



Colloque : les métiers du travail scientifique : images, valeurs, réalités et défis

La place des docteurs dans la société, l'entreprise et ailleurs

Dr. Barthélémy DURETTE, Adoc Talent Management

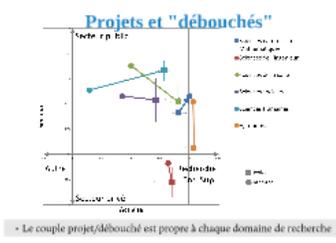


Adoc Talent Management
Adoc Talent Management est le premier cabinet en matière spécialisée dans le profil de carrière des docteurs.

Quels éléments limitent la poursuite de carrière des docteurs dans les entreprises ?

Les emplois de plus haut niveau à pourcentage de carrière de carrière des docteurs dans les entreprises se trouvent dans des domaines spécifiques qui leur confèrent un haut potentiel de carrière.

CAREER
EMPLOI



Take Home Messages

- Les docteurs développent des compétences techniques et transférables à haute valeur ajoutée
- Ces compétences leurs ouvrent des perspectives de carrières dans la recherche académique, en entreprise et ailleurs
- La représentation qu'ils ont de leur place dans la société peut varier beaucoup d'une population à une autre

Merci pour votre attention !

Pour aller plus loin :

- Etude CAREER (2012) www.adoc-tm.com/rapport.pdf
- Etude Emploi 2014 (2013) www.adoc-tm.com/2014rapport.pdf
- Durette B, M. Fournier et M. Lafon (2014) The core competencies of PhDs. Studies in Higher Education



**Colloque : les métiers du travail
scientifique : images, valeurs,
réalités et défis**

La place des docteurs dans la société, l'entreprise et ailleurs

Dr. Barthélémy DURETTE, Adoc Talent Management



Comprendre le monde,
construire l'avenir®

**centre
d'alembert**

Adoc Talent Management



Adoc Talent Management est le premier cabinet européen spécialisé dans la gestion de carrière des docteurs

Companies needs highly skilled creative talents able to "deal with a changing situation and not get paralyzed by it."

(The Global Talent Index, 2011)

"Doctoral graduates are well prepared to take up roles in driving complex changes in society"

(League of European Research Universities, 2011)

=> Notre rôle est de faciliter la poursuite de carrière des docteurs dans les entreprises

Pôle Recrutement

- **Recrutement: sourcing & évaluation**
- **Connaissance du doctorat et de la recherche académique**

Pôle Formation

- **Elaboration du projet professionnel**
- **Connaissance du marché de l'emploi**
- **Identification des compétences**

Pôle R&D:

- **Axe 1 : marché de l'emploi des docteurs**
- **Axe 2 : outils de gestion de carrière**

2 filiale :

Adoc Métis (Strasbourg)

Adoc Canada (Montreal)

Quels éléments limitent la poursuite de carrière des docteurs dans les entreprises ?

Certaines entreprises considèrent les docteurs uniquement comme des experts :

- Elles connaissent mal les compétences développées par les docteurs
- Elles connaissent mal leurs opportunités de carrière en dehors de la R&D

Les docteurs connaissent mal les opportunités de carrière dans les entreprises

- Ils se concentrent également sur les postes en R&D
- Ils ont parfois des difficultés à identifier (et donc à valoriser) leurs compétences et à se projeter dans les postes

Les projets du pôle R&D visent à promouvoir la poursuite de carrière des docteurs dans les entreprises en fournissant des données empiriques sur leurs compétences et leurs opportunités de carrière

Adoc Talent Management



Adoc Talent Management est le premier cabinet européen spécialisé dans la gestion de carrière des docteurs

Companies needs highly skilled creative talents able to "deal with a changing situation and not get paralyzed by it."

(The Global Talent Index, 2011)

"Doctoral graduates are well prepared to take up roles in driving complex changes in society"

(League of European Research Universities, 2011)

=> Notre rôle est de faciliter la poursuite de carrière des docteurs dans les entreprises

Quels éléments limitent la poursuite de carrière des docteurs dans les entreprises ?

Certaines entreprises considèrent les docteurs uniquement comme des experts :

- Elles connaissent mal les compétences développées par les docteurs
- Elles connaissent mal leurs opportunités de carrière en dehors de la R&D

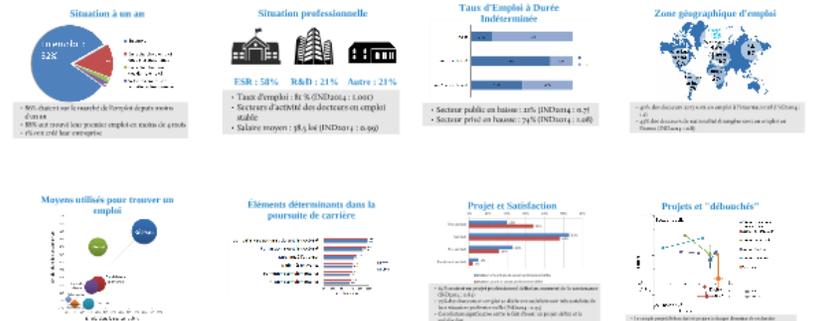
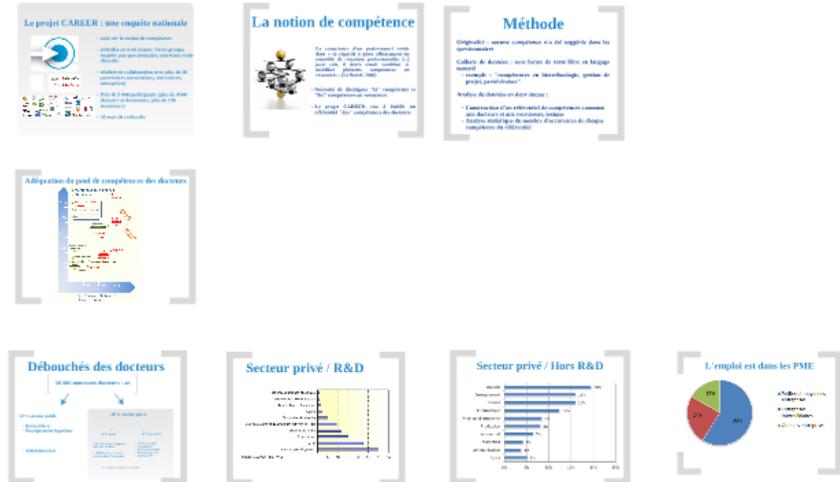
Les docteurs connaissent mal les opportunités de carrière dans les entreprises

- Ils se concentrent également sur les postes en R&D
- Ils ont parfois des difficultés à identifier (et donc à valoriser) leurs compétences et à se projeter dans les postes

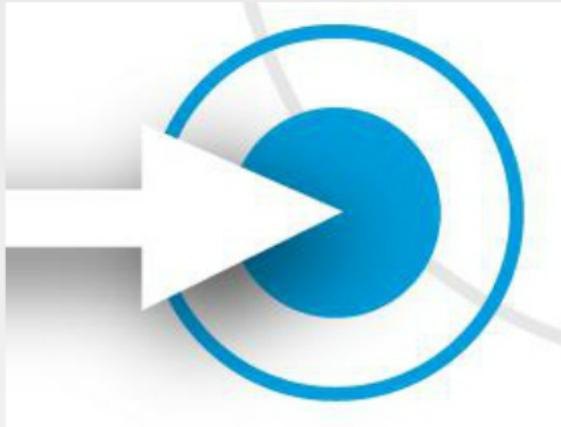
Les projets du pôle R&D visent à promouvoir la poursuite de carrière des docteurs dans les entreprises en fournissant des données empiriques sur leurs compétences et leurs opportunités de carrière

CAREER

EMPLOI



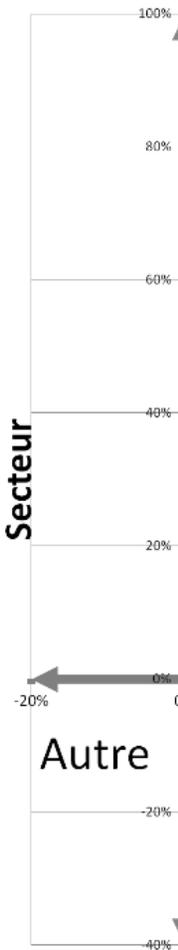
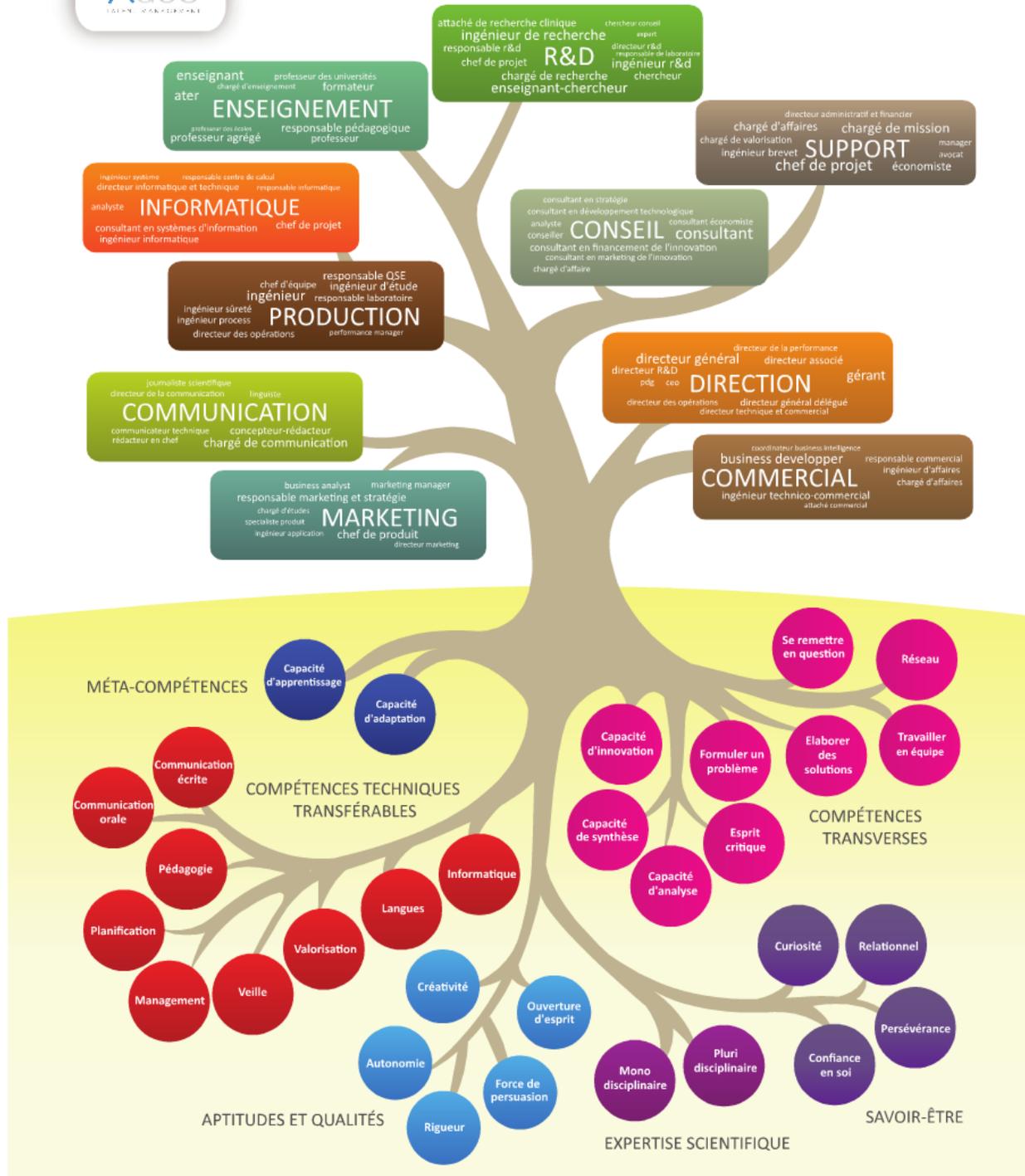
Le projet CAREER : une enquête nationale



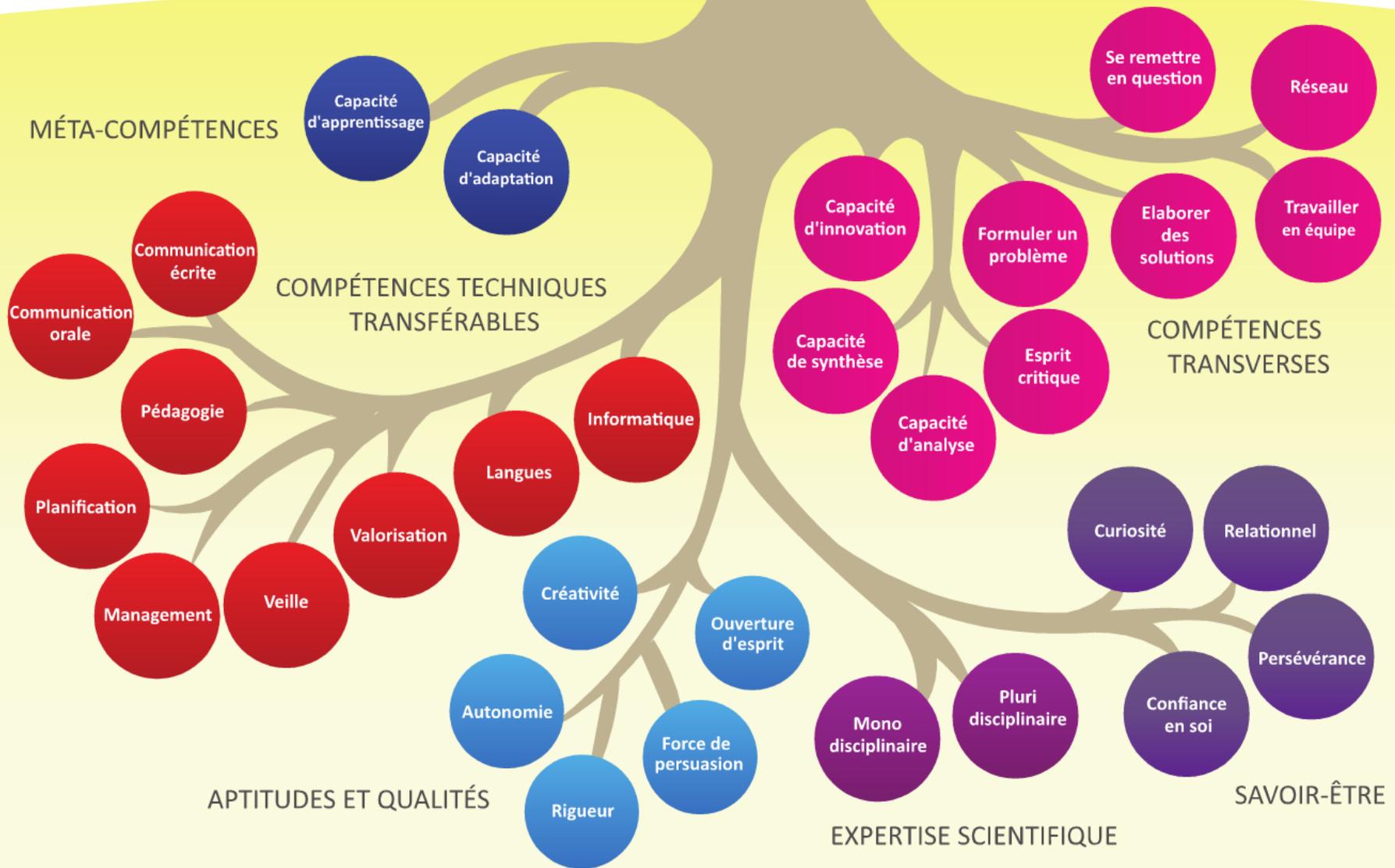
- axée sur la notion de compétence
- articulée en trois étapes : focus groups, enquête par questionnaire, entretiens semi-directifs
- réalisée en collaboration avec plus de 30 partenaires (associations, institutions, entreprises)
- Près de 5 000 participants (plus de 4500 docteurs et doctorants, plus de 140 recruteurs)
- 18 mois de recherche



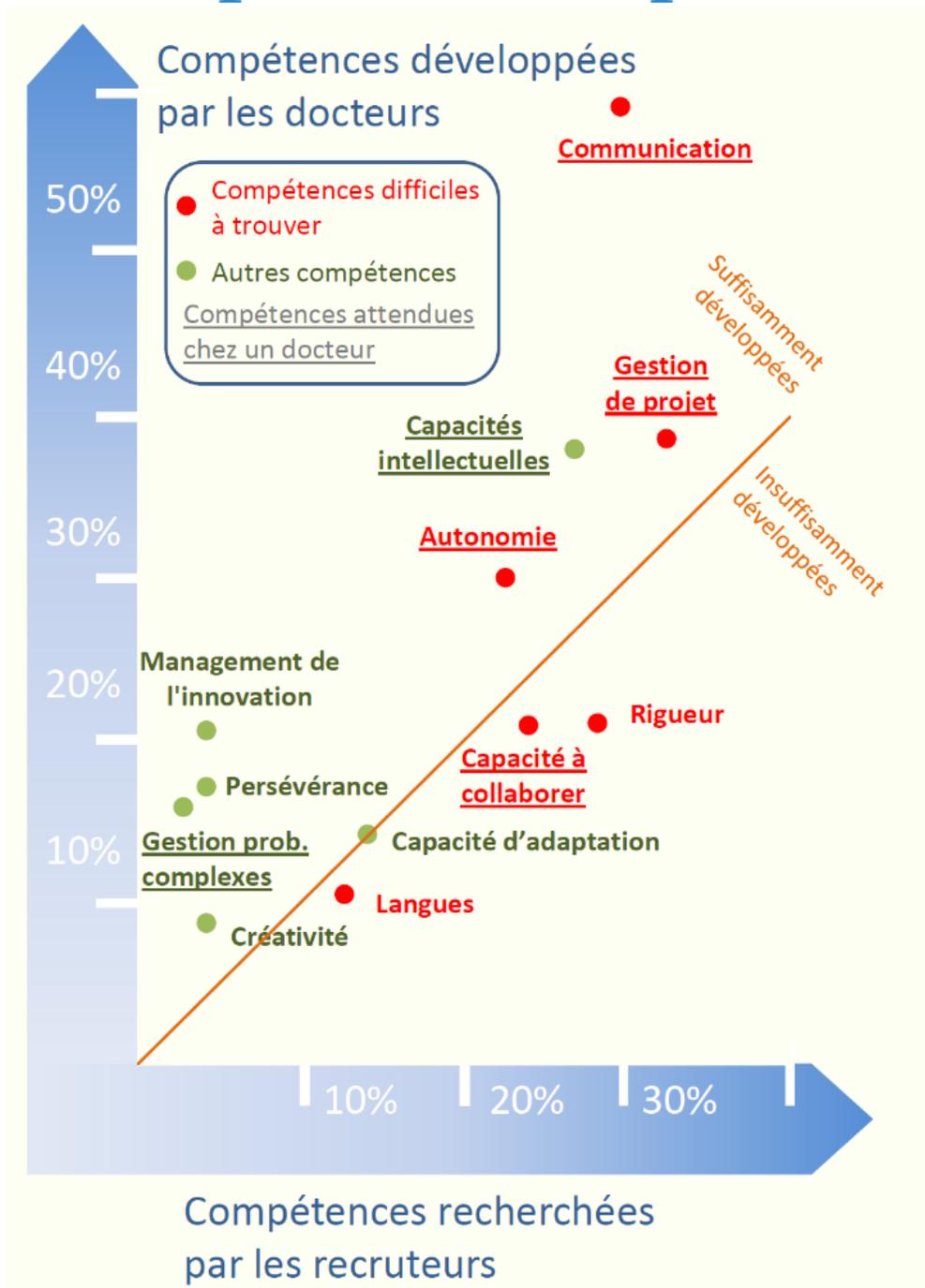
DOCTEURS: DE MULTIPLES COMPÉTENCES, DES MÉTIERS VARIÉS !



• Le couple p



Adéquation du pool de compétences des docteurs





DOCTEURS: DE MULTIPLES COMPÉTENCES, DES MÉTIERS VARIÉS !



Capacité

Se remettre
en question

Réseau

Adoc Talent Management



Adoc Talent Management est le premier cabinet européen spécialisé dans la gestion de carrière des docteurs

Companies needs highly skilled creative talents able to "deal with a changing situation and not get paralyzed by it."

(The Global Talent Index, 2011)

"Doctoral graduates are well prepared to take up roles in driving complex changes in society"

(League of European Research Universities, 2011)

=> Notre rôle est de faciliter la poursuite de carrière des docteurs dans les entreprises

Quels éléments limitent la poursuite de carrière des docteurs dans les entreprises ?

Certaines entreprises considèrent les docteurs uniquement comme des experts :

- Elles connaissent mal les compétences développées par les docteurs
- Elles connaissent mal leurs opportunités de carrière en dehors de la R&D

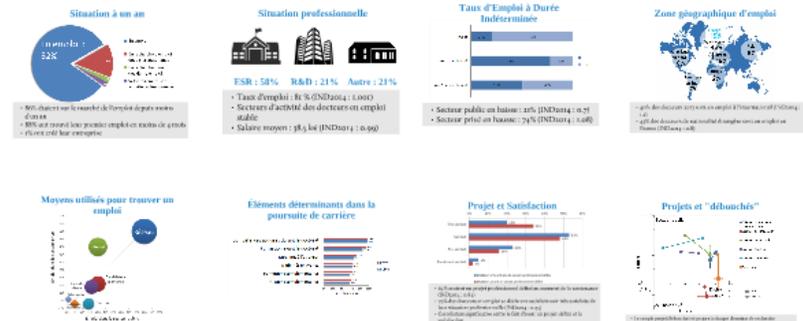
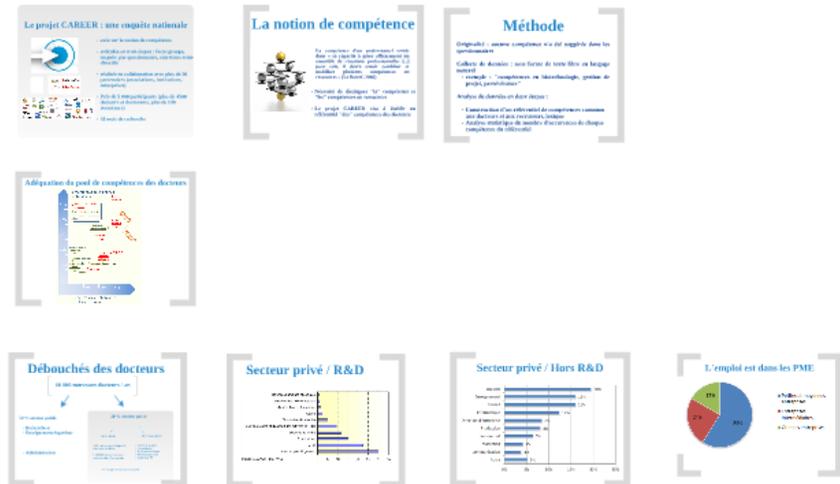
Les docteurs connaissent mal les opportunités de carrière dans les entreprises

- Ils se concentrent également sur les postes en R&D
- Ils ont parfois des difficultés à identifier (et donc à valoriser) leurs compétences et à se projeter dans les postes

Les projets du pôle R&D visent à promouvoir la poursuite de carrière des docteurs dans les entreprises en fournissant des données empiriques sur leurs compétences et leurs opportunités de carrière

CAREER

EMPLOI



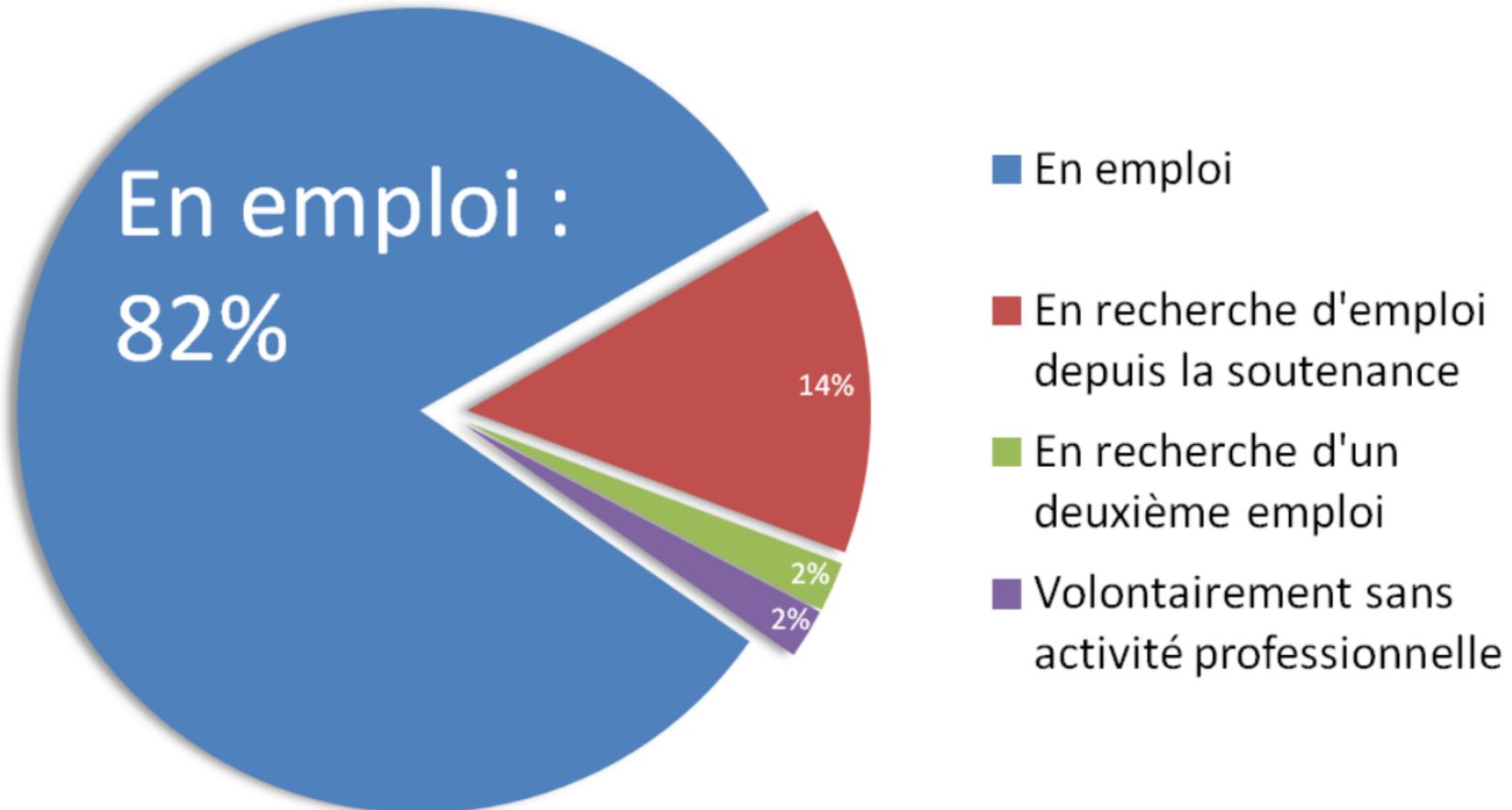


Emploi 2013, 2014, 2015

La poursuite de carrière des docteurs récemment diplômés



Situation à un an



- 86% étaient sur le marché de l'emploi depuis moins d'un an
- 88% ont trouvé leur premier emploi en moins de 4 mois
- 1% ont créé leur entreprise

Situation professionnelle



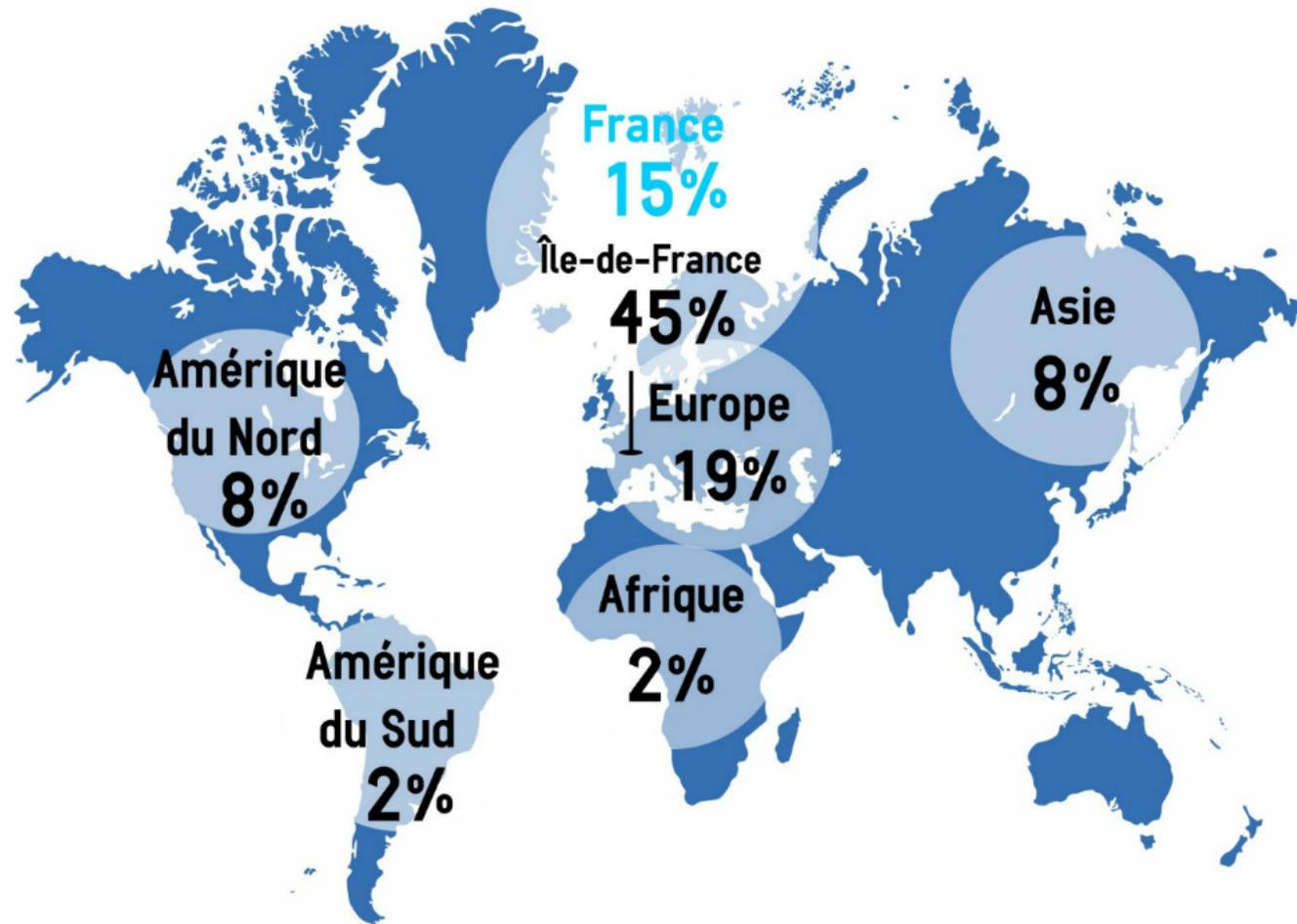
ESR : 58%

R&D : 21%

Autre : 21%

- Taux d'emploi : 81 % (IND2014 : 1.001)
- Secteurs d'activité des docteurs en emploi stable
- Salaire moyen : 38.5 k€ (IND2014 : 0.99)

Zone géographique d'emploi



- 40% des docteurs 2013 sont en emploi à l'international (IND2014 : I.I)
- 43% des docteurs de nationalité étrangère sont en emploi en France (IND2014 : 0.8)

Éléments déterminants dans la poursuite de carrière

Compétences acquises durant le doctorat

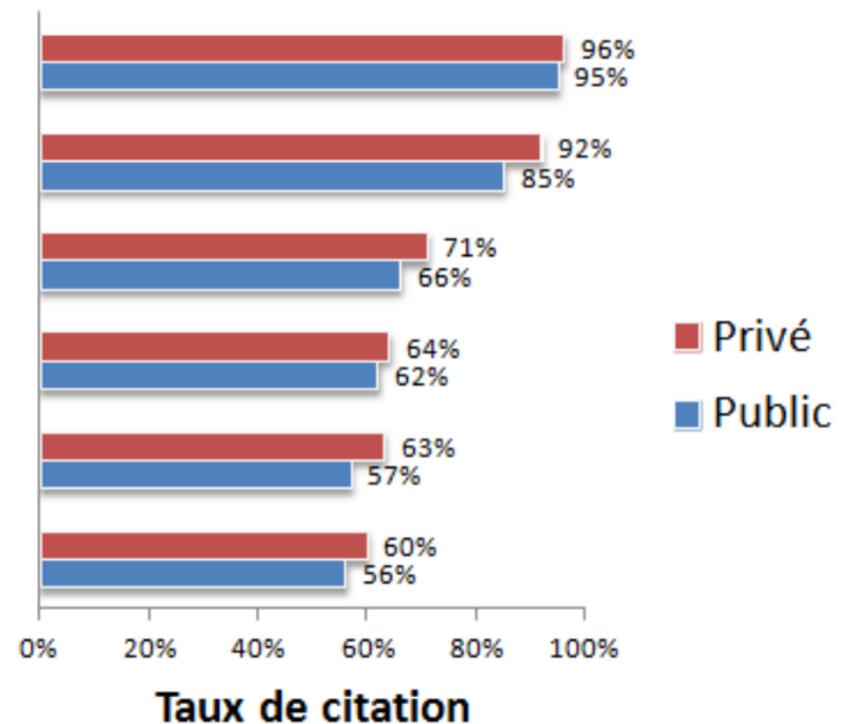
Formation avant le doctorat

Mobilités à l'étranger

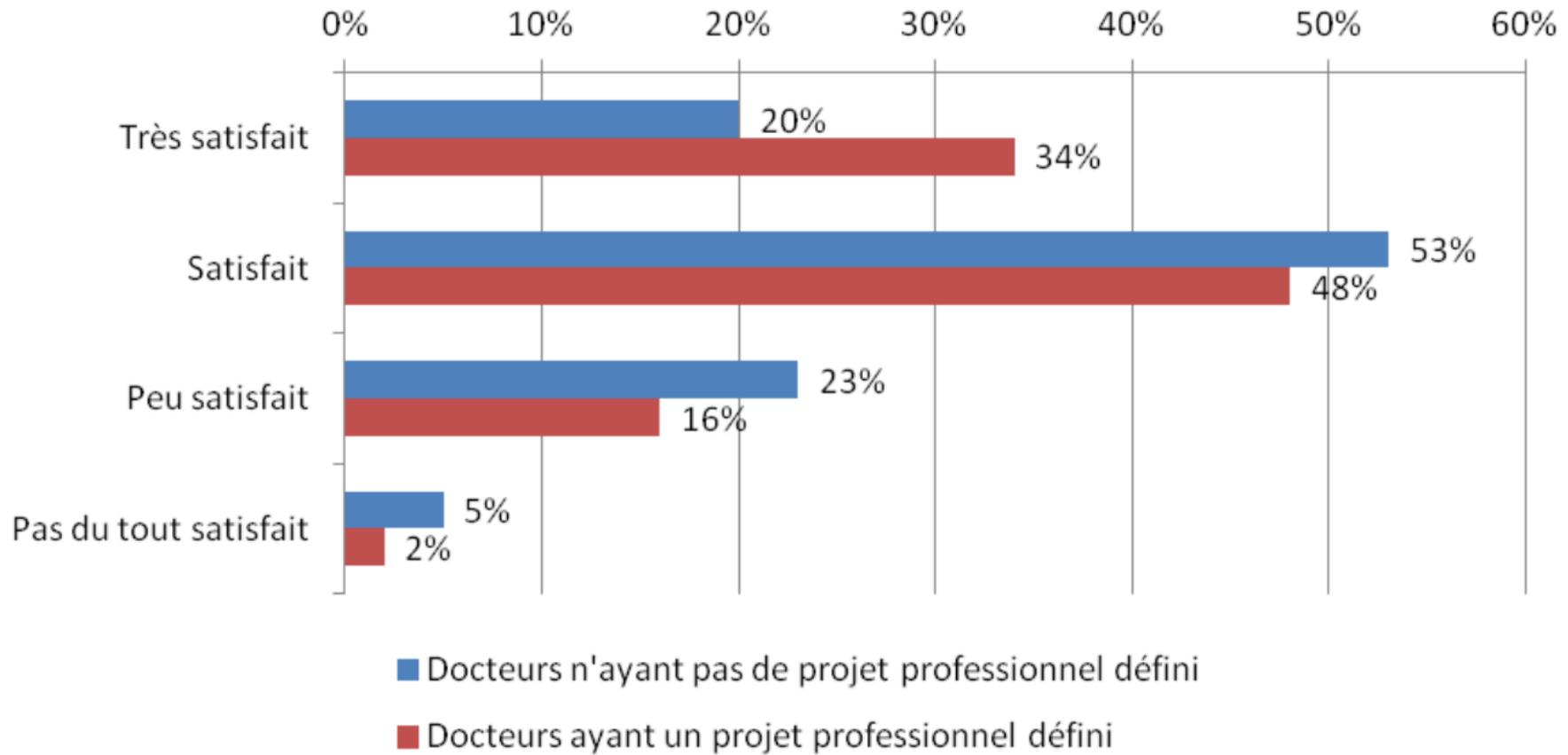
Mobilités en France

Formations complémentaires

Missions complémentaires

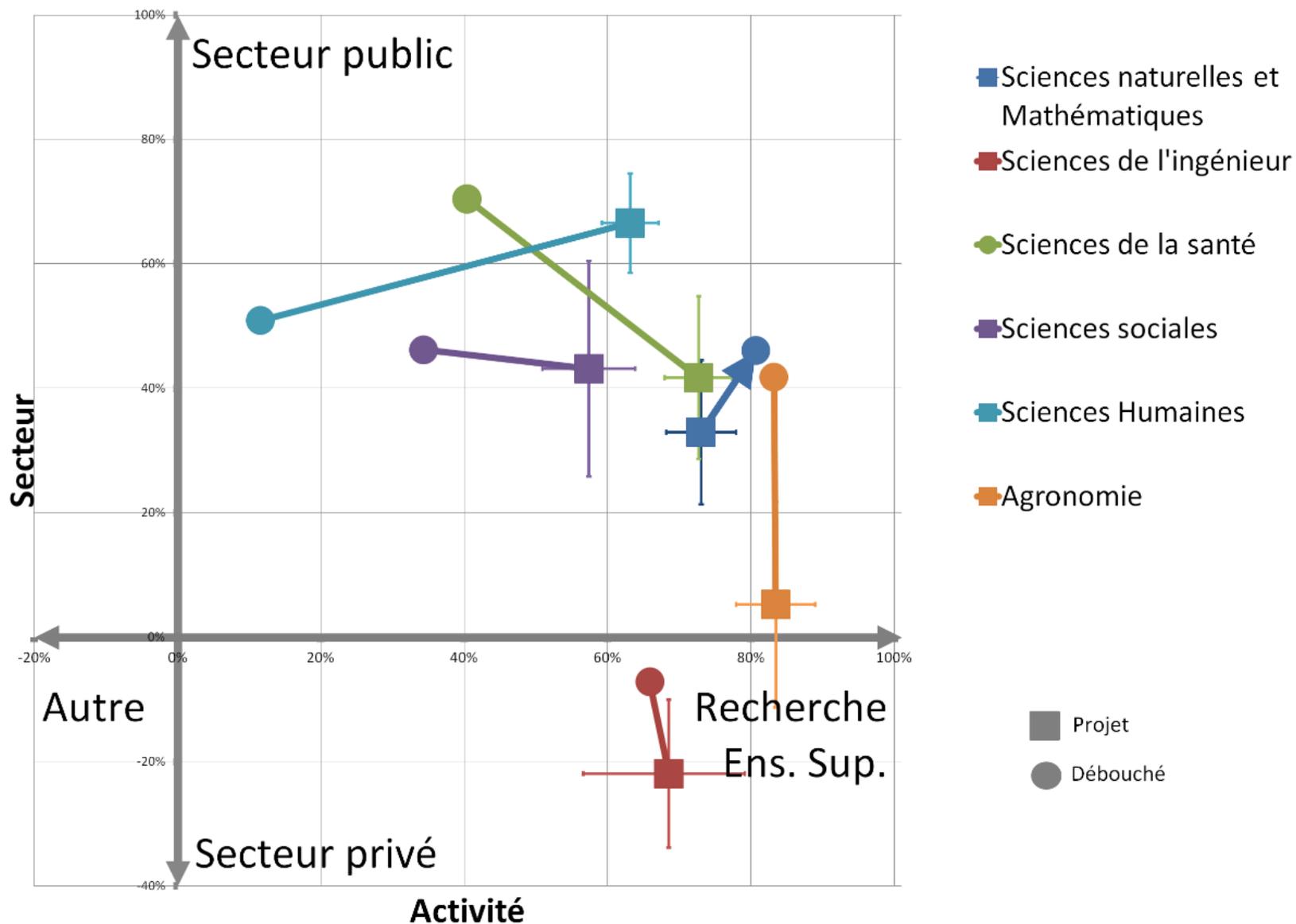


Projet et Satisfaction



- 64% avaient un projet professionnel défini au moment de la soutenance (IND2014 : 0.84)
- 79% des docteurs en emploi se déclarent satisfaits voir très satisfaits de leur situation professionnelle (IND2014 : 0.95)
- Corrélation significative entre le fait d'avoir un projet défini et la satisfaction

Projets et "déboutés"



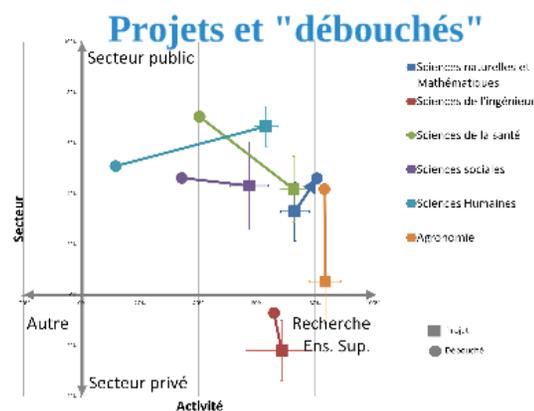
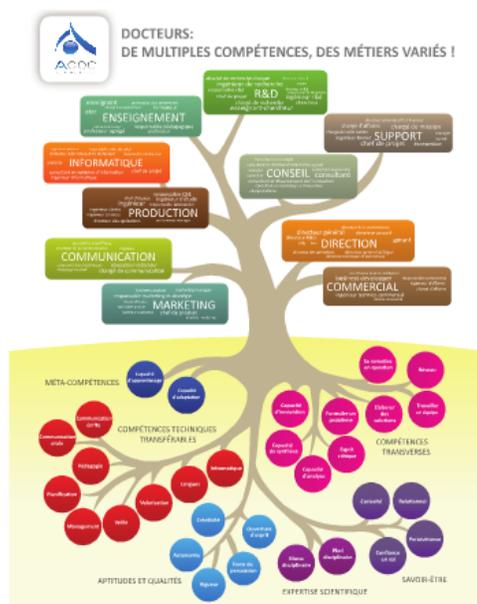
- Le couple projet/débouché est propre à chaque domaine de recherche

Take Home Messages

Les docteurs développent des compétences techniques et transférables à haute valeur ajoutée

Ces compétences leur ouvrent des perspectives de carrières dans la recherche académique, en entreprise et ailleurs

La représentation qu'ils ont de leur place dans la société peut varier beaucoup d'une population à une autre



• Le couple projet/débouché est propre à chaque domaine de recherche

Take Home Messages

Les docteurs développent des compétences techniques et transférables à haute valeur ajoutée

Ces compétences leur ouvrent des perspectives de carrières dans la recherche académique, en entreprise et ailleurs

La représentation qu'ils ont de leur place dans la société peut varier beaucoup d'une population à une autre

Merci pour votre attention !

Pour aller plus loin :

- Etude CAREER (2012) www.adoc-tm.com/rapport.pdf
- Etude Emploi 2014 (2013) www.adoc-tm.com/2014rapport.pdf
- Durette B, M. Fournier et M. Lafon (2014) The core competencies of PhDs. Studies in Higher Education

Nos clients

Industrie



Conseil



PME innovantes



Soutien innovation/Associatif/Institutionnels

