

PhD Welcome pack



Les compétences transversales



1

Les compétences transversales, kézako ?

La question des compétences des doctorant-es n'est pas neuve et a déjà fait l'objet d'une attention particulière de part et d'autre du monde (académique). En effet, cela fait maintenant de nombreuses années que les compétences transversales sont au cœur des réflexions autour de la finalité du doctorat, essentiellement dans la perspective de l'insertion professionnelle mais aussi de la poursuite d'une carrière académique.

Et donc, à quoi font référence les « compétences transversales », également appelées "soft skills" par opposition aux compétences scientifiques, les "hard skills" ? Avant toute chose, il faut bien comprendre qu'une compétence, c'est une connaissance, une capacité qui est 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. Une compétence transversale est quant à elle une compétence liée à l'expérience professionnelle de la thèse mais qui peuvent dépasser ce cadre et être mobilisées dans d'autres situations professionnelles (par exemple : prendre la parole en public). Contrairement aux compétences techniques, les compétences transversales ne sont pas sanctionnées par un diplôme !

Connaître ses compétences permet donc de faire le point entre 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 vendre auprès d'un employeur. Par ailleurs, cela permet également d'identifier les manques et donc les compétences qu'il reste à **acquérir**. En outre savoir de quoi vous êtes capables permet d'améliorer votre confiance en vous et de briser une certaine forme d'isolement, fréquente chez les doctorant-es et jeunes chercheur-es !

L'enjeu est aussi de garantir une meilleure pénétration des doctorant-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 et mieux aux programmes de formation doctorale est largement reconnue par les différents acteurs du doctorat.

Evaluer vos compétences doctorales ? Yes you can !

La majorité des doctorant-es sont conscient-es des compétences 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 !

En bref, la réalisation d'un bilan de compétences vous permettra de :

- juger si vous possédez les compétences nécessaires pour pouvoir vous vendre auprès d'employeurs ou de bailleurs de fonds dans le cadre de votre projet professionnel,
- identifier les compétences qu'il est nécessaire d'acquérir dans le cadre de votre projet professionnel,
- construire votre projet professionnel sur base des compétences acquises (se positionner par rapport à un poste),
- consolider votre confiance en vous en visualisant clairement vos compétences : 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 transversales sont nombreux sur le plan individuel.



Il existe de nombreux **outils** pour établir un tel bilan, voici quelques exemples :

- **My IDP** est une plateforme en ligne (en anglais) de planification de développement individuel qui s'envisage sur un temps moyen voire long. Le plan commence par une auto-évaluation en ligne des compétences individuelles, et sert de base à l'élaboration du plan de carrière.
- Le **Researcher Development Framework** est un questionnaire en ligne développé par l'association anglaise de soutien aux carrières scientifiques, Vitae. Avant tout destiné aux chercheur-es, il permet d'évaluer et de planifier le développement professionnel académique sur base des compétences identifiées. L'outil est partiellement payant, mais il est possible, gratuitement, d'avoir accès à des explications, des conseils et de précieuses informations autour des catégories de compétences dégagées dans le référentiel Vitae.
- **L'outil de Laetitia Gérard** est un questionnaire d'auto-évaluation français à destination des doctorant-es, en milieu ou en fin de thèse, qui souhaitent intégrer les métiers de l'enseignement et de la recherche. Il permet de faire un bilan rapide des compétences développées au fil du parcours doctoral.

2



Attention ! ces outils servent avant tout de diagnostic : ils ne règlent rien, 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 croiser les outils et à les utiliser à plusieurs reprises tout au long de votre parcours : les réponses auront évolué et cela vous permettra de constater votre évolution.

Une fois votre bilan effectué, vos forces mises en évidences et vos éventuelles faiblesses détectées, que faire? Vous former et saisir toute occasion d'acquérir de l'expérience ! Prenez connaissance des possibilités offertes par votre université en termes de formation et multipliez les activités professionnalisantes au cours de votre doctorat : participez à des émissions radio, faites du bénévolat, écrivez des articles de vulgarisation scientifique, faites un stage, tenez un blog scientifique, proposez à votre centre de recherche de gérer leur compte Twitter, faites du tutorat auprès d'étudiant-es en difficulté, etc. Les possibilités sont multiples !

A titre d'exemple : Après avoir réalisé votre bilan de compétence, vous réalisez que vous avez des lacunes importantes en prise de parole en public. Or, vous souhaiteriez un emploi dans le domaine de l'enseignement ou de la formation. Une bonne maîtrise de votre oralité est alors essentielle ! Renseignez-vous auprès de votre université pour voir s'il existe une formation qui pourrait vous aider, et mettez-vous au défi d'appliquer ces nouvelles compétences acquises en formation lors d'une journée d'étude ou un colloque ! N'hésitez pas à demander un feedback à l'un-e de vos collègues pour mesurer votre évolution dans votre maîtrise de la prise de parole en public.

A vous de jouer !

POUR UN ACCOMPAGNEMENT PLUS PERSONNALISÉ, N'HÉSITEZ PAS À CONTACTER :

Université de Namur

Cellule Euraxess : euraxess@unamur.be,

Cellule Emploi : cellule-emploi@unamur.be

Université libre de Bruxelles

Cellule Doctorat : doctorat@ulb.be, www.ulb.be/doctorat

Université de Mons

Cellule Doctorat : phd@umons.ac.be

Université catholique de Louvain

Le CIO organise des ateliers et propose des entretiens
<https://uclouvain.be/fr/etudier/cio/ateliers-futurs-docteurs-et-docteurs.html>

Université de Liège

Cellule Doctorat : doctorat@uliege.be, www.recherche.uliege.be/doctorat

USaint-Louis Bruxelles

Cellule Doctorat : doctorat@usaintlouis.be



INFORMATIONS & CONTACT

Université de Namur, Cellule Euraxess

euraxess@unamur.be,
<https://www.unamur.be/services/euraxess>

Université libre de Bruxelles, Cellule Doctorat

doctorat@ulb.be, www.ulb.be/doctorat

Université de Mons, Cellule Doctorat

phd@umons.ac.be

Université catholique de Louvain, Cellule Doctorat

doctorat-adre@uclouvain.be

Université de Liège, Cellule Doctorat

doctorat@uliege.be, www.recherche.uliege/doctorat

USaint-Louis Bruxelles, Cellule Doctorat

doctorat@usaintlouis.be et <https://www.usaintlouis.be/sl/2877.html>



Le projet PhD@Work financé par la Région wallonne, a pour objectif de renforcer et valoriser les compétences transversales des chercheurs. Il s'agit d'un projet intégré et interuniversitaire qui se décline à travers plusieurs sous-objectifs : poursuivre l'effort déjà mené pour renforcer les compétences transversales des doctorants et docteurs, et ce en meilleure adéquation avec les besoins du monde socio-économique ; valoriser ces compétences auprès des recruteurs pour améliorer l'employabilité des docteurs et soutenir l'innovation ; développer des supports, des outils et un accompagnement en vue de l'insertion professionnelle ; et organiser une communication et des événements s'adressant tant aux doctorants et docteurs qu'aux académiques et entreprises. Le leader du projet est l'ASBL Objectif Recherche et les universités partenaires sont l'UMONS, l'UCLouvain, l'Université Saint-Louis Bruxelles, l'ULB, l'UNamur et l'ULiège.

Le PhD Welcome Pack à été rédigé par l'UNamur en collaboration avec les partenaires du projet PhDs@Work.