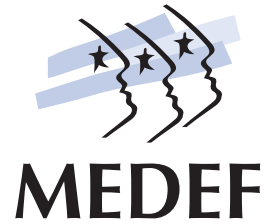


MAI
2012

**Enseignement
supérieur**



Note de réflexion

**La reconnaissance des compétences
des docteurs par le monde de
l'entreprise, un sujet majeur mal posé**

Analyser

Depuis plus d'une vingtaine d'années, l'avenir de l'emploi des docteurs en entreprise serait-il conditionné par la non-reconnaissance dans les conventions collectives du titre et du diplôme de docteur ?

A priori, cette reconnaissance par les partenaires sociaux permettrait de servir simultanément 4 objectifs :

- ✓ valoriser les compétences des docteurs, le titre et le diplôme de docteur et la qualité de la formation par et pour la recherche ;
- ✓ inciter les managers et les responsables de recrutement à recruter des docteurs y compris hors des fonctions dédiées à la recherche ;
- ✓ prétendre à une meilleure rémunération pour les embauches des docteurs en entreprise ;
- ✓ valoriser et faciliter les carrières de chercheurs au sein des entreprises.

Il est surprenant de noter que cette revendication récurrente ne repose sur aucune démarche argumentée permettant d'en dégager les attendus, les caractéristiques de mise en œuvre et les résultats tangibles escomptés. Dans la très riche documentation liée aux docteurs en entreprise, n'apparaît aucune source permettant d'en cerner la problématique et d'objectiver la justesse de la proposition.

L'entreprise doit pouvoir développer les compétences nécessaires à sa compétitivité et au développement de l'emploi dans les économies avancées.

Située par définition dans un environnement concurrentiel, l'entreprise a besoin pour assurer sa pérennité et son développement, de disposer des meilleures compétences à chaque instant et d'adapter son propre patrimoine collectif de compétences. La destruction créative mise en évidence par l'économiste Joseph Schumpeter, l'entrée irréversible et rapide dans l'économie de la connaissance, la nécessité impérieuse de générer de manière récurrente de nouveaux avantages compétitifs par l'innovation imposent une adaptation en permanence des ressources humaines au sein de l'entreprise.

Plus qu'hier et moins encore que demain, la gestion des ressources humaines et des compétences ne peut s'inspirer des principes actuels de la fonction publique qui répondent à d'autres finalités qu'économiques. La vie de l'entreprise nécessite une plus large mobilité, une très grande adaptabilité et réactivité aux transformations parfois brutales de son environnement et enfin, un très fort engagement de toutes ses forces vives par une reconnaissance des talents, des compétences et de l'engagement individuel.

Si les compétences des docteurs sont particulièrement les bienvenues dans le monde de l'entreprise et si les quatre objectifs ci-dessus sont en tant que tels totalement légitimes, la tentation de vouloir les servir par une reconnaissance formelle du doctorat dans les conventions collectives fait probablement partie du catalogue des fausses bonnes idées.

Il y a manifestement une large méconnaissance de ce qu'est la réalité de la gestion des ressources humaines en entreprise, réalité par nature très différente de la logique académique et des principes de gestion des ressources humaines dans le secteur public. Si chaque logique a sa justification et sa légitimité, il est particulièrement dangereux de vouloir poser un diagnostic et privilégier des solutions dans l'entreprise en se référant à des principes ou à des modalités de gestion qui lui sont totalement étrangers et souvent totalement inconciliables.

Il est bon de remarquer que les partenaires sociaux des différentes branches d'activité n'ont jamais souhaité pousser ce sujet dans la négociation sociale y compris ceux qui comme la branche « Syntec » (métiers du conseil, de l'ingénierie et du numérique), viennent de conduire des travaux récents sur l'emploi des docteurs au sein de leur observatoire paritaire OPIIEC (Observatoire Paritaire des Métiers de l'Informatique, de l'Ingénierie, des Études et du Conseil).

Qu'est-ce qu'une convention collective ?

Une convention collective est un accord professionnel, signé entre les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations représentant les employeurs, relatif aux conditions de travail et aux garanties sociales pouvant s'exercer au niveau :

- ✓ d'une entreprise (auquel cas cet accord ne peut concerner que les salariés de cette entreprise) ;
- ✓ d'une branche professionnelle (la chimie, la métallurgie, le commerce de détail...) ;
- ✓ départemental, régional ou national.

Composée d'un corps de dispositions originelles et d'avenants signés ultérieurement, elle a vocation à compléter les dispositions du Code du travail par des avantages ou des règles particulières liées au type d'activité dans le respect de l'art. L.2251-1 qui prévoit que « *Une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public* ».

Si les dispositions du livre III du code du travail, relatives à la négociation collective et aux conventions et accords collectifs de travail, sont très précises, notamment sur la capacité à négocier et sur les formes de la négociation ou de la signature ou encore la mise en application, le législateur n'a pas imposé, sauf exceptions, d'obligations strictes sur la structuration d'une convention collective et les domaines pouvant ou devant y être traités. Les principaux thèmes imposés à la négociation collective se concentrent autour de l'obligation de négociation :

- ✓ annuelle sur les salaires ;
- ✓ triennale sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les travailleurs handicapés et la formation professionnelle et de l'apprentissage ;
- ✓ quinquennale sur les classifications et l'épargne salariale.

Le périmètre des conditions de travail et des garanties sociales couvert par chaque convention collective est donc éminemment variable et lié très largement à l'histoire des relations sociales, aux spécificités du secteur d'activité et à la dynamique du dialogue social de la branche ou de l'entreprise considérée.

La convention collective n'est pas un outil structurant de gestion des carrières

Les conventions collectives du secteur privé constituent certes un cadre de référence pour structurer le dialogue social et gérer de multiples facettes de la vie professionnelle notamment en termes de conditions de recrutement, de temps de travail, de licenciement, de formation, de mobilité...

Pour autant, les conventions collectives n'ont pas pour objet de constituer un cadre contraint de gestion des carrières comme celui de la fonction publique. Le monde de l'entreprise ne fonctionne pas dans une logique de recrutement sur concours ou sur titres, d'avancement à l'ancienneté, d'emplois garantis, d'une gestion des rémunérations très largement collective...

Les grilles de classification des conventions collectives du secteur privé constituent un excellent exemple de cette différence de nature. Elles ont pour objet de hiérarchiser les postes de travail en fonction de leurs caractéristiques et des compétences acquises pour les occuper. Si la détention d'un titre de docteur ou d'un niveau de formation équivalent peut faire partie des compétences requises pour occuper un poste défini pour la classification d'une convention collective, à l'inverse, la possession d'un tel titre ou d'un tel niveau ne peut entraîner l'attribution automatique d'un niveau hiérarchique déterminé dans la classification. Seule l'occupation effective du poste correspondant à ce niveau peut y conduire. La

compétence professionnelle est une combinaison de connaissances, de savoir-faire, expériences et comportement, s'exerçant dans un contexte précis. Elle se constate lors de sa mise en œuvre en situation professionnelle, à partir de laquelle elle est validable. C'est donc au monde de l'entreprise qu'il appartient de la repérer, de l'évaluer, de la valider et de la faire évoluer¹.

La convention collective n'a pas vocation à gérer une correspondance précise entre les diplômes académiques et les fonctions/classifications de l'entreprise.

La grille de classifications qui décline des rémunérations minimales est construite sur les caractéristiques des fonctions exercées dans le secteur d'activité et non sur une logique prenant appui sur un titre ou un diplôme sanctionnant un niveau d'études initiales ou encore sur la définition stricte de métiers et d'emplois comme par exemple le référentiel ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois) de Pôle emploi et ses 10 000 appellations. Quand on parle d'ingénieurs et cadres, les conventions collectives font référence à des fonctions d'encadrement ou d'expertise réellement assurées dans l'entreprise et non à une qualification académique comme le titre d'ingénieur accrédité par la CTI (Commission des Titres d'Ingénieur).

La reconnaissance des formations dans les conventions collectives porte sur les compétences et peu sur les diplômes. Les relations entre les classifications et le référentiel académique se limitent pour l'essentiel au recrutement des jeunes cadres débutants et se bornent à :

- ✓ une relation très indirecte entre une formation supérieure et l'accès au statut cadre via la définition de fonction et l'existence d'une clause de sauvegarde comme pour la convention « Syntec »² ;
- ✓ la référence à une liste indifférenciée d'établissements supérieurs pour l'accès au statut cadre³ ;

¹ Les définitions suivantes du glossaire de l'Observatoire Prospectif des Industries chimiques, organisme paritaire (<http://metiers.observatoireindustrieschimiques.com/>) confortent la désynchronisation entre fonction/compétences et titre/diplôme :
Fonction : la fonction renvoie à une situation de travail définie en termes de mission. Le titulaire dispose d'une zone d'autonomie/délégation pour définir et réaliser les actions correspondant à ces missions.

Compétences : maîtrise de savoir-faire opérationnels requérant des savoirs (associés aux savoir-faire) et mettant en œuvre des savoir être (capacités de raisonnement, relationnelles...) La compétence est requise ou mise en œuvre dans une situation professionnelle donnée afin de réaliser les activités avec efficacité. Elle se constate lors de sa mise en œuvre en situation professionnelle. A partir de laquelle elle est évaluable. La compétence peut être spécifique à un métier ou transverse à plusieurs métiers. Le cœur de métier désigne alors les compétences communes qui sont systématiquement requises quel que soit l'emploi et/ou le secteur d'activité où se trouve exercé ce métier.

A titre d'exemple, pour la convention collective Chimie avenant n° 3 1955.06.16 en vigueur le 1er juillet 1955 étendu par arrêté du 13 novembre 1956 « Les appointements d'un cadre sont déterminés par référence au minimum de son coefficient, compte tenu de sa fonction, de sa valeur individuelle, de ses conditions de travail et, éventuellement, de son ancienneté. » De même, pour Syntec « Les classifications des ingénieurs et cadres figurent en annexe 2 de la présente Convention. La classification des cadres sera effectuée en tenant compte des responsabilités assumées et des connaissances mises en application. ... Les appointements effectifs de chacun des collaborateurs pourront s'échelonner à partir du minimum prévu pour les positions types, échelon et catégorie, sans limitation supérieure, le minimum d'une position ne constituant pas le maximum des positions inférieures. »

² Convention collective Syntec : « Pour l'application des dispositions de la présente Convention Collective, sont considérés ... comme I.C., les ingénieurs et cadres diplômés ou praticiens, dont les fonctions nécessitent la mise en œuvre de connaissances acquises par une formation supérieure sanctionnée par un diplôme reconnu par la loi ou par une formation professionnelle ou par une pratique professionnelle reconnue équivalente dans notre branche d'activité. Les fonctions d'ingénieurs ou cadres, sont définies en annexe par la classification correspondante. Ne relèvent pas de la classification ingénieurs ou cadres, ni des dispositions conventionnelles spécifiques à ces derniers, mais relèvent de la classification E.T.A.M., les titulaires des diplômes ou des possesseurs d'une des formations précisées ci-dessus, lorsqu'ils n'occupent pas au terme de leur contrat de travail, des postes nécessitant la mise en œuvre des connaissances correspondant aux diplômes dont ils sont titulaires. » La convention Syntec se borne pour les débutants à distinguer ceux qui « assimilés à des ingénieurs ou cadres techniques et administratifs, occupant dans le bureau d'études un poste où ils mettent en œuvre des connaissances acquises. Coefficient hiérarchique : 95 » et ceux identiques aux précédents qui sont « titulaires du diplôme de sortie des écoles visées dans la définition des ingénieurs à l'article 2c) de la présente Convention. Coefficient hiérarchique : 100 ». Dans la pratique, l'écart de rémunération entre les deux catégories est généralement totalement remis en cause dans les deux premières années d'exercice.

³ UIMM Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie : « Années de début (position I). Les dispositions relatives aux années de début s'appliquent au personnel de l'un ou l'autre sexe suivant : ... » (Suivi d'une liste limitative de diplômes d'établissements supérieurs dont les doctorats).

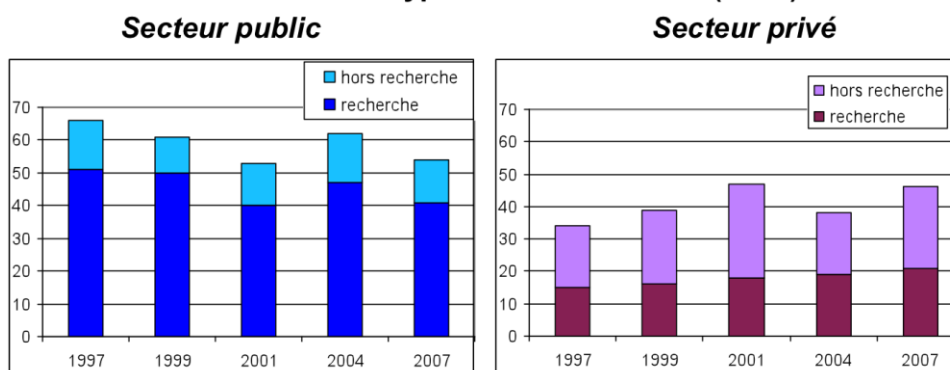
- ✓ quelques positionnements préétablis à l'issue du parcours professionnalisant pour certaines fonctions, généralement d'exécution, servies par des formations (initiale ou continue) conduisant à des certifications professionnelles (exemple : reconnaissance du bac pro dans la convention de la chimie). Le support de référence est le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) qui a pour objet de tenir à la disposition des personnes et des entreprises une information constamment à jour sur les diplômes et les titres à finalité professionnelle ainsi que sur les certificats de qualification figurant sur les listes établies par les commissions paritaires nationales de l'emploi des branches professionnelles. Le doctorat bien que représentant une expérience professionnelle de recherche n'est pas toujours assimilable à ces formations professionnelles ou à une réelle expérience en entreprise. Il ne pourrait l'être dans le futur que dans des conditions auxquelles se refusent pour l'instant une partie des acteurs tant académiques que du monde de l'entreprise (notamment critiques contre la possibilité d'accéder à un doctorat par la validation des acquis de l'expérience (VAE) dans le cadre d'un cursus de thèse aménagé).

La convention collective n'est pas un outil structurant de gestion des promotions et des rémunérations de compétences de haut niveau comme celles des docteurs.

S'agissant de catégories ingénieurs et cadres, les promotions et les rémunérations sont très largement déterminées en fonction des compétences, des performances et de l'engagement personnel du collaborateur. Les progressions mécaniques notamment indiciaires sont réservées généralement à la rémunération minimum des débutants lors des 2 ou 3 premières années de carrières. Les grilles de classifications associées aux conventions collectives ne gèrent que des minima de rémunération qui ne sont généralement pas caractéristiques du niveau des rémunérations réellement pratiquées par le secteur d'activité.

Le déroulement de carrière des docteurs en entreprise ne se cantonne pas à la fonction recherche. Plus de la moitié des docteurs seront en charge de fonctions hors recherche trois ans après l'obtention de leur titre :

Les débouchés des titulaires de doctorat en France, selon le secteur et le type d'activité exercée (en %)



Source : Enquêtes « génération » Céreq, emploi trois ans après l'obtention du diplôme

Contrairement à la structuration en silo de la gestion des effectifs de la recherche publique qui traduit un déroulement de carrière s'effectuant très largement uniquement au sein de la recherche, la dynamique de gestion des carrières des chercheurs dans la recherche privée est pyramidale. Cela démontre que pour la majorité des chercheurs, et notamment des docteurs, la fonction recherche ne sera qu'une fonction de passage plus ou moins longue ouvrant à toutes les autres fonctions managériales et d'expertises au sein de l'entreprise.

La convention collective n'est pas un outil approprié pour la promotion des compétences des docteurs.

Les conventions collectives n'ont pas de valeur pédagogique autre que de fixer un certain nombre de règles communes de fonctionnement.

Si les compétences des docteurs ne sont pas mieux valorisées, structurées, accessibles et compréhensibles en termes d'apports pour les différents acteurs économiques (de la plus grande entreprise à la plus petite entreprise innovante), il ne sert à rien de vouloir encadrer les conditions d'embauche. Si la valeur ajoutée perçue est incontestable (ce qui est le cas pour une part croissante de jeunes docteurs), l'entreprise offrira des conditions attractives (rémunération, perspectives de développement professionnel, responsabilités, mise en situation...) pour s'assurer la collaboration du docteur. Dans le cas contraire, nulle disposition législative ou conventionnelle ne fera « boire un âne qui n'a pas soif ». Le préalable reste d'être en mesure d'identifier et de partager entre tous les acteurs académiques et de l'entreprise un référentiel commun de compétences des docteurs.

Le seul exemple mis en avant, celui de la convention collective de la chimie, n'est pas probant et n'ouvre qu'une reconnaissance très relative du doctorat.

L'étude des dispositions de la convention collective de la chimie se limite à la création d'un barème distinct de coefficients applicable aux ingénieurs et cadres débutants ayant perfectionné leurs connaissances dans les laboratoires de recherche scientifique et soutenu avec succès leur thèse de doctorat⁴.

⁴ Outre que l'effet ne porte que sur le niveau des minimas de rémunération, une comparaison de la position 27 ans permet d'en apprécier la portée toute relative. Un ingénieur et cadre embauché à 25 ans justifierait d'un coefficient 360 au bout de 2 ans. Un ingénieur et cadre embauché à 27 ans à la suite de son doctorat relèverait immédiatement d'un coefficient de 350. Sur le plan strict de la classification et des minimas de rémunération (qui ne traduisent généralement pas la réalité du niveau de la rémunération réelle), l'expérience professionnelle de doctorat pourrait être considérée comme valorisée à 50% de ce qu'aurait pu être une expérience professionnelle menée entre 25 et 27 ans au sein de l'entreprise. Une analyse des niveaux d'embauche des docteurs en entreprise et notamment ceux des Cifre démontrerait le peu d'efficacité de la généralisation de dispositions conventionnelles de ce type. Enfin, le bénéfice de ce type de dispositions ne concerne que les doctorants dont les compétences sont au cœur du métier et qui auraient mené des travaux de recherche en liaison directe avec les problématiques du secteur.

Position ingénieurs et cadres.

(en vigueur étendu)

Crée par accord 1978.08.10 étendu par arrêté du 3 janvier 1992 JORF 11 janvier 1992

Sous réserve de l'application des dispositions plus favorables du présent accord, les ingénieurs et cadres - classés comme débutants ou classés en position complémentaire - inscrits à l'effectif à la date de signature du présent accord conserveront les garanties de progression de coefficients actuellement prévues à l'annexe II de l'avenant " Ingénieurs et cadres " telles qu'elles découlent des tableaux ci-après.

I - Position ingénieurs et cadres débutants

Les ingénieurs et cadres de moins de vingt-neuf ans sont classés dans la position " Ingénieurs et cadres débutants ".

a) Les coefficients des ingénieurs et cadres débutants sont définis par le tableau suivant :

AGE D'ENGAGEMENT	Coefficient avant 1 an	Coefficient après 1 an	Coefficient après 2 ans
A 28 ans	385		
A 25 ans			360
A 26 ans			385
A 27 ans		385	

Les ingénieurs débutants affectés à une fonction de recherche bénéficient, en sus des coefficients ci-dessus, d'une majoration de 30 points après un an, portée à 55 points après deux ans dans cette fonction.

b) Les ingénieurs et cadres débutants tels que définis à l'annexe I du présent avenant ayant perfectionné leurs connaissances dans les laboratoires de recherche scientifique et qui auront soutenu avec succès soit leur thèse de **doctorat** d'Etat, soit leur thèse de docteur-ingénieur, bénéficieront, dès leur engagement et jusqu'à vingt-neuf ans exclus, des coefficients suivants.

AGE D'ENGAGEMENT	Coefficient avant 1 an	Coefficient après 1 an	Coefficient après 2 ans
Avant 27 ans	350	400	440
A 27 ans	350		
A 28 ans	440		

La novation qu'aurait apportée la « reconnaissance du doctorat » dans la convention collective de la chimie ne semble pas s'être accompagnée d'une meilleure insertion des docteurs dans les entreprises du secteur.

Tableau 3 : Taux de chômage des jeunes docteurs en France par discipline

	1999	2001	2004	2007	Moyenne sur la période
Mathématique, Physique	5 %	5 %	7 %	9 %	7 %
Mécanique, Électronique, Informatique, Science de l'ingénieur	2 %	2 %	6 %	6 %	4 %
Chimie	14 %	10 %	14 %	16 %	14 %
Science de la vie et de la terre	8 %	7 %	11 %	10 %	9 %
Droit, Science Économiques, Gestion	7 %	5 %	11 %	8 %	8 %
Lettres, Sciences Humaines	6 %	20 %	17 %	11 %	14 %
Ensemble des docteurs	7 %	5 %	11 %	10 %	8 %
Diplômés d'écoles d'ingénieurs	2 %	2 %	6 %	4 %	4 %

Source : Cereq, situation trois ans après l'obtention du diplôme des titulaires de doctorat en 1996, 1998, 2001, 2004.

En conclusion, la reconnaissance du doctorat dans les conventions collectives se confirme comme non pertinente.

Au regard des attentes des docteurs et des entreprises et notamment des 4 objectifs identifiés dans le préambule, nous pouvons conclure que **si le développement de l'emploi et des contributions des docteurs dans l'entreprise passe par une meilleure valorisation et reconnaissance des compétences des docteurs dans l'entreprise, la reconnaissance du doctorat dans les conventions collectives n'en est pas le vecteur.**

Les compétences des docteurs constituent pour l'entreprise de multiples micro-marchés très différents en termes d'attractivité, de facilités d'insertion, de niveaux de rémunération et de perspectives de développement de carrières. Disciplines académiques, caractère opérationnel de la recherche, nature et dynamisme du secteur d'activité, force de l'effort de R&D, freins ou ouverture culturels des acteurs, formalisation du projet professionnel des doctorants, modalités de réalisation du doctorat (Cifre/Conventions Industrielles de Formation par la REcherche, Allocation de recherche...), dispositifs d'accompagnement par les écoles doctorales... en constituent les vrais facteurs de succès sur lesquels la seule négociation sociale n'a que peu de prise. L'imposition d'une obligation de la reconnaissance du doctorat dans les conventions collectives n'a pas de contenu et de sens. Elle est conservatrice, inefficace et à contre-emploi.

Les dispositions de l'article 7 de la loi de programme no 2006-450 du 18 avril 2006 pour la recherche ajoutant un nouvel alinéa à l'article L. 411-4 du code de la recherche⁵ sont une impasse et n'ont heureusement jamais été activées nous préservant d'un échec annoncé. Cette possibilité technique qui n'a pas été mise en œuvre ne constitue pas une obligation légale de négociation pour les partenaires sociaux et encore moins le principe générique d'une obligation de la reconnaissance du doctorat dans les conventions collectives. Il est assez remarquable de constater que les partenaires sociaux n'ont pas réagi à cette ouverture et que les pouvoirs publics se sont heureusement gardés de procéder à une quelconque convocation.

Dans un chapitre de *Futuris 2009* les auteurs posaient la question suivante « *Faut-il légiférer ? C'est une tentation française classique. Des effets pervers sont cependant à redouter : des entreprises pourraient être incitées à ne pas recruter des personnes qu'elles seraient obligées de payer trop cher par rapport à l'opinion qu'elles en ont.* »

Les progrès, incontestables et très significatifs, réalisés dans l'emploi des docteurs en entreprise témoignent qu'il existe des pistes plus pertinentes générant des progrès concrets et récurrents au bénéfice des docteurs de l'entreprise et du monde académique.

Pour une démonstration et une reconnaissance de l'apport des compétences des docteurs dans l'entreprise.

Il faut changer notre logiciel en reconnaissant les compétences des docteurs à travers le prisme d'un référentiel commun et en leur ouvrant le champ de la certification professionnelle.

La reconnaissance des compétences des docteurs et le développement de l'appétence des entreprises pour celles-ci reposent sur 6 leviers d'action qui ont d'ores et déjà l'adhésion de toutes les parties prenantes (monde académique, monde de l'entreprise, associations des docteurs et doctorants), reposent sur ce qui a

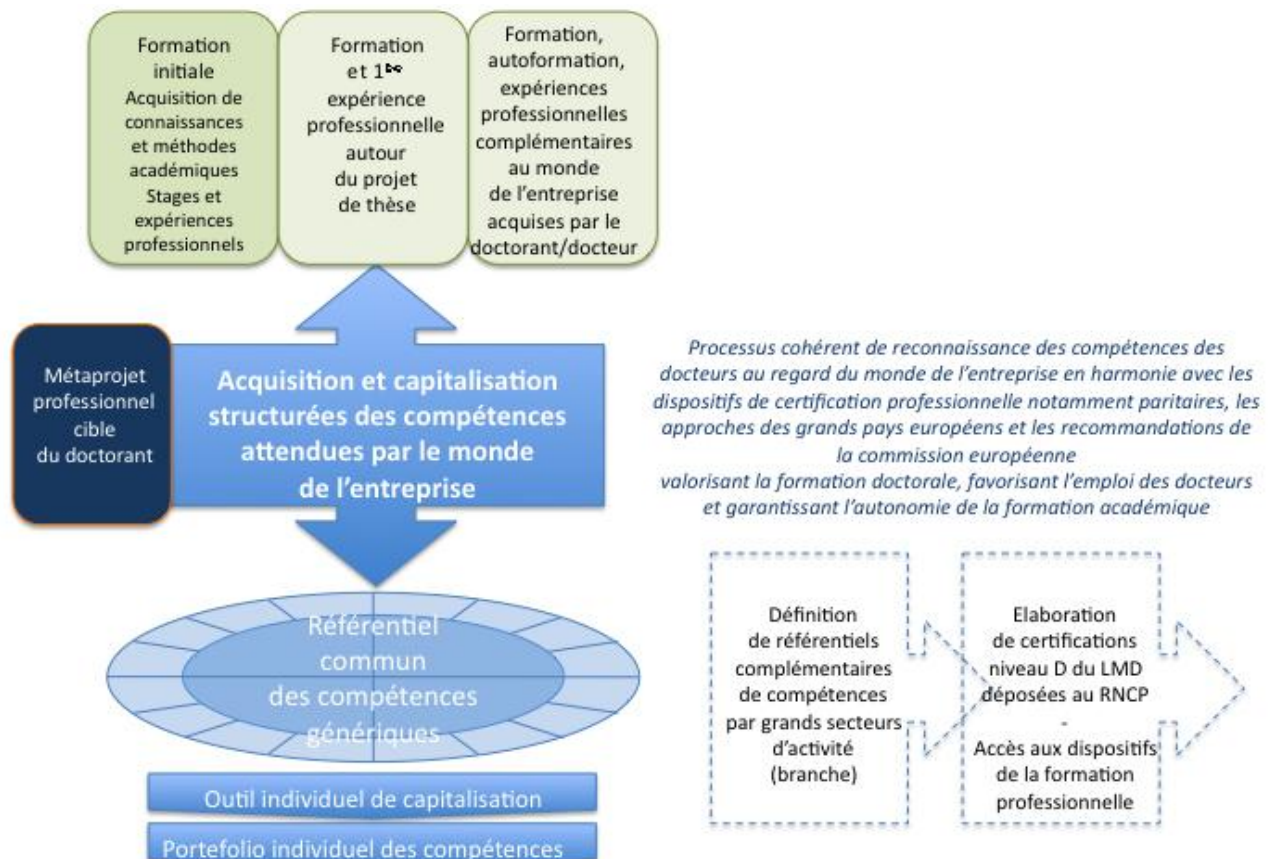
⁵ « Afin d'encourager l'emploi des docteurs scientifiques dans une activité couverte par une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel au sens de l'article L. 132-1 du code du travail, une commission formée de délégués des parties signataires à la convention ou à l'accord peut être convoquée par un arrêté conjoint du ministre chargé de la recherche, du ministre chargé de l'industrie et du ministre chargé du travail, en vue de permettre la discussion des conditions de la reconnaissance, dans le cadre de la convention ou de l'accord, du titre de docteur. »

fait le succès du doctorat à l'étranger (ou du titre d'ingénieur en France) et ont d'ores et déjà démontré leur efficacité sans mobiliser des ressources budgétaires supplémentaires :

1. Faire progresser la qualité du doctorat et la caractérisation des compétences et de l'expérience professionnelle associée et en garantir la qualité professionnelle ;
2. Construire conjointement entre monde académique et entreprises un référentiel de compétences des docteurs pouvant se décliner progressivement au sein des grandes branches d'activité ;
3. Maintenir dans la durée les dispositifs d'incitation et de contractualisation qui ont fait leur preuve (Cifre, conditions d'embauche des docteurs dans le cadre du Crédit Impôt Recherche, allocations recherche...);
4. Multiplier les opportunités de dialogue et de coopération notamment sur projets entre le monde économique et le monde de l'entreprise ;
5. Soutenir et renforcer les missions de formation et d'accompagnement des écoles doctorales (projet professionnel, Certificat d'Aptitude au Management de l'Innovation...);
6. Engager la démarche de certification professionnelle des compétences des docteurs en s'insérant dans la dynamique européenne de certification LMD (Licence-Master-Doctorat)et mobiliser les outils de la formation professionnelle au service du développement de l'emploi des docteurs en entreprise.

La reconnaissance des compétences professionnelles des docteurs est très prometteuse et déjà bien engagée en concertation avec les instances académiques.

L'architecture générale de la démarche est simple, personnalisable aux attentes très variées des docteurs en termes de projet professionnel et d'acquisition de compétences. Elle est respectueuse de l'indépendance académique. Elle s'inscrit dans la cohérence et la compatibilité avec des bonnes pratiques et recommandations au niveau international et ouvre le champ à la prise en compte dans les dispositifs de certification professionnelle et de formation continue. Cette dernière est une conséquence naturelle de la reconnaissance comme expérience professionnelle des premiers travaux de recherche effectués dans le cadre du doctorat.



A cet effet, le MEDEF, la Conférence des Présidents d'Université (CPU) et l'ABG-Intelli'agence ont pris l'initiative de constituer un groupe de travail ayant pour objectif d'élaborer un référentiel commun des compétences génériques des docteurs, le **référentiel DocPro®**, pour servir toutes les fonctions auxquelles ceux-ci seraient éligibles dans l'entreprise en début de carrière ou en mobilité tout le long de la vie professionnelle. La première version du référentiel commun est attendue pour juin 2012. Des outils complémentaires sont en cours d'élaboration comme :

- ✓ un outil individuel de capitalisation et d'évaluation des compétences permettant à chaque doctorant/docteur d'identifier les compétences clés qui conditionnent la réalisation de son projet professionnel et d'en suivre l'acquisition et la capitalisation ;
- ✓ un portefeuille individuel permettant de valoriser les expériences et de démontrer la réalité des compétences acquises par le doctorant/docteur, le **portefolio DocPro®**.

Faire que l'échange du docteur avec un recruteur, un manager ou un partenaire puisse s'appuyer sur une offre structurée et personnalisée de compétences évaluées et démontrables : DocPro®, la toute prochaine carte de visite et vitrine des compétences du docteur.

Ces outils devraient pouvoir être aisément portés par des applications numériques sur smartphones et tablettes permettant aux docteurs de disposer d'une véritable carte de visite électronique et d'engager les échanges avec un recruteur, un manager ou un partenaire sur la base d'une offre de compétences structurée, évaluable et démontrable.

Une déclinaison progressive des compétences par grands secteurs d'activité et l'ouverture progressive de certains processus d'acquisition des compétences liés au doctorat aux dispositifs de certifications professionnelles de la formation continue.

Les étapes suivantes devraient consister en :

- ✓ un processus d'enrichissement récurrent du référentiel commun de compétences et des outils associés par des versions successives tenant compte des retours d'expérience et des bonnes pratiques ;
- ✓ un processus d'appropriation des spécificités liées à chacun des principaux secteurs d'activité (branches) permettant d'enrichir d'une déclinaison par métiers/activités le référentiel commun des compétences génériques ;
- ✓ à plus long terme, les prérequis étant satisfaits, le lancement branche par branche de certifications professionnelles ayant vocation à inclure le niveau D du modèle LMD et à compléter les formations professionnelles certifiantes inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Il est nécessaire d'évoquer les travaux en cours au sein de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP) sur une nouvelle nomenclature des certifications, qui devrait comporter 6 ou 7 niveaux au lieu de 5 aujourd'hui. Il serait ajouté un niveau supérieur correspondant au D du LMD (niveau 8 européen). Les réflexions ne portent plus que sur la création ou non d'un niveau correspondant au niveau 2 européen (le niveau 1 ne correspond pas aux critères d'une certification professionnelle dans le RNCP).