

Le doctorat, une plus-value pour les compétences du futur ?

Marcelline BANGALI

Professeure à l'Université Laval
Chercheure en psychologie du travail et de l'orientation au Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT)

La formation doctorale face aux défis du 21^e siècle

Plusieurs travaux soulignent des difficultés particulières auxquelles certains titulaires d'un doctorat sont confrontés sur le marché du travail en dehors du milieu universitaire. Une des principales raisons de ces difficultés serait la méconnaissance et l'inadéquation des acquis de la formation doctorale en ce qui concerne les compétences recherchées par les organisations (rapport du conseil des académies canadiennes sur [la transition des titulaires de doctorat vers le marché du travail](#)). Nous savons pourtant qu'au Canada, les études supérieures sont soutenues par des fonds fédéraux et provinciaux dans le but non seulement d'anticiper les départs à la retraite du corps professoral, mais également d'assurer une économie compétitive par la mise à disposition de personnels hautement qualifiés. Or, force est de constater que « la thèse dans sa formule traditionnelle ne semble plus répondre aux besoins de la société » (ACES, 2018, p.2). Ce constat affecte les perceptions de la formation doctorale ainsi que l'insertion des diplômés. Dans plusieurs programmes, les objectifs assignés à cette formation depuis ses origines semblent ne pas avoir évolué (CCA, 2021). Peut-on pour autant en conclure une incompatibilité entre les compétences développées au doctorat et celles recherchées par les organisations?

Les acquis de la formation doctorale

Les résultats de la recherche conduite dans le cadre de l'étude panquébécoise sur les compétences des titulaires de doctorat, financée par l'ADÉSAQ (Bangali, 2021) montrent que la formation doctorale permet de développer des compétences spécifiques (voir aussi [vidéo Table ronde sur ce sujet](#)). Malheureusement, ces compétences sont souvent méconnues par les premiers concernés qui ont des difficultés à les valoriser et par les entreprises pour qui les acquis de cette formation restent nébuleux. Dans la même perspective que certains travaux existants, notre étude décrit ces compétences, leur spécificité et l'utilisation qui en est faite. Nos résultats soulignent un consensus entre les participants (titulaires de doctorant et responsables d'organisations) autour des compétences présentées ci-dessous.

- **Résolution de problème:** analyser un phénomène complexe ou un contexte sous différents angles pour produire des solutions efficaces; synthétiser et organiser efficacement un nombre important d'informations; poser un regard critique; faire preuve de créativité.

- **Apprentissage et adaptabilité:** intégrer rapidement de nouvelles connaissances.
- **Communication et rédaction:** communiquer ses idées à l'oral comme à l'écrit de manière claire et structurée.
- **Conduite responsable et qualités personnelles:** travailler de manière rigoureuse; réaliser des tâches complexes de manière autonome; faire preuve de curiosité intellectuelle; analyser diverses situations avec un esprit critique.

Ces résultats montrent que la formation doctorale pourrait constituer un véritable atout pour le développement des compétences du futur notamment celles difficiles à automatiser: la gestion de la complexité, la créativité, l'esprit critique (Bangali, 2021). 92,8 % des participants à la recherche conduite par M. Bangali et ses collaborateurs et collaboratrices considèrent que les compétences développées au doctorat ont facilité leur adaptation en emploi. Une analyse des réponses aux questions ouvertes de ceux occupant des postes qui ne requéraient pas forcément un diplôme de doctorat à l'embauche met en exergue des aspects qui concordent avec les atouts de la formation doctorale quant au développement des compétences difficiles à automatiser ([Bangali, 2021](#)):

- *La philosophie mène au développement d'une grande capacité à résoudre des problèmes et s'adapter à différentes situations.*
- *Le doctorat m'a permis d'acquérir une grande capacité d'analyser des situations complexes en m'appuyant sur une diversité d'approches et de points de vue.*

Les répondants considèrent majoritairement que les compétences acquises au doctorat leur sont très utiles (66.7 %) ou assez utiles (18.5 %). Ces résultats peuvent être étayés par les extraits d'entretiens présentés ci-dessous.

- *Dans mon travail, ma formation doctorale m'aide à penser les mouvances actuelles et les défis qui se présentent. Elle m'a donné plus de rigueur, de capacité d'analyse et de synthèse des situations auxquelles nous faisons face comme organisation.*

Quel que soit le type de poste occupé, l'apport des compétences développées au doctorat semble indéniable lorsque les diplômés savent les mettre à profit selon les besoins du milieu dans lequel ils interviennent. Toutefois, cela ne va pas sans embûche aussi bien du côté des organisations que de celui des diplômés. Les difficultés rencontrées sont tout aussi liées à la méconnaissance du milieu de l'entreprise privée qu'aux perceptions des employeurs souvent entachés de préjugés vis-à-vis des titulaires de doctorat (voir le [rapport du comité d'experts sur la transition des titulaires de doctorat vers le marché du travail](#)).

Conclusion

Comme le souligne le [rapport de l'OCDE sur les carrières des titulaires de doctorat](#) (2011-2012), ces derniers jouent et pourraient davantage jouer un rôle déterminant pour relever les défis du nouveau millénaire. Pour ce faire, il semble important d'en arriver à une meilleure reconnaissance de la plus-value des acquis de cette formation. C'est dans ce but qu'un [Observatoire canadien sur les parcours des titulaires de doctorat](#) vient d'être créé.