



Info_121_ED_2011-12
02 février 2012

Les docteurs partagent tous un « pool d'une vingtaine de compétences génériques », (enquête d'Adoc Talent Management)

Dépêche AEF 161740 du 01-02-2012

Lire aussi : Info 122 ED la synthèse de l'enquête « Compétences et Employabilité des Docteurs »
Info 123 ED, le rapport complet de l'enquête

Lire ou Relire : Info 110 ED, Le Doctorat comme expérience professionnelle

« L'enquête 'compétences et employabilité des docteurs' tente de répondre à la question de savoir si l'on peut définir un pool de compétences commun à tous les docteurs », explique à AEF Barthélémy Durette, chef de projet au sein du cabinet de conseil en recrutement de docteurs Adoc Talent Management, à l'initiative de l'enquête dont les résultats sont mis en ligne mardi 31 janvier 2012 sur le site de la société (1). « Pour ce faire, un travail essentiellement statistique a été mené à partir d'un questionnaire en ligne auquel ont répondu 5 000 docteurs et recruteurs, préparé par les réflexions de 'focus groups' et complété par des entretiens semi-directifs avec 25 docteurs et recruteurs ». La réponse apportée par la centaine de pages du rapport d'enquête est qu'« il existe bien un pool d'une vingtaine de compétences cœur – ou génériques – chez tous les docteurs, indépendamment de leur discipline, de leur taux de séniorité (antériorité de l'obtention de la thèse) et de l'environnement de la thèse (mode et source de financement, activités complémentaires, etc.) ». Ces compétences génériques « s'enrichissent ensuite de compétences spécifiques, notamment en fonction des disciplines », poursuit Barthélémy Durette.

« Ce n'est pas l'expertise technique qui arrive en tête dans ce pool de compétences, mais ce que nous appelons les 'compétences techniques transférables', et notamment l'aptitude à la communication, à la gestion de projet, au management de l'innovation et aux langues étrangères », précise Barthélémy Durette, pour qui ce résultat « est en corrélation avec le fait que 89 % des docteurs occupent un emploi cadre, selon le Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications) ». Parmi les autres « compétences cœur » que l'enquête porte au crédit des docteurs figurent leurs « capacités intellectuelles à l'analyse, à la synthèse et à la critique, leur faculté d'abstraction et de compréhension, ainsi que leur capacité à collaborer », souligne-t-il. « Cette dernière aptitude englobe le sens du travail en équipe, mais également l'utilisation et l'entretien des réseaux, de même que la faculté de travailler dans un environnement interculturel. »

Convergence de vues entre docteurs et recruteurs

« L'enquête avait aussi pour objectif de vérifier si ce pool de compétences présente un intérêt pour les recruteurs. C'est le cas : il y a bien corrélation entre les compétences que les docteurs revendiquent spontanément et celles que citent les recruteurs lorsqu'ils évoquent leurs besoins », se félicite Barthélémy Durette. « Il est aussi à noter que si les recruteurs mettent toujours en tête de liste l'expertise technique et scientifique des docteurs, ils citent également des compétences transversales répondant à des besoins bien plus larges que la seule R&D. »

Au final, l'enquête montre qu'il n'y a « pas de gros écarts entre l'attente des recruteurs et les compétences des docteurs », ce qui n'empêche pas que « des marges de progression existent » selon les recruteurs, qui citent notamment « la maîtrise des langues étrangères, les qualités relationnelles et la capacité à collaborer », résume Barthélémy Durette. « Un autre point un peu surprenant est que les docteurs mettent peu en avant la rigueur, qui leur paraît probablement trop évidente, alors que c'est une qualité qui est très demandée par les recruteurs. »

Une dizaine de compétences fortement liées aux disciplines

« Notre rapport montre toutefois qu'il est encore des recruteurs qui ont une vision stéréotypée des docteurs », signale Marina Fournier, chargée du marketing et de la communication d'Adoc Talent Management et responsable du projet de l'enquête. « Nous résumons ainsi les craintes qu'ils expriment, notamment sur la capacité opérationnelle des docteurs, et sur leur manque d'ouverture au monde de l'entreprise. Réciproquement, et même si cela a beaucoup évolué ces dernières années, il est aussi des docteurs qui continuent à avoir quelques réticences vis-à-vis du monde de l'entreprise. »

Au-delà des compétences transversales, l'enquête identifie une dizaine de compétences chez les docteurs qui sont fortement liées à leur discipline scientifique. « Les docteurs en biologie ont une aptitude au management qui apparaît plus développée que dans d'autres disciplines », indique ainsi Barthélémy Durette. « Les chimistes ont pour leur part une grande faculté d'analyse, tandis que les docteurs en droit, en gestion et en sciences humaines et sociales développent de fortes facultés d'analyse et de synthèse, et savent entretenir un réseau de collaborateurs. »

Le rapport livre également une douzaine de « fiches métiers » (R&D, conseil, production, etc.) indiquant, pour chaque métier, le type d'employeurs, les « compétences clés » requises et l'éventail des postes proposés sur le marché de l'emploi

(1) L'enquête, dont le budget global s'élève à 200 000 euros, a bénéficié du soutien financier de l'UMPC, du Centre francilien de l'innovation, de Kelly scientifique et de la région Île-de-France. Elle associe une vingtaine d'associations de doctorants et de jeunes docteurs