Conférence du 14 Décembre Docteurs/Doctorants

Identifier et Valoriser vos compétences

14/12/2021

apec

L'Apec, l'acteur de référence du marché des compétences cadres

500 consultant.e.s
au service des candidat.e.s
et des entreprises

Plus d'une cinquantaine
de centres

12
délégations régionales

1 cadre sur 3
7 jeunes sur 10
font appel à l'Apec
chaque année

95 %
des clients sont satisfaits
du service dont ils ont
bénéficié

Eléments sur l’insertion des docteurs

Entre 4 et 6 ans après l’obtention de leur thèse, 86% des jeunes docteurs sont en emploi, dont :

- **→ 7 sur 10 en CDI**
- **→ 4 sur 10 dans la recherche publique ; 6 sur 10 dans le domaine de la recherche en général**
- **→ 1 sur 2 dans le secteur public**
- **→ 1 sur 3 sont aussi à la recherche d’un autre poste**

3 docteurs en emploi sur 4 se disent satisfaits de leur emploi

L’insertion professionnelle, un sujet tardivement envisagé

Le choix d’orientation puis le travail universitaire occultent la problématique de l’insertion professionnelle à préparer.

Lors de la thèse, les doctorants mobilisés par le travail doctoral négligent encore l’insertion.

C’est pourtant le bon moment pour mettre en œuvre les stratégies utiles :

- ➜ constitution d’un réseau
- ➜ travail sur sa visibilité et sa notoriété scientifique…

Ces démarches en amont de la soutenance peuvent avoir un impact décisif sur les débuts de carrière des jeunes docteurs.

Secteur public et secteur privé

La recherche publique est très souvent le débouché envisagé (2 thésards débutants sur 3)

Face à la raréfaction des postes, nombre de jeunes docteurs diversifient leur recherche, voire se repositionnent vers le privé

Mais, formés au sein de la recherche publique, ils en ont intégré les codes, les valeurs et le fonctionnement…

… et se trouvent désarmés pour une recherche d'emploi en direction du secteur privé

- ➜ utilisation inadéquate du CV académique
- ➜ présentation lors de l'entretien…

Entre secteurs public et privé, des attentes convergentes

Les représentations du public et du privé sont très contrastées

- ➜ image négative de la recherche en entreprise
- ➜ crainte de devoir sacrifier sa liberté intellectuelle
- ➜ et se plier aux contraintes de l'entreprise
- ➜ mais l'expérience réelle joue un rôle important, en particulier pour dissiper les stéréotypes négatifs

Cependant, leur exigences sont proches en réalité. L'étude sur les compétences attendues dans les métiers de la recherche montre une grande proximité dans les attentes, en particulier sur certaines compétences :

- ➜ communication
- ➜ maîtrise des contacts internationaux
- ➜ travail en équipe…

Les docteurs mal connus des entreprises

Avant l'arrivée d'un docteur dans l'entreprise, leur image est floue

- ➜ vision stéréotypée des docteurs et de leurs compétences
- ➜ incertitude sur les bénéfices qu'ils pourraient apporter

Une fois présents, les docteurs révèlent leurs compétences spécifiques :

- ➜ expertise
- ➜ capacité à poser les questions
- ➜ créativité…

Motivations du recrutement d'un docteur :

- ➜ exigences liées au poste et à la mission à exercer
- ➜ ou désir de s'adjoindre les ressources d'un laboratoire…

Docteurs /Doctorants 1.Etat des lieux : Diagnostic de la situation

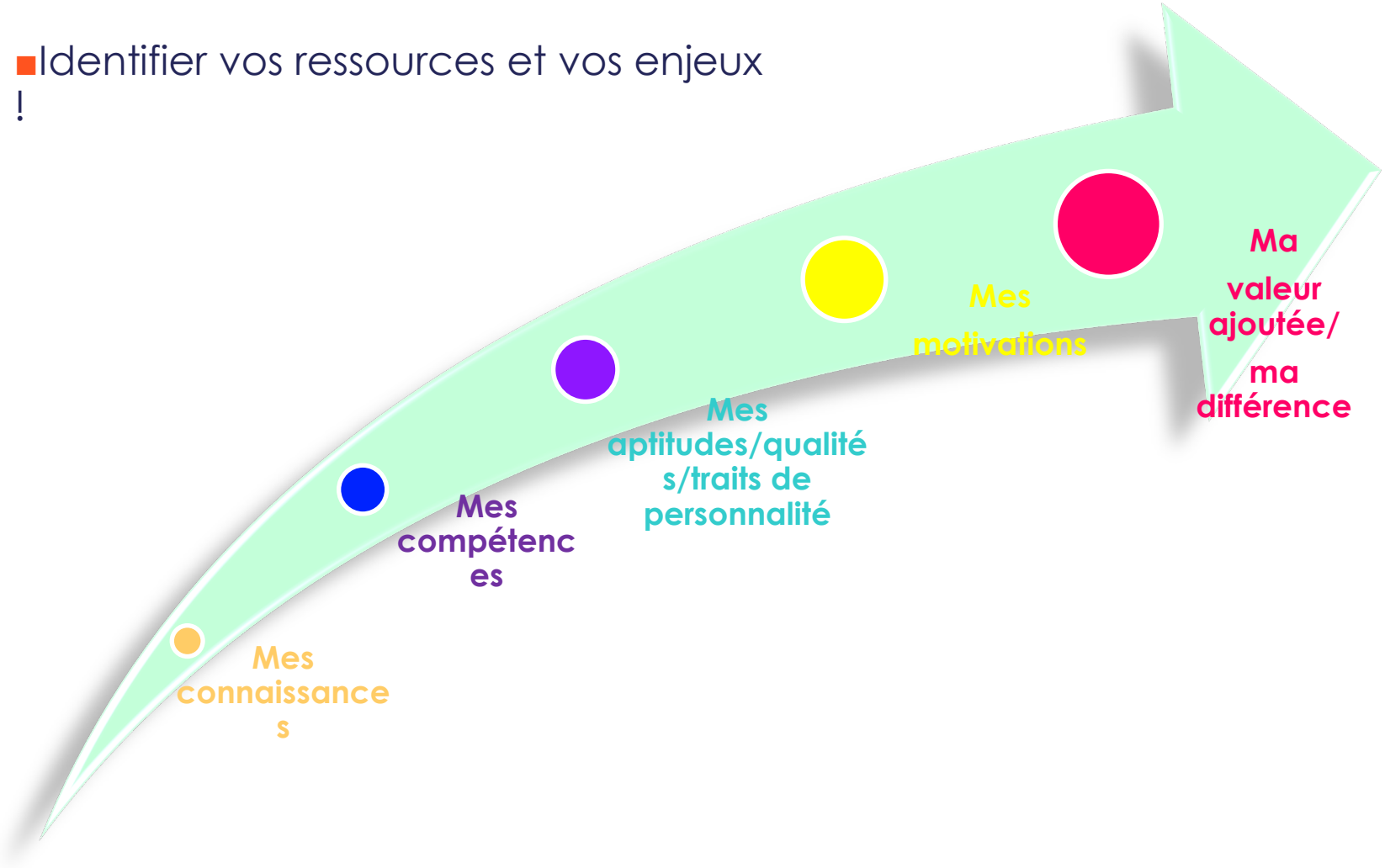
BPMA

00/00/0000

apec

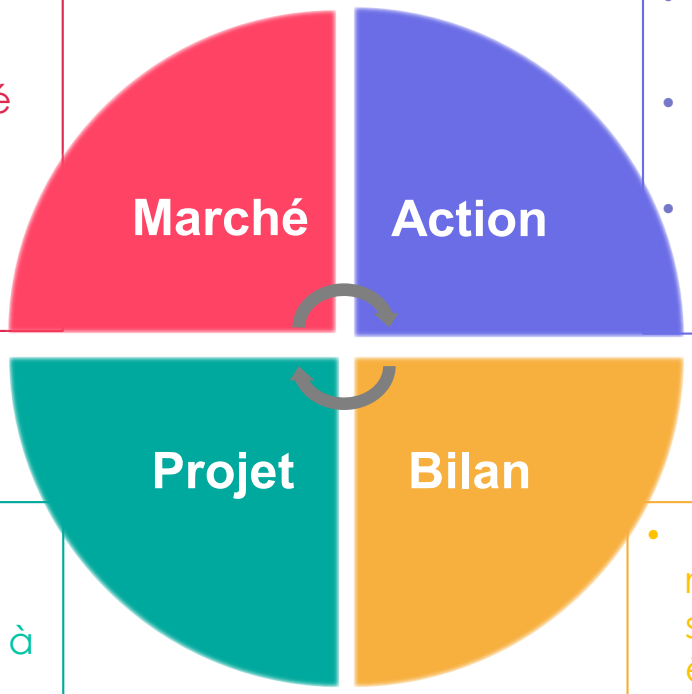
–FAIRE LE POINT SUR VOTRE PROJET–

- Identifier vos ressources et vos enjeux !



Le BPMA, qu'est-ce que c'est ?

- Dans quelle situation ?
- Dans quel contexte ?
- Quel est le degré de réalisme et de faisabilité de mon projet professionnel ?
- Quels changements sur votre marché ?

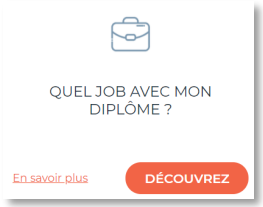


- Quels modes de prospection ?
- Quels moyens, quels outils ?
- Comment bâtir mon plan d'action ?
- Comment évaluer les résultats de mes démarches ?

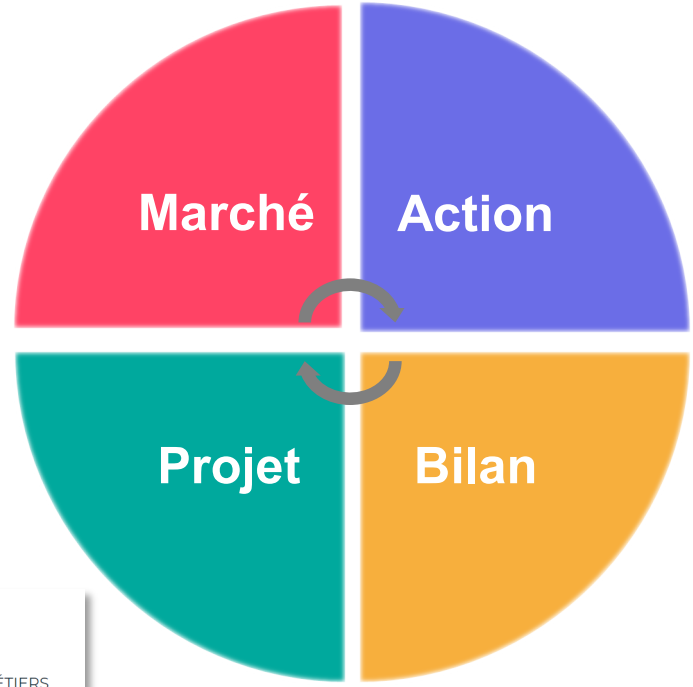
- Qu'est-ce que je veux faire ?
- Quels sont mes souhaits à court et à moyen termes ?
- Ai-je déjà des alternatives à mon objectif principal ?

- Quelles sont mes ressources personnelles, savoirs, savoir-faire, savoir être, motivations ?
- Quelles sont mes valeurs ?
- Quels sont mes acquis ?

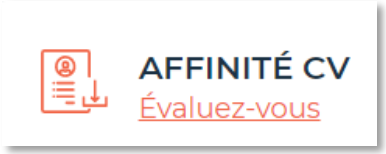
Par exemple



Participer à des évènements



DÉVELOPPEZ VOTRE RÉSEAU

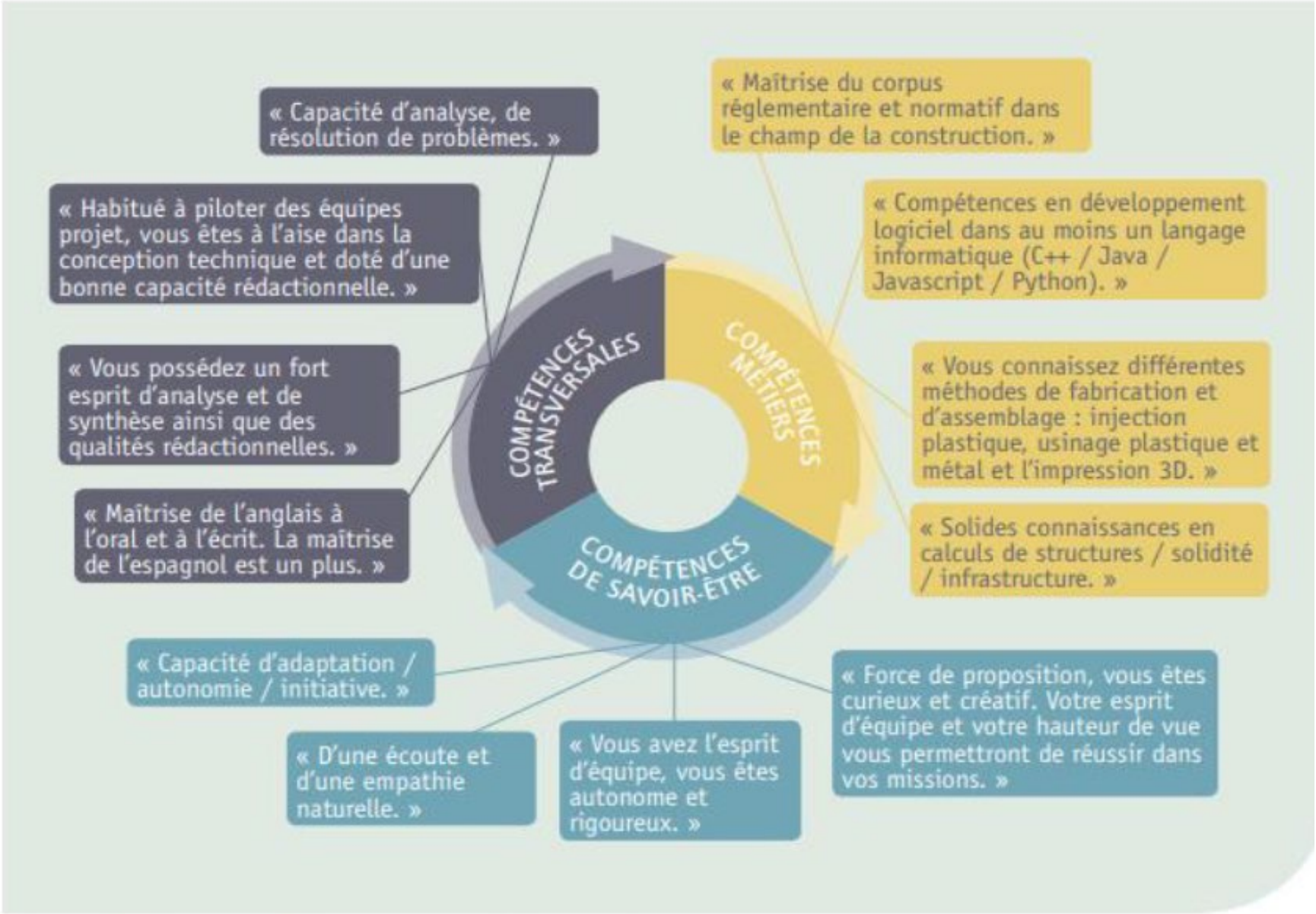


Docteurs /Doctorants
2.Identifier vos compétences

00/00/0000

apec

Les trois types de compétences demandées par les entreprises dans les offres d'emploi



PERSONNALITE

Curiosité
- Encourager le questionnement
- Donner l'autonomie de faire des choix
- Instiller la connaissance suffisante pour poser des questions et innover
- Evoquer les contractions

Conscience sociale et culturelle
- Renforcer respect et tolérance pour les autres
- Encourager l'empathie
- Renforcer la connaissance de soi (culture)

Adaptabilité
- Renforcer la capacité à gérer ses émotions
- Pratiquer flexibilité et structure

Initiative
- Donner des projets engageants à long terme
- Construire la confiance dans la capacité à réussir
- Donner de l'autonomie pour faire des choix

Persistance
- Donner le droit à l'erreur

COMPETENCES

Esprit critique
- Cultiver les retours constructifs

Résolution de problème
- Développer les vues en système
- Développer un conscience sociale et sociétale

Créativité
- Renforcer respect et tolérance pour les autres
- Encourager l'empathie
- Renforcer la connaissance de soi (culture)

Communication
- Créer un environnement riche de langage commun

Collaboration
- Renforcer respect et tolérance pour les autres
- Favoriser le travail en équipe

Leadership
- Renforcer la capacité à négocier et influencer
- Encourager l'empathie

Comment apprendre ces compétences ?
- Encourager l'apprentissage par le jeu
- Créer un environnement de développement sain et sécurisant
- Développer un état d'esprit de croissance
- Donner du temps pour se concentrer
- Renforcer l'analyse et le raisonnement
- Offrir de la reconnaissance appropriée
- Aider les personnes à tirer avantage de leur personnalité et leurs forces
- Donner des challenges appropriés
- Favoriser l'attention réciproque
- Donner des objectifs clairs sur des compétences précises
- Utiliser des approches pragmatiques

RNCP : 6 blocs de compétences : https://www.francecompetences.fr/

- BLOC 1: Conception et élaboration d'une démarche de recherche et développement, d'études et prospective
- BLOC 2 : Mise en œuvre d'une démarche de recherche et développement, d'études et prospective
- BLOC 3 : Valorisation et transfert des résultats d'une démarche R&D, d'études et prospective
- BLOC 4 : Veille scientifique et technologique à l'échelle internationale
- BLOC 5 : Formation et diffusion de la culture scientifique et technique
- BLOC 6 : Encadrement d'équipes dédiées à des activités de recherche et développement, d'études et prospective

L'IDÉAL TYPE DU CHERCHEUR EXPÉRIMENTÉ : LES VINGT COMPÉTENCES ATTENDUES AUJOURD'HUI ET DEMAIN PAR LES ACTEURS DE LA RECHERCHE*

Compétences scientifiques

- Connaissances scientifiques
- Capacité à apprendre et à se renouveler
- Capacité à formuler une problématique de recherche
- Capacité d'analyse et maîtrise des outils informatiques à haut niveau de technicité★
- Capacité à travailler en interdisciplinarité★
- Capacité à intégrer les connaissances déjà existantes

Compétences en gestion de projet et d'équipe

- Capacité à travailler en équipe
- Capacité à développer un réseau★
- Compétences en communication
- Capacité à évaluer
- Compétences linguistiques
- Culture d'entreprise et compétences en gestion★
- Compétences en gestion de projet★
- Capacité à gérer et piloter des équipes
- Capacité à prendre en compte la pertinence de la recherche et son impact sur l'environnement★

Aptitudes personnelles/savoir-être

- Créativité
- Ouverture d'esprit
- Motivation/Implication
- Adaptabilité
- Capacité à s'auto-évaluer

★ Compétence-clé dans les années à venir

* Dans les 8 pays étudiés (France, Allemagne, Finlande, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suisse, Japon et Etats-Unis)

Source : Etude APEC/DELOITTE 2010

Pour le recrutement d'un chercheur débutant, douze compétences sont et seront déterminantes pour l'ensemble des acteurs aujourd'hui et dans les prochaines années

LES 12 COMPÉTENCES ATTENDUES DANS LE RECRUTEMENT D'UN JEUNE CHERCHEUR PAR LES ACTEURS DE LA RECHERCHE*

Compétences scientifiques

- Connaissances scientifiques
- Capacité à formuler une problématique de recherche
- Capacité d'analyse et maîtrise des outils informatiques à haut niveau de technicité

Compétences en gestion de projet et d'équipe

- Capacité à travailler en équipe
- Compétences en communication
- Compétences linguistiques
- Culture d'entreprise et compétences en gestion
- Capacité à prendre en compte la pertinence de la recherche et son impact sur l'environnement

Aptitudes personnelles/savoir-être

- Créativité
- Ouverture d'esprit
- Motivation/Implication
- Adaptabilité

* Dans les 8 pays étudiés (France, Allemagne, Finlande, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suisse, Japon et Etats-Unis)

Source : Etude APEC/DELOITTE 2010

- Les docteurs vus par les entreprises –

Qualités associées aux docteurs par les entreprises

- Expertise de fond et maîtrise technique dans un domaine donné
- Très bonne méthodologie
- Sens de l'investissement, détermination, motivation et gestion de contraintes
- Autonomie et compétences en gestion de projet
- Rigueur, minutie, sens du détail
- Capacité à travailler avec le milieu de la recherche, à en comprendre les codes, et donc à constituer de bons relais entre le monde du privé et celui de la recherche publique.
- Capacité à s'inscrire dans un réseau, à aller chercher et sélectionner l'information, à mobiliser différentes institutions autour d'un projet
- Ouverture sur l'international

Freins au recrutement d'un docteur pour les entreprises

- « Chercheur pur » avec peu d'expérience en entreprise.
- Expertise et spécialisation contre productive voire manque de polyvalence
- Manque d'opérationnalité, rythme de la recherche VS rythme de l'entreprise et des clients
- « Le Docteur cherche, l'ingénieur produit ». « Le Docteur pose des questions, l'ingénieur apporte des solutions »
- Risque de décalage par rapport aux codes de l'entreprise.
- Image caricaturale du chercheur solitaire VS travail en équipe : crainte des difficultés de communication et d'intégration du docteur.
- Réticences internes
- Vulgarisation insuffisante
- Compréhension des contraintes organisationnelles, économiques et financières de l'entreprise

Etude Apec 2014

– DEMAIN : SE PRESENTER EN TOUTES CIRCONSTANCES

- Ma bande annonce:

✓Qui je suis / ce que je fais?

✓Ce que je peux vous apporter ?

Mes atouts : compétences, expériences,…..?

✓Les environnements que je vise : pensez à adapter votre discours en fonction de l'entreprise rencontrée

✓Mes objectifs : Présentez vos motivations, ce qui vous anime, ce que vous souhaitez mettre en œuvre

➔Posture à adapter: être offreur de services en réponses à des besoins

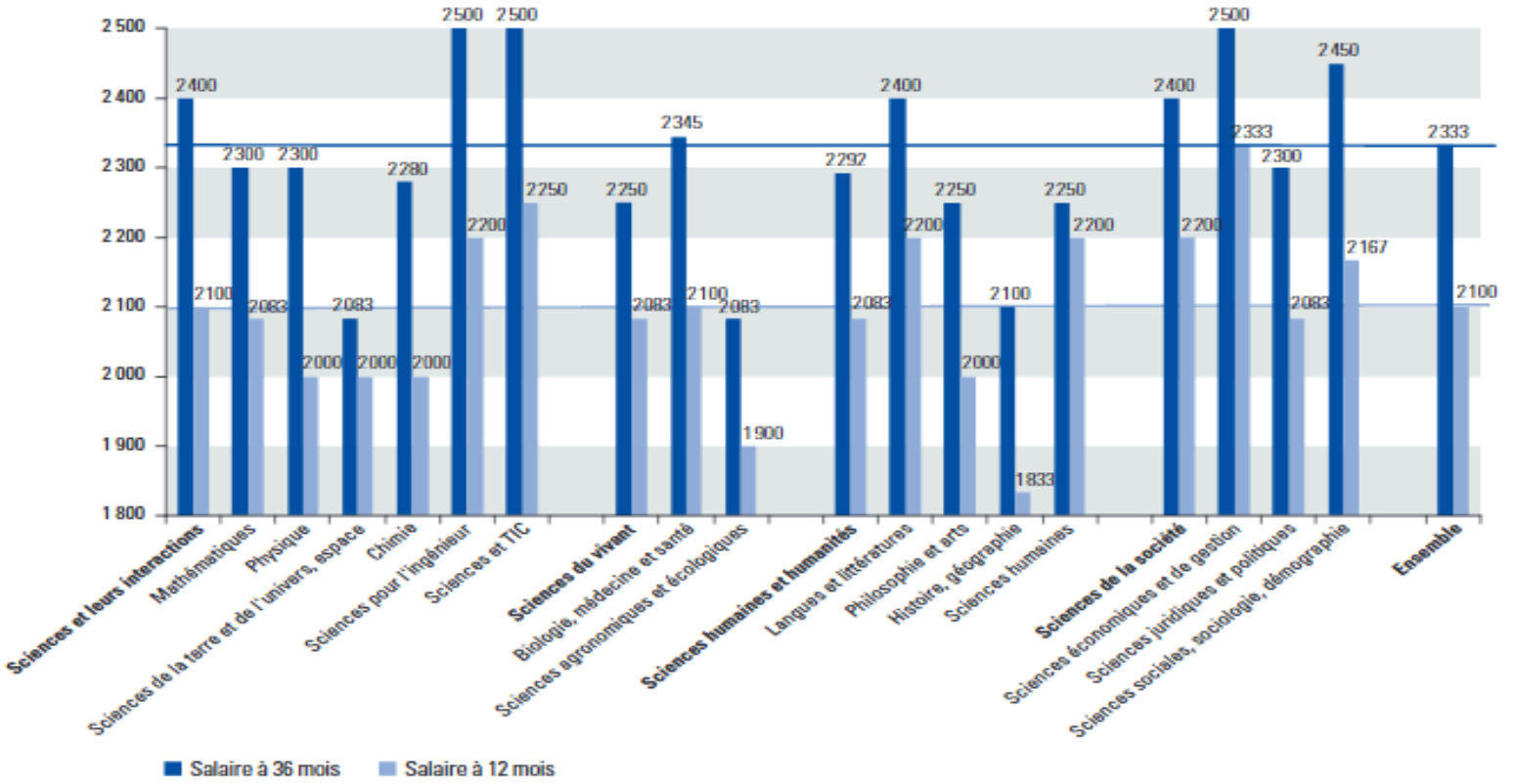
Docteurs /Doctorants
4.stratégie de recherche d'emploi

00/00/0000

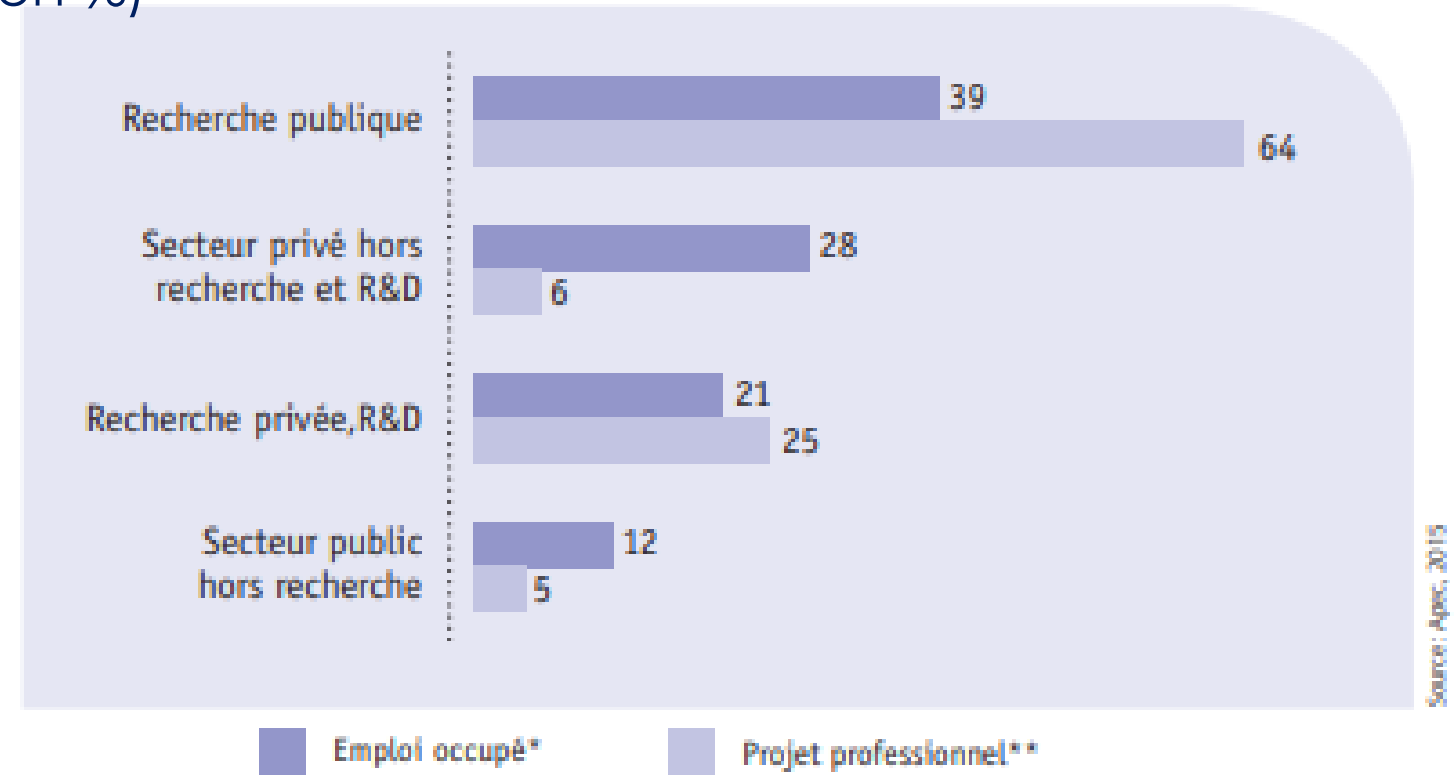
apec

- Nombre de mois passés au chômage par discipline

GRAPHIQUE 1 - Salaire mensuel net médian des docteurs par discipline à 12 (n+1) et 36 (n+3) mois



- Secteur d'activité de l'emploi occupé 4 à 6 ans après la thèse (en %)



* Base : docteurs en emploi

** Base : ensemble des docteurs ayant un projet professionnel

Docteurs /Doctorants

4.l'analyse du marché et les outils à votre disposition

apec

Les outils généralistes

AMC²

- Des données en fonction des métiers, lieux et secteurs concernant les entreprises et les offres dédoublonnées diffusées sur Apec.fr et sur les candidats ayant répondu à ces offres
- Des résultats pour 110 familles allant du national, aux régions et jusqu'aux 320 zones d'emploi

Data Cadres

- Des données en fonction des métiers, régions/zones d'emplois sur les prévisions de recrutement, les conditions d'embauche, les candidats et les canaux de recrutement
- Un choix parmi plus de 5 300 intitulés de poste et des résultats pour 110 familles de métiers
- Des résultats allant du national jusqu'aux 320 zones d'emploi

- Des données sur les offres diffusées sur apec.fr par trimestre et par région
- Les tendances de recrutement et leur répartition pour les zones d'emploi de la région
- Les principales fonctions recherchées et un focus sur les principaux métiers
- Les principaux secteurs qui recrutent

Les modules dynamiques des études

Simulateur de salaire Cadre

- Des informations sur les niveaux de rémunération des cadres en poste
- Des données issues de l'enquête annuelle menée par l'APEC sur la situation professionnelle et la rémunération des cadres
- 17 000 cadres représentatifs ont répondu à cette enquête

Où sont les opportunités d'emploi ?

- Des informations et graphiques dynamiques sur les prévisions de recrutement des entreprises par fonction, secteur ou région
- Des données issues de l'étude Apec annuelle sur les prévisions de recrutement
- 10 000 entreprises représentatives ont répondu à cette étude

Sourcing : analyser les pratiques efficaces

- Des informations sur les moyens de sourcing et les méthodes de sélection les plus efficaces utilisées par les recruteurs par secteur, fonction et taille d'entreprise
- Des données issues de l'enquête Apec annuelle « Baromètre sourcing cadres »
- 1 415 entreprises d'au moins 50 salariés ayant recruté au un moins un cadre

Quel job avec mon diplôme ?

- Des informations sur la situation des jeunes diplômés 12 mois après l'obtention de leur diplôme selon leur diplôme ainsi que les moyens d'accès à l'emploi selon les fonctions et les secteurs
- Des données issues du « Baromètre 2019 de l'insertion des Jeunes Diplômés »
- 1 500 jeunes ayant obtenu leur diplôme en 2017 ont répondu à cette étude

Merci pour
votre attention

Direction de la communication
51, boulevard Brune - 75014 Paris

Merci pour
votre attention

Direction de la communication
51, boulevard Brune - 75014 Paris