



L'Association des Docteurs de l'Université Pierre et Marie Curie fait le point et ouvre le débat sur les compétences des Docteurs

Le 26 juin dernier, dans la magnifique salle du Conseil de l'Université Pierre et Marie Curie (UPMC) au 23ème étage, un petit déjeuner - débat a été organisé à l'initiative du groupe « Compétences » de l'Association des Docteurs de l'UPMC. Objectif de cette matinée : ouvrir le débat sur les compétences des Docteurs, recueillir et confronter les points de vue avec ceux des recruteurs et décideurs d'entreprises.

La valorisation du doctorat, mission 1ère du groupe Compétences

« Cette rencontre s'est tenue dans le cadre du projet « Compétences » mené par le Groupe du même nom au sein de l'Association des Docteurs de l'UPMC », nous explique Esther HONIKMAN, Chef de projet pour l'Association et dirigeante du cabinet Evolution & Carrières, spécialisé dans le coaching et le conseil RH en entreprises.

L'Association, fondée en juin 2005, répond à la volonté de créer, maintenir et nouer des contacts entre les docteurs, l'Université et le monde socio-économique. Elle contribue ainsi à l'élargissement des réseaux professionnels de l'Université et au rapprochement des différentes sphères dans lesquelles évoluent les docteurs. Le groupe Compétences, formé

au sein de l'Association, se concentre sur la valorisation du doctorat au travers des compétences acquises ; son but final vise à faciliter la poursuite de carrière des docteurs, en particulier dans des postes à responsabilité dans l'ensemble du tissu socio-économique, en France comme à l'étranger. Plusieurs membres du groupe de travail Compétences ont co-animé le petit déjeuner - débat du 26 juin :

→ Dr. Paule BIAUDET - qui a été directrice du Département Formation et Carrières de l'Institut de Formation Doctorale pendant plus de 10 ans à l'UPMC - travaille au sein du Groupe sur la formation doctorale et le développement des compétences ;

→ Dr. Laurence FRITEAU, directrice France du cabinet de recrutement Kelly Scientifique, intervient sur la transférabilité des compétences aux fonctions hors R&D ;

→ Dr. Matthieu LAFON, directeur du cabinet Adoc Talent Management, participe à la définition du « pool de compétences » spécifiques aux docteurs ;

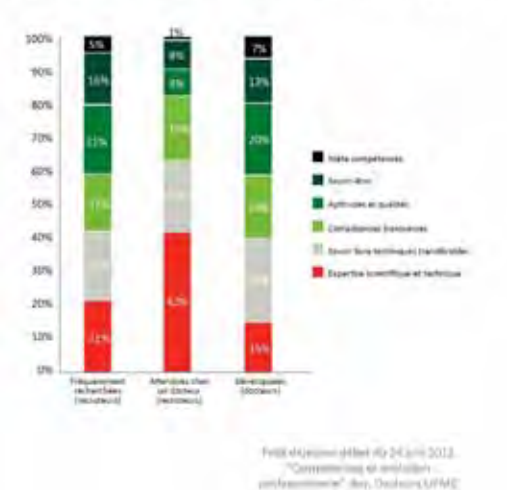
→ Dr. Esther HONIKMAN, enfin, est impliquée en binôme avec Laurence FRITEAU dans le transfert des compétences. Elle est la pilote de ce projet, chef du groupe et coordinatrice de cette réunion.

Une trentaine de personnes dont un tiers de représentants d'entreprises était réunie

Un pool de compétences adapté à l'entreprise



Compétences attendues & développées



dans le cadre de cette matinée ; toutes les disciplines scientifiques y étaient représentées au travers les différents métiers de l'académique (enseignement, recherche, formation, communication...) et du privé (R&D, propriété intellectuelle, conseil, chefs d'entreprises, coaching, recrutement...)

L'enquête CAREER, au cœur du débat !

C'est sur les résultats de l'enquête CAREER - « Compétences pour renforcer l'Attractivité Réciproque entre docteurs et Entreprises », réalisée en 2011 - que le débat a été engagé. « CAREER constitue la plus grande étude lancée en France sur les compétences des docteurs (Bac+8, titulaires d'une thèse de doctorat). Elle a été créée autour d'un consortium public/privé regroupant l'UPMC, le Centre Francilien de l'Innovation, la Région Ile de France, les sociétés Adoc Talent Management, Kelly Scientifique, Syllabs, Les Récréateurs ainsi que 26 associations », nous explique E. HONIKMAN. « L'enquête CAREER, à laquelle ont participé plus de 5000 personnes (recruteurs et docteurs) de tous horizons, contribue ainsi activement à la prise de conscience de l'intérêt des docteurs dans la société... »

Une présentation dynamique et interactive des résultats de cette étude a tout d'abord permis de présenter les différences de perception des compétences des docteurs selon les différentes catégories interviewées : docteurs, doctorants d'une part et recruteurs d'autre part (voir diapos 1 et 2).

Les participants ont ensuite été répartis pour 40 minutes en quatre groupes de

travail, coordonnés chacun par un des membres du groupe Compétences. Objectif :

- 1- Débattre de la différence de perception sur les compétences des docteurs, entre ces derniers et les recruteurs ;
- 2- Proposer des actions concrètes à mettre en place pour valoriser la formation doctorale et le titre de Docteur et ainsi faciliter leurs poursuites de carrière.

Une large discussion autour des résultats des travaux de chaque groupe

Un compte-rendu synthétique des travaux de chaque groupe a été faite devant l'ensemble des participants à nouveau réunis et a été suivie d'une discussion animée. En voici les grandes lignes :

→ Il n'a pas été mis en évidence de réelle différence entre les compétences attendues par les recruteurs et celles développées et valorisées par les docteurs. « Il s'agirait plutôt d'un problème de communication et de valorisation de ces compétences par les docteurs », reporte E. HONIKMAN. « Les docteurs ne doivent pas négliger leurs compétences scientifiques et techniques sous prétexte que c'est évident, intrinsèque à leur formation ! Ces compétences restent des pré-requis pour les métiers de la R&D, mais aussi pour un certain nombre d'autres fonctions où l'expertise scientifique et technique constitue une réelle plus-value. Ils doivent ensuite impérativement valoriser leurs compétences transverses et transférables ainsi que leurs qualités individuelles... »

USB® ExoSAP-IT® réactif de purification de produit PCR: des résultats de séquençage de qualité supérieure en une étape.

- Récupération à 100% des échantillons PCR en une seule étape
- Commodité d'un tube unique
- Cité dans plus de 7.000 publications
- Formulation haut débit disponible

Aillez confiance en vos résultats !
usb.affymetrix.com/superior

© 2012 Affymetrix Inc. Tous droits réservés.



→ Un des problèmes présentés en revanche comme étant un frein à la valorisation des compétences par les docteurs reste la **méconnaissance et la diversité des métiers hors R&D et enseignement**. La sous-estimation ou sous-représentation des cultures d'entreprises en est un autre...

→ **Le décalage des langages et des temporalités entre l'académique et le privé** a également été souligné. Selon les représentants de l'entreprise, un temps d'intégration est nécessaire pour les docteurs n'ayant jamais eu d'expérience dans ce milieu pour comprendre les codes et l'organisation ; cette intégration est le plus souvent accompagnée par les politiques RH des grandes entreprises.

→ « **La notion d'identité Professionnelle du docteur** a également été évoquée comme un élément clé à développer » en parallèle des compétences, poursuit Esther HONIKMAN. « *Ce concept à triple entrées – celle du docteur vu par la société, par l'université et par lui – même – repose notamment sur des points forts comme la capacité de remise en cause et d'actualisation permanente des acquis. Si cette capacité peut être un point fort, salutaire pour progresser et s'améliorer en permanence, elle peut être aussi extrêmement destructive, créant un manque de confiance en soi et un défaut d'image. Cet aspect a été souligné comme point de vigilance...* »

→ Un autre élément est la **capacité des docteurs à se projeter dans l'inconnu**, capacité particulièrement adaptée à l'époque actuelle !

La « génération Y » a aussi fait l'objet de discussion par son aptitude à interpeller les laboratoires comme les entreprises et à les obliger à se renouveler. Enseignants, encadrants et managers ont ainsi leur part de responsabilité dans la valorisation des compétences des docteurs.

Quelques recommandations...

Le débat s'est clôturé par plusieurs recommandations :

- Travailler à faire disparaître de l'image du docteur, les notions d'éternel étudiant ou d'expert trop pointu, ou trop modeste...
- Valoriser la formation universitaire dès la 1ère année et plus globalement pendant toute la formation doctorale. Ce challenge passe par l'implication des toutes les instances politiques et académiques ;
- Développer le sentiment de fierté par l'appartenance à une structure de formation par l'excellence reconnue internationalement ;
- Travailler sur la confiance : confiance en l'université qui donnera confiance en soi et en ses compétences ;
- Construire un vrai statut socio – économique du docteur en favorisant sa reconnaissance ;
- Valoriser « l'atypicité » du docteur par sa capacité d'adaptation, de transfert des connaissances, d'éveil (aiguillon) et de veille (prospective) sur les avancées technologiques ;
- Communiquer sur l'impact des docteurs dans l'entreprise, notamment sur la

viabilité et la durabilité des entreprises innovantes, des start-ups créées par des docteurs ;

- Communiquer sur des parcours réussis de docteurs ;
- Permettre aux docteurs de fréquenter l'entreprise pour comprendre sa culture et son fonctionnement, et faire apprécier leurs compétences. Un effort particulier doit être fait en direction des PME...

- Favoriser une « fertilisation croisée » en créant des passerelles entre universités (laboratoires et unités d'enseignement) et entreprises. Développer plus d'interactions avec les industriels pendant les études et le doctorat pourrait être une piste intéressante...

- Partager les réseaux et les développer entre encadrants et doctorants ; nécessité de construire un réseau de docteurs ;

- Valoriser l'encadrement ; c'est lui qui soutient et favorise la réalisation du projet professionnel du doctorant quel que soit ce projet...

Depuis quelques années, de nombreuses enquêtes mettent ainsi en lumière la formation doctorale et les docteurs, surtout vis-à-vis de leur insertion professionnelle. « *Derrière les chiffres, notre réunion a permis de dégager des lignes simples de valorisation des docteurs : Qualité de la formation universitaire, qualité de l'engagement des docteurs, qualité de*

leurs compétences... les compétences attendues par les recruteurs existent chez les docteurs, mais elles doivent encore être mieux valorisées » assure E. HONIKMAN. « *Il est indispensable de communiquer avec l'ensemble des acteurs (docteurs, encadrants, universités, industriels) en s'appuyant par exemple sur notre association et sur les réseaux professionnels de nos partenaires...* »

Concluons en soulignant que le travail du groupe Compétences se poursuit et devrait se concrétiser d'ici à fin 2013 par l'édition d'un « livre blanc ».

Pour en savoir plus :

Tel : (33) 01 42 34 68 24

contact@docteurs-upmc.org
<http://www.docteurs-upmc.org>

... et pour plus de précisions sur les résultats de l'enquête CAREER :
www.compétences-docteurs.fr

BD Accuri™ C6 Le cytomètre en flux personnel

La cytométrie en flux à portée de main.

Mesurant seulement 27,9 x 37,5 x 41,9 centimètres et ne pesant que 13,6kg, le BD Accuri™ C6 offre aux chercheurs novices et expérimentés la puissance de l'analyse multicolore dans un format portable, simple d'utilisation et complètement accessible.

Le logiciel BD Accuri possède une interface très intuitive qui vous guide tout au long du processus de la collection de données à l'analyse. La mise en place et la maintenance sont également simplifiées.

Pour obtenir plus d'information sur la manière de bénéficier de la puissance d'un cytomètre en flux dans votre laboratoire, consultez le site bdbiosciences.com/eu/accuri.

La cytométrie en flux à portée de main.



BD Biosciences
Europe
bd_accuri@europe.bd.com
bdbiosciences.com/eu