



UTILISER L'OUTIL DOCPRO POUR REALISER MON BILAN ET IDENTIFIER MA VALEUR AJOUTÉE

Une approche par destination

Rentrée pédagogique des doctorants – 21 et 22 janvier 2021

François Baty-Sorel – Gilles Baube 21 janvier 2021

gilles.baube@univ-poitiers.fr

**« Si tu veux intéresser quelqu'un à ta
personne,
intéresse toi d'abord à l'autre »**

Sagesse Chinoise



Plan de l'intervention



- I -Réaliser un bilan de compétences?
- II- Qu'est-ce que la compétence et qu'est-ce qu'être compétent ?
- III- De l'expérience à la compétence
- IV- Destination emploi
 - ✓ Compétences et emploi : recrutement et EPI
 - ✓ La logique du recruteur/positionnement du doctorant
 - ✓ Découvrons l'outil DocPro

I- Mais pourquoi et surtout pour quoi réaliser un bilan de compétences?

« Les hommes vivent dans un monde où ce sont les mots et non les actes qui ont du pouvoir, où la compétence ultime, c'est la maîtrise du langage »

» *L'élégance du hérisson (2006) Muriel Barbery*



Mais pourquoi et surtout pour quoi réaliser un bilan de compétences?

- **Prenez 15 secondes pour écrire le plus spontanément possible les mots qui vous viennent à l'esprit derrière**

Pourquoi ? :

Et

Pour quoi? :

- **Et faut il choisir plutôt l'un que l'autre dans notre démarche ?**



Ce n'est pas l'un ou l'autre, c'est l'un et l'autre : De la Causalité à la Finalité



**Un projet se construit au présent, en
prenant appui sur le passé, pour préparer
demain**



Mais pourquoi réaliser un bilan de compétences? Parce-que :

- Il est souvent difficile de parler de soi et encore plus de façon valorisante,
- Cela ne fait pas partie de notre éducation de notre culture et peut être de notre personnalité,
- Nous avons parfois plus tendance à voir et dire ce qui ne va pas, que ce qui va,
- Bien souvent, nous ne pensons pas à associer expériences et compétences et à illustrer la compétence par de l'expérience,
- Nous n'avons pas pris le temps de réfléchir à notre niveau de maîtrise de la compétence.....



Mais pour quoi réaliser un bilan de compétences?



- Pour être acteur de son projet
- Pour être performant dès ses premiers entretiens. Il est préférable d'être centré sur l'autre, ses attentes.
- Pour vous approprier votre parcours, le relire avec d'autres filtres, d'autres mots.
- Identifier ce qui a plu, part plaisir et intérêt
- Il vous sera plus facile de parler de vous après être passé par l'écrit, surtout pour les personnes plus introverties...

» « Il vaut mieux penser le changement que changer le pansement » Pierre Dac





II- Qu'est-ce que la compétence et qu'est-ce qu'être compétent ?



Il ne faut pas confondre instruction, culture générale et compétence professionnelle. f2

(Lionel Jospin)

qq citations

Définitions et regards complémentaires

Diapositive 9

f1 f.batysorel@outlook.fr; 11/01/2021

f2 f.batysorel@outlook.fr; 11/01/2021



Qu'est ce que la compétence en GRH ?

Définition de Jean-Marie Peretti

« La compétence est une capacité à mobiliser une combinaison spécifique de **connaissances, savoir-faire et aptitudes**, pour atteindre un niveau de performance donné »



Connaissances - Savoir-faire - Aptitudes

Les **connaissances**, qui peuvent être théoriques ou pratiques, sont acquises en formation initiale et continue.

Les **savoir-faire** résultent d'un apprentissage en situation par expérimentation.

Les **aptitudes (capacités)** sont des caractéristiques personnelles stables, qui se développent tout au long de l'histoire de l'individu.



Qu'est-ce qu'être compétent ?

par François-Marie Gérard (Psychopédagogue)

« Quelqu'un est compétent quand, placé dans des **situations** qui impliquent de résoudre un certain type de **problèmes** ou d'effectuer un certain nombre de **tâches complexes**, il est capable de **mobiliser efficacement les ressources pertinentes** pour les résoudre ou les effectuer, en cohérence avec **une certaine vision de la qualité** »

Qu'est ce qu' être compétent ?



Pour Guy Le Boterf

Être compétent, « **c'est mettre en œuvre une pratique professionnelle par rapport aux exigences d'une situation, tout en mobilisant une combinatoire appropriée de ressources** »

Il faut donc :

- distinguer et relier «**être compétent**» et «**avoir des compétences**»
- passer d'un raisonnement en terme de liste à un raisonnement en **terme de lien**

Identifier ses compétences c'est bien, >>> savoir agir avec compétence est essentiel

- «...Un professionnel compétent, non seulement mobilise des ressources, mais **se fixe des objectifs, agit, décide, arbitre, choisit, priorise....** »
- « On fait confiance à un professionnel, non seulement s'il possède et met en œuvre différents types de savoirs, mais **s'il agit de façon pertinente.** »

Guy le Boterf



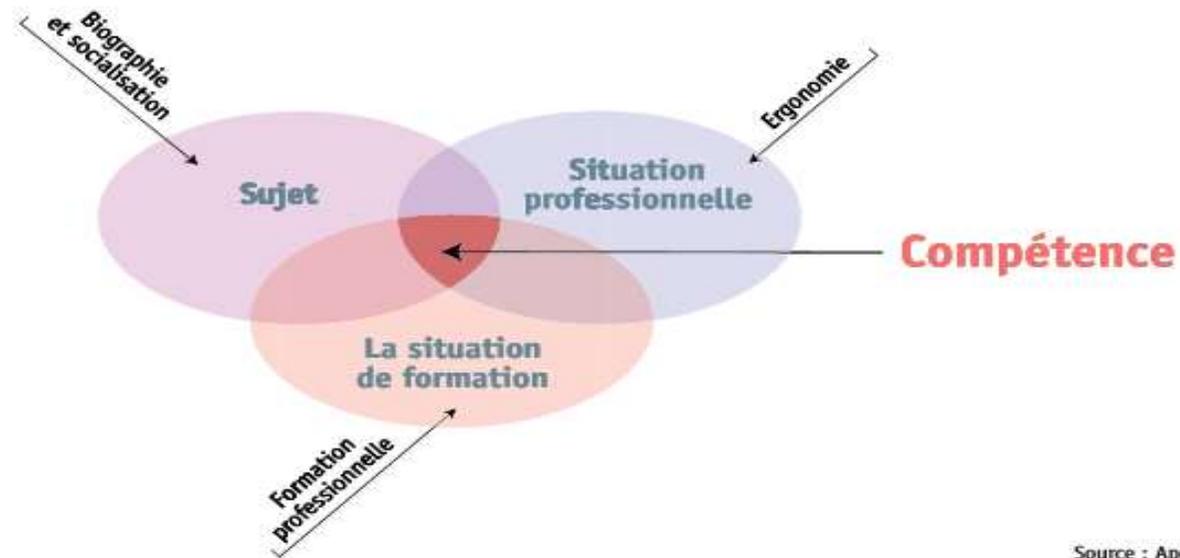
La compétence c'est un savoir agir

Savoir-mobiliser
+ Savoir-intégrer
+ Savoir-transférer
= Savoir-Agir

La compétence est au carrefour de trois domaines :

- le sujet;
- la situation professionnelle;
- la situation de formation.

C'est un processus plus qu'un état.



Source : Apec

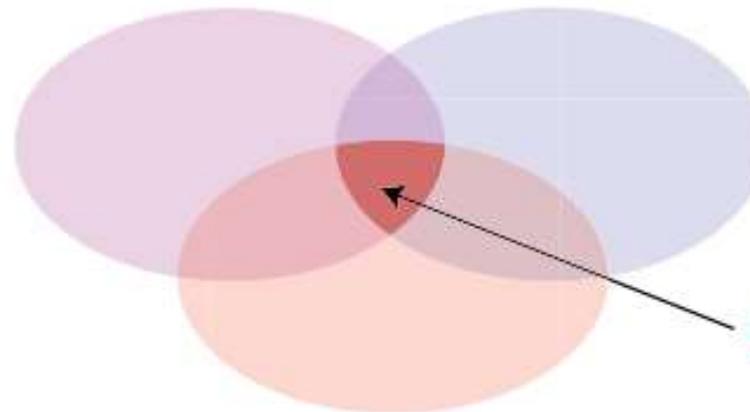
Agir avec compétence



« Il ne sert à rien d'avoir des compétences si l'on ne peut pas « Agir avec compétence »

Savoir Agir
Formation
Entraînement
Représentations pertinentes
Situations professionnalisantes

Pouvoir Agir
Organisation du travail
Contexte facilitateur
Attribution
Réseaux de ressources



Vouloir Agir
Avoir du sens
Image de soi & confiance
Reconnaissance
Contexte incitatif

Le résultat attendu

Source : Apec

III- De l'expérience à la compétence



« Le réel de l'expérience échappe à ceux auxquels elle appartient »

Yves Clot – 1999

Expérience première

Expérience seconde



Alex Lainé – 2005

« L'expérience peut être vécue, acquise, comprise, validée, transmise.

On distingue l'expérience première qui est de l'ordre du vécu, non formalisée, non explicitée, de l'expérience seconde, résultant d'un travail de réflexion, de verbalisation, de traduction en termes de concepts »

Alex Lainé est philosophe de formation, docteur en sciences de l'éducation



Le retour réflexif

« Faire un retour réflexif sur son expérience consiste à revenir en arrière sur les faits des actions, des évènements vécus, pour les mettre à distance afin d'en tirer une connaissance porteuse de nouvelle signification, cela exige une prise de conscience de ce qui jusqu'alors était automatique et souvent sans signification »

Jennifer Kezic

La posture d'accompagnateur



Pour Guy Le Boterf, le retour réflexif construit et/ou renforce la compétence par la prise de recul et la mise en mots.

Ce retour ne se fait pas spontanément. Pour parvenir à la formulation, un accompagnement, une médiation est souvent nécessaire.

Pour cela appuyez-vous sur les personnes compétentes qui vous entourent, encadrants, Gilles Baube ...



IV- Destination emploi

Public comme privé,

**il n'y a pas de valeur ajoutée
sans marché**



Rappelez vous la diapo de départ

« développez une approche par destination »

- **Quels sont les secteurs qui recrutent?
Public/Privé/Associatif...National,
International**
- **Quels sont leurs besoins?**
- **Quelles sont les tendances du moment ?**
- **En quels termes sont ils exprimés ? (Effet mode)...**



Utilisez les sources qui vous sont proposées.

- Les fiches fonction APEC
- Les fiches ROME
- La/Les fiches RNCP
- Les offres sur le site de l'ABG
- <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs>
- Les sites des sections CNU
- Les réseaux sociaux : LinkedIn....

Un nouveau cadre de références commun :

La fiche RNCP : Les compétences d'un docteur

(arrêté, promulgué le 22 février 2019)

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



Liste des activités visées par le diplôme, le titre ou le certificat : 6 blocs de compétences



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



Mais gardez en tête cette « évidence »

~~DOCTORAT
=
EMPLOI~~

EMPLOI =

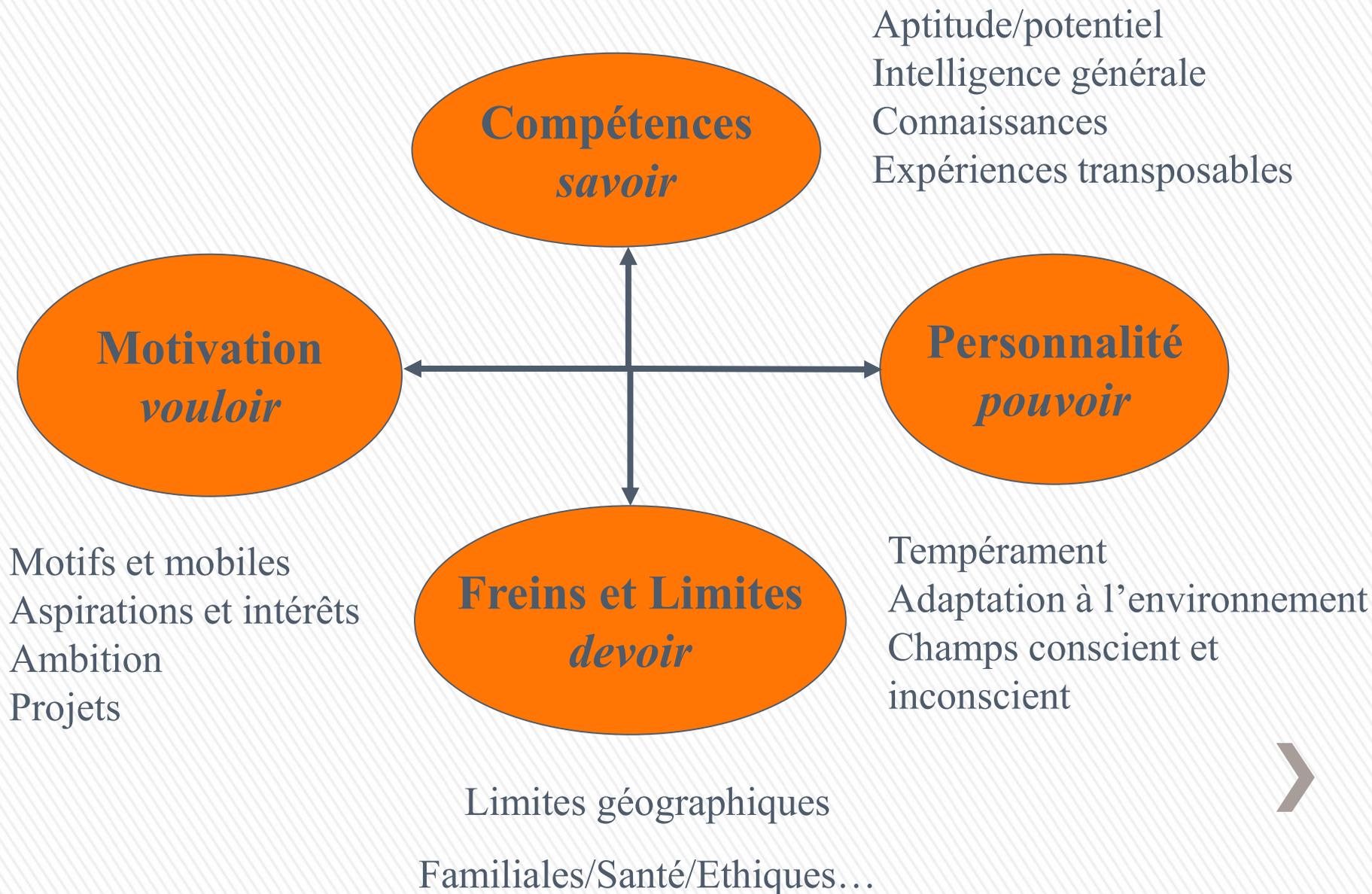
Niveau de formation

Ou diplôme

+

- **Qualités personnelles et relationnelles**
- **Aptitudes/Compétences**
- **Culture générale**
- **Au clair sur vos valeurs**
- **Une motivation exprimée**

LES 4 COMPOSANTES D'UN CANDIDAT



Le metier approche par quatre parametres de compétence : CSI/EPI

Les savoirs

Connaissances générales
Savoirs spécialisés
Maîtrise des langages
Maîtrise des concepts

Les savoirs évoluer

Adaptabilité
Mobilité
Aptitude à être formé
Potentiel

**Les compétences
approchées
par le métier**

Les savoir-faire

Technicité
Expérience nécessaire
Adaptation à un type
d'activité
Maîtrise des
technologies
spécifiques

Les savoir- être

Savoir diriger
Savoir organiser
Savoir décider
Savoir contrôler
Savoir communiquer



« La compétence n'est évaluable que lors de sa mise en œuvre »

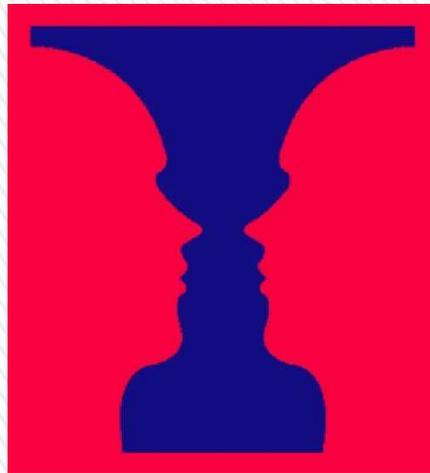


Management Lesson

Never start a project unless all resources are available



Ne vous laissez pas enfermer dans une image stéréotypée du chercheur



» Vous êtes avant tout un professionnel qui a su passer d'une solide formation de généraliste à l'expertise en peu de temps et en pilotant un projet dans un contexte donné et bien souvent avec de nombreuses autres expériences à valoriser.

» **Info récente : Recrutement les atouts du docteurs- ABG**



» Deux outils à votre disposition sur Poitiers

» **Docpro** : Outil créé par la CPU, l'ABG et le MEDEF en février 2015

Au 30 septembre 2020 DocPro c'était :

- 7 300 doctorants/docteurs
- 200 responsables académiques
- 160 recruteurs

» **Le PEC** : Portefeuille d'Expériences et de Compétences

le PEC aujourd'hui c'est 30 universités membres >
245 000 utilisateurs 5700 accompagnateurs

DOCPRO en quelques mots

» Quels sont les objectifs de DocPro ?

- faire progresser l'idée qu'un docteur, formé par la pratique de la recherche scientifique, est un professionnel doté de toutes les compétences et qualités humaines nécessaires pour satisfaire les attentes des entreprises ;
- rapprocher les mondes de la recherche et de l'entreprise en développant un vocabulaire partagé ;
- faciliter la communication entre les docteurs en mobilité professionnelle et les recruteurs.



Docpro : forces et points d'amélioration

Forces :

- » Un outil co-construit avec le monde socio économique**
- » Enrichissement et partage d'un vocabulaire professionnel commun aux deux acteurs.**
- » Des témoignages intéressants**
- » Outil de bilan réflexif et de communication**
- » Oblige à un effort de synthèse**



Docpro : forces et points d'amélioration

Points d'amélioration :

- » Pouvoir mettre en lien la/les compétences indiqué (es) dans la phase et l'argumentaire
- » Pouvoir se positionner sur deux phases si besoin
- » PB de moteur de recherche
- » Ne pas tolérer des profils non complétés



Quelques conseils avant de découvrir l'outil !

- » **Ecrivez à la forme directe**
- » **Chiffrez autant que possible**
- » **Attention aux fautes : 100% de forme, 100% de fond**
- » **N'hésitez pas à faire relire vos contenus pour être certain qu'ils sont compréhensibles.**

Cœur de métier /

Développement des compétences

Une expérience vécue qui illustre cette compétence :

- Présentation d'investisseurs privés, faisant parti de mon réseau professionnel et pour lesquels je réalise des missions ponctuelles, à ma directrice de thèse et aux porteurs du projet : maintien d'un lien et création de nouveaux liens notamment par l'élaboration d'un accord de confidentialité. Apport de perspectives au projet (brevet, start-up) et éventuellement à ma carrière. Développement de la capacité à communiquer avec le domaine privé.

Et maintenant allons découvrir l'outil

« Un homme sage ne se perd jamais de vue
s'il se connaît »

Montaigne

<http://www.mydocpro.org/fr>



Coralie ROBERT



Spécialiste en sociologie urbaine et inégalités environnementales

Passionnée des questions de société, je m'intéresse plus particulièrement aux domaines de l'habitat et de la mobilité. Je suis convaincue que la transition écologique doit se faire avec et pour tous.

- Gestion de l'information 1
- Expertise et méthodes 1
- Développement des compétences 2
- Communication 2
- Analyse, synthèse et esprit critique 1
- Intégrité 1



- Écoute et empathie 2
- Collaboration 2

- Conduite de projet 1
- Obtention et gestion des ressources financières 1
- Stratégie 2
- Gestion de l'activité et création de valeur
- Gestion du changement 2



Une jeune sociologue

Qualités personnelles et relationnelles / Communication



Une expérience vécue qui illustre cette compétence :

Communication des travaux de recherche auprès de publics variés : professionnels de l'action sociale, bailleurs sociaux, acteurs du domaine de l'énergie, jeunes chercheurs en sociologie urbaine

Production et réalisation de capsules vidéos auprès de l'ensemble des membres de mon centre de recherche autour des activités menées ou des méthodes de travail notamment. L'objectif était de vulgariser et communiquer auprès du public. Cette expérience m'a permis de développer des compétences à toutes les étapes : scénario, tournage vidéo (accompagné par l'équipe vidéo de l'ENSAPVS), mais également de montage.

J'ai également été mobilisée pour réaliser un témoignage vidéo sur les modalités de thèse au sein de la structure finançant ma recherche.

J'estime être parvenu à la **PHASE 2** de développement de cette compétence.

[Voir le détail de cette phase](#) ▼

- Communique avec des experts d'autres domaines en adaptant son langage, aux niveaux national et international.
- Maîtrise les techniques de communication dans divers contextes et sur différents supports.
- Communique efficacement à l'adresse d'un public diversifié et non-spécialiste.
- Sait animer une communauté professionnelle.
- Sensibilise et forme ses collaborateurs à l'usage des technologies numériques dans un objectif de communication.
- Est capable de travailler et d'animer un collectif dans au moins deux langues de grande diffusion dont l'anglais.

Charles, sur ta voiture ce n'est pas marqué voiture, mais quel plaisir d'avoir découvert ton DocPro



» **Dernière sollicitation et on vous lâche :**

» **Auriez vous envie d'aller plus loin?**

» **Pourquoi et pour quoi?**



» **D'autres thématiques vous intéresseraient?**

**Gilles et moi vous remercions et bon vent,
mais rappelez vous Sénèque**

**« Il n'y a de bon vent que pour celui qui
connait son port »**

