

# Étude CAREER

www.compétences-docteurs.fr  
Docteurs et entreprises, approche par compétences

# Étude CAREER

www.compétences-docteurs.fr  
Docteurs et entreprises, approche par compétences

## L'emploi des docteurs

- 52%** des docteurs travaillent dans le secteur public
- 43%** dans le secteur privé marchand
- 5%** dans une association ou une ONG
- 47%** exercent une activité sans lien avec la R&D
- 59%** travaillent en TPE/PME

La R&D dans le secteur académique reste aujourd'hui le débouché majoritaire des docteurs. Mais ils occupent aussi des postes clés dans les entreprises privées qui nécessitent de nombreuses compétences ne se limitant pas à leur seule expertise scientifique et technique. Le secteur privé offre l'opportunité d'une stabilisation professionnelle bien plus rapide que dans le secteur public (80% d'EDI à 3 ans dans le privé, contre 80% d'EDI à partir de 10 ans dans le public).

## La compétence / Les compétences ?

La notion de compétence(s) est au cœur de cette étude. De nombreux auteurs se sont penchés sur la question de la compétence, de son émergence et de sa définition\*. Selon Le Boterf, il convient de bien faire la distinction entre « la compétence » et « les compétences ». « La compétence » réside dans la capacité de l'individu à mobiliser une combinaison de ressources (« les compétences ») pertinente vis-à-vis des situations professionnelles auxquelles il est confronté. En ce sens, « les » compétences sont nécessaires mais non suffisantes à l'exercice d'une pratique professionnelle compétente. Elles constituent néanmoins le socle de « la compétence ». Pour cette étude nous avons étudié « les compétences » sur lesquelles reposent le processus de recrutement.

\* De Montmollin, 1984 ; Frenay et al., 1998 ; Zarifian, 2001 ; Evéquo, 2004 ; Lévy-Leboyer, 2009 ; Coulet, 2011 ; Le Boterf, 2006, 2011

## Le doctorat

Diplôme de référence à l'échelle internationale, le doctorat est le plus haut grade universitaire. Ce diplôme est délivré suite à la conduite d'un projet de recherche innovant pendant trois années après le master (ou diplôme équivalent), l'écriture d'un manuscrit scientifique et la soutenance publique devant un jury d'experts. Le doctorat constitue une expérience professionnelle.

## CAREER en bref

Dans un contexte d'évolution vers une société et une économie de la connaissance, le docteur est présenté en Europe comme un vecteur essentiel de l'innovation au sein du tissu socio-économique. Pourtant, le doctorat est méconnu des entreprises et peu valorisé au sein de la société.

C'est pourquoi Career vise à définir le doctorat en fonction d'un ensemble de compétences, à étudier les métiers dans lesquels les docteurs sont présents, et à voir dans quelle mesure les compétences développées par les docteurs sont attendues par les recruteurs.

### Les résultats montrent que :

- 1 les docteurs partagent un pool de compétences communes. Si chaque compétence de cet ensemble, prise isolément, n'est pas particulièrement spécifique aux docteurs, c'est la réunion de toutes ces compétences chez tous les docteurs qui constitue leur spécificité ;
- 2 les docteurs occupent des postes clés au sein des entreprises, exercent des activités variées et bénéficient d'une bonne stabilité professionnelle. C'est plutôt dans le secteur public qu'ils ont le plus de difficultés à poursuivre leur carrière ;
- 3 le pool de compétence des docteurs permet de répondre à de nombreux besoins essentiels exprimés par les entreprises.

Pour plus d'informations, consultez le rapport complet sur le site  
**www.compétences-docteurs.fr**  
Contacts: Marina Fournier, Barthélémy Durette, Matthieu Lafon  
competences@adoc-tm.com / 01 44 88 57 79

Le projet CAREER (Compétences pour renforcer l'Attractivité Réciproque entre doctEURs et EntrepRises) a été créé par Adoc Talent Management autour d'un consortium public/privé (regroupant l'UPMC, le Centre Francilien de l'innovation, la région Ile de France, les sociétés Kelly Scientifique, Syllabs, Les Récréateurs, ainsi que les associations A2D2, Acta, Addal, Addam, Addoc, Adhoc, l'Association Française des Managers de la diversité, l'Association Nationale des Docteurs, Aquidoc, ATCP, Biodocs, les Cartésiens, Contact, Cliopea, Didocs, Docteurs.UPMC, Doctorat.be, Doctopolis, Doc'Up, I.Doc, Jecco, Nicomaque, PhDTalent, RJCE, XDoc et XRecherche) dans le but de promouvoir les compétences développées par les docteurs dans tous les secteurs.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution – Pas d'Utilisation Commerciale Pas de Modification 3.0 non transposé License. To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/> or send a letter to Creative Commons, 444 Castro Street, Suite 900, Mountain View, California, 94041, USA.



### CAREER en quelques chiffres

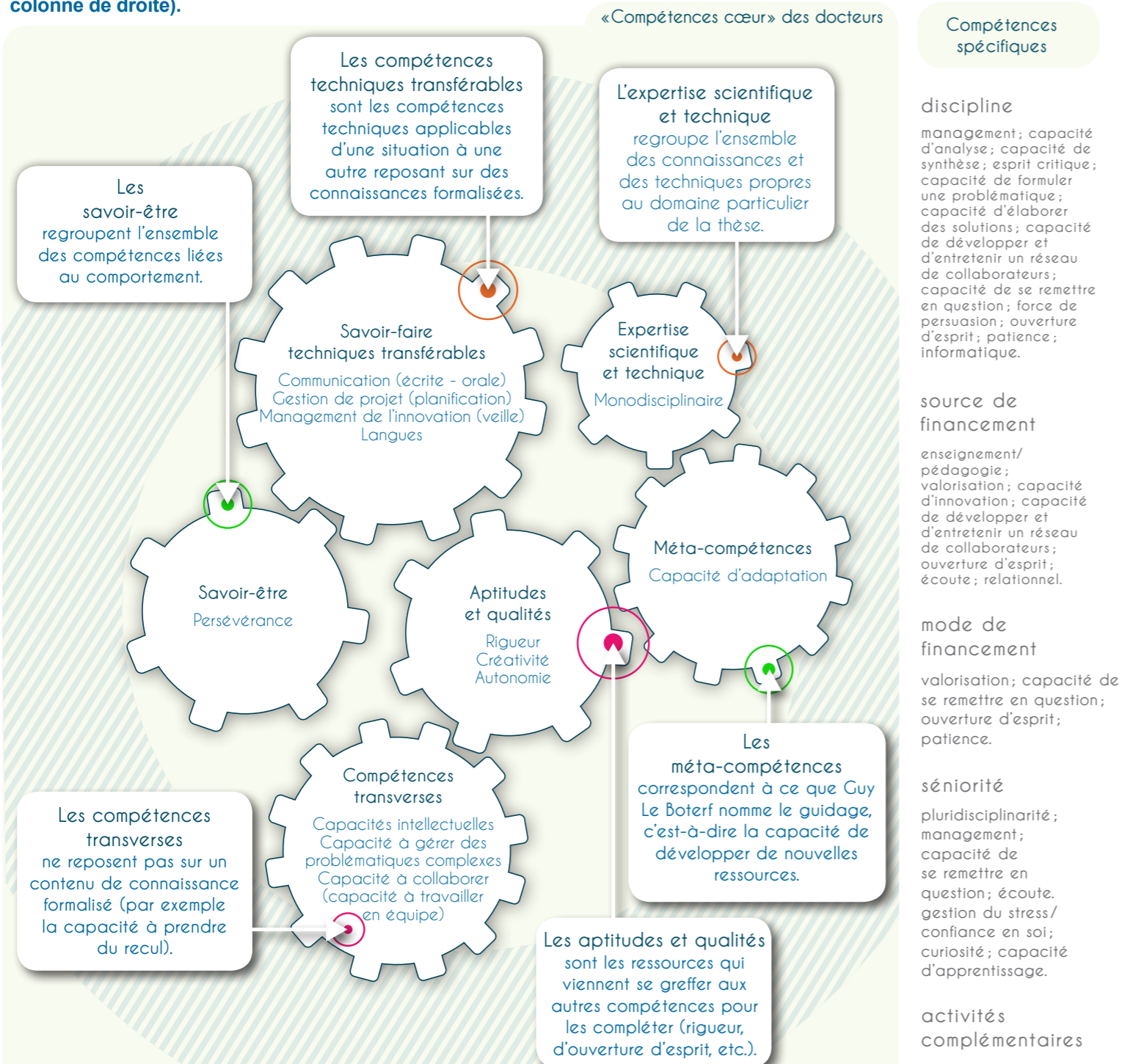
Durée : **18 mois**  
**4 577** réponses de docteurs et doctorants (**61%** de docteurs)  
**135** réponses de recruteurs  
**16 000** compétences recueillies  
**32** partenaires

# Résultats de l'enquête

Plusieurs études\* ont déjà tenté de définir les compétences des docteurs, mais aucun auteur n'a pu encore réaliser une étude d'ampleur permettant de récolter et de classer de manière systématique les compétences des docteurs. L'étude Career a recensé plus de **16 000 compétences**, ce qui a permis de construire un **référentiel de compétences commun aux docteurs et aux entreprises** à l'aide de méthodes linguistiques et sémantiques. Cette étude a également débouché sur la **cartographie des compétences des docteurs ainsi que leurs conditions d'acquisition**.

## Représentation du pool de compétences des docteurs

Les analyses statistiques ont permis de mettre en évidence l'existence d'un pool de compétences « cœur », c'est-à-dire un ensemble de compétences communes à tous les docteurs (représentées dans les engrenages ci-dessous), ainsi qu'un certain nombre de compétences dont l'acquisition dépend de certains facteurs comme la discipline, le mode de financement, la source de financement, la séniorité et les activités complémentaires effectuées pendant le doctorat (représentées dans la colonne de droite).

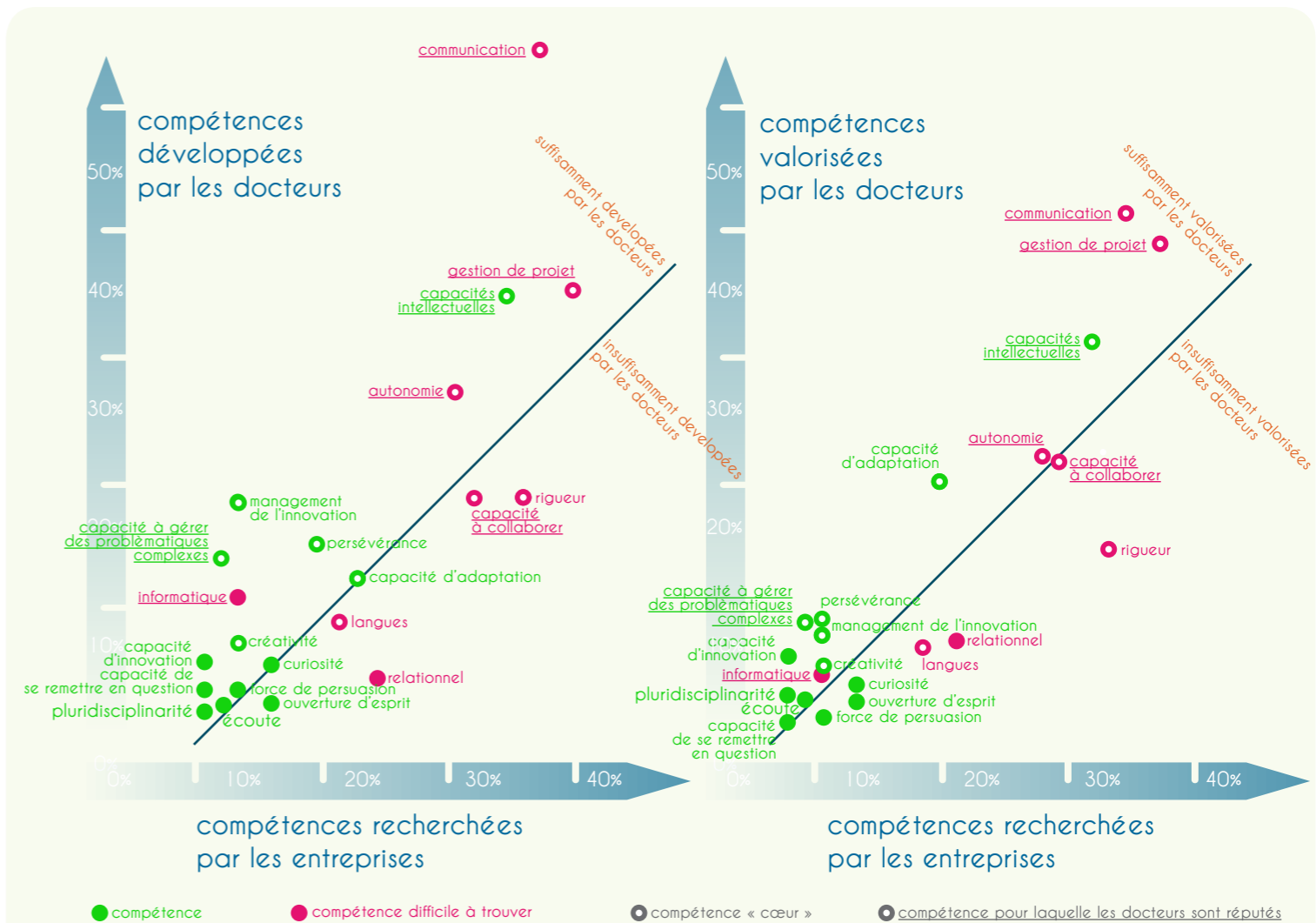


\* Références : En France : Olivier et al., 2007 ; Fournier et al., 2011 ; En Angleterre : Morris et Cushlow, 2000 ; Souter, 2005 ; McCarthy et Simm, 2006 ; Jackson, 2007 ; Morgavi et al., 2007 ; Vitae, 2011 Aux Etats-Unis : Peterson, 2009, University of Washington, 2011 Union Européenne : Borrell-Damian, 2009

## Les compétences recherchées par les recruteurs et développées/valorisées par les docteurs

Si l'expertise scientifique et technique a été massivement mentionnée par les recruteurs comme une catégorie de compétences difficile à trouver et particulièrement attendue chez les docteurs, ces derniers l'ont relativement peu mentionnée par rapport aux autres compétences. **Ce résultat remet fortement en question l'image du docteur qui ne sait valoriser que ses compétences techniques.** Si les compétences techniques constituent bien un pré-requis indispensable sur lequel les docteurs sont particulièrement attendus, il n'en demeure pas

moins que ces compétences sont facilement identifiables chez le candidat, en amont de l'entretien d'embauche. Ainsi, lors de l'entretien d'embauche, **ce pré-requis est souvent déjà acquis au docteur**, et ce seront les autres compétences qui feront la différence entre les candidats : ceci peut donc expliquer pourquoi **les docteurs ne ressentent pas le besoin de valoriser ce type de compétence.** Les autres compétences sont représentées sur les deux graphiques suivants.



Les résultats montrent que plus une compétence est demandée par les recruteurs, plus elle est acquise et valorisée par les docteurs. On observe une corrélation linéaire entre les demandes des recruteurs et le développement ou la valorisation des compétences des docteurs ( $R^2 = 0.63$ ,  $p < 0.0001$  pour les compétences développées et  $R^2 = 0.78$ ,  $p < 0.0001$  pour les compétences valorisées).

Il existe donc une adéquation remarquable entre les compétences développées et valorisées par les docteurs et les attentes des entreprises.

