

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.).