

# Donner aux doctorants les moyens d'être *maîtres de leur avenir*

## Introduction

La notion selon laquelle un doctorat ne prépare les étudiants qu'à une carrière universitaire est à la fois dépassée et inexacte : les titulaires d'un doctorat exercent des professions dans tous les segments du marché du travail (Council of Canadian Academies, 2021). Malgré cette réalité, les doctorants continuent de subir un stress important et de rencontrer des difficultés dans leur parcours professionnel, notamment de maigres perspectives d'emploi universitaire, un manque de compréhension des parcours non universitaires et des difficultés à reconnaître et à exposer leurs compétences (Council of Canadian Academies, 2021).

Les doctorants peuvent améliorer leurs chances de trouver un emploi intéressant au sein de l'université ou ailleurs en communiquant mieux leurs compétences et leurs aptitudes lorsqu'ils postulent à des emplois (Rancourt & Archer-Kuhn, 2019; Chevrier et coll., 2019). Toutefois, les universités doivent aider les doctorants à surmonter les obstacles individuels et structurels afin que les diplômés puissent effectivement tirer parti de la valeur de leurs diplômes de haut niveau. Assurer la réussite des diplômés est important à l'échelle individuelle autant que pour la société en général (Mitacs, 2020).

Le programme *Own Your Future (OYF)* (Maître de son avenir) est un programme de développement professionnel de l'Université Western conçu pour donner aux doctorants les moyens d'être maîtres de leur parcours professionnel et les aider à comprendre la valeur et l'applicabilité de leurs diplômes (Berdahl, 2022). Le programme cible cinq compétences : développement de carrière<sup>1</sup>, communication et établissement de relations<sup>2</sup>, aptitudes multiculturelles et sociales<sup>3</sup>, leadership<sup>4</sup> et épanouissement<sup>5</sup>. L'un des éléments centraux du programme OYF est une série de préparation à la carrière qui comprend l'auto-évaluation des compétences ciblées, un entretien virtuel fictif et la participation à trois ateliers, qui soulignent l'importance d'exposer ses compétences, de se préparer à un entretien, d'élargir ses réseaux et plus encore.

---

<sup>1</sup> Le développement de carrière est la capacité à relier les intérêts, les valeurs, la personnalité et les compétences à une variété d'options professionnelles, et à développer des stratégies pour lancer une carrière.

<sup>2</sup> La communication et l'établissement de relations sont la capacité à expliquer des idées complexes à des publics variés, à utiliser efficacement les outils de communication appropriés et à favoriser des relations professionnelles positives.

<sup>3</sup> Les aptitudes multiculturelles et sociales permettent d'évoluer efficacement dans un monde global complexe, caractérisé par la diversité culturelle et sociale et des systèmes de valeurs multiples.

<sup>4</sup> Le leadership est la capacité d'appliquer ses forces, ses compétences et ses connaissances personnelles avec intégrité pour gérer des projets et des équipes, prendre des décisions complexes et des risques utiles.

<sup>5</sup> L'épanouissement est la capacité à susciter l'esprit d'initiative et la fiabilité par la connaissance et l'évaluation de soi, la gestion du temps, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et la recherche d'aide en cas de besoin.

Les chercheurs de l'Université Western ont évalué la série sur la préparation à la carrière pour répondre aux questions de recherche suivantes :

1. La série sur la préparation à la carrière a-t-elle permis d'améliorer les capacités des étudiants à reconnaître leurs compétences transférables, à reconnaître les domaines à améliorer et à acquérir le vocabulaire nécessaire pour exposer leurs aptitudes, leurs compétences et leurs expériences?
2. Quels sont les éléments de la présentation et du contenu de la série que les participants ont trouvé les plus efficaces? Quels éléments pourraient être améliorés?

## Méthodologie

Une approche mixte a été utilisée pour évaluer la valeur de la série sur la préparation à la carrière. Vingt-huit doctorants ont participé aux activités de recherche suivantes (voir l'annexe A pour une description complète des éléments de la série) :

- Les étudiants ont passé un entretien fictif (voir l'annexe B pour les questions d'entretien) et l'auto-évaluation du programme OYF (voir l'annexe C pour les questions d'auto-évaluation) avant le premier atelier et après avoir terminé le troisième et dernier atelier.
- Les étudiants ont donné leur avis sur chaque auto-évaluation et atelier du programme OYF en répondant à des questionnaires de suivi (voir les annexes D et E pour les questions).
- Les participants qui ont suivi les trois ateliers ont été invités à un entretien au cours duquel tous les aspects de la série ont été discutés dans le contexte de leur expérience du doctorat et de leur parcours professionnel.

## Résultats

Les doctorants ont confirmé que la série sur la préparation à la carrière était une occasion précieuse d'améliorer leur compréhension de leurs compétences transférables. Même les participants qui pensaient initialement être bien conscients de leurs compétences ont fait état d'une nouvelle appréciation de la valeur et de l'applicabilité des compétences acquises dans le cadre de leur doctorat. Les participants ont déclaré se sentir mieux préparés à définir les expériences pertinentes tirées de leurs études de doctorat et à les communiquer aux employeurs. Les participants ont également démontré des améliorations mesurables dans leur capacité à exposer leurs compétences transférables lors d'entretiens fictifs après avoir participé à la série. Les doctorants ont fait l'éloge de la série sur la préparation à la carrière, laquelle a répondu à leurs besoins particuliers par rapport à d'autres ateliers de développement de carrière.

L'auto-évaluation des compétences est un outil à part entière de la série sur la préparation à la carrière, spécialement conçu pour guider les doctorants dans leur réflexion sur les compétences qu'ils ont acquises au cours de leurs études doctorales. Quatre-vingt-un pour cent des participants sont tout à fait ou plutôt d'accord avec le fait que l'auto-évaluation des compétences a amélioré de manière significative la prise de conscience de leurs compétences, et 75 % sont tout à fait ou plutôt d'accord avec le fait que l'auto-évaluation des compétences les a aidés à affiner leur capacité à exposer efficacement leurs compétences, ce qui confirme l'efficacité de cette approche. Les participants ont toutefois soulevé des problèmes concernant l'auto-évaluation, s'inquiétant de sa subjectivité et de l'absence de retour d'information externe.

Les entretiens fictifs, s'ils étaient parfois gênants et semblaient artificiels pour certains participants, ont été reconnus comme étant utiles dans la consolidation de l'apprentissage. Malgré ces réserves, les participants ont reconnu la valeur du processus de simulation d'entretien pour les préparer aux scénarios du monde réel et pour renforcer leur confiance en leurs compétences de communication professionnelle. Notamment, 69 % des participants ont montré une amélioration de leur capacité à répondre aux questions d'entretien, ce qui indique que la série a contribué de manière significative à leur préparation à l'entretien. Selon les participants, l'atelier de réseautage et le jumelage avec des employeurs pour des entrevues exploratoires ont été des éléments marquants de la série sur la préparation à la carrière. Les étudiants ont reconnu que ces activités les avaient aidés à entrer en contact avec des professionnels dans leurs domaines d'intérêt, à repérer les lacunes en matière de connaissances ou de compétences et à rechercher des possibilités de développement de compétences propres à un secteur.

## Discussion et conclusion

Les compétences transférables, notamment la communication et la gestion du temps, peuvent être cultivées pendant les études doctorales, mais les étudiants ont besoin d'une formation formalisée pour comprendre et exposer ces compétences (Pretti & Fannon, 2018; Watkins & McKeown, 2018). Bien qu'il existe des exemples d'approches structurées pour soutenir le développement des compétences des étudiants<sup>6</sup>, il y a peu de ressources conçues spécifiquement pour les doctorants. L'évaluation de la série de préparation à la carrière du programme OYF révèle que la formation fondée sur les compétences peut être intégrée aux études doctorales afin de bien préparer les étudiants à exposer le lien entre leurs compétences pointues et les possibilités d'emploi. Les futurs programmes de transition professionnelle devraient envisager d'inclure un enseignement direct sur l'exposition des compétences (par exemple, des ateliers), du temps pour

---

<sup>6</sup> Le programme de certificat du *Centre for Experiential Learning* de l'Université de Waterloo est un exemple d'approche structurée visant à soutenir le développement des compétences des étudiants.

l'autoréflexion et des possibilités pour les étudiants de s'entraîner à exposer leurs compétences (par exemple, des simulations d'entretiens) afin de les aider à diriger leur propre apprentissage et à améliorer leurs perspectives d'emploi dans le domaine qu'ils ont choisi.

Savoir exposer ses compétences nécessite un entraînement et un retour d'information continus afin que les étudiants puissent comprendre quel aspect ils doivent améliorer et comment ils doivent s'y prendre (Pretti & Fannon, 2018; Watkins & McKeown, 2018). Les entretiens fictifs constituent un moyen efficace de s'entraîner à exposer ses compétences (Kovalcik, 2019; Pretti & Fannon, 2018). Les participants au programme OYF ont indiqué que les entrevues exploratoires étaient l'une des composantes les plus utiles du programme et ont recommandé d'augmenter le nombre et la variété des rencontres avec les employeurs. Les doctorants n'ont généralement pas l'occasion d'entrer en contact avec des employeurs en dehors du milieu universitaire, à moins qu'ils ne les recherchent activement, ce qui peut nécessiter l'accès à des ressources et à des réseaux auxquels tous les étudiants n'ont pas accès (Meyer-Miner, 2021). Les programmes de développement professionnel tels que l'OYF leur en donnent l'occasion pendant leur formation doctorale. Les événements de réseautage, l'apprentissage par l'expérience ou les projets interdisciplinaires faisant appel à des partenaires industriels ou communautaires peuvent favoriser la mise en réseau et aider les étudiants à affiner leur capacité à bien exposer leurs compétences.

Compte tenu de ces avantages, l'équipe du projet a réfléchi à la question de savoir s'il était bénéfique pour les étudiants de suivre la série sur la préparation à la carrière du programme OYF plus tôt dans leurs études doctorales. Le fait de l'offrir aux étudiants en première et deuxième année de doctorat leur donnerait plus de temps pour réfléchir à l'évolution de leurs compétences et planifier en conséquence. Cela représente toutefois un défi, car les étudiants ont tendance à ne s'engager dans le développement de carrière que lorsqu'ils pensent en avoir besoin, c'est-à-dire souvent vers la fin de leurs études. Certaines des activités devraient être adaptées si la série était proposée à des doctorants en début d'études. Par exemple, l'une des activités de l'atelier portait sur le recensement des réalisations passées dans le cadre de leurs études. Cet exercice pourrait être reformulé pour amener les étudiants à réfléchir aux réalisations et aux compétences transférables issues d'expériences antérieures et définir les domaines sur lesquels les étudiants souhaitent se concentrer au cours de leurs études.

Dans l'ensemble, la série sur la préparation à la carrière a confirmé aux étudiants que le temps qu'ils ont consacré à leur doctorat en valait la peine. Selon les participants, la série leur a permis de réaliser qu'ils n'avaient pas « perdu cinq ans sur un projet » et de « faire la paix » avec le fait qu'ils disposent d'un ensemble de compétences, atténuant ainsi l'anxiété professionnelle à laquelle les doctorants sont confrontés à la fin de leurs études. En

rendant leurs compétences plus explicites, les étudiants ont acquis l'assurance et la compétence nécessaires pour les présenter à des employeurs potentiels, redéfinissant ainsi leur perception de leur parcours doctoral d'une manière stimulante.

## Références

- Berdahl, L. (2022, June 17). Empowering doctoral students — and other universities. *Affaires universitaires, The Skills Agenda*. <https://www.universityaffairs.ca/career-advice/the-skills-agenda/empowering-doctoral-students-and-other-universities/>
- Chevrier, M., Lindsay, S., & Lafon, M. (2019, August 23). End the PhD bashing to end the PhD problem. *Options politiques*. <https://policyoptions.irpp.org/fr/magazines/aout-2019/end-the-phd-bashing-to-end-the-phd-problem/>
- Conseil des académies canadiennes (2021) *Formés pour réussir : Comité d'experts sur la transition des titulaires de doctorat vers le marché du travail*. <https://www.rapports-cac.ca/reports/transition-des-nouveaux-titulaires-de-doctorat-vers-le-marche-du-travail/>
- Kovalcik, B. C. (2019). Developing employability skill articulation in college students: A framework and practitioner approaches for co-curricular educators. *The Journal of Campus Activities Practice and Scholarship*, 1(2), 26–31. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1359566.pdf>
- Meyer-Miner, A. (2021, November 28). Engaging employers early in grad student training. *Inside Higher Ed*. <https://www.insidehighered.com/advice/2021/11/29/why-engage-employers-early-grad-student-training-opinion>
- Mitacs. (2020, June). *Future skills for highly qualified personnel: Mapping the challenges*. <https://www.mitacs.ca/en/newsroom/publication/future-skills-highly-qualified-personnel-mapping-challenges>
- Pretti, T. J., & Fannon, A-M. (2018). Skills articulation and work-integrated learning. In F. Deller, J. Pichette, & E. K. Watkins (Eds.), *Driving academic quality: Lessons from Ontario's skills assessment projects* (pp. 107–122). Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. [https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/04/Driving-Academic-Quality\\_10\\_FINAL.pdf](https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/04/Driving-Academic-Quality_10_FINAL.pdf)
- Rancourt, D., & Archer-Kuhn, B. (2019, July 8). How universities can really help PhD grads get jobs. *The Conversation*. <https://theconversation.com/how-universities-can-really-help-phd-grads-get-jobs-118241>
- Watkins, E. K., & McKeown, J. (2018). The inside story on skills: The student perspective. In F. Deller, J. Pichette, & E. K. Watkins (Eds.), *Driving academic quality: Lessons from Ontario's skills assessment projects* (pp. 81–92). Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. [https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/04/Driving-Academic-Quality\\_10\\_FINAL.pdf](https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/04/Driving-Academic-Quality_10_FINAL.pdf)

## Annexe A : Description de la série sur la préparation à la carrière *Own Your Future* (Maître de son avenir)

Tableau 1

Description de la série sur la préparation à la carrière *Own Your Future* (Maître de son avenir)

Activité	Durée (heures)	Objet
Dîner brise-glace	1,5	Survol de la série
<b>Entretien fictif 1</b>	1,5	Les participants ont passé un entretien fictif en ligne.
<b>Auto-évaluation 1</b>	1	Les participants ont réalisé l'auto-évaluation en ligne de l'OYF.
Atelier 1	2	« Reconnaître et évaluer les compétences des doctorants »
Atelier 2	2	« Exposer ses compétences lors de la recherche d'emploi »
Atelier 3	2	« Élargir son réseau professionnel »
Entrevue exploratoire	1	Les participants ont passé une entrevue exploratoire avec un employeur préalablement sélectionné.
<b>Auto-évaluation 2</b>	1	Les participants ont réalisé l'auto-évaluation en ligne de l'OYF.
<b>Entretien fictif 2</b>	1,5	Les participants ont passé un entretien fictif en ligne.

Note. Les activités en gras ont également servi à la collecte de données.

## Annexe B : Méthodologie et grilles d'évaluation des entretiens fictifs

Les participants ont passé un entretien fictif enregistré, à sens unique, sur la plateforme InterviewPrep. Ils devaient répondre à neuf questions d'entrevue dont l'une leur demandait de « parler d'eux ». Les huit autres portaient principalement sur le comportement, dont deux sur chacune des compétences suivantes : communication et établissement de relations; épanouissement; et aptitudes multiculturelles et sociales. Les participants ont eu droit à deux tentatives pour enregistrer leurs réponses et ont pu choisir celle qu'ils voulaient soumettre. Les questions proviennent de l'équipe des ressources humaines et de l'équipe de l'éducation à la carrière à l'Université Western. Les entretiens enregistrés ont été évalués au moyen d'une grille d'évaluation conçue en concertation avec l'équipe de l'éducation professionnelle et les employeurs (voir ci-dessous). L'équipe d'évaluateurs comprenait des employeurs, des membres du personnel de l'équipe d'éducation à la carrière et des étudiants bénévoles du centre d'éducation à la carrière. Chaque étudiant a reçu ses scores et un retour d'information de la part d'au moins deux évaluateurs. Les évaluateurs ont reçu une copie des enregistrements des entretiens simulés des étudiants par lien internet et ont procédé à leur évaluation sur Qualtrics. Le score maximum était de 99 plus un point de bonus.

### Présentation de sa personne et de ses compétences (/9)

	À améliorer			Passable			Excellente		
	L'étudiant a du mal à résumer ses compétences et son expérience; il a du mal à exprimer ce qu'il attend de l'avenir proche.			L'étudiant donne un aperçu de ses compétences et de son expérience; il exprime vaguement ce qu'il recherche dans un avenir proche.			L'étudiant donne un aperçu clair de ses compétences et de son expérience; il exprime clairement ce qu'il recherche dans un avenir proche.		
Question : Parlez-moi de vous et de ce que vous recherchez dans un avenir proche.	1	2	3	4	5	6	7	8	9

### Capacité à exposer et à démontrer ses compétences (/72)

	À améliorer	Passable	Excellente
	Peu ou pas d'indications présentées; le candidat n'a pas	Quelques indications présentées; le candidat a démontré posséder des	Excellentes indications présentées; le candidat a démontré



	compris l'essence et la substance de la question; peu ou pas de démonstration de l'application des compétences			compétences et les appliquer à un niveau satisfaisant.			posséder des compétences et les appliquer à un niveau supérieur et très poussé.		
Question 1 sur le leadership. Donnez un exemple d'une situation où vous avez fait preuve d'initiative et pris en charge un problème.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Question 2 sur le leadership. Parlez-moi d'un rôle de meneur que vous avez occupé dans le passé. Décrivez les compétences de meneur que vous pensez posséder et la manière dont vous les avez mis en application dans ce rôle. Soyez précis dans vos exemples.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Question 1 sur la communication et l'établissement de relations Décrivez une occasion où vous avez réussi à faire comprendre une idée complexe à quelqu'un ou à un groupe. Quel était le concept? Comment avez-vous transmis le message? Comment avez-vous su que vous aviez réussi à vous faire comprendre?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Question 2 sur la communication et l'établissement de relations	1	2	3	4	5	6	7	8	9

<p>Décrivez une situation dans laquelle vous avez dû aborder un point de vue divergent avec un collègue ou une personne extérieure à votre équipe immédiate. Décrivez les deux points de vue. Décrivez les étapes que vous avez suivies pour amener votre collègue à comprendre votre position. Quel a été le résultat?</p>									
<p>Question 1 sur l'épanouissement. Décrivez un moment où vous avez dû gérer des priorités multiples et contradictoires. Qu'avez-vous fait? Comment avez-vous décidé ce qu'il fallait faire en premier? En deuxième? En dernier?</p>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<p>Question 2 sur l'épanouissement. Il arrive à tout le monde de ne pas pouvoir tout faire à temps. Décrivez les cas où cela vous est arrivé. Qu'avez-vous fait?</p>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<p>Question 1 sur les aptitudes multiculturelles et sociales. Que signifie, pour vous, le fait de comprendre les notions d'équité, de diversité et d'inclusion et d'y adhérer? Comment avez-vous démontré cette adhésion?</p>	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Question 2 sur les aptitudes multiculturelles et sociales. Travailler avec des personnes d'origines ou de cultures différentes peut présenter des défis et diverses possibilités. Décrivez un moment où les différences d'origine ont rendu la communication difficile. Comment avez-vous géré cette situation, qu'en avez-vous appris et que feriez-vous différemment la prochaine fois?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---

### Communication orale (/9)

	À améliorer (1)	Passable (2)	Excellente (3)
Le candidat exprime clairement ses idées.			
Le candidat évite d'employer des explétifs (euh, comme, tu sais).			
Le candidat met l'accent sur les points pertinents.			

### Communication non verbale (/9)

	À améliorer (1)	Passable (2)	Excellente (3)
Le candidat établit un contact visuel direct.			
Le candidat semble sûr de lui.			
Le langage corporel du candidat est			

professionnel (c'est-à-dire qu'il se tient droit et évite de s'agiter).			
---	--	--	--

Veillez faire part de tout commentaire supplémentaire à la personne interviewée.

## Annexe C : Auto-évaluation de l'étudiant du programme *Own your Future* (Maître de son avenir)

L'auto-évaluation *Own Your Future* a été développée pour les étudiants au doctorat de l'Université Western par l'école d'études supérieures et doctorales (*School of Graduate and Postdoctoral Studies*) en 2017. Elle comprend une série de questions qui amènent les étudiants à évaluer leur capacité à appliquer des compétences dans le cadre de leur formation doctorale, dont la communication et l'établissement de relations, le leadership, les aptitudes multiculturelles et sociales, l'épanouissement et le développement de carrière (sur une échelle de 0 pour « très faible » à 5 pour « très grande »). Une fois l'auto-évaluation terminée, les étudiants ont reçu par courrier électronique un résumé de leurs réponses et un score numérique pour chaque compétence, ainsi qu'une liste de leurs points forts, des domaines à développer et des domaines pour lesquels ils n'ont aucune expérience pour chaque compétence. Le rapport comprend des liens vers les ressources du programme *Own Your Future* (Maître de son avenir) pour développer leurs compétences.

### Compétence : Communication et établissement de relations (CR)

La capacité à expliquer des idées complexes à des publics variés, à utiliser efficacement les outils de communication appropriés et à favoriser des relations professionnelles positives.

Les questions suivantes portent sur votre capacité à **bien écouter** votre interlocuteur en utilisant à la fois l'écoute réflexive et l'écoute active dans une variété de contextes personnels et professionnels.

Évaluez votre capacité actuelle à :	Aucune expérience 0	Capacité actuelle				
		Très faible 1	2	3	4	Très grande 5
Vous concentrer sur une conversation sans vous laisser distraire	0	1	2	3	4	5
Participer à une conversation sans porter de jugement	0	1	2	3	4	5
Résumer à votre interlocuteur les réflexions et les sentiments que vous avez entendus et observés	0	1	2	3	4	5
Établir un rapport, faire preuve d'empathie et de compréhension au cours d'une conversation	0	1	2	3	4	5
Utiliser des signaux non verbaux dans la conversation, comme maintenir le contact visuel, hocher la tête, vous pencher vers l'avant	0	1	2	3	4	5
Reconnaître les signes non verbaux dans une conversation et y répondre	0	1	2	3	4	5

Les questions suivantes portent sur votre capacité à communiquer des **idées complexes**, à expliquer votre travail et à décrire vos compétences de manière efficace dans tous les environnements, y compris à un public expert et non expert.

Évaluez votre capacité actuelle à :	Aucune expérience 0	Capacité actuelle				
		Très faible 1	2	3	4	Très grande 5
Présenter oralement vos recherches ou votre travail à des pairs et à des collègues de votre discipline	0	1	2	3	4	5
Présenter oralement vos recherches ou votre travail à un public général, non expert	0	1	2	3	4	5
Écrire pour des pairs, des collègues ou des experts dans votre discipline	0	1	2	3	4	5
Écrire pour un public général, « non expert »	0	1	2	3	4	5

Les questions suivantes portent sur votre capacité à utiliser efficacement la **technologie et les médias sociaux** à des fins professionnelles et pour élargir votre réseau.

Évaluez votre capacité actuelle à :	Aucune expérience 0	Capacité actuelle				
		Très faible 1	2	3	4	Très grande 5
Développer et maintenir un profil professionnel en ligne (par exemple, sur LinkedIn)	0	1	2	3	4	5
Rédiger des courriels professionnels et efficaces	0	1	2	3	4	5
Utiliser les médias sociaux, tels que Twitter, les blogues, les messages textes, Facebook, Instagram, etc. de manière efficace et appropriée	0	1	2	3	4	5

Les questions suivantes portent sur votre capacité à établir des **relations de travail positives** avec vos pairs des cycles supérieurs, les étudiants de premier cycle, votre superviseur, vos mentors et vos employeurs.

Évaluez votre capacité actuelle à :	Aucune expérience 0	Capacité actuelle				
		Très faible 1	2	3	4	Très grande 5
Avoir des discussions productives avec votre superviseur, votre mentor et votre employeur	0	1	2	3	4	5
Avoir des discussions productives avec vos pairs	0	1	2	3	4	5
Avoir des discussions difficiles avec votre superviseur, votre mentor et votre employeur	0	1	2	3	4	5
Avoir des discussions difficiles avec vos pairs	0	1	2	3	4	5
Répondre efficacement aux critiques constructives	0	1	2	3	4	5

Fournir un retour d'information constructif à vos pairs et aux étudiants du premier cycle	0	1	2	3	4	5
Fournir un retour d'information constructif à votre superviseur, à votre mentor et à votre employeur	0	1	2	3	4	5
Superviser efficacement d'autres personnes pour atteindre un objectif ou un résultat	0	1	2	3	4	5

Les questions suivantes portent sur votre capacité à gérer efficacement les **relations conflictuelles ou dans lesquelles il existe un déséquilibre de pouvoir**.

Évaluez votre capacité actuelle à :	Aucune expérience 0	Capacité actuelle				
		Très faible 1	2	3	4	Très grande 5
Engager une conversation avec votre supérieur hiérarchique ou d'autres personnes exerçant une fonction d'autorité	0	1	2	3	4	5
Communiquer avec des collègues moins expérimentés ou des étudiants de premier cycle d'une manière qui reflète et respecte votre autorité	0	1	2	3	4	5
Suivre les instructions de votre superviseur ou d'autres personnes exerçant une fonction d'autorité	0	1	2	3	4	5
Guider les étudiants moins expérimentés	0	1	2	3	4	5

Les questions suivantes portent sur votre capacité à établir des **relations professionnelles de collaboration**, plus précisément des relations mutuellement bénéfiques avec autrui, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du milieu universitaire.

Évaluez votre capacité actuelle à :	Aucune expérience 0	Capacité actuelle				
		Très faible 1	2	3	4	Très grande 5
Déterminer où et quand il serait utile et efficace de collaborer	0	1	2	3	4	5
Établir des liens avec des collaborateurs potentiels	0	1	2	3	4	5
Négocier des ententes mutuellement bénéfiques avec les collaborateurs	0	1	2	3	4	5

### Compétence : Leadership (L)

Le leadership est la capacité d'appliquer ses forces, ses compétences et ses connaissances personnelles avec intégrité pour gérer des projets et des équipes, prendre des décisions complexes et des risques utiles.

Les questions suivantes portent sur votre capacité à assumer la **responsabilité** de vos décisions et à en assumer les conséquences.

Évaluez votre capacité actuelle à :	Aucune expérience 0	Capacité actuelle				
		Très faible 1	2	3	4	Très grande 5
Demander conseil aux personnes appropriées et à d'autres ressources	0	1	2	3	4	5
Reconnaître votre rôle dans les décisions, quels qu'en soient les résultats	0	1	2	3	4	5

Les questions suivantes portent sur votre capacité à agir avec **intégrité** et à prendre des décisions éthiques.

Évaluez votre capacité actuelle à :	Aucune expérience 0	Capacité actuelle				
		Très faible 1	2	3	4	Très grande 5
Définir et prendre en compte les conséquences potentielles d'une décision	0	1	2	3	4	5
Consulter les politiques, les lignes directrices ou les règlements pertinents	0	1	2	3	4	5
Prendre des décisions en accord avec les politiques, les lignes directrices ou les règlements pertinents	0	1	2	3	4	5

Les questions suivantes portent sur votre capacité à prendre des **risques utiles**, à rechercher de nouveaux défis, à essayer de nouvelles idées et à bousculer les dynamiques de votre domaine.

Évaluez votre capacité actuelle à :	Aucune expérience 0	Capacité actuelle				
		Très faible 1	2	3	4	Très grande 5
Rechercher activement de nouvelles occasions	0	1	2	3	4	5
Faire preuve de discernement dans le choix des risques	0	1	2	3	4	5
Reconnaître la nécessité d'élargir vos connaissances	0	1	2	3	4	5
Reconnaître et saisir l'occasion de faire progresser votre domaine	0	1	2	3	4	5

Les questions suivantes portent sur votre capacité à reconnaître et à communiquer vos propres approches du leadership ainsi que vos **forces et faiblesses** en tant que meneur.

Évaluez votre capacité actuelle à :	Aucune expérience 0	Capacité actuelle				
		Très faible 1	2	3	4	Très grande 5



Réfléchir en toute honnêteté à vos forces et faiblesses	0	1	2	3	4	5
Parler aux autres de vos forces et faiblesses	0	1	2	3	4	5
Rechercher des possibilités pour vous améliorer	0	1	2	3	4	5
Trouver des occasions d'utiliser vos points forts	0	1	2	3	4	5

Les questions suivantes portent sur votre capacité à déterminer, à développer et à appliquer des compétences en **gestion de projet** en rapport avec votre discipline et votre parcours professionnel.

Évaluez votre capacité actuelle à :	Aucune expérience 0	Capacité actuelle				
		Très faible 1	2	3	4	Très grande 5
Planifier les étapes d'un projet	0	1	2	3	4	5
Organiser les ressources nécessaires pour entreprendre un projet	0	1	2	3	4	5
Superviser la mise en œuvre d'un projet	0	1	2	3	4	5
Trouver des solutions, réviser et modifier un plan si nécessaire	0	1	2	3	4	5
Communiquer les résultats aux publics visés	0	1	2	3	4	5

Les questions suivantes portent sur votre capacité à **appliquer vos compétences et aptitudes de recherche** à des problèmes pratiques et réels au-delà de vos recherches de doctorat.

Évaluez votre capacité actuelle à :	Aucune expérience 0	Capacité actuelle				
		Très faible 1	2	3	4	Très grande 5
Comprendre un problème du point de vue d'autrui	0	1	2	3	4	5
Cibler et cadrer un problème défini de manière à le rendre concret et adapté à l'utilisateur	0	1	2	3	4	5
Mener un atelier de réflexion et générer une série de solutions possibles dans un espace sans jugement	0	1	2	3	4	5
Expérimenter de manière itérative une série de solutions ou de produits viables	0	1	2	3	4	5
Évaluer et repenser la solution ou le produit en fonction du retour d'information	0	1	2	3	4	5

Les questions suivantes portent sur votre capacité à jouer votre rôle au sein d'une **équipe** et à reconnaître et à apprécier le rôle des autres membres de l'équipe.

Évaluez votre capacité actuelle à :	Aucune expérience 0	Capacité actuelle				
		Très faible 1	2	3	4	Très grande 5

Reconnaître votre rôle et vos responsabilités au sein d'une équipe par rapport à ceux des autres	0	1	2	3	4	5
Exercer vos responsabilités au sein d'une équipe	0	1	2	3	4	5
Soutenir les autres membres de l'équipe dans l'exercice de leurs responsabilités	0	1	2	3	4	5
S'adapter avec souplesse aux besoins de l'équipe	0	1	2	3	4	6

Les questions suivantes portent sur votre capacité à **hiérarchiser** et à **déléguer** efficacement les responsabilités et les tâches.

Évaluez votre capacité actuelle à :	Aucune expérience 0	Capacité actuelle				
		Très faible 1	2	3	4	Très grande 5
Évaluer objectivement votre charge de travail en ce qui a trait aux responsabilités, engagements et occasions concurrents	0	1	2	3	4	5
Fixer des priorités en matière de temps et d'attention	0	1	2	3	4	5
Définir des possibilités de déléguer certaines tâches	0	1	2	3	4	5
Déléguer les responsabilités et les tâches aux personnes appropriées	0	1	2	3	4	5
Déléguer sans microgérer	0	1	2	3	4	5
Veiller à ce que le résultat souhaité soit atteint	0	1	2	3	4	5

Les questions suivantes portent sur votre capacité à **prendre des décisions dans des situations complexes**.

Évaluez votre capacité actuelle à :	Aucune expérience 0	Capacité actuelle				
		Très faible 1	2	3	4	Très grande 5
Évaluer une situation complexe afin de définir les besoins essentiels	0	1	2	3	4	5
Hiérarchiser les actions à prendre	0	1	2	3	4	5
Consulter de manière appropriée	0	1	2	3	4	5
Avoir un plan d'action	0	1	2	3	4	5
Mettre en œuvre un plan d'action	0	1	2	3	4	5
Réviser le plan si nécessaire	0	1	2	3	4	5

### Compétence : Épanouissement

L'épanouissement est la capacité à susciter l'esprit d'initiative et la fiabilité par la connaissance et l'évaluation de soi, la gestion du temps, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et la recherche d'aide en cas de besoin.

Les questions suivantes portent sur votre capacité à **organiser vos tâches et à gérer votre temps**.

Évaluez votre capacité actuelle à :	Aucune expérience 0	Capacité actuelle				
		Très faible 1	2	3	4	Très grande 5
Hiérarchiser les tâches concurrentes	0	1	2	3	4	5
Limitier les distractions	0	1	2	3	4	5
Consulter de manière appropriée	0	1	2	3	4	5
Avoir un plan d'action	0	1	2	3	4	5
Mettre en œuvre un plan d'action	0	1	2	3	4	5
Réviser le plan si nécessaire	0	1	2	3	4	5

Les questions suivantes portent sur votre capacité à veiller activement à garder un **équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle**.

Évaluez votre capacité actuelle à :	Aucune expérience 0	Capacité actuelle				
		Très faible 1	2	3	4	Très grande 5
Utiliser efficacement les activités non professionnelles pour promouvoir et rétablir la motivation envers les activités professionnelles	0	1	2	3	4	5

Les questions suivantes portent sur votre capacité à **prendre soin de vous-même et à rechercher de l'aide**.

Évaluez votre capacité actuelle à :	Aucune expérience 0	Capacité actuelle				
		Très faible 1	2	3	4	Très grande 5
Appliquer les compétences de littératie financière à vos finances personnelles	0	1	2	3	4	5
Maintenir une alimentation saine	0	1	2	3	4	5
Faire régulièrement de l'activité physique	0	1	2	3	4	5
Avoir des habitudes de sommeil saines	0	1	2	3	4	5
Fixer des priorités personnelles et professionnelles qui favorisent le bien-être	0	1	2	3	4	5
Promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les autres	0	1	2	3	4	5
Porter attention aux signes de pression et de stress chez vous	0	1	2	3	4	5
Porter attention aux signes de pression et de stress chez les autres	0	1	2	3	4	5
Prévoir et mettre en œuvre des plans de soins personnels pour une variété de scénarios	0	1	2	3	4	5

## Compétence : Aptitudes multiculturelles et sociales

Les aptitudes multiculturelles et sociales permettent d'évoluer efficacement dans un monde global complexe, caractérisé par la diversité culturelle et sociale et des systèmes de valeurs multiples.

Les questions suivantes portent sur votre capacité à travailler de manière respectueuse et efficace.						
Évaluez votre capacité actuelle à :	Aucune expérience 0	Capacité actuelle				
		Très faible 1	2	3	4	Très grande 5
Reconnaître la diversité comme une force	0	1	2	3	4	5
Reconnaître les préjugés potentiels et chercher à les éliminer	0	1	2	3	4	5

Les questions suivantes portent sur votre capacité à établir des relations de travail et des collaborations fructueuses.						
Évaluez votre capacité actuelle à :	Aucune expérience 0	Capacité actuelle				
		Très faible 1	2	3	4	Très grande 5
Reconnaître l'atout de la diversité dans les relations de travail	0	1	2	3	4	5
Mettre à profit la diversité pour atteindre des objectifs mutuellement bénéfiques	0	1	2	3	4	5

Les questions suivantes portent sur votre capacité à reconnaître les idées dans le contexte culturel et social dont elles sont issues.						
Évaluez votre capacité actuelle à :	Aucune expérience 0	Capacité actuelle				
		Très faible 1	2	3	4	Très grande 5
Respecter les expériences et les perspectives individuelles	0	1	2	3	4	5
Comprendre que le contexte culturel et social façonne les perspectives de chacun	0	1	2	3	4	5

## Compétence : Développement de carrière

Le développement de carrière est la capacité à relier les intérêts, les valeurs, la personnalité et les compétences à une variété d'options professionnelles, et à développer des stratégies pour lancer une carrière.

Les questions suivantes portent sur votre capacité à <b>élargir votre réseau professionnel.</b>						
Évaluez votre capacité actuelle à :	Aucune expérience 0	Capacité actuelle				
		Très faible 1	2	3	4	Très grande 5
Entrer en contact avec des personnes qui peuvent faire avancer votre carrière	0	1	2	3	4	5
Maintenir des interactions mutuellement bénéfiques avec les personnes dont l'expertise est précieuse	0	1	2	3	4	5
Créer des liens avec des pairs	0	1	2	3	4	5
Soutenir le développement de carrière des autres	0	1	2	3	4	5

Les questions suivantes portent sur votre capacité à vous engager efficacement dans le <b>processus de recherche d'emploi.</b>						
Évaluez votre capacité actuelle à :	Aucune expérience 0	Capacité actuelle				
		Très faible 1	2	3	4	Très grande 5
Créer et tenir à jour un CV	0	1	2	3	4	5
Créer et tenir à jour un curriculum vitæ	0	1	2	3	4	5
Consulter un conseiller en orientation professionnelle	0	1	2	3	4	5
Explorer les options de carrière	0	1	2	3	4	5
Vous livrer à des réflexions sur les objectifs personnels	0	1	2	3	4	5
Vous préparer à des entretiens fictifs	0	1	2	3	4	5
Faire des recherches sur des sites d'offres d'emploi et des bulletins d'information pertinents et s'y abonner	0	1	2	3	4	5

Les questions suivantes portent sur votre capacité à prendre des décisions professionnelles qui reflètent une **compréhension du marché de l'emploi, de vos forces personnelles, de vos défis et de vos désirs.**

Évaluez votre capacité actuelle à :	Aucune expérience 0	Capacité actuelle				
		Très faible 1	2	3	4	Très grande 5
Comprendre les perspectives d'emploi qui s'offrent à vous	0	1	2	3	4	5
Reconnaître vos forces, vos défis et vos désirs personnels en toute honnêteté	0	1	2	3	4	5
Exposer vos compétences transférables	0	1	2	3	4	5
Mettre en adéquation vos compétences transférables avec un éventail de carrières	0	1	2	3	4	5

Les questions suivantes portent sur votre capacité à expliquer comment vos **connaissances et compétences doctorales contribuent à la société** par la créativité, l'innovation, le développement communautaire et la croissance économique.

Évaluez votre capacité actuelle à :	Aucune expérience 0	Capacité actuelle				
		Très faible 1	2	3	4	Très grande 5
Définir les possibilités d'application de vos connaissances doctorales en dehors du milieu universitaire	0	1	2	3	4	5
Rechercher des occasions d'appliquer vos connaissances et compétences doctorales d'une manière qui contribue à la société	0	1	2	3	4	5
Rendre vos connaissances accessibles en dehors du milieu universitaire	0	1	2	3	4	5

Les questions suivantes portent sur votre capacité à vous engager dans une **réflexion et un développement personnel continu.**

Évaluez votre capacité actuelle à :	Aucune expérience 0	Capacité actuelle				
		Très faible 1	2	3	4	Très grande 5
Réévaluer en permanence vos aspirations professionnelles	0	1	2	3	4	5
Déterminer une série d'options de perspectives professionnelles	0	1	2	3	4	5
Accepter l'incertitude inhérente liée au processus de recherche d'emploi	0	1	2	3	4	5

## Annexe D : Questionnaire de suivi concernant l'auto-évaluation

Merci d'avoir répondu au questionnaire d'auto-évaluation des compétences clés (*Power Skills*). Vous recevrez sous peu un courriel contenant votre rapport. L'objectif du questionnaire est de recueillir des commentaires sur votre expérience de l'auto-évaluation. Il vous faudra trois ou quatre minutes pour y répondre. Vos commentaires nous permettront d'accroître la satisfaction des étudiants.

Q1. L'auto-évaluation m'a permis de mieux apprécier les compétences que j'ai développées ou que je développerai au cours de mon doctorat.

- Tout à fait d'accord
- Plutôt d'accord
- Plus ou moins d'accord
- Pas tout à fait d'accord
- Pas du tout d'accord

Q2. L'auto-évaluation m'a aidé à reconnaître mes points forts et mes possibilités de développement.

- Tout à fait d'accord
- Plutôt d'accord
- Plus ou moins d'accord
- Pas tout à fait d'accord
- Pas du tout d'accord

Q3. L'auto-évaluation m'a aidé à exposer mes compétences.

- Tout à fait d'accord
- Plutôt d'accord
- Plus ou moins d'accord
- Pas tout à fait d'accord
- Pas du tout d'accord

Q4. Apprendre à évaluer mes compétences m'est utile pour mon développement de carrière.

- Tout à fait d'accord
- Plutôt d'accord
- Plus ou moins d'accord Pas tout à fait d'accord
- Pas du tout d'accord

Q5. Les compétences, aptitudes, comportements et tâches décrits dans l'auto-évaluation correspondaient à mon contexte, à ma situation sociale et à mon identité.

- Tout à fait d'accord
- Plutôt d'accord

- Plus ou moins d'accord
- Pas tout à fait d'accord
- Pas du tout d'accord

Q6. L'auto-évaluation était accessible.

- Tout à fait d'accord
- Plutôt d'accord
- Plus ou moins d'accord
- Pas tout à fait d'accord
- Pas du tout d'accord

Q7. Comment pourrait-on améliorer l'expérience de l'auto-évaluation?



## Annexe E : Questionnaire de suivi sur les ateliers

### Questions standard pour les trois ateliers

Q1. Dans quelle mesure l'atelier a-t-il été utile?

- Extrêmement utile
- Très utile
- Utile
- Peu utile
- Pas du tout utile

Q2. Dans quelle mesure les activités d'apprentissage ont-elles été utiles pour améliorer votre compréhension de la matière?

- Extrêmement utile
- Très utile
- Utile
- Peu utile
- Pas du tout utile

Q3. Trouvez-vous que l'atelier était bien organisé?

- Très bien organisé
- Bien organisé
- Assez bien organisé
- Peu organisé
- Pas du tout organisé

Q4. Recommanderiez-vous cet atelier à d'autres doctorants?

- Absolument
- Probablement
- Peut-être
- Probablement pas
- Pas du tout

Q4. Le format de présentation et les méthodes de participation ont répondu à mes besoins d'apprentissage.

- Tout à fait d'accord
- Plutôt d'accord
- Plus ou moins d'accord
- Pas tout à fait d'accord

- Pas du tout d'accord

Q5. Les informations concordaient avec mon contexte, ma situation sociale et mon identité.

- Tout à fait d'accord
- Plutôt d'accord
- Plus ou moins d'accord
- Pas tout à fait d'accord
- Pas du tout d'accord

Q8. Quels sont les points forts de l'atelier?

Q9. Quelles améliorations pourraient être apportées à l'atelier?

### **Questions en lien avec l'atelier 1**

Q6. L'atelier m'a permis de mieux comprendre les compétences que je développe dans le cadre de mes études doctorales.

- Tout à fait d'accord
- Plutôt d'accord
- Plus ou moins d'accord
- Pas tout à fait d'accord
- Pas du tout d'accord

Q7. L'atelier m'a aidé à reconnaître les compétences que je dois développer et celles que je maîtrise bien.

- Tout à fait d'accord
- Plutôt d'accord
- Plus ou moins d'accord
- Pas tout à fait d'accord
- Pas du tout d'accord

### **Questions en lien avec l'atelier 2**

Q6. L'atelier m'a permis de mieux me préparer aux questions d'entretien.

- Tout à fait d'accord
- Plutôt d'accord
- Plus ou moins d'accord
- Pas tout à fait d'accord
- Pas du tout d'accord

Q7. L'atelier m'a permis de mieux comprendre les stratégies efficaces de recherche d'emploi.

- Tout à fait d'accord
- Plutôt d'accord
- Plus ou moins d'accord
- Pas tout à fait d'accord
- Pas du tout d'accord

### **Questions en lien avec l'atelier 3**

Q6. L'atelier m'a permis de prendre de l'assurance pour élargir mon réseau avec les employeurs.

- Tout à fait d'accord
- Plutôt d'accord
- Plus ou moins d'accord
- Pas tout à fait d'accord
- Pas du tout d'accord

Q7. L'atelier m'a aidé à comprendre comment mes compétences et mes expériences sont liées à de multiples perspectives de carrière.

- Tout à fait d'accord
- Plutôt d'accord
- Plus ou moins d'accord
- Pas tout à fait d'accord
- Pas du tout d'accord