

Votre guide pratique pour l'après doctorat

Titulaires du doctorat ou sur le point de l'être, vous vous questionnez sur votre avenir professionnel ? Le **Passeport Docteur** est fait pour vous ! Vous avez mené des travaux de recherche, il est temps de valoriser votre expérience professionnelle et votre diplôme, le plus haut diplôme national internationalement reconnu. L'Association Nationale des Docteurs (ANDès), forte des expériences diversifiées de ses membres, souhaite vous intégrer dans le réseau des docteurs et vous fournir des informations utiles pour la poursuite de votre carrière.

Le **Passeport Docteur** est un guide pratique dont les fiches recto verso sont réparties en trois catégories :

- les fiches **Carrières** présentent différents secteurs d'activité et leurs spécificités pour les docteurs ;
- les fiches **Repères** énoncent des éléments pour favoriser la future intégration dans le secteur public comme privé ;
- les fiches **Outils** relaient des conseils pratiques pour identifier les points forts des docteurs et savoir convaincre les recruteurs.

La diversité des carrières des docteurs

Les docteurs mobilisent leurs compétences dans une large diversité d'emplois de tous secteurs socio-professionnels. Les fiches **Carrières** du **Passeport Docteur** présentent les spécificités d'une poursuite de carrière : dans le secteur public, académique ou non, ou dans le secteur privé ; sur des activités de recherche ou hors recherche ; en France ou à l'international.

Actions de l'ANDès :

→ publication en 2017 d'une fiche « *Carrière des docteurs* » du *Doctorat à la Loupe*

La fiche « **Le secteur public : vue d'ensemble** » décrit l'organisation de la fonction publique en France et donne des éléments d'intérêt pour les docteurs pour leur recrutement en tant que contractuels ou fonctionnaires, notamment sur des activités hors recherche, ainsi que pour leur carrière dans la fonction publique. La fiche « **Le secteur public : recherche académique** » s'intéresse au vivier d'emplois dans la recherche ainsi que dans son accompagnement, et répertorie quelques ressources utiles aux docteurs pour expérimenter le secteur académique sur des contrats à durée déterminée ; elle donne également des conseils pour s'intégrer dans le processus de recrutement des chercheurs et enseignants-chercheurs permanents, et fournit un calendrier de recrutement de titulaires dans le secteur académique.

La fiche « **Le secteur privé : vue d'ensemble** » décrit l'organisation du secteur privé et donne quelques ressources aux docteurs pour se rapprocher d'employeurs et se projeter vers différents types d'emplois qui leur sont accessibles. Elle évoque également la Recherche & Développement, l'accompagnement à la création d'entreprise, ainsi que l'économie sociale et solidaire.

Enfin, la fiche « **À l'international** » évoque différentes étapes dans la construction, par les docteurs, de projets professionnels à l'international, en particulier dans le cas d'un « post-doctorat » dans la recherche publique : depuis les motivations initiales jusqu'à un éventuel retour en France, en passant par la recherche d'emploi et la préparation du départ. Elle évoque également les expériences particulières des VIE et VIA et de la fonction publique européenne.

Repères pour préciser son projet professionnel

Tous les horizons professionnels sont ouverts aux docteurs. Afin d'aider à préciser au mieux le projet professionnel de l'après doctorat, les fiches **Repères** du **Passeport Docteur** énoncent quelques chiffres pour situer les nouveaux diplômés dans le réseau des docteurs, ainsi que le vocabulaire spécifique à différents secteurs d'activité qu'il est nécessaire de maîtriser pour une recherche d'emploi efficace.

Tous les docteurs ne sont pas nécessairement pionniers dans leur voie professionnelle et il peut être rassurant de constater que d'autres ont déjà envisagé telle ou telle poursuite de carrière. La fiche « **Statistiques de la poursuite de carrière des docteurs** » met en valeur quelques chiffres actuels sur le nombre de docteurs et sur le suivi des poursuites de carrières ; elle invite également à se projeter en décrivant un état des carrières plusieurs années après l'obtention du doctorat.

De plus, deux fiches apportent quelques définitions et développements d'acronymes. Le « **Petit glossaire du secteur académique** » définit les acronymes courants du paysage de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche français et évoque quelques acteurs incontournables du paysage de la recherche académique. Ces éléments permettent de valoriser la connaissance qu'ont les docteurs du secteur académique. Le « **Petit glossaire du secteur de l'entreprise** » détaille le vocabulaire employé pour classer les entreprises, décrit des éléments relatifs à la gestion des ressources humaines et au contrat de travail, indique différentes fonctions occupées dans une entreprise et des aspects financiers et stratégiques pour une entreprise. Ces éléments, utiles pour la recherche d'offres d'emploi ainsi qu'en entretien, permettent aux docteurs de mieux connaître et comprendre l'organisation d'une entreprise.

Outils pour la recherche d'emploi

Rechercher un emploi est un processus qui se prépare en amont et se construit au fur et à mesure des candidatures. Les fiches **Outils** du **Passeport docteur** abordent les outils indispensables pour transformer la recherche d'emploi en embauche.

La fin du doctorat est un moment particulier où l'on termine une expérience professionnelle diplômante pour se diriger vers une poursuite de carrière. La fiche « **Parler de son doctorat** » donne quelques pistes pour présenter son sujet de recherche, pour avoir conscience du fait que le doctorat est une expérience professionnelle et du vocabulaire approprié pour la valoriser, et pour savoir situer le diplôme et le grade de docteur et comment utiliser son titre. D'autre part, connaître ses compétences et savoir les illustrer sont des éléments déterminants afin de valoriser son parcours doctoral. Plus qu'un profil, un recruteur recherche une personne aux compétences techniques et transverses qui saura remplir au mieux les objectifs de son poste. La fiche « **Identifier ses compétences** » aborde les raisons de faire le point sur ses compétences, fournit une liste de certaines développées pendant le doctorat et fournit des outils pour reconnaître ses compétences. De plus, terminer une expérience professionnelle nécessite de mettre en place quelques démarches administratives. La fiche « **Réussir sa transition vers la recherche d'emploi après le doctorat** » détaille les formalités à ne pas oublier de réaliser en quittant le doctorat et celles à mettre en place pour la transition, notamment son inscription à Pôle Emploi, le cas échéant ; des focus sont consacrés à l'accompagnement spécifique des personnes en situation de handicap et aux démarches des ressortissants de pays hors Union Européenne.

De façon générale, la recherche d'emploi nécessite de se créer les opportunités qui pourront aider à préciser le projet professionnel ou déboucher sur des entretiens. Cela passe par la visibilité, notamment numérique, ainsi que par la sollicitation du réseau personnel et professionnel. La fiche « **Se rendre visible et cultiver son réseau** » met en valeur la culture réseau en lien avec le doctorat, indique qu'attendre d'un réseau de docteurs et comment créer ou rejoindre des réseaux, comment maîtriser son identité numérique en ligne et mobiliser et entretenir son réseau. En cas d'opportunité pour une activité de recherche au sein d'une entreprise, la fiche « **Convaincre avec le Dispositif Jeune Docteur du CIR** » aborde des connaissances nécessaires et un argumentaire fort pour négocier son premier emploi en contrat à durée indéterminée.

Enfin, la fiche « **Rechercher un emploi et être embauché** » donne des pistes pour la définition de son projet professionnel et la recherche d'offres d'emploi pertinentes, pour le développement d'un CV et d'une lettre de motivation adaptés à chaque candidature, pour la préparation des entretiens ainsi que pour l'intégration sur son nouveau poste.

Parler de son doctorat

Parler de son sujet de recherche

Les nouveaux diplômés du doctorat sont souvent confrontés aux questions de leur entourage, de leur réseau, ou encore de recruteurs potentiels : « quel était votre sujet ? », « à quoi ont servi vos travaux ? ». Parler de son sujet de recherche ne s'improvise pas : une préparation spécifique permet d'avoir à disposition, en toutes circonstances, les éléments de contexte et un vocabulaire adaptés à son auditoire, en langue française et anglaise. Avoir recours à des techniques de médiation scientifique s'avère également utile pour rester concis et réagir aux éventuelles questions.

Parmi les éléments à aborder, les docteurs peuvent situer l'environnement dans lequel ils ont mené leur doctorat : établissement d'inscription, financeurs (université, organisme de recherche, Cifre, DGA, etc.), unité de recherche (par exemple en soulignant une UMR CNRS). En effet, certaines de ces indications pourront retenir l'attention des auditeurs. Le projet doctoral peut être décrit en termes de discipline, de thématique de recherche et d'enjeux (amélioration de l'état de l'art, impacts pour la société ou encore retombées économiques potentielles, etc.). Il est important de parler de son activité de recherche doctorale sous l'angle de sa motivation professionnelle et personnelle, qui est souvent une raison forte d'engagement en entrée puis au cours du doctorat, quelle que soit la poursuite de carrière visée après le doctorat. Enfin, les principales réalisations peuvent être soulignées, qu'il s'agisse d'éléments ou d'événements, de communications écrites (publications principales dans des revues, ouvrages, brevets, thèse, etc.) ou orales (conférences à l'international, activités de médiation scientifique, etc.). Ces références, tout comme la mention de collègues reconnus, sont particulièrement bienvenues lors d'une recherche d'emploi dans le secteur de la recherche académique.

Avoir conscience que le doctorat est une expérience professionnelle de recherche

Le doctorat est défini comme une expérience professionnelle de recherche, tant dans les textes juridiques français ([article L. 612-7](#) du Code de l'éducation) que dans les recommandations européennes ([Charte européenne du chercheur](#) et le [Code de conduite pour le recrutement des chercheurs](#)). Les doctorants sont donc des « chercheurs en début de carrière » (*early-stage researchers*).

L'essentiel de l'activité doctorale consiste en un travail de recherche novateur limité dans le temps, encadré par un directeur doctoral, au sein d'une unité de recherche. Le doctorat est caractérisé par la production de connaissances nouvelles dans un contexte international, ainsi que par la diffusion de ces connaissances, par exemple par l'enseignement ou des communications écrites et orales à destination d'autres spécialistes. Le doctorat se conclut par la rédaction d'une thèse et par sa soutenance, c'est-à-dire une restitution synthétique des travaux scientifiques effectués, validés par la communauté scientifique.

Le doctorat est aussi une période de montée en compétences. Les docteurs ont bien sûr une expertise du domaine thématique qu'ils ont exploré, mais aussi des compétences transverses, transférables à d'autres activités. Le plus haut niveau du [cadre national des certifications professionnelles](#), auquel est rattaché le doctorat, indique ainsi que les diplômés savent « identifier et résoudre des problèmes complexes et nouveaux impliquant une pluralité de domaines, en mobilisant les connaissances et les savoir-faire les plus avancés ; concevoir et piloter des projets et des processus de recherche et d'innovation ; apporter des contributions novatrices dans le cadre d'échanges de haut niveau, et dans des contextes internationaux ». De plus, chaque expérience professionnelle étant individuelle, chaque docteur a développé l'ensemble des compétences liées au doctorat, et chacune d'entre elles avec plus ou moins de maîtrise.

Employer un vocabulaire approprié à son expérience de recherche

La considération du doctorat par la société, incluant les recruteurs des docteurs, repose sur la reconnaissance du doctorat comme une expérience professionnelle de recherche. Souvent, la représentation des concepts est liée à la façon dont ils sont décrits. Les doctorants et docteurs étant les premiers interlocuteurs de la société lorsqu'il s'agit de parler du doctorat, il convient qu'ils portent une attention particulière au vocabulaire à employer, comme suit :

- Désigner les doctorants comme « doctorants » ou « chercheurs doctorants » et non comme « étudiants » ou « étudiants en thèse ». Cela contribue à faire reconnaître leur spécificité par rapport aux autres usagers, parce que professionnels de la recherche. De la même façon, parler de « doctorat » et non d'« études doctorales ».
- Désigner le processus doctoral comme « doctorat » et non comme « formation doctorale ». En effet, le terme de « formation doctorale » masque l'aspect d'expérience professionnelle en insistant uniquement sur l'aspect de la formation ; d'autre part, ce terme est polysémique puisqu'il désigne régulièrement la formation complémentaire suivie par les doctorants, qui, au contraire de la pratique de la recherche, ne constitue pas l'essentiel du doctorat.
- Réserver le terme « thèse » pour le « manuscrit de thèse » et la « soutenance de thèse ». En effet, la thèse constitue l'un des livrables du doctorat, mais l'expérience du doctorat n'a pas pour seul objectif de produire ce livrable. De la même façon, le « directeur doctoral » ne se limite pas à être un « directeur de thèse ».
- Désigner les « docteurs » (diplômés du doctorat) qui poursuivent leur carrière en CDD dans la recherche académique, comme « chercheurs contractuels », et non comme « post-doctorants » ou « stagiaires post-doctoral ». En effet, cette expérience de recherche n'est pas un stage (le docteur n'est pas étudiant), et le terme « post-doctorant » est ambigu puisqu'il peut désigner tout titulaire du doctorat.
- Désigner l'expérience professionnelle après le doctorat comme une « poursuite de carrière », et non comme une « insertion professionnelle ». En effet, un doctorant, en tant que professionnel de la recherche, est déjà inséré professionnellement dès le début de son doctorat.

Actions de l'ANDès en partenariat avec la CJC :

→ publication en 2013 d'une fiche « **Enjeux et acteurs du doctorat** » du *Doctorat à la Loupe*

Savoir situer le diplôme et le grade du docteur

Le « diplôme national de doctorat », ou « doctorat », est l'un des diplômes nationaux de l'enseignement supérieur français, comme la licence, le master ou encore l'habilitation à diriger des recherches. Le doctorat est le plus haut diplôme national internationalement reconnu. Il est caractérisé par son unicité quel que soit ses modalités de préparation et la carrière poursuivie.

Le doctorat est sanctionné, après soutenance d'une thèse, par l'attribution du grade de docteur : il s'agit du grade le plus élevé qui est délivré par l'enseignement supérieur français.

Le diplôme de doctorat et le grade de docteur sont reconnus comme un niveau requis pour candidater à certains emplois de la recherche académique, ainsi que dans le secteur public hors recherche, dans le secteur privé, en France ou à l'international. Ainsi, les grilles de salaires sont amenées à reconnaître le doctorat en tant qu'élément différenciant.

Utiliser son titre de docteur

L'obtention du diplôme national de doctorat confère à son titulaire le titre de docteur. Le titre de docteur est également utilisé par les diplômés du diplôme de d'État de docteur en **chirurgie dentaire**, en **médecine**, en **pharmacie** ou **vétérinaire**, qui ne partagent toutefois pas le grade de docteur.

La loi prévoit actuellement qu'il peut être fait usage du titre de docteur « en en mentionnant la spécialité, dans tout emploi et toute circonstance professionnelle qui le justifie » (**article L. 412-1** du Code de la recherche).

Actions de l'ANDès :

→ contribution au projet de loi de programmation pluriannuelle de la recherche « **pour une plus grande visibilité du titre de docteur afin d'amorcer un changement culturel** », afin de permettre aux titulaires du grade de docteur de faire usage du titre de docteur sans en préciser la spécialité, en toutes circonstances, et comme civilité

Afin d'accélérer la reconnaissance collective du doctorat et sa visibilité attachée à chaque docteur, les nouveaux titulaires du doctorat peuvent engager une démarche proactive en mettant à jour leur identité numérique (profil sur les réseaux sociaux professionnels, page web) et leurs cartes de visite, de manière à mentionner leur titre de docteur.

Identifier ses compétences

Pourquoi faire le point sur ses compétences ?

Face à la compétition actuelle sur le marché du travail, pour les docteurs, qui peuvent se destiner à tous types de carrières, il est nécessaire d'identifier ses compétences, de savoir les nommer et en parler. Savoir les désigner de différentes manières est particulièrement utile pour s'adapter à son interlocuteur, par exemple en fonction de la proximité que l'on a avec lui, de sa connaissance du doctorat, du vocabulaire spécifique qu'il utilise dans ses activités ou encore en fonction du profil recherché par un recruteur.

Les compétences traduisent des capacités reconnues à agir dans des situations données. Elles s'appuient sur la pratique : identifier ses compétences permet ainsi d'apprendre à les illustrer par des exemples concrets tirés de son expérience, ce qui est demandé par tout employeur. Le doctorat, en tant qu'expérience professionnelle, est une période de montée en compétences, pendant laquelle un ensemble de compétences sont acquises ou développées. Une partie d'entre elles relèvent de l'expertise technique propre à son champ disciplinaire et thématique, au contexte et à la manière dont la recherche est pratiquée, ou à son propre sujet de recherche. D'autres compétences sont dites transverses : elles ne sont pas propres à un objet de recherche, et chacune d'elles prise séparément peut être acquise ou développée par d'autres moyens que la pratique de la recherche. Ces compétences transverses constituent notamment des savoir-faire et des savoir-être transférables à d'autres contextes voire à d'autres activités.

Lors de l'identification de ses compétences pour l'après doctorat, il convient de considérer celles issues de la réalisation du doctorat, mais aussi celles provenant d'autres expériences professionnelles, formations et études passées (notamment le master). Les activités non principales pendant le doctorat (par exemple enseignement, représentation dans une instance, etc.) sont également sources de montée en compétences, tout comme d'autres activités réalisées hors du cadre professionnel sur son temps libre (bénévolat associatif, sport, etc.). De plus, les compétences, qu'elles soient propres à des techniques ou bien transverses, s'appuient sur des connaissances acquises dans ces différents contextes. Identifier et rendre cohérente cette richesse est particulièrement convaincant pour son interlocuteur.

L'expérience apportée par le doctorat est propre à chacun et permet aux doctorants une montée en compétences individuelle. Le diplôme de doctorat est en cela singulier, et cette spécificité est à mettre en avant pour se démarquer. Cela signifie aussi que chaque docteur a atteint un certain niveau de maîtrise, qui lui est propre, de chacune des compétences transverses liées au doctorat. Identifier ses compétences permet à la fois de ne pas se censurer par rapport à des offres d'emploi exigeantes, tout en ayant conscience des limites de ses capacités.

Enfin, faire le point sur ses compétences permet d'identifier d'éventuels manques en rapport avec la poursuite de carrière visée après le doctorat. Les docteurs sont cependant particulièrement adaptables. Les initiatives pour se former par soi-même, notamment par des formations gratuites en ligne (MOOC, tutoriels), certifiantes ou non, sont une marque d'intérêt valorisable et sont aussi propices au développement d'un réseau approprié. Il est également possible de bénéficier de la **Préparation Opérationnelle à l'Emploi individuelle (POEI)**, mise en place par Pôle Emploi, destinée à combler l'écart entre les compétences détenues et celles requises pour l'emploi visé.

Des compétences transverses développées pendant le doctorat

L'obtention du doctorat est caractérisé par la maîtrise de compétences communes à l'ensemble des docteurs et liées à la pratique de la recherche. Ce constat est illustré par plusieurs travaux et outils, nationaux et internationaux, qui ont relevé les compétences transverses partagées par les titulaires du doctorat¹.

¹ *Researcher Development Framework* par Vitae, 2011 ; *Compétences et employabilité des docteurs (rapport sur l'enquête CAREER et plaquette)* par Adoc Talent Management, 2012 ; *Fiches métiers pour les docteurs* par Adoc Talent Management ; *Emploi 2015 - La poursuite de carrière des docteurs récemment diplômés en Île-de-France, 3ème édition* par Adoc Talent Management, 2015 ; *10 raisons d'embaucher un docteur* dans le hors-Série *Docteurs&Co* par l'Association Bernard-Gregory (ABG) et le MEDEF, 2007 ; outil *MyDocPro* par l'ABG, la CPU et le MEDEF.

PASSEPORT DOCTEUR

Le doctorat est positionné au plus haut niveau de qualification du cadre national des certifications professionnelles. L'État définit des critères relatifs aux savoir-faire et aux niveaux de responsabilité et d'autonomie associés à ce niveau² :

- **Savoir-faire** : « Identifier et résoudre des problèmes complexes et nouveaux impliquant une pluralité de domaines, en mobilisant les connaissances et les savoir-faire les plus avancés. Concevoir et piloter des projets et des processus de recherche et d'innovation. Apporter des contributions novatrices dans le cadre d'échanges de haut niveau, et dans des contextes internationaux. »
- **Responsabilité et autonomie** : « Gérer et piloter des organisations ou des groupes dans le cadre d'activités complexes ou interdisciplinaires. Gérer des situations complexes ayant pour conséquence de modifier les organisations de manière significative. Évaluer et anticiper les conséquences possibles dans les champs impactés. »

Un ensemble de compétences transverses liées au doctorat est listé³, de façon non limitative, au **Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)**, dans 22 fiches : une par segment professionnel du monde socio-économique. La liste de ces compétences génériques est identique quelque soit la discipline de recherche et le segment professionnel visé. Elles sont réparties en six blocs de compétences ainsi titrés :

- Conception et élaboration d'une démarche de recherche et développement, d'études et prospective
- Mise en œuvre d'une démarche de recherche et développement, d'études et prospective
- Valorisation et transfert des résultats d'une démarche R&D, d'études et prospective
- Veille scientifique et technologique
- Diffusion de la culture scientifique et technique et formation
- Management d'équipes dédiées à des activités de recherche et développement, d'études et prospective

Actions de l'ANDès et de la CJC (Confédération des Jeunes Chercheurs) :

- communiqué en mai 2018 : « **L'ensemble des 22 fiches RNCP sur le doctorat a vocation à être intégré dans les arrêtés d'accréditation de tous les établissements** »
- communiqué en janvier 2018 : « **Inscription des compétences partagées par les titulaires du doctorat au Répertoire National des Certifications Professionnelles** »
- publication en janvier 2018 d'un **Canevas de fiche RNCP pour le Doctorat**
- rencontre en novembre 2017 **avec le ministère de l'ESRI à propos de l'inscription du doctorat au RNCP**
- publication en juin 2017 de la **fiche n°21 du Doctorat à la Loupe, Compétences développées pendant le doctorat**
- publication en septembre 2016 d'une **fiche technique** listant les compétences transverses attendues chez les titulaires du doctorat, pouvant servir de base à une fiche RNCP unique

Utiliser des outils pour reconnaître ses compétences

Reconnaître ses compétences n'est, pour beaucoup, pas chose aisée. Les docteurs peuvent compter sur plusieurs outils et ressources pour les accompagner.

Ils peuvent ainsi s'appuyer sur leur formation complémentaire suivie pendant le doctorat et qui leur a permis de faire germer, de mieux maîtriser et de mieux connaître leurs compétences, en particulier transverses. Ils disposent également de leur portfolio de compétences, mis à jour régulièrement pendant le doctorat notamment à l'occasion des réunions avec le comité de suivi individuel de doctorat, et qui peut contenir la liste de toutes les activités liées à la pratique de la recherche et à d'autres activités réalisées dans le cadre du doctorat, et leur traduction en compétences.

À l'issue du doctorat, il est indispensable de mener un bilan des compétences développées, à l'aide de ces réalisations : cet exercice aidera à la rédaction de CV et de lettres de motivation. Il est aussi possible de s'appuyer pour cela sur des outils numériques fournissant un accompagnement sur les compétences (**MyDocPro**, **MOOC PhDooc**) et de faire appel à des structures d'aide à la recherche d'emploi. S'inspirer de référentiels et fiches métiers, des identités numériques des membres de son réseau (par exemple **LinkedIn**) ou solliciter des retours d'autres docteurs permettra de communiquer au mieux sur ses compétences.

² annexe de l'arrêté du 8 janvier 2019

³ arrêté du 22 février 2019

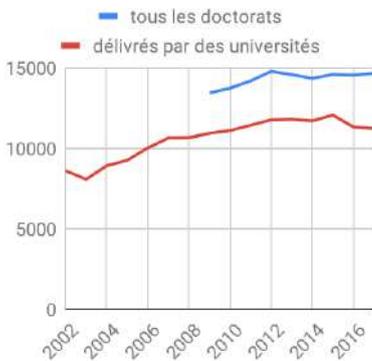
Statistiques sur la poursuite de carrière

Avertissement : Les données présentées ci-dessous sont issues de différentes sources, dont les périmètres diffèrent, sans prétention d'exhaustivité.

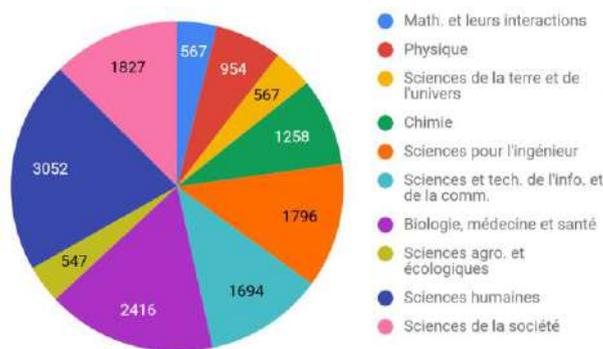
Nombre de docteurs

Près de 15 000 doctorats sont soutenus chaque année en France. Le ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche publie chaque année le nombre de diplômes de doctorat délivrés en France, en fonction des périmètres (universités, autres établissements) et des disciplines. Les thèses correspondantes sont recensées depuis 1986 sur le site theses.fr géré par l'Agence bibliographique de l'enseignement supérieur (Abes).

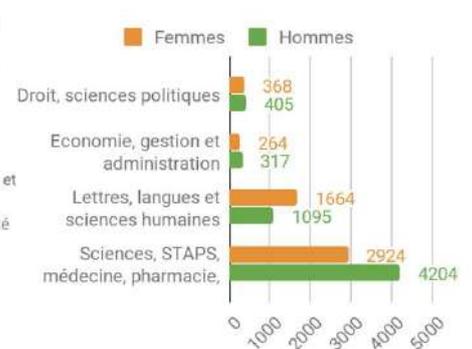
Évolution du nombre de diplômes de doctorat délivrés en France



Diplômes de doctorat délivrés en 2017 en France



Diplômes de doctorat délivrés dans les universités françaises en 2017



Données : SIES (RERS)

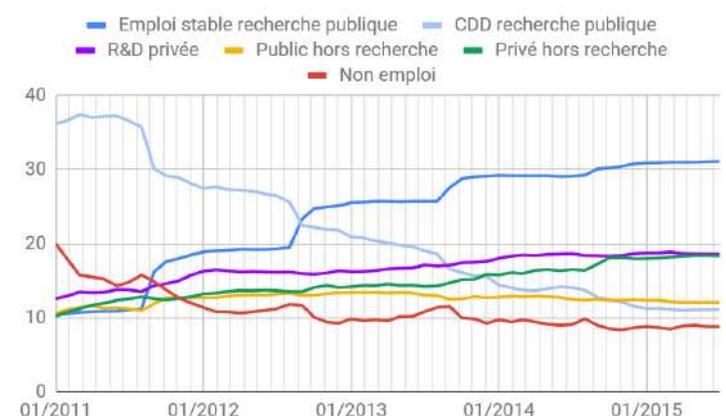
Un peu moins de **1% des personnes âgées de 25 à 64 ans** ont un doctorat, ce qui place la France dans la moyenne des pays de l'OCDE.

Suivi des carrières des docteurs

Plusieurs enquêtes interrogent les titulaires du doctorat à propos de leur poursuite de carrière. En particulier, l'enquête IPDoc pilotée par le service statistique du ministère chargé de la recherche et menée par une soixantaine d'établissements ou regroupements d'établissements français, réunit des données sur leurs diplômés du doctorat, trois ans après obtention du diplôme, ce qui représente plus de 80% des diplômes de doctorat délivrés en France.

D'autres enquêtes concernent des échantillons de docteurs. Par exemple, le Céreq, Centre d'études et de recherches sur les qualifications, qui réalise depuis plus de 20 ans les *enquêtes Génération* sur les sortants du système éducatif français, réalise aussi des enquêtes de suivi du devenir des docteurs de ce même échantillon trois, cinq et sept ans après obtention de leur diplôme. Leur *enquête de 2015 auprès des docteurs 2010* montre que les recrutements dans la recherche publique fonctionnent sur une logique de campagnes annuelles, ce qui explique les marches sur les courbes correspondantes, tout au long des 5 ans qui suivent la soutenance.

Situation des docteurs 2010 primo-sortants du système éducatif



Données : Julien Calmand, *Les cinq premières années de vie active des docteurs diplômés en 2010*, Céreq Études, n° 9, mai 2017.

Actions de l'ANDès :

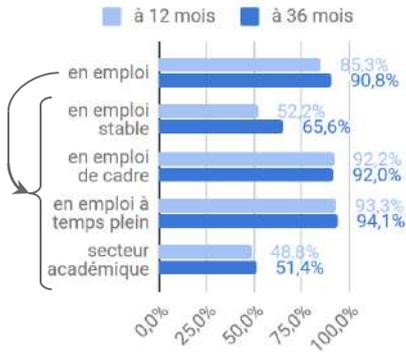
→ publication en 2017 d'une fiche « **Suivi du devenir professionnel des docteurs** » du *Doctorat à la Loupe*

PASSEPORT DOCTEUR

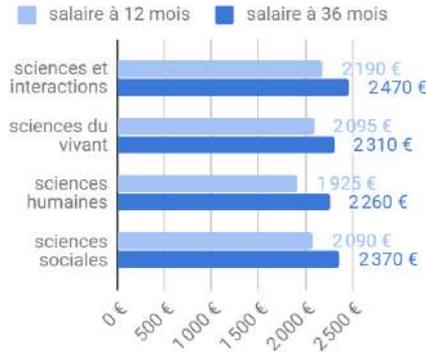
Une variété de situations 3 ans après le doctorat

Les situations professionnelles des docteurs commencent à se stabiliser 3 ans après obtention du doctorat, et font apparaître une importante variété de carrières.

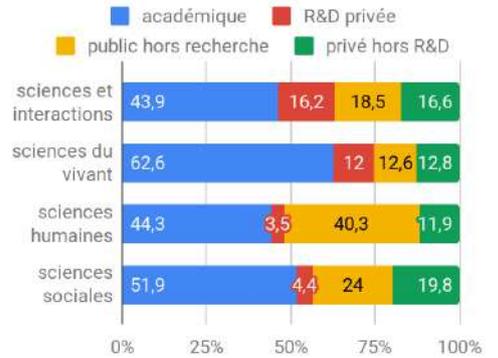
Situation d'emploi en 2017 des docteurs 2014



Salaires mensuels nets médians des docteurs 2014 en emploi à temps plein en France



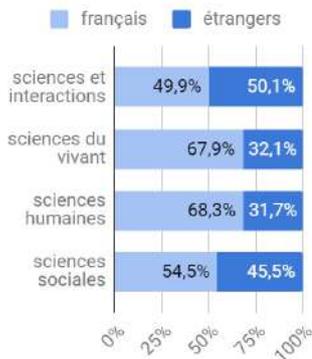
Type d'emploi en 2017 des docteurs 2014 en emploi



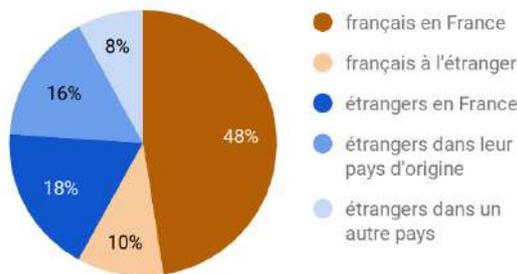
Données : Sophie Roux et Chloé Joannier, *Des conditions d'insertion et d'emploi des docteurs toujours satisfaisantes mais contrastées selon les disciplines*, Note d'information du SIES, n° 19.08, juin 2019

Une proportion importante de ces poursuites de carrière concerne l'international, en partie en raison de la proportion d'étrangers parmi les docteurs diplômés en France mais aussi en vue des carrières académiques visées qui valorisent particulièrement la mobilité internationale temporaire.

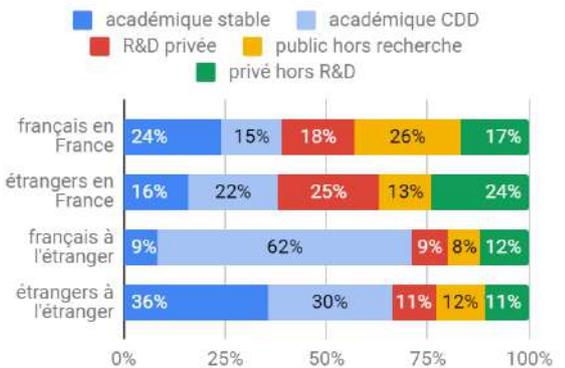
Proportion d'étrangers parmi les docteurs 2014 en France



Localisation des docteurs 2014 en emploi



Type d'emploi en 2017 des docteurs 2014 en emploi

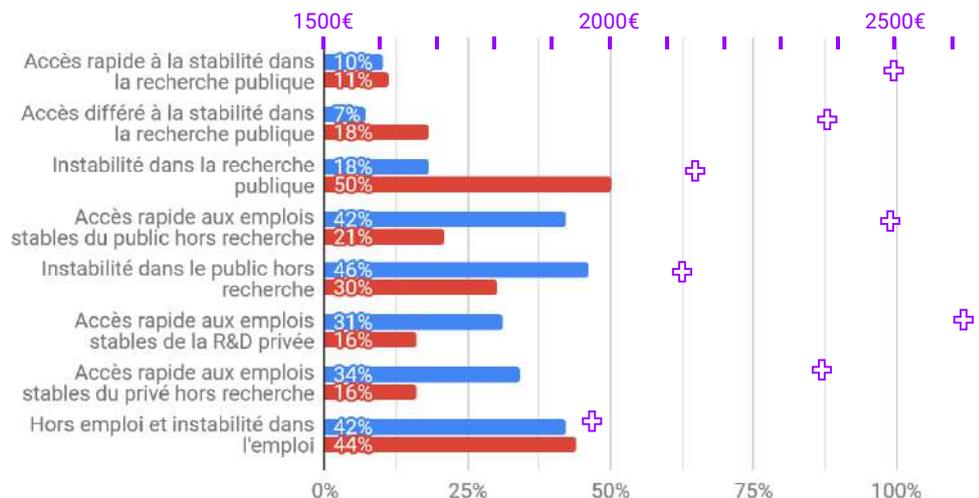


Données : Sophie Roux, *Mobilité internationale des jeunes docteurs en emploi*, Note d'information du SIES, n° 19.13, octobre 2019

Les trajectoires d'évolution pendant les 5 ans après le doctorat

D'après l'enquête du Céreq sur la situation en 2015 des docteurs 2010 primo-sortants du système éducatif, 8 types de trajectoires se dessinent à l'issue du doctorat, qui aboutissent à des ressentis et des montants de salaire variés.

- ⊕ Salaire mensuel net médian
- Inquiétude sur le devenir pro.
- Employé en dessous de son niveau de compétences



Données : Isabelle Kabla-Langlois, *Mieux connaître la poursuite de carrière des docteurs*, enquête Génération 2010 du Céreq (2015), juin 2018.

Réussir sa transition vers la recherche d'emploi après le doctorat

Gérer la fin du doctorat

Après la réussite de leur soutenance de thèse, les candidats sont titulaires du doctorat, même s'ils ne disposent pas encore du diplôme¹, et peut-être pas encore de l'attestation de réussite. Toutefois, ils peuvent déjà **rejoindre l'ANDès**, ainsi que la **Communauté Française des Docteurs** sur LinkedIn, et mettre à jour leur identité numérique (profil sur les réseaux sociaux professionnels, site web personnel) et leurs cartes de visite. Les docteurs se positionnent sur les réseaux en tant que jeunes professionnels et animent leurs comptes en publiant et partageant des contenus liés aux domaines dans lesquels ils recherchent un emploi.

Il faut aussi penser à faire le nécessaire vis-à-vis de son unité de recherche de doctorat, notamment pour mettre en ordre son espace de travail, rendre la clé de son bureau et le matériel qui avait été mis à sa disposition pendant le doctorat. Si la transmission de ses données et résultats n'a pas été gérée plus tôt avec le directeur doctoral ou le reste de l'équipe, c'est le moment de le faire, afin que les travaux réalisés puissent être reproduits et étendus par d'autres personnes.

Bien gérer cette transition permettra de clôturer cette période professionnelle pour prendre un nouveau départ dans la suite de sa carrière professionnelle et éviter le « baby blues » de l'après doctorat, ainsi que de garder de bons contacts avec les anciens collègues.

Actions de l'ANDès :

→ publication en 2016 d'une fiche « **Conclusion de la période doctorale** » du *Doctorat à la Loupe*

S'inscrire à Pôle Emploi

Dès le premier jour de la fin de son contrat de travail, il est important de s'inscrire à **Pôle Emploi** pour toucher l'allocation de retour à l'emploi, même pour une courte durée. En effet, un chercheur d'emploi ne pourra pas être indemnisé s'il s'inscrit plus de 12 mois après la fin de son contrat de travail, sauf prolongation de ce délai², sinon il devra rouvrir ses droits en travaillant de nouveau au moins 4 mois. Il est recommandé d'anticiper la création de son compte Pôle Emploi quelques semaines avant la fin de son contrat de travail de façon à pouvoir immédiatement se déclarer en recherche d'emploi le jour J. Une attestation employeur destinée à Pôle Emploi doit être délivrée au salarié lors de son dernier jour. Chaque chercheur d'emploi actualise ensuite sa situation en ligne de manière mensuelle sur le site internet de Pôle Emploi.

Focus : Accompagnement spécifique des personnes en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap peuvent demander la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Cette reconnaissance leur permettra de bénéficier d'aides spécifiques destinées à favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi.

« Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique » (**article L5213-1** du Code du travail). Pour obtenir cette reconnaissance, il est nécessaire de déposer une demande auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du lieu de résidence du docteur, accompagné d'un certificat médical. Cette demande est ensuite évaluée par l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH, puis la décision est rendue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) de la MDPH. Il n'est pas nécessaire d'avoir bénéficié d'un contrat doctoral handicap pour bénéficier de cette reconnaissance.

¹ Les diplômes de docteurs qui n'ont pas été réclamés sont en général conservés par l'université d'inscription mais il faut tout de même penser à aller le chercher dans un délai raisonnable.

² article 7 du *Règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage*

Dans le secteur privé, les entreprises de plus de 20 salariés ont l'obligation d'employer des personnes handicapées dans la proportion de 6% de leur effectif. L'embauche directe n'est pas le seul moyen pour une entreprise de s'acquitter de cette obligation mais il est certainement très utile de communiquer sur la reconnaissance de sa qualité de travailleur handicapé auprès de son futur employeur. Dans le secteur public, les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier d'un aménagement pour passer les épreuves des concours, ou bien bénéficier de la voie spécifique de recrutement des personnes en situation de handicap (recrutement contractuel donnant vocation à titularisation)². Il existe des canaux de diffusion d'offres d'emploi (**espace emploi de l'Agefiph**) ou de forums spécifiquement dédiés à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Une fois en poste, les docteurs qui ont fait reconnaître leur qualité de travailleur handicapé pourront bénéficier d'un aménagement du poste de travail (adaptations horaires, organisationnelles et matérielles, aménagement de l'environnement de travail, télétravail, etc.).

Focus : Démarches des ressortissants de pays hors Union Européenne

La fin du doctorat coïncide généralement avec la fin du titre de séjour, qu'il faut donc renouveler pour les docteurs souhaitant chercher un emploi en France. Deux procédures sont possibles, d'une part le renouvellement du titre de séjour mention « **passport talent - chercheur** » (anciennement « scientifique-chercheur »), d'autre part l'obtention d'un titre de séjour mention « **recherche d'emploi ou création d'entreprise** ».

La première procédure est éligible uniquement aux personnes qui bénéficiaient déjà d'un titre de séjour mention « **passport talent - chercheur** » et dont l'activité de recherche était rémunérée par un contrat de travail (y compris un contrat doctoral). Elles peuvent alors bénéficier des allocations de retour à l'emploi, et renouveler leur titre de séjour pendant la durée des droits correspondants. Pour cela, la préfecture demandera généralement l'attestation de l'employeur destinée à Pôle Emploi ainsi que l'attestation de l'organisme versant les allocations chômage justifiant de la période de prise en charge restant à courir.

La seconde procédure est possible pour les personnes qui ont obtenu en France un diplôme au moins équivalent au master (y compris le doctorat) : elle permet d'obtenir un titre de séjour valide pendant un an et non renouvelable. Contrairement au « **passport talent - chercheur** », ce titre ne permet pas une délivrance de « **passport talent (famille)** » à la famille du chercheur, qui donne droit au séjour et à l'exercice d'une activité professionnelle à cette dernière (sous conditions). En revanche, il permet de travailler sans demander d'autorisation spécifique. En particulier, il évite de se faire opposer la situation de l'emploi, c'est-à-dire que l'autorisation de travail peut être refusée en cas de taux de chômage important dans le métier concerné.

Dans les deux cas, les docteurs peuvent se faire accompagner dans les démarches administratives par le centre de services **Euraxess** local, surtout s'ils changent de préfecture !

Actions de l'ANDès :

- réponse commune avec la Confédération des Jeunes Chercheurs, en février 2016, à propos de l'accueil des chercheuses et chercheurs étrangers, à la **Consultation « Simplification », contributions « Ressources humaines »,** mise en place par le ministère chargé de la recherche
- publication en novembre 2015 d'un communiqué de presse : **L'ANDès et la CJC dénoncent les restrictions de droits des chercheuses et chercheurs étrangers adoptées au Sénat**
- publication en juillet 2015 de **Propositions de l'ANDès et de la CJC sur le projet de loi relatif au droit des étrangers en France**
- proposition de l'ANDès, en novembre 2014, en faveur de **l'abandon de la taxe OFII pour le recrutement de docteurs étrangers**

² Plus d'informations sont disponibles sur le site <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/rqth>.

Le secteur public : vue d'ensemble

Organisation de la fonction publique en France

Selon les **chiffres clés de la fonction publique en 2018**, les 5,5 millions d'agents publics sont répartis entre la fonction publique d'État (FPE : 2,4 millions), la fonction publique territoriale (FPT : 1,9 million) et la fonction publique hospitalière (FPH : 1,2 million). La majorité sont des fonctionnaires régis par le statut de la fonction publique¹, mais en 2016, la part des contractuels était de 17,6 %, toutes fonctions publiques confondues.

Parmi les agents de la fonction publique, 35 % relèvent de la catégorie hiérarchique A qui correspond aux postes de cadres, avec un niveau de recrutement à partir de bac+3. Chaque métier de la fonction publique correspond à une catégorie et à un corps², pour lequel les modalités de recrutement sont prévues par décret. Le recrutement comme fonctionnaire a généralement lieu **par le biais de concours**.

Diverses conditions³ sont exigées pour le recrutement comme fonctionnaire, comme :

- jouir de ses droits civiques et électoraux et absence de certains types de condamnation ;
- être de nationalité française ou européenne pour les recrutements de fonctionnaires, à quelques exceptions près (dont le corps des chercheurs) ;
- détenir le diplôme requis.

Les agents de la fonction publique disposent de la liberté d'opinion politique, syndicale, philosophique ou religieuse, des droits de grève, syndical, à la formation permanente, de participation, de rémunération après service fait, ainsi que d'un droit à la protection. Ils ont aussi un devoir de secret professionnel, de discrétion professionnelle, d'information au public, l'obligation de réaliser les tâches confiées, d'obéissance hiérarchique, de réserve et sont soumis — sauf dérogation — à un principe d'exclusivité...⁴

Recrutement des contractuels

La voie contractuelle permet de recruter un agent par exemple afin de combler des besoins temporaires dans la fonction publique, de recruter un agent lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emploi de fonctionnaire pour assurer la fonction, ou si les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient⁵. En règle générale, le contrat pour un recrutement en CDD ne peut dépasser 3 ans et une personne ne peut rester plus de 6 ans en CDD sur le même poste. Au delà, le recrutement ne peut prendre la forme que d'un CDI. Les offres d'emploi sont recensées sur le site *Place de l'emploi public*.

L'augmentation du taux de postes de contractuels peut créer des opportunités pour les titulaires du doctorat, en leur permettant d'être recrutés pour des compétences précises liées à leur capacité d'innovation. Par ailleurs, ces postes peuvent servir de tremplin en permettant de découvrir la fonction publique de l'intérieur et affiner le projet professionnel, avant de préparer des concours pour obtenir un poste de titulaire. C'est le cas par exemple de postes auprès des conseillers scientifiques dans les ambassades, qui permettent de développer un réseau qui peut conduire à des emplois titulaires dépendant du ministère des affaires étrangères ou d'autres ministères en lien avec l'international. Outre les postes dans les administrations, des postes de conseil ou d'assistance d'élus peuvent aussi mobiliser utilement les capacités de synthèse, de rédaction, de travail en équipe et d'innovation des docteurs. Les postes de chercheurs contractuels pour les titulaires du doctorat (« post-doc ») appartiennent également à cette catégorie.

¹ Le statut général des fonctionnaires dépend de quatre lois formant chacune l'un des titres de ce statut : loi Le Pors pour les dispositions générales, et lois sur la **fonction publique d'État**, **territoriale** et **hospitalière**.

² Répertoire des métiers : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/fonction-publique-france-9> ; corps de catégorie A : <https://www.carrieres-publiques.com/fiche-metier/liste/metier-a-mcat-25>

³ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13272>

⁴ <https://www.fonction-publique.gouv.fr/droits-et-obligations>

⁵ Voir décrets sur les agents contractuels de la fonction publique **d'État**, **territoriale** et **hospitalière**.

Recrutement des fonctionnaires

Les fonctionnaires sont généralement recrutés sur le principe du concours (externe, interne ou troisième concours). Les modalités sont variables en fonction de la catégorie de l'emploi (A, B, C) et du type de concours, et comportent des épreuves écrites et/ou orales, ou une sélection par un jury. Une fois le candidat admis, les conditions de nomination diffèrent selon la catégorie de l'emploi et le type de fonction publique : en effet, l'admission ne vaut pas forcément recrutement ! Par exemple, le concours peut donner lieu à l'établissement d'une liste principale et d'une liste complémentaire, puis les candidats sont nommés dans l'ordre d'inscription sur la liste, ou alors il peut conduire à l'inscription du candidat admis sur une liste d'aptitude, puis le candidat dispose d'un an pour postuler et être recruté dans une administration. Il est également possible que l'admission donne lieu à l'inscription dans une école de formation, puis la nomination dans une administration. À la suite d'un recrutement, l'agent est nommé en tant que fonctionnaire stagiaire, puis titularisé au bout d'un an s'il donne satisfaction.

Différents portails internet recensent les concours de la fonction publique, par exemple le site des concours et recrutements de l'État (**SCORE**). Une préparation plus ou moins importante est nécessaire pour tous les concours, il est donc utile de bien réfléchir à son projet professionnel et rencontrer des personnels en poste pour cibler les concours pertinents et les préparer correctement.

L'apport des compétences fournies par le doctorat pour la modernisation de la fonction publique dans des domaines non liés à la recherche est largement reconnu. Il a conduit à l'**article 78 de la loi du 22 juillet 2013** qui prévoit d'adapter les concours de catégorie A de la fonction publique pour y favoriser l'intégration de docteurs. Quelques corps ont ouvert des voies d'accès aux docteurs, par le biais de concours externes qui leur sont réservés, ou bien de concours adaptés par la mise en place d'épreuves spécifiques. Ils sont recensés **par la Direction générale de l'administration de la fonction publique**, ainsi que **par l'ANDès**.

Carrière dans la fonction publique

Les carrières dans le secteur public sont variées et les docteurs recrutés en seront les principaux acteurs.

Les fonctionnaires appartiennent à un corps (FPE et FPH) ou un cadre d'emploi (FPT), classé dans l'une des catégories (A, B, C). Les corps et cadres d'emploi sont subdivisés en grades, qui sont eux-même subdivisés en échelons. Au cours de sa carrière, le fonctionnaire monte les échelons et peut changer de grade, voire de corps ou cadre d'emploi, soit de manière automatique en fonction de son ancienneté, soit par le biais d'une promotion ou d'un concours interne.

Les fonctionnaires ont également la possibilité de changer de poste au cours de leur carrière. S'ils changent au sein de leur administration, il s'agit d'une mobilité interne. Sinon, ils peuvent également être :

- détachés : ils travaillent hors de leur administration d'origine et sont rémunérés par leur administration d'accueil, ils réintègrent leur administration d'origine à la fin du détachement ;
- mis à disposition : ils travaillent hors de leur administration d'origine mais restent rémunérés par elle ;
- mis en disponibilité : ils ne perçoivent plus la rémunération de leur employeur d'origine.

En fonction de la raison de la demande, la position demandée peut être de droit ou sous réserve des nécessités de service.

Actions de l'ANDès :

- publication en 2018 du communiqué de presse *L'ÉNA expérimente un nouveau concours pour attirer les docteurs*
- publication en 2016 du communiqué de presse *Attirer les docteurs dans la fonction publique : les messages contradictoires du gouvernement*
- publication en 2013 du communiqué de presse *L'Association Nationale des Docteurs et la Confédération des Jeunes Chercheurs expriment leur satisfaction concernant l'article 47 du projet de loi sur l'enseignement supérieur et la recherche, reconnaissant l'accès à la fonction publique aux docteurs, adopté par les députés le mardi 28 mai*
- publication en 2008 du *Rapport sur les docteurs dans la haute fonction publique*, en collaboration avec SLR-JC (Sauvons la recherche – Jeunes Chercheurs) et avec la participation de la CJC (Confédération des Jeunes Chercheurs)

Le secteur public : recherche académique

Vivier d'emplois dans la recherche et son accompagnement

Les effectifs de la recherche publique se montaient en 2015 à **180 000 équivalents temps plein**, dont environ deux tiers concernent des chercheurs ou enseignants-chercheurs et un tiers des personnels d'accompagnement de la recherche. Environ 60 % des postes avec activité de recherche et 70 % des postes d'accompagnement de la recherche (hors doctorants contractuels) sont occupés par des **titulaires** de la fonction publique. Environ 2000 postes de titulaires de catégorie A pertinents pour des docteurs dans le secteur académique sont publiés chaque année en France. Les postes d'accompagnement de la recherche sont proposés dans les corps des ingénieurs de recherche dans les filières ITA pour les organismes et ITRF dans les universités. Ils peuvent concerner la gestion de projets de recherche, la valorisation et la contractualisation, la médiation scientifique, les relations internationales par exemple.

Contrats à durée déterminée dans le secteur académique

On peut distinguer des emplois qui ont une activité majoritaire d'enseignement (ATER), de recherche (« post-doc » ou chercheurs non permanents titulaires du doctorat) ou d'accompagnement de la recherche. Les postes d'ATER sont en principe affichés sur l'**application ALTAÏR**. Bien qu'une expérience d'enseignement est en général requise pour être recruté sur un poste permanent d'enseignant-chercheur, il faut se rendre compte que le service annuel d'enseignement est difficilement compatible avec une activité de recherche conséquente comparable à celle d'une année de « post-doc ». Ces derniers sont affichés sur les portails des organismes de recherche, l'**ABG**, **Euraxess** ou **Nature Careers** mais son propre réseau scientifique et les listes de diffusion des **sociétés savantes** sont aussi indispensables. Quant aux postes d'accompagnement de la recherche, la veille sur les financements de recherche (ANR, ERC, etc.), le réseau et les candidatures spontanées dans les nouvelles structures d'organisation (Iindex, I-sites), valorisation de la recherche (SATT, services de valorisation, bibliothèques universitaires), services internationaux, ouvrent des possibilités.

Recrutements de chercheurs et enseignants-chercheurs permanents

Les recrutements de chercheurs et enseignants chercheurs permanents se font par concours, dont les conditions sont définies par la réglementation (décrets du **30 décembre 1983** et du **6 juin 1984**). Les postes de maîtres de conférences nécessitent en particulier d'être qualifié par le Conseil National des Universités (CNU)¹. Le dossier de candidature à la qualification doit être envoyé, en respectant le calendrier national, à la section CNU qui correspond à la discipline de recherche du doctorat (ou à plusieurs sections). Cette dernière l'évaluera en fonction de ses propres critères détaillés sur le site du CNU, sur la recherche, sur l'enseignement et sur les implications administratives.

Actions de l'ANDès :

→ publication en 2013 du communiqué de presse *L'ANDès invite à replacer la suppression de la qualification dans un débat plus large sur le recrutement des enseignants-chercheurs*

Les recrutements ont lieu soit par des campagnes synchronisées (voir calendrier au verso), soit tout au long de l'année (postes « au fil d'eau »). Même s'il est proposé dans le cadre d'une procédure nationale, chaque poste donne lieu à une candidature adaptée à un contexte local spécifique. Pour des postes de chargé de recherche, il est important de proposer des projets de recherche qui s'intègrent bien dans les thématiques des unités de recherche visées, et d'avoir le soutien de ces dernières. Pour les postes d'enseignant-chercheur, les fiches de poste réunies sur Galaxie pour les universités ou publiées sur les sites d'écoles d'ingénieur ou de commerce, détaillent les profils recherchés en termes d'enseignement et de recherche, en précisant parfois des responsabilités administratives. Il peut être utile de se renseigner directement auprès des contacts indiqués sur les fiches de poste, de membres de l'unité de recherche ou de collègues du même domaine de recherche pour en savoir plus. Ces derniers proposeront peut-être alors une intervention au séminaire de l'unité de recherche pour approfondir le contact.

¹ Voir en particulier pour les **enseignants-chercheurs** le site du **CNU** (www.conseil-national-des-universites.fr) et **Galaxie**, le portail des personnels enseignants du supérieur <https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/candidats.html>

Les conseils de son réseau scientifique, ses collègues de doctorat en particulier, titulaires ou non, seront utiles pour préparer ses candidatures de manière efficace (relecture de dossiers de qualification et de candidature, préparation aux auditions, conseils sur la pertinence de contacter préalablement l'unité de recherche, etc.) et de connaître le contexte local (émergence de thématiques scientifiques, besoins d'enseignement, etc.), et même d'identifier des postes peu visibles, par exemple dans les écoles d'ingénieurs, publiques ou privées, et dans les grandes écoles.

Cette recherche d'information permettra peut-être aussi d'identifier des candidates ou candidats pressentis ou susceptibles d'être favorisés par certains membres du comité de sélection, même si les principes d'ouverture et de transparence doivent être respectés par les comités de sélection¹ : cela permettra d'éviter de se décourager, ou au contraire de souligner ses propres atouts qui permettront d'aboutir à un recrutement inespéré. Des outils comme **ScanR**, les rapports d'activité ou d'évaluation par l'HCERES peuvent aussi fournir de manière synthétique des informations utiles sur une unité de recherche ou un établissement, pour préparer une discussion sur le sujet.

Calendriers des recrutements de titulaires dans le secteur académique

La liste ci-dessous concerne les recrutements de docteurs dans plusieurs organismes et établissements sous tutelle du ministère chargé de la recherche, sur des postes de chercheurs ou enseignants-chercheurs et ingénieurs de recherche. Elle n'est pas exhaustive et contient des informations données à titre indicatif qui peuvent varier d'une année sur l'autre. Pour aider à la recherche de postes, il est pertinent de consulter les listes des **types d'établissements d'enseignement supérieur et de recherche**, des **principaux établissements**, ou des **principaux organismes de recherche**.

Universités

Maîtres de conférences : inscription sur le site **GALAXIE** pour la qualification (octobre), envoi du dossier de qualification (décembre), décision de qualification (février), publication des postes de la session synchronisée (mars), envoi des candidatures (mars), auditions (avril-mai), décisions des conseils d'administration (mai-juin).

Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) : inscription (avril), admissibilité nationale des dossiers, audition d'admission locale, vœux d'affectation (octobre), prise de fonction (décembre).

CNRS

Chargés de recherche : envoi des candidatures (décembre), présélection des dossiers, audition d'admissibilité (mars-avril), phase d'admission (mai-juin), prise de fonction (octobre).

Ingénieurs de recherche : envoi des candidatures (juin), admissibilité des dossiers (septembre-novembre), au choix du jury épreuves écrites ou pratiques d'admission, audition, prise de fonction (décembre).

INRA

Chargés de recherche - recrutement sur profil juste après le doctorat : envoi des candidatures (février), admissibilité des dossiers (avril-mai), audition d'admission (juin-juillet), prise de fonction (septembre).

Ingénieurs de recherche : envoi des candidatures (mars), admissibilité des dossiers, épreuves écrites et orales d'admission (mai-juin), prise de fonction (septembre).

INSERM

Chargés de recherche : envoi des candidatures (décembre), admissibilité des dossiers (mars), audition (avril), admission (mai), prise de fonction (octobre).

Ingénieurs de recherche : envoi des candidatures (juin), admissibilité des dossiers, audition d'admission (septembre-décembre).

Inria

Chargés de recherche : envoi des candidatures (janvier-février), présélection des dossiers (mars-avril), audition d'admissibilité (mai), admission sur dossier (juin), prise de poste (octobre).

Ingénieurs de recherche : envoi des candidatures (juin-juillet), admissibilité (septembre), admission (septembre-octobre), prise de poste (décembre)

² *Charte européenne du chercheur et Code de conduite pour le recrutement de chercheurs* (2005) ; *Guide de fonctionnement du comité de sélection de l'enseignement supérieur* (2015).

Petit glossaire du secteur académique

Valoriser sa connaissance du milieu académique !

ANR

L'Agence Nationale de la Recherche, établissement public à caractère administratif créé le 1^{er} janvier 2007, est une agence nationale de financement de projets de recherche.

ANRT

L'Association Nationale de la Recherche Technique rassemble depuis 1953 les principaux acteurs, publics et privés, de la recherche et de l'innovation : grandes entreprises, organismes de recherche, établissements d'enseignement supérieur et de recherche, etc. Ses trois actions principales sont les conventions Cifre, la plate-forme de prospective FutuRIS et, avec le service Europe, l'amélioration des pratiques de recherche partenariale.

ATER

Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche. Enseignant-chercheur recruté à l'université pour une durée déterminée. En plus de ses activités de recherche, le service annuel d'enseignement confié est de 192h pour les postes à temps plein et 96h à mi-temps.

Cifre

Convention industrielle de formation par la recherche, gérée par l'ANRT, favorisant l'embauche d'un doctorant par une entreprise, une association ou une administration pour exercer une mission de recherche partagée entre l'employeur et un laboratoire académique. L'ANRT verse à l'employeur une subvention pour l'embauche du doctorant ; un contrat de collaboration cadre le partage de la propriété intellectuelle, l'utilisation des résultats et les modalités financières entre l'employeur et le laboratoire académique.

CNU

Le Conseil National des Universités est une instance nationale divisée en 52 sections thématiques, se prononçant sur les mesures individuelles relatives à la qualification, au recrutement et à la carrière des maîtres de conférences et des professeurs des universités.

ComUE

Une Communauté d'Universités et d'Établissements regroupe, sur un territoire donné, les acteurs de l'enseignement supérieur et la recherche, afin de coordonner sur ce territoire les stratégies de formation, recherche et transfert et d'en accroître la visibilité notamment à l'international. Un certain nombre de ComUE sont soutenues financièrement par l'action IDEX ou I-SITE du Plan d'Investissement d'Avenir mis en œuvre sous l'autorité du Premier ministre.

CR, DR

Chargé de recherche, directeur de recherche dans un organisme de recherche.

École doctorale (ED)

Une école doctorale est une fédération d'unités de recherche qui suit les doctorants effectuant leurs travaux de recherche dans les laboratoires affiliés. Elles valident leur inscription, contrôlent le bon déroulement de leurs projets doctoraux, leur proposent des formations complémentaires permettant le développement de compétences transverses et suivent leur devenir.

EPST

Établissement Public à caractère Scientifique et Technologique. Organismes nationaux de recherche comme le CNRS, INRIA, INRA, INSERM, etc.

EPIC

Établissement public à caractère industriel et commercial. Les organismes comme l'ADEME, le CEA, le CNES, l'IFREMER, l'IRSN, etc. sont des EPIC.

Hcéres

Le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur est l'autorité administrative indépendante chargée d'évaluer l'ensemble des structures de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, ou de valider les procédures d'évaluations conduites par d'autres instances.

Indice h (ou *h-index* en anglais)

L'indice h est un indicateur permettant d'évaluer l'impact de la production scientifique d'un chercheur, d'une équipe ou d'un laboratoire. Un auteur de h publications citées au minimum h fois a un indice h de h . Cet indice est critiqué par la communauté scientifique, notamment car il ne différencie pas les citations « positives » des citations « négatives ».

Médiation scientifique

La médiation scientifique consiste à créer et renforcer les liens entre le monde de la recherche et le reste de la société, notamment en communiquant à propos de méthodes et résultats de recherche de manière adaptée au public visé.

MCF, MCU, MCU-PH, PU, PU-PH

Maître de conférences, équivalent à maître de conférences des universités. Maître de conférences praticien hospitalier.

Professeur des universités. Professeur des universités praticien hospitalier.

Missions doctorales

Activités complémentaires qu'un doctorant mène parallèlement à ses travaux de recherche, apportant un complément de rémunération. Elles peuvent être de trois types : enseignement, médiation scientifique, valorisation ou conseil en entreprise. Ces missions doivent représenter un maximum, par an, de 32 jours ou 64h équivalent TD pour les missions d'enseignement.

Pôle de compétitivité

Association d'entreprises, de centres de recherche et d'organismes de formation engagés dans une démarche partenariale destinée à dégager des synergies autour de projets innovants conduits en commun. Il peut-être régional, national, international, etc.

Qualification

En plus du diplôme de doctorat, la qualification est nécessaire pour postuler aux postes de maîtres de conférences. Les critères d'octroi de la qualification sont disponibles sur le site web du CNU.

SATT

Les Sociétés d'Accélération du Transfert de Technologies sont des Sociétés par Actions Simplifiées créées par plusieurs établissements de recherche publics dans le cadre du Programme des Investissements d'Avenir (PIA). Les SATT ont pour vocation de simplifier, accélérer et faciliter le transfert de technologies et de connaissances de la recherche publique vers les entreprises de toutes tailles. Disposant d'un fonds de maturation, les SATT protègent ces inventions, financent et accompagnent des projets d'innovation issus de ces inventions jusqu'à leur adoption par les entreprises.

UFR

Unité de Formation et de Recherche gérant l'offre de formation et de recherche d'une discipline (UFR de mathématiques, de sciences humaines, etc.) dans une université. Les anciennes « facultés » sont devenues des composantes (UFR) de l'université depuis la loi Faure de 1968.

UMR

Une Unité mixte de recherche (UMR) est une structure administrative accréditée par le ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche, constituée par la mise en commun, par différents établissements d'enseignement supérieur et de recherche, de moyens humains et matériels, et fondée sur une stratégie et un projet scientifique communs.

Vacations

Modalités d'enseignement dans les établissements d'enseignement supérieur par un intervenant extérieur, à titre accessoire à un emploi principal.

Pour compléter : un glossaire français/anglais est proposé [sur le site des données ouvertes du ministère chargé de la recherche](#).

Le secteur privé : vue d'ensemble

Organisation du secteur privé

En 2010-2015, 200 000 docteurs âgés de 25 à 64 ans représentent 0,7% des actifs en France, d'après une étude de l'INSEE¹. 17% des actifs en France sont des cadres, dont 4,4% sont docteurs. Par ailleurs, on décompte en 2015 12,3% de docteurs parmi les chercheurs en entreprise².

Le **répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)** reconnaît l'apport du doctorat dans les domaines suivants : activités du numérique, activités financières et immobilières, activités juridiques et administratives, agriculture, agro-alimentaire, commerce, construction, travaux publics et urbanisme, culture, art et spectacle, eau, environnement et développement durable, industries chimiques et matériaux, industries du matériel de transport, industries extractives, industries manufacturières, information et communication, production et distribution des énergies fossiles et renouvelables, santé humaine et action sociale, service aux entreprises et aux collectivités, sport et activité physique, sécurité et défense, textile, habillement et mode, tourisme, hôtellerie et restauration, éducation et formation.

Le secteur privé regroupe des structures diverses. Il est découpé en secteurs ou branches d'activité, chacune ayant une ou plusieurs conventions collectives, qui contiennent les règles particulières du droit du travail applicable à ce secteur (contrat de travail, hygiène, congés, salaires, classification, licenciement, etc.). Toutes les conventions collectives sont disponibles sur legifrance ; certaines mentionnent explicitement le doctorat mais cela ne se traduit pas forcément pas une différenciation salariale par rapport aux autres diplômes permettant d'accéder à un statut de cadre. Par exemple, la convention collective nationale des industries chimiques mentionne une reconnaissance salariale pour les docteurs, en fonction de leur expérience.

Quels employeurs ?

Les employeurs possibles des docteurs sont multiples :

- les entreprises, qui peuvent être de tailles variées (grandes entreprises, PME, start-up, etc.). Les Chambres de Commerce et d'Industrie recensent les entreprises du tissu économique français. Le site societe.com donne les principales informations sur les entreprises. Les start-ups ont leur site dédié (welcometothejungle.co) ;
- les agences d'intérim et de consulting, qui sont des entreprises détachant leurs salariés pour des missions au sein d'autres entreprises, les coopératives d'activité et d'emploi et le portage salarial ;
- les structures de l'économie sociale et solidaire : fondations, associations, mutuelles et coopératives ;
- il est également possible de devenir son propre employeur : en freelance ou auto-entrepreneuriat, ou en créant son entreprise...

En entreprise, les docteurs dépendent du statut cadre. En règle générale, les carrières proposées aux cadres peuvent s'orienter soit vers des missions de management, soit vers des missions d'expertise. Le cadre devra se poser la question de son choix de carrière après quelques années sur le poste pour lequel il a été embauché en tant que junior.

Quels types d'emplois accessibles aux docteurs ?

Les compétences transférables développées pendant le doctorat ne limitent pas les docteurs aux activités de recherche. La diversité des types d'emplois listés dans le RNCP, pour les docteurs, montre que tous types de postes leur sont accessibles : responsable recherche et développement, responsable études et prospective, chef de projet recherche et développement, directeur innovation et développement, responsable qualité, chargé de mission, responsable de communication, consultant, coordinateur de projet, chargé de valorisation, responsable partenariats,

¹ Note d'information n°3, février 2017, [La situation des docteurs sur le marché du travail](#).

² [État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n°12, Recherche & Innovation, les chercheurs en entreprises](#).

ingénieur de recherche, formateur, responsable systèmes d'information. Les docteurs peuvent également être recrutés dans les départements marketing, commercial, au sein des ressources humaines ou des départements juridiques, etc.

Actions de l'ANDès :

- l'ANDès encourage depuis sa création l'**intégration des docteurs dans le secteur privé**, pour un meilleur dialogue entre universités et entreprises, et pour développer l'innovation dans tous les secteurs de l'économie et de la société
- publication en 2018 du communiqué **Inscription des compétences partagées par les titulaires du doctorat au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)**

La R&D dans le secteur privé

D'après l'**édition 2015 du manuel de Frascati**, « la Recherche et Développement (R&D) englobe les activités créatives et systématiques entreprises en vue d'accroître la somme des connaissances - y compris la connaissance de l'humanité, de la culture et de la société - et de concevoir de nouvelles applications à partir des connaissances disponibles ».

La R&D implique les sciences sociales, les sciences humaines et les arts ainsi que les sciences naturelles et l'ingénierie et a pour but de développer un produit ou un service innovant, qui générerait de nouveaux revenus pour l'entreprise. Les projets de R&D se déroulent sur quelques mois ou années suivant l'entreprise et le secteur.

La phase recherche a pour objectif de réaliser les études nécessaires afin de démontrer qu'une idée donne bien le résultat souhaité et pourrait devenir un produit, un service ou un processus exploitable par l'entreprise afin de répondre à un besoin et de rassurer les parties prenantes (comité de direction, actionnaires, etc.). La phase de développement permet de transformer l'idée en produit, service ou processus : mise à l'échelle industrielle, intégration du cadre réglementaire et socio-économique du marché cible. Certains départements de R&D sont davantage orientés recherche et d'autres développement.

Le dépôt de brevets fait partie intégrante de l'activité de R&D. Les brevets appartiennent au patrimoine immatériel d'une entreprise et contribuent à garantir un retour sur investissement en empêchant d'autres entreprises de profiter des résultats de la R&D.

Créer son entreprise : l'entrepreneuriat

La création d'entreprise est une activité au sein de laquelle les docteurs ont toute leur place. Leurs compétences en matière d'innovation sont les bienvenues dans le monde de l'entrepreneuriat.

Il est possible de mûrir une idée d'entreprise et la définition de son business model (c'est-à-dire comment l'entreprise sera rentable) au sein d'incubateurs. Des aides sont disponibles pour la création d'entreprise. La **Banque Publique d'Investissement (BPI)** propose des solutions de financement (prêts et subventions) et un accompagnement pour les créateurs d'entreprises. Répondre à des appels à projet permet également de trouver des financements.

L'auto-entrepreneuriat est également une possibilité. Le régime de micro-entrepreneur permet de déclarer ses revenus et de verser ses cotisations et contributions sociales par un prélèvement proportionnel au chiffre d'affaires.

L'économie sociale et solidaire

Les structures de l'économie sociale et solidaire fonctionnent selon des principes de solidarité et d'utilité sociale. Mutuelles, associations, fondations et coopératives (de type SCOP, société coopérative et participative, SCIC, société coopérative d'intérêt collectif ou CAE, coopérative d'activité et d'emploi) représentent **12,8% de l'emploi privé en 2016**.

Ces structures fonctionnent souvent en réseau, parfois en interaction avec des structures publiques. Dotées de processus de prise de décision collective, valorisant un engagement fort, elles permettent parfois de trouver une culture qui peut rappeler l'idéal académique. Par ailleurs, un certain nombre s'attaque à des problématiques complexes d'innovation sociale qui rendent particulièrement pertinent le recrutement de docteurs pour tisser des liens avec la recherche académique, notamment en vue d'obtenir des subventions pour des projets innovants.

Pour rencontrer ces divers types d'acteurs, les forums, salons ou hackathons dédiés à l'économie sociale et solidaire, ou à des thématiques environnementales ou sociales, peuvent constituer de bonnes opportunités.

Petit glossaire du secteur de l'entreprise

Se faire comprendre des entreprises !

Entreprise : L'entreprise regroupe des moyens humains, matériels et financiers qui permettent de fournir des produits ou services à ses clients et utilisateurs. L'entreprise, pour être viable, doit avoir un objectif de rentabilité.

Une entreprise est qualifiée de **publique** si l'État ou une collectivité territoriale peut exercer sur elle, directement ou indirectement, une influence dominante (majorité du capital, majorité des voix ou désignation des membres des organes de direction).

Classification des entreprises

Statut juridique : C'est le statut déclaré lors de la création (ou modification) de l'entreprise, il définit notamment le statut social du dirigeant et les règles fiscales et juridiques applicables.

Entreprise individuelle ou Entreprise individuelle à responsabilité limitée (**EIRL**),
Société à responsabilité limitée (**SARL**) et SARL unipersonnelle (**EURL**),
Société par actions simplifiée (**SAS**) et société par actions simplifiée unipersonnelle (**SASU**),
Société anonyme (**SA**),
Coopérative, etc.

Branche professionnelle : Regroupe les entreprises qui ont un même type d'activité. Les branches professionnelles négocient les accords et avenants de leurs conventions collectives.

Code NAF (ou code APE, code d'activité principale) : La Nomenclature d'Activités Française est une classification des entreprises en fonction de leur activité principale.

Tailles :

TPE, très petite entreprise (de 0 à 9 salariés).
PME, petite et moyenne entreprise (de 10 à 249 salariés).
ETI, entreprise de taille intermédiaire (entre 250 et 4999 salariés).
Grande entreprise (plus de 5000 salariés).

Start-up : Une start-up est une nouvelle entreprise innovante dont le but est de trouver un business model permettant de vendre le bon produit au bon client de manière à générer de forts bénéfices. Il s'agit d'un état transitoire et risqué, qui nécessite généralement des investisseurs et des financements.

Ressources humaines

Cabinet de recrutement : Organisme externe chargé par une entreprise de proposer une première sélection de candidats pour un poste.

Chasseur de têtes : Personne chargée de rechercher et identifier des candidats pour un poste. Il peut par exemple démarcher sur les réseaux socio-professionnels.

Contrat de travail : Régit les relations de travail et la relation de subordination entre un salarié et son employeur, le salarié recevant un salaire contre l'exécution de son travail. Les contrats peuvent être à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD). Certains CDI peuvent être à durée limitée par une réalisation (CDI de chantier ou d'opération).

Code du travail : Recueil des textes législatifs et réglementaires applicables en matière de droit du travail.

Convention collective : Accord entre des organisations d'employeurs et des syndicats de salariés qui encadre et réglemente les contrats de travail et leur exécution. Certaines des stipulations des conventions et accords peuvent être définies, adaptées ou complétées au niveau local.

Package salarial : Ensemble des éléments de rémunération : salaire fixe et variable, stock options, intéressement, participation, avantages en nature.

Acteurs, métiers et fonctions dans une entreprise

Organigramme : Représentation schématique des liens fonctionnels, organisationnels et hiérarchiques d'un organisme.

Organes de direction : Selon le statut de l'entreprise, sa direction peut être opérée à travers les conseils suivants, le **conseil d'administration (Board)**, le **comité de direction (CODIR)** ou **executive committee (EXCOM)** ou encore le **conseil de surveillance (supervisory board)**.

Dirigeants : Selon le statut et l'organisation de l'entreprise, les postes de direction sont occupés par les personnes suivantes :

Président et Directeur général, ces deux fonctions pouvant être regroupées au sein d'une seule et même fonction de **Président Directeur général (PDG)** ou **chief executive officer (CEO)** ;

Directeur technique (DT) ou **chief technology officer (CTO)** ;

Directeur de la R&D (DRD) ou **chief scientific officer (CSO)** ;

Directeur administratif et financier (DAF) ou **chief financial officer (CFO)** ;

Directeur des ressources humaines (DRH) ou **chief human resources officer (CHRO)** ;

Directeur des systèmes d'information (DSI) ou **chief information security officer (CISO)**.

Comité social et économique (CSE) : Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE a remplacé le **comité d'entreprise (CE)**, les **délégués du personnel** et le **comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)**. Il est composé de l'employeur et de représentants du personnel. Il a pour mission de relayer les réclamations individuelles ou collectives des salariés, de faire valoir les intérêts des salariés dans l'évolution économique et financière de l'entreprise, l'organisation du travail, la formation professionnelle et les techniques de production. Il gère également les activités sociales et culturelles (chèques vacances, spectacles, etc.). Certaines entreprises peuvent avoir conservé l'ancien CE et des délégués du personnel en cas d'absence de candidats au CSE constatée par un procès-verbal de carence.

Campus Manager : Salarié identifié pour être le lien entre l'école ou l'université dont il est le plus souvent issu et l'entreprise pour laquelle il travaille à des fins de sourcing (identification de candidats) ou de promotion de son entreprise.

RSE : Responsabilité sociale/sociétale de l'entreprise.

R&D : Recherche et Développement.

Aspects financiers et stratégiques d'une entreprise

Capital social : Il s'agit des ressources, en nature ou en numéraire, qui sont apportées par les actionnaires ou les associés lors de la création d'une entreprise ou une augmentation de capital. Toute entreprise a un capital social mais il peut être nul, si le statut choisi n'exige pas un montant minimal.

Associé ou actionnaire : Un associé est une personne membre d'une société. *Via* un contrat d'entreprise, elle fait un apport à la société en échange d'une part de celle-ci, et de droits (droits de vote ou perception de dividendes lors de bénéfices, notamment). Selon le statut de la société, un associé est appelé un actionnaire et celui-ci est titulaire d'actions, et non de parts.

Business Unit / Filiale : Entreprise dont le capital appartient pour plus de sa moitié à une autre société dite société mère ou « holding », qui en assure généralement la direction, l'administration et le contrôle.

Business Plan : Document présentant la stratégie de développement de l'entreprise.

Business Model : Modèle économique de vente qui permet à l'entreprise de générer de la valeur.

Chiffre d'affaires (CA) : Désigne le montant total des ventes de biens et/ou de services d'une entreprise sur une période donnée (le plus souvent la durée d'un exercice comptable, un an).

Business angel : Personne physique qui investit à titre individuel dans une jeune entreprise et l'accompagne.

Capital risker / Fonds d'investissement : Société dont le métier est d'investir dans d'autres entreprises.

CIR : Crédit d'impôt recherche, crédit d'impôt en faveur de la recherche et de l'innovation dans l'entreprise.

Hébergement et accompagnement d'entreprise : Des lieux existent pour héberger ou accompagner le développements des entreprises, comme les incubateurs, les pépinières d'entreprises, les hôtels d'entreprises ou les start-up studio.

Convaincre avec le Dispositif Jeune Docteur du CIR

Connaître le Crédit d'Impôt Recherche (CIR)

Le CIR est une incitation fiscale en faveur de la recherche fondamentale ou appliquée et du développement expérimental¹. Il permet aux entreprises de payer moins d'impôts sur leurs bénéfices, ou si elles ne payent pas d'impôt, de se voir restituer le montant dont elles peuvent bénéficier.

Le CIR récompense donc principalement l'affectation de leurs équipes techniques à des projets caractérisés par une incertitude technique forte.

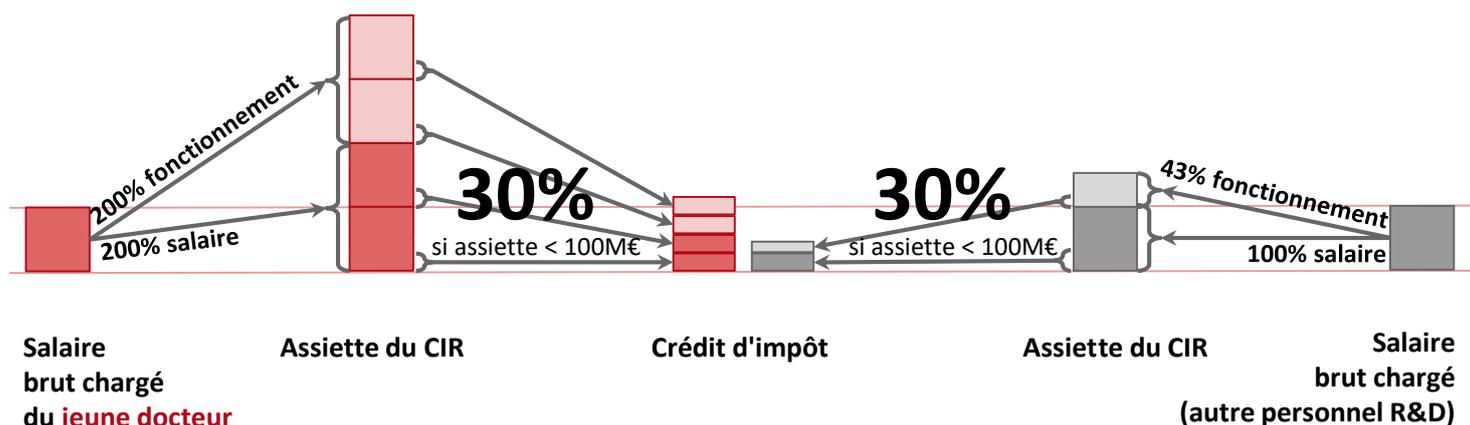
Le CIR se détermine après avoir calculé le montant des dépenses éligibles de R&D de l'entreprise (frais de personnel scientifique au prorata de leur activité sur des travaux de R&D, achats de sous-traitance de R&D, amortissement de matériel R&D, frais de propriété intellectuelle, etc.). Le CIR représente 30% de ces dépenses pour une première tranche jusqu'à 100 M€, puis 5% au-delà du seuil de 100 M€.

Connaître le dispositif Jeune Docteur

Le dispositif Jeune Docteur est une exception du CIR permettant de favoriser l'emploi des docteurs en CDI en entreprise après l'obtention de leur doctorat. En effet, pendant les 24 premiers mois suivant l'embauche du Jeune Docteur pour exercer une activité de recherche, l'entreprise pourra compter dans le montant des dépenses éligibles au CIR³ :

- 200% du salaire brut chargé du Jeune Docteur en dépenses de personnel ;
- et 200% du salaire brut chargé du Jeune Docteur en dépenses de fonctionnement.

Le crédit d'impôt appliqué à cette assiette pourra conduire l'entreprise à déduire de son impôt sur les sociétés 120% du montant du salaire brut chargé pendant 2 ans (soit 30% de 400%) pour un jeune docteur avec 100% d'activité de R&D.



En comparaison, pour un personnel de R&D ne répondant pas aux critères du Jeune Docteur, l'entreprise pourra compter dans le montant des dépenses éligibles au CIR³ :

- 100% du salaire brut chargé en dépenses de personnel ;
- et 43% du salaire brut chargé en dépenses de fonctionnement.

L'entreprise pourra donc déduire de son impôt sur les sociétés 42,9% (30% de 143%) du montant du salaire brut chargé.

¹ Ces activités sont définies par l'article 49 septies F de l'annexe 3 du Code général des impôts et le manuel de Frascati.

² Ce taux est porté à 50% pour les dépenses de R&D exposées à compter du 1^{er} janvier 2015 dans des exploitations situées dans un département d'outre-mer.

³ Ce calcul doit être multiplié par la proportion de temps passée sur des activités de R&D.

PASSEPORT DOCTEUR

Les critères permettant de considérer un personnel de R&D comme un Jeune Docteur, au titre de ce dispositif, sont les suivants :

- Le Jeune Docteur doit exercer des activités de R&D⁴, éventuellement à temps partiel.
- Il doit avoir été recruté par l'entreprise pour un premier CDI après l'obtention de son diplôme de doctorat.
 - S'il a bénéficié d'un contrat équivalent à un CDI en France ou à l'étranger, dans le secteur public ou privé (statut de fonctionnaire, par exemple), il perd la possibilité d'être considéré comme Jeune Docteur.
 - Une succession de CDD n'est pas considérée comme étant équivalente à un CDI.
 - Un premier CDI qui a été rompu pendant la période d'essai n'est pas considéré comme un « premier recrutement en CDI » mais le CDI suivant l'est dans tous les cas.
 - S'il est déjà embauché en CDI dans la même entreprise, il est reconnu comme Jeune Docteur à la date où ce statut est reconnu par l'entreprise.
 - S'il a été embauché en CDI pour exercer un « emploi de subsistance⁴ » sans reconnaissance de son diplôme de doctorat, il ne perdrait pas le bénéfice de pouvoir accéder au statut de Jeune Docteur dans une autre entreprise⁵.
- L'effectif du personnel de R&D salarié de l'entreprise ne doit pas être inférieur à celui de l'année précédente.

Toutes les entreprises qui peuvent bénéficier du CIR ne connaissent pas cet avantage

Les entreprises qui investissent fortement en R&D connaissent généralement bien les avantages du CIR. Cependant, les recruteurs directs ou les responsables techniques de l'entreprise ignorent fréquemment les subtilités du CIR et notamment l'avantage spécifique ciblant les jeunes docteurs. Début 2017, une consultation sur ce dispositif parmi 300 responsables de ressources humaines au niveau national par le ministre chargé de la recherche a montré que **54% d'entre eux l'ignoraient**.

Cette méconnaissance s'explique facilement car le CIR est un dispositif dont le calcul reste complexe et dont la gestion est, dans la plupart des entreprises, confiée à la direction financière ou au contrôle de gestion car les éléments de calcul sont confidentiels (notamment l'accès aux salaires des personnels). Dans beaucoup de PME, à part les start-up bien conseillées, les recruteurs ne rencontrent pas fréquemment de candidats docteurs et ne sont pas sensibilisés à cet avantage par leur direction.

Savoir communiquer sur cet avantage pour faire la différence

Pour un jeune docteur, connaître le fonctionnement du CIR et en particulier celui du dispositif Jeune Docteur peut s'avérer très utile comme argument d'attractivité économique auprès d'un recruteur pour être recruté. C'est également un argument à faire valoir lors de la négociation du salaire.

Pour en savoir plus sur le CIR, le site du ministère chargé de la recherche⁴ peut apporter de précieuses informations supplémentaires, notamment à travers son guide du crédit d'impôt recherche. Le Bulletin Officiel des Finances Publiques - Impôts⁶ apporte également des précisions techniques dans certains cas.

Actions de l'ANDès :

- publication en 2015 de *Propositions de l'ANDès sur le Crédit d'Impôt Recherche*
- publication en 2014 de *Propositions de l'ANDès en faveur de l'emploi des docteurs pour le projet de loi de finances 2015*.
- publication en 2010 de *Le Crédit d'Impôt Recherche - Un avantage à mettre en avant pour votre recrutement en entreprise en CDI*

⁴ *Crédit impôt recherche (CIR)* sur le site du MESRI

⁵ Toujours selon *Crédit impôt recherche (CIR)* sur le site du MESRI

⁶ *Section relative au crédit d'impôt recherche* du *Bulletin Officiel des Finances Publiques - Impôts*

À l'international

Motivation et intérêt d'une expérience à l'international

Le doctorat, plus haut diplôme reconnu à l'international, peut ouvrir des perspectives intéressantes d'emploi à l'étranger, pour une expatriation à court ou long terme. Outre un intérêt personnel pour suivre son conjoint ou sa conjointe, ou bénéficier d'une ouverture culturelle et linguistique, des motivations plus directement liées au projet professionnel peuvent pousser à un départ à l'étranger.

Pour une carrière académique, la volonté de découvrir d'autres systèmes de recherche, les opportunités proposées par le réseau scientifique international tissé pendant le doctorat, ou des financements qui encouragent la mobilité peuvent motiver une expérience dans une unité de recherche hors de France, voire hors d'Europe. Dans tous les cas, mieux vaut anticiper ce fameux « post-doc à l'étranger » pour en faire un atout dans sa carrière, quelle qu'elle sera, plutôt que de le voir comme un passage obligé ou un choix par défaut.

Il est aussi envisageable de faire tout ou partie de sa carrière dans des entreprises ou des organismes internationaux.

Le « post-doc à l'étranger » : un choix stratégique pour la poursuite d'une carrière dans la recherche

Si une carrière dans la recherche publique est envisagée, une étape internationale (le fameux « post-doc ») est très importante : quand tout se passe bien, l'apport de publications reconnues, de nouvelles techniques, d'un réseau scientifique seront très appréciés dans le futur laboratoire de recrutement en France.

Pour cela, il faut prospecter dès le début de la troisième année de doctorat, en profitant par exemple des colloques internationaux où l'on présente ses recherches, pour chercher un post-doc en adéquation avec un projet professionnel précisément défini. Il faut identifier les unités de recherche et organismes dans lesquels envisager de postuler, afin de déterminer les points de son CV à renforcer : publications de haut niveau, nouvelles techniques ou méthodologies à maîtriser, mise en application de résultats théoriques obtenus pendant le doctorat, etc. Ces critères conduiront à porter une attention particulière à certains aspects du laboratoire d'accueil : projet et place dans l'équipe, production scientifique, soutien technique (plateformes, personnel), composition de l'équipe. Il est important de visiter le laboratoire d'accueil et de parler avec d'autres personnes que le responsable de l'équipe avant de décider.

Deux stratégies pour trouver un laboratoire d'accueil sont possibles : chercher d'abord un laboratoire en fonction du domaine de recherche souhaité puis s'occuper du financement, ou bien parcourir les offres d'emploi sur les grandes plateformes d'offres d'emploi.

Rechercher un emploi à l'international et préparer son départ

Pour trouver un poste à l'international, il est conseillé de procéder comme pour une recherche d'emploi en France : utiliser des plateformes de recherche d'emploi, utiliser les réseaux sociaux professionnels internationaux comme LinkedIn, mobiliser son réseau scientifique ou encore lancer des candidatures spontanées. Dans le privé, ce sont plutôt de grands groupes présents à l'international ou des entreprises de taille moins importante, voire des start-ups, qui ouvrent des bureaux à l'étranger, qui s'intéressent à des profils de docteurs.

Actions de l'ANDès :

→ l'ANDès recense [plusieurs sites d'offres d'emploi](#) à l'international sur son site web

Pour des projets de post-doc, il existe aussi des financements attribués à titre individuel, qui permettent de monter son propre projet de recherche en prévoyant une mobilité. Pour cela, il existe diverses sources de financement : des organisations non gouvernementales (par exemple en biologie : ARC, FRM, Welcome Trust pour le Royaume-Uni), des structures européennes (l'Union européenne pour les actions Marie Skłodowska Curie, des structures de recherche

comme l'EMBO ou le CERN, ou des sociétés savantes comme la FEBS) ou d'autres pays (programmes Fulbright ou Human Frontier Science Program), ou encore le ministère chargé des affaires étrangères. Dans tous les cas il est recommandé de bien lire les conditions (nombre d'années après la soutenance du doctorat, clause de retour, etc.) et surtout d'impliquer le laboratoire d'accueil dans le montage du projet de recherche.

Pour des personnes plus intéressées par les secteurs public ou associatif (voir ci-dessous le dispositif de VIA), le réseau des ambassades et les ONG peuvent aussi fournir des opportunités, sans oublier les organisations européennes et internationales.

Quel que soit l'employeur, si l'expatriation est envisagée, il faut s'enquérir des conditions administratives d'entrée, de séjour et de travail dans le pays visé ainsi que du coût de la vie et de la couverture médicale¹. Le site du ministère des affaires étrangères peut aider dans les démarches à accomplir. Dans tous les cas, des contraintes sont à anticiper : droits transférables à la retraite, retour en France et maintien du réseau, mobilité en couple, etc. L'association nationale des chercheurs ou docteurs du pays d'accueil peut aider pour cela : l'**International Consortium of Research Staff Associations (ICoRSA)**, dont l'ANDès est membre, les recense au niveau international.

Les VIE et VIA, des dispositifs spécifiques pour démarrer son expérience internationale

Le volontariat international en entreprise (VIE) ou dans l'administration (VIA) est une bonne façon d'avoir une première expérience internationale. Il permet d'exercer une mission dans une entreprise française ou dans une administration à l'étranger, sous réserve de s'inscrire avant ses 28 ans sur le site civiweb.com. Ce dispositif n'est pas un contrat de travail mais il prévoit une indemnité d'un montant qui varie selon le pays, ainsi qu'une couverture maladie privée. La période du volontariat est considérée comme une période travaillée, elle compte donc pour le calcul des droits à la retraite mais pas pour le calcul du montant de la retraite.

Plus d'informations : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10040>

Fonction publique européenne

Des possibilités sont offertes au sein de la fonction publique européenne. Les institutions européennes emploient près de 40 000 personnes, contractuelles ou fonctionnaires². Pour obtenir un poste de fonctionnaire, les candidats s'inscrivent à un concours : ils sont alors inscrits sur une liste de réserve en cas d'admission, liste sur laquelle les institutions européennes pourront puiser pour recruter leurs fonctionnaires³.

Évolutions du projet d'expatriation et retour éventuel en France

Dans le cas où un retour en France est prévu, il est important d'y maintenir son réseau scientifique, en profitant par exemple d'une conférence pour y soumettre un article et avoir ainsi l'occasion de retrouver ses anciens... ou futurs collègues, ou de passer des auditions pour des postes dans les organismes de recherche et les établissements d'enseignement supérieur si le calendrier s'y prête. En effet, s'il est possible de passer des auditions en vidéoconférence pour des postes universitaires, le système est **techniquement contraignant** et peut nuire à une communication confortable avec le jury.

Si les candidatures n'étaient pas couronnées de succès en France, une évolution du projet professionnel devra être envisagée. Mieux vaut l'anticiper, par exemple en étudiant aussi les opportunités d'emploi dans le pays d'accueil, et en s'informant bien des conditions de droit au séjour. Une autre option est de profiter du développement en France des emplois d'accompagnement de la recherche, qui parfois valorisent l'expérience à l'international, tout autant que les compétences transverses développées dans des unités de recherche à l'étranger, en profitant des opportunités ouvertes par la situation d'expatriation : rencontre d'autres chercheuses et chercheurs internationaux, montage de projets de recherche bilatéraux, mise en place de liens avec son laboratoire de doctorat, témoignage dans son école doctorale, etc.

¹ Préparer son expatriation sur le site de France Diplomatie

² Travailler pour les institutions de l'Union européenne

³ Bienvenue sur EU Careers

Se rendre visible et cultiver son réseau

Doctorat et culture du réseau

Un réseau est un ensemble de liens avec d'autres personnes, fondés sur la confiance. Le réseau peut être établi aussi bien dans un contexte personnel que professionnel, et être constitué de relations directes, ou bien indirectes par l'entremise de son réseau direct. Il existe des réseaux formalisés, par exemple par des structures ou outils visibles ; de façon complémentaire, les interactions informelles sont également importantes pour le développement du réseau. Un réseau peut être à l'échelle locale, nationale ou internationale. Il peut être physique ou virtuel.

La pratique de la recherche et l'environnement professionnel du doctorat sont particulièrement propices au développement de la culture du réseau. En effet, les doctorants sont amenés à interagir régulièrement avec les autres doctorants et collègues CDD ou permanents, leurs encadrants, les personnels impliqués dans leur accompagnement (école doctorale, formations complémentaires, etc.), avec d'éventuels collaborateurs du secteur académique ou de l'entreprise, etc. Les discussions quotidiennes, les présentations ponctuelles devant la communauté, les événements conviviaux sont autant de moments propices au renforcement des liens professionnels et personnels des doctorants.

Tisser des liens permet à la fois de prendre de l'information, mais aussi d'exprimer son point de vue, de manifester son intérêt pour des sujets précis, de faire connaître ses intentions et ses compétences. Cette visibilité est un élément important pour la poursuite de carrière, quelle qu'elle soit. En effet, le partage d'informations et de marques d'intérêt favorise le fait d'être au courant de certaines opportunités, afin de pouvoir se positionner au bon endroit au bon moment. Ce partage permet aussi de connaître le contexte, le vocabulaire, les prérequis pour se positionner de façon pertinente et ainsi d'améliorer la visibilité de sa candidature.

Qu'attendre d'un réseau de docteurs ?

Les docteurs se positionnent de façon naturelle dans un réseau riche et diversifié, constitué en particulier d'autres docteurs qui partagent l'expérience de la recherche. Les discussions entre docteurs, dans un esprit de partage et d'ouverture à l'autre, sont particulièrement importantes pour la recherche d'emploi et pour développer et entretenir un réseau sur le long terme. Ces moments d'échanges se révèlent utiles pour :

- rencontrer de nouvelles personnes sans but précis *a priori* ;
- travailler sur la présentation et la réflexion sur son parcours professionnel passé et projeté ;
- confronter son expérience individuelle à celles d'autres semblables, lutter contre l'isolement identitaire ;
- se renseigner sur d'éventuelles connaissances complémentaires à acquérir ;
- rendre visible ses compétences et ses intérêts ;
- partager la connaissance d'outils pour la recherche d'emploi (par exemple le Dispositif Jeune Docteur du CIR) ;
- participer à l'organisation d'actions collectives, favorisant le développement du réseau et la montée individuelle en compétences ;
- sans oublier de prendre plaisir à ces moments d'échanges : plaisir de faire de nouvelles rencontres, de se retrouver d'une fois sur l'autre, d'apprendre, de donner et de recevoir, plaisir d'être surpris, de boire un verre, de découvrir des lieux, etc.

Créer ou rejoindre des réseaux

Différents types de réseaux sont accessibles aux docteurs, ou peuvent être créés lorsqu'ils ne sont pas déjà formalisés. Au cours du doctorat, les doctorants sont au cœur d'un réseau pour mener à bien leurs travaux de recherche et sont incités à profiter de toutes les opportunités que le doctorat leur offre pour développer leur réseau de façon proactive : conférences de recherche, moments conviviaux en marge des échanges scientifiques, formations complémentaires et activités connexes (enseignement, implication institutionnelle ou associative), etc. Lors d'une recherche d'emploi, les doctorants et docteurs peuvent identifier plus spécifiquement, et participer à certains événements en lien avec le ou les secteurs d'activité visés, afin de rencontrer des personnes de ces communautés.

Forts de leur expérience doctorale, les docteurs sont amenés à bénéficier et à contribuer à différents types de réseaux :

- réseaux de docteurs issus de son équipe de recherche ou laboratoire ;
- réseaux d'autres collègues, co-auteurs, collaborateurs, membres du comité de suivi individuel, membres du jury de soutenance de thèse ;
- réseaux de la communauté scientifique, de Groupements de Recherche, de sociétés savantes, de pôles de compétitivité ;
- réseaux *via* la mise en relation par son directeur de doctorat ou d'autres collègues : les personnels plus expérimentés peuvent avoir davantage de liens et davantage de liens approfondis ;
- réseaux d'anciens : école doctorale, collèges doctoraux et universités, *alumni* ;
- associations de jeunes chercheurs (doctorants et jeunes docteurs) ;
- réseaux dématérialisés *via* internet et plateformes socio-professionnelles ([LinkedIn](#), [Viadeo](#), [ResearchGate](#)) ;
- réseaux personnels (famille, amis, camarades de promo, etc.).

Actions de l'ANDès :

→ la **Communauté Française des Docteurs** fournit plusieurs outils de développement du réseau virtuel (groupes [LinkedIn](#) ne regroupant que des personnes dont le doctorat a été vérifié et [Facebook](#)) ou par des rencontres de vive voix (afterworks des antennes locales de la CFD, [JCFD](#), etc.)

→ l'ANDès est membre du réseau international [ICoRSA](#) (International Consortium of Research Staff Associations)

Maîtriser son identité numérique en ligne

Participer à des réseaux en ligne conduit à construire une identité numérique qui combine des aspects personnels et professionnels. Il est utile de contrôler et de mettre à jour cette identité numérique pour maîtriser sa propre visibilité professionnelle, en particulier dans le cas où l'on souhaite afficher son expertise de recherche.

Plusieurs éléments de cette identité numérique peuvent être liés au doctorat. Certains sont créés par des tiers, comme l'identifiant [IdRef](#), géré par l'Agence bibliographique de l'enseignement supérieur ([Abes](#)), créé pour tout auteur d'une thèse de doctorat. D'autres sont mis en ligne volontairement, par exemple en créant son [CV HAL](#) dans l'archive ouverte [HAL](#), qui permet de diffuser librement les publications issues de ses travaux de recherche, ou en créant son compte [ORCID](#) qui attribue un numéro individuel aux chercheurs, permettant de les distinguer d'homonymes dans la signature de leurs publications. Les femmes titulaires d'un doctorat peuvent également se créer un compte sur le site [expertes.eu](#) développé avec le soutien de France Télévision pour améliorer la visibilité dans les médias des femmes expertes.

Mobiliser et entretenir son réseau

Qu'il s'agisse de créer son réseau en établissant des liens de confiance ou de mobiliser son réseau, les docteurs transposent dans un autre cadre les méthodes qui ont été utilisées pour mener à bien leurs travaux de recherche en doctorat.

Mobiliser son réseau pour la recherche d'emploi est une démarche proactive : oser la rencontre, oser l'échange sont des éléments clés pour être en situation de saisir les bonnes opportunités. Pour solliciter une personne, il est conseillé de prendre le temps de proposer une discussion individuelle dans un cadre informel (par exemple pour un café ou un déjeuner), favorables aux échanges ouverts sur le parcours de la personne et sur l'intérêt que l'on porte aux différents sujets abordés, sans demander explicitement un emploi. Ces échanges peuvent également être l'occasion d'apporter son CV et de l'améliorer en fonction des opportunités visées.

Sur le long terme, il convient d'entretenir son réseau, car l'effet réseau fonctionne sous un format d'échanges : une personne qui ne fait qu'utiliser son réseau sans y contribuer se verra rapidement isolée et son réseau inopérant. Donner des nouvelles, partager des offres d'emplois ou des informations pertinentes pour son réseau, mettre en relation sont autant d'exemples de démarches d'entretien de son réseau, en plus de se rendre visible. Entretenir son réseau est une démarche volontaire à laquelle il convient d'accorder régulièrement un peu de temps : c'est toujours le bon moment de cultiver son réseau. Les vœux de la nouvelle année sont une occasion utilisée par beaucoup pour donner individuellement quelques nouvelles de son évolution professionnelle, de ses réalisations et de ses intérêts. D'autre part, les outils numériques favorisent la visibilité : même en-dehors d'une période de recherche d'emploi, il est pertinent d'actualiser régulièrement son CV en ligne et de partager des informations professionnelles. La richesse du partage d'un contexte professionnel permet à chacun d'avoir la possibilité de saisir une opportunité.

Rechercher un emploi et être embauché

Définir son projet professionnel

Définir son projet professionnel est une étape essentielle pour orienter sa recherche d'emploi. Il s'agit de définir le type d'emploi, mais aussi le type d'employeur visé (public ou privé, grande structure, PME ou startup), et le secteur géographique (en France ou à l'étranger, acceptation de trajets réguliers dans un périmètre restreint ou plus large).

Pour cela, il est nécessaire de connaître ses valeurs et critères sur lesquels aucun compromis ne sera possible, ainsi que les attentes par rapport au futur emploi. Il est conseillé de se projeter à moyen et long terme (où se voit-on dans 1 an, 5 ans, 10 ans, etc.).

Pour définir et affiner leur projet, les docteurs peuvent s'appuyer sur des formations complémentaires suivies pendant le doctorat et également s'inscrire aux formations gratuites proposées par l'Association pour l'emploi des cadres ([Apec](#)). Il est de plus recommandé de rencontrer des personnes qui travaillent dans les métiers et les entreprises d'intérêt : il ne s'agit alors pas de leur demander un poste, mais bien de récolter des informations, par exemple autour d'un café.

Comment et où chercher

Les docteurs peuvent accéder à tout type de poste : en recherche et R&D, mais aussi en marketing, commerce, ressources humaines, etc. Des exemples de métiers sont disponibles dans les [fiches du Répertoire National des Certifications Professionnelles \(RNCP\)](#) sur le doctorat.

Pour rechercher un emploi, il est recommandé de faire savoir à son réseau que l'on est en recherche d'emploi, y compris sur les réseaux socio-professionnels. Si l'intitulé du poste recherché est connu, il est possible de faire une recherche sur les sites d'annonces généralistes (comme [indeed.fr](#)) ou spécialisés pour les docteurs. Pour les offres d'emploi dans le secteur académique, les sites web de l'[ABG](#), [Euraxess jobs](#), [Nature careers](#), [Place de l'emploi public](#), etc. peuvent être consultés. Si la structure visée est connue, il est possible de se rendre directement sur son site et d'y postuler. Dans tous les cas, les annonces publiques représentent la partie visible de l'iceberg. Grâce au réseau, il est plus aisé d'accéder aux postes ouverts avant qu'ils ne soient publiés, et avoir ainsi beaucoup moins de concurrence.

Pour trouver des entreprises qui ont une activité de recherche, il est possible de regarder les bases de brevets, ou bien de consulter la [liste des entreprises agréées au titre du crédit impôt recherche \(CIR\) en tant que prestataire de recherche](#) sur le site du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Participer à des forums de recrutement ([les rendez-vous de l'emploi](#), [PhDTalent Career Fair](#), etc.) permet également de postuler à des offres, et dans tous les cas de travailler son réseau.

Lors de la sélection d'offres d'emploi en vue d'une candidature, il ne faut pas se limiter à celles pour lesquelles on possède absolument toutes les connaissances, compétences et expériences demandées. Une lecture attentive de l'annonce permet le plus souvent de faire la part entre les critères indispensables et ceux optionnels.

Actions de l'ANDès :

→ la page [Offres d'emploi pour les docteurs](#) du site de l'ANDès liste plusieurs sites web recensant des offres d'emploi

Candidater : CV et lettre de motivation

Les CV pour les postes en recherche dans le secteur de la recherche publique ne sont ici pas abordés : les CV « académiques » ont leur propres contraintes, qui peuvent différer en fonction des champs disciplinaires. Il convient de se renseigner auprès de la communauté visée pour connaître le standard auquel se conformer.

PASSEPORT DOCTEUR

Pour tous les autres postes, les CV ont une longueur d'une seule page et ne contiennent pas de liste de publications. En général, ils comprennent un titre, des sections sur l'expérience professionnelle (dont le doctorat), la formation (dont le doctorat et d'éventuelles formations complémentaires suivies, comme des MOOC), les langues (incluant la langue maternelle), les compétences informatiques maîtrisées, et enfin les centres d'intérêts.

Un CV est à adapter au poste visé (il n'est donc pas forcément exhaustif) et doit présenter des éléments chiffrés : il faut privilégier la qualité à la quantité. Il peut être donné en réponse à une offre ou envoyé comme candidature spontanée.

La lettre de motivation doit rester courte (une page). La motivation est l'élément le plus difficile à estimer pour un recruteur : il s'agit de lui faciliter la tâche en lui présentant clairement pourquoi le docteur a choisi cet employeur et pas un autre, et expliquer sa valeur ajoutée pour le poste. Pour un recruteur, tout l'enjeu est de réussir à évaluer le potentiel d'un candidat tout en maîtrisant le risque inhérent à tout recrutement.

La lettre de motivation présente les expériences en lien avec le poste et illustre les compétences, sans oublier celles qui sont transférables : la rédaction d'un manuscrit de thèse indique une capacité à rédiger des documents longs, la présentation de travaux en conférence se réfère à une compétence en communication, etc. Sa forme est relativement libre. Une structure du type « moi / vous / nous » peut être utilisée.

Processus d'embauche et entretien

Le processus d'embauche comprend souvent un premier entretien téléphonique, suivi d'un ou plusieurs entretiens en face à face. Les ressources humaines vont vérifier la compatibilité du profil avec les valeurs de la structure, tandis que les responsables d'équipe vont s'intéresser davantage aux compétences techniques et à l'intégration à l'équipe. Il arrive également d'être soumis à des tests techniques pour prouver ses compétences.

Pour que l'entretien se déroule au mieux, voici quelques éléments à préparer en amont :

- se renseigner sur le potentiel employeur *via* son site internet et des entretiens réseaux ;
- avoir un discours prêt pour se présenter en 2 minutes ;
- pouvoir expliquer son parcours, dont les éventuelles coupures et réorientations, ainsi que ses motivations - idéalement, il s'agit de démontrer comment ce parcours a été pensé pour le poste ;
- se renseigner sur les questions classiques et y avoir préparé une réponse professionnelle (défauts et qualités, par exemple) ;
- connaître ses prétentions salariales. Ce sujet est en général abordé en fin d'entretien. Certaines structures ont des grilles de salaire fixées en fonction de la formation initiale et du niveau d'expérience ; chez d'autres, la négociation argumentée est possible. Le recruteur n'acceptera pas nécessairement de verser le salaire du haut de l'éventuelle fourchette de salaire de l'offre d'emploi, car elle est déterminée en fonction de l'expérience. Il est utile de faire partie d'associations d'anciens diplômés pour avoir une idée des salaires du secteur.

Pendant un entretien, il faut garder en tête que toute affirmation doit être démontrée par des exemples. Le docteur peut et doit raconter des moments de son doctorat où il a eu besoin de faire appel aux compétences demandées par le poste. Les recruteurs apprécient particulièrement les éléments chiffrés, par exemple le nombre de personnes encadrées, les montants de budgets gérés, etc. Il est utile de connaître le budget qui a été utilisé pour son projet doctoral (salaire, équipements, conférences, etc.).

Enfin, tout particulièrement dans les cas où le poste visé pourrait être interprété comme une reconversion professionnelle, il est primordial de faire ressortir tous les éléments qui, au contraire, montrent une continuité dans le parcours. Pour cela, il est possible d'avoir recours au storytelling pour sélectionner certains éléments du parcours réorganisés au sein d'une histoire qui aboutit naturellement au recrutement dans la structure visée.

S'intégrer dans le poste

Pour réussir son intégration, il faut observer et comprendre les pratiques de la structure employeuse pour s'adapter à elle. Montrer son sérieux et son professionnalisme, faire preuve d'initiative, rencontrer les équipes sont autant d'éléments qui participent à une intégration réussie. Les premiers mois constituent généralement une période d'essai, éventuellement renouvelable.

Par la suite, il s'agira de monter en compétences et de construire son évolution de carrière (évolution vers une carrière d'expert ou de manager, évolution transversale, etc.).

L'ANDès, **Association Nationale des Docteurs**, rassemble les docteurs de toutes disciplines, générations et situations professionnelles. Elle est reconnue d'utilité publique depuis 1975.

Missions de l'ANDès

Promouvoir le doctorat

Mettre en avant la valeur ajoutée que représente l'expérience professionnelle du doctorat pour révéler les compétences des docteurs.

Mettre les talents des docteurs au service de la société

Contribuer au décloisonnement des sphères professionnelles en positionnant les docteurs comme « passeurs de frontières ». Tirer parti de l'expertise et des savoir-faire des docteurs pour relever les défis du monde de demain.

Créer et mettre en synergie les réseaux de docteurs

Augmenter la visibilité collective des docteurs. Permettre à chacun de développer son réseau professionnel. Favoriser les interactions entre créateurs de réseaux.

Actions de l'ANDès

Informer

Mise à disposition d'informations et de ressources sur le doctorat

- **Relais et échanges d'informations** : offres d'emploi, veille et partage d'informations concernant le doctorat
- **Guide du doctorat** : présentation des meilleures conditions, procédures, pratiques et conseils pour l'organisation du système doctoral et la conduite d'un projet doctoral, à destination des acteurs du doctorat
- **Diffusion d'expertise** : réponses aux sollicitations (pouvoirs publics, entreprises, etc.), interventions (tables rondes, forums)

Mettre en réseaux

Facilitation des échanges entre les docteurs

- **Communauté Française des Docteurs® (CFD)** : identifier et rassembler les docteurs sur les réseaux socio-professionnels
- **Rencontres conviviales dans les antennes locales de la CFD** : docteurs aux parcours variés, en France ou à l'étranger
- **Événements sur le doctorat** : Journées de la CFD, ateliers de travail, colloques

Réfléchir et proposer

Réflexions collectives et propositions auprès des décideurs pour la reconnaissance et la valorisation du doctorat

- Diversité des parcours professionnels des docteurs
- Valorisation du doctorat et de la recherche dans le secteur privé (RNCP, conventions collectives)
- Emploi des docteurs dans les fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière
- Gestion des ressources humaines dans l'enseignement supérieur et la recherche

Adhérer à l'ANDès, pourquoi ?

- **Soutenir** nos missions et nos actions
- **Enrichir** et diversifier votre réseau
- **Apporter** votre expérience
- **Contribuer** aux expertises de l'ANDès

DÉCOUVREZ LA



COMMUNAUTÉ
FRANÇAISE DES
DOCTEURS

Qu'est-ce que la CFD ?

La Communauté Française des Docteurs® est un réseau créé par l'ANDès, Association Nationale des Docteurs, pour rassembler les titulaires du doctorat.

Nous partageons toutes et tous l'expérience de la recherche, quels que soient **nos domaines d'expertise et d'activité**.

Pour ouvrir de **nouvelles perspectives professionnelles** ou retrouver **d'anciens collègues**, rejoindre la CFD permet de **développer la diversité et la force** de son réseau.

Pourquoi nous rejoindre ?

Rencontrez les docteurs de votre région

La CFD est animée localement dans plusieurs villes en France. Des moments conviviaux sont régulièrement organisés : vous êtes les bienvenus !

Partagez et bénéficiez de retours d'expérience

Valoriser son expérience doctorale est primordial pour réussir sa poursuite de carrière. Grâce à la CFD, sur LinkedIn ou Facebook, vous pouvez bénéficier de l'entraide entre docteurs et partager en retour vos expériences et conseils.

Enrichissez votre réseau

L'accès au groupe LinkedIn Communauté Française des Docteurs est réservé aux titulaires du doctorat. Il vous permet :

- d'effectuer des recherches dans l'annuaire de la communauté,
- d'entrer en relation avec d'autres membres afin d'élargir votre réseau professionnel,
- de recevoir et partager des informations entre docteurs de tous horizons.

Pour nous rejoindre, rendez-vous sur <https://communaute-docteurs.fr>

Faites passer le message !