

ENJEUX

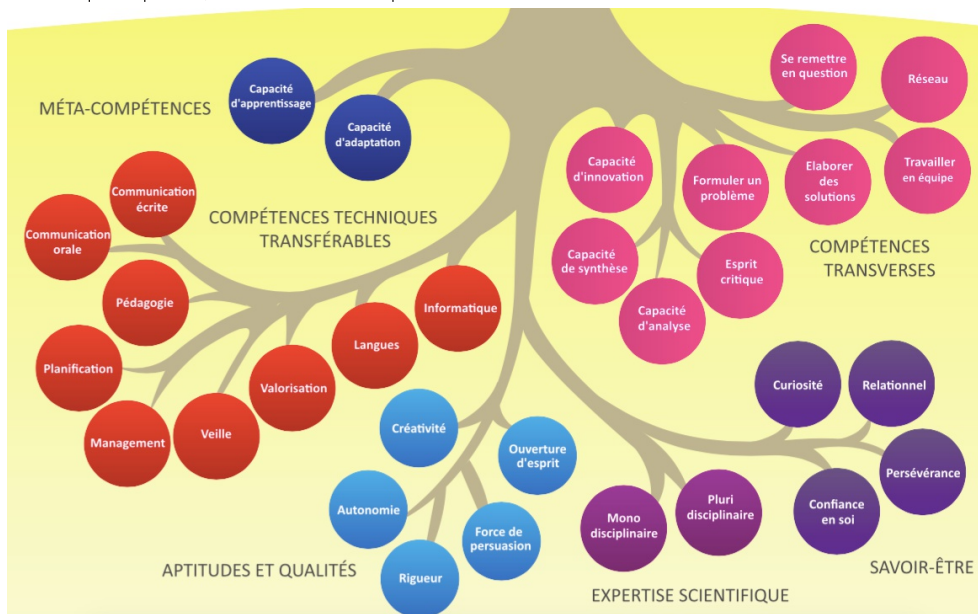
La notion de compétence est centrale pour toute activité professionnelle : la volonté de progresser dans ses compétences au service de son travail, et la prise de conscience des compétences acquises ou développées sont deux sources majeures de motivation.

Cette notion est particulièrement importante dans le cadre du doctorat : de très nombreuses compétences y sont développées, mais les doctorant·e·s, tout comme leurs futur·e·s recruteur·e·s, en sont trop peu conscient·e·s.

ANALYSE

Axe 1 : LES COMPÉTENCES DÉVELOPPÉES PENDANT LE DOCTORAT

La pratique de la recherche permet le développement de nombreuses compétences : certaines sont liées au champ disciplinaire, d'autres en sont indépendantes.



Les compétences retenues dans cet arbre sont celles qui ont été identifiées, dans le cadre d'un travail de recherche spécialisé, comme **communes à l'ensemble des docteur·e·s** et développées grâce au doctorat. Une compétence apparaît sur cet arbre si elle a été mentionnée par des docteur·e·s de toutes les disciplines et reconnue par un·e recruteur·e ou cadre ayant travaillé avec des docteur·e·s.

POUR ALLER PLUS LOIN

Durette B., Fournier M., Lafon M. (2012) *Projet Career : Compétences et employabilité des docteurs. Rapport d'enquête* - Adoc Talent Management

OBJECTIFS

- Savoir identifier et faire le suivi des compétences techniques et connaissances spécifiques au projet
- Connaître les compétences transverses propres à la recherche et au doctorat
- Pouvoir suivre la montée en compétences des doctorant·e·s
- Accompagner les doctorant·e·s dans la prise de conscience et la valorisation de leurs compétences.

LES DOCTEUR·E·S ET LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

La question est souvent posée par des encadrant·e·s : « Comment préparer au mieux mes doctorant·e·s pour leur avenir professionnel ? » Les tendances actuelles du recrutement de cadres montrent que les compétences développées par la pratique de la recherche sont des compétences rares et très demandées. Le meilleur moyen de préparer un·e doctorant·e aux métiers hors recherche est donc d'en faire un·e chercheur·e autonome.

VALORISATION DU DOCTORAT

La France fait partie des pays où les compétences des docteur·e·s sont les moins reconnues : chercheur·e·s et recruteur·e·s considèrent que le doctorat prépare aux métiers de la recherche.

Le besoin de cadres innovant·e·s amène toutefois les institutions françaises et européennes à former plus de docteur·e·s qu'il n'y a de postes de chercheur·e·s, afin d'irriguer toute la société en personnels hautement qualifié·e·s.

LES COMPÉTENCES DES DOCTEUR·E·S

On note 6 grandes catégories de compétences qu'il importe de distinguer pour un suivi plus fin du développement des compétences chez le/la doctorant·e :

- l'expertise scientifique et technique : ensemble des connaissances et techniques propres au domaine particulier du doctorat ;
- les compétences techniques transférables : elles sont développées dans des situations professionnelles transposables d'un métier à l'autre. Elles ont la particularité de reposer sur des connaissances formalisées sur lesquelles il est possible de se former théoriquement ;
- les compétences transverses : elles sont également susceptibles d'être utilisées dans de très nombreuses situations professionnelles mais ne reposent pas sur un contenu de connaissance formalisé ;
- les aptitudes et qualités : ressources qui complètent les autres compétences ;
- les savoir-être : ensemble des compétences liées au comportement ;
- les méta-compétences : compétences particulières qui correspondent à la capacité à développer de nouvelles ressources ou de mieux mobiliser celles dont le professionnel dispose déjà.

Axe 2 : ÊTRE CONSCIENT·E DE SES COMPÉTENCES

Afin de convaincre un·e recruteur·e de ses compétences, un·e docteur·e doit franchir plusieurs étapes :

1. être conscient·e de ses compétences et de leur développement
2. oser transférer ses compétences hors du cadre de la recherche
3. savoir valoriser ses compétences auprès d'un public connaissant peu le monde de la recherche

Si l'étape 2 est un travail essentiellement personnel, les doctorant·e·s peuvent recevoir de l'aide pour les étapes 1 et 3. Pour savoir valoriser ses compétences, un vocabulaire compréhensible par des recruteur·e·s est essentiel. C'est le cas de du vocabulaire employé dans l'arbre des compétences ci-dessus.

Pour la prise de conscience de ses compétences, une réflexion régulière, en discussion avec l'encadrant·e, sur la montée en compétence est bénéfique, voire nécessaire.

La démarche *portfolio* : prise de conscience et valorisation des compétences

Afin d'aider les doctorant·e·s à prendre conscience de leurs compétences mais aussi pour les aider à les valoriser auprès de recruteur·e·s par la suite, une démarche *portfolio* peut être proposée. Le principe d'un *portfolio* est d'associer les différentes expériences (personnelles, associatives, professionnelles) aux compétences qu'elles ont permis de développer.

Expérience

- Littérature scientifique
- Étude sur le terrain
- Analyse des données
- Enseignement
- Rédaction du mémoire

Compétences

- Lecture, Analyse, Synthèse
- Autonomie, Négociation, Planification
- Analyse, Synthèse, Outils informatiques, Rigueur
- Communication orale, Pédagogie, Patience
- Organisation, Synthèse, Outils informatique

Environnements

- Accompagnement fort
- Travail isolé, Accès difficile
- Travail isolé, Accès facile aux outils
- Remise en question, Gestion de conflits
- Travail long, isolé

Dans l'exemple ci-dessus, un·e doctorant·e a différencié les étapes du doctorat et commencé à y associer les compétences développées mais aussi les environnements de travail. Ce processus, s'il est mené à son terme (l'exemple ci-dessus est très sommaire), peut permettre de caractériser les emplois dans lesquels le/la doctorant·e serait à son aise, en identifiant les compétences et les environnements qui lui conviennent.

OUTILS ET RESSOURCES

« Progress'Doc : suivi de la montée en compétence des doctorant·e·s », Adoc Métis / Asceo : <http://www.encadrementdoctoral.fr/progressdoc/>

« Researcher Development Framework » de Vitæ (UK) : <https://www.vitae.ac.uk/vitae-publications/rdf-related/researcher-development-framework-rdf-vitae.pdf/view>

Plate-forme « DocPro » développée par l'ABG-Intelli'Agence, la CPU et le MEDEF : <http://www.mydocpro.org/fr>

Manuel de Frascati (Lignes directrices pour le recueil et la communication des données sur la recherche et le développement expérimental - OCDE) : <http://goo.gl/Ppglyd>

RÔLE DES ENCADRANT·E·S

Les encadrant·e·s ne sont pas nécessairement les personnes les mieux placées pour préparer les doctorant·e·s aux réalités des démarches de recherche d'emploi. Leur rôle est triple : sensibiliser les doctorant·e·s aux difficultés qui les attendent ; responsabiliser les doctorant·e·s par rapport à leur préparation ; faciliter la prise de conscience des compétences.

La préparation effective (apprendre à valoriser ses compétences, rédiger un CV, etc.) doit être effectuée par les doctorant·e·s, avec le concours des formations transversales proposées par les écoles doctorales.

TEXTES DE RÉFÉRENCE

L'arrêté du 25 mai 2016 sur le doctorat instaure, dans son article 15, l'obligation de tenue d'un *portfolio* pour tou·te·s les doctorant·e·s, « *comprenant la liste individualisée de toutes les activités du doctorat [...] et valorisant les compétences qu'il a développées pendant la préparation du doctorat.* »



Adoc Métis

15 avenue du Rhin
67100 Strasbourg
06 52 85 85 22

contact@adoc-metis.com
adoc-metis.com

