

Détenteurs de doctorat : l'emploi en bref

69% Des répondants qualifient leur doctorat de «Très» ou «Extrêmement» important pour leur préparation professionnelles

53% Travaillent dans des universités

30% Travaillent dans un organisme privé, industriel ou commercial

14% Travaillent dans le secteur public (services sociaux, gouvernementaux, santé, enseignement hors université)

37% N'occupaient pas de fonction en R&D

Au Canada, une majorité de détenteurs de doctorat travaille dans des universités. Ceux qui œuvrent en dehors du milieu universitaire occupent des emplois variés au sein d'organisations publiques et privées. Par ailleurs, 92% des répondants occupant un emploi dans le secteur privé avaient une permanence, alors que 66% de ceux qui œuvraient dans le milieu universitaire avaient un poste temporaire ou un contrat de stagiaire postdoctoral. 60% des répondants qui travaillent dans le secteur privé n'ont pas de fonction de R&D.

Qui est derrière PhDetectives ?

Le projet PhDetectives a été lancé par Adoc Talent Management en partenariat avec Finance Montréal et Mitacs. L'Association canadienne des stagiaires postdoctoraux a aussi contribué à l'enquête. Le projet PhDetectives est né d'une volonté de mieux comprendre les compétences développées par les détenteurs de doctorat au Canada, ainsi que les besoins en compétences des employeurs de tous les secteurs.

Zoom sur les compétences

La notion de compétence(s) est centrale à cette étude. Elle permet d'établir un langage commun entre les détenteurs de doctorat et les entreprises qui pourraient les embaucher.

La « compétence » est une habileté ou une pratique identifiable (Sadler, 2007); lorsque le terme est mis au pluriel, il désigne les ressources que le professionnel devrait pouvoir mobiliser pour agir de manière compétente dans des situations et des contextes particuliers (Le Boterf, 1994; 2004). Les compétences sont au cœur du processus d'embauche. Il est impératif de mieux sensibiliser les détenteurs de doctorat et les employeurs aux compétences doctorales afin qu'elles soient mieux comprises. Cela constitue, de notre point de vue, le moyen le plus efficace d'accroître l'employabilité des détenteurs de doctorat au Canada.

Le doctorat

L'un des diplômes les mieux reconnus à l'international, le doctorat constitue le plus haut niveau d'études universitaires. Il est remis suite à la conduite d'un projet de recherche original d'au moins trois ans, l'écriture d'une thèse et sa soutenance devant un jury d'experts. Le doctorat constitue une expérience professionnelle.

PhDetectives en bref

Les transformations qui ont cours actuellement dans tous les secteurs de l'économie canadienne poussent les organisations à chercher de nouvelles façons d'innover. Plusieurs de ces transformations sont technologiques ou techniques, mais toutes comportent des dimensions humaines. Le doctorat est souvent associé à l'expertise, à la découverte et à l'innovation. L'apport et les compétences des détenteurs de doctorat restent souvent mal compris, tant par les employeurs que par les PhDs eux-mêmes, ce qui ne facilite pas leur transition au sein et en dehors du milieu universitaire.

L'étude PhDetectives a été créée afin de mieux connaître les compétences et le parcours professionnel des détenteurs de doctorat au Canada. À cet effet, elle s'adressait aux candidats au doctorat ainsi qu'aux docteurs. Un volet de l'étude s'intéresse également aux besoins des employeurs canadiens en termes de compétences afin d'évaluer leur adéquation avec les compétences doctorales.

Les résultats le montrent

- Les détenteurs de doctorat partagent des compétences « centrales ». L'expérience du doctorat varie d'un individu à l'autre pour plusieurs raisons, mais il existe un bassin de compétences partagées par une majorité de docteurs, indépendamment de leur discipline ou de leur parcours personnel. Ce bassin permet de comprendre le doctorat au-delà de l'expertise scientifique ou technique.
- Les docteurs occupent des fonctions variées dans les secteurs publics et privés. Leurs compétences sont déjà très mobilisées par ces métiers.
- Les compétences centrales des détenteurs de doctorat répondent à plusieurs besoins importants des employeurs.

Quelques chiffres

Durée: 18 mois

1200 + répondants

155 réponses d'employeurs

121 compétences analysées

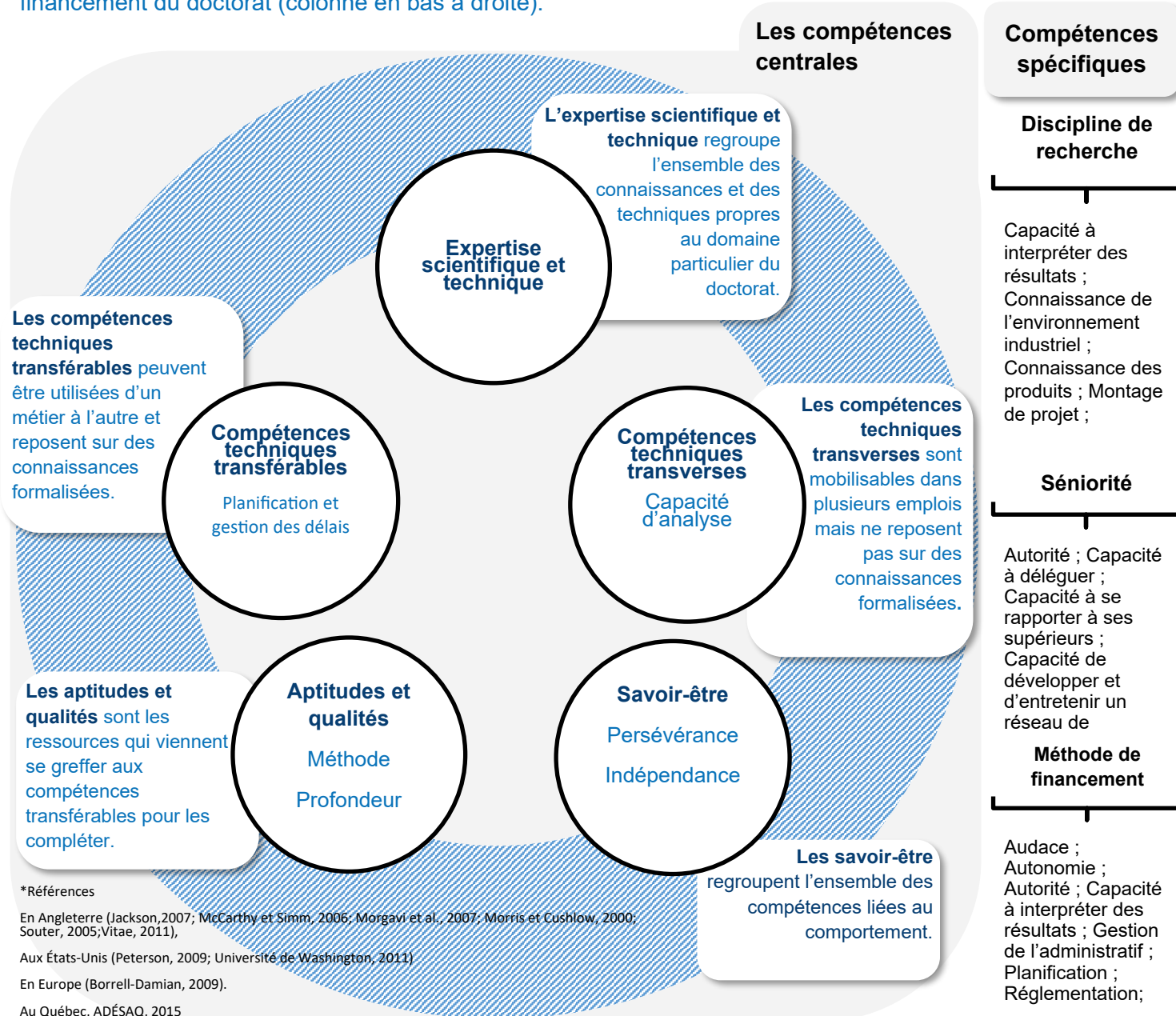
3 partenaires : Finance Montréal, Mitacs, CAPS/ACSP

Résultats de l'étude

Au Canada et à l'international, différents référentiels* de compétences ont été créés pour tenter d'explicitier et de catégoriser les compétences doctorales. Toutefois, ces référentiels sont d'une utilité limitée pour les candidats au doctorat et les employeurs qui souhaitent mieux comprendre le doctorat. En effet, ils ne sont pas spécifiques, soit au Canada, soit au doctorat, ou alors, ils ne présentent que des compétences souhaitées, et non pas toutes les compétences réellement développées au cours du doctorat. PhDetectives présente le premier référentiel canadien faisant la synthèse des compétences doctorales. Il se base sur une analyse de la liste de **121 compétences** rapportées et réparties en **6 grandes catégories** par Durette, Fournier et Lafon (2012-2014).

Le bassin de compétences doctorales

L'un des apports majeurs de l'étude est de proposer un bassin de compétences acquises par les titulaires de doctorat au Canada. Les compétences doctorales comportent les compétences « cœurs », communes à tous les détenteurs de doctorat (dans les cercles en bas à gauche), de même que des compétences spécifiques, dont l'acquisition dépend de certains facteurs comme la discipline de recherche, la séniorité et la méthode de financement du doctorat (colonne en bas à droite).

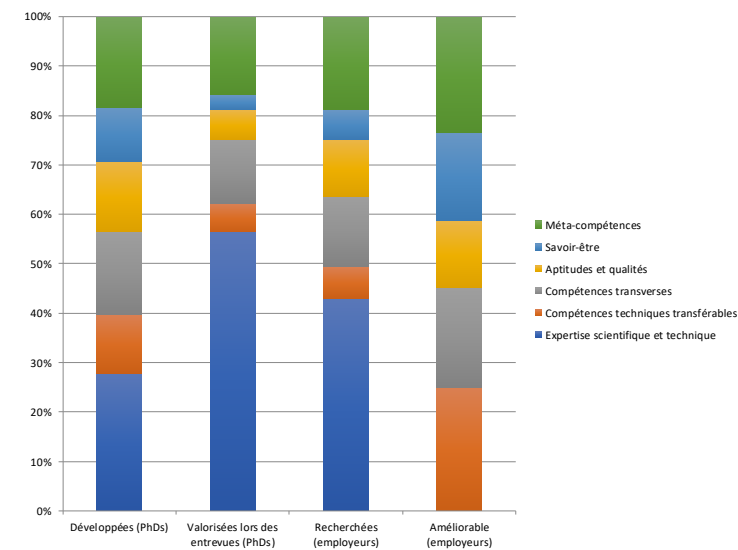


*Références
 En Angleterre (Jackson, 2007; McCarthy et Simm, 2006; Morgavi et al., 2007; Morris et Cushlow, 2000; Souter, 2005; Vitae, 2011),
 Aux États-Unis (Peterson, 2009; Université de Washington, 2011)
 En Europe (Borrell-Damian, 2009).
 Au Québec, ADÉSAQ, 2015

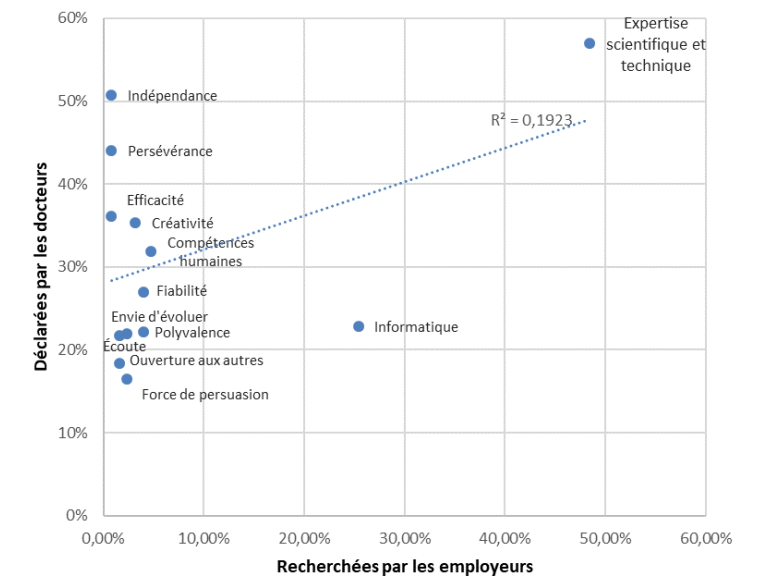
Les compétences doctorales en demande

L'expertise scientifique et technique représente la catégorie de compétences la plus fréquemment citée à la fois par les employeurs et les détenteurs de doctorat, et de loin. Ces derniers ont rapporté avoir développé un ensemble de compétences beaucoup plus large que ce qu'ils tendent à valoriser lors d'entretien d'embauche. De la même façon, les compétences pour lesquelles les employeurs ont déclaré embaucher des détenteurs de doctorat sont plus restreintes que la gamme de compétences que les docteurs ont déclaré avoir développé lors de leur parcours doctoral. Les compétences transférables qui peuvent être formalisées (p. ex. communication écrite et orale, gestion du temps et des conflits) représentent l'écart le plus évident entre les compétences développées et valorisées par les titulaires de doctorat et celles pour lesquelles les employeurs déclarent embaucher des titulaires de doctorat et citent comme domaines à améliorer. La figure 2 montre les compétences centrales recherchées par les employeurs (% des employeurs) par rapport au pourcentage de doctorants déclarant ces compétences. Une analyse de corrélation entre ces deux mesures de compétences a montré une relation de taille moyenne entre les compétences de base les plus fréquemment recherchées sont l'expertise scientifique et technique, et que les écarts les plus importants en matière sont sur l'indépendance ainsi que la persévérance.

1. Catégories de compétences nommées par les titulaires de doctorat et les employeurs en réponse aux questions



2. Catégories de compétences nommées par les titulaires de doctorat et les employeurs en réponse aux questions



On remarque des écarts entre les compétences développées par les titulaires de doctorat, celles qu'ils mettent de l'avant (p. ex. en entrevue), celles qui leur valent d'être embauchés, et celles qui pourraient être améliorées de l'avis des employeurs. Tant chez les employeurs que les titulaires de doctorat, les catégories de compétences où ces écarts sont les plus marqués sont les comportements (savoir-être), les aptitudes et qualités, et les compétences transférables et formalisables (p. ex. communication orale et écrite, gestion des délais et des conflits). **Malgré les écarts observés dans les catégories de compétences, des adéquations claires entre les qualités que les employeurs recherchent et celles que les titulaires de doctorat disent détenir se sont aussi dessinées pour certaines compétences centrales individuelles.** Nos données indiquent ainsi que l'expertise scientifique et technique (17 %) et les compétences informatiques et numériques (9 %) sont les compétences centrales les plus recherchées par les employeurs.