

## Identifier ses compétences

### Pourquoi faire le point sur ses compétences ?

Face à la compétition actuelle sur le marché du travail, pour les docteurs, qui peuvent se destiner à tous types de carrières, il est nécessaire d'identifier ses compétences, de savoir les nommer et en parler. Savoir les désigner de différentes manières est particulièrement utile pour s'adapter à son interlocuteur, par exemple en fonction de la proximité que l'on a avec lui, de sa connaissance du doctorat, du vocabulaire spécifique qu'il utilise dans ses activités ou encore en fonction du profil recherché par un recruteur.

Les compétences traduisent des capacités reconnues à agir dans des situations données. Elles s'appuient sur la pratique : identifier ses compétences permet ainsi d'apprendre à les illustrer par des exemples concrets tirés de son expérience, ce qui est demandé par tout employeur. Le doctorat, en tant qu'expérience professionnelle, est une période de montée en compétences, pendant laquelle un ensemble de compétences sont acquises ou développées. Une partie d'entre elles relèvent de l'expertise technique propre à son champ disciplinaire et thématique, au contexte et à la manière dont la recherche est pratiquée, ou à son propre sujet de recherche. D'autres compétences sont dites transverses : elles ne sont pas propres à un objet de recherche, et chacune d'elles prise séparément peut être acquise ou développée par d'autres moyens que la pratique de la recherche. Ces compétences transverses constituent notamment des savoir-faire et des savoir-être transférables à d'autres contextes voire à d'autres activités.

Lors de l'identification de ses compétences pour l'après doctorat, il convient de considérer celles issues de la réalisation du doctorat, mais aussi celles provenant d'autres expériences professionnelles, formations et études passées (notamment le master). Les activités non principales pendant le doctorat (par exemple enseignement, représentation dans une instance, etc.) sont également sources de montée en compétences, tout comme d'autres activités réalisées hors du cadre professionnel sur son temps libre (bénévolat associatif, sport, etc.). De plus, les compétences, qu'elles soient propres à des techniques ou bien transverses, s'appuient sur des connaissances acquises dans ces différents contextes. Identifier et rendre cohérente cette richesse est particulièrement convaincant pour son interlocuteur.

L'expérience apportée par le doctorat est propre à chacun et permet aux doctorants une montée en compétences individuelle. Le diplôme de doctorat est en cela singulier, et cette spécificité est à mettre en avant pour se démarquer. Cela signifie aussi que chaque docteur a atteint un certain niveau de maîtrise, qui lui est propre, de chacune des compétences transverses liées au doctorat. Identifier ses compétences permet à la fois de ne pas se censurer par rapport à des offres d'emploi exigeantes, tout en ayant conscience des limites de ses capacités.

Enfin, faire le point sur ses compétences permet d'identifier d'éventuels manques en rapport avec la poursuite de carrière visée après le doctorat. Les docteurs sont cependant particulièrement adaptables. Les initiatives pour se former par soi-même, notamment par des formations gratuites en ligne (MOOC, tutoriels), certifiantes ou non, sont une marque d'intérêt valorisable et sont aussi propices au développement d'un réseau approprié. Il est également possible de bénéficier de la **Préparation Opérationnelle à l'Emploi individuelle (POEI)**, mise en place par Pôle Emploi, destinée à combler l'écart entre les compétences détenues et celles requises pour l'emploi visé.

### Des compétences transverses développées pendant le doctorat

L'obtention du doctorat est caractérisé par la maîtrise de compétences communes à l'ensemble des docteurs et liées à la pratique de la recherche. Ce constat est illustré par plusieurs travaux et outils, nationaux et internationaux, qui ont relevé les compétences transverses partagées par les titulaires du doctorat<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> *Researcher Development Framework* par Vitae, 2011 ; *Compétences et employabilité des docteurs (rapport sur l'enquête CAREER et plaquette)* par Adoc Talent Management, 2012 ; *Fiches métiers pour les docteurs* par Adoc Talent Management ; *Emploi 2015 - La poursuite de carrière des docteurs récemment diplômés en Île-de-France, 3ème édition* par Adoc Talent Management, 2015 ; *10 raisons d'embaucher un docteur* dans le hors-Série *Docteurs&Co* par l'Association Bernard-Gregory (ABG) et le MEDEF, 2007 ; outil *MyDocPro* par l'ABG, la CPU et le MEDEF.

# PASSEPORT DOCTEUR

Le doctorat est positionné au plus haut niveau de qualification du cadre national des certifications professionnelles. L'État définit des critères relatifs aux savoir-faire et aux niveaux de responsabilité et d'autonomie associés à ce niveau<sup>2</sup> :

- Savoir-faire : « Identifier et résoudre des problèmes complexes et nouveaux impliquant une pluralité de domaines, en mobilisant les connaissances et les savoir-faire les plus avancés. Concevoir et piloter des projets et des processus de recherche et d'innovation. Apporter des contributions novatrices dans le cadre d'échanges de haut niveau, et dans des contextes internationaux. »
- Responsabilité et autonomie : « Gérer et piloter des organisations ou des groupes dans le cadre d'activités complexes ou interdisciplinaires. Gérer des situations complexes ayant pour conséquence de modifier les organisations de manière significative. Évaluer et anticiper les conséquences possibles dans les champs impactés. »

Un ensemble de compétences transverses liées au doctorat est listé<sup>3</sup>, de façon non limitative, au **Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)**, dans 22 fiches : une par segment professionnel du monde socio-économique. La liste de ces compétences génériques est identique quelque soit la discipline de recherche et le segment professionnel visé. Elles sont réparties en six blocs de compétences ainsi titrés :

- 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 R&D, d'études et prospective
- Veille scientifique et technologique
- Diffusion de la culture scientifique et technique et formation
- Management d'équipes dédiées à des activités de recherche et développement, d'études et prospective

## Actions de l'ANDès et de la CJC (Confédération des Jeunes Chercheurs) :

- communiqué en mai 2018 : « **L'ensemble des 22 fiches RNCP sur le doctorat a vocation à être intégré dans les arrêtés d'accréditation de tous les établissements** »
- communiqué en janvier 2018 : « **Inscription des compétences partagées par les titulaires du doctorat au Répertoire National des Certifications Professionnelles** »
- publication en janvier 2018 d'un **Canevas de fiche RNCP pour le Doctorat**
- rencontre en novembre 2017 **avec le ministère de l'ESRI à propos de l'inscription du doctorat au RNCP**
- publication en juin 2017 de la **fiche n°21 du Doctorat à la Loupe, Compétences développées pendant le doctorat**
- publication en septembre 2016 d'une **fiche technique** listant les compétences transverses attendues chez les titulaires du doctorat, pouvant servir de base à une fiche RNCP unique

## Utiliser des outils pour reconnaître ses compétences

Reconnaître ses compétences n'est, pour beaucoup, pas chose aisée. Les docteurs peuvent compter sur plusieurs outils et ressources pour les accompagner.

Ils peuvent ainsi s'appuyer sur leur formation complémentaire suivie pendant le doctorat et qui leur a permis de faire germer, de mieux maîtriser et de mieux connaître leurs compétences, en particulier transverses. Ils disposent également de leur portfolio de compétences, mis à jour régulièrement pendant le doctorat notamment à l'occasion des réunions avec le comité de suivi individuel de doctorat, et qui peut contenir la liste de toutes les activités liées à la pratique de la recherche et à d'autres activités réalisées dans le cadre du doctorat, et leur traduction en compétences.

À l'issue du doctorat, il est indispensable de mener un bilan des compétences développées, à l'aide de ces réalisations : cet exercice aidera à la rédaction de CV et de lettres de motivation. Il est aussi possible de s'appuyer pour cela sur des outils numériques fournissant un accompagnement sur les compétences (**MyDocPro**, **MOOC PhDooc**) et de faire appel à des structures d'aide à la recherche d'emploi. S'inspirer de référentiels et fiches métiers, des identités numériques des membres de son réseau (par exemple **LinkedIn**) ou solliciter des retours d'autres docteurs permettra de communiquer au mieux sur ses compétences.

<sup>2</sup> annexe de l'arrêté du 8 janvier 2019

<sup>3</sup> arrêté du 22 février 2019