
- **Donner des outils concrets** : conseils pratiques, études de cas et ressources pour faciliter cette transition.



I. Un changement de paradigme à intégrer

Les docteurs (PhD) arrivent dans l'entreprise avec une richesse unique : des années d'entraînement dans un environnement académique exigeant, où ils ont appris à résoudre des problèmes complexes, à gérer leur projet en autonomie, et à produire un savoir nouveau.

Cependant, le passage du paradigme doctoral au paradigme entrepreneurial demande une adaptation importante. Comprendre ces différences est essentiel pour réussir cette transition et éviter certains pièges.

1.1. Le paradigme doctoral : des atouts hors normes, mais des cadres souples

En milieu académique, le docteur évolue dans un contexte où :

- **Le sujet est choisi (au moins en partie)** : le doctorant travaille sur un sujet qui correspond à ses intérêts, avec une liberté intellectuelle significative.
- **Les livrables sont flexibles** : les échéances, bien que présentes, sont souvent ajustables pour garantir la qualité scientifique du résultat.
- **Une autonomie extrême est valorisée** : savoir se débrouiller seul, chercher des ressources, et surmonter les obstacles sans assistance est vu comme un talent clé.
- **Des capacités exceptionnelles se développent** : rigueur, créativité, gestion d'incertitude et ténacité sont autant d'atouts qui distinguent les docteurs des autres profils.

1.2. Le paradigme de l'entreprise : un jeu différent

En entreprise, beaucoup d'aspects de l'expérience académique sont précieux, mais ne s'appliquent pas 100 % du temps. Voici pourquoi :

- **Le temps est une ressource critique** : l'entreprise impose des rythmes et des délais différents de ceux que l'on trouve dans le monde académique. L'entreprise ne peut survivre que si elle délivre et facture dans les temps un produit ou un service de qualité.
- **La complexité impose le travail collectif** : les projets exigent l'intervention simultanée de plusieurs experts, chacun avec des contraintes et des attentes spécifiques. Défi pour le docteur : Passer d'une approche individuelle à une logique d'équipe interconnectée, où la réussite dépend des interactions, pas seulement de l'expertise individuelle.
- **Les facteurs humains sont essentiels** : en entreprise, les décisions ne sont pas uniquement rationnelles ; elles intègrent des dimensions subjectives et psychologiques, notamment liées aux attentes des clients et des collaborateurs. Les collaborations suivent les mêmes schémas.
- **L'interdépendance est clé** : on ne peut pas se contenter de bien faire son travail ; il faut aussi s'assurer que les autres disposent des informations et ressources nécessaires pour avancer de leur côté, car la réussite est collective.

1.3. La transition : valoriser ses forces, éviter les pièges

Les docteurs doivent comprendre que certains modes de fonctionnement hérités de leur formation peuvent devenir des freins en cas d'excès :

1. Tirer parti de son autonomie sans en abuser

- **Atout** : l'autonomie permet de résoudre rapidement les problèmes. Il s'agit là bien souvent du cœur de métier, et cela fait partie de la fonction, pour la moitié du temps en début de carrière.
- **Risque** : en entreprise, une posture d'indépendance excessive peut isoler, ralentir les projets collectifs et freiner la réussite individuelle.
- **Conseil** : demander de l'aide ou en donner spontanément (avec tact) n'est pas un signe de faiblesse, mais une compétence stratégique essentielle pour aboutir plus vite.

2. Passer de l'expertise individuelle à l'intelligence collective

- **Atout** : la créativité du docteur est précieuse pour « penser hors du cadre ».
- **Risque** : en entreprise, cette créativité doit s'appuyer sur l'intelligence collective pour avoir de l'impact. Une connaissance de soi est un élément indispensable pour réussir en intelligence collective. Une expertise dans la communication est aussi une aide essentielle.
- **Conseil** : encouragez des échanges interdisciplinaires et apprenez à intégrer des idées venant des autres. Aidez les autres, parfois moins experts dans un domaine, à créer de la valeur avec le groupe.

3. Travailler vraiment en équipe, pas seulement à plusieurs

- **Atout** : le docteur sait gérer son propre projet.
- **Risque** : il peut avoir du mal à faciliter le travail des autres ou à sortir de son rôle pour aider ses collègues. Il se doit d'agir, comme tout le monde, pour aider le processus, qu'il importe qu'il soit dans son territoire ou sa responsabilité.
- **Conseil** : aidez les autres à vous aider. Offrez des informations claires et soyez disponible. Guidez les processus pour éviter les pertes de temps.

4. Gérer l'incertitude de manière collaborative :

- **Atout** : le docteur est habitué à naviguer dans l'inconnu.
- **Risque** : en entreprise, l'incertitude se gère en impliquant toutes les parties prenantes, forcément.
- **Conseil** : partagez vos réflexions sur les risques et impliquez les autres dans la prise de décision. Prenez soin de ne pas générer d'incertitude par vos comportements.

5. Être accessible et éviter l'excès d'indépendance :

- **Atout** : être un expert reconnu est valorisé.
- **Risque** : se rendre indispensable ou inapprochable peut nuire à la collaboration.
- **Conseil** : investissez dans la formation des autres et adoptez une attitude ouverte pour bâtir une équipe performante. Travaillez pour le collectif.

1.4. Vers une adaptation gagnante

En résumé, l'entreprise attend des docteurs qu'ils apportent leur expertise et leur créativité, mais elle a aussi besoin de collaborateurs capables de :

- **Manager leur manager** : anticiper ses attentes, le tenir informé de manière proactive, travailler à sa réussite.
- **Intervenir sur d'autres dossiers** : sortir de sa zone de confort et contribuer au-delà de son périmètre immédiat.
- **S'inscrire dans un collectif efficace** : faciliter le travail des autres et maintenir une approche pragmatique, collective.

Cette première partie donne un aperçu des ajustements nécessaires pour réussir la transition vers l'entreprise. Ces différences ne sont pas des barrières, mais des opportunités pour les docteurs de mettre en œuvre leurs compétences uniques. Il ne s'agit pas d'abandonner vos forces en tant que docteur, mais de les adapter pour maximiser leur impact dans un contexte industriel. La clé réside dans l'équilibre : valoriser vos atouts sans en abuser, rester accessible et collaboratif, et embrasser pleinement les exigences du travail en équipe.

II. Comprendre le monde de l'industrie

La transition entre le monde académique et celui de l'entreprise demande de s'approprier les enjeux du monde industriel.

2.1. Un système structuré, constitué d'interactions complexes et orienté vers les résultats collectifs

Les entreprises sont généralement organisées autour de structures hiérarchiques avec une forte collaboration interdisciplinaire. Les équipes sont fréquemment plus grandes et les responsabilités plus floues. Les collaborateurs doivent travailler en équipe et communiquer efficacement avec leurs collègues et leurs superviseurs.

L'innovation est centrée sur la résolution de problèmes spécifiques et la mise en œuvre de solutions pratiques. Les entreprises cherchent à développer des produits et des services qui répondent aux besoins des clients et qui peuvent se traduire rapidement en avantages compétitifs, tels qu'un produit commercialisable ou une amélioration des processus.

Exemple : un projet doit produire un prototype fonctionnel en six mois pour répondre à une demande client.

Clé pour réussir : développer sa capacité à s'intégrer dans une équipe multidisciplinaire et aligner sa vision de chercheur avec les priorités commerciales et stratégiques de l'entreprise.

2.2. La culture de la performance

Les indicateurs de performance clés (KPIs) mesurent des aspects variés : atteinte des objectifs, satisfaction client, efficacité opérationnelle, etc. L'accent est mis sur la contribution de chacun à l'effort global. Les projets ont des échéances précises et des résultats mesurables en termes de valeur ajoutée pour l'entreprise.

Les erreurs et les échecs sont vus comme des problèmes à résoudre et des coûts à éviter. Les collaborateurs doivent gérer les conséquences des erreurs et des échecs de manière efficace.

Clé pour réussir : mobiliser son attention sur les contributions réelles au succès collectif.

2.3. La diversité des parties prenantes

En entreprise, la communication est fréquemment centrée sur la résolution de problèmes et la mise en œuvre de solutions. Les collaborateurs doivent tenir compte de cette donnée culturelle dans leur communication avec leurs collègues, leurs clients, leur hiérarchie. La communication doit être adaptée à des audiences variées, qui peuvent être peu techniques ou avoir une expertise très différente.

III. Les soft skills

Au-delà des compétences techniques, les entreprises accordent une importance croissante aux *soft skills* et à l'attitude des candidats. Les *soft skills* sont des compétences sociales et personnelles qui conditionnent le travail en équipe. Leur maîtrise permet de communiquer avec leurs collègues et leurs clients, et de résoudre des problèmes complexes. Une attitude de motivation et d'engagement dans le travail et l'entreprise est également attendue. Ces éléments sont déterminants dans le succès d'une intégration en milieu industriel.

3.1. Une communication claire et adaptée

La capacité à communiquer clairement et efficacement avec les collègues et les clients est essentielle pour travailler dans un environnement interdisciplinaire et parfois multiculturel :

- **Clarté et concision** : les recruteurs recherchent des personnes capables de synthétiser des idées complexes et de transmettre des messages clairs. Simplifier des énoncés complexes pour les rendre compréhensibles à des non-spécialistes.

► **Exemple** : lors d'une réunion, expliquer l'impact d'une découverte technique sur les délais de production.

- **Adaptation à l'audience** : être capable de différencier le ton et le niveau de technicité selon les interlocuteurs (collègues, clients, partenaires, investisseurs). Adapter son discours à son public. S'efforcer de circonscrire chaque échange avec un nouvel interlocuteur au traitement d'une question unique. Seule cette discipline permet de s'assurer de l'efficacité de la communication.

- **Mettre en avant les bénéfices** concrets d'un projet ou d'une idée.

- **Structurer vos présentations** avec des messages clairs et percutants.
- **Identifier les points clés** qui intéressent votre audience.

► **Exemple** : présenter un projet technique en mettant en avant son impact financier ou stratégique.

Conseil : s'inspirer du savoir-faire de la vulgarisation scientifique pour affiner ses présentations en tenant compte des besoins du public. S'assurer que chaque interlocuteur a bien compris.

3.2. Esprit d'équipe et collaboration

L'entreprise repose sur des interactions fréquentes entre collègues de départements variés. Les collaborateurs doivent être capables de travailler en équipe et de partager leurs connaissances et leurs compétences avec leurs collègues. Ils doivent démontrer :

- **Proactivité dans la collaboration** : être attentif aux besoins des autres membres de l'équipe pour atteindre les objectifs collectifs.

- **Capacité à écouter et intégrer des perspectives diverses** : apprendre à travailler avec des personnes ayant des approches et des compétences différentes.

Conseil : capitalisez sur vos expériences de collaboration dans des projets interdisciplinaires ou avec des partenaires externes.

3.3. Adaptabilité et résilience

Les projets en entreprise sont souvent soumis à des contraintes changeantes, comme des délais serrés ou des priorités modifiées. Les recruteurs attendent des candidats capables de s'adapter à de nouvelles données :

- **Flexibilité et ouverture d'esprit :** les collaborateurs doivent être flexibles et ouverts d'esprit, prêts à apprendre de nouvelles choses et à s'adapter à des parcours difficiles.
- **S'adapter rapidement aux évolutions :** accepter les imprévus sans perdre de vue les objectifs.
 - ▶ **Exemple :** réorienter un projet pour répondre à une nouvelle demande client.
- **Gérer la pression avec calme :** faire preuve de résilience face aux obstacles ou aux échecs.

Conseil : développez une approche axée sur la résolution de problèmes et valorisez vos expériences où vous avez surmonté des défis complexes.

3.4. Esprit d'initiative et autonomie

Bien que le travail en équipe soit crucial, les entreprises apprécient aussi les collaborateurs qui savent prendre des initiatives et travailler de manière autonome :

- **Proposition de solutions :** ne pas attendre des directives détaillées pour avancer sur un projet. Être capable de résoudre des problèmes complexes et de trouver des solutions créatives.
 - ▶ **Exemple :** savoir conduire une analyse critique pour améliorer un processus existant.
- **Capacité à prendre des décisions :** peser le pour et le contre avant de décider est crucial. S'en dispenser est nocif et malheureusement fréquent.

Conseil : dans la perspective d'entretiens de toute sorte, exercez-vous à illustrer ces qualités par des exemples concrets issus de votre parcours doctoral.

3.5. Sens des priorités et efficacité organisationnelle

Dans un environnement où les délais sont critiques, il est essentiel de gérer son temps et ses priorités de manière efficace :

- **Hierarchiser les tâches :** identifier ce qui est prioritaire pour maximiser l'impact des efforts investis.

► **Exemple :** finaliser un prototype robuste avant de peaufiner des détails secondaires.

- **Optimiser le temps et les ressources :** travailler de manière méthodique pour respecter les échéances sans compromettre la qualité.

Conseil : Familiarisez-vous avec des outils de gestion de projet comme Trello, Asana ou des méthodologies comme Agile.

3.6. Curiosité et apprentissage continu

Dans un monde en constante évolution technologique, les entreprises valorisent les collaborateurs capables de curiosité et d'appétence pour l'apprentissage et le développement professionnel :

- **Rester à jour dans son domaine :** suivre les avancées technologiques et les tendances du secteur.
- **S'ouvrir à de nouvelles disciplines :** apprendre rapidement des outils ou des méthodes en dehors de son champ d'expertise initial.

Conseil : montrez votre curiosité lors des entretiens en posant des questions pertinentes sur les innovations de l'entreprise ou sur son secteur.

3.7. Leadership et Influence

Même sans occuper une position managériale, les recruteurs attendent des PhD qu'ils aient confiance dans leurs compétences et soient prêts à prendre des responsabilités :

- **Motiver et inspirer les autres :** en partageant leur vision ou en proposant des solutions réalistes et accessibles.
- **Faciliter la prise de décision :** en structurant des arguments clairs et en anticipant les obstacles potentiels.

Conseil : valorisez les expériences où vous avez coordonné des équipes ou guidé des projets dans votre parcours académique.

En développant et en valorisant ces *soft skills*, les docteurs peuvent démontrer qu'ils ne sont pas seulement des experts techniques, mais aussi des collaborateurs prêts à s'intégrer pleinement dans une organisation. Ces qualités complètent les compétences académiques et renforcent leur attractivité pour les recruteurs industriels, ainsi que les perspectives de progression professionnelle.

IV. Évaluer les atouts

Pour maximiser ses chances de succès dans une transition vers l'entreprise, un docteur doit d'abord identifier ses atouts comportementaux (*soft skills*) et comprendre comment les valoriser. Voici une méthode en plusieurs étapes pour évaluer ces compétences et s'assurer qu'elles répondent aux attentes du milieu industriel.

4.1. Faire un bilan personnel : identifier ses forces comportementales

Les docteurs possèdent des compétences précieuses qui sont hautement recherchées en entreprise, mais ils doivent savoir les présenter de manière adaptée. Voici quelques pistes pour une auto-évaluation :

- **Compétences analytiques** : la capacité à résoudre des problèmes complexes grâce à des approches méthodiques et à interpréter des données de manière critique.
 - ▶ **Application** : une méthode d'analyse de données utilisée en laboratoire peut-elle me servir à optimiser un processus industriel ?
- **Gestion de projet** : planifier, organiser et exécuter des projets sur des périodes longues avec des contraintes variées.
 - ▶ **Application** : suis-je capable de superviser le développement d'un produit depuis la recherche initiale jusqu'au prototype ?
- **Capacité d'apprentissage rapide** : habitués à explorer de nouveaux domaines scientifiques, les PhD peuvent s'adapter rapidement à des environnements techniques variés.
 - ▶ **Application** : suis-je prêt à me former à une nouvelle technologie ou méthodologie pour répondre à un besoin opérationnel ?
- **Liste des qualités naturelles** : quelles sont vos principales forces dans les interactions avec les autres ?
 - ▶ **Application** : suis-je en capacité d'expliquer des concepts complexes, de résoudre des conflits, ou d'organiser des projets ?
- **Analyse des expériences passées** : pensez aux moments où vos compétences comportementales ont été mises à l'épreuve.
 - Quand avez-vous dû collaborer avec des collègues aux opinions divergentes ?
 - Comment avez-vous géré une situation difficile ou un projet avec des contraintes de temps importantes ?
 - Avez-vous déjà motivé une équipe ou pris des initiatives marquantes ?
- **Auto-évaluation** : utilisez des questionnaires d'auto-évaluation comme Intelli7 pour mieux comprendre votre style comportemental, vos points forts mais aussi vos points faibles.

Clé pour réussir : Ces expériences réelles ou projetées donnent-elles un éclairage fiable sur mes *soft skills* ? Traduire ces compétences en termes compréhensibles pour les recruteurs industriels. Par exemple, remplacer « méthodologie expérimentale » par « gestion de projets complexes et optimisation des processus ».

4.2. Demander des retours extérieurs

Les perceptions des autres peuvent révéler des qualités que vous n'avez pas identifiées vous-même :

- **Demandez un *feedback* honnête** : sollicitez vos collègues, superviseurs, ou partenaires de recherche pour savoir comment ils perçoivent vos comportements dans des situations clés (gestion de conflits, travail d'équipe, leadership, etc.). Sachez poser directement les questions :
 - « Quelles sont mes forces principales dans notre collaboration ? »
 - « Sur quels aspects pensez-vous que je pourrais m'améliorer ? »
- **Utilisez les évaluations passées** : si vous avez reçu des retours formels ou informels lors de projets, regardez ce qui est souvent souligné, qu'il s'agisse de qualités ou de points à améliorer.

Clé pour réussir : restez ouvert à la critique constructive et cherchez des tendances dans les commentaires reçus.

4.3. Aligner ses atouts avec les attentes de l'entreprise

Pour maximiser votre attractivité, concentrez-vous sur les *soft skills* particulièrement recherchées dans le secteur ou l'entreprise visée :

- **Étudiez les offres d'emploi** : quels comportements ou compétences reviennent souvent dans les descriptions ?
 - **Exemple** : « capacité à collaborer avec des équipes interdisciplinaires » ou « Excellentes compétences en gestion de projet ».
- **Faites le lien avec vos expériences** : préparez des exemples concrets montrant comment vous avez déjà démontré ces compétences dans votre parcours académique ou extra-académique.
 - **Exemple** : pour un rôle demandant de l'adaptabilité, évoquez une situation où vous avez dû modifier rapidement l'orientation de vos recherches pour répondre à une contrainte.

4.4. Documenter et valoriser ses atouts

Sachez présenter vos atouts comportementaux de manière convaincante :

- **Intégrez-les dans votre CV et votre profil LinkedIn** : utilisez des formulations claires et orientées résultats, comme :
 - « Avoir collaboré avec succès au sein d'une équipe interdisciplinaire pour résoudre des problématiques complexes. »
 - « Avoir communiqué des résultats techniques à des parties prenantes non expertes dans un cadre collaboratif. »
- **Préparez des anecdotes pour les entretiens** : illustrez vos *soft skills* avec des exemples concrets et mesurables.

- **► Exemple :** « Lors d'un projet de thèse international, j'ai coordonné le travail de trois laboratoires différents et résolu des différends pour assurer le respect des délais. »
- **Illustrez par des exemples** votre capacité à progresser, dépasser vos penchants pour faire de chaque difficulté un levier de progrès (cf. l'outil Intelli7).

V. Des ressources pour progresser

La transition vers l'industrie demande donc de savoir **adapter et valoriser** ses compétences. Voici comment les PhD peuvent tirer parti de leurs forces et développer les aptitudes nécessaires pour réussir :

5.1. Analyser ses points à améliorer

Il est crucial de reconnaître les domaines où vous pourriez progresser :

- **Identifiez les écarts :** comparez vos compétences actuelles aux *soft skills* recherchées par les entreprises.
- **Soyez réaliste :** certaines lacunes peuvent être comblées rapidement (comme l'apprentissage d'un outil de gestion de projet), tandis que d'autres nécessitent un effort plus long (comme l'amélioration de la communication interpersonnelle).
- **Astreignez-vous à une recherche méthodologique :** identifiez les domaines pour lesquels vous devrez réellement faire appel à des aides ou ressources extérieures.
- **Fixez des objectifs clairs :** par exemple, « améliorer mes compétences en gestion de conflits d'ici trois mois ».
- **Définissez des actions concrètes :**
 - Participer à un atelier sur la gestion du stress.
 - Suivre un cours en ligne sur la communication professionnelle.
 - Pratiquer régulièrement la prise de parole en public.
- **Mesurez vos progrès :** sollicitez des retours ou évaluez vos performances dans des situations réelles.

5.2. Se donner les moyens d'adapter ses compétences

- **Formation et développement professionnel :**
 - Suivre des cours, des formations et des *workshops* pour acquérir de nouvelles compétences et améliorer ses compétences existantes.
 - Se former au vocabulaire de l'entreprise et aux écrits professionnels.
 - Apprendre à gérer son temps et ses priorités.
- **Avoir un partenaire de confiance :**
 - Apprendre de ses collègues et partager ses propres compétences et connaissances, y compris sur les réseaux sociaux (Okay Doc, France Doctorat, PhD Avenue, ABG...).
 - Rechercher la supervision d'un professionnel

- Professionnalisation :

- Avec le programme « Manager Ensemble », expérimenter une formation immersive ; compléter son appréhension intuitive du management de proximité et du travail d'équipe par une formation issue de la pratique.

- Se former aux outils de gestion et planification : Kanban, Trello, Asana...

- S'appuyer sur des outils validés et partagés pour affirmer son propre style.

- Aborder en confiance toute occasion de mise en situation : des ateliers (souvent organisés dans les universités ou via des cabinets de recrutement) permettent de pratiquer des situations typiques en entreprise, comme :

- Présenter une idée à une équipe interdisciplinaire.
- Résoudre un conflit au sein d'un groupe.
- Conduire une réunion.

- Observer vos réactions : évaluez en groupe votre gestion du stress, vos prises de décision, vos modes d'interaction avec les autres.

5.3 Construire une marque professionnelle solide

Les PhD doivent également apprendre à se positionner comme des professionnels prêts pour l'industrie :

- CV et profil LinkedIn adaptés :

- Transformer les réalisations académiques en expériences concrètes pertinentes pour l'entreprise.
- Mettre en avant les compétences transférables et les projets collaboratifs.

- Réseautage stratégique :

- Participer à des événements professionnels et rejoindre des groupes industriels pour élargir son réseau.

- Développement continu :

- Suivre des certifications ou des cours en ligne pour combler des lacunes spécifiques.

Clé pour réussir : investir du temps dans l'entretien de votre réseau professionnel et rester à jour sur les tendances du secteur.

En conclusion

L'adaptation au monde de l'entreprise ne signifie pas renier son expérience académique, mais apprendre à la présenter et à la compléter pour répondre aux besoins du marché. Les docteurs, avec leur curiosité et leur capacité à apprendre, sont particulièrement bien placés pour relever ce défi.

Le docteur doit mieux comprendre ses forces et les adapter au contexte professionnel, tout en comblant ses éventuelles lacunes pour répondre aux attentes des entreprises. Une évaluation réfléchie et une préparation ciblée maximisent les chances de succès dans la transition vers le monde industriel, le commerce ou les services.

Bibliographie



Livres

Christian HUBERT-HUGOUD, *Intelligence, comment le faire exprès*, Edition à compte d'auteur, 2017
Dominique DELOCHE, *Le coût du non-management*, Process 360, 2015
Clarisse ANGELIER, *Ces innovateurs créateurs de croissance*, Eyrolles, 2018
Etienne BRESSOUD, *Nudge et autres coups de pouce pour mieux apprendre*, Pearson, 2020

Etudes, publications et colloques

CNJC, Confédération nationale des jeunes Chercheurs
ANRT: Association nationale pour la recherche et la technologie
ANDRH: Association nationale des directeurs des ressources humaines
RNCD Réseau national de collègues doctoraux

Interviews

Docteurs âgés de 36 à 60 ans occupant des fonctions alternatives à la Recherche et à l'Enseignement
Recruteurs: Chasseurs de têtes, Dirigeants d'entreprises, talent acquisis internes.



Retrouvez-nous sur phdavenue.com

Une plateforme dédiée et un réseau d'experts pour mettre en relation les jeunes docteurs et le monde économique.

PhD Avenue, un dispositif innovant et adapté aux docteurs d'université qui sont prêts à se projeter hors du monde académique.

L'orientation des docteurs vers le domaine privé est une tendance forte. Les politiques publiques encouragent concrètement ce mouvement. PhD Avenue vous propose sa connaissance croisée unique du monde universitaire et du recrutement pour réussir cette transition.

En intégrant gratuitement notre communauté, vous êtes accompagnés et vous accédez à de vraies opportunités de carrière.

PhD AVENUE,
l'agent de carrière de tous les docteurs !

Ils nous font confiance!





Contactez-nous !

contact@phd-avenue.com

Tél. : 06.76.15.89.55.

Mise en page

Thomas JAGER

0663490670

thomasjager.pro@gmail.com

