



2025 **Guide sur**

**le développement de carrière
des chercheurs internationaux**

Université | **de Strasbourg**

Guide sur le développement de carrière des chercheurs internationaux



Sommaire

Éditorial	3
Introduction	4
Partie 1	
Mieux se connaître pour mieux s'orienter : l'autoévaluation avec le modèle VIPS (Values, Interests, Personality, Skills)	6
1/ Les valeurs	7
2/ Les centres d'intérêt	8
3/ La personnalité	9
4/ Les compétences	10
Partie 2	
Le développement des compétences	12
1/ Les compétences académiques	13
2/ Les compétences transversales	14
3/ Identifier et développer ses compétences	15
4/ Les compétences linguistiques	16
Partie 3	
L'exploration des opportunités de carrière	18
1/ Différentes options professionnelles	19
2/ Ressources et accompagnements pour votre recherche d'emploi	22
3/ Programmes de financement et mobilité	25
4/ L'importance du réseau professionnel	26
Partie 4	
La candidature académique et non-académique	30
1/ Analyser une offre de poste	31
2/ La candidature académique	33
3/ La candidature non-académique	37
Annexes	42
Exemples de plan de dossier/candidature pour un poste d'enseignant-chercheur	43
Exemple de CV non-académique	44
Grilles salariales	45
Carnet d'adresses utiles	46
Interview & témoignages de chercheurs internationaux	47
Crédits	48

Édito

Guide sur le développement de carrière

Accompagner les chercheurs à chaque étape de leur parcours est une priorité essentielle du réseau EURAXESS. Il s'agit d'apporter un soutien personnalisé aux doctorants et chercheurs internationaux et d'inscrire ainsi les mobilités qu'ils sont amenés à effectuer dans une trajectoire professionnelle faisant l'objet d'un suivi.

EURAXESS France s'engage activement pour que les chercheurs soient informés, orientés et accompagnés tout au long de leur parcours et dans l'élargissement de leurs perspectives professionnelles – qu'elles soient académiques ou non-académiques.

Ce guide a été conçu dans le but d'offrir des outils concrets, adaptés et facilement mobilisables pour aider chacun à mieux se connaître, explorer ses options de carrière, valoriser ses compétences et réussir ses démarches de candidature, en France comme en Europe ou à l'international.

Vous y trouverez des ressources pour structurer votre réflexion, des repères sur les compétences clés, et des conseils pratiques pour vous situer sur un marché de l'emploi en constante évolution.

Ce guide se veut ainsi l'illustration de la mission première d'EURAXESS : accompagner les talents de la recherche vers un avenir professionnel à la hauteur de leurs ambitions.



Carle Bonafous-Murat,
président du réseau Euraxess France

Le label HREIR

Les textes fondamentaux de la Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs de 2005, actualisés par la nouvelle Charte de 2023, encouragent les institutions à élaborer une stratégie spécifique de développement de carrière pour les chercheurs à toutes les étapes de leur carrière, quelle que soit leur situation contractuelle.

La Commission européenne a développé un cadre de « Stratégie de gestion des ressources humaines en recherche » (Human Resources Strategy for Researchers – HRS4R) afin d'épauler les institutions dans leurs démarches. Elle délivre le label « Human Resources Excellence in Research » (HREIR) aux établissements de recherche qui visent à améliorer leurs pratiques en matière de recrutement et de conditions de travail des chercheurs. L'obtention de ce label constitue un atout réel qui vient en appui aux candidatures aux projets Horizon Europe.

Euraxess

Euraxess est un réseau européen présent dans plus de 40 pays, mais également sur les autres continents via 9 points de contact Euraxess Worldwide.

→ euraxess.ec.europa.eu/worldwide

Les centres des établissements d'enseignement supérieur et instituts de recherche en France sont constitués en un réseau national actif sous la présidence de « France Universités ». Chaque centre a pour mission de faciliter la préparation du séjour du chercheur étranger et de son installation. Leur rôle évolue progressivement vers un accompagnement plus global, incluant également le développement de carrière, l'insertion professionnelle et la mobilité.

Introduction

Vous êtes doctorant ou chercheur international, en poste ou en mobilité en France et vous vous interrogez sur votre avenir professionnel ? Ce guide a été conçu pour vous accompagner dans votre démarche de réflexion autour de votre projet professionnel sur le territoire français et européen.

En tant que titulaire d'un doctorat, vous avez accès à une multitude de trajectoires professionnelles, qu'elles soient académiques, non académiques ou entrepreneuriales.

En quelques chiffres, un an après l'obtention de leur thèse en 2020 :

→ 6 docteurs étrangers sur 10 restent travailler en France.

→ 45% des emplois occupés par les docteurs de nationalité étrangère sont dans le secteur privé et 47 % dans le secteur académique.

Source : MESR-SIES, enquête IPDoc 2021

Ce guide est le fruit d'une collaboration entre plusieurs établissements d'enseignement supérieur, opérateurs de recherche et acteurs engagés dans l'accompagnement des chercheurs et doctorants internationaux¹. Il a pour objectif de vous fournir des repères, des ressources et des conseils concrets pour vous aider à mieux comprendre vos aspirations, identifier vos compétences, et explorer les opportunités professionnelles qui s'offrent à vous.

Important : Si la fin de votre contrat de travail approche et que vous souhaitez rester en France, vous serez amenés soit à renouveler votre titre de séjour, soit à effectuer un changement de statut. Pensez à anticiper et contactez votre centre Euraxess de rattachement au plus tôt ! Les demandes doivent être faites 2 à 4 mois avant l'expiration du titre de séjour !

¹ Les établissements et acteurs engagés dans la démarche : la Rochelle Université, l'Université Polytechnique Hauts-de-France, le Centre de Mobilité Internationale de Rennes, l'Université de Strasbourg et France Universités.



Partie 1

Mieux se connaître pour mieux s'orienter

l'autoévaluation avec le modèle VIPS

L'auto-évaluation est une étape essentielle de votre réflexion quant à votre avenir professionnel. En analysant vos **Valeurs (V)**, vos **Intérêts (I)**, votre **Personnalité (P)** et vos **Compétences (S)**, vous pourrez faire des choix plus cohérents, mieux cibler les postes auxquels vous candidatez et mieux vous connaître afin de choisir une orientation professionnelle qui vous ressemble.

1/ Les valeurs

Définition

Les valeurs correspondent à ce que vous recherchez dans un environnement professionnel pour vous sentir motivé et épanoui. Elles reflètent ce qui est important pour vous et influencent vos décisions, vos priorités et, à long terme, votre satisfaction au travail. Identifier vos valeurs dès le début de votre développement professionnel est un levier important pour choisir un poste compatible avec vos priorités et identifier les environnements dans lesquels vous vous sentirez à l'aise.

Quelques exemples de valeurs et signification dans un contexte professionnel :

- **Stabilité** : rechercher la stabilité de l'emploi, des revenus réguliers et un cadre structuré ;
- **Équilibre de vie** : disposer d'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- **Autonomie** : se sentir autonome dans la gestion de ses tâches, missions et projets ;
- **Reconnaissance** : être valorisé dans son travail avec des responsabilités et un statut ;
- **Créativité** : aspirer à la variété dans ses missions et innover ;
- **Altruisme** : aspirer à des fonctions permettant d'accroître le bien-être d'autrui.

Attention, **cette liste est non exhaustive**. Pour aller plus loin, vous pouvez consulter : <https://www.thebalancemoney.com/what-are-career-values-with-examples-2059752>



Astuce

Pour identifier vos valeurs, prenez un moment pour réfléchir à des expériences vécues au cours de votre parcours. Prenez une ou deux expériences et posez-vous les questions suivantes :

- Qu'est-ce qui m'a plu ou déplu dans cette situation et pourquoi ?
- Qu'est-ce qui m'a motivé ou au contraire freiné ?
- Qu'est-ce que cela révèle sur ce qui est important pour moi dans mon travail ?

À partir de vos réponses, identifiez 3 à 5 valeurs qui vous serviront de boussole tout au long de votre parcours pour vous aider à choisir un environnement, un secteur ou une mission qui vous corresponde.

2/ Les centres d'intérêt

Définition

Vos centres d'intérêt sont les activités qui vous attirent spontanément dans votre travail : les sujets que vous aimez explorer, les activités que vous appréciez et dans lesquelles vous vous sentez à l'aise, ou encore les rôles et fonctions qui vous motivent au quotidien. Cette notion peut renvoyer à plusieurs choses :

- **Un champ thématique que vous aimez explorer** : sciences de la vie, écologie, littérature, sciences des données, etc. ;
- **Un type d'activités que vous aimez assurer** : transmission de savoir, montage et gestion de projets, expérimentation, etc. ;
- **Les compétences que vous cherchez à développer** : enseignement, animation, communication, encadrement d'équipes, etc. ;
- **L'environnement dans lequel vous souhaitez travailler** : travail en équipe, environnement international, liberté d'organisation et autonomie, cadre structuré, télétravail, etc. ;
- **Les objectifs que vous vous fixez** : utilité sociale, progression de carrière, autonomie, etc. ;

Comment évaluer ses centres d'intérêt ?

Le psychologue américain John Holland (1919–2008) a proposé un modèle théorique appelé « RIASEC »², reposant sur l'idée que l'on peut distinguer 6 grands types psychologiques, que vous pouvez ensuite croiser avec les activités professionnelles auxquelles vous aspirez.

Type	Ce que cela signifie pour vous
Réaliste (R)	Manipulation d'outils, pratique, résultats réels
Investigateur (I)	Analyses, faire de la recherche, résoudre des problèmes
Artiste (A)	Créativité, autonomie, innovation
Social (S)	Aider, accompagner, transmettre, coopérer
Entreprenant (E)	Décider, diriger, mener des projets
Conventionnel (C)	Organisation, structure, rigueur

Important 📌📌📌

Ce modèle n'a pas de valeur prédictive stricte, mais il peut servir de point de départ pour mieux comprendre ce qui vous motive réellement et vous aidera à relier vos intérêts à des environnements professionnels dans lesquels vous pourrez vous épanouir.

² Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.

3/ La personnalité

Définition

La personnalité fait référence aux traits, comportements, préférences et manières d'interagir avec les autres. Elle impacte nécessairement son rapport au travail à deux niveaux au moins :

- Le choix de carrière, par degré d'appétence différent selon le secteur d'activité, le type d'environnement professionnel et le rôle professionnel ;
- La capacité plus ou moins grande à s'adapter avec succès à un rôle professionnel donné, en fonction des ressources psychologiques personnelles.

Comment évaluer sa personnalité dans un contexte professionnel ?

Le modèle Big Five³ ou OCEAN peut vous servir de base de réflexion. Souvent utilisé en psychologie, il permet de décrire les différences entre les traits de personnalité d'une personne à l'autre à l'aide de cinq facteurs distincts.

Traits de personnalité	Ce que cela mesure	Ce que cela signifie pour vous
Ouverture (O)	Curiosité, goût pour la nouveauté, créativité	Goût pour apprendre et tester de nouvelles choses, capacité d'adaptation
Conscience (C)	Organisation, rigueur, sens du détail	Aime planifier, le respect des délais, travailler avec rigueur et précision
Extraversion (E)	Dynamisme, tourné vers les autres, être communicatif	Aime échanger avec des partenaires, capacité de leadership, aisance à l'oral
Agréabilité (A)	Coopération, aisance relationnelle, altruisme	Goût pour le travail en équipe, les collaborations, est à l'écoute des autres
Neuroticisme / névrosisme (tendance à ressentir des émotions négatives) (N)	Gestion des émotions, sensibilité, confiance en soi	Capacité à travailler dans l'urgence, gérer des situations complexes

Astuce

Classez chacun des 5 traits du modèle Big Five du **plus fort (1)** au **moins fort (5)** pour vous aider à identifier les environnements et les rôles dans lesquels vous vous sentiriez le plus à l'aise.



³ McCrae RR, John OP. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. J Pers.

4/ Les compétences

Définition

Vos compétences désignent l'ensemble de vos savoirs, savoir-faire et savoir-être que vous mobilisez dans une situation professionnelle donnée. En anglais, il y a une différence de sens entre les mots « **skill** » et « **competency** » :

- « **Skill** » renvoie à une capacité technique ou personnelle acquise à travers vos études ou expériences, y compris hors cadre professionnel (parler une langue, animer un groupe, etc.) ;
- « **Competency** » renvoie toujours à un cadre professionnel : c'est une combinaison de savoirs, savoir-faire et comportements mobilisés pour atteindre un objectif.

La diversité des compétences

Tout au long de votre parcours, vous développez des compétences de diverses natures :

- **Les compétences techniques** (technical skills ou hard skills) : spécifiques à un champ disciplinaire donné (modélisation, analyses statistiques, microscopie, développement logiciel, etc.) ;
- **Les compétences transversales** (soft skills) : utiles dans tous les contextes de travail et secteurs (capacité à travailler en équipe, prise de parole, capacité à résoudre des problèmes, gérer un projet, maîtriser plusieurs langues, etc.) ;

Attention, à ne pas confondre avec les compétences transférables qui désignent les compétences mobilisables dans différents métiers, mais dans un même secteur d'activité ou une même entreprise.

Comment hiérarchiser ses compétences professionnelles ?

Toutes les compétences que vous avez acquises ne sont pas utiles dans tous les contextes professionnels. Par conséquent, il est utile de classer vos propres compétences pour vous aider à opérer des choix alignés avec vos envies, vos forces et vos objectifs. Vous pouvez les hiérarchiser en 4 catégories inspirées de la méthode Knowdell⁴ :

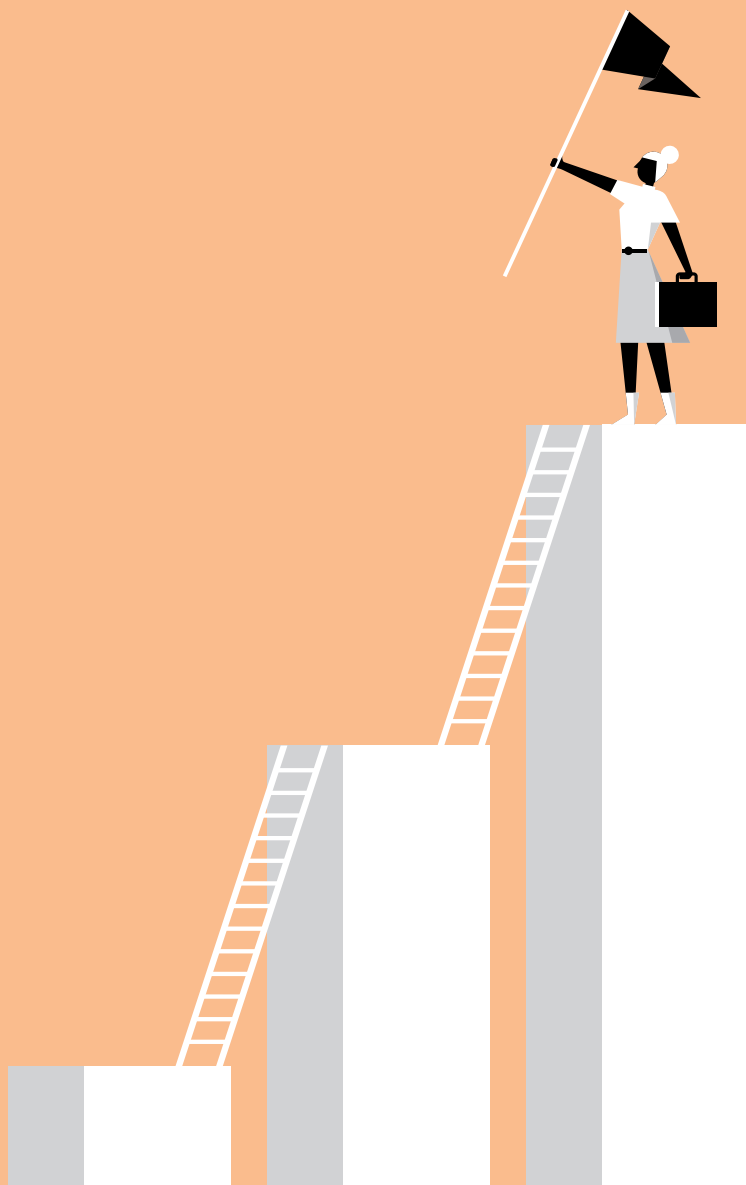
- **Motivated skills** : compétences pour lesquelles vous êtes performant et que vous aimez mobiliser, à mettre en avant dans votre projet professionnel ;
- **Potential development skills** : compétences que vous aimez mobiliser mais que vous devez renforcer et qui doivent être vos priorités de formation ;
- **Burnout skills** : compétences pour lesquelles vous êtes performant mais qui ne vous procurent aucune satisfaction et que vous devez chercher à éviter dans un contexte professionnel ;
- **Not important skills** : compétences que vous possédez mais qui ne vous sont pas utiles dans votre rôle professionnel actuel.

Attention, **gardez-les en tête**, elles pourront vous être utiles pour une évolution professionnelle future !

⁴ Knowdell, R. L. (1996). Building a Career Development Program: Nine Steps for Effective Implementation. Palo Alto, CA: Davies-Black.

Le développement des compétences

Qu'elles soient **académiques**, **transversales** ou **linguistiques**, l'ensemble des compétences que vous développez sont essentielles à votre évolution professionnelle. Cette partie vous aide à mieux identifier, valoriser et enrichir vos compétences tout au long de votre carrière, en vous proposant des ressources concrètes et des pistes d'action.



1/ Les compétences académiques

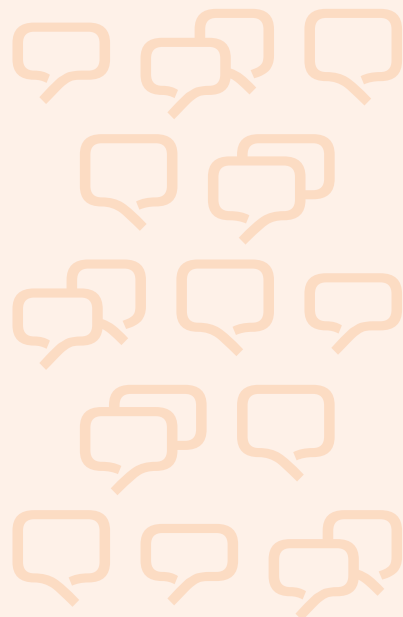
Les compétences académiques sont celles développées au sein d'un laboratoire, d'une université ou d'un établissement de recherche, dans le cadre d'activités d'enseignement, de recherche, d'innovation ou d'encadrement.

Astuce

Pensez à relier chaque compétence que vous possédez à une réalisation concrète de votre parcours !

Quelques exemples de compétences académiques :

- **Conception de projets de recherche** : capacité à identifier une problématique, rédiger un projet, chercher des financements et structurer un calendrier ;
- **Collecte et analyse de données** : capacité à collecter et traiter des données qualitatives et/ou quantitatives ;
- **Rédaction scientifique** : capacité à rédiger articles, chapitres, rapports, posters et documents de vulgarisation scientifique ;
- **Veille et gestion de l'information** : savoir rechercher, trier, synthétiser et mettre à jour des connaissances scientifiques ;
- **Enseignement** : capacité à élaborer des contenus pédagogiques, animer des cours, gérer et encadrer des étudiants et évaluer ;
- **Communication scientifique** : capacité à créer des supports et présenter à l'oral ses recherches pour des publics divers.



2/ Les compétences transversales

Les compétences transversales sont celles qui sont communes à de nombreux métiers ou secteurs et donc mobilisables dans diverses situations professionnelles. Vous développez de nombreuses compétences transversales durant votre doctorat ou votre activité de recherche, parfois sans en avoir conscience.

Quelques exemples de compétences transversales clés issues de votre doctorat :

- **Gestion de projet** : planifier et conduire un projet de recherche sur plusieurs années, coordonner les étapes clés, gérer les imprévus ;
- **Travail en équipe** : collaborer avec des étudiants, doctorants, ingénieurs, techniciens de laboratoires, chercheurs, parfois dans un contexte international, interculturel et pluridisciplinaire ;
- **Adaptabilité** : savoir faire face à l'imprévu et ajuster ses méthodes, s'intégrer dans un nouveau pays ou une nouvelle institution ;
- **Autonomie et proactivité** : identifier ce qui doit être fait en priorité et se former en cas de besoin ;
- **Communication écrite et orale** : présenter ses travaux, enseigner à des étudiants, vulgariser ses résultats de recherche ;
- **Créativité et innovation** : proposer des approches nouvelles et les expérimenter ;
- **Esprit d'analyse / pensée critique** : capacité à traiter, structurer, et interpréter des données complexes, à évaluer la validité d'une hypothèse ou d'un résultat ;
- **Leadership** : coordonner une équipe, animer une réunion de travail ou un atelier ;
- **Résolution de problèmes complexes** : identifier un problème, explorer différentes solutions, tester et corriger.

À noter

Ne négligez pas vos compétences transversales, ce sont celles qui sont très recherchées dans le monde non-académique (entreprises, administrations, organisations internationales...).

3/ Identifier et développer ses compétences

Les compétences, qu'elles soient académiques ou transversales, ne se développent pas uniquement dans le cadre de la recherche. Toute expérience – associative, professionnelle, ou personnelle – peut contribuer à les renforcer.

Pour enrichir vos compétences, renseignez-vous auprès de votre gestionnaire RH, de votre école doctorale, de votre unité de recherche ou de votre centre Euraxess pour connaître les formations ou dispositifs proposés. Vous pouvez également utiliser la plateforme **MyDocPro** conçue pour aider les doctorants et chercheurs à identifier et valoriser leurs compétences.

Accès : www.mydocpro.org

Le Cadre européen des compétences pour les chercheurs – ResearchComp

ResearchComp est un outil développé par la Commission européenne qui permet d'identifier les compétences transversales qu'un chercheur devrait posséder et évaluer votre niveau de maîtrise. Il recense 38 compétences clés regroupées en 7 domaines (capacités cognitives, recherche, gestion de la recherche, gestion des outils de recherche, impact, travail avec les autres, autogestion) pour lesquelles vous pouvez vous positionner.

Accès : https://research-and-innovation.ec.europa.eu/jobs-research/researchcomp-european-competence-framework-researchers_en

4/ Les compétences linguistiques et interculturelles

La maîtrise de la langue du pays d'accueil est un levier important pour s'intégrer socialement, élargir ses possibilités professionnelles et réussir sa transition de carrière.

Accès : <https://www.euraxess.fr/fr/france/information-assistance/culture-fran%C3%A7aise>

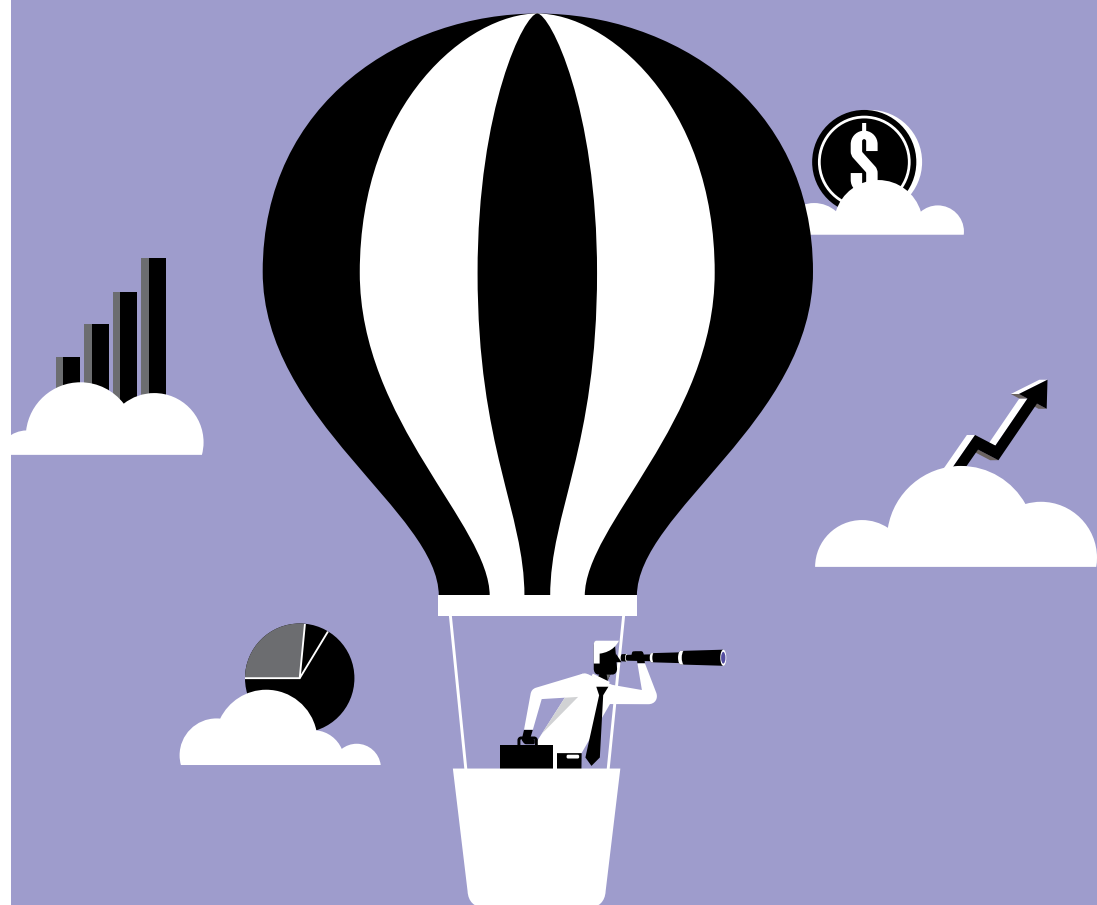
Comment perfectionner ou apprendre le français ?

Plusieurs solutions existent pour apprendre et améliorer son niveau de français. Renseignez-vous auprès de vos établissements et centres Euraxess pour connaître l'offre des services proposés. Voici quelques conseils :

- Intégrer des **cours de français langue étrangère (FLE)** ;
- Participer à des **ateliers de conversation**, des **tandems linguistiques** ou des **cafés des langues** ;
- Utiliser des **ressources en ligne gratuites** ;
- **Lire** la presse en français ;
- **Écouter** la radio et des podcasts en français ;
- **Regarder** des films et séries en français ;
- **Pratiquer** à l'oral dès que cela est possible.

Important : Travailler dans un cadre multi-culturel peut être source de malentendus. Il est important de demander des précisions si nécessaire car les codes culturels peuvent ne pas être les mêmes. En France, par exemple, la distance hiérarchique est relativement élevée comparée à d'autres cultures. La perception de la hiérarchie varie beaucoup d'un secteur à l'autre et en fonction de la taille de la structure mais reste très ancrée dans la culture française (vouvoiement, respect de l'autorité, ...).





L'exploration des opportunités de carrière

Partie 3

Après avoir pris le temps de réfléchir à vos valeurs, vos intérêts, votre personnalité et vos compétences, vous pouvez commencer à explorer vos opportunités de carrière et construire un parcours en accord avec vos **aspirations**, vos **préférences** et vos **atouts**.

1/ Les différentes options professionnelles

Travailler dans l'enseignement supérieur et la recherche publique

Le secteur public de l'enseignement supérieur et de la recherche en France emploie majoritairement des personnels titulaires, recrutés par concours et occupants des postes permanents. Des personnels contractuels peuvent aussi être recrutés pour des besoins ponctuels ou spécifiques sur une période déterminée.

Enseignants-chercheurs

→ **Maîtres de Conférences (MCF)** : premier niveau de poste académique après le doctorat ;

→ **Professeurs des Universités (PR)** : rang supérieur accessible après plusieurs années dans le corps de MCF et l'obtention de l'habilitation à diriger des recherches (HDR).

À noter

Les candidatures passent par des campagnes annuelles sur le **portail Galaxie** : www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/candidats.html Pour plus de détails sur les candidatures à des postes d'enseignants-chercheurs, reportez-vous à la **partie 4** de ce guide.

Chercheurs

Au sein d'organismes de recherche tels que le CNRS, l'Inserm, l'INRAE, l'INRIA, le CNES, le CEA etc., les chercheurs sont répartis entre les corps suivants :

→ **Chargés de recherche** : premier niveau de poste permanent après le doctorat ;

→ **Directeurs de recherche** : chercheur confirmé, coordinateur d'équipes ou de projets.

À noter

Les chercheurs sont recrutés sur concours sur titres et travaux ou concours externes publiés sur les sites des organismes. Les organismes de recherche et établissements peuvent également publier des offres de chercheurs contractuels en fonction des besoins (hors contrat postdoctoral).

Chercheur postdoctoral

Les chercheurs postdoctoraux sont engagés dans le cadre d'un projet de recherche en contrat à durée déterminée après avoir soutenu leur thèse. Le financement de contrat peut être d'origine publique ou privée.

Ces chercheurs sont généralement embauchés pour une durée déterminée sur un poste associé à un contrat de recherche propre à l'unité de recherche ou obtenu à titre personnel via un organisme de financement de la recherche.

Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche (A.T.E.R)

Les A.T.E.R sont des agents contractuels de l'État en contrat à durée déterminée (CDD) à temps plein ou partiel, souvent en complément d'une thèse ou d'un projet post-doctoral. Ils assurent des enseignements et peuvent encadrer des étudiants.

À noter

Les candidatures passent par le **plateforme Altair**, accessible depuis le **portail Galaxie** mais pensez également à consulter les offres d'emploi diffusées sur les sites internet des établissements.

Ingénieurs de recherche

Les établissements d'enseignement supérieur et organismes de recherche recrutent des profils de chercheurs pour des fonctions support à la recherche. Les ingénieurs de recherche sont recrutés soit par la voie du concours, soit par la voie contractuelle.

À noter

Certains projets de recherche permettent de recruter des jeunes chercheurs en tant que chef de projet sur des postes contractuels de coordination (gestion, rédaction, organisation), en appui au porteur de projet.

À noter

Mise en place par la loi de programmation pour la recherche, la chaire de professeur junior (CPJ) constitue une nouvelle voie de recrutement permettant d'accéder à un emploi de titulaire dans le corps des professeurs de universités et assimilés ou de directeurs de recherche. Le recrutement s'effectue sur un projet de recherche et d'enseignement porté par un titulaire de doctorat ou de diplôme équivalent. En savoir plus : www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/cand_CPJ.htm

Travailler dans le secteur privé

Le secteur privé offre de nombreuses opportunités aux chercheurs, en particulier dans les domaines de la recherche appliquée, de l'innovation et du développement technologique tant au niveau expérimental qu'en appui à la recherche.

Les entreprises recrutent des docteurs et chercheurs postdoctoraux pour leurs compétences dites transversales : esprit de synthèse, capacité à gérer des problématiques complexes, à poser des hypothèses et les étudier, trouver une solution face à une difficulté, être autonome, etc.

Astuce

Entraînez-vous à parler en termes de résultats concrets, c'est-à-dire ce que vous avez produit, à quoi cela a servi, et quel a été l'impact. Pour plus de détails sur les candidatures dans le secteur non-académique, reportez-vous à la **partie 4** de ce guide.



Travailler dans le secteur public hors académique

Le secteur public offre de nombreuses opportunités pour les chercheurs et docteurs, notamment au sein :

- Des ministères & agences nationales;
- Des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (ESR) ;
- Des collectivités territoriales : régions, départements, communes/métropoles.

Ces structures recrutent des profils de jeunes chercheurs pour produire des analyses, piloter des projets, ou appuyer les politiques publiques dans des domaines variés.

À savoir

Les organisations et agences internationales (UNESCO, ONU, OMS, OTAN, OCDE, Union européenne, etc.) peuvent également recruter des profils de docteurs. Les procédures de candidatures peuvent être différentes avec des concours d'accès spécifiques (ex. CV au format Europass pour l'Union européenne). **Consultez directement les sites officiels des organismes internationaux qui vous intéressent pour plus d'information et accéder aux offres disponibles.**

L'entrepreneuriat

En France, plusieurs dispositifs soutiennent les chercheurs et doctorants qui souhaitent entreprendre :

- **Les Pôles universitaires d'innovation (PUI)** existent dans certaines universités et ont pour objectif de renforcer la valorisation de la recherche, soutenir le transfert de technologies et favoriser la création de start-ups deeptech issues des laboratoires publics ;
- **PEPITE France** est un réseau national qui accompagne les étudiants et jeunes diplômés, y compris les jeunes chercheurs, dans la création d'entreprise via des formations et un accompagnement personnalisé.

Accès : www.pepите-france.fr

- **Les SATT (Sociétés d'Accélération du Transfert de Technologies)** accompagnent les chercheurs dans le transfert de technologies, la valorisation de résultats de recherche et la création de start-up issues des laboratoires.

Accès : www.satt.fr

Astuce

Renseignez-vous auprès du pôle innovation ou du service de valorisation de votre établissement.

2/ Ressources et accompagnements pour votre recherche d'emploi

Soutien à la recherche d'emploi et accompagnement

Plusieurs structures et dispositifs existent pour accompagner les docteurs dans leur insertion professionnelle et leur développement de carrière. Voici quelques ressources clés :

Attention, **ces ressources peuvent être payantes**. Renseignez-vous après de vos centres Euraxess si nécessaire.

Association Bernard Gregory (ABG)

L'ABG accompagne les doctorants et docteurs dans leur réflexion sur leur projet professionnel via la diffusion d'offres d'emploi, la mise à disposition d'une CVthèque visible par les recruteurs, des conseils personnalisés et des ressources sur les carrières après le doctorat.

Accès : abg.asso.fr

Adoc Talent Management

Cabinet de recrutement spécialisé dans la formation et l'accompagnement des titulaires d'un doctorat. Implanté dans plusieurs pays, ATM répertorie des offres d'emploi accessibles aux docteurs en France, au Canada et dans les pays du Benelux (Belgique, Luxembourg, Pays-Bas).

Accès : adoc-tm.com

Science Me Up

Cabinet de recrutement scientifique spécialisé dans les profils cadres, docteurs, ingénieurs R&D et postes de direction.

Accès : sciencemeup.com



Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC)

L'APEC accompagne gratuitement les jeunes diplômés et les cadres (bac + 5 et plus) dans la construction et l'évolution de leurs projets professionnels. Vous pouvez accéder à des milliers d'offres d'emploi ciblées cadres, accessibles aux docteurs en recherche d'emploi hors académique, des ateliers et conseils personnalisés ainsi qu'à un accompagnement individuel.

Accès : apec.fr

PHDOOC

PHDOOC est une association qui propose le MOOC « Doctorat et Poursuite de Carrière », un parcours en ligne gratuit et collaboratif, disponible en français et en anglais. Ce parcours est conçu pour aider les doctorants et docteurs à réfléchir à leur avenir professionnel, identifier leurs compétences et découvrir les différents débouchés.

Accès : phdooc.moocit.fr

À noter 📌📌📌

Pensez également à vous renseigner auprès de vos structures de rattachement et/ou centres de services

Euraxess qui peuvent disposer de services carrières offrant un accompagnement aux chercheurs internationaux dans leur poursuite de carrière !



🔗🔗🔗 Plateformes utiles pour votre recherche d'emploi

Attention, **cette sélection n'est pas exhaustive**. N'hésitez pas à explorer directement les pages recrutement des établissements, entreprises ou organisations qui vous intéressent.

Portails pour postes académiques et recherche publique

Portail Galaxie : plateforme nationale pour les postes d'enseignants-chercheurs

Accès : galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr

Euraxess jobs : portail répertoriant des milliers d'offres d'emploi et bourses à destination de chercheurs en Europe et à l'international

Accès : euraxess.ec.europa.eu/jobs

Academic Positions : plateforme dédiée aux carrières académiques à l'international

Accès : academicpositions.com

University Positions : portail européen spécialisé dans les offres académiques

Accès : universitypositions.eu

Find A Postdoc : offres de post-docs, principalement en Europe et Royaume-Uni

Accès : findapostdoc.com

Autres plateformes utiles

Choisir le service public : portail des concours et offres dans les 3 fonctions publiques françaises⁵

Accès : choisirleservicepublic.gouv.fr

Emploi Territorial : recrutement dans les collectivités locales (mairies, départements, régions...)

Accès : emploi-territorial.fr

Attention, pensez à vérifier que vos navigateurs proposent la traduction automatique car **il s'agit de sites web français**.

Science Careers : site d'emploi dédié aux profils scientifiques regroupant des offres dans le secteur académique et au-delà (industries, ONG et organisations internationales)

Accès : jobs.sciencecareers.org

EuroJobsites : site spécialisé dans les carrières scientifiques, affaires européennes, et relations internationales

Accès : eurojobsites.com

À noter 📌📌📌

Les candidatures dans certaines organisations, principalement internationales passent souvent par des portails spécifiques. Consultez la page **carrière** de celles qui vous intéressent pour plus d'informations.

⁵ La fonction publique d'État (FPE), la fonction publique hospitalière (FPH) et la fonction publique territoriale (FPT).

3/ Programmes de financement et mobilité

En tant que chercheur international en France, vous avez accès à de nombreuses opportunités de financement et de mobilité, tout au long de votre contrat de recherche (doctorants et chercheurs postdoctoraux).

Comment financer ses recherches ?

Les établissements/structures publics et privés proposent des contrats de financement pour des jeunes chercheurs (doctorants et post-doctorants), pour des postes de chercheurs contractuels et ingénieurs de recherche. Ces postes sont souvent financés par :

- **Agences nationales et organismes de recherche** : Agence nationale de la Recherche (ANR), Agence de la transition écologique (ADEME), Inserm, CNRS, etc. ;
- **Fondations ou instituts thématiques** : Institut Curie, Institut Pasteur, etc. ;
- **Projets européens** : Programme Horizon Europe dont : European Research Council (ERC), et Marie Skłodowska-Curie, Interreg ;
- **Société privées** : entreprises (sociétés pharmaceutiques, biotechnologies etc.), via des partenariats ou conventions CIFRE.

Les doctorants et post-doctorants peuvent également être financés par des bourses individuelles. Exemples :

- **Bourses de gouvernements et d'ambassades** ;
- **Bourses de fondations** (Fondation L'Oréal, Fondation de France, etc.) ;
- **Bourses France Excellence Eiffel**

Comment financer sa mobilité ?

La plupart des établissements disposent généralement d'un service des Relations Internationales, chargé d'accompagner les chercheurs et de diffuser les dispositifs de soutien à la mobilité.

vous pouvez financer votre mobilité grâce à :

- **Des programmes européens et internationaux** : Erasmus+, Young Researchers Grant (Utrecht Network), MAUI (USA), AEN (Australie), REARI-RJ (Brésil) ... ;
- **Des accords de coopération entre établissements** : pour partir en stage ou en séjour de recherche, notamment dans le cadre de réseaux européens ;
- **Des programmes de bourse** : Campus France recense les programmes de bourses pour venir en France ou partir à l'international.

Où chercher ?

Les offres de financement ou de bourses sont publiées sur :

- Les sites web des unités de recherche et laboratoires,
- Les sites institutionnels des universités ou organismes de recherche,
- Euraxess Jobs : euraxess.ec.europa.eu/jobs/search
- Campus Bourses : campusbourses.campusfrance.org
- Fund it ! (SHS) : fundit.fr/fr

Astuce

Rapprochez-vous du service **Relations Internationales** de votre établissement pour connaître les accords en place et les réseaux internationaux dont votre structure de rattachement fait partie.

4/ L'importance du réseau professionnel

Pourquoi est-ce important ?

Le réseautage ou networking est une compétence essentielle dans le monde professionnel actuel. Il ouvre la voie à de nombreuses opportunités en permettant de diversifier ses contacts, d'élargir ses horizons et de partager ses ambitions dans un environnement collaboratif et enrichissant. Développer votre réseau professionnel vous permettra :

- **D'accéder à des opportunités** : de nombreuses offres (emplois, stages, financements, collaborations) circulent via le « bouche-à-oreille ». Grâce à votre réseau, vous pourrez obtenir une information plus facilement, voire être directement recommandé ;
- **De gagner en visibilité** : partager ses travaux, ses idées ou son expérience au sein d'un réseau professionnel permet d'être reconnu, sollicité, parfois même identifié comme expert dans son domaine.
- **De mieux comprendre les environnements professionnels** : discuter avec d'autres chercheurs ou des professionnels permet de mieux appréhender un environnement, de connaître les codes et attentes de différents secteurs.
- **D'être soutenu** : le réseau est aussi une excellente ressource pour le soutien, les échanges, les retours d'expériences et parfois les conseils d'autres chercheurs ou professionnels.



Elevator Pitch

La technique du « elevator pitch » est une façon concise (environ 30 secondes) de vous présenter, de faire passer votre message et d'établir un lien avec quelqu'un. Vous pouvez également adapter cette technique lorsque vous contactez des personnes par écrit (ex. notes LinkedIn, mails, etc.).

Astuce

Pour être reconnu dans son domaine d'expertise, acceptez des recensions d'articles pour des revues spécialisées.

Important : N'hésitez pas à rejoindre les réseaux Alumni de vos institutions qui sont des réseaux sociaux professionnels forts, permettant de développer l'entraide professionnelle entre les étudiants et diplômés.

Voici 4 manières de développer son réseau professionnel :

1

Lors d'événements professionnels : discutez pendant les temps libres, posez des questions et **proposez aux personnes rencontrées de garder contact** ;

2

En utilisant les réseaux sociaux : utilisez l'outil « ajouter une note » lorsque vous **vous connectez avec quelqu'un** sur LinkedIn ou autre et personnalisez vos invitations ;

3

En rejoignant des programmes de mentorat, de formation ou de professionnalisation : **vous pourrez échanger avec des profils expérimentés** et construire des liens ;

4

En rejoignant des associations de chercheurs et/ou des réseaux d'Alumni : **vous pourrez partager des expériences**, rester informé et élargir votre cercle.



Voici 5 conseils pour préparer un bon « elevator pitch » :

1

Soyez concis et **allez à l'essentiel**, vous n'avez que quelques secondes ;

2

Adaptez votre discours à la personne en face de vous car votre stratégie ne sera pas la même selon la personne à qui vous parlez ;

3

Entraînez-vous : seul ou avec des proches, **pratiquez** !

4

Définissez clairement votre demande : **montrez ce que vous cherchez** ou attendez de l'échange à votre interlocuteur ;

5

Assurez un suivi : que ce soit par mail ou sur LinkedIn, rappelez le contexte, **remerciez**, et relancez la conversation.



La candidature académique et non-académique

Partie 4

Adapter sa candidature selon le poste visé est essentiel pour maximiser ses chances de succès. Cette partie vous aide à comprendre les spécificités des différents secteurs pour mieux préparer vos candidatures.



1/ Analyser une offre de poste

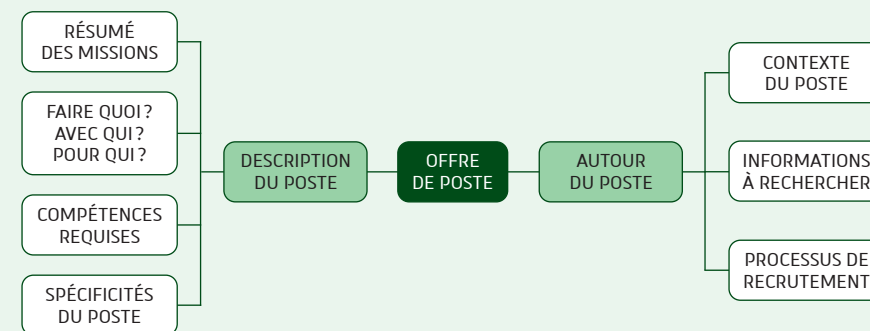
Pourquoi analyser une fiche de poste ?

Avant toute candidature, qu'elle soit académique ou non-académique, l'analyse de l'offre est une étape essentielle. Elle vous permet de :

- Vérifier si le poste correspond à vos valeurs, intérêts, personnalités et compétences (cf. modèle VIPS – cf Partie 1) ;
- Comprendre ce que recherche le recruteur ;
- Adapter votre CV, lettre de motivation et entretien aux attentes du recruteur.

Comment analyser une fiche de poste ?

Le schéma ci-dessous présente les éléments clés à identifier dans une fiche de poste, regroupés en deux grandes catégories :



Comment utiliser ce schéma ?

Vous pouvez annoter chaque offre avec ces rubriques avant de postuler : cela vous aidera à construire une candidature ciblée et pertinente.

Description du poste

Cette partie est généralement la plus détaillée dans l'annonce. Elle vous permet de comprendre :

- Le résumé des missions : les tâches et activités, les résultats attendus, la nature du travail (seul ou en équipe), etc. ;
- Les compétences métiers attendues : techniques, linguistiques, transversales ;
- Les spécificités : contraintes particulières (mobilité, horaires, type de contrat, statut, etc.).

À noter 📌📌📌

Il n'est pas nécessaire de « cocher toutes les cases ». Il est rare qu'un candidat corresponde parfaitement à l'intégralité du profil recherché. Mettez plutôt en avant votre capacité à apprendre et votre motivation pour le poste demandé.

Autour du poste

Ces éléments vous permettent de comprendre :

- Le contexte du poste : la structure qui recrute, sa taille, les projets en cours, l'ouverture du poste (création, remplacement, financements spécifiques), les valeurs de la structure, etc.
- Le processus de recrutement : date limite de candidature, étapes, documents attendus.

À noter 📌📌📌

Ces éléments ne sont pas forcément explicites mais néanmoins importants. N'hésitez pas à aller rechercher les informations complémentaires : sur LinkedIn, sur le site web de l'organisation ou en contactant directement le recruteur ! Un candidat qui s'est renseigné montre au recruteur une réelle motivation pour le poste et une capacité à se projeter dans un nouvel environnement.

2/ La candidature académique

➤ ➤ ➤ Devenir enseignant-chercheur

Pour postuler à un poste d'enseignant-chercheur, vous devez d'abord obtenir la qualification du Conseil National des Universités (CNU) dans la ou les disciplines de votre choix.

La qualification

Pour demander votre qualification, vous devez réaliser deux étapes :

- 1. Inscription via la plateforme ODYSSEE, généralement entre octobre et décembre.
- 2. Dépôt du dossier de candidature, entre décembre et janvier.

Attention il s'agit bien de **deux étapes distinctes**. Les dates officielles sont communiquées sur Galaxie, Odyssee et le site du CNU.

   **Contenu du dossier :**

Doctorat délivré par un établissement français	Diplôme équivalent étranger
1 – Preuve du doctorat	1 – Preuve du diplôme équivalent au doctorat
2 – Copie du rapport de soutenance	2 – Copie du rapport de soutenance (ou équivalent)
3 – Curriculum vitae détaillé (enseignement, recherche, administration et autres responsabilités collectives)	3 – Curriculum vitae détaillé (enseignement, recherche, administration et autres responsabilités collectives)
4 – Jusqu'à 3 exemplaires des travaux, ouvrages et articles scientifiques	4 – Jusqu'à 3 exemplaires des travaux, ouvrages et articles scientifiques
Attention : → Tous les documents rédigés en langues étrangères doivent être traduits. Le candidat doit attester sur l'honneur de la conformité de la traduction en langue française ; → Si la section le demande , vous devez accompagner vos travaux d'un résumé en français.	

Important

Vous **devez** également joindre des documents complémentaires. Consultez la page de votre section CNU pour connaître ses exigences spécifiques, ses recommandations et les éventuels modèles à utiliser.



Accès : <https://conseil-national-des-universites.fr/cnu/>

Attention, **soyez très attentifs** aux documents demandés et à la traduction. Le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Espace jugera de la recevabilité de votre dossier sur **sa conformité administrative**.

Zoom sur les attendus du dossier

Votre dossier doit être structuré comme un **rapport d'activités**, incluant : votre parcours académique, une liste de vos publications, vos activités de recherche (travaux de recherche, publications d'articles, appels à projets, obtention de financements...), d'enseignement (nombre d'heures, niveaux, méthodes utilisées...), et vos engagements administratifs ou collectifs (représentation, organisation d'évènements...).

Le recrutement après la qualification

Une fois la qualification obtenue, vous pouvez postuler aux offres de postes ouverts, **quelle que soit la section concernée**.

   Liste des **documents obligatoires** pour votre dossier de recrutement :

Candidature MCF : qualification avec un diplôme français	Candidature MCF : qualification avec un diplôme étranger
1 – Une pièce d'identité avec photographie	1 – Une pièce d'identité avec photographie
2 – Justificatif du doctorat	2 – Justificatif d'un diplôme équivalent
3 – Copie du rapport de soutenance	3 – Copie du rapport de soutenance (ou équivalent)
4 – Une présentation analytique des travaux, en lien avec le profil du poste visé	4 – Une présentation analytique des travaux en lien avec le profil du poste visé
5 – Un exemplaire de chacun des travaux mentionnés dans la présentation analytique et que le candidat a l'intention de présenter à l'audition, sans excéder six documents	5 – Un exemplaire de chacun des travaux mentionnés dans la présentation analytique et que le candidat a l'intention de présenter à l'audition, sans excéder six documents
La présentation analytique peut être accompagnée d'une traduction française et chacun des travaux peut être accompagné d'un résumé en français s'il est rédigé en langue étrangère.	

Après vérification des pièces par l'établissement, votre dossier est étudié par un comité de sélection (COS), qui peut vous convoquer pour une audition.



À savoir – Dispense de qualification : cas particuliers

Vous n'avez pas besoin de demander la qualification si vous remplissez l'une des conditions suivantes :

- Vous êtes **enseignant-chercheur dans un établissement d'enseignement supérieur à l'étranger (y compris si vous êtes de nationalité française) ;**
- Votre poste actuel est équivalent à celui de **maître de conférences ou professeur des universités**.

Dans ce cas, vous devez le signaler lors de votre candidature sur la plateforme Odyssee, en sélectionnant le type de recrutement « recrutement étranger ».

Référence : articles 22 et 43 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984.

Devenir ingénieur de recherche

Les ingénieurs de recherche sont recrutés soit par concours externes et internes (par liste d'aptitude ou détachement pour les fonctionnaires), soit en tant que contractuels.

L'accès s'organise par emplois-type répartis en 8 branches d'activité professionnelle (BAP) :

- **BAP A** : Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement ;
- **BAP B** : Sciences chimiques et Sciences des matériaux ;
- **BAP C** : Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique ;
- **BAP D** : Sciences Humaines et Sociales ;
- **BAP E** : Informatique, Statistiques et Calcul scientifique ;
- **BAP F** : Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs ;
- **BAP G** : Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention ;
- **BAP J** : Gestion et Pilotage

Les candidats aux concours de recrutements de ces catégories A retrouveront toutes les informations concernant le dépôt des candidatures et la liste des emplois proposés :

Accès : enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/recrutements/itrf/categorie-A

Les candidats contractuels sont recrutés directement par les établissements d'enseignement supérieur ou organismes de recherche, sur des postes temporaires ou de projet (CDD, parfois CDI).

Attention, **les candidatures à des postes d'ingénieurs de recherche, bien qu'inscrites dans le secteur public académique, se rapprochent davantage des candidatures non académiques** : elles valorisent davantage les compétences techniques, les réalisations concrètes et les résultats opérationnels. Pour optimiser votre candidature, voir la partie suivante sur la candidature en dehors du secteur académique.



Devenir chercheur dans un organisme national de recherche (ONR)

Les ONR proposent soit des postes de chargé de recherche et de directeur de recherche rattachés à la fonction publique, soit des postes en CDD et/ou CDI.

Chaque organisme a son propre calendrier de campagne et ses propres modalités de recrutement. N'hésitez pas à aller sur les différents sites web des ONR vous renseigner.



Astuce

Certains organismes tels que le CNRS, l'INSERM ou l'INRAE proposent des « guide du candidat » actualisés chaque année et disponibles sur leur site internet. Vous y retrouverez tous les conseils et explications pour préparer au mieux votre candidature !



3/ La candidature non-académique

Adapter votre candidature au secteur non-académique est essentiel. Le but est de transformer votre expertise scientifique en une valeur ajoutée concrète pour l'entreprise. Voici quelques étapes clés pour préparer votre candidature non-académique :

Étape 1 — Adapter votre CV

Pour candidater dans le secteur non-académique (hors enseignement et recherche), **vous devez adapter votre CV**. Alors qu'un CV académique ressemble davantage à un dossier de carrière destiné à des pairs scientifiques, le CV non-académique est un outil de *branding* personnel destiné à convaincre un recruteur non-spécialiste en quelques secondes !

	CV académique	CV non-académique
Longueur	Variable	1 à 2 pages maximum
Objectif	Montrez la qualité de votre parcours scientifique	Montrez la valeur ajoutée et les résultats concrets de vos recherches
Structure générale	Chronologique, très détaillée	Synthétique, ciblée et anti-chronologique (du plus récent au plus ancien)
Compétences	Généralement implicite à travers le détail de vos expériences académiques	Section visible dès le haut du CV pour attirer l'attention des recruteurs
Thèse & publications	Liste complète de toutes vos publications (articles, chapitres, ouvrages...)	Mentionnez le titre de votre thèse et listez uniquement vos publications pertinentes pour le poste auquel vous candidatez mais sans résumés détaillés
Expériences	Présentez toutes vos expériences académiques (enseignement, recherche, mentorat...)	Présentez vos expériences en lien avec le poste visé, utilisez des verbes d'action forts (conçu, développé, analysé, etc.) pour décrire vos missions en lien avec les besoins de l'industrie
Formation	Mentionnez l'ensemble de vos formations de manière détaillée	Mentionnez vos diplômes obtenus et les compétences clés acquises. N'oubliez pas les formations complémentaires suivies (gestion de projet, entrepreneuriat...)

Exemple

Votre sujet est l'étude des propriétés des nanomatériaux à base de X pour des applications en énergie photovoltaïque. Dans un CV non-académique, vous mettez plutôt en avant que vous avez travaillé sur le développement d'un nanomatériau X ayant permis d'augmenter le rendement de Y %, tout en réduisant les coûts de fabrication de Z %.

Étape 2 — Transposer vos compétences

« Un docteur, formé par la pratique de la recherche scientifique, est un professionnel doté de toutes les compétences et qualités humaines nécessaires pour satisfaire les attentes des entreprises. » source : www.mydocpro.org

Gestion de projet, communication scientifique (vulgarisation), pensée critique et adaptabilité sont autant de points forts que possèdent les chercheurs. Toutefois, vous devez utiliser un langage compréhensible par les recruteurs en entreprise.

Astuce

Pour vous aider à transposer vos compétences techniques ainsi que vos compétences transversales, vous pouvez utiliser les outils proposés dans la **partie 2** de ce guide : « Identifier et développer ses compétences ».

Voici un exemple de grille d'analyse que vous pouvez reprendre pour transposer vos compétences académiques en compétences industrielles :

	Formulation académique	Formulation non-académique
Compétences Techniques	Expertise en microscopie électronique à transmission (MET) et diffraction des rayons X (DRX) pour l'étude structurale de nouveaux matériaux	Expertise en contrôle qualité et R&D Matériaux : utilisation avancée de techniques de caractérisation (MET, DRX) pour valider les propriétés des produits, résoudre les défaillances et accélérer l'innovation produit.
Compétences Transversales	Gestion autonome d'un projet de recherche doctoral de 3 ans, incluant la conception, l'exécution et l'analyse.	Proactivité & Gestion de projet autonome : forte capacité à prendre des initiatives, à définir et piloter des projets de A à Z, en respectant des échéances serrées et des objectifs précis, sans supervision constante.

Étape 3 — Comprendre les attentes du secteur privé

Pour comprendre les attentes du recruteur, vous devez lire attentivement une offre de poste pour :

- **Identifier les compétences** clés (techniques et transversales) ;
- **Repérer les indices** sur la culture d'entreprise (ton, mots-clés à réutiliser) ;
- **Adapter votre candidature** en fonction des attentes.

À savoir

Certaines descriptions de poste reflètent de manière implicite la culture de l'entreprise. Ajustez le ton de votre lettre de motivation ! Si l'entreprise utilise un langage très axé vers l'innovation, mettez l'accent sur votre créativité et votre capacité à penser de manière originale. Au contraire, si la rigueur est primordiale, il est important de mettre en avant votre méthodologie et votre attention aux détails.



Étape 4 — Préparer des candidatures spontanées

La candidature spontanée est une approche proactive où vous vous adressez à une entreprise qui ne propose pas forcément de poste ouvert correspondant à votre profil, mais que vous visez spécifiquement.

Pour qu'elle soit efficace, cette approche nécessite une recherche approfondie :

- **Cibler des entreprises** en lien avec vos intérêts et compétences ;
- **Mettre en avant** votre valeur ajoutée pour l'entreprise ;
- **Montrer que votre profil répond à un besoin** non encore exprimé

Astuce

Demandez-vous comment vos compétences spécifiques, issues de votre recherche académique, pourraient contribuer concrètement à leurs défis ou projets actuels, et pourquoi vous pensez que votre profil pourrait s'intégrer dans leur vision à long terme.



Étape 5 — La lettre de motivation

Tout comme pour la candidature académique, votre lettre de motivation doit démontrer vos compétences en lien avec le poste visé et montrer votre motivation à rejoindre l'entreprise. Posez-vous ces deux questions essentielles :

- **« Pourquoi moi ? »** (pour parler de vos compétences et de votre valeur ajoutée) : c'est le point central de votre lettre. Reprenez 2-3 exigences clés de l'annonce et illustrez, à l'aide d'exemples concrets (souvent issus de votre recherche), comment vos compétences, (y compris les soft skills) les remplissent.

Important

N'oubliez pas de transformer vos compétences de chercheur en compétences industrielles !



- **« Pourquoi vous ? »** (pour démontrer votre motivation) : expliquez pourquoi cette entreprise en particulier vous attire et démontrez que vous avez effectué des recherches supplémentaires sur les produits, les valeurs et les actualités de l'entreprise.

Étape 6 — Préparer l'entretien d'embauche

Si vous êtes sélectionné pour un entretien d'embauche, ces étapes sont essentielles pour vous préparer au mieux :

- **Renseignez-vous sur l'entreprise et son secteur** : avant votre entretien, il est important de se renseigner sur l'entreprise, ses produits, ses concurrents et les actualités du secteur ;
- **Préparez des exemples** : pour chaque compétence requise, ayez une idée précise d'une situation que vous pouvez illustrer ;

Astuce

Utilisez la méthode STAR (Situation, Tâche, Action, Résultat) pour illustrer aux recruteurs que vous possédez les compétences demandées.



- **Répétez avec des proches**, des amis, des collègues ou de la famille ;
- **Anticipez les questions types** : « pourquoi quitter le monde académique ? », « que savez-vous de notre entreprise ? », « où vous voyez-vous dans 5 ans ? » ;
- **Posez des questions en fin d'entretien** : exprimez votre intérêt en posant des questions sur le poste, l'équipe et la culture d'entreprise.



Annexes

Exemples de plan de dossier/candidature pour un poste d'enseignant-chercheur

Exemple 1

- Identité
- Parcours universitaire
- Expériences professionnelles
- Activités pédagogiques et projet d'intégration au sein du département
- Activités de recherche et projet d'intégration au sein du laboratoire
- Responsabilités collectives et administratives
- Complément d'informations

Exemple 3

- CV
 - Identité
 - Recherche
 - Enseignement et formation par la recherche
 - Activités administratives et collectives
 - Références
- Rapport d'activités de recherche
- Projet de recherche
- Rapport d'activités d'enseignement et de formation par la recherche
- Projet d'enseignement
- Références bibliographiques

Exemple 2

- Identité
- Résumé des intérêts de recherche
- Formation
- Activités professionnelles
- Activités de recherche
- Activités administratives et responsabilités collectives
- Compétences techniques

Exemple 4

- Introduction
- CV synthétique
- Liste des productions classées par type (cf. les classifications du CNRS) et rangées dans l'ordre chronologique, numérotées, avec des liens (+ un signe devant celles qui seront transmises au jury en cas d'audition, par exemple un astérisque)
- Formation universitaire
- Recherche antérieure
- Vie scientifique / vie collective
- Expérience d'enseignement
- Adéquation au profil

Pour retrouver les conseils d'une maîtresse de conférence concernant son recrutement : <https://academia.hypotheses.org/34911>

Pour retrouver des recommandations d'un professeur d'université sur l'entretien devant le jury du COS :

<https://www.campusmatin.com/metiers-carrieres/concours-recrutement/pratiques/5-conseils-pour-reussir-le-jury-de-recrutement-d-enseignant-chercheur.html>



Exemples de CV non-académique



NOM
PRÉNOM

TITRE DU POSTE VISÉ

- ✉ adresse mail
- ☎ numéro de téléphone
- 🌐 liens (LinkedIn, site web ...)
- 📍 adresse postale

A PROPOS

Écrivez un court paragraphe (4-5 lignes) pour présenter votre expérience et vos compétences en lien avec le poste visé.

FORMATION

TITRE DE LA FORMATION

Lieu
Date

TITRE DE LA FORMATION

Lieu
Date

TITRE DE LA FORMATION

Lieu
Dates

EXPÉRIENCE

FONCTION

Organisme, Ville | Dates
Listez rapidement les tâches effectuées

FONCTION

Organisme, Ville | Dates
Listez rapidement les tâches effectuées

FONCTION

Organisme, Ville | Dates
Listez rapidement les tâches effectuées



COMPÉTENCES

COMPÉTENCES TECHNIQUES

Listez ici vos compétences techniques en lien avec le poste visé sans entrer dans le détail (logiciels, langage de programmation, conception d'outils de communication, gestion de projets ...)

COMPÉTENCES TRANSVERSALES

Listez ici vos compétences transversales en lien avec le poste visé (adaptabilité, rigueur, esprit d'équipe, leadership ...)

LANGUES PARLÉES

Listez les langues que vous parlez et votre niveau (si vous avez passé des tests de langue, précisez votre résultat).

CENTRES D'INTÉRÊT

Listez quelques-uns de vos centres d'intérêt qui peuvent montrer aux recruteurs et recruteuses vos qualités, vos compétences, et leur permettre de mieux vous connaître en dehors du milieu professionnel

Grilles salariales

Secteur privé

L'APEC propose plusieurs outils et ressources pratiques dont un simulateur de salaire. Afin d'y avoir accès, vous devez créer votre compte candidat.
<https://www.apec.fr/tous-nos-outils.html>

Secteur public

Si vous êtes agent public titulaire, vous percevez un traitement indiciaire (appelé également traitement de base) calculé en fonction d'un indice majoré. Votre traitement indiciaire dépend de votre grade et de l'échelon que vous détenez dans ce grade. Des primes peuvent s'ajouter à ce traitement.

À titre indicatif, vous pouvez retrouver les grilles indiciaires dans l'onglet rémunération sur le site :
<https://www.emploi-collectivites.fr>

Vous pouvez également consulter cette publication du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Espace :
https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/T512/les_salaires_des_personnels_des_epscp_et_des_epst/

Si vous êtes agent public contractuel, votre rémunération est fixée selon certains critères (nature de la fonction exercée, qualification requise, qualification et expérience détenue par le contractuel). La rémunération du contractuel n'est pas forcément identique aux grilles indiciaires des fonctionnaires et peut évoluer différemment.

Carnet d'adresses utiles

Voici quelques centres proposant des dispositifs identifiés d'accompagnement à la carrière. Rapprochez-vous de votre établissement pour savoir quel centre est votre interlocuteur privilégié.

Association Bernard Gregory

239, rue Saint-Martin,
75003 Paris
Contact : abg@abg.asso.fr
<http://www.abg.asso.fr>

Institut Pasteur

25-28 rue du Dr Roux
75015 Paris
<https://www.pasteur.fr/fr>

Centre de services Euraxess - Université de Strasbourg

11 Presqu'île Malraux
67100 Strasbourg
Contact : euraxess@unistra.fr
<https://accueil-international.unistra.fr/>

Centre de Mobilité Internationale de Rennes

1 place Paul Ricoeur
35000 Rennes
Contact : cmi-euraxess@univ-rennes.fr
<https://cmi.univ-rennes.fr/>

Centre de Mobilité Internationale de Brest

225 Cours Aimé Césaire
29200 Brest
<https://www.cmibrest.fr/>

Retrouvez votre **centre Euraxess** le plus proche si vous avez besoin d'une assistance personnalisée
 Liste des centres Euraxess France :
<https://www.euraxess.fr/fr/france/france-network>



Interviews & témoignages de chercheurs internationaux

Retrouvez des interviews et témoignages
de chercheurs présentant des métiers
et parcours différents

Euraxess Smart Talks est une série de podcasts sur les carrières dans la recherche, l'innovation et l'entrepreneuriat pour les chercheurs internationaux
<https://phdcareerstories.com/>
<https://www.abg.asso.fr/fr/vue/career-paths-and-professions>

Apple Podcast
<https://podcasts.apple.com/us/podcast/euraxess-smart-talks/id1789332012>

Spotify
<https://open.spotify.com/show/0FsFvR8A2y8zf4h0cv35zJ>

Deezer
<https://www.deezer.com/fr/show/3831137>

Youtube
<https://www.youtube.com/playlist?list=PL2ZiZAXfOF8BSxU4VbNNImJmWadvwk3MS>

France Alumni est une plateforme développée par Campus France, à l'initiative du ministère des Affaires étrangères et du Développement International qui permet aux étudiants et chercheurs internationaux de rester en réseau et de valoriser leur séjour en France dans un cadre professionnel.
<https://www.francealumni.fr/fr/>

Crédits

Conception : Cassandre Devos, Agathe Kervella, Philippe Ducamp, Lisa Osorio Pulido, Daria Duhil de Bénazé

Rédaction : Cassandre Devos, Muriel Muzet, Philippe Ducamp, Lisa Osorio Pulido, Daria Duhil de Bénazé

Relecture : Agathe Kervella, Carle Bonafous-Murat, Florian Fritsch, Joëlle Lacava, Sandrine Schott-Carrière, Sophie Joux, Claire Harai

Traduction : Traducteo

Design graphique : Valentin Gall

Illustration : Sorbetto, iStock

Impression : Imprimerie DMG, Unistra



This guide is part of a project that has received funding from the European Union's Horizon Europe research and innovation programme under grant agreement 101103476.

Université de Strasbourg

