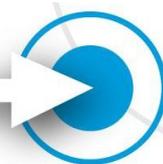


Compétences-docteurs

Docteurs et entreprises, approche par compétences



Projet CAREER Résultats des Focus Groups

Financé par :



En Partenariat avec :



Analyse des Focus Groups



Notre expérience quotidienne en recrutement de docteurs/PhDs nous montre que les opportunités d'emploi des docteurs en entreprises sont de plus en plus nombreuses et variées. Ainsi, les entreprises semblent de plus en plus conscientes du potentiel d'innovation que peut constituer l'intégration des docteurs à des postes aussi bien en R&D que hors R&D. Les problématiques d'aujourd'hui et de demain demandent de plus en plus d'expertise et de maîtrise des processus de recherche scientifique. Les docteurs, de par leur expertise de haut niveau mais aussi de par leurs compétences transversales constituent un vivier de talents à même de répondre aux besoins actuels des entreprises. On assiste donc aujourd'hui à une véritable prise de conscience par **les entreprises** du potentiel que constitue l'intégration de docteurs.

Malgré cette prise de conscience de plus en plus marquée dans les entreprises du potentiel d'innovation que peut constituer l'intégration de docteurs, ces dernières **sont encore nombreuses à méconnaître le diplôme de doctorat et les compétences qui en découlent**. Par conséquent, certaines entreprises éprouvent des difficultés à intégrer ces profils nécessaires pour renforcer leur capacité d'innovation.

Une difficulté qui semble réciproque du côté des **docteurs** pour se tourner vers le monde de l'entreprise. Ils **ont en effet parfois du mal à identifier et à se projeter concrètement dans les postes proposés par les entreprises** mais aussi à valoriser leurs compétences transversales acquises au cours de leur formation par la recherche auprès des recruteurs.

Dans ce contexte, Adoc Talent Management, en association avec plus de 25 partenaires associatifs (associations de docteurs, doctorants), institutionnels et entrepreneuriaux, a lancé **le projet CAREER**. Son objectif : **renforcer l'attractivité entre docteurs et entreprises en identifiant et en mettant en parallèle les compétences clés développées par les titulaires d'un diplôme de doctorat et celles attendues par les entreprises**. Ce projet est basé sur une grande enquête à destination des doctorants, des docteurs et des recruteurs.

Dans le cadre de la préparation de cette enquête et de l'élaboration des questionnaires, trois focus groups ont été réalisés auprès de doctorants, docteurs et d'experts en recrutement. Dans cette première phase de focus groups, nous avons souhaité identifier la manière dont chaque acteur définissait la notion de compétence, observer les éventuelles différences de langage existantes, analyser les ressentis et les attentes de chacun en termes de compétences, mais également inciter les participants à s'exprimer sur la perception des docteurs par les entreprises et des entreprises par les docteurs.

Ce document récapitule les résultats essentiels dégagés lors de ces discussions.

Le focus group est une technique d'entretien dirigé sous forme de groupe d'expression qui permet de collecter des informations sur un sujet ciblé. Il fait parti des techniques qualitatives par opposition aux enquêtes quantitatives reposant sur un questionnaire. Cette technique permet de mieux comprendre les opinions, les motivations, et les comportements des individus. Elle sert également à tester ou à faire émerger de nouvelles idées inattendues pour le chercheur.

Dans le cadre du projet CAREER, trois focus groups constitués chacun de six participants ont été mis en place :

- 1 focus group pilote réalisé auprès de doctorants issus d'associations de doctorants
- 1 focus group réalisé auprès de docteurs (en poste ou en recherche d'emploi)
- 1 focus group réalisé auprès d'experts en recrutement (également docteurs) et de docteurs afin de confronter les 2 visions

Afin de garantir la représentativité de notre panel de participants, nous avons veillé à choisir des docteurs et doctorants provenant de différentes disciplines des sciences dures et expérimentales ainsi que des sciences humaines et sociales.

Les objectifs des focus groups :

Ces focus groups ont été réalisés afin d'étudier la manière dont les participants (docteurs et recruteurs) approchent la notion de compétences afin d'en tenir compte dans la suite du projet. Voici ci-dessous les principaux objectifs visés par ces focus groups :

1. Définir la notion de compétence et identifier les concepts qui y sont associés
2. Mesurer la difficulté des participants à exprimer des compétences
3. Observer les éventuelles différences de langage pour exprimer une même compétence
4. Distinguer les compétences les plus répandues des compétences les plus rares
5. Identifier un premier pool de compétences représentatif du docteur

Les étapes des focus groups :

Ces discussions ont été réalisées sous forme d'exercices ludiques, afin de susciter des débats sur la notion de compétence. Voici les différents exercices proposés en lien avec leurs objectifs respectifs :

- **Etape 1 : objectifs 2 et 3**

Dans cette première étape, nous incitions les participants à observer 9 images correspondant chacune à des métiers différents. Nous les invitons ensuite à identifier les compétences nécessaires pour pratiquer ces métiers.

- **Etape 2 : objectifs 1 et 3**

Dans l'étape 2, nous demandions aux participants de citer des mots associés à la notion de compétence, sous forme d'un « brain-storming ».

- **Etape 3 : objectifs 2, 3 et 5**

Dans l'étape 3, nous invitons les participants à composer, à partir de 5 compétences au maximum, la meilleure « recette » du docteur « idéal ». Il s'agissait donc de sélectionner les compétences qu'ils estimaient les plus représentatives d'un docteur.

- **Etape 4 : objectifs 2 et 4**

Dans l'étape 4, nous invitons les participants à réfléchir sur les compétences les plus faciles et les plus difficiles à trouver sous forme de « brain storming ».

Un focus group peut par ailleurs ouvrir sur des débats interactifs où les participants confrontent leurs perceptions et opinions autour d'une certaine problématique. Nous avons donc encouragé et retranscrit certains de ces débats.

Il s'agit d'une étude qualitative qui nous a permis d'orienter et d'implémenter notre questionnaire pour l'étude quantitative. Il n'a pas été effectué ici d'analyse statistique en raison de la nature même des focus groups et du faible nombre de participants.



Principaux résultats



La compétence ne se réduit pas à la somme des savoirs, savoirs-faire et savoirs-être : elle implique la capacité de les mettre en œuvre de manière appropriée dans une situation et un contexte donné.



L'identification de compétences nécessite une certaine familiarité avec le profil ou avec le poste que n'ont pas toujours les recruteurs et les docteurs.



Une même compétence peut prendre différents sens selon le contexte. D'où l'importance de s'appropriier l'environnement de son interlocuteur pour optimiser la communication.



Le savoir-être fait souvent la différence entre les candidats, même si le savoir-faire reste un élément indispensable lors du recrutement.



Les docteurs ont la sensation qu'en France, le diplôme de doctorat n'est pas aussi bien valorisé qu'à l'international.



Les docteurs ont le sentiment d'être mal perçus et mal compris par les recruteurs et pensent que ces derniers préfèrent parfois recruter des profils moins spécialisés.



La pratique de la recherche permet de développer un pool de compétences spécifique, largement valorisable auprès des entreprises et pour de nombreux types de postes.



La notion de compétence, un concept aux multiples facettes

L'un des objectifs de ces focus groups était d'observer la manière dont les individus ciblés par l'enquête définissent la notion de compétence. Pour ce faire, nous leur avons demandé de citer des mots définissant pour eux la notion de compétence. Globalement, 4 termes principaux ont été évoqués par les participants de l'ensemble des focus groups pour définir la notion de compétence : il s'agit du « savoir », du « savoir-être », du « savoir-faire » et de la « capacité ». D'autres termes ont également été exprimés lors de ces focus groups, à 2 reprises pour le terme « expérience », et de manière isolée pour les termes tels que « action », « qualités », « combinatoire », « expertise », « environnement », « habilités », « technique », « opérationnel », « richesse », « apprentissage » ou encore « potentiel ».

Si l'on retrouve bien la décomposition usuelle du terme compétence en une somme de **savoir**, **savoir-faire** et **savoir-être**, il semble donc que ces termes seuls ne suffisent pas à définir entièrement le concept de compétence. La notion de **capacité** en particulier semble primordiale. Elle se définit comme le « pouvoir de réaliser ou de produire quelque chose ». Pour approfondir cette question, penchons-nous sur la définition de la compétence proposée par Guy Le Boterf, spécialiste français de « l'approche compétence ». Pour lui, « la compétence est la mobilisation ou l'activation de plusieurs savoirs, dans une situation et un contexte donné » (Le Boterf, G., *Construire les compétences individuelles et collectives*. Les Editions d'Organisation. 2000, Paris). Il convient donc, selon Guy Le Boterf, de séparer d'un côté ce qu'il nomme les savoirs ou les ressources (l'ensemble des **savoirs**, **savoirs-faire**, **savoirs-être**, **qualités**, **habilités**, **expertises**, **techniques**, **richesses...**) et de l'autre la **capacité** de mobiliser ces ressources en une **combinatoire opérationnelle** appropriée à la situation professionnelle. La compétence s'inscrit donc dans un processus, une **action**, qui permet de traduire un **potentiel** en une compétence. **L'expérience** et **l'apprentissage** tiennent un rôle primordial dans la compétence à deux titres. Elles permettent bien sûr d'acquérir de nouvelles ressources mais également de prendre du recul sur sa pratique professionnelle et d'adapter au mieux les ressources sélectionnées pour répondre à une situation professionnelle donnée dans un **environnement** donné.

La somme des apports des différents participants permet donc de retrouver une définition relativement complète de la notion de compétence. Pourtant, cette question a fait l'objet de nombreux débats lors des focus groups. La question s'est en particulier posée de savoir si les savoirs et les savoirs-être constituaient des compétences. Ainsi, certaines personnes soulèvent la distinction entre « connaissance » et « compétence » et caractérisent la compétence comme étant « l'application de la connaissance ». On retrouve donc la question de la capacité à opérationnaliser une ressource. Cet aspect « opérationnel » est bien visible grâce à la

Termes cités lors d'1 focus group	Terme cité à l'occasion de 2 focus groups	Termes cités lors des 3 focus groups
Action Qualités Combinatoire Expertise Environnement Habilités Technique Opérationnel Richesse Apprentissage Potentiel	L'expérience	Le savoir-faire Le savoir-être Le savoir La capacité

présence du verbe « faire » dans « savoir-faire ». Elle l'est beaucoup moins dans les termes « savoir » et « savoir-être ». On peut donc se demander si cette nuance ne conduirait pas certains participants à occulter les notions de savoir et de savoir-être dans le concept de compétence.



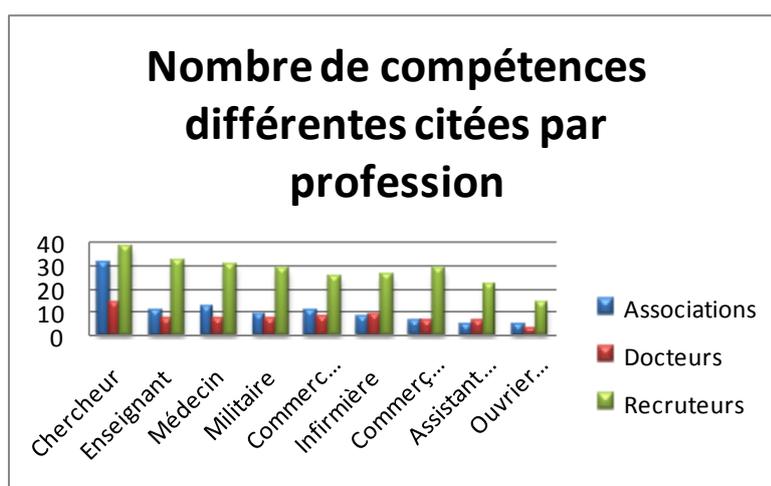
L'identification de compétences nécessite une expertise induite par la familiarité avec le poste

Au cours de ces groupes de discussion, nous avons souhaité travailler sur la capacité des participants à identifier les compétences mises en œuvre dans différents postes. Pour ce faire, les participants devaient identifier et citer le maximum de compétences nécessaires pour exercer différentes fonctions (infirmière, commerçant, ouvrier qualifié, commercial, enseignant, militaire, assistante de direction, médecin, chercheur).

Le premier constat est qu'il est beaucoup plus facile pour les experts en ressources humaines de citer des compétences que pour les docteurs et doctorants. La simple présence d'experts en recrutement dans le focus group n°3 à permis de tripler le nombre de compétences citées en général. Il semble donc qu'identifier les compétences nécessaires pour occuper un poste relève d'une véritable expertise et nécessite un vocabulaire que n'ont pas toujours les docteurs et doctorants.

Le poste de chercheur fait néanmoins exception à la règle, puisque les associations (groupe n°1) ont cette fois cité un nombre de compétences comparable à celui du groupe n°3. D'un point de vue général, on constate que quels que soient les acteurs (experts en recrutement, doctorants ou docteurs), **il existe une dépendance entre le nombre de compétences identifiées et la proximité que l'individu peut avoir avec le poste** : plus cette proximité est forte, plus grande est la facilité à identifier les compétences nécessaires pour exercer ce poste.

La perception d'un poste semble en effet fortement liée à la familiarité que l'on a vis-à-vis de ce poste. Ainsi, dans l'ensemble des focus groups réalisés, le plus grand nombre de compétences identifiées était à destination des postes les plus proches des participants (rappelons à ce sujet que les recruteurs présents étaient aussi docteurs) à savoir celui de chercheur et celui d'enseignant. A l'inverse, les participants ont montré **de plus grandes difficultés à énumérer des compétences pour des postes s'éloignant davantage de leur environnement**. Il en est ainsi par exemple pour l'ouvrier qualifié. L'identification des compétences pour ce type de poste semble donc plus difficile, se justifiant par une moins bonne connaissance du métier en termes de missions effectuées mais également de l'environnement de travail.



Le graphique ci contre représente le nombre de compétences différentes citées par profession et par focus groups.

Signalons également que de nombreuses compétences sont communes aux différentes professions, mettant en évidence l'existence de nombreuses compétences transférables.



L'importance d'un contexte identique pour une définition homogène d'une compétence

Ces focus groups ont montré qu'une même compétence au sens terminologique pouvait être utilisée et nécessaire pour exercer plusieurs fonctions, parfois très différentes. Cependant, **en fonction du contexte et de l'environnement du poste, une même compétence n'a pas systématiquement la même définition ni la même connotation**. Prenons l'exemple « du courage » cité à deux reprises comme compétence requise pour exercer un poste d'infirmière et de militaire. Pour ces deux types de poste, très différents de par leur secteur d'activité, leurs missions, l'environnement de travail et la perception qu'en ont les individus, « le courage » exprime une compétence quelque peu différente. Pour l'infirmière, il s'agit davantage de pouvoir faire preuve de « force morale » pour faire face à la maladie des patients, alors que « le courage » d'un militaire exprime davantage le fait d'être capable de faire face au danger.

Il en est de même pour « les compétences en communication » citées pour occuper plusieurs postes très différents : l'enseignant, l'assistante de direction et le chercheur. Pour ces 3 postes, les participants ont donc identifié une compétence unique. Pourtant, cette compétence exprimée va diverger selon ces 3 postes notamment dans la nature des messages à transmettre, dans les moyens utilisés mais aussi dans la cible à laquelle ces messages vont s'adresser.

Il existe donc des différences de signification pour une même compétence selon le contexte dans lequel l'individu l'utilise. Ainsi, les individus provenant d'environnements différents peuvent avoir le sentiment d'évoquer une notion identique mais finalement ne pas symboliser la même chose. Il s'agit de questions associées à la pragmatique, branche de la linguistique qui s'intéresse aux éléments du langage dont la signification ne peut être comprise qu'en connaissant le contexte de leur usage. Un travail sera donc effectué sur cette problématique au cours de l'analyse des résultats.

Conscients de cette difficulté, les participants ont d'ailleurs soulevé « un gros problème de vocabulaire » entre docteurs et entreprises dû essentiellement à une méconnaissance réciproque entre « monde académique » et « monde de l'entreprise ». Le fait de ne pas suffisamment cerner le contexte et l'environnement de son interlocuteur pourrait donc entraîner des incompréhensions. Nous étudierons cette hypothèse dans la suite de l'enquête.





Le savoir-faire indispensable lors du recrutement, le savoir-être facteur différenciant

Nous avons souhaité connaître la perception des participants quand à l'importance et au rôle que jouent le savoir, le savoir-faire et le savoir-être lors d'un processus de recrutement. Très rapidement, la question du rôle du savoir a été occultée laissant place à un débat opposant le savoir-faire et le savoir-être. Est-ce que le savoir-faire prime sur le savoir-être, ou inversement ? Le savoir-faire est-il le plus difficile à identifier chez les candidats ?

Un débat s'est donc ouvert sur le degré d'importance du savoir-être et du savoir-faire lors d'un recrutement. Tout d'abord, l'ensemble de ces 3 focus groups ont montré un **consensus général sur le fait que le savoir-faire, et plus précisément « l'expertise technique » n'était pas en soi difficile à trouver** : « [...] tu sais où chercher. Tu prends une école [spécialisée] et là dedans tu vas trouver ce que tu veux. [...] ou alors c'est que l'entreprise ne sait pas où chercher ce qu'elle souhaite recruter. » **Le savoir-faire aurait donc un rôle primordial à jouer durant le recrutement mais ne serait pas l'élément le plus difficile à identifier pour les recruteurs, même si certaines expertises peuvent-être rares.**

Les experts du recrutement présents mais également les docteurs/doctorants étaient en effet tous conscients de l'importance du « savoir-être ». **Les experts en recrutement soulignaient que le savoir-être jouait un rôle très important lors du recrutement, beaucoup plus fort finalement que le savoir-faire** : « C'est souvent le savoir-être d'un candidat qui le pénalise, beaucoup plus que ses compétences techniques. Bien sûr, à condition d'avoir bien fait la recherche en amont sur les compétences techniques. »

Les doctorants/docteurs semblent avoir **la même vision du poids que constitue le savoir-être dans un processus de recrutement**. Certains estiment qu'il jouerait « 50% dans la prise de décision finale, parfois plus » et que parfois un candidat « peut-être moins bon techniquement [pourrait] avoir le poste juste parce qu'il y a un bon feeling », alors que pour d'autres il ne jouerait uniquement « qu'après une présélection sur le technique et le savoir-faire ».



Les docteurs ont le sentiment d'être mal perçus et mal compris par les recruteurs

Au cours des débats menés lors de ces groupes de discussions, les docteurs/doctorants ont pu dépeindre l'image qu'ils pensaient avoir auprès des experts en recrutement. Ils semblent en effet avoir l'impression de provoquer des craintes chez ces derniers : « Les recruteurs ont beaucoup d'a priori sur le fait que l'on ait l'habitude de travailler en indépendance, [...] ça leur fait peur ». De par leur ressenti, certains recruteurs auraient même « peur des personnes trop spécialisées » mais surtout que « [les docteurs] ne se sentent pas suffisamment bien dans le poste ou s'ennuient, [...] et qu'ils ne restent pas longtemps ».

Les docteurs/doctorants participants ont même été jusqu'à préciser leur sentiment de « handicap » par rapport à d'autres profils moins spécialisés. D'après eux, les experts en recrutement auraient donc de réelles craintes vis-à-vis des docteurs et s'attacheraient uniquement à leur expertise technique et scientifique sans prêter attention à « leur énorme background » leur permettant d'occuper des postes variés parfois totalement éloignés de leur discipline d'origine.



Une méconnaissance de la Recherche en France

Selon les docteurs, le doctorat constitue « la formation d'excellence » à l'international et permettrait **d'occuper des postes de haut niveau issus de nombreux secteurs d'activité quelque soit la discipline d'origine** : « [Par exemple] aux Etats-Unis, quand tu as une thèse en lettre, tu vas pouvoir bosser dans la banque ou autre ». Les participants ont mentionné leur **sensation qu'en France, cette formation n'était pas reconnue de la même manière, mais davantage comme une formation « par dépit »**, plus par second choix que par réelle vocation : « tu as une thèse parce que tu n'as pas été accepté en école d'ingénieurs ».

En effet, d'après les dires de certains participants docteurs et doctorants, il semblerait que « les entreprises ne se rendent pas bien compte que le monde de la recherche a évolué. [Dans le secteur de la recherche académique], on est de plus en plus en compétition, soumis à des résultats, à tenir des délais, etc. Mais tout ça c'est relativement récent et [les entreprises] ne sont pas forcément au courant ». Une incompréhension qui proviendrait donc principalement d'une méconnaissance entre ces « deux mondes » qui paraissaient assez éloignés avec des contraintes et des objectifs totalement différents il y a encore quelques années, mais qui semblent maintenant de plus en plus converger. Le secteur de la recherche académique et le secteur entrepreneurial seraient ainsi de plus en plus proche, tant par l'environnement de travail que dans les problématiques auxquelles ils sont confrontés.



Un pool de compétences commun à l'ensemble des docteurs

Dans une dernière partie, nous avons demandé aux participants de citer 5 compétences pour faire un « bon » docteur. L'objectif était d'identifier un socle de compétences commun à tous les docteurs.

Curieusement, ce n'est pas l'expertise technique qui a été la plus fréquemment citée mais la créativité et l'inventivité (70%). Il semble que ce soit là la caractéristique majeure du docteur. Cette capacité d'innovation forte est alimentée par son expertise de haut niveau (40%), et par une grande curiosité (22%). Sa rigueur (40%), ses capacités d'analyse et de synthèse (22%), sa ténacité (11%) et son honnêteté intellectuelle (11%) lui permettent de se confronter efficacement et avec fiabilité aux problématiques de recherche les plus complexes. Ses compétences en gestion de projet (28%) et sa capacité à s'adapter à de nombreuses situations (22%) lui confèrent une grande autonomie (28%). Enfin, son aptitude à communiquer sur ses problématiques de recherche auprès de différents publics (44%) ainsi que ses qualités relationnelles (11%) lui permettent de travailler en équipe (22%).

S'il s'agit ici de décrire le docteur idéal, cette analyse montre que la pratique de la recherche sollicite un pool de compétences largement valorisable auprès des entreprises. On pourra également s'interroger sur l'impact des conditions de réalisation du doctorat ou encore de la discipline sur ce pool de compétences.



Conclusion

En conclusion, nous constatons que **la notion de compétence est une notion plus complexe qu'elle n'y paraît**. Elle fait intervenir la notion d'action et la situation professionnelle auxquelles les participants ne font pas forcément référence de prime abord. Néanmoins, les participants ont pu reconstruire une définition relativement complète de la notion de compétence, sans toutefois parvenir à un consensus sur l'inclusion du savoir et du savoir-être dans cette dernière.

Il est aussi intéressant d'observer que l'identification de compétences à associer à certains postes ne semble pas être un exercice facile pour les doctorants / docteurs, ni pour les experts en recrutement. Ils sont en effet capables de discerner un nombre plutôt important de compétences développées et exploitées dans leur domaine et dans les postes proches de leur quotidien. Néanmoins, il semblerait que l'exercice se complique dès lors que le poste s'éloigne de leur environnement. Nous pouvons donc supposer que **les docteurs pourraient éprouver quelques difficultés à identifier des postes relativement éloignés de leur environnement mais surtout à identifier les compétences nécessaires pour exercer ces postes. De même, les recruteurs peuvent avoir des difficultés à identifier les compétences de profils qu'ils connaissent mal ou peu.**

Parallèlement, ces discussions ont également permis de mettre en évidence des différences de vocabulaire existantes entre docteurs et entreprise. Une absence de langage commun qui ne faciliterait donc pas la rencontre optimale entre ces deux acteurs. Pourtant, comme souligné dans ces différents focus groups, il semblerait que le secteur de l'entreprise et celui de la recherche académique répondent de plus en plus au mêmes contraintes et objectifs. Cette proximité implique que les compétences développées par les titulaires d'une thèse de doctorat soient de plus en plus transférables au secteur privé.

Le projet CAREER continue



S'il existe une convergence avérée entre les attentes des entreprises et les compétences des docteurs, les différences de contexte, de langage, les a priori et les méconnaissances réciproques ralentissent fortement la rencontre entre ces différents acteurs. Ces focus groups ont permis de dégager les problématiques que nous allons aborder dans la suite du projet CAREER. Nous avons pu en effet prendre en compte ces premiers résultats pour implémenter une enquête par questionnaire à destination de plus de 5000 recruteurs et docteurs.



Mettre en place un référentiel de compétences commun aux docteurs et aux entreprises

La question du langage est centrale dans une rencontre. Aussi, l'objectif principal du projet est d'établir un langage commun aux entreprises et aux docteurs. Pour cela, l'enquête par questionnaire nous permettra d'établir une base de données des compétences citées respectivement par les docteurs et par les entreprises. A l'aide d'outils sémantiques et linguistiques innovants, nous mettrons en place un référentiel de compétence dont la particularité sera d'être commun aux docteurs et aux entreprises et permettra donc de s'affranchir une fois pour toute de la barrière du langage.



Cartographier les métiers accessibles aux docteurs

Connaître les métiers de l'entreprise : la clé de voûte pour un docteur qui souhaite poursuivre sa carrière dans le secteur privé. L'enquête par questionnaire nous permettra de collecter non seulement les postes occupés par les docteurs en entreprises mais aussi les compétences nécessaires pour les occuper. Notre approche ne sera pas uniquement centrée sur les ressources à posséder mais aussi sur le contexte professionnel de leur mise en œuvre.



Mettre en parallèle les compétences clés attendues par les entreprises et celles développées par les docteurs

Quels postes avez-vous le plus de mal à pourvoir ? Quelles compétences sont les plus difficiles à trouver ? L'enquête par questionnaire nous permettra de faire le point sur les attentes des entreprises en termes de compétences. Parallèlement, nous interrogerons les docteurs sur les compétences qu'ils ont développées pendant leur doctorat. En traduisant ces compétences dans un même langage, nous serons ainsi en mesure de comparer les attentes des recruteurs au potentiel des docteurs et ainsi d'améliorer fortement la lisibilité du doctorat et de faire sauter bon nombre de préjugés.



Dates clés

- 31 août 2011 : clôture des questionnaires en ligne
Docteur ou recruteur ? Vous avez jusqu'à cette date pour répondre à l'enquête sur www.compétences-docteurs.fr
- 31 janvier 2012 : publication des résultats sur le site [compétences-docteurs](http://www.compétences-docteurs.fr)