



Adoc

Talent Management

21 rue du Faubourg St Antoine
75011 Paris, France

+33 (0)1 44 88 57 79
www.adoc-tm.com



Identifier et valoriser
les compétences
acquises
pendant le doctorat

formation@adoc-tm.com

#AdocFormation



À propos d'Adoc Talent Management



Créé en 2008, **Adoc Talent Management** est le premier cabinet spécialisé sur le vivier des docteur·e·s/PhDs, grâce à une triple activité de conseil en RH et en recrutement, formation et innovation & études.

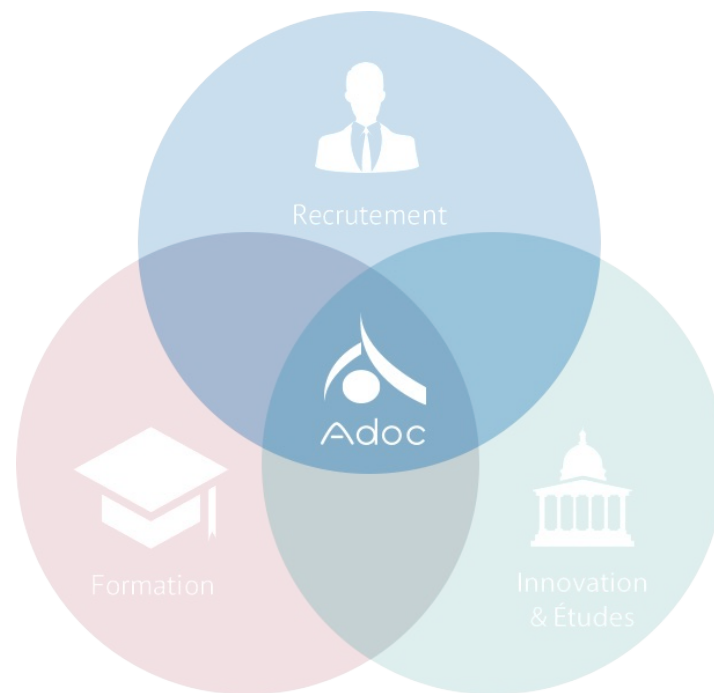
Un positionnement unique sur un vivier de talents, les PhDs, s'appuyant sur :

- Une équipe hybride PhDs et professionnels RH
- Des méthodologies innovantes développées en interne
- Un ancrage fort sur les compétences au cœur de l'écosystème de l'innovation
- Un rôle d'interface entre les docteur·e·s et les recruteur·euse·s

20 collaborateurs sur 3 sites : Paris, Bruxelles et Montréal.

> 300 références : corporate, start'up deeptech & PME innovantes, secteur académique & institutionnel

> 25.000 jeunes chercheurs accompagnés (formations & coaching)



Un cabinet partenaire, **Adoc Mètis**, spécialisé dans le conseil RH pour l'Enseignement Supérieur et la Recherche.

Nos principales références



Adoc
Talent Management

Industrie



Conseil



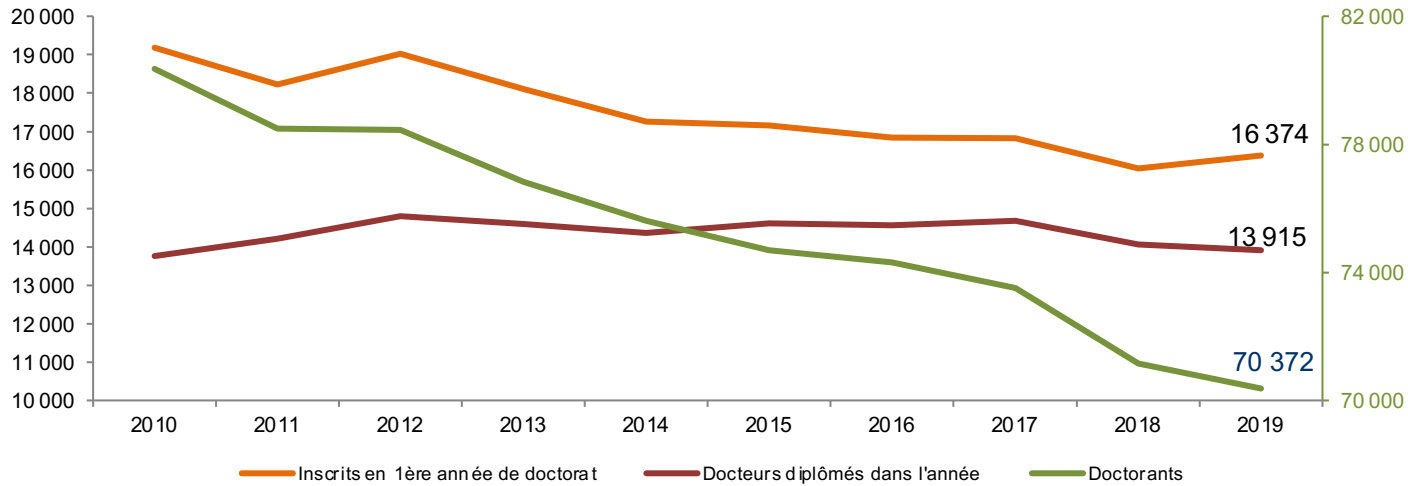
PME innovantes



Soutien innovation/Associatif/Institutionnels

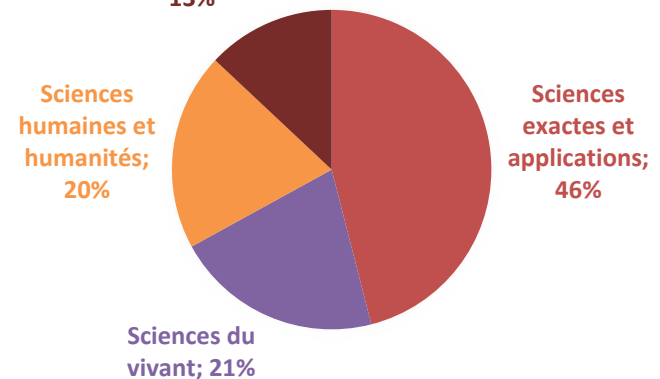


Ordres de grandeur et tendances



- ~14 000 doctorats délivrés en 2019
- +16 000 premières inscriptions en doctorat

RÉPARTITION DISCIPLINAIRES DES DOCTORATS DÉLIVRÉS EN 2018



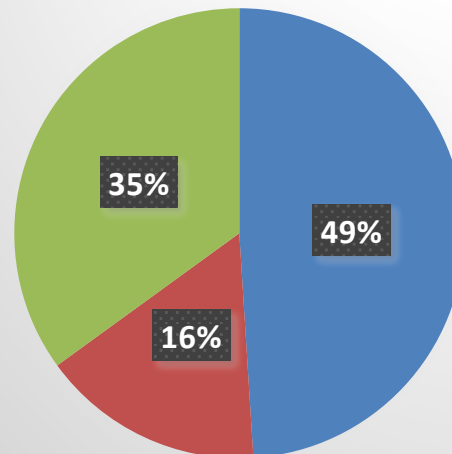
Source :
¹Etat de l'emploi scientifique, Rapport 2020, MESRI

Quelques chiffres sur la situation professionnelle des docteurs


En décembre 2017, 3 ans après l'obtention de leur doctorat :

- Taux de poursuite de carrière des docteurs : **91 %**
- Près de **2 docteurs en emploi sur 3** occupent un **emploi à durée indéterminée**
- Plus de **9 docteurs sur 10** un emploi de niveau **cadre**
- L'**entreprise** constitue le **débouché principal** des docteurs

Répartition des docteurs par secteur 3 ans après l'obtention de leur doctorat en 2014



- Secteur académique
- R&D en entreprise
- Hors du secteur académique et de la recherche.



Partie 1 : Focus sur les compétences des titulaires d'un doctorat

Qu'est-ce que la compétence ?

- **LA compétence est la capacité d'un professionnel à gérer efficacement un ensemble de situations professionnelles**
- **Pour cela, le professionnel doit savoir mobiliser à bon escient et combiner adéquatement DES compétences (ou ressources)**
- **LES compétences peuvent être classées de différentes manières :**
 - **Savoir, savoir-faire, savoir être**
 - **Compétences techniques, compétences transférables**
 - **Ressources personnelles, ressources externes (réseaux de ressources)**
 - **Ressources explicites, ressources implicites**
- **LA compétence s'évalue et se quantifie dans un environnement donné, face à un problème précis**

Différents facteurs peuvent influencer le développement de compétences, notamment :

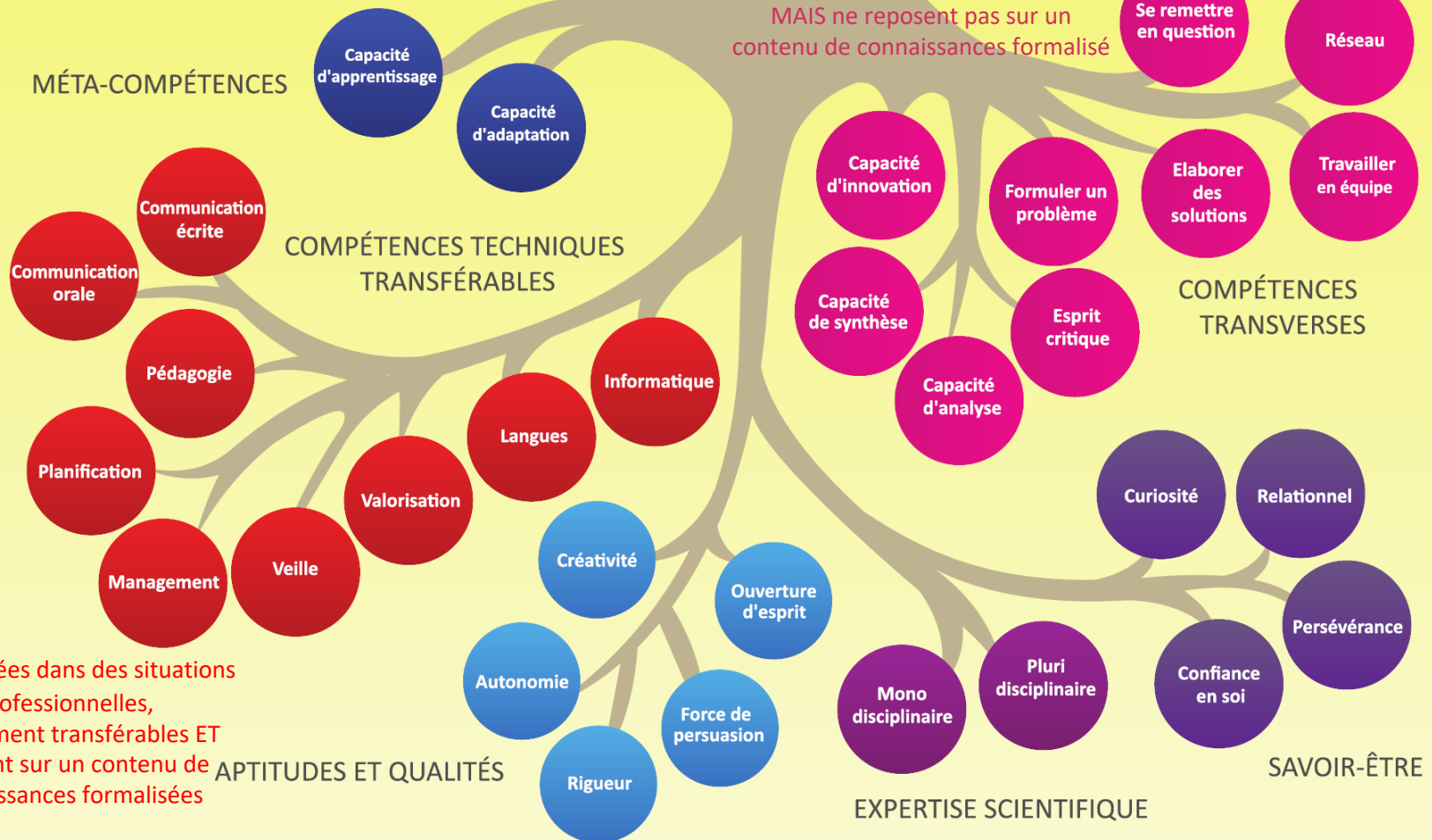
- Le profil
- La discipline
- L'antériorité de la soutenance de thèse
- Les activités complémentaires
- Le mode et la source de financement

Peut-on définir un pool de compétences propre aux docteurs ?

Le pool de compétences « cœur » des doctor·e·s

Utilisables pour mobiliser et développer les autres compétences : apprendre et s'adapter.

Utilisables dans des situations professionnelles,
MAIS ne reposent pas sur un contenu de connaissances formalisé



Développées dans des situations professionnelles,
directement transférables ET
reposant sur un contenu de connaissances formalisées

Source :

Durette B, Fournier M, Lafon M. The core competencies of PhDs, Studies in Higher Education, 2016

Projet Career - <https://www.adoc-tm.com/innovation-etudes>

Le référentiel de compétences des docteurs au RNCP

- **Un seul référentiel de compétences transversales**
 - commun à toutes les formations doctorales (niveau de qualification) quelle que soit la discipline et le lieu d'obtention du diplôme : valorise l'unicité du diplôme
 - mais 22 fiches en fonction des grands secteurs économiques
- **Liste des 6 blocs de compétences**

Conception et élaboration d'une démarche de recherche et développement, d'études et prospective

Mise en œuvre d'une démarche de recherche et développement, d'études et prospective

Valorisation et transfert des résultats d'une démarche recherche et développement d'études et prospective

Veille scientifique et technologique à l'échelle internationale

Formation et diffusion de la culture scientifique et technique

Encadrement d'équipes dédiées à des activités de recherche et développement, d'études et prospective

Sources :

Inscription du doctorat (niveau 8) par l'Arrêté du 22 fev 2019 au répertoire national de la certification professionnelle :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038200990&dateTexte=&categorieLien=id>

RNCP : https://www.francecompetences.fr/recherche_certificationprofessionnelle

Une mutation rapide des compétences les plus demandées

B. Top 15 skills for 2025

1	Analytical thinking and innovation	9	Resilience, stress tolerance and flexibility
2	Active learning and learning strategies	10	Reasoning, problem-solving and ideation
3	Complex problem-solving	11	Emotional intelligence
4	Critical thinking and analysis	12	Troubleshooting and user experience
5	Creativity, originality and initiative	13	Service orientation
6	Leadership and social influence	14	Systems analysis and evaluation
7	Technology use, monitoring and control	15	Persuasion and negotiation
8	Technology design and programming		

Source

Future of Jobs Survey 2020, World Economic Forum.




Les docteur·e·s : des atouts pour les entreprises dans une économie fondée sur la connaissance



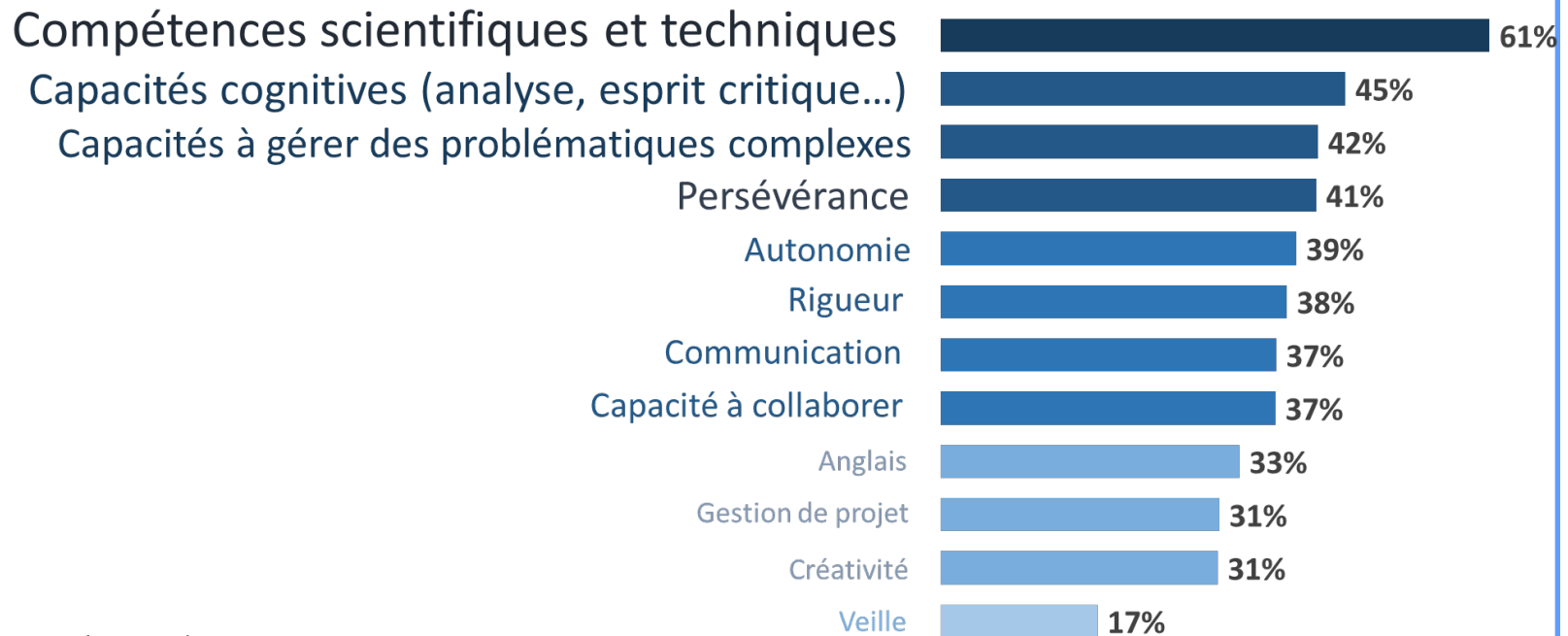
- **Imaginer et développer les produits de demain qui seront les leviers de croissance**
- **Transférer les technologies et approches à la pointe de l'état de l'art**
- **Gérer le processus de la recherche fondamentale aux produits/services adaptés aux consommateurs**
- **Eclairer les phénomènes, comprendre les comportements et les anticiper**
- **Gérer des problématiques complexes, changeantes et inconnues**
- **Apporter une culture de l'innovation**

- Une nécessité :
 - une hybridation, un meilleur métissage des équipes
 - « Préparer la transition vers une économie compétitive, dynamique et fondée sur la connaissance », « Besoin d'une meilleure irrigation de l'ensemble du tissu économique par les Docteurs » Stratégie de Lisbonne (2000-2010)
- Un frein : la méconnaissance réciproque entre docteurs et entreprises
- Un levier : promouvoir la rencontre sur le terrain des compétences



Partie 2 : Bases méthodologiques sur l'identification et la valorisation des compétences

Compétences valorisées par les docteurs pour obtenir leur premier poste après le doctorat



Population : docteurs 2014



■ Vos compétences?

- Celles acquises par la pratique de la recherche
- toutes vos expériences, activités associatives, loisirs

■ Souvent vous avez des compétences

- dont vous n'avez pas conscience
- que vous ne savez pas formaliser et exprimer pour un interlocuteur
- que vous n'osez pas transférer hors R&D

■ Marketing de vos compétences

- VOCABULAIRE COMMUN
- Ce que vous pouvez apporter au recruteur pour lui enlever une épine du pied

Pensez à tous les aspects de votre métier!



Analysez vos expériences professionnelles et extra professionnelles pour en tirer vos compétences & goûts

Expérience/ Activité	Savoirs	Savoir-faire	Savoir-être	Ce qui m'a plu	Ce qui ne m'a pas plu
Ex : stage de Master au laboratoire XXX	Chimie des polymères	Protocoles de synthèse Techniques analytiques Recherche d'information	Autonomie Capacité d'écoute	Equipe internationale	Isolement Pas de visibilité sur les objectifs

Profitez-en aussi pour analyser ce qui vous a plu ou non sur chaque expérience !

Y-a-t-il des compétences qui se retrouvent sur chaque expérience ?

Lesquelles souhaitez-vous transférer à votre future activité ?

Quelques questions à se poser pour analyser en profondeur ses expériences...



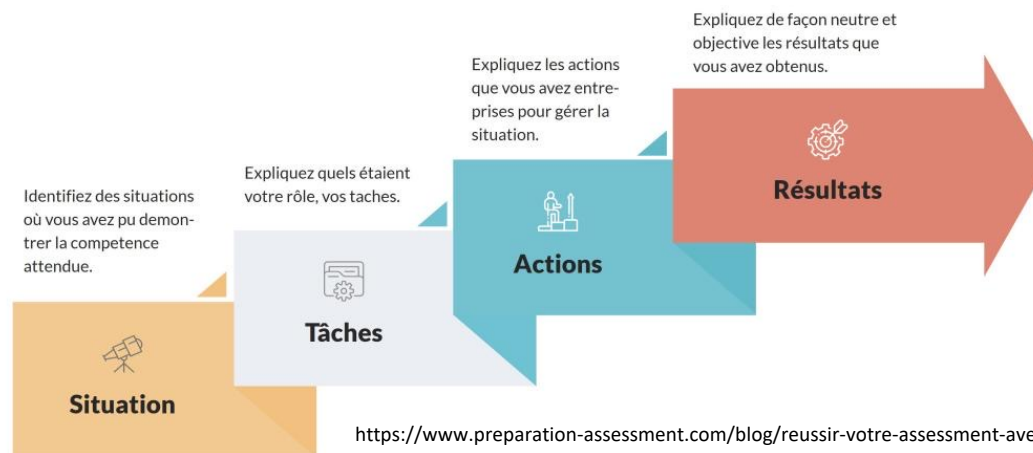
Méthode QQOQCCP (Qui ? Quoi ? Où ? Quand ? Comment ? Pourquoi ?)

Quelques questions pour fouiller son expérience

- Qu'est ce qui était déjà en place ou à créer quand je suis arrivé sur le poste/projet ?
- Qu'ai je laissé en partant et comment mes résultats ont-ils été valorisés?
- Qu'est ce qui a été le plus facile, plaisant, déplaisant, difficile?
- Comment ai-je fait face aux difficultés? Aux choses que je ne maîtrisais pas?
- Quand je dis que j'ai utilisé telle ou telle technique/méthode : était-elle déjà en place(recette à appliquer) ? L'ai je conçu/optimisée/adaptée moi-même ? L'ai-je transmise à d'autres?
- Avec qui ai-je travaillé? Comment s'est reparti le travail et qui l'a organisé ?
- Quel a été mon rôle dans le collectif ?

- **La méthode STAR**

- Situation – Quelle était la situation rencontrée ?
- Tâche – Quel a été votre rôle dans la situation?
- Action – Qu’avez-vous fait? Comment avez-vous géré la situation?
- Résultats – Quel a été le résultat?

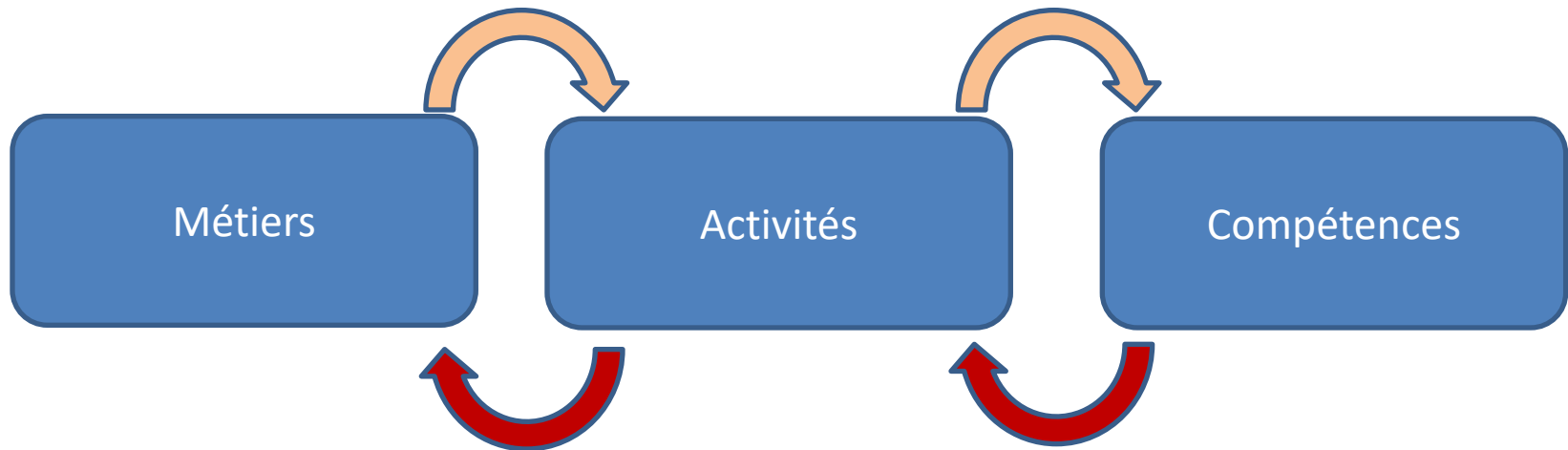


- **Méthode d'investigation**

- Pour investiguer des compétences, des comportements face à une situation, des choix
- Pour éviter les malentendus, surinterprétation
- Pour fouiller les réponses au-delà de la « surface »
- Pour comprendre son mode de fonctionnement

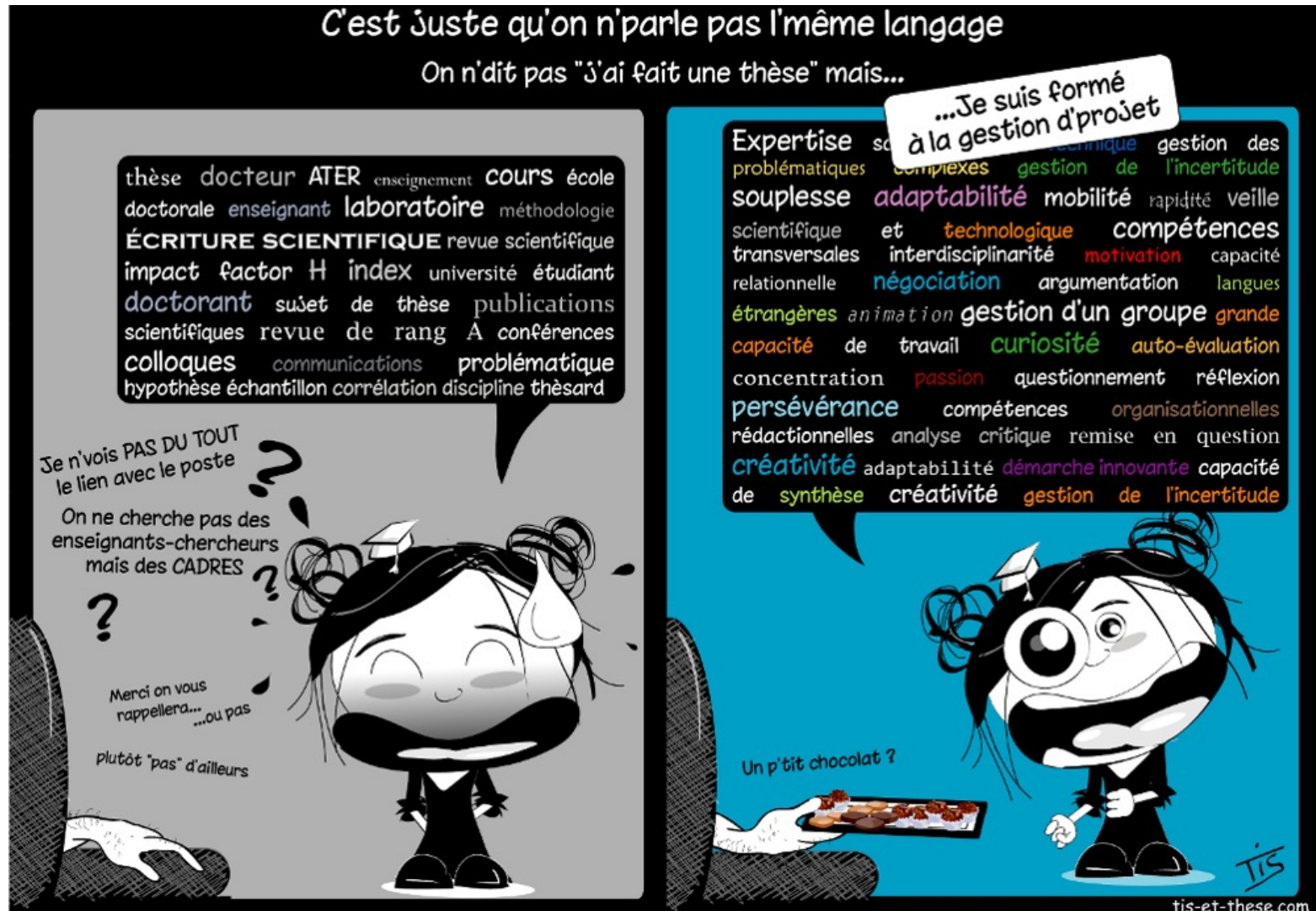
- Un métier est une combinaison d'activités qui requièrent chacune un ensemble de compétences
- Une même activité peut exister dans différents métiers
- Une même compétence peut être utile pour réaliser différentes activités d'un même métier ou de différents métiers
- C'est la base de l'évolution professionnelle !
- C'est ce qui rend l'usage des référentiels métiers / compétences utile dans la construction d'un projet professionnel

Partir du poste occupé, découper en activités, jusqu'au niveau des compétences



Faire le trajet inverse en partant des compétences pour aller jusqu'aux activités et enfin au métier pour trouver de nouveaux métiers

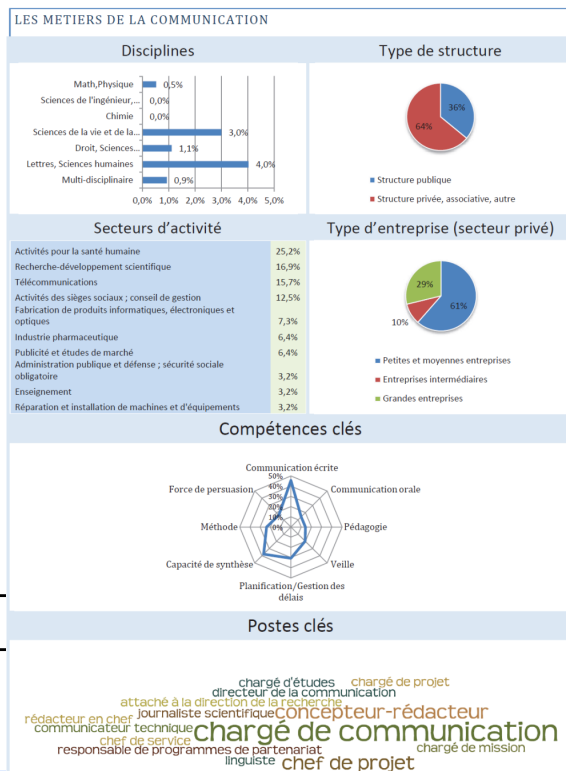
- L'ingrédient de base pour communiquer : la compétence



Se renseigner sur les débouchés après un doctorat grâce aux fiches métiers

Exemple des fiches métiers des docteurs (issues de CAREER – Adoc Talent Management)

- Données sur les types de formations et d'expériences amont requises et données quantitatives concernant ce type de mobilité (permet d'évaluer la faisabilité vis-à-vis de son profil et du marché)
- Témoignages de professionnels occupant le poste sur les activités et compétences mobilisées (permet de se projeter dans le poste)



LES MÉTIERS DE LA COMMUNICATION

Dr Beth E. Dawson

DIRECTRICE DE COMMUNICATION PME CHEZ ORANGE

1/ Rôle et Missions

Je suis actuellement directrice de la communication interne pour le secteur des PME pour le groupe Orange. Après avoir travaillé pendant plusieurs années à l'international, j'occupe maintenant un poste franco-français pour ce grand groupe. Mon métier consiste à faire passer différents messages principalement en interne auprès des 1000 vendeurs du secteur PME. J'accompagne donc en tant qu'experte les grands projets transverses et gère de A à Z les plus petits. Pour cela, je dirige une petite équipe et je m'appuie également sur un réseau de personnes qui me servent de relais sur le terrain lorsque mon emploi du temps ne me permet pas de me déplacer. Concrètement, je pilote la communication pour le secteur PME chez Orange et de ce fait, j'ai pour mission de gérer le budget communication et d'en mesurer l'impact. Je vais régulièrement sur le terrain afin de réaliser des audits de communication ; j'analyse, je propose des actions et je mesure les résultats. J'ai également une activité d'événementiel puisque j'organise des séminaires et des conférences à destination de nos salariés ou de nos prestataires. Il convient de systématiquement mesurer et d'évaluer les effets de mes actions en communication et de communiquer sur les résultats.

recueil de l'information est important : c'est une compétence clé également pour un doctorant : savoir chercher la bonne information au bon endroit. Concernant le management, je dirais que c'est une compétence plutôt innée et pas toujours très facile à apprendre : cela nécessite de l'empathie et de l'écoute. Je porte beaucoup d'attention aux personnes qui travaillent avec moi pour qu'elles se sentent motivées et valorisées. Enfin, il y a aussi des compétences techniques comme la maîtrise de certains logiciels de communication qui peuvent, selon moi, s'apprendre sans trop de difficulté. En revanche, les compétences plus « humaines », comme le relationnel, le fait de travailler ensemble, de créer, de motiver et d'entretenir un réseau et de gérer son stress sont elles beaucoup plus difficiles à acquérir. Je mets un point d'honneur sur le relationnel pour que les choses se passent bien. Il n'y a jamais de problèmes – que des solutions !

3/ Plus-value du doctorat

Mon doctorat m'a permis d'acquérir la maîtrise de la gestion du projet tout d'abord. Ensuite, j'ai également appris à maîtriser différents logiciels et techniques de mesure statistiques qui me servent aujourd'hui dans mon métier, tout comme le fait de savoir mener des entretiens et de travailler dans les contextes interculturels. Savoir faire des audits ou gérer des projets transverses, c'est vraiment quelque chose que j'ai appris grâce à ma thèse. J'ai pu aussi approfondir ma communication écrite et orale en français et en anglais, ce qui sont des compétences clés pour un poste en communication. Néanmoins, si le doctorat est un cycle long, en entreprise cela va très vite. Il faut donc savoir s'adapter et parfois changer de direction, ce que l'on apprend aussi pendant un doctorat. Il y a vraiment plein de compétences que mon doctorat m'a apportées.

Mini CV

2003
Doctorat en Sciences de l'éducation – Université Sorbonne

2003-2007
Responsable de la communication internationale – Groupe Orange Internationale

2007 – 2010
Directrice de la communication interne et externe et relations fournisseurs/ département achats – Groupe Orange

2008 à aujourd'hui
Professeur en relations publiques internationales – l'Université Américaine de Paris

2010 à aujourd'hui
Directrice Communication / Département PME – Groupe Orange

AUTRES FICHES DISPONIBLES

- R&D
- ENSEIGNEMENT
- INFORMATIQUE
- PRODUCTION
- COMMUNICATION
- MARKETING
- COMMERCIAL
- DIRECTION
- CONSEIL
- SUPPORT

dc

2/ Compétences clés mobilisées

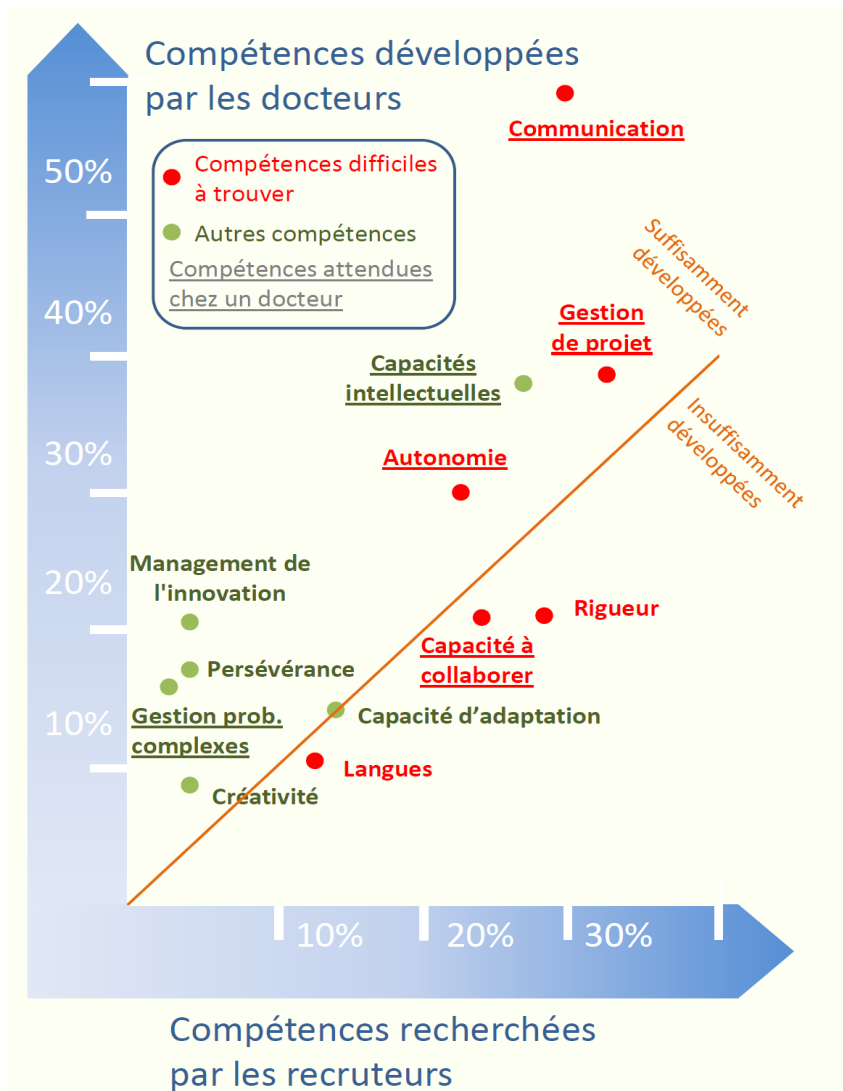
Le doctorat est un diplôme atypique et je revendique cette différence ! Ce n'est pas un parcours classique mais le fait d'aller au bout démontre une grande ténacité, de la persévérance et d'une motivation sans faille. Mon poste actuel nécessite beaucoup d'autonomie, de créativité et de force de proposition, tout comme un doctorat finalement. Ensuite, pour bien réussir dans ce poste, il faut aussi comprendre la stratégie et l'entreprise, savoir manager dans un environnement interculturel et être capable de réagir très rapidement. Le

- **Trouver l'adéquation**



Adéquation au poste et à son environnement et pas évaluation de la valeur intrinsèque !

Adéquation avec les besoins du marché de l'emploi

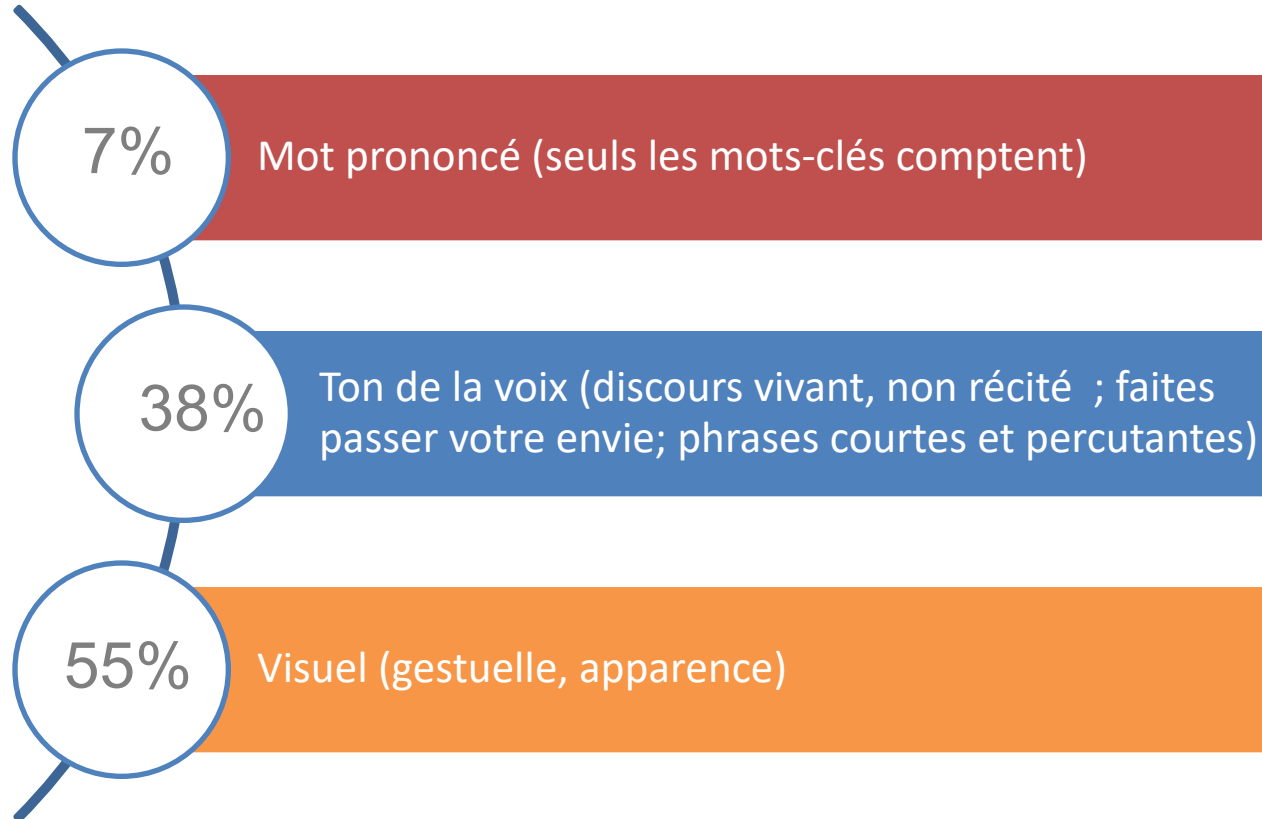


Toutes les compétences « cœur » des docteurs ont été spontanément mentionnées par les recruteurs

Plus une compétence est recherchée par les recruteurs, plus elle est développée par les docteurs

- **Votre interlocuteur n'est pas un expert de votre sujet !**
- **Utilisez des métaphores, des comparaisons**
- **Simplifier sans trahir**
- **Pour accrocher son attention, valorisez les enjeux de votre projet : pourquoi s'est-on posé cette question ? Quelle pourrait être l'application dans son quotidien ?**
- **Au-delà de votre sujet, positionnez-vous en chef de projet, aborder vos responsabilités, les méthodologies, les résultats**

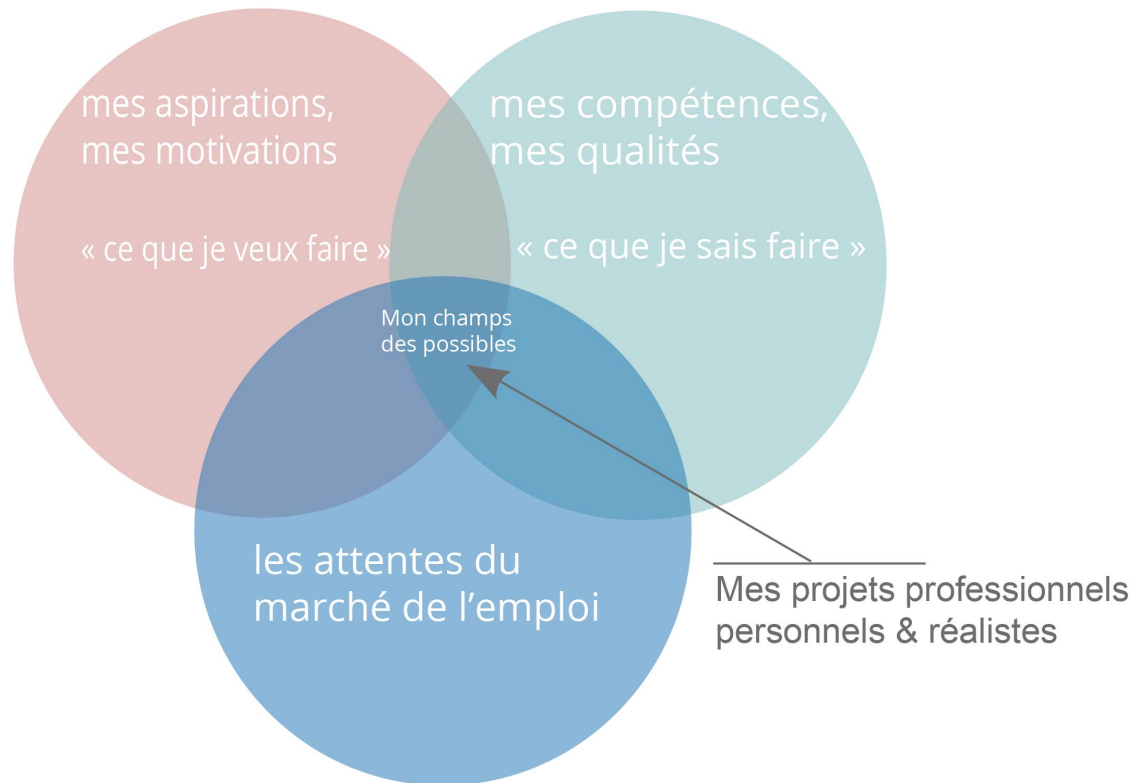
Construire un message impactant



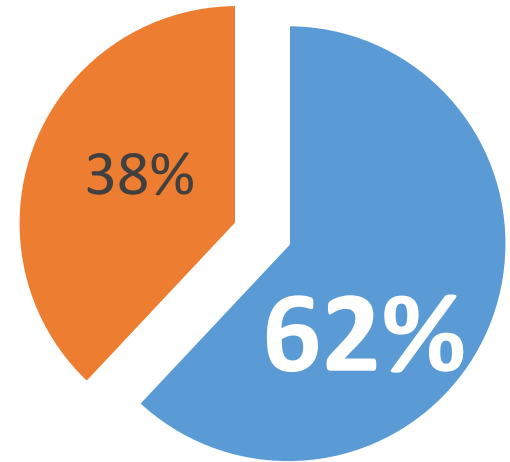


Conclusion

Les 3 sphères du projet professionnel



- Part des docteurs ayant un projet professionnel défini au moment de la soutenance :



	Taux d'emploi	Satisfaction
avaient un projet professionnel défini au moment de la soutenance	82%	82%
n'avaient pas de projet professionnel défini au moment de la soutenance	78%	73%

Source : Adoc Talent Management Emploi 2015 – situation à 1 an

Un impact qui se mesure aussi à plus long terme !

		Satisfaction	Adéquation
Avec	Un projet professionnel bien défini au moment de la soutenance.	81%	85%
Sans	projet professionnel défini au moment de la soutenance	66%	72%

Ref : Emploi 2017 – situation à 5 an des docteur-e-s 2012

- **La question**
 - N'est pas tant de savoir si vos docteurs trouveront « un job »
 - Mais s'ils occuperont un poste qui leur permettra de s'épanouir et de promouvoir leurs compétences !
- **Un enjeu pour tous les acteurs du doctorat :**
 - Réduire la part de Docteurs qui « subissent leur vie », « se laissent porter » ou « vont là où ils voient de la lumière !
 - Mettre les doctorants en posture proactive vis-à-vis de l'après-thèse le plus tôt possible et leur donner les ressources pour être acteurs de leur réussite professionnelle !
 - C'est aussi votre notoriété / attractivité et celle du doctorat qui en dépend



Adoc
Talent Management



Recruteurs

Candidats

Formations

Innovation & Etudes

Actualités

Contact

FR EN



www.adoc-tm.com

Adoc Talent Management

21 rue du Faubourg St Antoine
75011 Paris, France

+33 (0)1 44 88 57 79

formation@adoc-tm.com

Adoc Talent Management

Premier cabinet de conseil en recrutement
de docteurs / PhDs

Notre équipe hybride, composée d'expert·es en
recrutement et de docteurs, **comprend vos
besoins** en compétences de haut niveau **et sait
comment les trouver.**

Suivez notre actualité sur les réseaux sociaux !



#AdocFormation