

De la compétence à l'emploi Valoriser son parcours par son e. portfolio

« Il vaut mieux penser le changement
que changer le pansement »
Francis Blanche

L'environnement de la formation doctorale évolue

François Baty-Sorel
DRED- Collège des Ecoles Doctorales – Lundi 20 janvier 2020

Une demande du ministère :
Deux extraits de l'arrêté de Mai 2016

- **Art. 2.** – Sous la responsabilité des établissements accrédités, **les écoles doctorales ou les collèges doctoraux organisent la formation des doctorants et les préparent à leur activité professionnelle à l'issue de la formation doctorale...(classique).....**



Nouveau Art. 15.

- – Au cours de leur cursus, les doctorants suivent des programmes de formation définis au 2° de l'article 3 du présent arrêté. Une formation à la pédagogie est dispensée lorsqu'elle concourt à l'activité ou au projet professionnel du doctorant.
- **Un portfolio du doctorant comprenant la liste individualisée de toutes les activités du doctorant durant sa formation, incluant enseignement, diffusion de la culture scientifique ou transfert de technologie, et valorisant les compétences qu'il a développées pendant la préparation du doctorat, est réalisé. Il est mis à jour régulièrement par le doctorant -**



Les fiches RNCP

- Inscription, dans le cadre de la loi de modernisation sociale, du doctorat au **registre national des certifications professionnelles (RNCP)** au plus haut niveau du cadre européen des certifications (niveau 8 - EQF)².
- Objectif : **permettre aux entreprises de mieux comprendre ce que fait le docteur**

Liste des activités - 6 blocs de compétences

- **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 recherche et développement d'études et prospective**
- **Veille scientifique et technologique à l'échelle internationale**
- **Formation et diffusion de la culture scientifique et technique**
- **Encadrement d'équipes dédiées à des activités de recherche et développement, d'études et prospective**

Alors pourquoi identifier ses compétences?

- **« Parce que se définir par un métier ou un diplôme ne suffit plus !** Les carrières professionnelles ne sont plus linéaires
- **Aujourd'hui 40 % des demandeurs d'emploi retrouvent un emploi qui ne correspond pas à leur métier antérieur,** et la tendance va s'intensifier.
- **Les recruteurs prennent déjà en compte des critères de qualités professionnelles liés à la motivation, à la polyvalence, à la gestion du stress, aux capacités relationnelles ou à l'autonomie par exemple.** Autant de compétences que Pôle emploi a intégrées dans ses grilles de recrutement. »

Le métier de « Chargé.e de recrutement »(APEC)

- **Il/elle recherche la meilleure adéquation entre les besoins en compétences et les profils des candidats. Il/elle travaille soit en entreprise, soit au sein d'un cabinet de conseil.**



Mais 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.

Mais 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 »



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. »

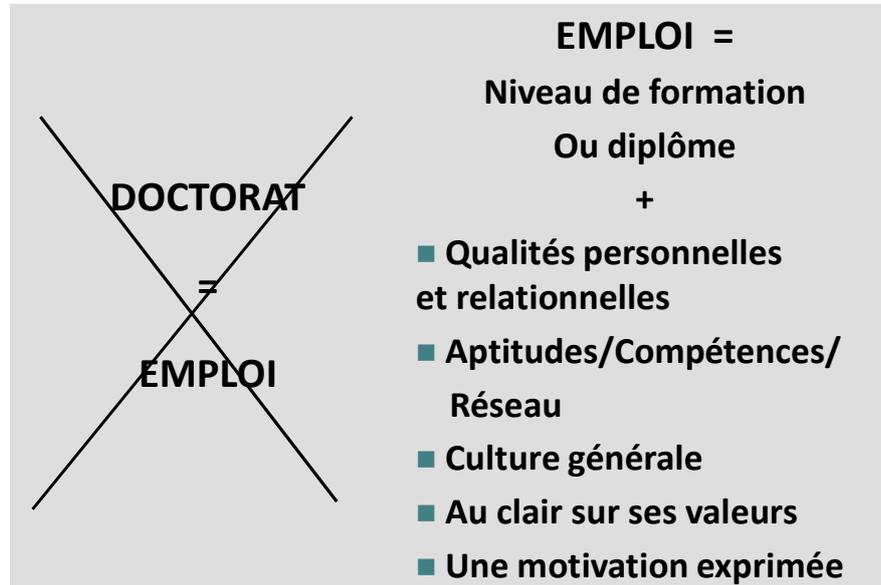
Guy le Boterf

L'INDIVIDU et LE RECRUTEUR

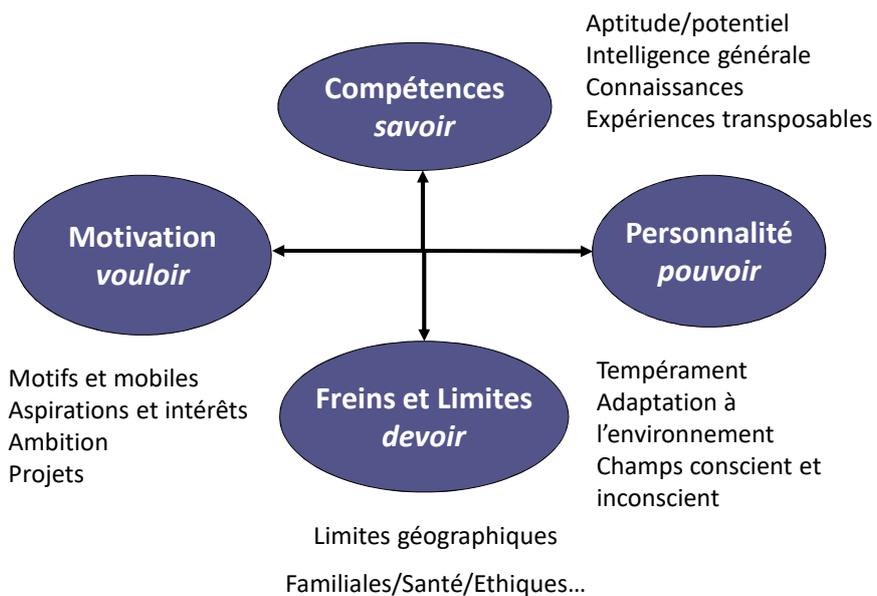
**Ce qui intéresse le recruteur
C'est la VALEUR AJOUTEE
que vous êtes susceptible
d'apporter**

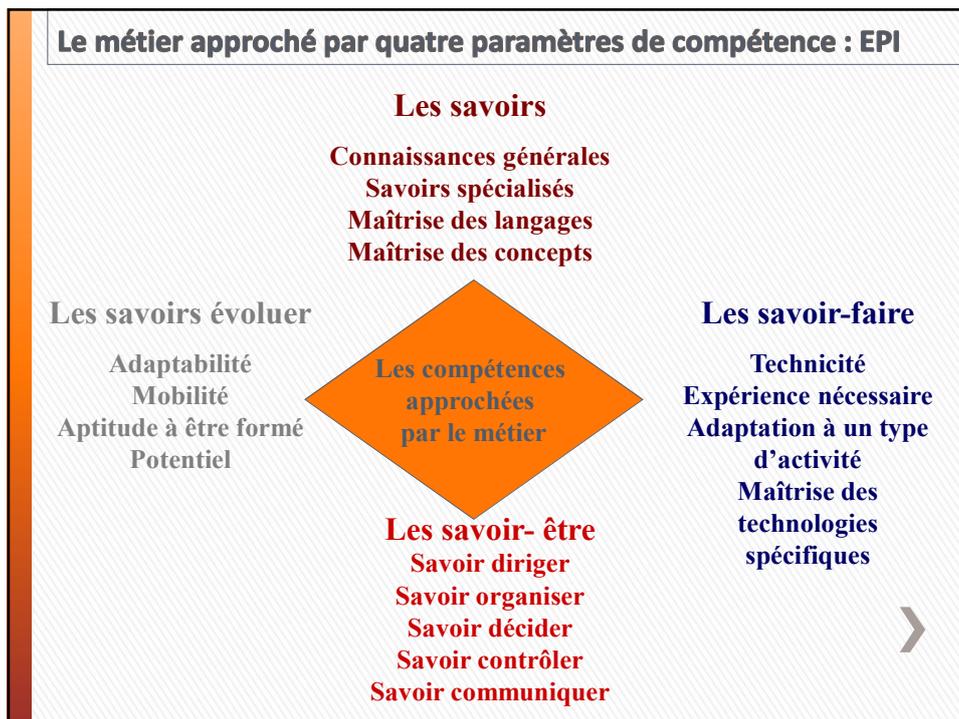


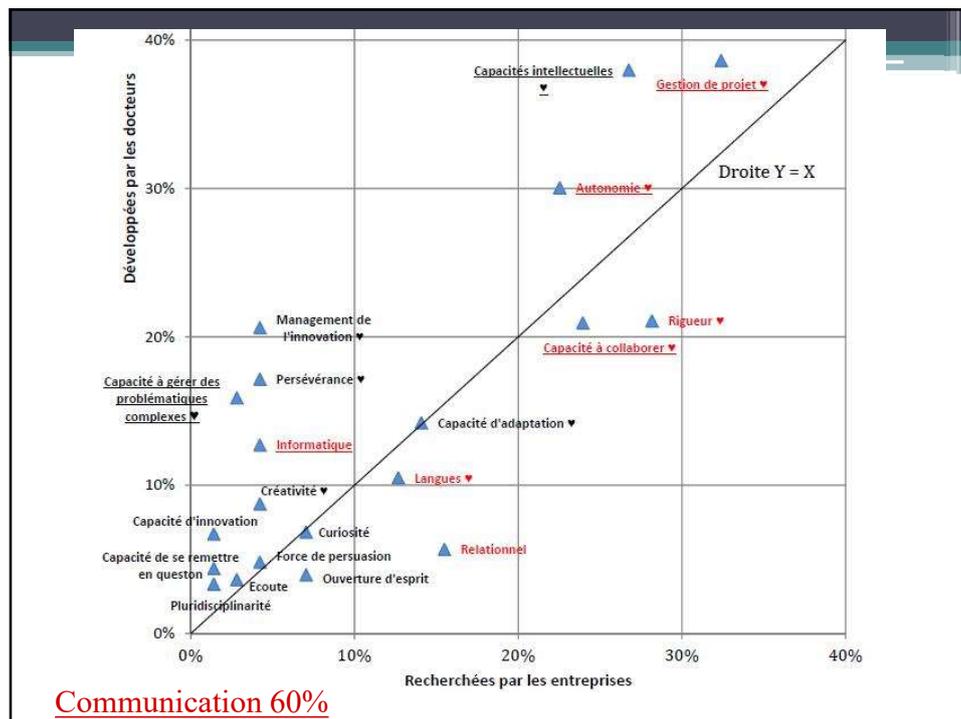
Donc une évidence à intégrer



LES 4 COMPOSANTES D'UN CANDIDAT







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

Deux outils différents :

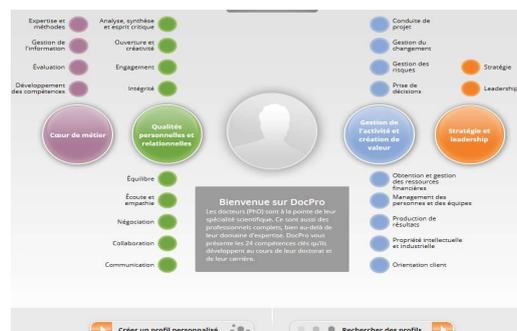
« Un portfolio du doctorant

- **comprenant la liste individualisée de toutes les activités du doctorant durant sa formation, incluant enseignement, diffusion de la culture scientifique ou transfert de technologie... »**

Un portefeuille de compétences

- « ...valorisant les compétences qu'il a développées pendant la préparation du doctorat... »

Le choix du Collège des Ecoles Doctorales a été de choisir l'outil DocPro



Ce qui a motivé ce choix :

DocPro est un outil :

- Accessible par internet n'importe où dans le monde sans contrainte d'URL et donc potentiellement sans limite temporelle.
- Conçu spécifiquement sur les compétences attendues des personnes ayant réalisé un doctorat.

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.**

Utilisez également les sources qui **sont accessibles** :

Les fiches fonction APEC

Les fiches ROME

Les offres sur le site de l'ABG

Les fiches de l'Andès + Votre guide pratique pour l'après doctorat en PDF

Merci de votre attention

« 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