



Sommaire

- Edito..... 1
- L'expression du pool de compétences des docteurs. 1
- Les compétences recherchées par les recruteurs en dehors du pool de compétences des docteurs..... 2
- Partenaire à l'honneur : Le Réseau Biotechno 2
- Agenda..... 1
- Offres d'emploi..... 2

Agenda

Evénements où nous serons présents :

- > 2 mai, Paris
Présentation des résultats du projet CAREER, université Paris 11
- > 4 mai, Paris
Participation aux doctoriales Mines Paris Tech
- > 28 juin, Paris
Journée Biotechno

◆ Edito

Chers lecteurs,

Ce mois-ci, **Adoc Talent Management** consacre son nouveau numéro aux résultats des entretiens semi-directifs réalisés dans le cadre du projet CAREER.

Le projet CAREER, (Compétences pour renforcer l'Attractivité Réciproque entre docteurs et Entreprises) a été créé autour d'un consortium public/privé de 32 partenaires dans le but de mettre en évidence et de valoriser les compétences développées par les docteurs, aussi bien auprès des entreprises que de la société en général.

L'ensemble des résultats de l'étude, réalisée auprès d'environ 5 000 participants docteurs et entreprises, est maintenant disponible à l'adresse suivante : <http://competences-docteurs.fr>

Une dernière étape qualitative a ensuite été réalisée en aval de l'enquête quantitative afin de compléter et d'approfondir les données. Ainsi, 25 entretiens semi-directifs ont été effectués auprès de docteurs et de recruteurs. Vous trouverez donc dans cette nouvelle édition les principaux résultats de ces différents entretiens semi-directifs.

Toute l'équipe d'Adoc Talent Management vous souhaite une excellente lecture !

- ◆ [Notre site Internet](#)
- ◆ [Notre groupe Facebook](#)
- ◆ [Site compétences docteurs](#)

◆ L'expression du pool de compétences des docteurs

L'étude CAREER a mis en évidence qu'il existait un pool de compétences commun à tous les docteurs indépendamment de l'influence de certains facteurs (la discipline d'origine, l'antériorité de la soutenance de thèse, le mode et la source de financement de la thèse ainsi que les activités complémentaires).

En effet, les analyses statistiques ont montrées qu'il existait 13 compétences que nous avons nommées « cœur », chez tous les docteurs. **Si chaque compétence de cet ensemble n'est pas spécifique aux docteurs, c'est la réunion de toutes ces compétences chez tous les docteurs qui constitue leur spécificité.** (Ce pool de compétences cœur est consultable à la page 44 du rapport d'enquête à l'adresse suivante www.competences-docteurs.fr) et synthétisé sur la figure de droite.



Lors de ces entretiens semi-directifs :

=> **Les 13 compétences cœur des docteurs identifiées lors de l'enquête quantitative ont bien été évoqué par la majorité des participants.**

=> **Les recruteurs ont confirmé que ce pool de compétences était en adéquation avec leurs attentes.**

A) Les compétences les plus recherchées par les entreprises

A l'exception de la persévérance, l'ensemble du pool de compétences des docteurs a été évoqué comme étant recherché par les entreprises.

Dans ces entretiens semi-directifs, c'est l'expertise scientifique et technique qui apparaît de très loin comme la compétence la plus recherchée par les entreprises.

Néanmoins, il s'agit finalement de la compétence la moins valorisée par les docteurs, pourtant experts de leur domaine.

D'autres compétences de ce pool sont également très recherchées et très appréciées des recruteurs. Il en est ainsi concernant **la rigueur, les compétences en communication, les langues, le management de l'innovation, les capacités intellectuelles et la capacité d'adaptation.**



-Réf : ATM12016-

Chargé(e) de programme temps fréquence (H/F)

Adoc Talent Management recrute pour son client, laboratoire national de métrologie de premier ordre, un (e) **Chargé(e) de programme temps fréquence**.

- Réf : ATM11073 -

Pilote Conception Mécanique Open Rotor [CDI] (H/F)

Adoc Talent Management recrute pour son client, société leader sur les marchés de l'aéronautique, un(e) **Pilote Conception Mécanique Open Rotor**.

- Réf : ATM11052 -

Coordinateur(rice) de la Recherche [CDI] (H/F)

Adoc Talent Management recrute un(e) coordinateur(rice) de la recherche pour son client, start up en forte croissance dans le domaine du web communautaire et du développement durable

- Réf : ATM11122 -

Ingénieur spécialiste givrage (H/F)

Adoc Talent Management recrute pour son client, filiale d'un Groupe leader sur les marchés de l'aéronautique, un (e) **ingénieur spécialiste givrage**.

> Retrouvez toutes nos offres sur notre site :

www.adoc-tm.com/emplois.htm

> Envoyez-nous votre candidature spontanée à :

adoc-155666@cvmail.com

B) Des compétences insuffisamment valorisées par les docteurs

Si globalement ce pool de compétences a été autant mentionné comme étant développé par les docteurs, qu'attendu par les recruteurs, nous avons dans le cadre de cette phase qualitative relevé quelques écarts significatifs autre que l'expertise scientifique et technique. Certaines compétences ont en effet été davantage mentionnées comme recherchées par les

recruteurs que valorisées par les docteurs : **C'est le cas des langues, de la rigueur et de la capacité à collaborer.**

Certaines compétences, pourtant très attendues par les recruteurs, ne sont pas suffisamment valorisées par les docteurs. C'est notamment le cas de l'expertise scientifique et technique, de la rigueur, des langues et de la capacité à collaborer.

◆ Les compétences recherchées en dehors du pool de compétences des docteurs

A) L'importance du savoir-être dans le processus de recrutement

Si la phase qualitative a en grande partie confirmé les résultats du rapport d'enquête, certaines compétences ont tout de même été davantage évoquées lors des entretiens semi-directifs. En effet, en dehors du pool de compétences des docteurs, les recruteurs ont été nombreux à exprimer l'importance des compétences liées au savoir-être et aux comportements personnels des candidats lors du processus de recrutement.

Ainsi, l'implication dans le travail, le dynamisme et l'enthousiasme, ainsi que la fiabilité sont aujourd'hui très importants et très recherchés par les recruteurs. Pourtant, il s'agit des compétences qui semblent difficiles à trouver.

B) L'existence d'une part de subjectivité dans le processus de recrutement

Si les compétences jouent un rôle important dans le processus de recrutement et d'intégration des candidats, plusieurs recruteurs ont reconnu l'existence d'une part de subjectivité (que l'on pourrait appeler le « feeling ») qui entre systématiquement en compte dans la prise de décision.

La vraie difficultés exprimée par les recruteurs se trouve finalement dans le « fameux mélange entre technicités et comportements ». C'est-à-dire, de la combinaison entre savoir-être, savoir-faire et impressions et ressenties sur le candidat.

L'analyse complète des entretiens semi-directif sera bientôt disponible à l'adresse suivante : www.compétences-docteurs.fr

◆ Partenaire à l'honneur : Le réseau Biotechno



Le Réseau BIOTEchno, confédération d'associations de doctorants et de jeunes docteurs en sciences du vivant, a pour vocation de valoriser la formation par la recherche et de promouvoir la poursuite de carrière des jeunes diplômés en entreprise. Créateurs de savoir et porteurs de projets innovants par la pratique de la recherche, diffuseurs de savoirs via l'enseignement et la médiation scientifique ou entrepreneurs à la pointe de la technologie, les possibilités offertes aux docteurs sont vastes.

Depuis près de 15 ans, le Réseau accompagne ces différentes orientations professionnelles en organisant les Forums BIOTEchno dans les villes de France et prochainement d'Europe. Dans une ambiance conviviale et propice à l'échange entre les intervenants et les participants, les jeunes chercheurs se renseignent sur les méthodes de recrutement, reçoivent des conseils pratiques et prennent des contacts pour renforcer leurs réseaux professionnels et relationnels. Les intervenants, majoritairement docteurs du secteur privé, partagent volontiers leurs parcours et leurs expériences depuis leur doctorat. A ce jour, plus de **80 éditions du Forum BIOTEchno** ont été organisés dans plus de **20 villes françaises**, près de **15 000 participants** ont pu profiter des témoignages de plus de **2500 intervenants** et plus de **1000 entreprises et institutionnels y ont participé !**

Dès aujourd'hui, vous pouvez suivre toute l'actualité du Réseau BIOTEchno sur son site www.biotechno.asso.fr ainsi que sur les réseaux sociaux [Viadeo](#), [LinkedIn](#), [Twitter \(@ForumBIOTEchno\)](#) et Facebook ([/ForumBIOTEchno](#)).