

YES  
i CAN!

Évaluer mes compétences doctorales

 UCLouvain



# SOMMAIRE

## POURQUOI ET COMMENT UTILISER CETTE BROCHURE ?

**1. CONNAÎTRE SES COMPÉTENCES POUR MIEUX LES VALORISER :  
UN DÉFI INTERNATIONAL, SOCIAL ET INDIVIDUEL !**

**2. ÉVALUER SES COMPÉTENCES POUR MIEUX LES DÉVELOPPER  
ET LES MOBILISER: LES OUTILS D'AUTO-ÉVALUATION**

**3. RESSOURCES UTILES**

## POURQUOI ET COMMENT UTILISER CETTE BROCHURE ?

La brochure « *Yes I can ! Évaluer mes compétences doctorales* » a été développée dans le cadre du projet **PhDs@Work**, financé par la Région wallonne. Ce projet, mené en partenariat avec les universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles et l'asbl Objectif Recherche entre 2017 et 2020, avait pour objectif de renforcer et de valoriser les compétences transversales des doctorant-es et jeunes docteur-es afin d'optimiser le taux et la qualité de leur employabilité.

Les spécialistes de l'accompagnement à l'insertion professionnelle sont unanimes : plus les doctorant-es anticipent l'après-thèse, plus ils et elles sont susceptibles de trouver un poste à la hauteur de leurs exigences. De la sorte, l'insertion est opérée sur base d'une **réflexion éclairée autour des compétences** au profit de la construction du **projet professionnel**, quel qu'il soit.

Cette brochure a précisément pour but de fournir à ceux et celles qui le souhaitent les outils nécessaires pour réaliser leur **bilan de compétences** dans le cadre du doctorat. En tout, **six outils et questionnaires** ont été sélectionnés : quatre outils français et deux en anglais. Trois d'entre eux sont en ligne, les trois autres sont à télécharger : il y en a donc pour tout le monde ! Chacun de ces outils a été testé, notamment lors des ateliers de réflexion *Skills@Work* tenus à l'UCLouvain.

L'objectif de ces ateliers était de mettre en évidence les points faibles et forts des outils, et de clarifier les attentes des doctorant-es en matière d'évaluation des compétences. Le but ? Vous permettre de choisir l'outil qui vous convient le mieux, seul-e ou dans le cadre de formations !

Cette brochure a été conçue pour vous aider dans votre démarche et propose une porte d'entrée par outil :

- Chaque outil est présenté et accompagné du lien permettant de le trouver facilement (en ligne ou en téléchargement)
- Les avantages et inconvénients sont listés et basés sur les commentaires des doctorant-es ayant testé les outils
- Tous sont accompagnés de conseils quant à leur utilisation dans le parcours doctoral (début, milieu ou fin de thèse)

Il vous est possible d'utiliser cette brochure en toute **autonomie** ou en étant **accompagné-es**, en fonction de vos besoins et envies. Rendez-vous en fin de fascicule pour découvrir vos possibilités une fois votre bilan de compétences effectué !

### 3 CONSEILS

- Prenez votre **temps**, quelle que soit la longueur du questionnaire ! Il est important que la réalisation de votre bilan s'inscrive dans une véritable réflexion
- Soyez **réalistes**, ne vous sous-estimez pas (et ne vous surestimez pas non plus) : ce n'est pas dans votre intérêt !
- Évaluer vos compétences ne revient pas à mesurer votre intérêt pour la réalisation d'une tâche, mais bien votre **capacité** à la réaliser !

1.



CONNAÎTRE SES  
COMPÉTENCES POUR  
MIEUX LES VALORISER :  
UN DÉFI INTERNATIONAL,  
SOCIAL ET INDIVIDUEL !

La question des compétences des doctorant-es n'est pas neuve et a déjà fait l'objet d'attentions particulières de part et d'autre du monde (académique). En effet, cela fait maintenant de nombreuses années que les compétences transversales sont au cœur de la réflexion autour de la **finalité du doctorat**, essentiellement dans la perspective d'une insertion professionnelle. En plus de cela, valoriser largement les compétences liées au parcours doctoral permet de revaloriser le diplôme en tant que tel !

D'accord mais... à quoi les « **compétences transversales** » font-elles référence ? Avant toute chose, il faut bien comprendre qu'une compétence, c'est une connaissance, une capacité mise en **action**, cela fait référence tant au savoir-faire qu'au savoir-être, mais c'est en réalité le **savoir-agir** qui prime. Par exemple, des compétences en gestion d'équipe ne peuvent s'activer qu'à partir du moment où une équipe est gérée, et de la même façon, les compétences en langues étrangères ne peuvent apparaître qu'à partir du moment où une langue est pratiquée. Dans le cadre du doctorat, une compétence transversale est une compétence liée à l'**expérience** de la thèse mais qui peut dépasser ce cadre et être mobilisée dans d'**autres situations professionnelles** (par exemple : prendre la parole en public).

Les compétences transversales complètent l'ensemble de compétences scientifiques et techniques acquises durant le doctorat !

Connaître ses compétences permet donc de faire le point sur celles qui ont été **acquises**, d'identifier dans quel cadre elles l'ont été, le tout dans l'optique de pouvoir non seulement les **mobiliser**, mais également de pouvoir les **valoriser** auprès d'un employeur ou d'un bailleur de fonds. Par ailleurs, cela permet également d'identifier les points d'amélioration et donc les compétences qu'il reste à **acquérir**. Bien connaître son portefeuille de compétences est utile à tous les stades d'une carrière !

## UN DÉFI INTERNATIONAL

C'est précisément dans un élan de volonté de sensibiliser tant les diplômé-es que les personnes en charge des recrutements à ces compétences transversales que de nombreux référentiels, rapports, études et textes divers ont vu le jour au niveau international. Parce qu'en plus d'être transférables, les compétences développées au cours du doctorat sont majoritairement **universelles** et, si des différences sont possibles en fonction de l'organisation du parcours doctoral dans les universités autour du monde, les référentiels sont conçus pour faire écho à l'expérience de tous-tes les doctorant-es !

### UN ENGAGEMENT MONDIAL ! ZOOM SUR L'ULAVL

À l'Université Laval (Canada), la reconnaissance et la mobilisation des compétences est en enjeu tellement majeur qu'un cours de 45h a spécifiquement été développé par la Faculté des études supérieures et postdoctorales : « Reconnaître et accroître son potentiel professionnel : diagnostic de compétences ».

L'objectif est ici de délimiter et définir les compétences liées aux maîtrises et au doctorat.

Connaître ses compétences pour mieux les valoriser : un défi international, social et individuel !

Au niveau européen, de nombreuses réflexions ont été menées notamment par le [Conseil européen pour l'éducation doctorale](#), ou, plus récemment, par le réseau des professionnel·les du doctorat [PRIDE](#) et par l'association [Eurodoc](#), la fédération européenne représentant les intérêts des jeunes chercheur·es. L'Union Européenne a également développé le programme Euraxess, *Researchers in Motion*, centralisant les opportunités de carrière des profils PhD en Europe et dans le monde. Comme cela a été montré dans l'un des derniers rapports de l'[Organisation de Coopération et de Développement Economiques](#), grâce à cette attention accrue de la part des grands acteurs de l'éducation (doctorale en particulier), la question des compétences transversales arrive progressivement sur la table des discussions dans les différents gouvernements et institutions. La place des formations transversales dans les programmes doctoraux est donc une réelle stratégie déployée au niveau international !

### LE CAS FRANÇAIS : UN PAS LÉGISLATIF EN AVANT

En France, un arrêté [22 février 2019] définit les compétences des diplômé·es du doctorat en identifiant 6 blocs de compétences définies autour de la recherche (conception et mise en œuvre d'un projet), de la communication, de la valorisation, de l'enseignement et de la gestion d'équipe. Un pas en avant vers la reconnaissance du diplôme dans les entreprises ?

## UN DÉFI SOCIAL

L'enjeu de la reconnaissance des compétences transversales est aussi de garantir une meilleure insertion des docteur·es dans le tissu socio-économique et d'absorber le nombre croissant de personnes titulaires d'un diplôme de doctorat ([Rapport « Career », 2012, p. 8](#)). Dans l'optique de limiter les dégâts liés à une prétendue inadéquation de la formation doctorale par rapport au monde du travail, l'urgence de **renforcer** et de **valoriser les compétences** en les intégrant davantage aux programmes de formation doctorale est largement reconnue par les différents protagonistes du doctorat, comme mentionné ci-dessus.

Il existe des **ressources** qui permettent de mettre un cadre aux questions liées aux notions de compétence, d'objectifs-métier, mais fournissent également des référentiels plus ou moins complets d'une importance capitale dans le cadre d'une démarche d'auto-évaluation des compétences. La consultation de ces ressources peut se faire tant en amont (réflexion autour de la notion de compétences, pourquoi faire une auto-évaluation, etc.) qu'en aval (faire parler les résultats de l'auto-évaluation, formulation des compétences, etc.).

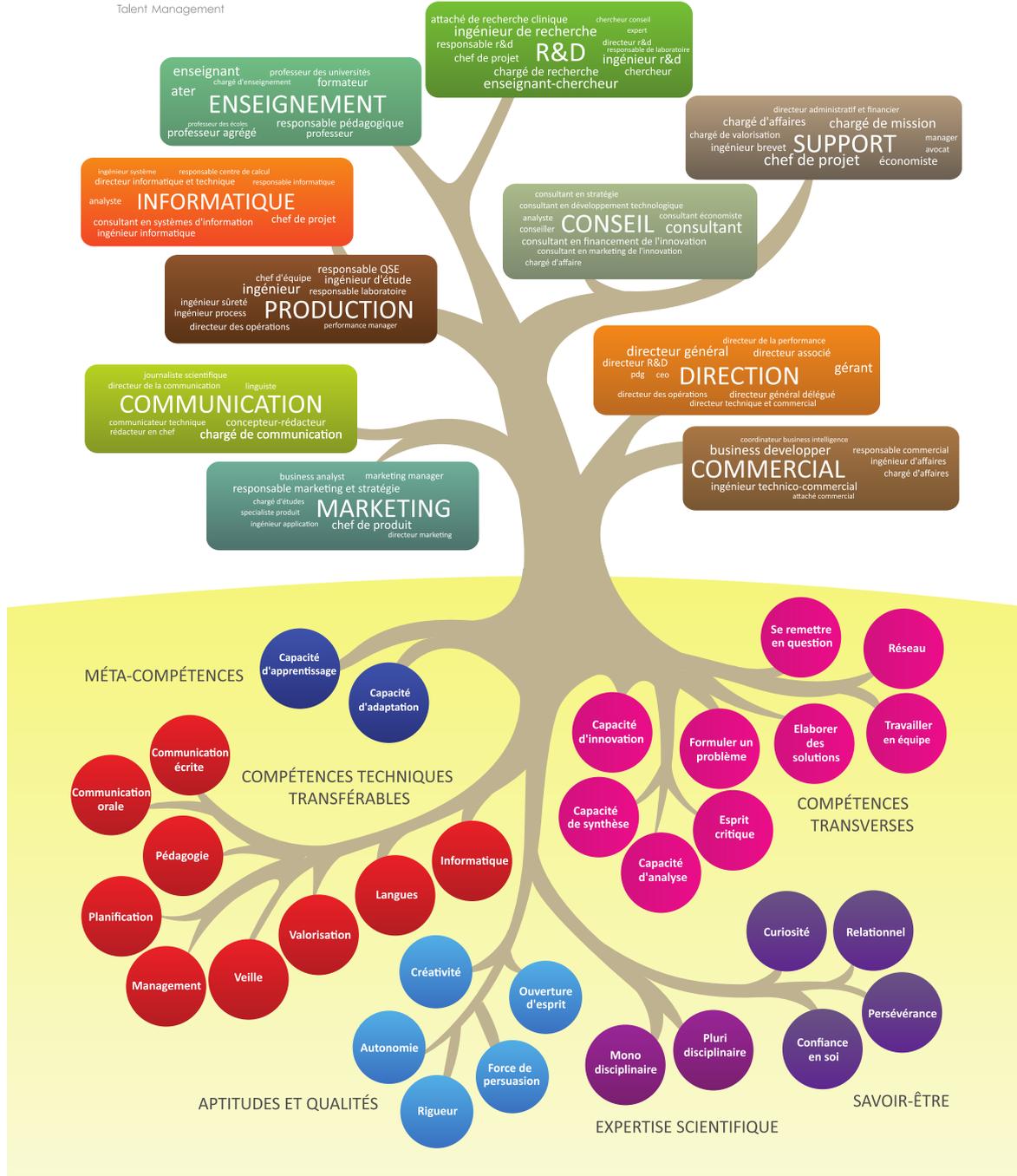
Il ne faut plus considérer les compétences professionnelles comme « [les bénéfiques collatéraux d'un parcours réussi](#) »

À titre d'exemple, l'étude **Career** (*Adoc Talent Management, 2012*) a pour objectif de renforcer l'attractivité réciproque entre titulaires d'un doctorat et entreprises en tentant, notamment, de réduire les zones d'ombre et de méconnaissance entre les deux secteurs : mieux se connaître pour mieux collaborer. Mettant en évidence le réel enjeu social de la question de la transversalité et de la transférabilité des compétences, le rapport identifie 6 blocs de compétences : méta-compétences, compétences techniques transférables, compétences transverses, aptitudes, expertise scientifique et savoir-être. L'originalité du rapport ne réside pas tellement dans l'identification des compétences, mais bien dans la mise en évidence de la spécificité des docteurs : **l'accumulation** de ces différentes **compétences**. C'est ce pool de compétences qui confère aux docteur·es leur singularité et qui rend d'autant plus légitime la place qu'elles et ils ont à prendre dans la société actuelle.

Connaître ses compétences pour mieux les valoriser : un défi international, social et individuel !



## DOCTEURS : DE MULTIPLES COMPÉTENCES, DES MÉTIERS VARIÉS !



## UN DÉFI INDIVIDUEL

Il est donc évident que la question des compétences transversales est prise en compte et discutée tant sur le plan structurel qu'institutionnel, mais il ne faut pas oublier l'**aspect personnel**. Cet aspect, bien qu'essentiel, est souvent oublié dans les nombreux rapports définissant la place des compétences transversales dans la carrière des jeunes chercheur-es. Or, savoir de quoi on est capable permet d'améliorer sa **confiance en soi** et de briser une certaine forme d'isolement, fréquente chez les doctorant-es ! Chez les personnes rencontrées dans le cadre de la rédaction de cette brochure, c'est un élément qui revenait systématiquement : connaître ses compétences permet de se situer, de faire le point sur les compétences conscientes et inconscientes et de minimiser le fameux sentiment d'imposture, ressenti par un nombre important de jeunes chercheur-es. Être plus à l'aise, se sentir à sa place ou encore s'autoriser à mettre l'accent sur le positif : les effets bénéfiques de la réalisation de son bilan de compétences sont nombreux sur le plan individuel.

Une compétence renvoie à la mise en action d'une capacité, à une mobilisation active des ressources

ALORS, CONVAINCU·E ?

### NO LIMITS !

Avant de vous lancer dans votre bilan de compétences, n'hésitez pas à faire un point sur vos besoins en la matière ! Pour ce faire, rendez-vous sur → **ce lien** ←

Développée dans le cadre d'Euraxess, la plateforme No Limits permet de faire un état des lieux de la réalisation du profil de compétences pour mieux identifier les besoins en la matière. La plateforme propose aussi, sur base de quizz, de nombreux conseils sur le plan et les options de carrières.

**2.**



**ÉVALUER SES  
COMPÉTENCES  
POUR MIEUX LES  
DÉVELOPPER ET LES  
MOBILISER : LES OUTILS  
D'AUTO-ÉVALUATION**

La majorité des doctorant-es sont conscient-es des compétences du type « gestion du temps » ou encore « communication et diffusion des connaissances », mais les compétences développées dans le cadre d'un parcours doctoral sont bien plus nombreuses ! Certains outils permettent d'identifier cela en vous donnant l'occasion de prendre de la hauteur par rapport au travail purement scientifique réalisé durant les années de thèse.

Évaluer ses compétences est bien entendu indispensable dans le cadre de la recherche d'un emploi, mais pas uniquement ! Avoir conscience de l'ensemble des compétences acquises et développées durant le parcours doctoral permet également d'adapter ce parcours, de mieux penser son orientation, ses activités et d'optimiser sa productivité.

En bref, un tel exercice vous permettra de :

- Construire votre projet professionnel sur base des compétences acquises (se positionner par rapport à un poste)
- Juger si vous possédez les compétences nécessaires pour pouvoir vous valoriser professionnellement
- Identifier les compétences qu'il est nécessaire d'acquérir dans le cadre de votre projet professionnel et de vous former en conséquence
- Consolider votre confiance en vous en visualisant clairement vos compétences acquises
- Adopter un langage approprié qui vous permettra de traduire vos expériences en compétences
- Préparer un entretien d'embauche

### Attention !

Ces outils servent avant tout de diagnostic : ils n'apportent pas de solution magique, mais permettent de faire un état des lieux critique et d'avoir une meilleure connaissance de soi dans un contexte professionnel.

N'hésitez pas à discuter de vos compétences avec des personnes qui vous connaissent bien : famille, collègues, ami-es !

La question de la période à laquelle utiliser l'outil dépend bien entendu des questions abordées dans chaque outil. Certains sont pensés pour être utilisés sur une longue durée quand d'autres ont un usage plus ponctuel. Les réponses peuvent ainsi varier d'un usage à l'autre et d'une période à l'autre.

N'hésitez pas à utiliser un même outil à divers moments dans votre parcours, les résultats auront substantiellement changé !

VOUS		NOTRE CONSEIL
<p>Vous vous demandez si une carrière académique vous conviendrait mais vous n'avez pas vraiment le temps pour un long questionnaire ?</p>		<p>Prévoyez 15 minutes, prenez un crayon et imprimez le <a href="#">questionnaire de Laetitia Gérard</a> <i>(Le rapide)</i>!</p>
<p>Vous souhaitez inscrire l'ensemble de votre parcours doctoral dans une réflexion autour du développement des compétences et avez envie d'y consacrer du temps ?</p>		<p>Prévoyez dans votre calendrier quelques plages horaires au fil de votre parcours pour remplir le <a href="#">questionnaire de l'ABG</a> <i>(le favori)</i></p>
<p>Vous êtes en fin de parcours doctoral et n'avez pas envie de consacrer trop de temps à votre bilan de compétences mais savez que c'est important ?</p>		<p>Rapide et efficace, le <a href="#">questionnaire de l'Université de Bourgogne</a> <i>(le mystérieux)</i>, est votre meilleur allié</p>
<p>Vous souhaitez prendre le temps de réfléchir à vos compétences et n'avez pas envie d'imprimer un long document ?</p>		<p>Inscrivez-vous sur la <a href="#">plateforme DocPro</a> <i>(le complet)</i> et dressez votre profil de compétences en ligne !</p>
<p>Vous vous demandez si une carrière académique vous conviendrait mais vous n'avez pas vraiment le temps pour un long questionnaire ?</p>		<p><a href="#">Vitae</a>, <i>le stratégique</i>, et son RDF vous permettront d'avoir, moyennant paiement, une vue claire de vos compétences, vous donnant accès à un nombre important de ressources</p>
<p>Vous maîtrisez l'anglais et avez envie d'avoir des idées de carrière sur base de votre profil ?</p>		<p><i>Le visionnaire</i>, <a href="#">MyIDP</a>, est fait pour vous et vous permettra d'associer métiers et compétences</p>



## LE RAPIDE : L'OUTIL D'AUTO-ÉVALUATION DE LAETITIA GÉRARD

### QUOI ?

Ce formulaire a été mis au point par la docteure Laetitia Gérard, qui est consultante dans le secteur de l'enseignement supérieur et autrice de l'ouvrage *Le doctorat, un rite de passage*<sup>1</sup>. La réalisation de cet outil ([cliquez sur ce lien pour télécharger l'outil](#)) fait suite à un projet lié à l'accompagnement des doctorant-es d'une grande école française d'ingénieur-es dans de cadre de leur insertion professionnelle. Le formulaire est inspiré d'un outil plus long développé à l'Université de Strasbourg, lui-même destiné au public des sciences humaines et sociales.

### POUR QUI ?

Cet outil d'auto-évaluation est à destination des doctorant-es, en milieu ou en fin de thèse, qui souhaitent intégrer les métiers de l'enseignement et de la recherche.

### COMMENT ÇA MARCHE ?

L'outil fonctionne sur une base simple : attribuer des points (0 – 1 – 2) évaluant le taux de satisfaction sur base des affirmations énoncées. Il y a en tout 54 affirmations, réparties en 4 catégories de compétences : compétences scientifiques, communicationnelles, pédagogiques et connaissance de l'institution. À la fin de chaque catégorie, il faut compter les points et les rapporter sur le schéma proposé en fin de document, pour arriver à une sorte de toile d'araignée qui permettra de visualiser en un coup d'œil les forces et les faiblesses de votre profil.



AVANTAGES	INCONVÉNIENTS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Envisage beaucoup d'aspects du travail de recherche</li> <li>• Peut être complété plusieurs fois au fil du parcours</li> <li>• Permet un état des lieux aisé et rapide</li> <li>• Utilise un vocabulaire adapté et compréhensible</li> <li>• Propose une synthèse des réponses en un coup d'œil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortement centré sur le volet académique</li> <li>• Évaluer la satisfaction ne revient pas à évaluer une compétence</li> <li>• Son usage doit être encadré, dans le cadre d'un atelier ou d'une formation par exemple, pour permettre une réelle réflexion autour des compétences</li> <li>• Les compétences relationnelles (création d'un réseau par exemple) ne sont pas abordées</li> <li>• Ne propose aucune piste ou réflexion suite à la réalisation du bilan</li> </ul>

<sup>1</sup> Référence complète : Laetitia Gérard, *Le doctorat, un rite de passage*. Analyse du parcours doctoral et post-doctoral, Tétraèdre, Paris, 2014.



## LE FAVORI : L'OUTIL D'AUTO-ÉVALUATION DÉVELOPPÉ PAR L'ABG

### QUOI ?

L'Association Bernard Gregory (ABG), *L'Intelli'agence*, qui œuvre pour l'évolution professionnelle des doctorant-es en France, a développé cet outil ([cliquez sur ce lien pour télécharger l'outil](#)) permettant d'effectuer un bilan de compétences et de juger la progression de celles-ci. Le but annoncé de cet outil, inspiré du *Skills record for graduate students* édité par la *Royal Society of Chemistry*, est d'objectiver les compétences acquises et à acquérir, non seulement au cours du doctorat, mais aussi dans la perspective d'une formation continue. Il est utilisé dans beaucoup d'universités en France.

### POUR QUI ?

L'outil est à utiliser par les doctorant-es (et non les docteur-es), de tous les secteurs, tout au long de leur parcours.



Début de thèse

Milieu de thèse

Fin de thèse

### COMMENT ÇA MARCHE ?

L'outil est accompagné d'un guide pratique expliquant avec beaucoup de détails comment remplir le questionnaire. Celui-ci est basé sur une structuration en 3 parties :

1. La situation des doctorant-es par rapport à leur environnement : cette partie évalue davantage les connaissances que les compétences. Elle débute par une série d'affirmations auxquelles il faut répondre par « oui », « non » ou « non-pertinent » et enchaîne avec des questions ouvertes permettant d'amener des exemples, des objectifs, et des idées pour pouvoir s'améliorer
2. Le bilan de compétences : à l'instar de la partie précédente, cette partie débute par des affirmations (cette fois à évaluer de 1 à 4, ou « non-pertinent ») et permet ensuite de se fixer des objectifs et des pistes d'améliorations
3. La construction du projet professionnel : permet d'évaluer, sur base d'affirmations à noter de 1 à 4, les capacités de projection dans une perspective professionnelle et, toujours de la même façon, laisse ensuite un espace de réflexion.

L'outil est évolutif, c'est-à-dire qu'il est conçu pour être utilisé durant 3 moments-clés du doctorat. Il faut répondre à l'ensemble des questions pour chaque étape :

- Étape 1 : au cours des 6 premiers mois de la préparation du doctorat
- Étape 2 : en cours de doctorat
- Étape 3 : vers la fin de la préparation du doctorat (6 à 9 mois avant la soutenance).

#### AVANTAGES

- Envisage beaucoup d'aspects du travail de recherche (institution, projet de recherche, information, langues) : l'outil permet vraiment de se situer de façon générale dans son travail de recherche et n'est pas uniquement centré sur un bilan de compétences en tant que tel
- Permet de développer une réelle réflexion autour des compétences
- Facile à utiliser grâce aux questions très directes
- Convient pour tous les secteurs

#### INCONVÉNIENTS

- Permet peu de nuance dans les réponses
- Long à réaliser, demande un investissement en temps relativement important
- Correspond à une réalité française (terminologie)
- Ne présente pas d'utilité dans le cadre de l'après-thèse



## LE MYSTÉRIEUX : L'OUTIL D'AUTO-ÉVALUATION DE L'UNIVERSITÉ DE BOURGOGNE

### QUOI ?

Développé en 2009 par un enseignant de l'Université de Bourgogne, l'outil ([cliquez sur ce lien pour télécharger l'outil](#)) n'est pas accompagné d'explications particulières, et on ne sait pas vraiment dans quel cadre il a été développé... Mystère ! Son usage est donc laissé totalement à votre appréciation !

### POUR QUI ?

Nous conseillons l'usage de cet outil pour les doctorant-es en fin de thèse pour faire un point rapide sur les compétences acquises. Il sera davantage parlant, de prime abord, pour les doctorant-es en sciences et technologies.



### COMMENT ÇA MARCHE ?

L'outil est assez court et est très facile d'utilisation : il vous suffit de cocher les affirmations qui vous concernent.

Le questionnaire s'articule autour de 7 familles de compétences que l'on peut aussi regrouper par catégories :

1. Gérer un projet de recherche
  - Construction du projet
  - Réalisation du projet
  - Exploitation et diffusion des résultats du projet
2. Collaborer
  - Entretenir un réseau
  - Gérer & intégrer un laboratoire / un centre de recherches
3. Enseigner
4. Valoriser auprès du grand public

## NOTRE CONSEIL

Cet outil ne se suffit pas à lui-même ! Nous vous conseillons vivement de l'accompagner d'une véritable réflexion : forcez-vous à trouver des exemples pour chaque affirmation et à – au besoin – adapter certaines questions à votre réalité ! Vous n'êtes pas amené-es à réaliser des simulations numériques ou des algorithmes ? Réfléchissez à ce qui fait la spécificité de votre discipline et traduisez-la en une déclinaison de compétences ! Aidez-vous des référentiels de compétences.

AVANTAGES	INCONVÉNIENTS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facile et rapide à utiliser</li> <li>• Permet de faire le point sur des compétences dans le cadre de la rédaction d'un CV, ou la préparation d'un entretien</li> <li>• Aide à découvrir des compétences inconscientes</li> <li>• Se concentre sur l'essentiel</li> <li>• Encourage la discussion</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ne propose pas de vocabulaire spécifique</li> <li>• Trop binaire et peu nuancé</li> <li>• Correspond à une réalité française (terminologie)</li> <li>• Peu attractif (mise en page, graphie,...)</li> <li>• Ne va pas assez dans le détail</li> </ul>



## LE COMPLET : L'OUTIL D'AUTO-ÉVALUATION DOCPRO

### QUOI ?

Cet outil [en ligne](#) a été développé en partenariat par l'Association Bernard Gregory, la Conférence des présidents d'université et Le Mouvement des Entreprises de France (MEDEF). Il naît donc d'une collaboration entre les membres du monde académique et du monde de l'entreprise dans le but de développer la compréhension mutuelle et la confiance, le tout dans un langage partagé. L'outil est présenté comme un outil de réflexion et de communication à l'usage des doctorant-es.

### POUR QUI ?

L'outil se présente comme étant à l'usage des doctorant-es mais il se destine tout autant aux doctorant-es, surtout en fin de parcours. Il concerne l'ensemble des secteurs.



### COMMENT ÇA MARCHE ?

Il est avant tout nécessaire de créer un compte (gratuitement) pour accéder aux fonctionnalités de la plateforme.

La plateforme liste 24 compétences déclinées en 3 niveaux (phases) d'acquisition de la compétence, et en 4 catégories: le cœur du métier (ce qui est lié à la recherche), les qualités personnelles et relationnelles, la gestion de l'activité, et stratégie / leadership.

Chaque catégorie est déclinée en plusieurs compétences qu'il vous est possible d'ajouter à votre profil. Celles-ci sont accompagnées d'une explication de ce qui est, théoriquement, attendu de vous concernant leur maîtrise : vous devez en outre choisir où vous en êtes dans le développement de chaque compétence. Il vous est également possible d'expliquer, en texte libre, à quelles occasions vous avez développé cette dernière.

Une fois entièrement complété, une vue d'ensemble du profil est proposée et il est possible de le télécharger.

AVANTAGES	INCONVÉNIENTS
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Facile à utiliser, assez intuitif</li> <li>● Permet d'établir son profil complet et évolutif</li> <li>● Permet de bien se préparer à un entretien d'embauche</li> <li>● Autorise la réflexion autour des compétences grâce aux exemples demandés</li> <li>● L'outil est également disponible en anglais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Certaines fonctionnalités de l'outil sont moins pertinentes dans le cadre d'une recherche d'emploi en Belgique : en effet, la plateforme propose des offres d'emploi sur base des profils enregistrés, majoritairement en France</li> <li>● Trop binaire : soit une compétence est ajoutée au profil, soit elle ne l'est pas</li> <li>● Interface chargée et peu conviviale</li> <li>● Le site ne semble pas être mis à jour régulièrement</li> <li>● La division en « phases » laisse peu de place aux nuances en termes d'évolution de l'acquisition de la compétence</li> </ul>



## LE STRATÉGIQUE : L'OUTIL D'AUTO-ÉVALUATION DE VITAE (Research Development Framework ©)

### QUOI ?

Le Research Development Framework© ([accessible en ligne ici](#)) a été développé par l'Association anglaise Vitae, chargée de promouvoir le potentiel professionnel des chercheur-es.

Le questionnaire, développé dès 2010, est un véritable outil de planification de carrière scientifique dans une optique stratégique. Il s'agit d'un référentiel de compétences détaillé accompagné d'un questionnaire d'auto-évaluation des compétences. Développé par et pour les chercheur-es, il propose une description complète des compétences utiles dans le cadre d'une carrière dans les métiers de la recherche.

### POUR QUI ?

L'outil s'adresse surtout aux doctorant-es en fin de parcours et aux docteur-es de tous secteurs.



### COMMENT ÇA MARCHE ?

L'outil n'est pas accessible librement : il faut avoir contracté une licence (personnellement ou via l'institution). La souscription individuelle coûte 24£ (env. 27€). Le site offre une série de liens et de documents utiles en plus du référentiel de compétences.

Dans le questionnaire, pour chacun des 4 domaines (« knowledge and intellectual abilities », « personal effectiveness », « research governance and organisation », « engagement, influence and impact »), une vingtaine de compétences sont identifiées et, pour chaque compétence, un phasage de son évolution, avec la possibilité d'inscrire les objectifs et les moyens à déployer pour l'atteindre. Si l'outil vous intéresse, commencez par jeter un œil à la vidéo de présentation (disponible librement sur la page d'accueil) !

**Notre conseil :** renseignez-vous auprès de votre institution pour savoir si une souscription institutionnelle a été contractée ou, si ce n'est pas le cas, s'il vous est possible de vous faire rembourser les 24£, en fonction du type de financement dont vous bénéficiez.

**INTÉRESSANT !** Certains contenus sont en accès gratuit : le site de Vitae regorge en effet d'informations et de documents intéressants, par exemple une série de « booklets » au sujet de la carrière des chercheurs, en fonction de leurs aspirations et de leur profil (« balanced », « creative », « engaging », « leading », « informed » et « career-wise »). La roue des compétences est également disponible et téléchargeable gratuitement [ici](#).

AVANTAGES	INCONVÉNIENTS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facile à utiliser, outil intuitif et interactif</li> <li>• Grâce à une liste extensive, l'outil permet de découvrir certaines compétences</li> <li>• Convient pour tous les secteurs</li> <li>• Propose le développement d'une vision stratégique de la carrière</li> <li>• Permet d'avoir une vue d'ensemble des actions entreprises et à entreprendre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Outil payant (sauf si l'institution a une souscription)</li> <li>• Assez long à réaliser</li> <li>• N'aide pas nécessairement à préparer un entretien</li> </ul>



## LE VISIONNAIRE : L'OUTIL D'AUTO-ÉVALUATION MYIDP

### QUOI ?

Le MyIDP (Individual Development Plan) est un outil [en ligne](#) qui, dans cette version, a été développé par la *Federation of American Societies for Experimental Biology*, puis repris et amendé par un consortium de centres américains. Il naît donc dans le milieu universitaire.

En réalité, l'appellation « Individual Development Plan » est générique et fait référence à de nombreux outils existant sur le marché américain de la recherche d'emploi. Il peut être décliné par secteur ou par métier. Celui que nous vous proposons ici se rapporte spécifiquement au milieu académique

### POUR QUI ?

L'outil a été créé pour les profils de post-doctorants dans le domaine des sciences mais s'est progressivement élargi à tout le parcours doctoral. Si les questions s'axent toujours davantage autour de la recherche scientifique, l'outil peut tout autant s'adresser aux doctorant-es en fin de parcours et aux jeunes docteur-es, ou docteur-es en cours de changement de carrière.



Début de thèse

Milieu de thèse

**Fin de thèse + Après thèse**

### COMMENT ÇA MARCHE ?

Il faut avant tout créer un compte, ce qui se fait gratuitement et rapidement. Le plan commence par une auto-évaluation des compétences faite de façon individuelle.

L'auto-évaluation est divisée en 3 parties :

1. L'évaluation des compétences, par catégories, dont il faut classer la maîtrise sur une échelle de 1 à 5
2. L'évaluation des intérêts permet d'identifier quelle sera la situation professionnelle idéale, en évaluant, sur une échelle de 1 à 5, ce que vous (ne) souhaiteriez (pas) faire dans votre carrière
3. L'évaluation des valeurs, dont il faut classer l'importance à vos yeux sur une échelle de 1 à 5

Un résumé est disponible en fin de chaque partie. Ensuite, sur base des réponses, l'outil propose un ensemble de choix de carrière. Attention, même si un choix de carrière ne vous correspond pas, n'hésitez pas à cliquer sur le pourcentage qui s'affiche pour mieux comprendre les propositions.

L'outil propose également diverses ressources et lectures, ainsi qu'un plan SMART<sup>2</sup> pour les compétences que vous souhaiteriez améliorer.

#### AVANTAGES

- Disponible facilement en ligne après inscription
- Permet de développer une réelle réflexion autour des compétences et de la carrière : s'envisage donc sur un temps moyen voire long
- Facile à utiliser et intuitif
- Très complet, aborde plusieurs aspects
- Propose une analyse du bilan en proposant des pistes (« Career Path Matches »)

#### INCONVÉNIENTS

- Très axé sur le secteur des sciences et technologies (terminologie : *experiments, human and animal research*, etc.)
- Formulaire long à remplir
- Correspond à une réalité américaine
- Interface assez peu conviviale
- En cherchant à aborder beaucoup de points, l'outil ne va pas véritablement à l'essentiel : risque de perte d'attention

<sup>2</sup> En gestion de projet, les indicateurs SMART permettent d'évaluer si le projet est : Spécifique, Mesurable, Acceptable, Réaliste et Temporellement défini.

## VOUS AVEZ RÉALISÉ VOTRE BILAN DE COMPÉTENCES GRÂCE À L'UN (OU PLUSIEURS) DE CES OUTILS ? BRAVO ! ET MAINTENANT ?

- Discutez avec votre directeur ou directrice de thèse pour établir un **plan de développement** conforme à vos besoins d'acquisition et/ou renforcement de compétences
- Consultez le catalogue de formations **de votre université** pour identifier celles qui correspondent à vos besoins
- Organisez des rencontres entre doctorant-es de votre institut, de votre centre de recherche voire de votre couloir pour discuter des résultats de votre bilan et échanger sur les perspectives offertes par celui-ci
- Prenez contact avec un-e **conseiller ou conseillère** en insertion pour discuter des résultats de votre bilan et découvrir ce qui s'offre à vous
- N'hésitez pas à consulter en parallèle un **référentiel de compétences\*** pour acquérir le vocabulaire lié aux compétences qui auront été identifiées
- **Gardez vos résultats précieusement !** Que le test soit en ligne ou sous format papier, il est important que vous puissiez revenir à votre bilan pour vous approprier le vocabulaire, mesurer votre évolution et établir votre plan de formation, aujourd'hui ou demain.

### QUI CONTACTER AU SEIN DE VOTRE UNIVERSITÉ ?

- UCLouvain : [doctorat-adre@uclouvain.be](mailto:doctorat-adre@uclouvain.be)
- ULB : [doctorat@ulb.be](mailto:doctorat@ulb.be)
- ULiège : [doctorat@uliege.be](mailto:doctorat@uliege.be)
- UMons : [phd@umons.ac.be](mailto:phd@umons.ac.be)
- UNamur : [euraxess@unamur.be](mailto:euraxess@unamur.be) (ou cliquez [ici](#)) ou [emploi@unamur.be](mailto:emploi@unamur.be) (ou cliquez [ici](#))
- USL-B : [doctorat@usaintlouis.be](mailto:doctorat@usaintlouis.be)
- Objectif Recherche : [contact@focus-research.be](mailto:contact@focus-research.be)

### \*UN RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES ? POUR QUOI FAIRE ?

Les référentiels de compétences listent, de façon plus ou moins structurée, un ensemble de compétences : ils permettent d'acquérir un vocabulaire et de faire le lien entre les diverses occurrences. Il faut les voir comme des guides vous fournissant des informations précieuses dans le cadre de la définition de votre plan professionnel !

Il existe de nombreux référentiels, souvent basés sur une profession. Pour le doctorat, n'hésitez pas à consulter le **référentiel proposé dans l'étude Career** ou encore la roue des compétences de Vitae.

**3.**



**RESSOURCES UTILES**

- Bernard Fusulier, « Faire une carrière scientifique aujourd'hui. Quelques clés de lectures et critiques », in Edwin Zaccai, Benoît Timmermans, Marek Hudon, Barbara Clerbaux, Bruno Leclercq et Hugues Bersini (éds), *L'évaluation de la recherche en question(s)*, Bruxelles, 2016, pp 101–110 ([à consulter en ligne](#))
- Lut Mergaert et Peter Raeymaekers, *Researchers at Belgian Universities. What Drives Them? Which Obstacles Do They Encounter?*, King Baudouin Foundation, 2017 ([à consulter en ligne](#))
- Neda Bebiroglu, Baptiste Dethier et Christel Ameryckx, *Situation Professionnelle des Titulaires de Doctorat de la Fédération Wallonie-Bruxelles*, ORCS Série de Rapports Thématiques #1, Observatoire de la Recherche et des Carrières Scientifiques, Bruxelles, Belgique, 2019 ([à consulter en ligne](#))
- Barthélémy Durette, Marina Fournier et Matthieu Lafon, *Compétences et employabilité des docteurs; rapport d'enquête CAREER*, Adoc Talent Management Paris, 2012 ([à consulter en ligne](#))
- Sébastien Poulain, *Bilan de Compétence: valorisation professionnelle du doctorat*, Étude réalisée pour le compte du Bureau d'aide à l'insertion professionnelle de l'Université Paris I Panthéon-Sorbonne au sein de l'école doctorale de science politique (UFR 11) de l'Université Paris I Panthéon-Sorbonne, 2011 ([à consulter en ligne](#))
- Ruth Neumann, Kim Khim Tan, "From PhD to Initial Employment: The Doctorate in a Knowledge Economy", in *Stud. High. Educ.* 2011, 36 (5), pp. 601–614.

*Conception graphique et illustrations : Céline Lefèbvre*

*Photos de couverture : jason strull© et Headway©*

*Avec le soutien financier de la Wallonie*

*Cet ouvrage a été rédigé par la cellule Doctorat de l'UCLouvain  
dans le cadre du projet PhDs@Work en partenariat avec :*

