



Info_73_ED_2011-12
13 octobre 2011

Près de 5 000 docteurs et recruteurs ont participé à l'enquête « Career » d'Adoc Talent Management sur les compétences des docteurs

Dépêche AEF 155338 du 20-09-2011

Adoc Talent Management, société de conseil en recrutement de docteurs, dépouille actuellement une étude sur les compétences des docteurs, dont les résultats doivent être rendus publics le 31 janvier 2012. « Près de 5 000 docteurs et recruteurs ont rempli le questionnaire », indique à AEF Marina Fournier, responsable de l'étude. S'inscrivant dans un projet baptisé Career (compétences pour renforcer l'attractivité réciproque entre docteurs et entreprises), l'enquête s'appuie sur un questionnaire mis en ligne jusqu'au 31 août 2011. Il demandait aux docteurs d'« énumérer de manière la plus détaillée possible » les compétences qu'ils pensent avoir développées, et aux recruteurs de faire de même pour les compétences dont leur entreprise a besoin.

Pour Barthélémy Durette, chef de projet R&D à Adoc Talent Management, l'originalité de la démarche vient de ce que « la plupart des enquêtes conduites sur les docteurs portent essentiellement sur les questions d'emploi et de poursuite de carrière après la thèse. Aucune ne s'intéresse à leurs compétences, alors que c'est cette notion qui peut faire le lien entre les docteurs et les entreprises. » L'enquête et les questionnaires ont été préparés par trois « focus groups », l'un réunissant des représentants d'associations de doctorants, le deuxième des docteurs, en activité ou non, et le troisième des docteurs et des directeurs de ressources humaines.

Différences de langage

Les réflexions et les échanges préalables des « focus groups » permettent de dégager quelques tendances. « Les docteurs savent assez bien exprimer leurs compétences essentielles », résume Marina Fournier. « Les groupes ont révélé aussi que sur 16 compétences identifiées pour les docteurs, la moitié sont mentionnées à la fois par les docteurs et par les recruteurs. » Mais « des différences de langage entre les docteurs et les entreprises sont également apparues, qui semblent nécessiter un travail de 'traduction' ». Il apparaît aussi que « dès qu'un docteur s'éloigne d'une recherche d'emploi en R&D, il éprouve des difficultés à identifier et à exprimer d'autres compétences qu'il possède pourtant et qu'il pourrait valoriser ».

« Les résultats de l'enquête ont vocation à être publiés et diffusés le plus largement possible », indique Barthélémy Durette. « L'un des enjeux consiste, à travers cette enquête, à faire connaître davantage les docteurs pour qu'ils soient mieux recrutés. Un autre objectif est de mettre en place un référentiel de compétences à l'usage des docteurs eux-mêmes, ainsi que des recruteurs. » Adoc Talent Management ambitionne par ailleurs de « mettre en place un observatoire des compétences des docteurs ». Barthélémy Durette dit être « en contact pour cela avec différents acteurs institutionnels ».

LIRE les conclusions des Focus Groups en Info 74