Bilan de compétences
Orientation professionnelle

***

Des ateliers d'aide à la recherche d'emploi dans le secteur privé sont ouverts aux docteurs des Universités. Certains, conduits en langue anglaise, offrent une réflexion collective appuyée sur des échanges et des mises en situation. Cette réflexion, encadrée et animée par des cadres de l'Entreprise. vise à élaborer un CV attrayant, pour obtenir un R.V., puis vivre un entretien qui débouche avec succès sur une proposition d'emploi.

Si ces ateliers constituent la « boîte à outils » qui permet au candidat motivé d'être reçu en interview, il existe un autre écueil, plus grave par ses conséquences, c'est l' «aura» de 'manque de motivation' que le recruteur perçoit chez le candidat lorsqu'il postule «parce qu'il faut bien... », convaincu, au fond de lui-même, que cet emploi ne correspond pas à son objectif de vie professionnelle ; ou que ses compétences propres ne sont pas celles qui lui permettront de s'y épanouir. C'est vis-à-vis de ce risque qu'un bilan de compétences peut apporter une prise de conscience salvatrice.

Un certain nombre des docteurs qui participent à ces ateliers sont issus de sciences "dures". L'expérience, élargie à ceux des Sciences Humaines et Sociales, a montré que ces derniers rencontrent, de plus, deux difficultés particulières : d'une part, en dehors de la carrière académique, ils n'ont que peu d'idées sur les emplois auxquels ils peuvent prétendre, d'autre part, ils ont du mal à élaborer un tel bilan de compétences, incluant aussi bien celles acquises hors du cursus académique que celles développées en licence, en maîtrise et en doctorat.

Cet exercice, marqué par des échanges en groupe, des entretiens particuliers et du travail personnel de réflexion « plume en main », s'inscrit, en filigrane continu de la recherche doctorale, sur une période de 5 à 6 mois. Il devrait, profitablement, être positionné au cours de l'année n°2 de cette recherche

Module orienté :
Doctorant ou post-doc en Sciences Humaines et Sociales

Programme :

Phase I :

1. Parcours
    a. personnel, professionnel, académique
    b. Satisfactions, frustrations et craintes : les pistes de motivations
2. Compétences scientifiques, transversales
    a. Scientifiques
    b. Transversales

Phase II :

3. Projets d'évolution
4. Les champs des possibles
5. Les interviews
6. Le C.V.
7. Comment se présenter

Le parcours :

a. personnel, professionnel, académique

Dans cette première phase, les candidats opèrent un retour personnel sur leur vécu antérieur dans ses dimensions scolaire, sociale, associative, artistique, sportive, celle d'emplois salariés et/ou à responsabilité .... , en en faisant émerger tous les évènements vécus comme significatifs, voire importants ; c'est à dire ceux qui leur ont laissé une empreinte psychologique ressentie comme notable. Ils établissent un relevé chronologique de ces évènements marquants, illustré de brèves synthèses de ces moments de vie.

Ces documents restent strictement personnels, aucune communication, aucune exploitation « en groupe » n'en sera faite. Sur sa volonté expresse, un candidat pourra, s'il le souhaite, utiliser son document comme guide dans un entretien.

Dans une volonté de dynamique de groupe, les participants seront initiés à la construction d'un indicateur de progrès et à son exploitation, de façon à ce que le groupe identifie en commun le moment pertinent de passer à la phase suivante.

Listez ici les évènements de votre vie :

- **dans lesquels vous avez joué un rôle actif**
- **qui vous ont laissé un souvenir fort**
- **que vous êtes prêt (e) à évoquer devant et avec le groupe**

b.Satisfactions, frustrations et craintes (les pistes de motivation) :

A partir des évènements que vous avez exposé à la phase précédente « Le parcours », nous allons tenter de **mettre en lumière :**

- **Les types de situation dans lesquelles vous « vous sentez bien »**
- **Les évènements qui vous mettent « mal à l'aise »**
- **Les cas de configuration que vous avez du mal à affronter**

Les compétences : scientifiques et transversales :

L'expérience des formations préparatoires à l'entretien d'embauche, élargie aux Docteurs des Universités en Sciences Humaines et Sociales a montré que ces derniers rencontrent deux difficultés particulières : en dehors de la carrière académique, ils n'ont que peu d'idées sur les emplois auxquels ils peuvent prétendre, d'autre part, ils ont du mal à élaborer un bilan de compétences, incluant aussi bien celles acquises hors du cursus académique que celles développées en licence, en maîtrise et en doctorat.

Il est couramment reconnu, aujourd'hui, que, dans la plupart des domaines (y compris et surtout S.H.S.), le sujet scientifique (par définition « pointu ») d'une thèse, aura un taux de chance d'application auprès des entreprises du monde socio économique, de l'ordre de 1/1000 à 1/100 000. !!! Et pourtant : des anthropologues s'épanouissent dans l'architecture urbaine en Extrême Orient, ou dans l'organisation du dédouanement des imports – exports, voire dans l'industrie cigarière, des littéraires dirigent la formation dans de grands groupes bancaires, des psychologues pilotent l'innovation technologique, des sociologues orientent la conception d'infrastructures urbaines ou des services proposés par de grands organismes hospitaliers, alors … ?

Une compétence n'est pas nécessairement un savoir scientifique ; elle est, souvent, «transversale» c'est-à-dire un savoir-être, un mode de comportement, voire un savoir-faire. Ceux ci constituent, en fait, le potentiel que beaucoup d'employeurs recherchent chez leurs futurs collaborateurs.

Certaines de ces compétences transversales, peuvent être acquises « spontanément » (souvent plutôt culturellement…), mais on peut aussi les développer grâce aux bases et aux méthodologies assimilées lors du cursus académique.

Le « portfolio » du docteur des universités en quête d'insertion professionnelle doit comprendre, au minimum :

1. Un état de ses compétences scientifiques, illustré d'exemples (**accessibles)**
2. L'illustration de ses compétences « transversales » (employabilité)
3. L'indication de ses éventuelles autres aptitudes personnelles
4. Une perception (respectueuse) de la culture de l'employeur potentiel
5. Un aperçu de sa personnalité propre
6. L'expression d'une volonté crédible de s'engager
7. …….

Un «bilan de compétences» vise à aider le docteur, candidat, à :

- Identifier le type d'activité dans lequel il aura le plus de chances de s'épanouir
- Recenser ses compétences, aspirations, aptitudes, goûts, pour orienter cette identification
- Préparer la présentation de ses compétences, aspirations etc… en un C.V. « attractif »
- Se préparer à l'entretien de recrutement

Le dossier ci-après traitera les items « 1 et 2 du portiolio » ci-dessus.

a) **Mes compétences scientifiques** (Sciences Humaines et Sociales)

La grille de réflexion suivante est spécifiquement destinée aux docteurs S.H.S.. La remplir et la commenter serait une préparation intéressante pour tirer un profit maximum d'un atelier de **« Bilan de compétences ».**
Une des forces originales de la recherche en sciences humaines et sociales est sa multidisciplinarité, beaucoup de ces disciplines sont inter-agissantes ; toute étude sociologique, par exemple, fait appel à des éléments de démographie, de psychologie, de statistiques, de géographie humaines… cette ouverture multidisciplinaire est une des richesses acquises au cours de cette recherche.

L'idée est d'auto-évaluer les disciplines dans lesquelles vous avez des notions, de niveaux divers mais susceptibles de s'enrichir rapidement.

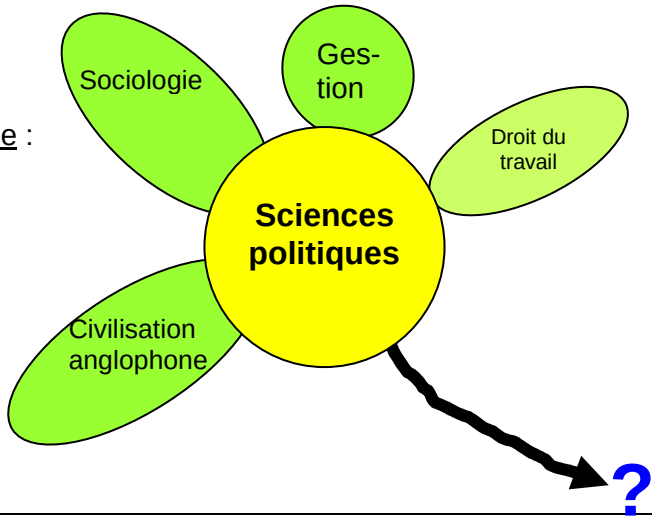
Cotez 10 pour une discipline dans laquelle votre maîtrise est celle d'un «expert», cotez 0 pour les secteurs où vous ignorez tout, avec des niveaux intermédiaires.
Un tableau avec un 10 et des 0 partout ailleurs n'est pas acceptable. Les précisions sont importantes.

Disciplines	***de 0 à 10***	***Précisez***
Sociologie, Anthropologie, Ethnologie	7	
Psychologie, Philosophie		
Lettres modernes, linguistique, littérature		
Lettres classiques, civilisations romanes		
Civilisations, Cultures non - francophones	7	
Histoire		
Géographie, Démographie		
Sciences politiques	10	
Economie, Gestion, management	3	
Droit (international, du travail, propriété industrielle et intellectuelle)	5	
Beaux - arts		
Sciences de l'éducation		
Information, communication, hypermedia		

Construisez le diagramme « floral » de vos compétences scientifiques :

Par exemple :

Un tel diagramme, visuel, vous suggère déjà des types d'activité professionnelle vers lesquels votre curiosité académique vous pousse



b) **Mes compétences transversales** (valorisables en entreprise)

Comme les sciences exactes, les S.H.S peuvent préparer à toutes sortes de carrières « hors du monde académique »: dans des cadres : politique, du monde associatif, collectivités territoriales, groupes hospitaliers, finance, communication, marketing, relations publiques, ressources humaines, commerce, documentation, innovation industrielle, conseil en libéral, enquêtes commerciales ou sociologiques, etc…

Toutes ces entreprises ou collectivités, qu'elles soient privées, publiques ou de service public, peuvent ouvrir aux docteurs que vous êtes des opportunités d'épanouissement professionnel. Pour y accéder, l'échange positif avec le responsable R.H. chargé du recrutement est un point de passage obligé.

Dans 1 à 2 cas sur 100, les conclusions scientifiques de votre recherche doctorale éveilleront l'intérêt de ce recruteur. Dans tous les autres cas, s'il vous a invité, c'est que vous aurez su revendiquer, dans votre C.V., l'acquis des compétences transversales (non scientifiques) que cette collectivité ou entreprise recherche chez ses collaborateurs.

Nota : Si vous n'avez pas revendiqué de tels acquis et que, pourtant, ce recruteur vous invite ; alors, il peut être exceptionnellement « pointu » et l'avoir deviné « derrière » votre cursus doctoral. Cela reste exceptionnel... mais vous avez le droit d'être joueur...

Pour éclairer les « possibles », vous allez vous auto évaluer, par des observations factuelles, sur un certain nombre de ces compétences transversales que nous allons explorer ensemble. Ces compétences, vous les développez (sans en prendre clairement conscience), aussi bien au travers de votre vécu personnel, qu'à l'occasion de votre recherche doctorale.

Exemple : Le vécu de « l'échec »

- *Vision doctorat : « me rendre compte que l'interprétation que je donne de mon phénomène est fausse, c'est une catastrophe ! Je suis nul ! »*
- *Vision entreprise : « Ce jeune s'est planté, il (elle) a su le reconnaître, corriger la direction et rebondir. C'est peut être un(e) bon(ne). »*

La liste des compétences transversales ci-après n'est qu'une trame, un « fil rouge », elle n'est pas exhaustive et, pour chacune, les critères d'auto évaluation n'en sont pas limitatifs. Il vous appartient de les compléter, voire de les adapter à votre propre situation :

- Capacité d'analyse et de synthèse
- Organisation, structuration, planification
- Autonomie, initiative
- Création de réseaux de compétences
- Perception psychologique (de l'autre)
- Interdisciplinarité, interculturalité, synergie
- Communication, pédagogie, résilience
- Méthodologie, rigueur,qualité, délai
- Veille environnement, benchmarking, suivi de la concurrence
- Propriété intellectuelle, enjeux financiers
- Simultanéité en « multitâches »
- .....
- .....