ETAT DES LIEUX DE LA RECHERCHE SUR L'EMPLOYABILITÉ DES DOCTEURS :

ÉTAT DE L'ART EN FRANCE ET PRÉSENTATION D'UNE RECHERCHE ORIGINALE A REPRODUIRE SUR LE TERRITOIRE CANADIEN

Élodie Chevallier

Chercheure associée au laboratoire Pass Réel (Parcours de vie **A**dultes, **S**anté, **S**ens et **R**apport au travail, **É**ducation **E**t **L**ien social) de l'UCO d'Angers

Consultante pour le cabinet Adoc Talent Management

UCO ANGERS
UNIVERSITÉ CATHOLIQUE DE L'OUEST

Adoc
Talent Management

Enquêtes longitudinales sur le devenir des diplômés

Les études menées à l'échelle nationale

- Calmand, J., & Giret, J.-F. (2010). L'insertion des docteurs : enquête Génération 2004, interrogation 2007 (Net.doc.64). Marseille: Cereq.
- Calmand J ; Recotillet I (2012) L'insertion des docteurs - Interrogation en 2012 des docteurs diplômés en 2007.

Les enquêtes réalisées par les établissements dans le cadre de la loi du 10 août 2007

- Enquêtes « Docteurs 2005 », « Docteurs 2006 », « Docteurs 2007 », « Docteurs 2007 » de l'Université Européenne de Bretagne http://www.ueb.eu/Theme/observatoire/etudes/doctorat
- Enquête « Docteur 2009 » de l'Université Lyon 1. http://www.univ-lyon1.fr/medias/fichier/presentationglobale-enquete-docteurs-2009_1359643847881-pdf?INLINE=FALSE
- Enquêtes "Devenir des docteurs 2009 et 2001" et "Devenir 2009 et 2011" de Normandie Université
- http://www.normandie-univ.fr/l-insertion-des-docteurs-en-normandie-18585.kjsp?RH=TTES_ACTU

Une enquête visant à étudier la poursuite de carrière des docteurs récemment diplômés en Île de France

- Joos, M., Ahmed Bock, I. , Durette, B. (2015). Emploi 2015. La poursuite de carrière des docteurs récemment diplômés en Ile de France. Paris: Adoc Talent Management
- Durette, B., & Lafon, M. (2014). Emploi 2014. La poursuite de carrière des docteurs récemment diplômés en Ile de France, 2èmé édition. Paris: Adoc Talent Management.
- Durette, B., & Lafon, M. (2013). Emploi 2013. La poursuite de carrière des docteurs récemment diplômés en Ile de France. Paris: Adoc Talent Management.

Enquêtes portant sur les carrières des docteurs

Etudes portant sur l'insertion des docteurs sur le marché du travail

- Calmand J. (2010) Des docteurs en mal de stabilisation. Bref n°227, Cereq.
- Harfi, M., Auriol, L. (2010) Les difficultés d'insertion professionnelle des docteurs : les raisons d'une "exception française". Centre d'analyse stratégique, Note de veille n°189.

Etude de Duhautois et Maublanc sur le déroulement des carrières des chercheurs dans les entreprises privées et occupant des fonctions de R&D

- Duhautois, E et Maublanc, S (2005). Les carrières des chercheurs dans les entreprises privées
  -

Etude portant spécifiquement sur les titulaires d'un doctorat occupant un poste dans le secteur non-marchand

- Grivillers, E., Lesenne, S., & Romo, M. (2010). La place des diplômés d'un doctorat dans les entreprises et les organismes non marchands.

Etudes portant spécifiquement sur les profils professionnels des docteurs

- Till, C., Kremer, A ,Eichacker, F., Turluneanu, C., & Fossorier, M. (2015). Les jeunes docteurs : profil, parcours, insertion (No. 2015-12).
- Thill, C. (2014). Le devenir professionnel des jeunes docteurs: quel cheminement, quelle insertion ans après la thèse ? Paris: APEC

Le projet CAREER : une enquête nationale

- axée sur la notion de compétence
- articulée en trois étapes : focus groups, enquête par questionnaire, entretiens semi-directifs
- réalisée en collaboration avec plus de 30 partenaires (associations, institutions, entreprises)
- Près de 5 000 participants (plus de 4500 docteurs et doctorants, plus de 140 recruteurs)
- 18 mois de recherche

ORIGINES DU PROJET

CAREER : Compétences pour renforcer l'**A**ttractivité **R**éciproque **E**ntre les docteurs et **E**nt**R**eprises

Initiateurs du projet :

- **Adoc Talent Management** : besoin de créer des outils sur lesquels s'appuyer pour communiquer sur les compétences des docteurs.
- **Université Pierre et Marie Curie** : besoin d'identifier les poursuites de carrière possibles des docteurs
- **Kelly Scientifique :** besoin d'un référentiel de compétences des docteurs

Partenaires et relais de diffusion :

- 22 associations de docteurs et doctorants
- Réseaux d'entreprises (MEDEF, CGPME, Syntec)

Un financeur :

- La région Ile de France

Objectifs : Etablir une base de données de compétences, identifier les postes occupés par les docteurs en entreprise, identifier les compétences attendues par recruteurs

MÉTHODOLOGIE

- **Recueil des données**

  - Approche qualitative (Focus groups)
    - Etablir une base de données de compétences,
    - identifier les postes occupés par les docteurs en entreprise,
    - identifier les compétences attendues par recruteurs

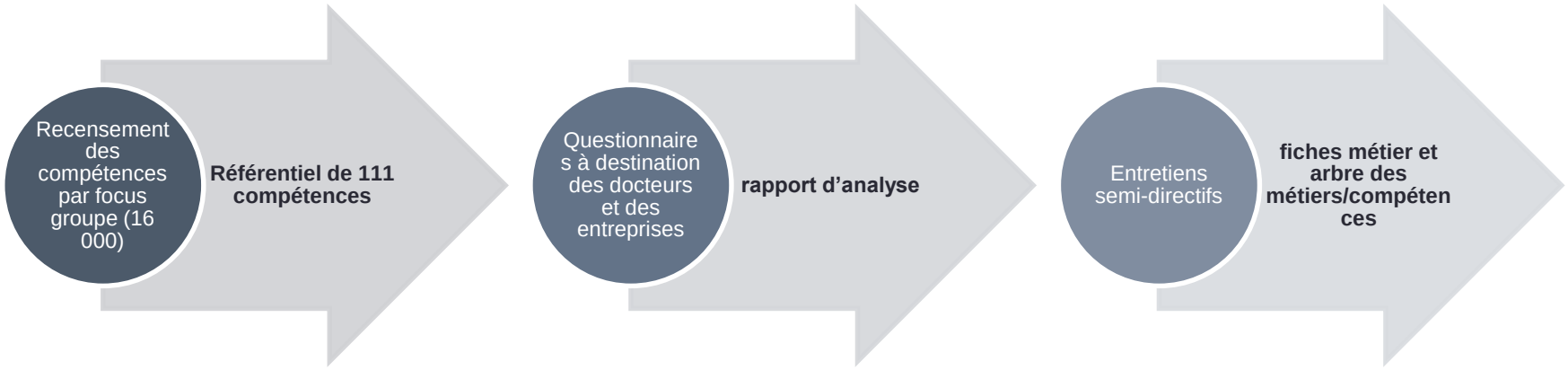
  - Approche quantitative : double questionnaire,
    - l'un à destination des PhD (portant sur les postes occupés et les compétences correspondantes),
    - l'autre à destination des recruteurs (portant sur leurs besoins en compétences et sur l'intégration des PhD)

  Approche qualitative (entretiens semi-directifs)
  - Valider les premiers résultats
  - Opinions sur les résultats préliminaires
  - Approfondir les résultats

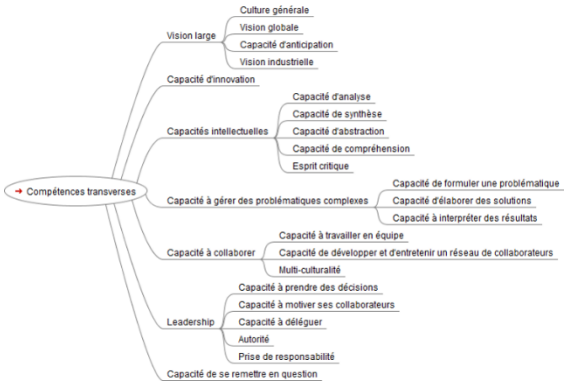
- **Analyse des données**

  - Analyse thématique
  - Traitement sémantique et linguistique des données (sous forme de « Tokens/clustering »)
  - Analyse statistique

TYPES DE RÉSULTATS

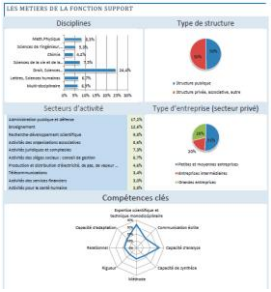


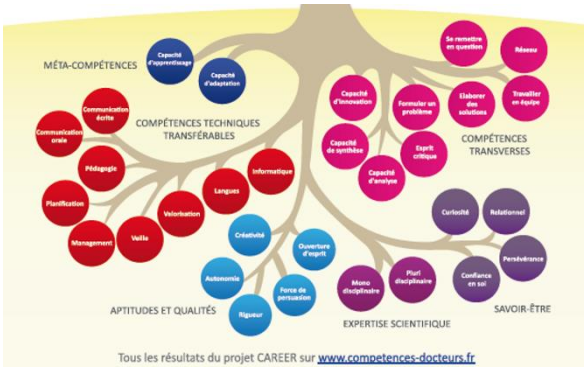
Référentiels de compétences



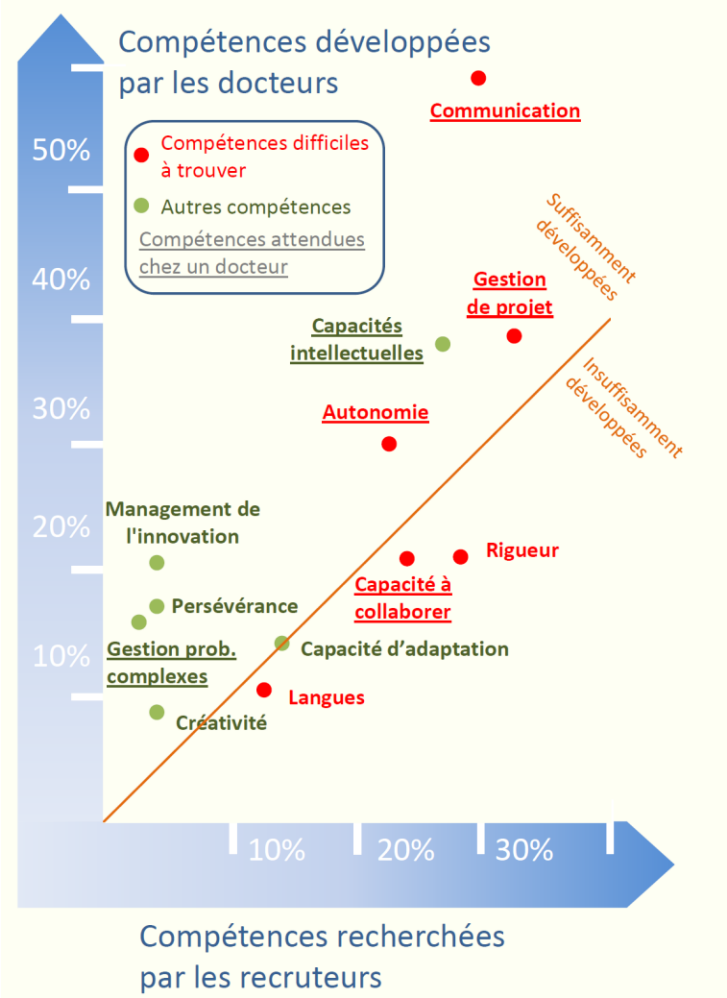
Arbre des métiers/compétences

Fiche métier (recto/verso)





Adéquation entre les compétences des docteurs et les besoins du marché de l'emploi



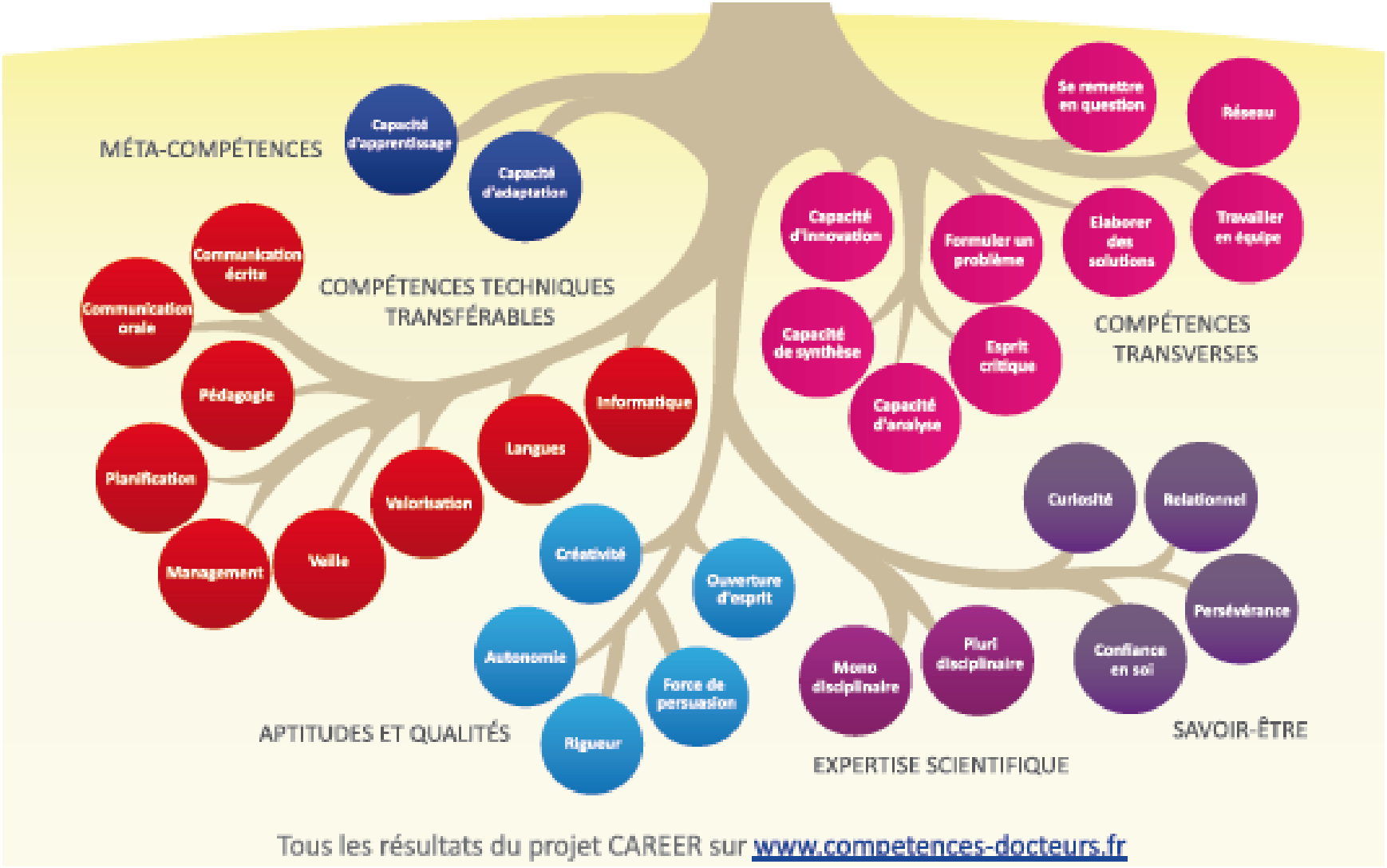
POUR EN SAVOIR PLUS SUR ADOC TALENT MANAGEMENT

WWW.ADOC-TM.COM

Adoc Talent Management,
21 rue du Fbg St Antoine,
75011 Paris, France
+ 33 (0)1 44 88 57 79
contact@adoc-tm.com

Suivez notre actualité sur les réseaux sociaux !

ARBRE DES COMPÉTENCES DU DOCTEUR



Tous les résultats du projet CAREER sur www.competences-docteurs.fr

DOCTEURS:
DE MULTIPLES COMPÉTENCES, DES MÉTIERS VARIÉS !

QUELLE EMPLOYABILITÉ POUR LES DOCTEURS EN DEHORS DU SECTEUR ACADÉMIQUE :

LE CAS DE DOCTEURS FRANÇAIS QUI ONT ROMPU AVEC UNE CARRIÈRE DANS LE DOMAINE DE LA RECHERCHE

Élodie Chevallier

Chercheure associée au laboratoire Pass Réel (Parcours de vie **A**dultes, **S**anté, **S**ens et **R**apport au travail, **É**ducation **E**t **L**ien social) de l'UCO d'Angers

Recherche effectuée sur commande du cabinet Adoc Talent Management

UCO ANGERS
UNIVERSITÉ CATHOLIQUE DE L'OUEST

Adoc
Talent Management

Contexte

- La majorité des doctorants ont comme objectif en débutant leur thèse d'effectuer une carrière académique (Gemme & Gingras, 2011 ; Perruchet, 2005, 2009)

- La formation doctorale constitue un rite de passage vers la carrière académique (Bart, 2010, Gerard & Simonian, 2014)
  - La formation doctorale permet principalement l'acquisition de compétences liées à la recherche
  - Les étudiants attendent de leur directeur de recherche qu'il leur transmette les compétences/la culture académique (Jutras, 2010)
  - Les directeurs conçoivent que leur rôle est d'accompagner le développement des compétences à la recherche et de faciliter l'intégration formelle et informelle de leurs étudiants à la communauté scientifique (Jutras, 2010).

- Cependant : Constat qu'une majorité des docteurs aujourd'hui poursuivent leur carrière en dehors du milieu académique : en France en 2015, seulement 39% étaient en poste dans le secteur académique 3 ans après leur soutenance (Joss et al., 2015)

Problème et objectif de recherche

- Suite à une formation doctorale (et éventuellement suivie d'un post-doctorat), quelle est l'employabilité des docteurs dans le secteur non-académique?

- Objectif : Identifier dans quelle mesure les compétences acquises dans le cadre d'une expérience professionnelle de recherche (doctorat et éventuellement post-doctorat) sont mises en œuvre dans des métiers/activités hors recherche ?

Méthodologie de recueil des données

- Echantillon de 10 titulaires de doctorat ayant effectué une première partie de carrière dans les métiers et secteurs de la recherche académique (doctorat et post-doctorat inclus) puis qui se sont dirigés vers un métier et un secteur d'activité hors recherche

- Méthodologie de recueil des données qualitative par récits de vie (Bertaux, 1997; Chanfrault-Duchet, 1987)

Méthodologie d'analyse des données

- Identification des compétences mises en œuvre dans les activités professionnelles hors-recherche des répondants qui selon eux, les différenciaient de leurs homologues non docteurs
- Regroupement de compétences à partir des différentes compétences citées
- Définition de trois « catégories de compétences » : les compétences transférables, les type d'approche et la culture scientifique

Compétences transférables	Savoir où chercher l'information et comment faire de la veille Méthodologie Capacité à s'organiser Autonomie Capable de se réformer vite quand on change de sujet Comprendre le projet dans sa globalité Adaptabilité Prendre du recul Capacité à se remettre en question Rigueur Mener un projet de A à Z Gestion de projet Capacité à vulgariser Savoir rédiger Culture scientifique Avoir tendance à intellectualiser les choses Savoir s'imposer Capacité à se poser des questions Capacité à faire des choses sans savoir où l'on va Analyser des données qui peuvent être différentes les unes des autres Vocabulaire scientifique commun
Approche	Approche un petit peu différente des choses : on n'hésite pas à innover Développement et utilisation du réseau Aller chercher de nouvelles pistes Voir les choses sous un autre angle que les habitués
Culture / scientifique+	Expertise technique qui permet la compréhension des sujets

Discussion des résultats

- **Les compétences mobilisés sont des compétences liées à la recherche mais mises en œuvre dans un cadre différent :**

  - **Utilisation de compétences liées à la recherche** (veille, recueil et analyse de données…)
  - **Connaissance du milieu de travail recherche/ environnement recherche** (pour échanger avec des interlocuteurs, afin de mieux comprendre leurs problématiques ou leur environnement; La culture scientifique du docteur est mobilisée lorsqu'il côtoie des interlocuteurs du domaine de la recherche)
  - **Approche professionnelle du docteur** (le docteur a une approche différente du travail : innovation dans les méthodes, mobilisation du réseau, aborder les choses sous un angle « recherche »
  - **Détournement des activités de recherche pour les adapter à leur situation** professionnelle (considérer les activités de conseil comme de la recherche)

Conclusion et perspectives

- Intérêt de la formation doctorale pour apporter des profils répondant aux besoins de l'économie de la connaissance (Foray, 2009).
- la recherche est plus qu'une simple compétence, c'est également un domaine, une culture et un état d'esprit. C'est tout cela que les docteurs apportent lorsqu'ils n'occupent pas directement un poste en lien avec la recherche

- Enjeux : Comment accompagner les doctorants dans leur intégration au marché de l'emploi hors du secteur académique sans dénaturer la plus-value de l'apport de la formation doctorale ?

Références bibliographiques

- Bart, D. (2010). La direction des thèses en sciences de l'éducation : caractéristiques et point de vue d'universitaires français. *Actes du congrès de l'Actualité de la recherche en éducation et en formation (AREF), Université de Genève.*
- Bertaux Daniel. (1997). Les récits de vie. Paris: Nathan.
- Chanfrault-Duchet, M. F. (1987). Le récit de vie : donnée ou texte? Cahiers de recherche sociologique, 5 n°2(Journal Article), 11-28.
- Gemme, B., Gingras, Y., « Academic careers for graduate students : a strong attractor in a changed environment », *Higher Education*, 2011.
- Gerard, L., & Simonian, S. (2014). Le doctorat: un rite de passage : analyse du parcours doctoral et post-doctoral.
- Jean Frances, « Portrait du doctorant en entrepreneur. Les Doctoriales : un outil « au service de la professionnalisation des doctorants » ? », *Mouvements* 2012/3 (n° 71), p. 54-65. DOI 10.3917/mouv.071.0054
- Jeroen Huisman, Rajani Naidoo, « Le doctorat professionnel : quand les défis anglo-saxons deviennent des défis européens », *Politiques et gestion de l'enseignement supérieur* 2006/2 (n°18), p. 64-79.
- Joos, M., Durette, B. & Ahmed Bock, I. (2015). Emploi 2015. La poursuite de carrière des docteurs récement diplômés en Ile de France. Paris: Adoc Talent Management.
- Foray, D. (2009). L' économie de la connaissance (Nouv. éd. entirement ref. et mise à jour). Paris: La Découverte.
- France Jutras, Jean Gabin Ntebutse et Roland Louis, « L'encadrement de mémoires et de thèses en sciences de l'éducation : enjeux et défis », *Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur* [En ligne], 26-1 | 2010, mis en ligne le 10 mai 2010, consulté le 09 septembre 2013. URL : http://ripes.revues.org/333
- Paillé, P., Mucchielli, A. (2013). L'abalyse qualitative en sciences humaines et sociales. Paris : Armand Colin
- Perruchet, Aurélien (2005), *Investir dans une thèse : capital humain ou capital culturel ?* Thèse de doctorat : Sciences économiques : Université de Bourgogne.
- Perruchet, Aurélien (2009), *Le doctorat : un investissement rentable ? Approches économiques et sociologiques.* Paris : L'Harmattan.
- Nicolas Riedinger, Meryam Zaiem, « Y a-t-il un problème d'insertion des titulaires de doctorat dans les centres de R&D des entreprises ? », *Economie & prévision* 2011/1 (n° 197-198), p. 177-184.