

DOCTEUR MAIS PAS CHERCHEUR : QUELS USAGES ET REPRESENTATIONS DES COMPÉTENCES SCIENTIFIQUES ET TRANSVERSALES ?

Elodie Chevallier
Chercheure associée
Université Catholique d'Angers, laboratoire Pass Réel (France)

Barthélémy Durette
Chercheur associé
Adoc Talent Management, pôle Innovation et Recherche (France)

Amandine Bugnicourt
Directrice
Adoc Talent Management (France)

RÉSUMÉ

Cette recherche vise à identifier, dans le cadre de la formation doctorale suivie d'une seconde expérience de recherche, quelles compétences acquises sont mises en œuvre lorsque le docteur¹ occupe ensuite une activité professionnelle éloignée de la recherche. Une approche exploratoire qualitative par récits de vie auprès de dix docteurs exerçant une activité professionnelle en dehors des métiers et du secteur de la recherche a permis de mettre en évidence les compétences scientifiques et transversales acquises et encore mobilisées aujourd'hui ainsi que les usages qui en sont faits. Il en ressort que les docteurs éloignés de la recherche gardent une posture de chercheur par la mobilisation de compétences liées aux activités de recherche mais que ces mêmes compétences sont détournées de leur finalité première (qui est la recherche). Cette stratégie qui est le plus souvent involontaire apporte aux docteurs qui ne sont pas chercheurs une plus-value non négligeable au sein de leur organisation.

MOTS CLES

docteur, *Ph.D.*, formation doctorale, compétences scientifiques, compétences transversales, posture de chercheur

¹ Dans le présent document, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique ; ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.

CONTEXTE DE LA RECHERCHE

Cette recherche est menée sur une demande d'Adoc Talent Management, qui est un cabinet de conseil en gestion de carrière spécialisé pour un public de *Ph. D.* Une des activités du cabinet étant la mise en relation de *Ph. D.* avec des entreprises pour occuper des postes qui n'ont pas systématiquement comme finalité la recherche. Les membres d'Adoc Talent Management ont comme intuition que les docteurs apportent une plus-value différente des titulaires de *Master* à des postes dont l'activité principale n'est pas la recherche. En effet, il ressort de leur constat de terrain que les docteurs sont pertinents pour leur regard critique, pour leurs idées innovantes ou encore pour leur capacité à mener des projets. Ceci peut sembler étonnant car la représentation collective (qui est explicitée dans les deux paragraphes suivants) reste majoritairement que la formation doctorale conduit à une carrière de chercheur. L'objectif initial de cette recherche est principalement d'identifier à travers les compétences acquises dans le cadre de la formation doctorale et confirmées lors d'une seconde expérience de recherche, lesquelles sont ensuite mises en œuvre dans une activité professionnelle éloignée de la recherche et comment elles sont utilisées.

LA FORMATION DOCTORALE CENTREE SUR LA PREPARATION AUX CARRIERES DE CHERCHEUR

La formation doctorale en France est présentée depuis l'arrêté du 6 août 2006 comme une formation par la recherche et non plus comme une formation à la recherche². Ainsi, les doctorants acquièrent leur expertise scientifique tout en développant des compétences plus transversales liées à la conduite d'un projet de recherche (planification, communication, analyse, synthèse, *etc.*). Certaines Universités cherchent à accentuer l'acquisition de ces compétences transversales par une offre de formation visant à les développer (cette offre peut se composer de formations en stratégie ou en gestion de projet ou encore en propriété intellectuelle). Même si la formation doctorale offre l'occasion au doctorant de développer des compétences plus transversales qui lui permettraient d'envisager une carrière en dehors des métiers de la recherche, Barth (2010) ainsi que Gerard et Simonian (2014) soulignent que l'environnement de la formation doctorale limite cette possibilité. En effet, ils mettent en évidence que l'environnement de travail, les codes et le réseau acquis font encore de la formation doctorale un rite de passage vers une carrière académique. En ce sens, Jutras *et al.* (2010) précisent que les doctorants, comme les directeurs de thèse contribuent à ce rite de passage. Les doctorants attendent de leur directeur de recherche qu'il leur transmette les compétences et la culture académique et de leur côté, les directeurs de thèse conçoivent que leur rôle de direction vise à accompagner le développement des compétences à la recherche et à faciliter l'intégration formelle et informelle de leurs étudiants à la communauté scientifique. C'est pourquoi, lorsque le doctorat est effectué dans le cadre de la formation initiale, il est davantage vu comme un diplôme permettant d'accéder à une carrière de chercheur (académique ou dans le secteur privé) que comme une expérience de recherche ayant permis de développer des compétences transversales valorisables dans l'ensemble du marché du travail.

UNE FORTE EVOLUTION DANS LES POURSUITES DE CARRIERE DES DOCTEURS

D'après une enquête conjointe de l'Association Pour l'Emploi des Cadres et de l'Association

² C'est pourquoi tout au long de cet article la formation doctorale est considérée comme une expérience professionnelle de recherche et constitue la première expérience professionnelle du docteur (lorsque celui-ci effectue son doctorat dans le cadre de la formation initiale).

Nationale des DoctEurS (Thill *et al.*, 2015), en France, le choix de réaliser un doctorat est une décision prise tardivement dans le cursus universitaire. Deux tiers des docteurs ont en effet opté pour cette voie durant leurs années de *Master* et se sont dirigés vers un doctorat : 1) soit parce qu'ils avaient un projet orienté vers le monde de la recherche académique en entrant en doctorat, ils considéraient alors leur thèse comme une étape en vue d'arriver à leur finalité : une carrière académique ; 2) soit par intérêt pour leur sujet de recherche en lui-même, qui est souvent lié à une thématique qui a été abordée dans le cursus universitaire précédent à l'occasion d'un mémoire de recherche. Thill *et al.* (2015) mentionnent que seulement six doctorants sur dix avaient un projet professionnel en commençant leur thèse, et celui-ci lorsqu'il existait concernait quasiment exclusivement la recherche et en particulier la recherche publique. Dans ce cas, l'obtention du doctorat est considérée comme un sésame qui ouvre les portes d'une carrière académique en tant que chercheur ou enseignant chercheur, des fonctions très peu éloignées de celles que le doctorant a pu côtoyer au cours de son parcours universitaire et lui permettant de rester dans son « cocon » (Gerard et Simonian, 2014) en évitant « l'entrée dans un monde social dont les règles sont radicalement différentes » (p. 9). Si historiquement poursuivre sa carrière dans la recherche académique était considéré comme la voie royale après l'obtention du doctorat, cette représentation semble donc, dans une certaine mesure, perdurer. Pourtant, les chiffres démontrent que cette image de la poursuite de carrière des docteurs est obsolète. En effet, seulement 61% des docteurs sont en emploi dans la recherche académique dans les trois premières années après leur soutenance dont plus des deux tiers dans le cadre d'un emploi à durée déterminée (Joss *et al.*, 2016), c'est-à-dire en post-doctorat ou en contrat temporaire de recherche. Passé les trois premières années qui suivent la soutenance, ce chiffre s'abaisse à environ 50% (Calmand, 2017). Calmand (2015) précise que la moitié des docteurs qui ne fait pas une carrière académique à trois ans après sa soutenance se compose de la manière suivante : 20 % dans la recherche privée, 19 % dans le secteur privé en dehors de la recherche et 13 % dans le public hors recherche. Ces chiffres montrent que les poursuites de carrières de docteurs sont en train d'évoluer. Dans ce contexte, il est légitime de se questionner sur les compétences des 32% (19 et 13 %) de docteurs qui viennent d'être mentionnés. Quelles compétences, acquises durant leurs expériences professionnelles de recherche (leur formation doctorale et très souvent un post-doctorat ou un contrat temporaire de recherche) valorisent-ils dans leur activité professionnelle ? S'agit-il de compétences liées à la recherche qui sont transférées ? Et dans ce cas, de quelles manières sont-elles mobilisées ? Ou s'agit-il d'autres compétences ? Répondre à cette question nécessite tout d'abord de se pencher sur les compétences acquises et mobilisées lors d'expériences professionnelles en recherche.

LES COMPÉTENCES ACQUISES LORS D'EXPERIENCES PROFESSIONNELLES DE RECHERCHE : BIEN PLUS QU'UNE EXPERTISE SCIENTIFIQUE

Tout d'abord, la notion de compétence est ici abordée à travers la définition qu'en fait Le Boterf (2011) qui distingue les compétences et la compétence (la première renvoyant aux compétences nécessaires à l'exercice d'une pratique professionnelle, la seconde étant la capacité de l'individu à mobiliser des ressources). Il est ici question des compétences développées par les docteurs dans le cadre de leur formation doctorale et qui ont été confirmées lors d'une seconde expérience professionnelle en recherche. Le *Resercher Développement Framework* mis au point par Vitae (2011) propose une division intéressante des compétences des docteurs en quatre grandes catégories : 1) *knowledge and intellectual abilities* 2) *personal effectiveness* 3) *reserarch gouvernance and organisation* 4) *engagement, influence and impact*. Cette classification distingue les compétences liées à un savoir scientifique et disciplinaire des compétences moins spécifiques comme l'efficacité personnelle ou l'organisation

et la planification. Dans la même logique, Olivier *et al.* (2007) ont listé les compétences attribuées aux docteurs allant des compétences « évidentes » (leur expertise scientifique et technique, la capacité à appliquer une méthodologie) aux compétences « transversales » liées au vécu de leur projet de recherche (gestion de projet, capacité à présenter et à défendre ses résultats). Au sujet des compétences transversales, Frenay *et al.* (1998) soulignent qu'elles se déploient indépendamment de la discipline du chercheur. Evequoz (2004) va même plus loin en distinguant la transversalité (qui renvoie à la ressemblance entre des situations professionnelles) de la transférabilité (idée que certaines compétences acquises dans une certaine situation vont pouvoir être mobilisées dans un nouveau contexte). Durette *et al.* (2012) ont mis en évidence un *pool* de compétences des docteurs acquis à la fois durant leur formation doctorale et lors de leurs expériences professionnelles de recherche (post-doctorat et contrats de recherche) reprenant ces notions de transférabilité et de transversalité. En se basant sur l'analyse de réponses en texte libre concernant l'expression des compétences de plus de 4000 docteurs, un *pool* de compétences a été composé à partir :

- d'expertise scientifique et technique
- de savoir-faire techniques transférables
- de compétences transverses
- d'aptitudes et de qualités
- de savoir-être
- de méta-compétences

Les différents référentiels qui viennent d'être exposés appuient le fait qu'un docteur n'acquiert pas seulement une expertise scientifique durant son doctorat mais que ses compétences sont bien plus étendues. La classification de Durette *et al.* (2012) est prise comme référence afin d'aborder la notion de compétences des docteurs dans cette recherche. En suivant la logique de ce référentiel, il est possible de supposer que les docteurs qui mènent des activités professionnelles éloignées de la recherche mobilisent ce même *pool* de compétences excepté leur expertise scientifique et technique. Cependant, les compétences mobilisées étant dépendantes du type d'activité exercé, il est nécessaire de définir plus précisément ce qui est entendu par des activités professionnelles « éloignées de la recherche ».

LES CARRIERES DES TITULAIRES DE DOCTORAT EN FRANCE

Classiquement dans les études abordant les parcours professionnels des docteurs (Calmand 2015, 2017 ; Durette *et al.* 2012) trois types de carrières se distinguent chez les docteurs selon le métier, le domaine d'activité et le secteur d'activité³ qu'ils occupent. Ces trois types de carrières ont été qualifiés de la manière suivante :

- la carrière académique
- la carrière de chercheur dans le secteur privé
- la carrière hors recherche

La « carrière académique » débute lorsque le docteur intègre une structure publique de recherche (université, établissement d'enseignement supérieur, organisme public de recherche, *etc.*) et occupe

³ La terminologie de métier renvoie à celle qui est définie dans le Répertoire Opérationnel des Emplois et des Métiers (ROME), la terminologie de domaine d'activité correspond à celle de la Nomenclature d'Activités Française (NAF) et la terminologie de secteur vise à différencier les organisations publiques des organisations privées.

un métier lié à la recherche (enseignant-chercheur, chercheur, ingénieur de recherche, *etc.*)⁴. Ainsi, le domaine d'activité est celui de la recherche dans le secteur public et le métier occupé se rapproche de la famille professionnelle de la recherche. La terminologie de carrière est utilisée afin de qualifier l'ensemble des postes occupés par le docteur tout au long de son parcours dans le secteur public car « les agents sont appelés à dérouler toute leur vie professionnelle dans la fonction publique, en occupant une variété d'emplois et en étant assurés de perspectives d'évolution de carrière, c'est-à-dire d'avancement et de promotion ». (Pochard, 2011, p. 19).

Un second type de carrière concerne les docteurs qui n'exercent pas dans le secteur public de la recherche mais qui occupent tout de même un métier lié à la recherche (chercheur, chef de projet recherche et développement...) dans un domaine d'activité qui peut être lié ou non à la recherche (il peut s'agir d'un domaine industriel par exemple). Ce type de carrière est qualifié dans cette recherche de carrière de chercheur dans le secteur privé.

Enfin, le troisième type de carrière concerne les titulaires de doctorat n'exerçant ni dans le secteur public de la recherche, ni dans un métier lié à la recherche, ni dans un domaine d'activité appartenant à celui de la recherche. Ce type de carrière est qualifié de carrière hors recherche et est souvent considéré par les docteurs eux-mêmes comme une trajectoire atypique, même si les chiffres des études récentes (Calmand, 2017 ; Joss *et al.* 2015, 2016) nous démontrent qu'elle l'est de moins en moins. Ils peuvent exercer leur métier dans le secteur privé ainsi que dans le secteur public (hors recherche).

La classification qui vient d'être présentée peut se résumer à travers le tableau suivant :

Tableau 1 : *classification des types de carrière des docteurs*

	Carrière académique	Carrière de chercheur dans le secteur privé	Carrière hors recherche
Secteur (public/privé)	Public	Privé	Privé, Public
Domaine (NAF)	Recherche	Recherche/Hors recherche	Hors recherche
Métier (ROME)	Recherche	Recherche	Hors recherche

Les docteurs appartenant à la troisième catégorie sont employés à des métiers et dans des domaines d'activités qui sont éloignés de la recherche. Autrement dit, ils occupent des postes qui pourraient être tenus par des salariés non titulaires d'un doctorat, étant donné que la recherche n'est pas une composante présente dans leur activité quotidienne. La réflexion qui a été menée jusqu'à présent

⁴ Les structures de recherche et les métiers de l'enseignement supérieur et de la recherche sont détaillés sur la page web dédiée sur le site du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche : <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid24655-cid56329/les-personnels-de-la-recherche.html>

laisse à penser que seules des compétences techniques transférables, des compétences transversales, des savoir-être, des aptitudes ou encore des méta-compétences acquises durant la formation doctorale et confirmées par une seconde expérience en recherche seraient mobilisées par ces docteurs. Dans cette logique, il est possible de s'interroger sur la manière dont ces compétences sont mobilisées et donc sur leurs usages.

L'objectif de cette recherche est de vérifier cette réflexion en identifiant dans un premier temps chez les docteurs menant une carrière « hors recherche », quelles compétences acquises durant leurs expériences en recherche sont mobilisées et quels en sont leurs usages.

METHODOLOGIE

Afin de répondre à l'objectif de recherche qui vient d'être présenté, il est nécessaire de se focaliser sur une population ayant acquis et développé des compétences dans le cadre de sa formation doctorale et dans (au moins) une seconde expérience professionnelle de recherche afin d'être certains qu'un maximum de compétences ait été développées. C'est pourquoi, la population de cette étude est constituée de docteurs ayant réalisé une première partie de carrière dans des métiers de la recherche et dans le domaine d'activité de la recherche des secteurs publics ou privés (à savoir qui ont débuté une carrière académique ou de chercheur dans le privé) et qui ont ensuite effectué un changement professionnel pour occuper un métier hors recherche dans un domaine d'activité hors recherche (c'est-à-dire une seconde partie de carrière hors recherche).

METHODES DE RECUEIL ET D'ANALYSE DES DONNEES

L'objet de cette étude étant exploratoire, le recours à une méthodologie qualitative semble tout à fait pertinent. La méthode des récits de vie (Bertaux, 1997; Chanfrault-Duchet, 1987) est la plus propice pour le recueil des données dans la mesure où elle présente deux caractéristiques intéressantes par rapport aux objectifs de l'étude : 1) elle met en évidence les temporalités d'un parcours et permet donc d'identifier les compétences acquises durant les activités de recherche et les compétences mobilisées par la suite lors des activités hors recherche, 2) elle sélectionne le vécu à prendre en considération et permet ainsi de déterminer les usages qui sont faits des compétences.

L'analyse des données est réalisée à partir de trois méthodes qualitatives : un examen phénoménologique de chaque récit de vie (Paillé et Mucchielli, 2012) afin de mettre en exergue les faits exposés par les docteurs interrogés, ce qui permet de reconstruire leur parcours de vie tout en séparant dans leur discours les éléments descriptifs des éléments explicatifs. La seconde méthode qualitative qui vient compléter la première est une analyse comparative des données effectuée en deux temps distincts : tout d'abord au moment du recueil des données à partir du second entretien réalisé, les relances se sont enrichies du vécu des entretiens précédents, puis en comparant les récits (Bertaux, 1997). Enfin, les données sont également analysées à l'aide de catégories conceptualisantes (Paillé et Mucchielli, 2012), il s'agit d'un processus qui se déroule en plusieurs étapes. Il débute au moment du recueil des propos des personnes interviewées par une prise de notes. Ces notes portent à la fois sur la chronologie de leur parcours et sur des mots clés liés aux compétences qui sont mentionnées et qui seront à explorer durant la phase d'analyse des données, dans l'optique d'utiliser ultérieurement ces informations comme marqueurs explicatifs. L'objectif étant de voir, au fil des entretiens, si ces marqueurs apparaissent de manière récurrente et dans quel contexte. À partir de l'ensemble des marqueurs identifiés, le travail consiste ensuite à regrouper ceux décrivant un même usage ou un usage de même catégorie et à en identifier la récurrence. La

combinaison de ces trois méthodes permet donc de traiter à la fois la chronologie du parcours, la comparaison des compétences développées et mobilisées au moment du recueil des données (selon la discipline d'origine par exemple) et les usages qui en sont effectués (et qui sont exprimés de différentes manières selon les personnes interrogées).

COMPOSITION DE L'ECHANTILLON

Les critères d'inclusion des participants à l'étude sont les suivants :

- être titulaire d'un doctorat dans une structure académique puis avoir acquis une expérience professionnelle dans un métier et un domaine d'activité de la recherche (public ou privé). L'ensemble de ces expériences devant être au moins supérieur à six années ;
- avoir effectué une mobilité professionnelle vers un métier et un domaine d'activité hors recherche. Les métiers sont évalués « recherche » ou « hors recherche » en fonction de la correspondance des intitulés de poste et des activités décrites dans le ROME. Les domaines d'activités sont en correspondance avec la NAF.

Les disciplines d'origine ainsi que le genre des docteurs ne font pas l'objet de critères d'inclusions spécifiques, cependant, une attention particulière est portée sur le fait de varier les disciplines et de faire en sorte qu'il y ait une parité chez les répondants. L'échantillon s'élève à dix personnes interrogées, nombre à partir duquel il est constaté une saturation des données, notamment une redondance sur les compétences citées. Il s'agit donc d'une démarche exploratoire visant à mettre en évidence quelques éléments qui resteront à approfondir concernant la question de l'usage des compétences des docteurs dans les carrières hors recherche.

Les entretiens se sont déroulés sur une durée allant de 45 à 80 minutes, en face à face ou par vidéo-conférence durant les mois de juin et juillet 2015. Comme le recommandent Desmarais et Pilon (1996), ces entretiens sont accompagnés d'un guide visant à relancer les répondants, si nécessaire, sur les thématiques suivantes : leur parcours, les différents postes qu'ils ont occupés, les compétences qu'ils mobilisent aujourd'hui, l'atout de leur doctorat dans leur carrière professionnelle et leur lien avec le domaine de la recherche.

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Les principaux résultats de cette recherche vont être présentés par la suite. Il est important de noter auparavant que les prénoms des docteurs interrogés ont été modifiés pour des raisons de confidentialité. Par souci de synthèse, les carrières des docteurs interrogés sont présentées sous forme de tableau, ce qui permet de visualiser les éléments de leur parcours qui sont pertinents par rapport à la problématique de cette recherche. Afin d'apporter le même niveau de précision sur chaque parcours professionnel, il a été choisi de ne pas faire figurer les intitulés de poste en tant que tels, mais de les rapprocher de leur famille professionnelle via l'intitulé correspondant à celui indiqué sur la fiche du ROME. Il en est de même pour leur milieu de travail qui a été exprimé selon la terminologie de la NAF de leur structure d'appartenance.

PRESENTATION DES PARTICIPANTS ET DE LEUR PARCOURS

Les profils sociologiques des répondants se présentent de la manière suivante :

Tableau 2 : *Présentation du profil des participants à l'étude*

	Samuel	Laurence	Gwenaëlle	Marc	Pierre	fabienne	Géraldine	Julien	Marie	Paul
1ère expérience professionnelle (réalisation d'un contrat doctoral)										
Année de soutenance de thèse	2005	1992	2008	2003	2003	2002	2006	1998	2005	1995
Discipline	neurosciences	biologie cellulaire	Histoire de la cartographie	communication	neurosciences	allemand	Electronique Physique	Oncologie	chimie	Socio-économie (appliquée au domaine agricole)
Durée	4 ans	7 ans	7 ans	5 ans	3 ans	6 ans	5 ans	4 ans	5 ans	5 ans
2nde expérience professionnelle (en recherche)										
Intitulé du poste	chercheur (post-doc)	chercheuse	ATER	ingénieur de recherche	ingénieur de recherche	ATER	chercheuse (post doc)	directeur scientifique	chercheuse (post-doc)	consultant
famille de métier	recherche en sciences de l'homme et de la société	recherche en sciences de l'homme et de la société	enseignement supérieur	recherche en sciences de l'homme et de la société	recherche en sciences de l'homme et de la société	enseignement supérieur	recherche en sciences de l'homme et de la société	recherche en sciences de l'homme et de la société	recherche en sciences de l'homme et de la société	conseil en organisation et management d'entreprise
secteur d'activité de la structure (NAF)	recherche développement scientifique	activité pour la santé humaine	enseignement supérieur	recherche développement scientifique	recherche développement scientifique	enseignement supérieur	laboratoire de recherche	biomédical	recherche développement scientifique	Autres activités spécialisées scientifiques et techniques
Durée	3 ans	5 ans	2 ans	2 ans	10 ans	1 an	1 an	2, 5 ans	2 ans	7 ans
Positionnement professionnel actuel (carrière hors recherche)										
Intitulé du poste	Charpentier	responsable de bureau (14 ans) et business leader (depuis 2 ans)	chef de projet à la direction des opérations	fondateur et gérant	documentariste	responsable du pilotage et de la synthèse puis chargée de mission sur une application informatique	maitrise d'œuvre	Consultant informatique	ingénieur	Directeur
famille de métier	Charpentier poseur	Développement des ressources humaines	conseil en organisation et management d'entreprise	Directeur de PME	documentariste	conseil et maîtrise d'ouvrage en système d'information	management et ingénierie d'affaire	Conseil et maîtrise d'ouvrage en système d'information	management et ingénierie d'affaire	Direction de grande entreprise ou d'établissement public
secteur d'activité de la structure	en recherche de poste au moment de l'entrevue	activité liée à l'emploi	activités auxiliaires de service financier et assurance	activités administratives et autres activités de conseil aux entreprises	en recherche de poste au moment de l'entrevue	Administration publique	transport terrestre et transport par conduite	programmation, conseil et autres activités informatiques	depollution et autres services de gestion des déchets	Activité administrative et autres soutien aux entreprises
secteur d'activité (public / privé)		privé	privé	privé		public	public	privé	privé	privé
Durée	depuis 2014	depuis 1998	depuis 2012	depuis 2012	depuis 2013	Depuis 2014	depuis 2011	depuis 2006	Depuis 2013	Depuis 2012

Les répondants ont pour point commun d'avoir débuté une carrière de chercheur dans un milieu de travail lié à la recherche (académique ou non) avec comme première expérience la réalisation d'un doctorat et comme seconde expérience soit un post-doctorat, soit un poste d'enseignant-chercheur contractuel, soit un poste d'ingénieur de recherche/chercheur dans des établissements de recherche publics ou privés. Tout d'abord, chez ces docteurs, le choix de réaliser une thèse a été effectué soit par intérêt pour le sujet en lui-même (qui a souvent été abordé dans leur cursus universitaire) soit parce que le doctorat était considéré comme une étape en vue de réaliser une carrière académique. Au moment de leur soutenance de thèse, ces docteurs avaient tous comme objectif de réaliser une carrière académique en tant que chercheur ou enseignant-chercheur, c'est pourquoi trois d'entre eux (Samuel, Géraldine et Marie) se sont orientés vers des post-doctorats tout comme Gwenaëlle et Fabienne qui ont choisi des postes d'Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche (ATER). D'autres, comme Laure, Pierre et Marc ont obtenu un poste de chercheur permanent dans le milieu académique, et enfin, Julien et Paul ont choisi de s'orienter vers le métier et le milieu de travail de la recherche privée afin de valoriser plus rapidement leur expertise scientifique (la recherche académique étant selon eux moins accessible en termes de postes à pourvoir).

L'analyse à l'aide de catégories conceptualisantes (Paillé et Mucchielli, 2012) met en évidence que pour une majorité d'entre eux, le choix de quitter une carrière académique ou une carrière de chercheur dans le privé se justifie par la difficulté qu'ils avaient à trouver une stabilité professionnelle. Pour les autres, leur changement professionnel se justifie par une déception quant à la réalité du milieu de la recherche (temps passé à la recherche de subventions, course à la publication...). L'analyse comparative des données souligne le lien entre le motif évoqué pour quitter une carrière académique ou de chercheur dans le privé et la manière dont les répondants ont redéfini leur projet professionnel. Pour ceux qui ont abandonné le secteur académique par recherche de stabilité, le choix du nouveau projet s'est réalisé à partir d'une réflexion sur leurs compétences transversales, leur savoir-faire mais également une analyse du marché du travail pour s'orienter vers un domaine porteur. Pour ceux qui ont constaté que la recherche académique ne correspondait plus à leurs attentes professionnelles, le choix s'est fait en recherchant dans un nouveau métier, les caractéristiques qui leur manquaient dans leur expérience professionnelle dans la recherche.

LES COMPETENCES MOBILISEES DANS UNE CARRIERE « HORS RECHERCHE »

Afin d'identifier les compétences acquises en formation doctorale qui sont mobilisées dans des carrières hors recherche, une attention particulière a été portée sur la partie des récits de vie des docteurs interrogés concernant leur activité professionnelle actuelle. Dans le cadre de l'analyse à l'aide de catégories conceptualisantes (Paillé et Mucchielli, 2012), une catégorie a été tout spécialement créée afin de regrouper les éléments de discours portant sur la plus-value du docteur (en termes de compétences) lorsque celui-ci occupe un poste de cadre dans un métier/domaine d'activité hors recherche. Après avoir été identifiées, les compétences ont été reformulées et retranscrites dans un tableau à double entrée indiquant d'une part leur auteur et d'autre part la catégorie à laquelle elles ont été affectées (la catégorisation ayant été effectuée en conformité avec le référentiel de compétences de Durette *et al.* (2012) précédemment mentionné). Les docteurs ayant effectué un doctorat en Sciences Humaines et Sociales (SHS) ont un astérisque à côté de leur prénom et nous commentons les spécificités relevées sur ces profils versus ceux issus d'autres champs disciplinaires. Les résultats se présentent de la manière suivante :

Tableau 3 : *Classification des compétences des docteurs exerçant « hors recherche »*

Classification des compétences	Samuel	Laurence	Gwenaëlle*	Marc*	Pierre	Fabienne*	Géraldine	Julien	Marie	Paul*
Expertise scientifique et technique		Avoir un vocabulaire commun.				Méthodologie, culture scientifique.		Connaissances scientifiques et compréhension de l'univers des biotechnologies (apporte une légitimité).		Compétences économiques et socio-institutionnelles, maîtrise des liens scientifiques, donner une crédibilité scientifique.
Savoir-faire technique transférable	Capacité d'organisation.	Pouvoir aller chercher des pistes nouvelles. Intégrer les parties techniques métier.			Gestion de projets.	Savoir où rechercher de l'information, faire de la veille, savoir rédiger, mode projet.		Informatique (programmation), vulgarisation.	Rédaction, vulgarisation, méthodes de travail.	Analyse scientifique, mettre en place un système de veille, faire de la médiation entre scientifiques et professionnels, vulgariser.

Compétences transverses	Intellectualise et théorise			Capacité à analyser des données, à se poser des questions et à se remettre en question.		Comprendre un problème dans sa globalité.				
Aptitudes et qualités	Adaptable, autonome, efficace.		Approche différente, autonomie.	Autonomie, trouver des éléments qui vont ouvrir d'autres pistes.		Rigueur.	Autonomie.			
Savoir être				Capacité à faire des choses sans savoir où on va.						
Méta-compétences							Capacité à se former vite.			

Les compétences les plus citées appartiennent aux catégories « savoir-faire technique transférable ». Ceci paraît assez cohérent dans la mesure où les docteurs interrogés n'occupent plus des postes en recherche : leur expertise scientifique et technique semble donc ne plus constituer le cœur de leur travail. Cependant, les compétences liées à l'expertise scientifique et technique représentent la deuxième catégorie la plus citée. Les docteurs qui ont évoqué cette dernière catégorie occupent un emploi en lien indirect avec leur domaine de recherche. En effet, Laurence effectue des activités de recrutement pour des entreprises recherchant des profils scientifiques, dans la même logique, Julien intervient en tant que consultant informatique dans des entreprises spécialisées en biotechnologies. Fabienne occupe un poste dans une administration publique avec une ouverture internationale, ce qui lui permet d'avoir recours à sa discipline d'origine qui est l'allemand. Paul est directeur dans une entreprise qui apporte du conseil aux entreprises du secteur agricole, ce qui est en lien avec sa discipline d'origine (la socio-économie appliquée au domaine agricole). La culture scientifique du docteur se révèle être un vrai atout lorsqu'il côtoie des interlocuteurs de son domaine de recherche. A ce sujet, Laurence indique « qu'être docteur ça m'a beaucoup aidée en termes de crédibilité ». Les docteurs n'ayant pas évoqué leur expertise scientifique et technique comme catégorie de compétences qu'ils mobilisent dans leur poste actuel, occupent un emploi qui n'a aucun lien avec leur discipline d'origine. Dans ce cas, ils mobilisent davantage leur savoir-faire technique transférable ainsi que leurs compétences transverses.

Les compétences appartenant aux catégories « aptitudes et qualités » et « savoir-être » ont également été citées. Les participants à l'étude estiment qu'un docteur travaille différemment, qu'il a une approche qui est différente des autres publics présents dans les organisations : il est capable d'aller investiguer au-delà des solutions proposées, il n'hésite pas à innover, il a une approche différente des problèmes par un questionnement et une analyse méthodique. Ces différentes compétences renvoient aux finalités principales de la formation doctorale, à savoir la recherche et l'innovation. En effet, les docteurs interrogés ont évoqué le fait qu'ils recherchaient des solutions aux problèmes, prenaient le problème sous un angle de vue différent et c'est ce qui compose selon eux leur plus-value.

L'analyse comparative des données permet de s'apercevoir que les docteurs en SHS mettent en valeur leur positionnement « différent » (une approche différente selon Gwenaëlle, la capacité à ouvrir d'autres pistes selon Marc) afin de se démarquer de leurs collègues non docteurs. Ceci peut s'expliquer à la fois par la spécificité de leur discipline. En effet, lorsque le docteur estime travailler différemment et avoir une approche différente des problèmes, c'est parce qu'il va, de manière automatique, mobiliser ses méthodes de travail liées à la recherche (qui dans le cas des SHS peut prendre un caractère exploratoire), face à un problème il va poser un questionnement, rechercher de l'information, effectuer une veille, poser des hypothèses, recueillir et analyser des données... Gwenaëlle illustre ce constat de la manière suivante : « le retour qu'ils me donnent dans mon équipe, c'est que j'ai une vraie force d'adaptation, que je comprends vite les enjeux, les problématiques, que j'ai un regard différent, et ça reste très lié je pense aux sciences humaines et sociales, à cette ouverture d'une lecture différente d'une situation ». Aussi, les docteurs qui ont valorisé leur positionnement différent sont ceux qui ont une activité professionnelle n'ayant aucun lien avec leur discipline. Il est possible que ces docteurs, ne pouvant pas mettre en avant leur expertise valorisent davantage la seconde grande caractéristique des docteurs qui est un état d'esprit de recherche (capacité à analyser un problème dans sa globalité, à se poser des questions, à se remettre en question...).

Ainsi, il n'est pas possible d'affirmer franchement que les docteurs qui mènent des activités professionnelles éloignées de la recherche ne mobilisent pas leur expertise scientifique et technique. En effet, leur expertise est mobilisée à la fois lorsqu'ils ont des interactions avec des experts de leur

champ et lorsqu'ils mettent en œuvre leur approche spécifique, c'est-à-dire lorsqu'ils appliquent une méthodologie liée à la recherche pour aborder des problématiques liées à leur activité (qui n'est pas de la recherche). En ce sens, Laurence fait un parallèle entre son approche du métier du conseil et l'approche de résolution de problématiques de recherche : « le métier de conseil, c'est identifier finalement la problématique d'une personne et d'essayer de trouver des solutions ». L'expertise scientifique et technique est donc mobilisée mais de manière indirecte par rapport à son usage classique dans les activités de recherche. Elle est en quelque sorte détournée de sa finalité première. Dans cette logique, nous avons poussé la réflexion jusqu'à nous demander si ces docteurs qui ont une activité professionnelle en dehors des métiers et des secteurs de la recherche pouvaient être considérés comme des chercheurs. Kaddouri (2008) qui a analysé les enjeux de positionnement des praticiens à l'égard de la recherche et des chercheurs dans le champ de la formation des adultes s'est également interrogé sur les conditions dans lesquelles un praticien qui fait de la recherche peut être considéré comme chercheur et sur la scientificité de la connaissance qu'elle produit. L'auteur met en évidence que trois conditions sont nécessaires à l'identification de chercheur : 1) s'identifier soi-même en tant que chercheur, 2) appartenir à une communauté scientifique, 3) que le commanditaire identifie le praticien comme un chercheur. Les docteurs interrogés dans cette recherche ne s'identifient pas comme chercheur mais comme docteur exerçant une activité professionnelle hors recherche. Ils se présentent par leur intitulé de poste ou leur métier actuel. Aucun d'entre eux n'appartient réellement à une communauté scientifique, certains, comme Gwenaëlle continuent à publier de temps à autre mais sans appartenir à une équipe de recherche. Enfin, les employeurs des personnes interrogées connaissent au mieux leur statut de docteur mais ne les considèrent pas comme des chercheurs. En ce sens, ces docteurs ne peuvent être considérés comme des chercheurs dans la mesure où ils ne répondent pas à l'ensemble de ces caractéristiques précédemment évoquées. Ces docteurs seraient plutôt dans une posture de recherche, c'est-à-dire dans une démarche de recherche ponctuelle où des techniques de recherche vont être utilisées, mais ils sont également dans un état d'esprit de recherche en mobilisant une méthodologie sur des problématiques de leur quotidien, ce qui leur permet un retour réflexif sur leur démarche et leurs outils. Ainsi, il serait plus juste de parler d'une posture de recherche, qu'ils continuent à endosser naturellement et presque inconsciemment, pour ces docteurs exerçant en dehors des métiers et des secteurs de la recherche.

CONCLUSION

La formation doctorale apporte une diversité de compétences exploitables dans d'autres domaines que la recherche même si, comme le rappelle Giret (2007) l'une de ses fonctions importantes est la formation du personnel scientifique. La présente étude met en évidence que la recherche est plus qu'une simple compétence, c'est également un domaine, une culture et un état d'esprit. En quelque sorte le docteur, même s'il n'est pas chercheur est toujours dans une logique de recherche au sens où quel que soit son positionnement, il va apporter une approche et un regard différents, issus de son expérience en recherche, et c'est pourquoi il peut apporter une plus-value aux organisations qui ont aujourd'hui fortement besoin de repenser les modèles existants et d'innover dans une économie foncièrement ancrée dans la connaissance. Pour reprendre les propos de Taylor et Beasley (2005), les docteurs d'aujourd'hui sont des « entrepreneurs de recherche » et c'est pourquoi il semble de plus en plus important qu'ils irriguent l'ensemble du tissu socioéconomique à des postes en recherche comme hors recherche. La recherche académique n'étant plus et sera de moins en moins anticipée comme le seul devenir des docteurs, il est probablement de plus en plus fréquent que des étudiants de *master* et les jeunes doctorants entament leur doctorat dans une optique de

carrière autre. Ainsi, même dans la perspective d'avoir une carrière autre que celle de chercheur, la formation doctorale s'avère tout à fait pertinente, c'est pourquoi il serait intéressant de poursuivre cette étude non plus dans une perspective exploratoire mais dans une démarche plus quantitative afin de mieux cerner les compétences mobilisées et leurs usages dans le cadre d'activités professionnelles hors recherche afin de les valoriser davantage au moment de la formation doctorale.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Bart, D. (2010). La direction des thèses en sciences de l'éducation : caractéristiques et point de vue d'universitaires français. *Actes du congrès de l'Actualité de la recherche en éducation et en formation (AREF), Université de Genève.*
- Bertaux D. (1997). *Les récits de vie.* Paris, Nathan.
- Calmand, J., Ménard, B., et Mora, V. (2015). *Faire des études supérieures, et après?: Enquête Génération 2010-Interrogation 2013,* Céreq.
- Calmand, J., Prieur, M. H., & Wolber, O. (2017). Les débuts de carrière des docteurs: une forte différenciation des trajectoires professionnelles.
- Desmarais, D. et Pilon, J. M. (1996). *Pratiques des histoires de vie. Au carrefour de la formation, de la recherche et de l'intervention.* Paris : L'Harmattan.
- Durette, B., Fournier, M., et Lafon, M. (2012). Compétences et employabilité des docteurs. *Adoc Talent Management, rapport d'enquête.*
- Évéquois, G. (2004). Les compétences-clés. Pour accroître l'efficacité et l'employabilité de chacun. *Rueil-Malmaison: Liaisons.*
- Frenay, M. (1998). *L'étudiant-apprenant: grilles de lecture pour l'enseignant universitaire.* De Boeck Supérieur.
- Gérard, L., & Simonian, S. (2014). *Le doctorat: un rite de passage: analyse du parcours doctoral et post-doctoral.* Téraèdre.
- Giret, J. F., Perret, C., et Recotillet, I. (2007). Le recrutement des jeunes docteurs dans le secteur privé. *Revue d'économie industrielle, (3),* 4-4.
- Joos, M., Ahmed Bock, I. et Durette, B. (2015). *Emploi 2015. La poursuite de carrière des docteurs récemment diplômés en Ile de France.* Paris: Adoc Talent Management.
- Joos, M. et J. Toesca (2016). *Emploi 2016 : Enquête Île-de-France sur la poursuite de carrière des docteurs.* Paris : Adoc Talent Management.
- Jutras, F., Ntebutse, J. G., et Louis, R. (2010). L'encadrement de mémoires et de thèses en sciences de l'éducation: enjeux et défis. *Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur, 26(26-1).*
- Le Boterf, G. (2011). *Ingénierie et évaluation des compétences.* Editions Eyrolles.
- Olivier, F., Cadiou, Y., Larrue, P., Zaparucha, E., Dahan, A. (2007). *Compétences professionnelles des doctorants et des docteurs.* Etude commandée par la DEPP pour le HCEEE.
- Paillé, P. et Mucchielli, A. (2012). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales.* Paris : A. Colin.
- Pochard, M. (2011). Une fonction publique de carrière. *Que sais-je ?,* 19-26.

Taylor, S. and Beasley, N. (2005) A Handbook for Doctoral Supervisors. London: Routledge Falmer.

Thill, C., Kremer, A., Eichacker, F., Turluneanu, C., & Fossorier, M. (2015). *Les jeunes docteurs : profil, parcours, insertion, 2015-12*.

Vitae (2011), the Researcher Development Framework. Récupéré le 01/12/2017 de : <https://www.vitae.ac.uk/researchers-professional-development/about-the-vitae-researcher-development-framework>