

Synthèse du rapport « Bilan de compétence : valorisation professionnelle du doctorat »

Sebastien Poulain

Sebastien.Poulain@gmail.com

https://twitter.com/Seb_Poulain

Doctrix

<http://doctrix2012.wordpress.com/> et <http://blog.educpros.fr/doctrix/>

<https://www.facebook.com/doctrix.doctorat>

Doctrix2012@gmail.com

Octobre 2012

**Synthèses réalisée pour le compte de la Maison des Entreprises et de
l'Emploi du 14e arrondissement
Direction du développement Economique de l'Emploi et de
l'Enseignement Supérieur
Mairie de Paris**

Contrairement à un préjugé (et ils sont nombreux concernant le doctorat comme l'indique l'article « Préjugés ! » sur le site de Doctrix : <http://doctrix2012.wordpress.com/2012/01/09/prejuges/>) bien répandu, les **doctorantes et doctorants** développent des compétences qui peuvent **intéresser au-delà du monde de la recherche et de l'enseignement !**

Les doctorants connaissent le monde de l'université, des laboratoires, de la recherche ce qui peut être très utiles pour les associations, entreprises et administrations collaborent avec elles. Les doctorants ont des expertises liées à leurs études et leur sujet de thèse.

Mais ils développent aussi des **compétences utilisées au quotidien dans le monde du travail** (management, gestion de projet, communication...) qu'ils **acquièrent en fonction de leurs différentes activités universitaires** (charge de cours et de TD, organisation d'ateliers...) et sans en avoir forcément conscience ou sans savoir comment les valoriser car ils ne connaissent tout simplement pas le vocabulaire du monde du travail.

Dans l'étude « Bilan de compétence : valorisation professionnelle du doctorat » (que l'on peut trouver ici : <http://doctrix2012.files.wordpress.com/2011/12/etude-bilan-de-comp3a9tence-sebastien-poulain.pdf>) réalisée pour le compte du Bureau d'aide à l'insertion professionnelle de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne et publié en mars 2011, nous tentons de répondre à une partie des questions que se pose les doctorants et docteurs pour ce qui concerne leur avenir professionnel.

Vous trouverez ci-dessous des éléments de synthèse qui intéressent directement l'insertion professionnelle des doctorants et docteurs :

- I Le doctorat comme compétence
- II Les différentes compétences développées lors du doctorat
- III Des exemples concrets de compétences acquises lors d'un doctorat
- IV Les débouchés du doctorat
- V Sommaire de l'étude « Bilan de compétence : valorisation professionnelle du doctorat »

I Le doctorat comme compétence

La thèse est une véritable **expérience professionnelle** qui permet d'acquérir des compétences essentielles pour œuvrer dans le « monde du travail » :

- une entreprise,
- une association,
- une administration...

Les doctorants développent des **valeurs, méthodes et des compétences bien au-delà de la pure scolarité universitaire**. Selon Claire Tourmen (maître de conférences en sciences de l'éducation à l'ENESAD de Dijon), les compétences peuvent être **définies** comme :

l'ensemble des ressources (façons de penser et d'agir, dont concepts, règles d'action ou stratégies et champs de connaissances) qu'un individu a développées pour gérer ces situations, et qui peuvent être utilisées pour traiter d'autres situations (et qui peuvent être explicitées, transférées, valorisées, etc.)¹.

Au-delà des compétences propres à chaque expérience particulière et personnelle, les docteurs développent un certain nombre de **compétences génériques** où s'imbriquent :

- savoirs,
- savoir-faire,
- savoir-vivre/être.

En effet, selon les concepts utilisés par les psychologues Pierre Rabardel et Renan Samurçay², les activités doctorales permettent de mettre en valeur :

- une dimension « productive » (réalisation d'une thèse)
- une dimension « constructive » (transformation de soi, réalisation d'apprentissages et acquisitions).

Ces compétences doctorales **s'ajoutent ou renforcent des compétences acquises préalablement** au cours du cursus étudiant. Il ne faudrait donc pas assimiler les docteurs uniquement à des chercheurs. Leur apport potentiel ne se limite pas à de l'expertise.

Ces compétences résultent :

- des situations,
- des tâches
- des activités,
- des méthodes développées,
- des responsabilités qui leur ont été déléguées,
- des personnes et difficultés rencontrées,
- de l'environnement de travail...

dont les doctorants ont pu faire l'expérience dans les conditions données, proposées ou imposées (donc du milieu professionnel de la recherche) et la manière dont ils s'en sont saisis et ce qu'ils en ont fait en fonction de leur capacités personnelles. Les compétences **se distinguent des qualifications** plus institutionnalisées. En effet, ces dernières

¹ TOURMEN Claire, « Les parcours de thèse et l'accompagnement des doctorants », 2009, http://www.eduter.fr/fileadmin/user_upload/pdf/pdf_pour_Dossiers/Pdf-dossier_seminaire_accompagner/Les_parcours_de_these_et_l_accompagnement_des_doctorants.pdf, p2

² RABARDEL Pierre et SAMURÇAY Renan, « Modèles pour l'analyse de l'activité et des compétences, propositions », In Samurçay Renan & Pastré Pierre (Dir.), *Recherches en didactique professionnelle*, Octarès, Toulouse, 2004

préjugent par un cadre général d'un accord entre les représentants des acteurs du champ professionnel de manière extérieure aux acteurs en question (typiquement employeur / employé) sur des problématiques concernant leurs relations (qui peut exercer tel métier, quel est son grade dans la hiérarchie, combien est-il payé etc.)³.

Mais les docteurs ont **rarement conscience de ces compétences qu'ils ont intériorisées** pendant la thèse selon Claire Tourmen :

plongés dans un projet de recherche qu'ils ont à mener à bien, les doctorants ont peu d'occasions de prendre conscience de leur expérience, de la prendre pour objet de réflexion afin de pouvoir en tirer des leçons, la partager et la valoriser, comme dans le cadre d'une recherche d'emploi. Ils sont « le **nez dans le guidon** » (selon un doctorant), **or l'expérience** - comme objet social - s'élabore, elle n'est pas disponible comme telle mais **doit être construite**⁴.

Eric Birlouez (agronome et sociologue à l'Agro Paris-Grignon) **identifie plusieurs difficultés** rencontrées par les doctorants pour identifier puis évaluer les compétences :

- parce qu'ils n'ont **pas conscience des attentes réelles du marché** du travail (Pour certains doctorants, « compétence » se limite à l'expertise technique et scientifique),
- parce qu'ils **ne prennent pas de recul** par rapport à leur activité (passion, fuite en avant, pas habitués, pas incités, isolement),
- parce qu'ils n'ont **pas l'occasion de les acquérir** (pas de situation de prise de décision, d'initiative, de communication, d'encadrement, de formation, d'enseignement, d'interaction avec des partenaires),
- parce que s'ils les identifient, ils **les jugent** « évidentes », « allant de soi », anodines, peu importantes, peu intéressantes pour un futur employeur,
- parce qu'ils **ne savent pas les nommer**,
- parce qu'ils n'ont **pas/plus confiance** en eux,
- parce qu'ils **craignent** en se les attribuant de **paraître** « arrogants », « prétentieux »,
- parce que **les encadrants ne sont pas tous sensibles à cette nécessité de construction de compétence**, de réflexion sur les acquis, considèrent que ce n'est pas leur rôle, ne leur offrent pas les conditions favorables (tâches, autonomie, responsabilité, occasions de contact hors labo, ne les incitent pas à prendre du recul⁵).

Or, les compétences acquises font partie intégrante de la personnalité des doctorants et sont nécessaires au quotidien d'une entreprise, d'une association ou d'une administration. Lorsque des docteurs sont recrutés, **l'employeur est souvent plus intéressé par leurs expériences et compétences que par leurs sujets de thèse. 44% des docteurs occupent d'ailleurs un emploi « éloigné de leur sujet de thèse »**⁶.

Ajoutons que les doctorants sont nombreux à avoir des **expériences professionnelles** en entreprise, en association, ou dans une administration **en parallèle et tout au long de leurs études** :

- Ils peuvent avoir effectué des **stages** avant et pendant leur doctorat.

³ TECHNOLIS, *Compétences professionnelles des doctorants et des docteurs*, 2007, http://cms-files.univ-brest.fr/guest/EDSICMA/Rapport_final_TECHNOLIS_Compétences_doctorants_docteurs_23-11-2007.pdf, p12

⁴ TOURMEN, 2009, p2

⁵ BIRLOUEZ Eric, « Points de vue d'un praticien de l'insertion professionnelle des jeunes docteurs », 2009, http://www.eduter.fr/fileadmin/user_upload/pdf/pdf_pour_Dossiers/Pdf-dossier_seminaire_accompagner/E._Birlouez.pps

⁶ Enquête de l'IREDU (l'Institut de Recherche sur l'Éducation) citée dans *Le Monde de l'Éducation*, 2007, p 14

- Un nombre important **cumulent emploi** (plus ou moins précaires) **et thèse** et font ainsi de nombreuses expériences dans diverses entreprises, associations ou administrations sans oser le mentionner sur le CV.

- D'autres font leur **thèse en entreprise, association ou administration** par le biais des 1°600⁷ Conventions Industrielles de Formation par la Recherche (**CIFRE**) annuelles gérées par l'Association Nationale de la Recherche et de la Technologie (ANRT) et financées conjointement par l'Etat et l'entreprise, l'association ou l'administration.

- Certains ont des **contacts réguliers et intenses avec des professionnels** parce qu'ils font simplement des recherches sur eux : organisations, cadres, élites, institutions, syndicats, « monde économique », associations...

Ayant vu comment en quoi le doctorat est lié à des compétences, voyons plus précisément quelles peuvent être ces compétences et comment elles sont acquises lors du doctorat.

II Les différentes compétences développées lors du doctorat

Voici une **liste de compétences** que la doctorante ou le doctorant peut développer lors de son doctorat :

- **Ingénieurs de la pédagogie** : <http://doctrix2012.wordpress.com/2011/12/16/ingenieurs-de-la-pedagogie/>
- **Ils évaluent** : <http://doctrix2012.wordpress.com/2011/12/14/ils-evaluent/>
- **Perfectionnistes** : <http://doctrix2012.wordpress.com/2011/12/14/perfectionnistes/>
- **Survivants** : <http://doctrix2012.wordpress.com/2011/12/13/survivants/>
- **Compétitifs** : <http://doctrix2012.wordpress.com/2011/12/13/competitifs/>
- **Univers de la recherche** : <http://doctrix2012.wordpress.com/2011/12/13/univers-de-la-recherche/>
- **Anti facilité** : <http://doctrix2012.wordpress.com/2011/12/13/anti-facilite/>
- **Explorateurs de cultures** : <http://doctrix2012.wordpress.com/2011/12/13/explorateurs-de-cultures/>
- **Assurance tous risques** : <http://doctrix2012.wordpress.com/2011/12/13/assurance-tous-risques/>
- **Dr généraliste** : <http://doctrix2012.wordpress.com/2011/12/13/dr-generalistes/>
- **Des experts** : <http://doctrix2012.wordpress.com/2011/12/06/des-experts/>
- **L'incertitude, ils aiment !** : <http://doctrix2012.wordpress.com/2011/12/06/lincertitude-ils-aiment/>
- **Ils vivent la mobilité** : <http://doctrix2012.wordpress.com/2011/12/06/ils-vivent-la-mobilite/>
- **Curieux** : <http://doctrix2012.wordpress.com/2011/12/06/curieux/>
- **Superdisciplinaires** : <http://doctrix2012.wordpress.com/2011/12/06/superdisciplinaires/>

⁷ AURIOL Laudeline et HARFI Mohamed, « Les difficultés d'insertion professionnelle des docteurs : les raisons d'une "exception française" », *La note de veille*, Centre d'analyse stratégique, n°189, juillet 2010, http://www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/Notedeveille189_Emploi_des_docteurs.pdf, p12

- **Cogito** : <http://doctrix2012.wordpress.com/2011/12/06/cogito/>
- **De gentils radars** : <http://doctrix2012.wordpress.com/2011/12/06/de-gentils-radars/>
- **Honnêtes et droits** : <http://doctrix2012.wordpress.com/2011/12/06/honnetes-et-droits/>
- **Ils bossent dur** : <http://doctrix2012.wordpress.com/2011/12/06/ils-bossent-dur/>
- **Motivés, motivés** : <http://doctrix2012.wordpress.com/2011/12/06/motives-motives/>
- **Techno logiques** : <http://doctrix2012.wordpress.com/2011/12/06/techno-logiques/>
- **La culture de l'évaluation** : <http://doctrix2012.wordpress.com/2011/12/06/la-culture-de-levaluation/>
- **Souvent internationaux** : <http://doctrix2012.wordpress.com/2011/12/06/souvent-internationaux/>
- **They can speak English** : <http://doctrix2012.wordpress.com/2011/12/06/they-can-speak-english/>
- **Ils communiquent** : <http://doctrix2012.wordpress.com/2011/12/06/ils-communiquent/>
- **Au coeur de réseaux pro** : <http://doctrix2012.wordpress.com/2011/12/06/au-coeur-de-reseaux-pro/>
- **Convaincants** : <http://doctrix2012.wordpress.com/2011/12/06/convaincants/>
- **Le sens du collectif** : <http://doctrix2012.wordpress.com/2011/12/06/le-sens-du-collectif/>
- **Project manager** : <http://doctrix2012.wordpress.com/2011/12/06/project-manager/>
- **Innovators** : <http://doctrix2012.wordpress.com/2011/12/06/innovators/>

Ayant vu comment la doctorante ou le doctorant développe certaines compétences, voyons plus précisément le cas d'un doctorat.

III Des exemples concrets de compétences acquises lors d'un doctorat

Un doctorat portant sur **le féminisme et le pacifisme** permet d'acquérir et de valoriser de nombreuses compétences.

La doctorante ou le doctorant acquiert pour cela une **expertise scientifique** dans le domaine :

- de l'histoire,
- du genre,
- des rapports entre genre et violence,
- des rapports entre genre et culture de paix,
- du pacifisme,
- de l'étude des femmes et spécifiquement les femmes migrantes,
- du féminisme,
- de la sociologie,
- de la ville,
- du quartier,
- de l'interculturalité,
- de la transversalité...

La doctorante ou le doctorant acquiert des **savoir-faire organisationnels** en matière :

- de gestion de projet,
- d'animation, de conception et d'organisation de formation.

La doctorante ou le doctorant acquiert des **expertises techniques** dans les domaines de l'aide à la prise de décision politique des collectivités locales sur les questions :

- de l'égalité des chances,
- du genre,
- de l'interculturalité,
- du patrimoine,
- de l'élaboration d'un projet muséal.

Ce doctorat a pour **enjeux scientifiques, économiques ou sociétaux** d'apporter un éclairage nouveau sur :

- l'égalité des chances,
- les discriminations,
- les conditions nécessaires à la culture de paix,
- le développement durable économique...

Les domaines dans lesquels ce doctorat peut trouver des **applications** sont nombreux :

- l'égalité des chances,
- lutte contre les discriminations,
- l'interculturalité,
- l'immigration...

La doctorante ou le doctorant peut donc espérer **travailler** dans diverses institutions et entreprises ayant besoin de ces compétences :

- les cabinets de conseil et d'expertise,
- les ressources humaines,
- les collectivités locales,
- les ministères,
- les associations de lutte contre les discriminations...

La prise de conscience de l'acquisition de ces expériences et compétences laisse penser que les doctorants et docteurs sont en droit d'aspirer à de nombreux types d'emplois dans de nombreux domaines dont nous pouvons donner quelques exemples en les contextualisant.

IV Les débouchés du doctorat :

Sur les **18°000 étudiants**⁸ (pour 2 228°188 étudiants dans l'enseignement supérieur en 2007⁹) qui engagent chaque année des recherches doctorales dans **315 écoles doctorales**¹⁰

⁸ Note sur les études doctorales 2005 cité dans TECHNOLIS, 2007, p7

⁹ AURIOL et HARFI, 2010, p2

(soit une population de **69 000 doctorants**¹¹), **10 000 les achèvent**¹² (soit 6 % des diplômes de doctorat délivrés dans l'ensemble des pays de l'OCDE¹³).

Or, il y a **78 000 chercheurs** (directeurs, chargés et ingénieurs de recherche) et enseignants-chercheurs (Professeurs et Maitres de conférences) dans le système public français en 2006¹⁴. Les **organismes publics de recherche et des universités absorbent moins de la moitié des docteurs**¹⁵ et **15% des personnes entamant des recherches doctorales**.

Dans les six mois suivant l'obtention du diplôme de doctorat, les docteurs spécialistes des **humanités** sont :

- 12% à être ATER (Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche),
- 32% enseignants-chercheurs,
- 4% dans un organisme,
- 22% dans l'enseignement secondaire,
- 10% dans l'administration,
- 7% en entreprise.

Les docteurs spécialistes des **sciences sociales** sont, quant à eux :

- 18% à être en entreprise et
- 5% seulement dans l'enseignement secondaire
- mais 14% d'ATER,
- 28% d'enseignants-chercheurs
- et 6% chercheurs en organismes.

Dix huit mois après l'obtention du titre de docteurs, les tendances se renforcent¹⁶.

De plus en plus de docteurs ne souhaitent pas intégrer le secteur académique selon Jean-François Giret¹⁷ (Maître de conférences en sciences économiques à l'IREDU) : **en 2007, 38% des docteurs diplômés en 2004 en France occupaient un emploi hors recherche**¹⁸.

Les docteurs ne deviennent pas pour autant des « chercheurs » en entreprise : sur **75 000 « chercheurs » en entreprise** (dont 85% dans l'industrie, 15% dans les services, 51% dans des entreprises de plus de 2000 salariés et 18% dans des entreprises de moins de 250 salariés), il n'y a que **12% de docteurs** et 1% en sciences humaines et sociales¹⁹.

¹⁰ LEHMAN Jean-Claude (président du groupe), FIXARI Daniel et PALLEZ Frédérique (rapporteurs), *Propositions pour favoriser l'emploi des docteurs. Résultats du groupe de travail FutuRIS*, 2005, <http://cjc.jeunes-chercheurs.org/interventions/2005-06-futuris.pdf>, p19

¹¹ GIRARDOT Pauline et GUILLERM Marine, « Situation des doctorants en 2004 », *Note d'information*, Mars 2006, <ftp://trf.education.gouv.fr/pub/edutel/dpd/ni/ni2006/ni0607.pdf>

¹² TECHNOLIS, 2007, p7

¹³ AURIOL et HARFI, 2010, p2

¹⁴ Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR), *Observatoire de l'emploi scientifique. L'état des lieux de l'emploi scientifique en France*, 2009, http://media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2010/95/4/observatoire_emploi_scientifique_2.7rvBD_135954.pdf, p11 ; voir aussi Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR), *L'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en France. 35 indicateurs*, n° 4 décembre 2010, http://media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Publications/07/2/EESR10_WEB_167072.pdf

¹⁵ LOUVEL Séverine, « Les doctorants en sciences expérimentales : futurs collègues ou jeunes collègues ? », *Formation Emploi*, n°96, 2006, p53-65, http://halshs.archives-ouvertes.fr/docs/00/18/56/20/PDF/louvel_StatutDoctorants_FormationEmploi.pdf, p53-65

¹⁶ LEHMAN, 2005, p9-10

¹⁷ GIRET Jean-François, « De la thèse à l'emploi. Les débuts professionnels des jeunes titulaires d'un doctorat », *Bref*, n°220, 2005, <http://www.cereq.fr/pdf/b220.pdf>

¹⁸ AURIOL et HARFI, 2010, p6

¹⁹ Observatoire des Sciences et Techniques (OST), Rapport, 2000

Pour le groupe de travail FutuRIS, les **difficultés** viennent donc du **marché du travail** :

Le véritable problème est sans doute bien **davantage celui de la faible capacité d'absorption des ressources scientifiques nationales par les entreprises françaises qu'une production surabondante de chercheurs**. Alors que la part des emplois de recherche dans l'ensemble de la population active est inférieure d'un tiers à ce qu'elle est au Japon, aux Etats-Unis ou en Suède, et alors que les docteurs, dans le reste du monde, sont très demandés, le retard de l'offre d'emplois français privés pour ces jeunes scientifiques, apparaît comme dangereusement insolite »²⁰.

En dehors des postes d'enseignants-chercheurs, de chercheurs et d'ingénieur de recherche dans le secteur public et le secteur privé²¹, les docteurs peuvent **rechercher des emplois**²² dans :

- des ministères,
- des collectivités locales (municipalités, comités d'expansion, conseils généraux...),
- des établissements publics,
- des institutions européennes et internationales²³,
- des coopératives,
- des mutuelles,
- des syndicats,
- des fondations,
- des cabinets et instituts :
 - de recherche²⁴,
 - de conseils,

²⁰ LEHMAN, 2005, p11

²¹ Le rapport sur les carrières des chercheurs de sciences dures dans les entreprises privées de Richard Duhautois et Severine Maublanc pour le Centre d'études de l'emploi rend compte de deux types de chercheurs : « Nous avons identifié deux grands types de chercheurs, les experts et les *managers*. Ces **deux «°façons°» d'être chercheur dans une entreprise privée** définissent deux formes de **carrières distinctes**. L'une, celle de l'**expert** est **peu valorisée**. L'autre, celle du **manager**, comme pour les autres professions de cadres en entreprise, est une voie de **promotion**. Étant donné les structures pyramidales des départements de R&D, l'accès à ces fonctions est difficile. Ainsi, les **carrières des chercheurs se caractérisent par un éloignement progressif des activités de recherche**. » (DUHAUTOIS Richard et MAUBLANC Séverine, « Les carrières des chercheurs dans les entreprises privées », Centre d'études de l'emploi, *Rapport complet*, n°25, septembre 2005, http://www.cce-recherche.fr/fr/rapports/carrieres_chercheurs_privs_25.pdf, p3).

²² Voir : Association Nationale des docteurs (ANDES), *Les docteurs : des compétences sous-utilisées*, mai 2007. <http://www.andes.asso.fr/download/fiche-competences-docteurs.pdf>, CHARDON Olivier et ESTRADÉ Marc-Antoine, *Les métiers en 2015*, La Documentation Française, Paris, 2007, http://www.emploi.gouv.fr/mutations_emploi/metiers_tensions/pdf/lesmetiersen2015.pdf, CIVARD Alexandrine, *Les métiers de la sociologie*, L'Étudiant, n° 707, 1993, WALTER Jean-Louis, *L'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur*, Avis du Conseil économique et social, juillet 2005, <http://www.conseil-economique-et-social.fr/rapport/docton/05071112.pdf> et aussi <http://socio.univ-lyon2.fr/spip.php?rubrique285>, http://www.europeansociology.org/index.php?option=com_jobline&Itemid=171, <http://www.onisep.fr>, <http://www.cidj.com>, www.orfs.net, <http://www.studyrama.com/>, <http://www.letudiant.fr/>... Dans l'étude suisse sur les licenciés en sociologie (équivalent d'un diplôme de master) « Les **trois branches** de prédilection des **diplômé-e-s en sociologie** sont dans l'ordre°: l'éducation et l'enseignement (26.3%), la culture et les médias (17.5%), la santé et l'action sociale (14.6%). » (AEBY Gaëlle, BATTISTINI Mélanie, ODONI Miriam, LOSA Stefano, ROSENSTEIN Emilie, TOUCHAIS Sophie et WETTSTEIN Manon, « La socio et après ? Enquête sur les trajectoires professionnelles et de formation auprès des licencié-e-s en sociologie de l'Université de Genève entre 1995 et 2005 », *Sociograph*, N°4, 2008 http://www.unige.ch/ses/socio/publications/dernierespublications/sociograph4/sociographp_4.pdf, p42).

²³ On trouve des **départements « études et recherches »** ou « **études et prospectives** » principalement dans les grandes institutions : Institut National de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire (INJEP), ministère de la culture, ministère de l'éducation nationale...

²⁴ CNRS, INSEE, CEREQ, IRESO, CREDOC, INED... (voir°: Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR), *Petit guide pour accéder aux métiers de la recherche dans les établissements d'enseignement supérieur et les organismes publics de recherche*, avril 2008 <http://media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/12/3/7123.pdf>)

- de prospective,
- d'expertise,
- de lobbying,
- d'audit,
- de sondage,
- des « boutiques de science,
- des Knowledge-Intensive Business-Services (KIBS) privés et publics,
- des thinks thanks,
- des institutions publiques ou privées de veille technologique et d'intelligence économique,
- des sociétés liées à
 - la connaissance,
 - la culture,
 - l'édition,
 - la communication,
 - l'information,
 - le marketing,
 - la formation,
- des sociétés d'expertise et de veille pour les décideurs publics nationaux ou européens²⁵,
- des sociétés liées à la propriété industrielle²⁶,
- des réseaux de partenariats pour dynamiser, capitaliser et valoriser les échanges de savoirs (logiciels libres par exemple),
- des parcs scientifiques - incubateurs ou « pôles de compétitivité » (qui recrutent des experts comme accompagnateurs et évaluateurs des porteurs de projets et des projets eux-mêmes) -,
- des associations et fédérations d'associations,
- des ONG,
- des organismes parapublics,
- des laboratoires de recherche et développement d'entreprise...

Les docteurs peuvent décider de travailler pour des **entreprises** (petites, moyennes ou grandes) ou **créer leur propre entreprise** à l'image de Dr Marc Brelot (<http://doctrix2012.wordpress.com/2012/04/26/dr-marc-brelot-fondateur-et-president-de-vizionr/>).

Pour ce qui concerne le **type d'emploi**, les docteurs peuvent **briguer des postes** tels que :

- secrétaire de rédaction,
- assistant parlementaire,
- journaliste (Dr David Christoffel : <http://doctrix2012.wordpress.com/2012/02/13/dr-david-christoffel-chroniqueur-a-france-musique/>),
- formateur,
- créateur-innovateur,
- documentaliste,
- commissaire d'exposition (Dr Patrick Marchand : <http://doctrix2012.wordpress.com/2012/07/11/dr-patrick-marchand-commissaire-dexposition/>),
- médiateur-traducteur,
- écrivain dramaturge (Dr Patrick Tudoret : <http://doctrix2012.wordpress.com/2012/03/06/dr-patrick-tudoret-ecrivain-dramaturge/>),
- avocat (Dr Corinne Lepage : <http://doctrix2012.wordpress.com/2012/03/07/dr-corinne-lepage-candidate-aux-presidentielles/>),
- conseiller :
 - technologique,
 - juridique,
 - financier
 - de management,

²⁵ Ils peuvent prendre en charge la définition et l'évaluation des programmes, aider à la décision en matière d'investissements d'infrastructure, piloter et évaluer le système de recherche lui-même.

²⁶ Par exemple, ils peuvent devenir des **intermédiaires de la contractualisation** entre les organismes de recherche et les entreprises utilisatrices de cette recherche.

- chargé :
 - de mission,
 - d'affaires,
 - d'étude (Dr Guillaume Nolin : <http://doctrix2012.wordpress.com/2012/02/03/dr-guillaume-nolin-pour-debout-la-republique/>),
 - de projet²⁷,
- directeur ou chargé de :
 - ressources humaines,
 - communication,
- agent de développement,
- consultant (Dr Isabelle Tisserand : <http://doctrix2012.wordpress.com/2012/09/19/dr-isabelle-tisserand-experte-en-securite-des-patrimoines-des-grandes-entreprises-et-institutions/>),
- manager de haut niveau...

V Sommaire de l'étude « Bilan de compétence : valorisation professionnelle du doctorat » :

Pour approfondir la réflexion sur les enjeux liés au doctorat, vous pouvez lire l'étude « Bilan de compétence : valorisation professionnelle du doctorat » (que l'on peut trouver ici : <http://doctrix2012.files.wordpress.com/2011/12/etude-bilan-de-compc3a9tence-sebastien-poulain.pdf>) dont voici le sommaire :

0.0.0 Présentation p5

1.0.0 La question de la valorisation des compétences du doctorat p6

- 1.1.0 Le problème : la barrière des préjugés p6
 - 1.1.1 Préjugés sur le « monde académique » p6
 - 1.1.2 Préjugés sur le « monde du travail » p7
- 1.2.0 Les explications : incompréhension et méconnaissance p8
 - 1.2.1 Un manque d'information p8
 - 1.2.2 Un vocabulaire différent p9
 - 1.2.3 Une temporalité différente p10
 - 1.2.4 Un statut social spécifique p10
- 1.3.0 Conséquences : la sous-utilisation du doctorat p11
 - 1.3.1 Les difficultés d'insertion p11
 - 1.3.2 Les spécificités des LSH p12
- 1.4.0 La solution : une nouvelle dynamique du doctorat p13
 - 1.4.1 La professionnalisation du doctorat p13
 - 1.4.2 Le doctorat comme compétence p14
 - 1.4.3 Les débouchés du doctorat p16

2.0.0 Les 20 compétences du doctorat à valoriser p19

- 2.1.0 Les 20 compétences à valoriser p19
 - 2.1.1 Expertise scientifique et technique de haut niveau p19
 - 2.1.2 Gestion des problématiques complexes, de l'incertitude et du changement p19
 - 2.1.3 Souplesse, adaptabilité, mobilité, rapidité p20
 - 2.1.4 Capacité de mener une veille informationnelle et technologique p20
 - 2.1.5 Habitude du travail transversal, inter-disciplinaire et inter-culturel p21
 - 2.1.6 Forte capacité d'analyse et de synthèse p21
 - 2.1.7 Créativité, travail prospectif et démarche innovante p22

²⁷ Par exemple, dans le domaine du développement local, de l'urbanisme et de l'aménagement du territoire..., ils peuvent travailler à faire émerger les besoins des populations, animer les commissions associant élus politiques et habitants, aider à la définition des politiques de développement local (économie solidaire, logement, urbanisme, action sociale, culture...), monter, suivre, coordonner et gérer des projets.

- 2.1.8 Maîtrise de la gestion de projet p22
- 2.1.9 Responsabilités multiples et importantes p23
- 2.1.10 Capacité de conviction, d'argumentation, de négociation p24
- 2.1.11 Capacité relationnelle p24
- 2.1.12 Capacité de communication p25
- 2.1.13 Maîtrise des langues étrangères p26
- 2.1.14 Profils internationalement reconnus p26
- 2.1.15 Capacité d'auto évaluation et de remise en question p27
- 2.1.16 Connaissance et pratique des outils numériques p27
- 2.1.17 Motivation, détermination, persévérance, courage, passion p28
- 2.1.18 Grande capacité de travail et de concentration p29
- 2.1.19 Honnêteté, probité, rectitude intellectuelle p29
- 2.1.20 Respect, attention, compréhension, circonspection p30
- 2.2.0 Exemples de compétences valorisées selon le doctorat p 31
 - 2.2.1 Doctorat sur les politiques de l'emploi p31
 - 2.2.2 Doctorat sur le pétrole p32
 - 2.2.3 Doctorat sur la consommation p32
 - 2.2.4 Doctorat sur le féminisme et le pacifisme p33
 - 2.2.5 Doctorat sur le multilatéralisme p33
- 3.0.0 Pistes pour valoriser le doctorat p34
 - 3.1.0 Le rôle des écoles doctorales p34
 - 3.1.1 Un suivi professionnel p34
 - 3.1.2 Des formations professionnelles p35
 - 3.1.3 Des rencontres professionnelles p36
 - 3.1.4 Un réseau professionnel p37
 - 3.1.5 Une école doctorale renforcée p38
 - 3.2.0 Le rôle des représentants et autorités p39
 - 3.3.0 Les bénéfices pour le doctorat p40
- 4.0.0 Références p41