

Guide du Doctorant

Partie III - Après

version β 1.0.0

Guilde Des Doctorants

October 22, 2003



Contents

1	Introduction	6
2	Vous et votre avenir	8
2.1	Une histoire en mouvement	8
2.1.1	L'évolution de l'emploi des docteurs	8
2.1.2	Le marché de l'emploi doctoral : analyse quantitative	9
2.1.3	Perspectives d'avenir	10
2.2	Anticipation et lucidité	10
2.2.1	Recherche emploi désespérément	10
2.2.2	La voie de la sérénité	12
2.2.3	De l'intuition à la démarche	13
2.3	Votre insertion professionnelle pas à pas	14
2.3.1	Connaissance de l'entreprise et des institutions	14
2.3.2	Le profil/bilan de compétence	15
2.3.3	Techniques de recherche d'emploi et de prise de contact	15
2.3.4	Préparation des concours de recrutement	16
3	Le profil de compétences	16
4	Petit guide underground du candidat CR2 au CNRS	17
4.1	Concours CNRS versus MdC	17
4.2	Le dossier	19
4.3	L'audition	21
5	Candidater Maître de Conference	23
5.1	Introduction	23
5.2	Ce qu'il faut savoir	24
5.2.1	L'avant concours	24
5.2.2	Les prises de contact	24
5.2.3	Bien planifier ses démarches	25
5.3	Le dossier	25
5.3.1	Les activités de recherche	26
5.3.2	Les activités d'enseignement	26
5.3.3	Le programme de recherche	26
5.3.4	La liste des publications	27
5.3.5	Les recommandations	27
5.3.6	Les activités d'animation	28
5.3.7	Questions pratiques sur le dossier	28
5.4	L'audition et la décision	29
5.4.1	L'audition	29
5.4.2	Les coulisses du jury	31
5.5	Quelques données numériques	32

6	Petit guide du séjour post-doctoral	33
6.1	Introduction	33
6.1.1	Postdoc or not postdoc ?	33
6.1.2	Un postdoc, à quelles conditions ?	34
6.1.3	Quelques sources d'informations	35
6.2	Offres de postdoc	36
6.2.1	Les premières adresses	36
6.2.2	Les revues	37
6.2.3	Postdocs par des sociétés savantes, ou des organisations nationales ou internationales	37
6.2.4	Les laboratoires eux-mêmes	38
6.2.5	Autres offres de postdoc en ligne	40
6.2.6	Financement	42
6.3	Protection sociale et fiscalité à l'étranger	43
6.3.1	A propos de la sécurité sociale et de la retraite	43
6.3.2	L'assurance chômage	44
6.3.3	Les impôts	45
6.4	Sources de renseignements utiles	45
6.4.1	Préparation et survie (avant, et pendant)	45
6.4.2	Sites relatifs à l'Amérique du Nord	47
6.4.3	Des nouvelles du pays, et préparer son retour	48
6.4.4	Rester ?	49
6.4.5	Divers	49
7	Les emplois d'ATER	50
7.1	Introduction	50
7.1.1	Pourquoi chercher un emploi d'ATER ?	50
7.1.2	Préparer sa candidature	51
7.1.3	Quelques échelles de temps	52
7.2	Le dossier de candidature	53
7.2.1	Informations pratiques pour candidater ATER	54
7.2.2	Charges d'enseignement et rémunération	55
7.2.3	Cumul d'activités pour les ATER	55
7.2.4	Témoignage : Comment se faire payer le 12 ^{ème} mois ?	57
8	Petit guide "chômage de l'allocataire de recherche"	58
8.1	Que faire quand votre contrat d'allocataire de recherche finit ?!	58
8.1.1	Inscription ASSEDIC et ANPE	58
8.1.2	RECTORAT - DESUP et DAF	59
8.1.3	ASSEDIC - Déclaration de Situation Mensuelle (DSM)	60
8.1.4	ANPE - Entretien professionnel	60
8.1.5	Université - remboursement des frais d'inscription	61
8.1.6	MGEN - prolongation couverture sociale	62
8.1.7	RECTORAT - DAF [4]	62

8.1.8	APEC	63
8.1.9	Autres sources d'informations	63
8.2	Que faire quand vous avez trouvez un emploi ?	63
8.3	Que faire quand vous quittez votre emploi ?	63
8.4	Adresses	63
9	Carrières extra-académiques	65
9.1	L'entretien d'embauche	65

Notice de copyright et license d'utilisation

Copyright ©1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003 Guilde des Doctorants (eds.).

Le contenu de ce document peut être redistribué sous les conditions énoncées dans la License pour Documents Libres qui est disponible sur le site WEB de la Guilde des Doctorants :

<http://guilde.jeunes-chercheurs.org/Gilde/Licence/>

En particulier, cela signifie que ce document peut être réutilisé pour l'écriture d'un Guide par une association de doctorants, sous réserve de mentionner explicitement la provenance des sections du Guide du Doctorant réutilisées et de faire apparaître explicitement une référence au site de la Guilde des Doctorants.

Le présent document contient un certain nombre de sections historiques qui ne pourront qu'être complétées lors des modifications qui seront apportées au présent document. Leurs titres sont : *Historique & sources*.

Le présent document contient un certain nombre de sections invariantes qui devront figurer sans modification dans toutes les modifications qui seront apportées au document. Leur titres sont listés ici (la liste peut être vide) : (liste vide).

1 Introduction

Organisation générale du Guide du Doctorant

Le doctorat est une formation approfondie à la recherche. La préparation d'une thèse se déroule dans un cadre professionnel et sur une durée de 2 à 4 ans, parfois plus dans certaines disciplines de sciences humaines.

La formation doctorale apprend à élaborer, fonder et réaliser de nouveaux concepts ou de nouvelles méthodes et à en assurer la mise en valeur sous forme de produits et d'articles. Elle dure en général trois ans et exige un travail de recherche original sous la direction d'un directeur de thèse, parfois un service d'enseignement et dans tous les cas, une participation active et **professionnelle** à la vie de votre laboratoire d'accueil.

Ce guide est destiné à tous les étudiants qui désirent préparer une thèse de doctorat, ainsi qu'à tous ceux qui se sont déjà engagés sur ce chemin. Il se compose de trois parties principales distinctes et une partie complémentaire :

1. La première partie, nommée *avant* (la thèse), décrit tout ce qu'il est bon de savoir avant de s'inscrire en thèse.

Si vous êtes étudiant de DEA ou de second cycle, vous pouvez aussi, en complément, consulter la partie du serveur de la Guilde des Doctorants qui vous est destinée. Elle constitue une introduction aux questions d'orientation que vous pouvez vous poser et au Guide du Doctorant :

<http://guilde.jeunes-chercheurs.org/dea/>

2. La deuxième partie, nommée *pendant* (la thèse), s'attache à donner quelques tuyaux utiles au bon déroulement de la thèse. Elle est complétée par de nombreuses informations pratiques disponibles sur le site de la Guilde.
3. La troisième partie, nommée *après* (la thèse) indique comment (bien ?) préparer sa "sortie", notamment via les concours des universités, du CNRS, les postdocs mais aussi toutes les autres possibilités : entreprises, collectivité territoriales et organismes internationaux...
4. Une dernière partie, plus générale, regroupe des informations structurelles sur les carrières de recherche publique, et l'enseignement.

Suivant votre situation, nous vous conseillons de regarder un des trois principaux tomes en priorité, même si l'ensemble forme un tout cohérent et, nous l'espérons, instructif. N'hésitez pas, lors d'une lecture approfondie, à faire des allers et retours entre les différents volumes.

Objectifs et organisation de la troisième partie

L'objectif de ce volume du Guide du Doctorant est de donner quelques conseils de bon sens pour préparer au mieux son insertion professionnelle post-thèse quelque soit le secteur d'activité que vous visez. Cela inclut tout naturellement les débouchés dans l'enseignement supérieur et la recherche mais aussi ceux dans d'autres secteurs d'activité.

Pour cela, une première partie fait le point sur ce que l'on peut appeler le problème général de l'emploi des docteurs tant en termes qualitatifs que quantitatifs. Il s'agit ici de donner quelques clés générales pour que chaque docteur puisse valoriser au mieux son potentiel et ses compétences au travers de sa recherche d'emploi. Nous vous incitons fortement à commencer votre lecture par cette section (section 2).

La section 3 est consacrée au profil ou bilan de compétence qui constituera l'élément de base d'une bonne préparation de votre insertion professionnelle.

Nous présentons ensuite les diverses grandes voies d'insertion professionnelles des docteurs. Nous commençons par les concours aux filières académiques. Deux sections constituent ainsi des guides *ii* *underground ii* (non officiels) du candidat CNRS (section 4), et du candidat MdC (section 5).

Nous traitons ensuite des situations temporaires menant à un poste dans ces filières, ie le stage post-doctoral (post-doc, notamment à l'étranger, section 6) et le poste d'attaché temporaire d'enseignement et de recherche (section 7).

Enfin, nous donnons un suite de renseignements concernant l'emploi extra-académique pour les docteurs, et donnons les coordonnées de sites et d'associations comme l'ABG permettant une meilleure préparation à cette voie qu'aucun doctorant ne devrait à priori négliger...

N'oubliez pas, bien avant la fin de votre thèse, de vous préoccuper de vos débouchés. Ce troisième tome a été rédigé pour vous y aider.

2 Vous et votre avenir

2.1 Une histoire en mouvement

2.1.1 L'évolution de l'emploi des docteurs

En 1990, le ministère de l'Education Nationale et de la Recherche lançait une politique volontariste très forte en faveur des formations doctorales : multiplication du nombre et du montant des allocations de recherche, mise en place des primes d'encadrement doctoral, conventions CIFRE, thèses plus courtes et moins académiques... Tout fut fait pour augmenter le nombre de docteurs.

Cette augmentation devait répondre à un double besoin : d'une part l'anticipation de la vague de départs en retraite 2003-2010 dans le secteur public et d'autre part une forte augmentation des besoins dans le secteur privé. Vincent Courtillet, collaborateur de Claude Allègre et Lionel Jospin, estimait alors à près de 3.000/an le flux de recrutements de docteurs prévisibles dans les entreprises à l'horizon 1995. Malheureusement, ce scénario ne s'est pas réalisé à cause de la crise économique de 1993. Les embauches dans le secteur privé n'ont pas atteint les niveaux escomptés et un dangereux bourrelet de docteurs en situation précaire s'est formé.

Au delà de ces péripéties peu encourageantes, il n'en demeure pas moins que le flux de docteurs actuellement formés (environ 10.000/an) ne pourra pas être absorbé par le secteur public. D'ailleurs, la volonté politique sous-jacente à la montée en puissance des formations par la recherche était clairement orientée vers le transfert de compétences dans le secteur industriel. **La grande tendance des formations doctorales depuis 1995 est donc l'ouverture vers les entreprises**, seules à même d'absorber les docteurs. Depuis 1995, ce constat est peu à peu passé dans les mentalités. Au niveau des doctorants qui ont pris conscience que seule une minorité d'entre eux auraient un poste d'enseignant-chercheur. Ensuite au niveau des encadrants qui réalisèrent qu'eux aussi avaient une responsabilité dans le débouché extra-académique des docteurs qu'ils ont formé. Bien entendu, la situation est loin d'être idéale. Mais avec la reprise économique à la fin du siècle dernier (!), les embauches dans les entreprises sont reparties à la hausse, atteignant les 1800/an pour l'année 1996 puis environ 2400/an en 1998.

En résumé, de 1984 à 2000, nous sommes ainsi passé d'une thèse très académique, dite d'Etat, rédigée en 20 ans et pesant 3500 pages dans certains cas, à la notion de formation doctorale alliant la thèse et formations complémentaires sur trois ans, avec un débouché extra-académique en croissance. C'est l'émergence du concept de formation par la Recherche par opposition à la formation pour la Recherche.

Cependant, la crise du milieu des années 90 conjuguée à l'inertie intrinsèque des mentalités des encadrants et doctorants ont fait que la bataille de l'emploi doctoral est loin d'être gagnée.

2.1.2 Le marché de l'emploi doctoral : analyse quantitative

Pour bien comprendre l'historique qui a été présenté plus haut, il importe d'avoir en tête une vision claire du marché de l'emploi des docteurs dans son ensemble. Nous distinguerons principalement deux grands secteurs d'emplois stables que les docteurs peuvent occuper après leur thèse :

- Le **secteur académique** contient les postes d'enseignant-chercheur dans le supérieur, de chercheur dans les organismes de recherche public et d'enseignant dans le secondaire. Leur nombre est fixé par concours et il est assez facile d'estimer combien sont disponibles par an et combien il est raisonnable d'en attendre.
- Le **secteur extra-académique** contient les emplois en entreprise ainsi que ceux dans l'administration. Ainsi un avocat docteur en droit, un responsable de projet dans l'industrie automobile docteur en mécanique ou un haut fonctionnaire des finances docteur en mathématiques seront, pour nous, dans le secteur extra-académique. Dans ce cas, leur nombre est mesurable mais il est difficile de faire des prévisions car la création de tels emplois ne se décrète pas... Elle dépend de multiples acteurs indépendants.

Il existe d'autres emplois pour les docteurs, mais ils sont précaires. Ce sont des contrats à durée déterminée dans le secteur académique comme les «postdocs» ou les ATER (Attachés d'Enseignement et de Recherche). Il faut bien être conscient que ces emplois ne sont pas une solution durable pour votre avenir mais juste un tremplin potentiel vers de meilleures perspectives.

Pour avoir une idée des différents flux et ordres de grandeurs, nous vous renvoyons aux documents sur l'emploi des docteurs :

- **Les stats du ministère** : une information institutionnelle très utile est fournie par le ministère de l'Education Nationale, de la Recherche et de la Technologie (MENRT). Ce sont les *Rapports sur les Etudes Doctorales*, qui peuvent être obtenus auprès de tous les responsables de formation doctorale, ou directement en écrivant au ministère¹. Ces rapports, publiés chaque année en janvier, contiennent un descriptif complet du devenir des docteurs par disciplines.
- **Les notes d'information de la Guilde** : La GUILDE publie des documents sur le même sujet, souvent basés sur les mêmes données, mais qui contiennent plus de commentaires, une analyse plus critique et directe et surtout des projections dans l'avenir. Un complément indispensable donc.. La Guilde présente aussi des données sur les départs (1995-2010) en retraite dans dans le **rapport HotDocs**,

¹ Observatoire des flux et débouchés

Direction de la Recherche
Ministère de l'Education Nationale, de la Recherche et de la Technologie
5 rue R. Descartes, F-75005 Paris

qui montrent clairement que l'Eldorado tant promis n'existera pas. Vous trouverez plus d'informations sur le devenir des docteurs ici :

<http://guilde.jeunes-chercheurs.org/Reflexions/Emploi/Devenir/>

2.1.3 Perspectives d'avenir

Par rapport à l'historique présenté dans la section précédente, on peut se demander quelles perspectives donner aux formations par la recherche. De manière un peu provocante, si le doctorat ne sert plus à devenir enseignant à l'université ou chercheur dans un grand organisme comme le Centre National de la Recherche Scientifique, à quoi sert-il ?

En fait, comme les données statistiques sur la sortie de crise 1997-2000 le montrent, le doctorat s'est peu à peu ouvert sur plein d'autres fonctions que celles ci dessus. Pour nous, la perspective est claire : **le doctorat est un tremplin vers tous les métiers qui nécessitent une haute technicité ou une forte capacité à gérer des problèmes complexes.**

Bien sur, on est d'abord tenté de penser à des emplois de chercheurs dans des grands groupes industriels (Renault, L'Oréal etc) mais pas seulement. L'émergence de problèmes de société complexes liés à l'environnement, aux mutations économiques et sociales, aux biotechnologies et à la santé ont multiplié le besoin d'expertise de haut niveau. L'entrée dans une société dominée par la circulation et la transformation de l'information sous toutes ses formes a fait de la gestion de la complexité un enjeu majeur. De nouveaux employeurs potentiels des docteurs sont apparus : collectivités locales (régions, villes), sociétés de conseil et de services, agences à vocation scientifique etc. Cette évolution touche toutes les disciplines, y compris les Sciences de l'Homme et de la Société pour lequel le besoin d'expertise est critique.

Mais pour pleinement bénéficier de ces ouvertures, encore faut-il se donner les moyens de ses ambitions. Or le milieu universitaire ne fournit pas toujours les clefs nécessaires à cette ouverture. De part tradition historique et aussi parce qu'il est toujours difficile de se projeter dans un autre univers que le sien, le monde dans lequel un doctorant prépare sa thèse tend naturellement à valoriser les carrières académiques.

Notre optique dans cette section du Guide est de montrer comment il est possible de décanter son projet professionnel et de faire un état des lieux de ses compétences. C'est un point capital pour bien préparer une phase de recherche d'emploi.

2.2 Anticipation et lucidité

2.2.1 Recherche emploi désespérément

Très souvent, on observe que de nombreux docteurs et doctorants ont une idée très floue voire inexistante du marché de l'emploi au niveau doctoral. Trop souvent, certain(e)s tombent littéralement des nues quand ils réalisent que l'obtention du titre de docteur ne

signifie pas pour autant qu'un poste de chercheur ou de maître de conférences leur sera attribué sur un plateau.

Il est bien dur lorsque la trentaine approche de réaliser que la naïveté est un luxe parfois douloureux et qu'en matière d'embauche, les promesses d'engagement que ceux qui y croient. A l'âge où la plupart des jeunes diplômés sont devenus des jeunes cadres pouvant songer à leur propre existence (fonder un foyer, avoir des enfants, faire des projets personnels), les jeunes docteurs et, surtout, chercheurs post-doctoraux, en sont encore à accumuler les incertitudes quant à leur avenir. Tant que vous n'aurez pas décroché un Contrat à Durée Indéterminée, il vous sera bien difficile de faire des projets personnels à long terme. A cela s'ajoute une forte tension entre les critères de recrutement entre le monde de la recherche publique et celui des entreprises.

Une étude du CEREQ² souligne cette différence des critères d'employabilité dans le secteur public et ceux dans le secteur privé. Elle montre aussi les risques de certaines conduites qui sont souvent considérées comme «normales» dans le milieu universitaire.

Cette excellente analyse du CEREQ montre clairement l'enchaînement de *trois phases* dans la vie du post-doctorant. La première phase suit immédiatement la thèse et est perçue comme une période de transition et de socialisation après la thèse. Le choix d'un postdoctorat est alors signe de la bonne volonté du docteur à se conformer aux coutumes du monde académique dans lequel il souhaite s'intégrer. La recherche de ce premier emploi post-doctoral se fait souvent grâce au réseau de relation du directeur de thèse et du laboratoire d'accueil. Mais hélas, cette restriction du champ des possibles a souvent des conséquences néfastes en matière de recherche d'emploi :

«Tout incite à la spécialisation mais surtout entretient la conviction que la voie suivie est la seule pertinente. C'est donc au moment où les docteurs ont le sentiment que leur employabilité est à son maximum, ou qu'en tous cas ils ont l'accès le plus large aux diverses ressources qu'ils sont les moins enclins à diversifier leur recherche d'emploi. Or c'est souvent après cette première expérience que les difficultés commencent à se faire sentir.»

Après une seconde phase transitoire durant laquelle le docteur doit faire face à une pression croissante au niveau scientifique et à la nécessité de construire lui-même un réseau de relations qu'il n'a pas su développer plus tôt, vient la phase finale, dite de la «douche froide».

Elle touche ceux qui réalisent alors que leurs chances de trouver un emploi dans le secteur académique sont devenues nulles. Comme, en général, le monde académique encourage plutôt la continuation dans la voie postdoctorale, en partie par manque de connaissance d'autres voies, en partie sans doute pour conserver une main d'œuvre disponible et compétente, le passage à une stratégie de reconversion n'en est que plus difficile et douloureux pour le docteur. Ceux qui sont dans cette situation cumulent

²LASSALLE Marine de, MAILLARD Dominique, MARTINELLI Daniel, PERRET Cathy, PAUL Jean-Jacques.- Synthèse de l'étude sur l'insertion des docteurs.-Marseille, CEREQ, 1998, 25 p.

donc plusieurs handicaps : cursus erratique et purement académique, âge élevé, package de compétences constitué sans véritable stratégie et enfin pénalisation psychologique communément appelée le sentiment de s'être fait « *entuber à sec* ».

Évidemment, un des objectifs de ce Guide est de vous donner les éléments pour ne pas en arriver là. Sachez que ce n'est pas facile, qu'après de longues journées de dur labeur, vous devrez surtout compter sur vous même³ et que vous rencontrerez de nombreuses promesses bidon et fausses rumeurs⁴... Vous espériez le paradis après la thèse, eh bien sachez que cela peut devenir un long purgatoire ou même un véritable enfer. Mais cependant, dans cet univers impitoyable où vous risquez de finir jeté comme un kleenex usagé, tout espoir n'est pas perdu !

D'abord évitez d'aller noyer votre désespoir dans un fatalisme désabusé, prenez votre courage à deux mains et lisez la suite de ce volume.

2.2.2 La voie de la sérénité

La principale question qui se pose est de savoir comment préparer au mieux la phase post-thèse et maximiser ses chances de décrocher un emploi stable et attractif dans un délai raisonnable après la thèse.

Evidemment, on trouvera toujours des gens pour gloser des heures sur l'emploi des docteurs – et d'autres jeunes diplômés – mais tout se résume à cela : quels éléments concrets peuvent aider chacun de réaliser sa légitime aspiration à un travail valorisant, valorisé et stable ?

N'ayez cependant aucune illusion : il n'existe pas de qu'il recette miracle pour trouver un emploi après la thèse. Cependant, des conseils simples peuvent vous aider à élargir votre horizon durant la thèse. C'est d'ailleurs condition *sine qua non* à une prospection d'emploi élargie de manière pertinente.

Ce qui est certain, c'est que les démarches à mettre en oeuvre se situent bien en amont de l'apprentissage des techniques de la recherche d'emploi. La question n'est pas ici de savoir comment bâtir un curriculum vitae qui tienne la route, ou de savoir comment se comporter lors d'un entretien d'embauche. On ne se fait d'ailleurs pas de soucis sur les capacités des docteurs à absorber ce savoir théorique et empirique en un minimum de temps. Le problème, c'est de décanter ses compétences, son savoir faire et de les articuler avec un ou plusieurs projets professionnels. En clair, **toute la difficulté consiste à savoir lever le nez de la paille ou des bouquins pour trouver la bonne alchimie entre ce que vous savez faire et ce que vous aimez faire.**

Les deux secrets pour bien se préparer à l'après thèse sont donc votre **capacité d'anticipation**, qui vous permettra de murir votre projet comme un bon vin et la **lucidité** qui est indispensable pour ne pas se fourvoyer et pour bien se connaître. C'est en développant ces deux qualités et en les mettant en oeuvre tout au long de votre

³Trust no one.

⁴La vérité est ailleurs.

formation doctorale que vous pourrez aborder votre insertion professionnelle en toute sérénité.

De manière plus concrète, il ne s'agit finalement que de transposer à l'entreprise les efforts que l'on accomplit pour se préparer à une carrière académique. Chacun sait que les concours de recrutement des universités et des organismes se préparent bien avant qu'ils aient effectivement lieu. Le candidat à un emploi académique doit d'une part engranger des publications, d'autre part assurer sa propre promotion auprès d'équipes de recherche susceptibles d'être intéressées par son profil, ses travaux et projets. En d'autres termes, il doit se faire remarquer. Il va donc sortir de son laboratoire pour participer à des congrès scientifiques, si possible internationaux.

D'une manière générale, si vous voulez obtenir un emploi de chercheur ou d'enseignant-chercheur, vous devrez profiter de toutes les occasions d'élargir votre réseau relationnel. Dans le même temps, votre capacité d'observation critique vous permettra d'étudier la manière dont fonctionnent les laboratoires que vous visiterez. C'est comme cela que vous apprendrez peu à peu les rouages intimes du milieu scientifique, son organisation, ses circuits de décision, ses lobbies, ses règles tacites.

A moins d'effectuer sa thèse en entreprise, il paraît difficile d'atteindre un tel degré de connaissance du fonctionnement de l'industrie et des services. C'est un monde beaucoup plus vaste que l'université et surtout beaucoup plus diversifié. Mais cela n'exclut pas pour autant de recourir à des intermédiaires qui peuvent transmettre une partie de cette connaissance. La presse, les salons professionnels, les forums de recrutement, la lecture des offres d'emploi, les contacts industriels de son laboratoire, les anciens qui travaillent en entreprise... Sans oublier bien sûr votre propre réseau relationnel, notamment familial et amical.

Ce qui est déraisonnable par les temps qui courent, c'est de mettre tous ses oeufs dans le même panier, de parier exclusivement sur la réussite aux concours de recrutement de l'enseignement supérieur et de la recherche publique. Même si vous avez envie d'être chercheur depuis votre plus tendre enfance, n'hésitez pas à faire ce voyage en vous même sur vos compétences et vos envies, à vous remettre un peu en question pour élargir votre horizon. Et si vous devenez chercheur, ce travail d'introspection que vous aurez effectué sans doute à contre coeur vous sera très utile sur le long terme.

TEXTE INSPIRÉ D'UN ARTICLE DE R.-L. BÉNICHOU (1999)
ADAPTATION P. DEGIOVANNI, ÉTÉ 2001

2.2.3 De l'intuition à la démarche

Reste à transformer cette intuition en une démarche concrète. Même s'il n'existe pas de recette miracle, l'expérience accumulée par les générations précédentes de docteurs permet de dégager un certain nombre d'outils qui vous aideront à construire votre projet professionnel.

Il nous a semblé judicieux de les organiser en quelques grandes catégories qui correspondent à une étape bien précise de votre «voyage intérieur». A partir de ce paysage,

décrit dans le prochain paragraphe, vous pourrez voir plus facilement comment avancer dans votre démarche dès votre thèse.

En effet, nous ne le dirons jamais assez : c'est dès la première année de thèse que vous devriez commencer à lire ces lignes. N'hésitez pas à prendre contact avec les associations de doctorants ainsi qu'avec votre Ecole Doctorale de rattachement pour vous aider dans vos démarches.

Last but not least, votre avenir professionnel est un sujet que vous *devez* aussi aborder avec votre directeur de thèse. Ce n'est pas à lui de faire les démarches et les choix à votre place mais il peut vous conseiller et vous faire bénéficier de son réseau de relation quand c'est pertinent. Enfin, pour un certain nombre de choses comme les lettres de recommandation, il devra intervenir activement – en écrivant les lettres.

2.3 Votre insertion professionnelle pas à pas

Dans cette section, nous listons les grands thèmes sur lesquels vous devrez travailler afin de préparer au mieux votre après-thèse.

2.3.1 Connaissance de l'entreprise et des institutions

L'objectif est ici d'acquérir une connaissance de base du fonctionnement des institutions académiques ou encore du monde de l'entreprise. Suivant votre parcours personnel, il est probable que vous n'ayez qu'une connaissance fragmentaire du fonctionnement des instances universitaires ou de la recherche publique ou du fonctionnement du monde universitaire.

Pour combler ces «lacunes», il ne faut pas hésiter à suivre les formations adéquates. De nombreuses possibilités existent parmi lesquelles :

- Les **Doctoriales**, qui sont des séminaires d'une semaine en lieu clos, ont pour but d'apporter aux doctorants un premier contact et quelques connaissances sur le monde de l'entreprise. Il ne sont pas réservés aux doctorants qui se destinent dès le début de leur thèse à l'entreprise, tous peuvent en tirer profit.

Comme elles permettent un maximum d'échanges entre doctorants d'origines diverses, chacun peut y acquérir un bagage minimum de culture sur ce qu'est l'industrie, d'apprendre à travailler en groupe. Toutes choses qui s'avèrent utiles dans tous les métiers, à commencer par celui de chercheur...

- Certaines **formations CIES** explicitent le fonctionnement des principales institutions de la recherche publique ainsi que de l'enseignement supérieur. Elles sont réservées aux moniteurs mais dans certains CIES, il est possible d'y accéder si on est ATER, PRAG, jeune maître de conférences ou tout simplement allocataire de recherche.
- Les **salons professionnels** et les **rencontres doctorants/entreprises** sont des occasions de rencontrer des professionnels de différents secteurs et donc de voir

comment les entreprises fonctionnent et quelles sont leurs activités. A cette occasion vous pourrez bénéficier de l'expérience d'anciens doctorants qui ont été recrutés dans des entreprises.

Nous vous renvoyons au tome *Pendant la thèse* pour plus d'information sur ces diverses possibilités.

2.3.2 Le profil/bilan de compétence

L'ensemble de votre expérience professionnelle (qui inclut au moins votre thèse), de votre formation et de vos acquis dans tous les domaines va s'articuler autour de vos projets d'avenir pour constituer ce qui s'appelle votre **profil (ou bilan) de compétences (PC)**. Ce concept recouvre une présentation des activités, des compétences et connaissances que vous voulez valoriser. C'est à partir de ce «bilan» que vous pourrez élaborer un projet professionnel, c'est-à-dire définir vers quelles activités professionnelles vous désirez vous tourner, dans quel cadre. Le profil de compétences vient alors étayer ce projet.

C'est donc un élément clé dans votre démarche de préparation de l'après thèse. En particulier, n'espérez pas rédiger un CV potable sans avoir une vision claire de vos compétences et de vos envies !

Il existe bien des voies pour construire son profil de compétences. C'est un sujet tellement important qu'une section entière de ce volume (section 3) y est consacrée.

2.3.3 Techniques de recherche d'emploi et de prise de contact

Rédiger un CV, une lettre de motivation, trier les offres d'emploi, préparer un entretien d'embauche... Tous ces trucs techniques ne sont pas naturels à priori. Il s'agit de techniques que vous devrez apprendre pour être efficace dans votre recherche d'emploi.

De nombreuses sources d'informations existent sur ce sujet :

- Des formations sont proposées par de multiples structures d'accompagnement. Cela va de votre Ecole Doctorale à l'ANPe en passant par l'association de doctorants du coin, l'association Bernard Gregory, l'APEC etc.
- La plupart des sites internet consacrés à l'emploi ont une ou plusieurs pages de conseils divers et variés sur la rédaction de CV et de lettres de motivation. Dans la même veine, il existe beaucoup d'ouvrages en vente en librairies sur le même thème.

Attention toutefois car souvent ces informations sont très génériques et il faut un peu les adapter pour qu'elles soient vraiment pertinentes pour un docteur.

- La section 9 de ce volume contient quelques conseils de base sur la rédaction de CV et l'entretien d'embauche issus de l'expérience de deux docteurs qui ont trouvé du travail en entreprise.

2.3.4 Préparation des concours de recrutement

C'est un peu le pendant du paragraphe précédent pour le secteur public. Cependant, à l'université et dans les organismes, les entretiens d'embauche ont un côté «exercice de style» assez marqué et il nous a donc été plus facile de réunir des conseils directement opératoires pour ne pas se planter bêtement.

Diverses sections sont donc consacrées aux principaux concours de recrutement : le CNRS et autres organismes de recherche (section 4), les universités avec les emplois d'enseignant-chercheur (section 5) et d'ATER (section 7). Bien entendu, ces conseils sont donnés à titre indicatif. N'oubliez pas de personnaliser votre intervention : malgré le côté un peu formel des concours de la fonction publique, le jury s'attend néanmoins à avoir devant lui des êtres humains et pas simplement la *N*-ème incarnation des conseils du Guide du Doctorant !

3 Le profil de compétences

PAS FINI! NOUS AVONS BESOIN DE VOTRE AIDE...

4 Petit guide underground du candidat CR2 au CNRS

Rédigé par Pascal Degiovanni, CR1 CNRS (section *Physique, théorie et modèles*) et Nicolas Garnier, CR2 CNRS (section *Physique, théorie et modèles*). Nous avons également bénéficié de retours informels constructifs de la DRH du CNRS que nous remercions sincèrement.

Les conseils qui suivent visent à aider le candidat au concours CR2 du CNRS en explicitant quelques unes des règles du jeu tacites du concours. Elles sont inspirées que de ce que nous avons pu voir dans les diverses commissions de physique. Les connaître peut aider le candidat à choisir une bonne proposition d'affectation, et à valoriser son dossier. Ce n'est pas si facile et une erreur se paye parfois très cher. Enfin, encourager les candidats à « sortir de leur cocon » ne peut qu'être utile pour les laboratoires qui verront ainsi plus de jeunes chercheurs rechercher des affectations en adéquation avec leur profil.

Par ailleurs, le CNRS publie un Guide du Candidat sur son site Web: <http://www.cnrs.fr/>. Ce Guide plutôt institutionnel contient également plein d'informations sur les concours. Avec le présent document, vous aurez la réponse à la plupart de vos questions.

4.1 Concours CNRS versus MdC

Le concours CNRS diffère du concours de recrutement universitaire sur plusieurs points :

- Le recrutement est fait après une évaluation nationale (jury d'admissibilité par commissions nationales). A l'opposé, le recrutement universitaire fait intervenir des commissions locales (les commissions de spécialistes), qui quoi que l'on dise, ont un poids prépondérant dans la décision (conformément au principe d'autonomie des universités).
- Certains postes sont *fléchés* soit thématiquement, soit géographiquement mais beaucoup n'ont pas de fléchage prédéfini. A l'opposé, les postes d'enseignants-chercheurs sont affectés à un établissement donné.

Ces différences entraînent des usages différents. En gros, on se présente au CNRS avec le soutien d'un laboratoire. Cela signifie que vous avez contacté le laboratoire et que ce dernier est intéressé par votre candidature. Mais bien entendu, c'est la commission qui décide! C'est elle qui a une vue nationale et une politique d'ensemble pour la recherche relevant de sa compétence,

Néanmoins, une commission regroupe des thématiques variées. Les arbitrages sont parfois difficiles entre des candidats de valeurs en gros équivalentes mais dont l'activité scientifique se situe dans des thématiques différentes. Cet phénomène est devenu quasi systématique avec l'augmentation de la pression au concours (ratio nombre de candidat sur nombre de postes). Chaque membre de la commission a sa propre vision du champ disciplinaire, des priorités scientifiques fondées sur sa propre expérience. Du coup, il arrive parfois que l'intérêt général émerge douloureusement à partir des points de vue particuliers des divers membres de la commission.

Les conseils que nous donnons ici visent à aider le candidat en lui donnant les éléments pour valoriser au mieux son profil et ses compétences. Mais nous souhaitons aussi expliquer l'absolue nécessité de ne pas compromettre ses chances en se fermant des portes ou en s'auto-censurant. Pour les candidats, c'est en effet la meilleure manière de maximiser ses chances de trouver un emploi.

L'avant concours Donc, la première chose à faire pour candidater au CNRS est d'avoir le soutien de un ou plusieurs labos. Ceci en s'obtient qu'après avoir pris contact de manière approfondie avec le laboratoire d'accueil. Songez que le nombre de postes dans une section est souvent de l'ordre de la demi-douzaine dans toute la France. C'est bien moins que le nombre de laboratoires relevant de ladite section. Un soutien de labo pour le CNRS est donc quelque chose de plus juteux que pour une candidature universitaire car un labo peut difficilement espérer plus d'un recrutement CNRS toutes les quelques années. D'où la nécessité de contacts pris longtemps à l'avance et de manière approfondie. Un séjour de moyenne durée – 1 à 12 mois – et des collaborations avec le laboratoire d'accueil envisagé sont un sérieux atout, et sont de plus des éléments positifs pour la commission de recrutement.

Bien entendu, il ne faut pas non plus mettre tous ses oeufs dans le même panier, ni être naïf. Cela ne coûte rien à un laboratoire de vous promettre un soutien ou de se déclarer intéressé et que vous pouvez, *in fine* et sans le savoir, ne pas être soutenu malgré les sourires et les promesses! N'oubliez pas non plus qu'un membre d'un laboratoire peut, en toute bonne foi, vous assurer de son soutien sans que cela n'engage le laboratoire. Parfois il arrive même qu'un laboratoire envisage de soutenir plusieurs personnes mais qu'il n'arrive pas à converger vers une décision... Et enfin, bien entendu, un laboratoire peut très bien vous soutenir sans que ça marche. En clair, dans ces eaux mouvantes, gardez à l'esprit cette citation d'un homme d'Etat bien connu: «*Les promesses n'engagent que ceux qui y croient*» et le vieil adage «*Un homme averti en vaut deux*».

En conséquence, il importe de chercher plusieurs affectations potentielles: les formulaires de candidatures comportent trois choix; il convient de les préciser tous trois sérieusement. Bien entendu, mettez en première position celui qui a votre préférence (et qui a exprimé un souhait de vous soutenir), mais ne négligez pas les deux autres. Le coup de fil ou le séminaire quinze jours avant la date limite d'envoi des dossiers alors qu'on ne vous a jamais vu avant agace plus qu'autre chose et fait carrément pipeau... Commencez à prospecter durant la thèse, en vous renseignant sur l'activité des laboratoires relevant de la section visée, en y faisant des visites... Pensez à ne pas voir qu'une personne lors d'une visite. Soyez explicites lors des discussions et, si vous recherchez un soutien, demandez le sans détours ni circonvolutions. Nous vous conseillons d'éviter de demander une affectation dont il est clair que l'environnement scientifique ne vous plaît pas. Vous risquez fort de vous y trouver affecté, ce qui sera désagréable pour vous, mais aussi pour votre laboratoire d'accueil qui sait très bien que vous repartirez à la première occasion. Evidemment, les candidats qui ne sont ouverts à aucun choix au delà du boulevard périphérique font preuve de l'excès inverse. A vous de faire le tour des

opportunités et de vous projeter dans l'avenir pour proposer plusieurs affectations qui vous intéressent réellement.

En résumé, une attitude responsable et claire ne peut que contribuer à vous faire connaître dans la communauté. Et cela ne peut qu'augmenter vos chances.

Pour résumer, candidater en plusieurs endroits, se renseigner, et ne pas s'en remettre aux bons conseils d'une seule personne, fut-ce le directeur de thèse ou un membre éminent du jury d'admissibilité, fait donc partie des précautions élémentaires du candidat averti. Jouez la transparence, faites vous connaître (avec objectivité et sans en rajouter) et voyez large. Bref sortez de votre coquille tout en restant honnête.

Pour diverses raisons, mais aussi dans un souci de dissocier pour les laboratoires les questions du recrutement de celles du placement des docteurs issus du labo, la section 02 du comité national a eu au milieu des années 90 une initiative originale qui mérite d'être soulignée.

Elle impose en effet une mobilité au recrutement CR2. Le jeune ainsi recruté le serait dans un autre laboratoire que l'unité où il a fait sa thèse. Ceci a l'avantage d'une part de permettre une sorte de post-doctorat dans le cadre d'un poste permanent et d'autre part de découpler la question du recrutement des CR de celle du placement des docteurs locaux.

Ceci ne peut que renforcer les conseils précédents. Malheureusement, la mise en place de cette proposition n'a pas pour autant éliminé les perversions. Atisés par le côté obscur de la Force, certains laboratoires et chapelles scientifiques se laissent aller à des appétits insatiables... Tel l'apprendi Jedi, le candidat au CNRS ne doit connaître ni la peur, ni la colère. Sa tristesse il devra surmonter etc.

4.2 Le dossier

Outre les formulaires officiels, le dossier doit comporter trois éléments importants:

- Le **curriculum vitae** : il ne doit pas dépasser une page. Le lecteur doit voir en moins de 15 secondes à qui il a affaire. Evitez de ressortir votre mention au Bac; on vous examine sur ce que vous êtes maintenant, pas sur ce que vous étiez en maternelle, fut elle supérieure ou spéciale.
- Une **liste de publications** qui doit être lisible. Pensez à séparer les ouvrages et revues avec comité de lecture (avec *referee*) des participations à des ouvrages ou colloques sans comité de lecture.

Enfin vous pouvez donner la liste des séminaires que vous avez donné en précisant ceux où vous avez parlé en tant que conférencier invité.

- Votre **programme de recherche** qui constitue le document le plus important du dossier. Vous devez commencer par présenter la motivation générale de vos travaux, puis ensuite exposer les résultats obtenus en faisant référence à vos différentes publications. Indiquez les collaborations et séjours à l'étranger éventuels.

Enfin, la dernière partie est fondamentale: vous devez indiquer quel sera votre projet pour les prochaines années. Pensez qu'au niveau CR2, on recrute les gens sur leur *potentiel* et non pas sur leurs *opera omnia*. La commission veut donc s'assurer que le jeune CR2 sera encore productif dans plusieurs années. Enfin, même si le recrutement CNRS se fait sur des critères de recherche, il est utile de bien présenter vos activités pédagogiques, les formations complémentaires que vous avez suivies (CIES, écoles doctorales, écoles d'été, congrès pour jeunes chercheurs, doctorales).

Le programme de recherche complet ne doit pas dépasser les **6-8 pages**. C'est une synthèse, pas un roman!

En résumé: CV [1 page] + publiés [1 page] + programme de recherche [6 pages] = **8 pages**.

A ces éléments s'ajoutent les **lettres de recommandation**. Le principe consiste à demander à des experts de votre sujet une lettre de recommandation. Ces lettres jouent un très grand rôle car elles fournissent un avis d'expert objectif. Bien entendu, pour que ce soit le cas, il faut taper juste: l'expert doit être proche de vous thématiquement pour avoir une expertise sur vos travaux. Mais d'un autre côté, il ne doit pas être le type du bureau à côté. Une certaine distance, garantie d'objectivité, est de mise. La compétence de l'expert doit être indiscutable pour que la lettre ait du poids. Pour cette raison, des lettres d'experts étrangers renommés sont un plus indéniable. Elles montrent aussi que vous êtes connus en dehors de votre laboratoire. Votre directeur de thèse est là pour vous aider à obtenir ces références. En général, on accompagne un dossier par deux ou trois lettres.

Le guide du candidat du CNRS stipule que, des *avis de personnalités scientifiques* peuvent être joints au dossier. Donc cela suggère que les lettres peuvent être dans le dossier de candidature. Néanmoins, elles ne doivent pas être lues par vous ou par votre directeur de thèse. En effet, d'un point de vue déontologique c'est ce qui garantit leur objectivité. Donc, si elles passent par vous, elles doivent être sous enveloppe cachetée jointe au dossier de candidature.

Si jamais vous ne pouvez les avoir à temps pour le dépôt du dossier, pas de panique: vous faites votre dossier sans les lettres. Puis, vous les envoyez directement au président de la section du Comité National. Vous lui dites que vous avez des lettres de recommandations qui sont arrivées après la date limite de dépôt de dossier et vous proposez de les envoyer, par exemple au rapporteur.

Il faut bien comprendre que dans ce cas de figure, les lettres ne sont pas dans le dossier de candidature. A la limite, par soucis d'égalité de traitement des candidats, le président de la section peut décider que les lettres qu'il reçoit directement ne seront pas prises en compte. Bref dans l'idéal le mieux c'est de les joindre au dossier...

Ah oui, la commission est potentiellement intéressée par l'avis du directeur de thèse (c'est possible de l'inclure dans le dossier). C'est complémentaire des lettres de recommandation extérieures dont je viens de parler.

4.3 L'audition

Les modalités pratiques de l'audition dépendent de la section. En section 01 (mathématiques), elle se résume à la signature du dossier, car la commission estime que l'examen du dossier est l'instrument d'évaluation. En section 02, elle dure environ 10 minutes et compte de manière importante au sens où une mauvaise audition est fatale.

Les conseils que je peux donner sont surtout valables pour la 02, mais ils peuvent aussi être utiles ailleurs.

- Ne **jamais** déborder sur le timing. Mieux vaut en dire moins que d'abuser de la patience du jury.
- Pensez que le jury est composé de *non-specialistes* de votre sujet. Ca peut paraître surprenant mais l'audition est surtout un exercice de vulgarisation: vous devez convaincre le spécialiste de la coquille d'escargot qu'il est intéressant d'étudier les sabots de cheval. Donc, votre exposé doit situer votre travail dans un contexte général et doit montrer clairement l'apport de votre contribution d'une manière accessible au non spécialiste.
- Ayez l'air convaincu de ce que vous avez fait. Il n'y rien de pire que le candidat qui donne l'impression d'exposer ce qu'il fait pour la première fois sauf peut être celui qui donne l'impression d'avoir travaillé sur son sujet parce qu'il fallait bien faire quelque chose. Il faut un souffle, une perspective, et juste ce qu'il faut d'enthousiasme.

D'une manière générale, votre exposé peut s'articuler comme suit (sur 10 minutes):

- **[1 min]** : Présentez vous
- **[3 mins]** : Motivation et contexte général
- **[3 mins]** : Résultats principaux (soyez précis mais sans vous perdre dans les détails)
- **[1 min]** : Un mot sur l'originalité des méthodes (en quoi ce que vous avez fait est dur)
- **[2 mins]** : Votre programme de recherche pour les deux prochaines années

On vous attend sur la clarté, la précision et le programme de recherche. Un trou la dedans et c'est fini.

- Parlez distinctement et avec un débit calme et posé. Respirez quand vous parlez: le jury n'appréciera pas d'avoir un remake d'*Urgences* sous les yeux.
- Dans le même registre, évitez les transparents relativistes (c.a.d qui passent sur le rétro-projecteur en deux secondes), ou qui sont couverts de grosses formules illisibles. Ca ne sert à rien: l'expert sait déjà tout ça, et les autres seront profondément agacés.

Les pattes de mouches ou les hiéroglyphes au tableau sont également à proscrire: écrivez lisiblement et organisez votre tableau.

- Les membres du jury peuvent poser des questions. Pour ne pas se démonter, il peut être utile d'y réfléchir avant l'audition. Mais comme en toute choses, la modération est de rigueur et il ne sert donc à rien de s'encombrer l'esprit avec le texte précis des 47 réponses que vous aurez préparé à l'avance. Soyez zens et naturels et tout ira bien.
- Un dernier mot très personnel sur les fringues: le jean à trous avec les traces de camboui de la mob ou la minijupe en cuir rouge vif sont à éviter mais c'est pas non plus le bon plan d'arriver en pingouin ou en clone de Lady Di. Vous serez mal à l'aise et pas naturel(e). Donc soyez clean mais sans être endimanché(e).

Pour conclure, le recrutement CNRS est un exercice spécifique qui se prépare assez longtemps à l'avance. Le caractère national du recrutement fait que le jeu est différent du recrutement des enseignants-chercheurs. Néanmoins, un des enseignement de ces dernières années est que l'augmentation de la pression rend le système plus fragile et que des dérives peuvent être présentes dans les différentes sections du Comité National.

Raison de plus pour ne pas se contenter de candidater au CNRS : n'oubliez pas les emplois d'enseignants-chercheurs ainsi que les propositions que l'on peut vous faire à l'étranger ou en entreprise. Un poste de CR2 au CNRS n'est qu'une opportunité parmi d'autres et il vaut mieux se laisser le maximum de choix.

5 Candidater Maître de Conference

Version originale rédigé par Pierre Lescanne.

Avertissement Ce qui est dit dans ce document n'engage que ses auteurs et évidemment aucune des institutions auxquelles ils appartiennent. De plus, évitez de suivre ce document à la lettre, car vous risqueriez de faire une présentation stéréotypée qui ne vous permettrait pas de vous distinguer des autres candidats.

Ce texte a été écrit à l'origine pour les doctorants qui faisaient une thèse sous la direction de Pierre Lescannes (auteur original). Il a eu une audience qui a dépassé ses attentes et, pour cette raison, la Guilde l'a incorporé au Guide du Doctorant⁵. La Guilde a continué à faire évoluer ce document à partir de 2001 afin de le rendre moins spécifique de l'informatique et aussi de le mettre en cohérence avec les autres parties du tome *Après la thèse* consacrées à la recherche d'un emploi dans le secteur universitaire.

Dernière modification, 31 août 2001

PIERRE LESCANNE (1998)

PASCAL DEGIOVANNI (2001)

5.1 Introduction

Les temps sont durs pour la recherche d'emplois : pour les non diplômés comme pour les diplômés, pour les candidats dans les entreprises comme pour les candidats dans l'enseignement supérieur (ATER et maître de conférences) et dans les EPST (Établissements publics scientifiques et technologiques, pour nous le CNRS et l'INRIA). Les postes se font rares et le nombre et la qualité des candidats augmentent. Par conséquent, rien dans le dossier et le curriculum ne doit être négligé. Un dossier incomplet ou mal agencé (on parle parfois de candidature suicidaire) conduit à l'élimination rapide alors même que le candidat a les qualités requises pour prétendre au poste offert ; cette situation est déchirante et frustrante pour le candidat comme pour celui qui l'a formé ou ceux qui ont passé du temps à écrire des lettres de recommandation. Dans la suite, j'appelle indistinctement <<jury>>, aussi bien les commissions de spécialistes qui recrutent les enseignants-chercheurs du supérieur que les jurys des EPST. Ce qui suit peut aussi en partie s'appliquer aux dossiers de bourse doctorale et post-doctorale et je rappelle qu'il s'agit du point de vue personnel de son auteur. Ce document a été écrit d'après ma propre expérience au CNU 27ème section, au comité national du CNRS (section 07), à des jurys INRIA ou à des commissions de spécialistes 27 ème section, mais il est frappant de voir les liens avec des conseils similaires donnés pour les États-Unis comme par exemple dans l'article d'Anthony Ralston dans les CACM vol. 39, n 3, de mars 1996.

Une bonne préparation du dossier de candidature à un poste de chercheur ou d'enseignant-chercheur (ATER ou Maître de conférences) est clairement importante ; en facilitant le travail du rapporteur, elle favorisera une vision objective du dossier. Outre les conseils présents dans ce guide, voici quelques documents qui compléteront votre information :

⁵La Guilde remercie d'ailleurs chaleureusement Pierre Lescannes pour cette contribution au Guide.

- la note aux candidats à la qualification en 27^{ème} section de SPECIF qui donne d'excellents renseignements (voir aussi la page de SPECIF sur les carrières)
- le manuel du candidat édité par la SMF et la SMAI,

Lisez aussi pour vous faire une idée l'un des multiples livres qui existent sur la façon de rédiger un CV et destinés en général à des candidatures dans le secteur privé. Des conseils bien utiles y figurent.

5.2 Ce qu'il faut savoir

5.2.1 L'avant concours

Un chef d'établissement disait avec raison ; *Je ne recruterai jamais quelqu'un que je ne connais pas* ;. La prise de contact avec l'endroit qui vous intéresse est un élément absolument crucial pour vos chances de succès mais aussi pour vous faire une idée d'où vous allez mettre les pieds pendant quelques années.

Comme les postes se font chers, si l'on veut devenir chercheur, **il faut envisager de candidater aussi bien dans les grands que dans les petits établissements.**

Certains disent mêmes que c'est dans les petits établissements qu'on fait la meilleure recherche, car l'environnement moins compétitif y est plus propice à l'émergence de l'originalité. On peut y mettre en place avec l'aide de jeunes chercheurs motivés une recherche qui se fera remarquer. Si l'on réussit bien on pourra demander une mutation dans un gros centre. Le phénomène du démarrage de petits établissements est net aux États-Unis où les postes (du moins en ce qui concerne l'informatique fondamentale) se sont fortement taris (voir l'article de Ralston déjà cité).

N'hésitez pas à vous renseigner bien longtemps à l'avance.

5.2.2 Les prises de contact

Même si vous êtes dans la même ville, prenez donc contact téléphoniquement ou électroniquement (il faut être moderne!) avec tous les chefs d'établissement d'enseignement où vous candidatez. Rencontrez-les au pire le jour de l'audition si vous venez d'une autre ville.

Prenez aussi contact avec une ou plusieurs équipes de recherche et les départements d'enseignement qui vous concernent. Cependant, faites clairement savoir votre choix d'équipe pour que votre recrutement s'inscrive bien dans une politique scientifique. De nombreuses sources d'information existent pour savoir qui fait qui dans une université ou un laboratoire (voir page 51).

Pour bien faire les choses, **le responsable de l'équipe d'où vient le candidat doit être averti** à l'avance de la candidature et dans tous les cas le dossier doit être préparé en relation avec lui. De même, n'oubliez pas les responsables d'enseignement car l'aspect pédagogique est important sur les emplois d'enseignant-chercheur.

En effet, un candidat ne va jamais tout-à-fait seul à la bataille, il est presque toujours le candidat d'une équipe et doit donc prendre ces éléments en compte. Que peut répondre un responsable d'équipe à la question (cf. la section 5.4.2) *Comment cette candidature s'inscrit-elle dans la politique scientifique de votre équipe ?* *Si* s'il n'a pas vu le dossier ou pire s'il n'est pas au courant de la candidature. De plus, connaissant la conjoncture, le responsable d'équipe pourra indiquer sur quels points le dossier devra insister.

5.2.3 Bien planifier ses démarches

En corollaire de ce que nous avons dit, **le dossier doit être prêt suffisamment à l'avance**. D'une manière générale, l'anticipation est le secret de la réussite.

La carrière est quelque chose d'assez important pour qu'on y consacre un certain temps. Le dossier nécessite une préparation proportionnée aux enjeux. Il me semble qu'une quinzaine d'heures pour le premier dossier est un minimum, car il s'agit du premier exercice du genre.

Heureusement, l'informatique permet la réutilisation. Créez un répertoire où vous stockerez vos fichiers pour vous en resservir plus tard ; par exemple si vous êtes recruté, ce que je vous souhaite, cela sera utile pour les promotions. Pour de multiples raisons, la plus évidente étant la présence obligatoire de signatures de gens à l'emploi du temps chargé, il faut se donner un minimum de temps avant la date fatidique. Il faut aussi penser à des discussions avec le responsable d'équipe et le directeur de recherche qui vont conduire inévitablement à des re-rédactions.

Une semaine complète avant la date limite pour le bouclage définitif du dossier, c'est-à-dire au secrétariat du laboratoire d'accueil pour les dossiers CNRS, est un minimum absolu à ne dépasser en aucun cas, deux semaines paraissent raisonnables. Il faut prévoir un bon mois pour la version provisoire. Je recommande même de commencer à penser à une candidature et à en rédiger les premiers éléments avant même de savoir les dates de dépôt, pour se donner le temps de la réflexion.

La section 5.5 donne quelques ordres de grandeur des échelles de temps dans le processus de recrutement.

5.3 Le dossier

Il faut savoir que le rapporteur de votre dossier n'est pas forcément un spécialiste de votre discipline, mais qu'il souhaite néanmoins jouer le rôle d'avocat. À vous de l'aider, le dossier doit lui donner tous les éléments pour vous défendre et éventuellement des phrases qu'il pourra mettre dans son rapport, souvent les lettres de recommandation jouent ce rôle. Il faut donc savoir se présenter en évitant à la fois la modestie et la vanité.

Voici les éléments constitutifs de tout dossier. Si certains documents administratifs semblent en demander moins, ne les croyez pas, ce qui compte est ce que les membres des commissions demandent dans les faits.

5.3.1 Les activités de recherche

Cette partie et la suivante constituent ce qu'on appelle le *ii curriculum détaillé ii*. Elle doit comporter une description de toutes vos activités de recherche. Par exemple, si un candidat a fait une recherche sur un autre sujet durant son DEA, cette activité doit être décrite, c'est toujours un plus dans un dossier.

Dans l'introduction de cette partie du dossier, vous devez décrire votre recherche dans son contexte et avec ses enjeux, il s'agit là de faire une vulgarisation de haut niveau. Non seulement vous donnerez au non expert des éléments pour vous juger et pour comprendre l'objet de vos recherches, mais vous montrerez à l'expert que vous maîtrisez bien votre domaine et que vous êtes mûr pour faire un chercheur ou un enseignant-chercheur; vous lui donnerez les éléments à mettre dans son rapport pour décrire votre domaine de recherche. Si vous avez écrit un logiciel utilisé par d'autres chercheurs signalez-le en expliquant qui l'utilise et comment, ainsi que la manière par laquelle il est distribué, décrivez aussi sa documentation. Ne pas diffuser un logiciel que vous avez fait est une erreur. Vous pouvez envisager de faire une démonstration aux rapporteurs. Pensez cependant qu'ils sont très occupés dans ces périodes.

Dans tous les cas, n'oubliez rien de ce qui peut mettre en valeur vos travaux. En particulier, n'oubliez pas de joindre vos rapports de pré-soutenance de thèse qui sont un élément fondamental du dossier.

5.3.2 Les activités d'enseignement

N'oubliez surtout pas de décrire vos activités d'enseignement. Ceci est valable même pour les candidats à un poste de chercheur. Soyez à la fois analytique et synthétique, par exemple décrivez le type de public, le type d'enseignement, les volumes horaires et résumez le tout par un tableau.

Décrivez aussi le type d'enseignement que vous vous verriez prêt à faire. Sur ce point, ne soyez pas restrictif. Pensez dès votre thèse à vous ouvrir à des disciplines où il y a une forte demande du côté de l'enseignement. D'une manière plus générale, essayez de personnaliser cette partie. Trop de dossiers se limitent aux informations factuelles (volumes horaires) et donc, tous finissent par se ressembler. C'est à vous d'essayer de montrer quelle peut être votre *valeur ajoutée* au niveau pédagogique. Demandez vous ce que l'université qui vous recrute gagnera en vous recrutant comme enseignant !

5.3.3 Le programme de recherche

Quand un jury recrute un futur chercheur, il veut s'assurer que dans dix ans ou vingt ans, celui-ci sera encore un chercheur actif et donc autonome. Il est normal, même nécessaire qu'il soit demandé au candidat de décrire les grandes lignes de son programme de recherche sur les cinq ans à venir.

C'est un exercice utile et fructueux qui permet au candidat de se situer. Bien sûr, ce document doit indiquer comment le candidat s'adaptera à un environnement différent

de celui où il a fait sa thèse.

5.3.4 La liste des publications

C'est une pièce importante du dossier. N'utilisez en aucun cas la liste chronologique. Classez vos publications par rubrique et soyez respectueux de ces rubriques ; par exemple, ne confondez pas les Lectures Notes in Computer Science avec un journal, une conférence nationale avec une conférence internationale, un papier soumis avec un papier accepté ; les rubriques recommandées sont les suivantes.

- *Journaux internationaux* : dans le cas d'un article accepté mais non encore publié, joindre la lettre d'acceptation de l'éditeur, dans le cas contraire, l'article sera considéré comme l'équivalent d'un rapport de recherche.
- *Journaux nationaux*,
- *Ouvrages publiés* : il peut s'agir de monographies publiées dans des collections spécialisées ou de livres à part entière. Le point important est de bien mentionner où et dans quel cadre votre ouvrage a été publié. Rentrent dans cette catégorie la participation à un ouvrage collectif.
- *Conférences internationales avec comité de lecture* et publication des actes,
- *conférences nationales avec comité de lecture* et publication des actes. Il est peut-être bon de rappeler qu'une conférence italienne, scandinave, maghrébine ou nord-américaine est une conférence nationale, même si vous y avez participé.
- *conférences sans comité de lecture et/ou sans publication des actes* : il s'agit de workshops, de rencontres de GDR, de séminaires etc.
- rapports internes et articles soumis mais non encore acceptés.

Signalez bien les réutilisations d'un article dans un autre. Ainsi, transformer une communication dans un groupe de travail en une communication à une conférence avec comité de lecture, puis en un article dans un journal est admis, à condition d'être signalé. Le copier/coller ne l'est pas. Les signatures de communications comme seul auteur témoignent d'un travail personnel. Elles constituent une marque d'autonomie. Ce qui est apprécié dans une co-signature, c'est une réelle collaboration avec les autres auteurs.

5.3.5 Les recommandations

Les recommandations sont extrêmement importantes. Il semble que certains candidats sous-estiment l'attention que le jury leur porte.

Les recommandations d'enseignement : il faut des attestations de toutes les personnes qui vous ont encadré comme moniteur ou comme vacataire. Leur absence est toujours jugée négativement.

Les recommandations de recherche , cherchez plutôt une bonne lettre d'un chercheur reconnu que beaucoup de lettres anodines du genre <<J'ai rencontré Monsieur Untel, nous avons bu un pot, il m'a raconté sa recherche et je l'ai trouvé sympathique.>> Celle de votre directeur de recherche, celle de votre responsable d'équipe si ça n'est pas la même personne et celle de votre responsable de stage post-doctoral s'il y a lieu doivent y figurer obligatoirement. N'oubliez pas celle de votre directeur de stage de DEA si le DEA a été fait avec une personne différente de votre directeur de thèse. Là encore leur absence est jugée négativement.

Points importants : Évitez de joindre des recommandations sans l'avis de l'auteur (recommandation de l'année d'avant) et surtout des recommandations pour une autre candidature. Cette recommandation sera comptée sans valeur ou pire risque d'être démentie par son auteur. C'est l'un des multiples détails qui indisposent un jury.

5.3.6 Les activités d'animation

Un enseignant-chercheur n'est pas une personne qui doit se contenter d'aller de sa salle de cours à son bureau et à sa station de travail, mais c'est quelqu'un de qui on attend un investissement dans la vie collective. Sans que l'activité d'un doctorant soit celle d'un professeur d'université, il est bon de faire état de services à la communauté, étant entendu que participer à des jurys d'examens est un devoir normal d'enseignant et que ce qu'on attend dans ce cadre sont des actions qui n'ont pas un caractère obligatoire. Avoir eu des activités <<visibles>> n'est pas indispensable, il faut aussi des <<soutiers>>.

5.3.7 Questions pratiques sur le dossier

Où l'envoyer ? Question mille et une fois posée alors mettez vous la réponse dans le crane une fois pour toutes :

**Tout dossier de candidature à un emploi d'enseignant chercheur
doit être expédié au service du personnel de l'établissement d'affectation**

Compléter son dossier après son dépôt Certains candidats considèrent que le seul dossier est celui qu'ils ont déposé, beaucoup d'autres au contraire, complètent ce dossier au cours de son examen.

Je ne recommande pas cet exercice, car le rapporteur peut avoir déjà écrit son rapport, mais il faut savoir que cette possibilité existe, notamment pour signaler l'acceptation d'un article ou réparer un oubli. Certains candidats choisissent l'audition pour faire connaître ces modifications. C'est peut être le plus simple finalement ?

Les bons éléments d'un dossier:

- **Les publications** : C'est le point fondamental. Veillez à bien séparer ce qui a été publié ou est accepté de ce qui n'est que soumis sans avoir encore été accepté.
- **Le stage post-doctoral** : Il semble de plus en plus difficile d'obtenir un poste permanent directement après la thèse. Si vous avez effectué un postdoc, signalez le clairement et mettez le en valeur.
- **L'enseignement** : Pour candidater sur un poste de maître de conférence, il semble qu'un exigence reconnue par beaucoup de commissions de spécialistes soit d'avoir enseigné.

Le monitorat semble une expérience reconnue mais d'autres formes d'enseignement comme des combinaisons de vacations, de colles, de cours dispensés dans un cadre professionnelle peuvent tout aussi bien faire le poids. Le point essentiel est que dans beaucoup d'endroits, l'expérience pédagogique est aussi importante qu'un bon dossier de recherche.

- **Expliquez les incohérences** : Un dossier peut comporter des éléments hors de la norme habituelle, plutôt que d'essayer de cacher ce que le rapporteur saura découvrir, expliquez ces faits et montrez-en les aspects positifs. En voici deux exemples :
 - *Les trous* : Par exemple, si vous êtes une mère de famille et qu'il s'agit de la naissance d'un de vos enfants, il faut le dire, s'il s'agit d'un problème plus personnel difficile à présenter, le directeur de recherche pourra l'évoquer discrètement dans sa lettre de présentation.
 - *Les réorientations thématiques ou géographiques* : Comme il s'agit a priori d'éléments positifs, il faut absolument les expliquer.

5.4 L'audition et la décision

5.4.1 L'audition

Les différents jurys y attachent plus ou moins d'importance. Il faut bien la préparer notamment par des répétitions, et il faut éviter d'être long et technique.

Apparemment les consignes sur la préparation des auditions circulent bien, car la qualité des transparents augmente et les exposés se ressemblent de plus en plus donnant parfois l'impression d'exercices de <<singes savants>>. Il faut donc y mettre de la spontanéité. Il peut-être de bon ton de distribuer aux auditeurs un résumé du dossier, par exemple une photocopie des transparents. Évitez cependant de distribuer un document trop abondant⁶.

⁶Pensez à la forêt amazonienne et aux pauvres membres du jury qui vont être vite submergés de documents. Et puis de toutes façon, si tout le monde se met à faire cela, les papiers finiront à la poubelle.

Le plan de votre exposé Pour le plan de l'exposé d'audition, **il faut se rappeler qu'on est limité dans le temps**. Il n'y a rien de pire pour l'impression que donne un candidat que d'être interrompu sèchement par le président au moment où il allait dire les choses les plus importantes. **Il faut donc que vous répétiez pour savoir en combien de temps vous tiendrez**. Pour l'exposé des activités d'enseignement il faut éviter de réciter un catalogue de cours et TD dispensés.

Pour la recherche, j'aime bien un exposé en trois temps, d'abord un exposé général pour que tout le monde dans l'assistance comprenne sur quoi vous travaillez, enfin un exposé plus technique pour le spécialiste et enfin un exposé pointu où vous pouvez vous permettre de larguer même le spécialiste, car après tout il faut montrer que vous avez fait de la recherche avancée. Pour certains détails pratiques, on pourra s'inspirer des conseils de Ian Parberry.

Soyez vous mêmes Le jury cherche à recruter une personne, ne cherchez pas à masquer votre personnalité. **Ne soyez pas comme le candidat suivant, ni comme le candidat précédent, pour cela soyez vous même**. Montrez-vous sous votre vrai jour, ne soyez donc pas contracté, personne ne veut vous manger, vous n'avez rien à perdre, tout à gagner.

Ne fabriquez pas vos réponses en fonction de ce que vous pensez être attendu par le jury, vous pouvez vous tromper complètement. Certes il y a des réponses qu'un jury ne souhaite pas entendre. À la question (stupide à mon avis) ;; Entre Thuilley aux groseilles et Togny aux Boeufs, quelle université choisirez-vous ? ;;. Evitez de répondre, sortez-vous en par une pirouette. Ne vous ruez sur aucune des deux réponses ;; Togny aux Boeufs bien sûr ! ;. ou ;; Thuilley aux groseilles bien sûr ! ;. Personne ne croira la première réponse, car sinon, pourquoi auriez-vous candidaté à Thuilley aux groseilles où se trouve votre petit ami ? De même, la deuxième réponse froissera les Tognas pure souche qui croient que Togny aux Boeufs est le centre du monde informatique.

Comment énerver un jury à l'audition ? Il se peut que le jury soit fatigué et irritable. Voici quelques conseils pour l'énerver :

- Choisir une fonte minuscule.
- Faire des transparents subliminaux c'est-à-dire des transparents que vous affichez moins d'un dixième de seconde. C'est mieux encore quand ils sont remplis de plus de textes qu'il n'en faut, surtout si l'on a appliqué la recommandation ci-dessus.
- Arriver en retard. Pour éviter cette bourde, on pourra toujours prendre contact avec le président qui saura se montrer compréhensif en cas d'empêchement majeur.
- Ne s'adresser qu'au premier rang de la salle ou au rétroprojecteur.
- Dépasser le temps et résister au président de séance quand il vous demande d'arrêter.

- Être snob, arrogant ou provocant, dans l'attitude ou dans le vêtement (grunge, sexy ou endimanché), quoique ça puisse être un moyen d'être original !
- Mimer un striptease avec les transparents, c'est-à-dire cacher le bas et le découvrir peu à peu.
- Emballer les transparents dans des pochettes qui deviennent opaques quand elles sont sur le rétro-projecteur.
- Eluder les questions.

5.4.2 Les coulisses du jury

Après les auditions, commence la réunion proprement dite du jury qui n'est pas publique. Les membres du jury s'engagent à ne pas dévoiler ce qui s'y dit et il n'est pas correct d'essayer d'en connaître le contenu. Ceci dit, autant vous raconter comment ca se passe en général car cela peut vous aider à y voir plus clair et à mieux comprendre comment le jury que vous aurez en face de vous fonctionne.

Cette réunion comprend les phases suivantes :

- **La lecture des rapports :** Après élimination éventuelle et rare des candidatures irrecevables, le jury commence par le commentaire des dossiers, rarement la lecture in extenso des rapports, par les deux rapporteurs, avec la recommandation d'un classement en trois catégories : A (excellent), B (bon), C (ne passera pas). Il est clair qu'il faut éviter d'être classé en C!
- **L'élimination :** Ce terme peut paraître dur, mais quand il y a beaucoup de candidats, cette phase est indispensable pour pouvoir passer à la phase d'examen attentif et de sélection des derniers dossiers, en nombre toujours plus grand que le nombre de postes. Les dossiers qui sont techniquement ou syntaxiquement mauvais ou incomplets disparaissent lors de cette phase, ainsi que ceux de la classe C et certains de la classe B. Ce sera le cas du vôtre si vous n'avez pas suivi grosso-modo le schéma ci-dessus. Certains changements de catégories et des harmonisations d'avis divergents des rapporteurs pourront intervenir lors de cette phase.
- **Les premiers votes-sélections :** En général, c'est seulement lors de cette phase que les membres sont appelés à voter pour la première fois, et que des candidatures $\ddot{\text{}}$ techniquement ou syntaxiquement bonnes $\ddot{\text{}}$, mais $\ddot{\text{}}$ sémantiquement faibles $\ddot{\text{}}$ commencent à disparaître.

C'est aussi là que les éléments de politique scientifique sont évoqués, que les établissements d'enseignement et les équipes de recherche s'expriment et que les groupes informels se manifestent sinon ouvertement du moins officieusement par les votes. Pour un candidat, être dans cette dernière catégorie de candidats retenus pour le classement final, doit être un objectif. Ce résultat est prévisible, la plupart

du temps, sans que l'on puisse préjuger de l'étape suivante. La figuration dans cette liste s'appelle souvent $\ddot{}$ une candidature bien appréciée par le jury $\ddot{}$.

- **Le choix et les classements :** Une fois un groupe de candidats potentiels extrait, une discussion en profondeur commence. Suivant les jurys, elle est plus ou moins ouverte ou retenue et elle aboutit au classement des heureux élus. À cause de règles administratives précises et contraignantes, tous les candidats retenus dans la phase précédente ne figurent pas forcément dans les listes de classement, mais, en général, le jury estime qu'ils devraient être classés.

En fait, le jury tombe assez vite d'accord sur la liste des 5 candidats à retenir. Le point difficile est le classement. C'est à ce niveau que les supputations sur vos intentions peuvent entrer en ligne de compte. La ligne que nous recommandons de suivre est simple : **de la même manière que l'alchimie du classement fait partie du secret de la commission, vos intentions ne regardent que vous jusqu'au moment où vous ferez publiquement connaître votre choix une fois les résultats des concours publiés.**

Dit autrement, si une université veut vous recruter, qu'elle s'en donne les moyens en vous classant assez haut pour que vous ayez des chances.

5.5 Quelques données numériques

Bien sûr, ces données sont indicatives. Ainsi, les inquiets allongeront les délais, les audacieux les raccourciront, les sages ou les curieux les compareront au temps consacré par leurs amis candidats dans le privé.

Taille du dossier (Maître de conférences)

Activités de recherche	2-6 pages
Activités d'enseignement	1-4 pages
Projet de recherche et d'enseignement	1-3 pages
Activités d'animation	10 lignes

Échéances

Temps de préparation	$\dot{}$ 15 heures
Délai avant bouclage	- 15 jours
Version provisoire	- 40 jours
Demande des recommandations	- 60 jours

Article

Entre début écriture et envoi	3-6 mois
Entre envoi et acceptation	6-12 mois
Entre acceptation et publication	12-24 mois

6 Petit guide du séjour post-doctoral

6.1 Introduction

Initié par Olivier Debré, puis enrichi des conseils de Nathalie Grandvaux, ce guide offre une collection d'adresses de sites **web** intéressants et quelques conseils très importants concernant la situation vis-à-vis du chômage, de la protection sociale, et du retour en France. La première partie pose la question de fond : pourquoi et dans quelles conditions faire un postdoc ?

Encore une fois, nous vous encourageons à nous aider à compléter ce guide de vos propres expériences.

6.1.1 Postdoc or not postdoc ?

Vous n'en êtes encore qu'au stade où vous vous demandez *si* un postdoc est nécessaire, et si c'est vraiment votre tasse de thé. Seul **vous** pouvez répondre, avec tout ce que ça implique de choix personnels, qui vous engageront pour bien plus que les mois du postdoc eux-mêmes.

Voici quelques questions que vous pouvez/devez vous poser:

- Est-ce bien un postdoc qu'il me faut faire alors que je voudrais bosser dans l'industrie ?
La plus importante question que vous devez vous poser est de savoir comment le postdoc que vous envisagez s'intègre dans votre projet professionnel.
- Combien de temps je me donne pour que ce post-doc débouche sur quelque chose de concret ?
- Comment je fais avec mon /ma /mes copain /copine /mari /femme /enfants ?
- idem, mais sur le plan pratique: visa, travail du conjoint, éducation des marmots ...
- Comment vais-je cotiser à la retraite ?
- Comment vais-je me fournir en alcool anisé ?

Toutes ces questions et bien d'autres encore doivent être mûrement réfléchies sous peine de cuisantes surprises et de déceptions. Les questions qui vous taquinent déjà, avant d'être parti, peuvent se révéler encore pires une fois sur place.

Rappelons dès à présent que bien que le postdoc soit de plus en plus demandé pour faire une carrière dans la recherche publique, il peut s'avérer un sérieux handicap pour les autres projets de carrière. Ce n'est un secret pour personne : les entreprises préfèrent les gens jeunes et frais sortis de leur formation initiale plutôt que ceux qui ont erré jusqu'à plus de 30 ans dans les couloirs d'une université, puis d'une ou plusieurs autres. Comme le disait Cl. Jablon, président de l'ABG et directeur de la R & D chez Total-Fina-Elf lors du colloque 2001 des Ecoles Doctorales :

«Le choix d'un séjour postdoctoral présente un certain risque pour une insertion dans l'entreprise»

Le problème, c'est que si l'on n'est pas recruté à l'université ou dans un organisme de recherche, seule reste cette insertion dans l'entreprise...

Ceci est confirmé au plan qualitatif par l'étude faite par le CEREQ et dont nous avons parlé en page 11 de ce volume. Le risque des postdocs, c'est la fuite en avant qui conduit à ne chercher que l'empilage successif de postdocs dans les 4 à 5 ans après la thèse avant de s'apercevoir, trop tard, que les entreprises ne veulent plus de vous ou alors moyennant de gros sacrifices sur le niveau de salaire et de responsabilités auquel vous pouvez prétendre.

Bref, un postdoc ça va, mais ensuite attention à bien faire le point sur votre situation scientifique. Si votre premier postdoc a très bien marché et que l'on vous propose quelque chose d'encore mieux, cela est jouable. Sinon, regardez sérieusement ailleurs si vous ne voulez pas vous faire avoir.

Concrètement, si vous faites un postdoc – ou un ATER – après la thèse, il est impératif de faire un point sérieux 18 mois après la fin de la thèse pour estimer vos chances de succès dans la recherche académique française. Si vous sentez alors que vous n'avez pas d'atouts de votre côté, diversifiez tout de suite et très largement votre recherche d'emploi.

6.1.2 Un postdoc, à quelles conditions ?

Lors du choix d'un post-doc, gardez présent à l'esprit les critères que vous aviez utilisé pour choisir votre laboratoire de thèse, et aiguisiez-les. Voici quelques conseils en ce sens prodigués par Sophie Lautraite, puis revus et corrigés par la suite :

- La première des choses à faire lorsque l'on a «une touche» pour un postdoc c'est une recherche bibliographique : Qu'est-ce que le labo en question a publié ? Dans quels journaux ? Quand ? A quelle fréquence ? etc.

C'est une phase indispensable pour voir si les offres ou la piste que vous envisagez s'intègre bien dans votre parcours scientifique et personnel. C'est le premier critère : un postdoc bouche-trou n'est pas un bon postdoc.

- Dans la plupart des cas, tout au moins pour les postdocs en Europe, mais aussi pour certains plus lointains, on passe un **entretien**. Pour en avoir passé un certain nombre ces derniers mois, je peux donner ici mon expérience: que ce soit pour un postdoc ou pour un poste plus permanent, il ne faut pas prendre la chose comme un douloureux passage à la question auquel on se soumet...

Même si l'on cherche désespérément un job, il ne faut pas perdre de vue ses exigences: la qualité! Sinon autant aller faire autre chose...

- Un entretien est autant une chance pour les potentiels futurs employeurs de nous juger/jauger que pour nous. Ils sont impitoyablement sélectifs ? soyez au moins aussi exigeants sur la qualité de l'environnement que l'on vous propose.

Ca veut dire poser les bonnes questions (donc un minimum de préparation avant l'entretien...), observer, discuter... Des détails sont souvent très révélateurs, et il n'est pas nécessaire d'être fin psychologue pour les détecter. Je sais bien que cela n'est pas forcément facile, surtout quand on se pointe à l'étranger (je sais de quoi je parle...) et qu'il faut en plus se dépatouiller avec la langue que l'on ne maîtrise pas (encore) très bien...

- les formations délivrées en France sont assez prisées à l'étranger, et notamment aux Etats-Unis. Quand je dis «formation», je n'entends pas que le diplôme de docteur, mais les 8 ou 9 années d'études depuis le bac. Sachez donc que vous partez à armes égales au niveau mondial lors de la recherche d'un travail post-doctoral!
- L'offre des postdocs est très abondante... Ca veut bien sûr dire qu'il va y en avoir des bons et des moins bons, tout ça bien mélangé. On peut avoir le choix malheureux... c'est pas une tare ! Ce qui l'est c'est de laisser la situation s'enliser.

Après un certain délai (quelques mois) il faut savoir aussi faire son propre bilan: si le sentiment d'une impasse se fait sentir, savoir faire le tri entre le coup de blues dû à l'expatriement, les problèmes d'insertion dans le nouveau labo et les réels problèmes liés au labo. Une fois ce constat fait, il faut se convaincre de ne pas s'accrocher désespérément: l'offre est abondante, il faut donc préparer son départ et partir !

J'ai vu autour de moi en G.B. deux cas de postdocs qui tournaient en eau de boudin, il est très très difficile de rentrer en France après deux ans ou plus «loupés» ! Pas facile à justifier, ça, l'absence de résultats publiables, dans un C.V. ou dans des entretiens. Et quoi qu'il arrive c'est le postdoc qui sera toujours tenu responsable de l'échec. Pas le labo. Comme toujours, quoi!! Raison de plus pour ne pas accepter ça.

En résumé, pensez d'abord et avant tout à votre avenir et ne faites aucune concession si ce que l'on vous propose ne vous convient pas. Rappelez-vous que de nombreuses opportunités existent. Cherchez celle qui vous sera la meilleure.

6.1.3 Quelques sources d'informations

Pour vous donner à réfléchir, essayez...

- les listes de diffusion, telles que HotDocs et les listes HD-emploi :
<http://gilde.jeunes-chercheurs.org/Listes/>
et surtout HD-Expats; n'hésitez pas à poser des questions à ceux qui sont *là-bas*.

- Plusieurs articles sur le post-doctorat sont accessibles sur le site de l'ABG: <http://www.abg.asso.fr/> et leur revue trimestrielle *Formation par la Recherche*.
- Des articles fleurissent de temps en temps dans les revues scientifiques, on en trouve par exemple dans les archives de *La Recherche* <http://www.LaRecherche.fr/arch> et consort.
- Careers In (and Out of) Science: An Employment Guide for Science Students At All Levels
<http://www.freenet.hamilton.on.ca/~ae047/employ7.html#Postdocs>
- «*Notes on applying for postdoctoral positions*», rédigé par des sujets de Sa Gracieuse (pas de commentaire, merci) Majesté:
<http://euclid.tp.ph.ic.ac.uk/~time/jobs/files/jobs.html>
- Il existe un forum (gratuit) de discussion postdoc, accessible sur la page de Nextwave:
http://wellengaged.com/engaged/nextwave.cgi?c=post_doc

6.2 Offres de postdoc

Il existe bien sur un recouvrement des différents media d'annonces, listes de diffusion, newsgroups et sites webs notamment. Voici quelques points d'entrée ans cette partie du cyber-monde.

6.2.1 Les premières adresses

- créées par la GDD: **les listes de diffusion HD-emploi**, et les sous-listes avec leurs domaines scientifiques respectifs:
<http://guilde.jeunes-chercheurs.org/Annonces/#listes>
- la GSL <http://gsl.jeunes-chercheurs.org/>, outil de mise en commun des ressources (bookmarks) scientifiques. Un bon point de départ... Un énorme avantage (parmi d'autres): les adresses sont rangées par discipline scientifiques.
- les newsgroups. Non seulement `sci.research.postdoc`, mais aussi ceux consacrés à votre discipline:
`sci.chem.analytical`,
`sci.archaeology.mesoamerican`,
`sci.agriculture.beekeeping`,
`alt.drosophilia.sodomy`
...
- Par l'Association Bernard Gregory <http://www.abg.asso.fr>. Notez qu'il n'est pas nécessaire d'être inscrit a l'Association Bernard Gregory pour y répondre. Les offres d'emploi de l'ABG sont disponibles

- sur le web : www.abg.asso.fr,
- par courrier électronique, en s'inscrivant gratuitement à la liste ABG-JOBS (voir mode d'emploi sur le site web),
- dans les antennes de l'association implantées dans les universités, les écoles d'ingénieurs et les centres de recherche (www.abg.asso.fr/abg/be.html).

6.2.2 Les revues

- La Recherche <http://www.LaRecherche.fr/EMP/index.html>
- Nature <http://www.nature.com/jobs/index.html>
- Science <http://recruit.sciencemag.org/jobsearch.shtml>
- The Scientist <http://www.the-scientist.library.upenn.edu/jobs.html>
- The New Scientist http://www.newscientistjobs.com/frame_regset.html
- Neuroscience Newsletter <http://www.sfn.org/classifieds/positions.html>
- Sur le site web de l'Institute of Physics Publishing (éditeur de journaux prestigieux tels que Physics World, Journal of Physics A...G; European Journal of Physics) <http://physicsweb.org/TIPTOP/FORUM/JOBS/jobs.phtml?action=2>
On peut d'ailleurs s'inscrire à une mailing list permettant de recevoir des annonces de congrès ou des offres des jobs (en physique, ingénierie, matériaux et informatique), sinon, bien sûr, cela est consultable en ligne.
- de même, l'APS (American Physical Society) édite Physics Today, qui contient chaque mois une cinquantaine d'offres de post-docs et tenure tracks (voir plus loin pour des éclaircissements) aux États-Unis, Les laboratoires sont parfois prestigieux.

Bien sûr, il y a les autres revues, celles que vous avez appris à connaître durant votre thèse. Jetez-y donc un oeil, à tout hasard. Peut-être même bien que des offres existent en ligne sur leur page web ?

6.2.3 Postdocs par des sociétés savantes, ou des organisations nationales ou internationales

La liste peut s'étendre largement, réfléchissez aux sociétés que vous connaissez:

- L'Université de Waterloo au Canada maintient une liste impressionnante d'adresses web de propositions d'emplois par des sociétés savantes (dont de nombreuses sociétés de disciplines non scientifiques), le Scholarly Societies Project: <http://www.lib.uwaterloo.ca/society/employment.html>
- European Chemical Society: <http://ecs.tu-bs.de/ECS-WWW/neu/Special/Doc.html>

- European Research Consortium for Informatics and Mathematics:
<http://www.ercim.org/activity/jobs.html>
- American Vacuum Society <http://www.careerweb.com/avacuum/>
- American Society for Mass Spectrometry <http://www.asms.org/employ.html>
- American Chemical Society <http://www.acs.org/careers.html> Il y a une mise à jour hebdomadaire, mais apparemment accessible aux membres uniquement (ce qui ne doit pas être le cas de beaucoup d'entre vous!). Mais vu que cette liste est en fait celle des annonces publiées dans *Chemical & Engineering News*, il suffit de trouver cette revue dans une bonne bibliothèque.
- Federation of American Societies for Experimental Biology:
<http://ns2.faseb.org/career/index.html>
- International Society for Heart Research:
http://www.medicine.usouthal.edu/ishr/list_search_level_display.asp
- Le Human Frontier Science Program, ouvert aux ressortissants des pays du G7, la Suisse, et les pays de la Communauté Européenne non membres du G7. Bref, ça inclut la France:
<http://www.hfsp.org/>
- Accroître le potentiel humain de recherche et la base de connaissances socio-économiques
<http://www.cordis.lu/improving/home.html>
est un programme de la Communauté Européenne. Parmi les actions qui le composent, notons celles qui concernent les réseaux européens de formation par la recherche
<http://improving-rtn.sti.jrc.it/vacancy/>
et les bourses JJ Marie Curie JJ http://www.cordis.lu/improving/src/hp_mcf.htm. Voir aussi le site de la Marie Curie Fellowship Association <http://www.mariecurie.org/>.
- Postgraduate Training for Doctors in Europe, un autre projet financé par l'Union Européenne.

6.2.4 Les laboratoires eux-mêmes

Dans ce cas particulier, peut-être qu'une recherche par mots-clefs est la meilleure méthode. De plus, n'oublions pas que les labos, on en rencontre des membres lors des conférences. Avant de sauter dans l'avion, avez-vous jeté un oeil au programme préliminaire pour y chercher des noms? Sur place, lors de la conférence, il existe souvent un rituel très ancien ⁷: un bureau ou des tableaux d'offres d'emplois, avec des petites annonces (propositions des demandeurs mais aussi propositions de CVs).

⁷comme une foire aux bestiaux ? ;-)

- en France, les EPST et EPIC: CNRS, CEA, INRA, INRIA, BRGM, IFREMER ...
- Le CERN: <http://www.cern.ch/CERN/Divisions/PE/HRS/Recruitment/fellows.html>
- Le Joint Research Center offre des bourses pour travailler dans l'un de ses huit Instituts, situés en Belgique, Italie, Espagne, Allemagne et Pays-Bas:
<http://www.jrc.org/jrc/opportunities/grants/grants2.asp>
- F'SATIE, French South African Institute in Electronics (hé, hé, qui disait qu'il n'y en avait que pour les Ricains?!):
<http://www.frenchdoor.co.za/fsatie/>
<http://www.frenchdoor.co.za/fsatie/>
- le National Research Council Research Associateship Programs:
<http://www4.nationalacademies.org/osep/rap.nsf>

Ce n'est pas un labo, mais il administre des postdocs dans les laboratoires et centres de recherche fédéraux américains. On peut faire une recherche des postes existants par mots-clefs (taper sur RAP SEARCH en haut à gauche, pas sur Search en haut à droite) (c'est ce que j'ai fait, avec "mass spectrometry" et "environment"), par agence (NASA, US EPA,...) pour ceux qui connaissent, en cliquant sur PARTICIPATING PROGRAMS. Certains postes ne sont pas ouverts aux étrangers, pour cause de confidentialité du projet.

- Il y a aussi tous les laboratoires nationaux américains: (Note: pour certaines agences, les offres de postdoc semblent ne pas toutes être centralisées, et il peut être bon de fouiner dans les divers labos et centres de recherche).
 - Oak Ridge National Laboratory
<http://www.ornl.gov/seer/research/postgrad.html>
 - Argonne National Lab
<http://www.hr.anl.gov/employment2.htm>
 - Lawrence Berkeley National Lab
<http://www.lbl.gov/LBL-Documents/CJOs/pd00001idx.html>
 - Brookhaven National Lab
<http://www.bnl.gov/PERSONNEL/current.html#PDCISTF>
 - Fermi National Accelerator Laboratory
<http://fnalpubs.fnal.gov/employ/jobs.html>
 - Lawrence Livermore National Lab (2 places par an. Si vous n'avez pas déjà le Nobel, pas la peine de gâcher votre timbre)
<http://ep.llnl.gov/student/llf3.html>

- Sandia National Laboratory
http://ndeon.sandia.gov/SCRIPTS/ndISAPI.dll/Ext_JobSearch/pgJobSearch
- Ames Laboratory (offres sur le site de l'Iowa State University)
http://www.iastate.edu/~hrs_info/jobs/jobs.html
- Pacific Northwest National Lab
<http://www.pnl.gov/education/awuextrnframe.html>
- National Renewable Energy National Lab
<http://www.nrel.gov/lab/hr/jobs.html>
- Los Alamos National Lab
http://www.hr.lanl.gov/scripts/lanl_only/postdoc.asp un grand classique, mais certains des postes peuvent être réservés aux citoyens américains.
- National Energy Research Scientific Computing Center
<http://www.lbl.gov/CS/Careers/CJO-NERSC.html>
- National Science Foundation
<http://www.nsf.gov/od/lpa/news/publicat/nsf994/start.htm> THE big organization in the US research landscape, together with the:
- National Institute of Health
<http://www.training.nih.gov/postdoctoral/>
- National Institute of Environmental Health Sciences
<http://www.niehs.nih.gov/vacancy/postdoc.htm>
- Goddard Institute for Space Studies
<http://www.giss.nasa.gov/about/employment/postdoc.html>
de la NASA (mais là, il y a fort à parier que ces postes seront réservés aux nationaux. Maintenant, si vous avez la double nationalité...)
- Center for the Neural Basis of Cognition
<http://www.cnbc.cmu.edu/Training/postdoc.html>
- ORISE (Oak Ridge Institute for Science and Education):
<http://www.ornl.gov/orise/edu/postgrad.htm>
- au Canada, s'adresser au Canadian National Research Council:
<http://hr.nrc.ca:8080/HRB/CareerPg.nsf/grade/RAProgram>

Pour des liens plus à jour, vérifiez donc sur la GSL, et complétez cette dernière...

6.2.5 Autres offres de postdoc en ligne

Comprendre par là des sites très variés, souvent tournant autour d'une discipline, d'une thématique de recherche, d'un pays...

- Jobs in physics: <http://het.phast.umass.edu/jobs.html>
- Ceux qui veulent aller de l'autre côté du Channel peuvent consulter le *leading recruitment website for academic and associated communities* au Royaume Uni.
<http://www.jobs.ac.uk/>
Par ailleurs, une fois leur valise prête, ils feraient bien d'aller voir la page de Jean-Christophe Pazzaglia
<http://www.cs.cf.ac.uk/User/J-C.Pazzaglia/conseils.html>
.
- Les néerlandophones peuvent consulter le *Post Doctoraal opleidingen in Nederland*.
<http://www.sesis.com/ogonline/postdoc.htm>
Et éventuellement une bourse de l'European Environmental Research Organisation pour les Pays-Bas
http://www.loria.fr/associations/CORE_DUMP/PD/netherlands.html
- Comme l'écrivait fort justement SOPHIE LAUNEY:
Dans le domaine de la génétique des populations et l'évolution, Evoldir est un site incontournable qui recense toutes les offres de post-docs (+PhD, postes, conférences, etc...). C'est en fait une liste de diffusion qui est maintenue par Brian Golding, on peut soit s'abonner, en écrivant un petit mot gentil à
brian@life.biology.mcmaster.ca
ou consulter la compil des messages sur le web
<http://life.biology.mcmaster.ca/~brian/evoldir.html>
Il y a une page spécifique pour les offres de post-doc:
http://life.biology.mcmaster.ca/cgi-bin/my_wrap/brian/evoldir/PostDocs
- Dans le domaine de la vision humaine et animale, il y a le site Visionscience:
<http://www.visionscience.com/vsPostDocs.html>
.
- Cell Press Online: pour les biologistes, avec la possibilité de revoir les offres par mail
<http://jobs.cell.com/>
- Biosciences Jobs Postings, page créée pour les étudiants de l'UCSF (University of California San Francisco), mais ils ne sont pas rats et vous en font profiter aussi:
http://saa49.ucsf.edu/psa/Job_links.html
- The Biotechnology Career Center <http://www.biocareer.com/> Il faut s'inscrire pour avoir accès aux infos. Je n'ai pas essayé, n'ayant rien à voir avec les biotruc (et étant déjà en postdoc).

- Jobs in higher education

<http://www.gslis.utexas.edu/~acadres/jobs/index.html>

est une liste assez énorme de liens vers des universités et collèges qui mettent des offres d'emplois (pas seulement des postdocs, loin de là) en ligne. Malgré tout, une recherche par mots-clefs devrait n'être pas trop longue.

- Nextwave <http://nextwave.sciencemag.org/>

publication hebdomadaire on-line, publiée par le magazine Science et l'AAAS (American Association for the Advancement of Science; ne pas prononcer /'æʃ/, merci). Outre des annonces professionnelles (pas que postdoc), on y trouve des news sur le marché de l'emploi scientifique, grands débats scientifiques, etc. MAIS (car il y a un mais), Nextwave est malheureusement payant, sauf si par hasard votre organisme de recherche y est abonné, et vu qu'apparemment aucun organisme français n'est dans ce cas, ceci ne pourrait concerner que des gens déjà en postdoc à l'étranger.

- Intéressé par un postdoc dans les affaires internationales (faites pas cette tête, moi non plus je ne savais pas que ça existait!)? Alors le Weatherhead Center for International Affairs Programs est pour vous

<http://data.fas.harvard.edu/cfia/cfiaprogram/>

- Toujours dans les postdocs non sciences dures: en psychologie développementale maintenant:

<http://devpsy.lboro.ac.uk/eurodev/news/1999/jobs.html>

6.2.6 Financement

En général, vous ne devriez pas chercher de financement par vous-même, celui-ci faisant partie du contrat que vous recherchez. Néanmoins, de nombreuses sources de financement principal existent et sont répertoriées dans le Guide de l'ANDES :

<http://www.citi2.fr/rhumato/pratiq/appeleofr/andes.html>

L'Association Nationale des Docteurs ès-Sciences (ANDES) publie tous les ans un *Guide des aides aux formations doctorales et post-doctorales*. Ce guide recense pratiquement toutes les sources de financements de thèses et de post-doc. C'est la bible absolue en matière de financement.

Voici quelques adresses complémentaires également utiles si vous devez monter vous-même le projet de financement en collaboration ou pas avec le laboratoire d'accueil :

- Bourses et aides à la mobilité du Ministère des Affaires Etrangères:

http://www.france.diplomatie.fr/culture/france/partenaire/dcst/unite_03/bourses1/index2.html

Parfois, dans un moment de faiblesse, ceux d'en haut se rappellent que vous existez; on y trouve (surtout pour les sciences humaines et sociales):

– Bourses “chercheurs confirmés” à l'OTAN

- diverses bourses de divers ministères
 - bourse CIRAD
 - bourses INSERM
 - bourses postdoc du Conseil Régional de : Bretagne, Corse, Haute-Normandie, Rhône-Alpes
 - bourse postdoctorale de l'Association Française des Femmes Diplômées des Universités
 - bourses de diverses associations...
- Une liste de financements par des organismes publics français:
<http://biodocs.cgm.cnrs-gif.fr/b/fd/financements.html>
 - Granting Organizations
<http://www.physik.fu-berlin.de/~nurdin/2org.html>
une liste impressionnante que l'on doit à un certain Wira Bahari Nurdin. Merci à lui.

6.3 Protection sociale et fiscalité à l'étranger

Une petite synthèse se trouve à : <http://guilde.jeunes-chercheurs.org/Alire/Etranger/>

6.3.1 A propos de la sécurité sociale et de la retraite

Il est encore fréquent d'entendre que les post-doctorants à l'étranger hésitent à rentrer en France faute d'assurance sociale lors de leur retour sur le territoire français. Avec la mise en place récente de la CMU (Couverture Maladie Universelle), plus de problème : dans tous les cas vous serez couverts. Pour contacter la caisse nationale d'assurance maladie depuis l'étranger : <http://www.cnamts.fr> Laissez leur un message... ils répondent, c'est vérifié.

Notez qu'étant docteur et donc n'étant plus inscrit à l'université, vous n'aurez plus droit à la sécurité sociale étudiante.

Pour ceux qui partent dans des pays où la couverture santé est aléatoire, il y a moyen de garder une sécurité sociale française en souscrivant à la CFE (caisse des français à l'étranger). La CFE propose des assurances maladies et même vieillesse comme le fait la sécurité sociale lorsque vous êtes salariés en France. Cette solution peut être intéressante, même si elle est un peu chère. En effet, les cotisations sont calculées en fonction de votre salaire, qui est avec le change souvent élevé. Mais bon, ce système permet d'avoir une bonne couverture santé et des accords ont même été établis avec des sociétés d'assurances mutuelles pour obtenir des tarifs intéressants.

Il faut également savoir, pour ceux qui partent au sein de l'union européenne, qu'il existe certains accords entre les systèmes de santé. Renseignez vous auprès de votre caisse d'assurance maladie. De plus, la CFE permet de cotiser pour la retraite pendant

les années passées à l'étranger. Avec le recul beaucoup de post-doctorants se plaignent d'avoir perdu des années de cotisation. Pour contacter la CFE depuis l'étranger: <http://www.cfe.fr>. Laissez leur un message... ils répondent, là aussi c'est vérifié.

6.3.2 L'assurance chômage

Tout de suite c'est un mot qui fait peur !!! Mais, c'est un point important même si on espère tous revenir en France avec un travail en poche! Il est tout de même important de savoir que les droits que vous avez obtenus en cotisant pendant toute votre thèse ne sont pas automatiquement perdus à cause d'un départ à l'étranger.

Tous les financements de thèse qui donnent lieu à une fiche de salaire — sur laquelle vous avez pu remarquer que vous cotisiez — donnent droit — juste retour des choses — aux ASSEDICS ou à une forme d'allocation chômage : pour les allocations du ministère, le rectorat doit vous fournir une attestation à la fin de votre thèse: Dans ce cas les démarches sont un peu plus compliquées car c'est le rectorat qui vous verse votre allocation chômage. Pour de plus amples informations à ce propos, vous pouvez le petit guide du chômage dans ce même tome.

Pour le CNRS c'est la délégation qui vous fournit le fameux papier jaune qui vous permet d'être rémunéré par les assedics ; pour le CEA c'est le bureau du personnel et pour les autres, il y a toujours quelqu'un qui fait office d'employeur, c'est lui qui doit vous remettre ce papier rempli.

Une petite note importante, à la fin de votre dernier contrat vous avez un an (jour pour jour, et ils ne font pas d'exception la dessus) pour réclamer vos droits. Ce point est important, car il y a des cas où la thèse se termine par un financement obtenu auprès d'une association (type ARC pour ceux qui sont en Bio par exemple). Dans ce cas, ce type de bourse ne permet pas de cotiser aux assedics, même volontairement (et oui... vous n'êtes pas salariés, donc pas d'impôt, c'est chouette, mais il y a un revers à la médaille ! vous étiez prévenus, cf tome 1). Dans ce cas, si vous ne voulez pas perdre tout le bénéfice de vos années de cotisations, pensez à vous inscrire avant que l'année ne se soit écoulée.

Une fois inscrit, c'est bête à dire mais quand vous partez en post-doc à l'étranger il faut aller vous faire radier des assedics, en précisant bien que vous partez en formation à l'étranger (ils vont vous demander une justification, comme par exemple une lettre de votre futur directeur de laboratoire). Vous conserverez alors vos droits jusqu'à trois ans après votre départ, ce qui veut dire que de retour en France vous aurez un minimum de temps pour trouver du travail (si ce n'est déjà fait avant de rentrer) sans être totalement démunie financièrement. Juste pour conclure cette rubrique, celle-ci n'est en aucun cas faite pour inciter les gens à s'inscrire aux assedics...dans tous les cas il vaut mieux trouver du travail, mais c'est un de vos droits alors quand c'est vraiment nécessaire....!! Les assedics sont joignables sur internet, à l'adresse

<http://www.assedic.fr>

par contre là je ne sais pas s'ils répondent ou non.

6.3.3 Les impôts

Avant de partir, il faut se libérer de ses devoirs fiscaux. Il faut s'adresser à votre centre d'impôt et demander a faire un quitus. Cette formalité consiste à acquitter tous les montants d'impôts dus avant de quitter le territoire français. Dans certains cas, cela peut paraître un peu pénible de déboursier une telle somme avant de partir, mais cela peut éviter pas mal de désagréments une fois rendu a l'étranger. Pour ce qui est de la fiscalité des personnes non résidentes en France, vous pouvez trouver des informations a l'adresse suivante :

<http://www.finances.gouv.fr/minofi/acces/nonresidents/index.htm>

Ces petits conseils peuvent vous paraître bien terre a terre, mais ils répondent à certaines réflexions faites par de nombreux post-doctorants partis sans se soucier de l'avenir...en bref, si je rentre en France je n'ai pas de sécurité sociale, je n'ai pas d'aide financière alors qu'il est si facile de prolonger son post-doctorat (les propositions de post-docs ne manquent pas notamment outre atlantique)! Ces petits conseils déduits d'expériences vécues ou relatées faciliteront peut être le retour des scientifiques vers la France.

Remarque importante : les informations contenues dans cette page peuvent changer au cours du temps. Pensez à contacter les organismes concernés pour vérifier la validité de ces informations avant votre départ !

6.4 Sources de renseignements utiles

Le postdoc se prépare, comme une manip, et à mon sens, au moins deux mois à l'avance. Il ne s'agit pas de tout découvrir une fois sur place, ou alors on s'expose à de mauvaises surprises.

6.4.1 Préparation et survie (avant, et pendant)

- Commencez peut-être par un tour sur la bonne page du site du Ministère des Affaires Etrangères

<http://www.diplomatie.gouv.fr/etrangers/index.html>

Vous y trouverez entre autres:

- Le livret du Français à l'étranger, un document de la Maison des Français de l'Etranger

<http://www.expatries.org/>

Ce document (peut être téléchargé au format pdf) est indispensable et *“re-groupe les données techniques et actualisées qui peuvent être utiles à l'expatrié avant son départ, pendant son séjour et pour préparer son retour en France”* (c'est HUBERT VÉDRINE qui l'écrit en préface, alors ça doit être vrai!). Entre autres, vous trouverez dedans tout ce qui concerne la prévention médicale, la protection sociale et la fiscalité.

- des monographies par pays, actualisées régulièrement. Ces documents sont réalisés grâce au travail des Consulats français sur place, et sont une mine d'informations, comme le document précédent. On peut se les procurer à:

Maison des Français de l'Étranger
34 rue la Pérouse, 75116 PARIS
Tél: 01 43 17 75 24, Fax 01 43 17 63 61

- La Guilde a mis en ligne quelques pages spécifiques de conseils pour ceux qui partent à l'étranger :

<http://guilde.jeunes-chercheurs.org/Alire/Etranger/>

- Dialogue with citizens and business

<http://citizens.eu.int/>

une foule de renseignements pour ceux d'entre vous qui restent en Europe (vivre, voyager, étudier, acheter des biens et services,...)

- La libre circulation en pratique

<http://europa.eu.int/scadplus/gui/fr/guide.htm>

Toutes les informations contenues dans ce guide peuvent intéresser les chercheurs d'emploi, les travailleurs salariés, indépendants et frontaliers, les étudiants, les retraités ...

- l'ARISE (Animation du Réseau des Ingénieurs et Scientifiques Français à l'Étranger)

<http://www.arise-fr.org/>

et d'autres. C'est l'occasion de reprendre contact avec la France. Mais autant vous dire que face aux ingénieurs, on ne pèse pas lourd.

- Administration française (le site est aussi épais que le sujet ;-) :

<http://www.admifrance.gouv.fr/cgi-bin/multitel/admifrance/sommaire/>

- Ambassades et Consulats de France

<http://www.expatries.org/repdipet.asp>

Evidemment, il y a des adresses incontournables:

- La Guilde des Doctorants:

<http://guilde.jeunes-chercheurs.org/>

et ses listes déjà citées: <http://guilde.jeunes-chercheurs.org/Listes/>,

- L'ABG <http://www.abg.asso.fr>.

- Ajoutons aussi l'APEC (Association pour l'Emploi des Cadres)

<http://www.apec.asso.fr/>

6.4.2 Sites relatifs à l'Amérique du Nord

- Guide USA mode d'emploi

<http://www.france-amerique.com/guideUSA/index-guide.html>

Visas, déménagement, écoles, fiscalité, protection sociale, santé, adresses utiles... Tout ce qu'il faut savoir pour réussir votre installation et votre vie en Amérique. Vous pouvez vous procurer l'édition 1998 aux USA en appelant notre numéro gratuit 1-888-286-8636 extension 14.

Prix: \$7 port compris aux Etats-Unis et au Canada. En France, essayez l'adresse suivante:

Guide USA - France-Amérique 98
8-10, rue Pierre-Brossolette, 92300 Levallois Perret
Tél. 01 40 87 40 69

- A propos du Visa pour les USA (le vôtre devrait sûrement être un J-1 *Exchange Visitor*: le site web du National Immigration Service est très utile:

<http://www.myvisa.com/>

. Il existe aussi le F-1 (étudiants, par exemple les thésards) et le H-1 (travailleurs ne rentrant pas dans le cadre du J-1).

Passons à des choses désagréables:

- Impôts fédéraux USA : des infos (toutes les infos) sur le site de l'I.R.S. (Internal Revenue Service) qui dépend du gouvernement américain.

<http://www.irs.ustreas.gov/prod/cover.html>

Vous pourrez y consulter en ligne:

http://www.irs.ustreas.gov/prod/forms_pubs/pubs/index.htm

ou télécharger: http://www.irs.ustreas.gov/prod/forms_pubs/pubs.html

des publications, ou les milliers de formulaires

http://www.irs.ustreas.gov/prod/forms_pubs/forms.html

et les instructions pour les remplir. En particulier, ne manquez pas de lire:

– Publication 519 U.S. Tax Guide for Aliens

http://www.irs.ustreas.gov/prod/forms_pubs/pubs/p519toc.htm

– Publication 513 Tax Information for Visitors to the U.S.

http://www.irs.ustreas.gov/prod/forms_pubs/pubs/p513toc.htm

– Publication 520 Scholarships and Fellowships

http://www.irs.ustreas.gov/prod/forms_pubs/pubs/p520toc.htm

– Publication 901 U.S. Tax Treaties

http://www.irs.ustreas.gov/prod/forms_pubs/pubs/p901toc.htm

Egalement, concernant les impôts de chaque Etat, vous pourrez trouver des liens vers les formulaires

http://www.irs.ustreas.gov/prod/forms_pubs/ftaframes.html

et où vous adresser

http://www.irs.ustreas.gov/prod/where_file/index.html

Un conseil: familiarisez vous avec ça dès votre arrivée. Normalement, vous devriez avoir un petit rendez-vous courant avril ou juin, selon votre situation.

- Renseignements au sujet du Canada, de son gouvernement et de ses programmes et services

<http://www.canada.gc.ca/>

- Jeter un oeil du côté des entreprises ne peut pas faire de mal. Si vous faites votre postdoc aux USA, il existe un forum-emplois

<http://www.forumusa.org>

annuel, organisés conjointement par la Mission Scientifique et Technologique de l'Ambassade de France à Washington

<http://www.france-science.org>

Un conseil, recherchez la mission scientifique (si elle existe) à l'ambassade de France dans le pays que vous visez. J'ai déjà cité celle de Washington aux USA, mais il y en a également une au Canada,

<http://www.ambafrance.org/HYPERLAB/>

. Vous devriez trouver tout ça sur la bonne page du Ministère des Affaires Etrangères: <http://www.france.diplomatie.fr/culture/france/ressources/reso/>

6.4.3 Des nouvelles du pays, et préparer son retour

Certes, ce qui facilite le plus le retour c'est tout de même de trouver du travail... Pour cela pas de solutions miracles, mais quelques petits conseils : gardez contact avec certaines associations qui s'occupent des docteurs et post-doctorants comme l'ABG (<http://www.abg.asso.fr>), ou la Guilde des Doctorants (<http://guilde.jeunes-chercheurs.org/>) gardez contact avec vos laboratoires (notamment pour ceux qui espèrent rentrer dans la recherche public), essayez de garder des contacts personnels dans l'industrie pour ceux qui veulent faire carrière dans la recherche privée... Mais surtout **ne jamais penser que l'on viendra vous chercher...**

Certaines adresses citées précédemment restent valables, évidemment. En voici quelques autres :

- Listes de distribution intéressantes pour les francophones:

<http://www.limsi.fr/Individu/krus/links/frmailist.html>

<http://www.cru.fr/listes/>

- Actualinfo (dépêches AFP) <http://www.actualinfo.com/>: autant vous dire que pour avoir des nouvelles fraîches du plus beau pays du monde, il faut chercher!

- News from France et France Magazine
<http://www.info-france-usa.org>
- The Tocqueville connection (French news and analyses)
<http://www.AdeTocqueville.com>
- Radio France Internationale
<http://www.rfi.fr/index.html>

6.4.4 Rester ?

6.4.5 Divers

Très pratique comme catégorie, quand on a la flemme :

- Career Planning Center for beginning scientists and Engineers (par la National Academy of Science) <http://www2.nas.edu/cpc/mainmenu.html>
- infos utiles sur le site du LORIA (Laboratoire Lorrain de Recherche en Informatique et ses Applications) — je l'ai toujours dit, ils sont forts ces Lorrains:
http://www.loria.fr/associations/CORE_DUMP/pages/apres.html#postdocs
- Sciencescope <http://www2.gol.com/users/scscope/>, Association des chercheurs francophones au Japon
- La page de JEAN-CHRISTOPHE PAZZAGLIA pour ceusses qui envisagent un postdoc chez les Grandes Oreilles (valable même pour ceux qui ne sont pas en acoustique ou physiologie auditive):
<http://www.cs.cf.ac.uk/User/J-C.Pazzaglia/conseils.html>
- JOB Resources, Links, Listings For Scientists:
<http://pw1.netcom.com/~stantony/biojobs.html>: un peu b...lique (non, pas biblique) à mon sens, mais tout effort mérite salaire.
- Postdoctoral Scholars Associations <http://saa49.ucsf.edu/psa/otherpsa.html>: une liste d'associations de postdocs dans le monde; il existe aussi des mailings lists pouvant être intéressantes:
<http://saa49.ucsf.edu/psa/lists.html>

OLIVIER DEBRÉ, 1999

NATHALIE GRANDVAUX, 2000

MISES À JOUR 2001, 2003

7 Les emplois d'ATER

7.1 Introduction

Le but de cette section est de donner quelques conseils utiles et simples pour permettre la candidature sur des emplois d'ATER en bonne connaissance de cause et avec les meilleures chances de succès possible. Elle est à mettre en rapport avec celle consacrée aux postdocs et aux emplois de maître de conférences (section 5).

Dans cette section, nous ne discuterons que des **ATER docteurs**. Le cas des ATER doctorants est différent et discuté dans le volume *Pendant la thèse*.

7.1.1 Pourquoi chercher un emploi d'ATER ?

Les emplois d'ATER présentent une spécificité par rapport aux autres catégories d'emplois dans le secteur académique :

- Ce sont des contrats à durée déterminée (1 ou 2 ans) ;
- Ils ont une charge d'enseignement associée qui peut être assez lourde.

En clair, ce sont des postdocs mais avec une charge d'enseignement lourde comparée aux postdocs qui sont proposés dans les universités étrangères ou dans certains organismes de recherche. Disons le franchement et sans ambiguïté, vu la charge d'enseignement un ATER n'est absolument pas compétitif face à un séjour postdoctoral dans une université correcte. En clair, sur le plan recherche, vous serez largués par ceux qui auront eu un ou deux ans de recherche quasiment à plein temps. Cet effet est bien sûr très sensible au niveau du recrutement dans les organismes de recherche. A ce niveau là, l'ATER peut fonctionner comme un véritable piège.

Tous les conseils que nous avons donné par rapport aux postdocs restent donc valables mais en plus, **il convient de faire particulièrement attention dans l'élaboration de son projet de recherche**. En effet, un ou deux ans, cela passe très vite et avec une charge d'enseignement assez lourde, il n'est pas conseillé de se retrouver dans une situation de flottement au niveau de sa recherche.

Néanmoins, ce jugement est à nuancer si on prend en compte la dimension pédagogique. Un doctorant qui souhaite tenter un recrutement maître de conférences mais qui n'a pu enseigner pendant sa thèse peut se faire une expérience d'enseignement très appréciable. Dans ce cas là, ce qui était un handicap devient au contraire un élément positif dans l'optique d'un recrutement dans l'enseignement supérieur. Attention toutefois : n'écoutez pas ceux qui vous laissent miroiter une promesse de poste de maître de conférences après un ATER. Nul ne sait qui sera candidat sur le poste, nul ne peut prévoir le comportement d'une commission de spécialistes. Comme l'a dit un jour un homme politique célèbre : *Les promesses n'engagent que ceux qui y croient.*

Pour résumer, **l'ATER docteur est une sorte de postdoc en université, avec une forte composante pédagogique et qui ne constitue pas un pré-recrutement.**

7.1.2 Préparer sa candidature

Le point crucial pour une candidature ATER est de bien faire ressortir un **projet de recherche** avec le laboratoire qui vous accueillera pendant la durée de votre contrat.

Comme nous l'avons souligné, sur un contrat à durée déterminée avec une charge d'enseignement assez lourde, personne ne veut prendre de risque. Un candidat disposant d'un projet solide avec une des équipes de recherche de l'établissement sera donc préféré à celui qui envoie un dossier lambda et qui n'a pas construit de projet spécifique à l'établissement.

La phase de prise de contact est donc extrêmement importante. Pour la préparer, de multiples sources d'informations existent. Sans même vous déplacer, vous pouvez déjà utiliser les sources suivantes :

- **Vos collègues de travail** : C'est la première source d'information à utiliser. Il s'agit bien sûr des personnes dans votre environnement immédiat mais pensez que vous pouvez aussi demander des conseils à des personnes rencontrées lors de conférences.

Vous pouvez ainsi demander à vos collègues des suggestions de laboratoires et d'équipes susceptibles de vous recevoir compte tenu de votre profil. Bien sûr, c'est le travail de votre directeur de thèse de vous conseiller en la matière mais il est intéressant de demander à d'autres personnes. En premier lieu, vous aurez un spectre d'informations plus large et en second lieu, plus de personnes seront au courant que vous cherchez quelque chose.

- **Les serveurs WEB des universités** : ils contiennent des informations sur les laboratoires de l'universités et des liens vers des pages WEB où sont détaillées les activités des diverses équipes et leur composition. Ils contiennent aussi des informations sur les enseignements délivrés au sein des différentes filières.

En surfant un peu, vous pourrez avoir une première vision de qui fait quoi. Vous pourrez alors déterminer les personnes à contacter et cerner un peu les profils susceptibles d'intéresser l'université.

- **Les publications et rapports d'activité des laboratoires** : c'est un bon moyen de se faire une idée plus précise de l'activité de recherche d'un laboratoire. Parfois disponible sur Internet, le rapport d'activité peut être demandé au secrétariat du laboratoire et contient en général des listes de publications.
- **Les profils de postes** : la Guilde collecte chaque année des profils de postes de maîtres de conférences, de professeur d'université et d'ATER et les affiche sur son site WEB. Comme elle les conserve sur plusieurs années, ces informations vous permettent d'avoir une idée des profils recherchés les années précédentes et donc des priorités de l'établissement. Toutes ces informations sont accessibles depuis :

<http://gilde.jeunes-chercheurs.org/Public/>

Après ce premier round de prospection à distance, vous devriez pouvoir dégager un certain nombre d'unités susceptibles de vous permettre de monter un projet compatible avec votre propre projet professionnel et scientifique. Une fois ces endroits déterminés, il est alors temps de prendre contact. Bien entendu, comme vous allez le voir, nous recommandons de faire cette première phase de prospective *plusieurs mois à l'avance*.

Une fois que vous avez ciblé une équipe ou un laboratoire potentiellement intéressant au sein d'une université, prenez contact avec les responsables. Les personnes incontournables sont :

- Le directeur du laboratoire d'accueil que vous visez ;
- Les chercheurs avec lesquels vous envisagez de monter votre projet de recherche ;
- Le responsable des filières d'enseignement au sein desquelles vous serez susceptible d'intervenir ;

La première des choses consiste à voir si vous pouvez monter un projet avec l'équipe qui vous intéresse. Si c'est le cas et si vous sentez un intérêt pour vous, c'est bon signe. Sinon, n'attendez pas de miracles.

L'équipe qui vous accueille doit vous aider à définir le projet qui constituera un élément important de votre dossier de candidature. Il sera peut être nécessaire que vous vous déplaciez pour rencontrer vos collaborateurs potentiels. Faire un séminaire sur vos travaux est un bon moyen de catalyser la rencontre (tout en ayant ses frais pris en charge). Prévoyez toutefois de rester au moins deux jours : le séminaire TGV n'est pas un bon moyen de susciter l'intérêt et ne vous permettra pas non plus d'affiner votre opinion sur le laboratoire que vous visitez.

7.1.3 Quelques échelles de temps

Pour bien préciser les choses, voici quelques échelles de temps typiques des démarches nécessaires à la prospection d'un emploi ATER ou postdoc en France :

Prévision d'un séminaire	1 à 2 mois à l'avance
Préparation d'un séminaire	3 à 8 jours
Visite d'un laboratoire	2 à 4 jours
Conception et rédaction d'un projet	4 à 8 jours

Ces quelques chiffres montrent que vous devez commencer à vous soucier de votre recherche de postdoc ou d'ATER environ *9 à 12 mois* avant les échéances administratives !

7.2 Le dossier de candidature

Un dossier de candidature ATER reprend un certain nombre d'éléments d'un dossier de candidature MCF. Il comprend une partie administrative qui, à la différence du concours MCF/Prof., dépend de l'université⁸ et une partie scientifique.

Concernant la partie scientifique, nous vous invitons à lire la section décrivant le dossier de candidature MCF (section 5.3). Cependant ne perdez pas de vue qu'un dossier ATER doit être clairement focalisé sur un projet à court terme au sein de l'institution d'accueil. En général, il n'est pas utile pour les docteurs de joindre un exemplaire de votre thèse. Le rapporteur n'aura pas le temps de la lire.

Il n'est même pas forcément pertinent de joindre vos publications car là encore, le temps manquera au rapporteur pour les lire. Par contre, si vous passez dans le laboratoire d'accueil bien avant de constituer le dossier, n'oubliez pas de vous munir de copies de vos articles les plus significatifs.

Voici le plan typique donné pour un dossier de maître de conférences (voir page 32) :

Activités de recherche	2-4 pages
Activités d'enseignement	1-2 pages
Projet de recherche et d'enseignement	1-4 pages
Activités d'animation	10 lignes

Dans le cas d'un ATER, la partie *Projet de recherche et d'enseignement* doit être adaptée pour chacun des emplois auxquels vous candidatez. C'est sur cette partie que doivent porter vos efforts et que doit être mentionné le projet que vous aurez élaboré avec une équipe sur place.

Pour la partie administrative, c'est en général assez simple. On vous demandera les éléments suivants :

- **Doctorants** : Copie de la carte d'étudiant ou attestation d'inscription en thèse. Attestation du directeur de thèse certifiant la soutenance de la thèse dans un délai d'un an.
- **ATER Docteurs** : Copie du doctorat (ou de l'habilitation à diriger des recherches). Engagement personnel à se présenter à un concours de recrutement universitaire.
- **Tous** : Copie du contrat d'allocataire ou de moniteur ou d'ATER le cas échéant. Photocopie de la carte d'identité ou (pour les résidents étrangers) copie du passeport et de la carte de séjour. Enveloppes plus ou moins grandes et plus ou moins timbrées.

PASCAL DEGIOVANNI (JUILLET 2001)

⁸Le serveur de la Guilde indique dans un certain nombre de cas les modalités pratiques de retrait des formulaires administratifs. Dans le doute, contactez le service du personnel de l'université.

7.2.1 Informations pratiques pour candidater ATER

A la différence du recrutement des MCF, celui des ATER est beaucoup plus inhomogène et surtout étalé dans le temps. Le recrutement est délégué aux établissements d'enseignement supérieur (gestion déconcentrée). L'examen des candidatures est fait par la commission de spécialistes de l'université dont dépend le poste.

Une gestion déconcentrée Depuis 2001, *tous les emplois d'ATER sont gérés au niveau des universités et autres établissements d'enseignement supérieur*. Le rectorat n'est donc plus impliqué dans le recrutement des ATER. Les emplois d'ATER, rappelons le, servent en fait de soupape de sécurité, dans le cas d'un flux soudain d'étudiants vers une discipline donnée, ne disposant pas d'assez d'enseignants. Il n'existe pas de publication nationale des postes. Chaque établissement procède à la publication des emplois dont elle dispose. On constate qu'en général, les emplois sont publiés après le concours de recrutement des maîtres de conférences et professeurs. En effet, après le concours, on sait quels sont les postes qui vont se libérer du fait des promotions et mutations et on peut donc les utiliser comme ATER.

C'est la commission de spécialistes qui est en charge du recrutement des ATER et administrativement, c'est le service du personnel de l'établissement qui reçoit et enregistre les dossiers de candidature.

Les universités n'étant pas légalement obligées de faire beaucoup de publicité pour les ATER, les candidats locaux (c'est-à-dire faisant leur recherche dans cet établissement) et les moniteurs locaux, sont favorisés. Il importe donc de constituer un dossier adapté à chaque emploi et surtout, **de prendre contact avec l'établissement avant d'envoyer le dossier**.

Dans tous les cas, le dossier complet doit parvenir au **service du personnel de l'établissement où vous candidatez**.

Les résultats sont généralement connus au plus tard début octobre et une liste est établie par la commission de spécialistes habilitée.

Où trouver des infos ? Chaque année, la Guilde lance une opération de mutualisation d'informations sur les ATER. Depuis 2001, nous mettons à disposition :

- **Des infos par établissement** : pour chaque université ou école disposant de postes d'ATER, nous essayons d'indiquer les dates limite de dépôt de dossier, ainsi que la marche à suivre pour retirer un dossier. Parfois, nous arrivons à récupérer les listes de postes ou à indiquer où elle se trouve sur le site WEB de l'établissement.
- **Les profils/annonces de postes ATER** : une machine à profils basée sur le même principe que celle utilisée pour les MCF/Prof permet d'afficher les profils de postes ATER.

Bien entendu ces services sont mutualistes, **c'est à vous de les alimenter en information**. De la sorte chacun bénéficie du travail accompli par d'autres ce qui facilite grandement la vie. Voir :

<http://guilde.jeunes-chercheurs.org/Public/ATER/>

7.2.2 Charges d'enseignement et rémunération

L'ATER doit assurer :

- **ATER complet** : soit un service complet d'enseignement, c'est-à-dire 192 heures équivalentes travaux dirigés.
- **1/2 ATER** : un demi service, c'est-à-dire 96 heures équivalentes travaux dirigés. Juridiquement, c'est un contrat à temps partiel.

Attention : les postes de demi-ATER étaient en voie de disparition depuis 1998-99, cependant il semble qu'il y en ait de nouveau (2001).

Dans de nombreux établissements d'enseignement supérieur, la correspondance entre les heures équivalentes travaux dirigés, les heures de travaux pratiques et les heures de cours magistral est la suivante : une heure et demi de travaux dirigés équivaut à une heure de cours magistral et aussi une heure de travaux dirigés équivaut à une heure et demi de travaux pratiques. Donc méfiez vous car un service d'ATER complet uniquement en travaux pratiques, c'est 228 heures !

L'ATER doit aussi participer aux contrôles de connaissance et aux examens (rédaction du sujet, surveillance de l'examen et correction des copies). Notez que cela ne peut donner lieu à décharge de service ni à rétribution supplémentaire.

Pour tout ce travail fourni, il percevra un salaire brut d'environ 11000 francs par mois pour une charge complète et de 60 % de cette somme pour un demi-ATER. Pourquoi 60% ? tout simplement car 50% est inférieur au salaire minimal de la fonction publique pour ce niveau de qualification. . .

7.2.3 Cumul d'activités pour les ATER

En premier lieu, les charges afférentes à la fonction d'ATER, c'est-à-dire les contrôles de connaissances, la correction de copies, la surveillance des examens sont des charges accessoires à la fonction d'ATER. Elles ne peuvent donc pas être refusées. Elles ne donnent lieu ni à rémunération supplémentaire, ni à réduction des obligations de service.

De plus, l'article 10 du décret numéro 88-654 du 7 mai 1988 modifié par le décret n° 89-795 du 30 octobre 1989 et régissant le statut des ATER, *« Aucune charge d'enseignement complémentaire ne peut leur être confiée »*. Ce point demande toutefois à être explicité. tout d'abord cela signifie que :

- Aucune charge d'enseignement complémentaire dans le même établissement ou dans un autre ne peut être confiée à l'ATER. La nature de l'établissement dans lequel cette charge complémentaire d'enseignement serait confiée est indifférente.
- Un ATER ne saurait être employé sur deux postes à mi-temps dans deux établissements distincts.
- La modification du temps de travail d'un ATER à mi-temps qui se verrait proposer un second mi-temps dans le même établissement exigerait la modification de son contrat et son engagement à temps plein.

Cependant, il est possible d'avoir une activité complémentaire mais sous certaines conditions bien précises que nous allons maintenant détailler.

Autres activités d'enseignement autorisées : l'interdiction d'effectuer des heures complémentaires d'enseignement n'exclut pas la possibilité pour les ATER d'effectuer des corrections de copies ou des interrogations orales (« colles ») rémunérées à condition qu'elles ne dépendent pas de leurs propres enseignements et restent compatibles avec leurs obligations d'enseignement et de recherche. Ces activités doivent être autorisées par le chef d'établissement.

De même, les ATER peuvent, à titre exceptionnel, effectuer des vacances pour des travaux de recherche, conformément aux dispositions de l'article 7 du décret-loi du 29 octobre 1936 relatif aux cumuls de retraite, de rémunérations et de fonctions pour les ATER à plein temps, et de l'article 37 du décret 86-83 du 17 juin 1986 pour les ATER à mi-temps. Pour les ATER non titulaires du doctorat, ces travaux de recherche doivent être compatibles avec la préparation de leur thèse.

Cumul de rémunérations : Le cumul de rémunérations est légal dès lors que l'ATER exerce une activité dont le cumul est licite. En vertu de l'article 9 du décret du 29 octobre 1936, le montant total des rémunérations complémentaires cumulables est limité à 100 % de son traitement d'ATER.

Il y a lieu de distinguer les rémunérations véritables des autres sommes que l'ATER est autorisé à percevoir parallèlement à son traitement d'enseignant non-permanent. En effet, toutes les aides financières, publiques ou privées, qui ne sont pas la contrepartie d'une activité rémunérée ne sont pas assimilables à des salaires.

Par conséquent, les bourses régionales de recherche, les aides financières, c'est-à-dire les libéralités, accordées par des associations ne faisant pas l'objet d'un contrat de travail sont cumulables avec le traitement d'ATER, sans plafond. Les ATER perçoivent annuellement la prime de recherche et d'enseignement supérieur.

SOURCE : WEB DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE (2001)

7.2.4 Témoignage : Comment se faire payer le 12 ème mois ?

Extraits d'un témoignage que nous avons reçu et qui concerne le jonction entre deux contrats d'ATER dans un même établissement :

Mon contrat d'ATER s'est terminé fin Août et le suivant à débuté début Novembre (sur un poste différent). Je suis donc allée voir le responsable du service du personnel. Il a trouvé deux solutions :

- soit la personne qui reprenait mon poste d'ATER avait son contrat qui débutait début Novembre, auquel cas ils ne payaient personne sur le poste pendant les mois de Septembre et Octobre...

J'ai donc insisté sur le fait que pendant deux mois personne n'était payé pour un boulot qui avait quand même été fait ! J'ai eu gain de cause et j'ai pu signer un contrat prolongeant mon contrat précédent de deux mois.

Il faut tout de même l'accord du rectorat, mais apparemment ce n'est pas trop un problème...

- soit cette personne avait son contrat qui débutait dès Septembre. Dans ce cas, la procédure précédente n'aurait pas pu être appliquée et le responsable me proposait de me payer les deux mois en heures supplémentaires... C'est bien sur beaucoup moins intéressant, mais tout de même mieux que rien !

DERNIÈRE MISE À JOUR, SEPTEMBRE 2001

8 Petit guide "chômage de l'allocataire de recherche"

Ce document a été réalisé au cours de l'année 1999 par Cécile Pédoussat avec l'aide de Laurent Garrigues, de Jean Pierre Gardou, de Philippe Teulet, de Christophe Bertin et d'Eric Bouvier. Attention, ces informations ne sont plus à jour !

Mais la mise à jour ne se fera pas toute seule... Nous vous invitons à faire partager vos informations aux autres allocataires en nous envoyant un petit texte explicatifs sur les démarches à suivre.

8.1 Que faire quand votre contrat d'allocataire de recherche finit ?!

Pour les ATER, les différentes étapes sont bonnes, sauf la deuxième, pour laquelle ils doivent s'adresser à la Division du Personnel (DP) de l'université. C'est la division du personnel qui fait ensuite les démarches auprès du Rectorat (il y a tout de même un dossier à retirer à la DP et à compléter puis à ramener à la DP avec l'inscription à l'ASSEDIC).

8.1.1 Inscription ASSEDIC et ANPE

L'inscription est à faire impérativement le lendemain de la fin du contrat, car il existe un différé d'indemnisation légal de 8 jours entre la date d'inscription à l'ASSEDIC [1] et l'ouverture des droits auprès du Rectorat. Par exemple, si vous vous inscrivez à l'ASSEDIC le 1er décembre, l'Allocation Unique Dégressive ne commencera que le 8 décembre.

De plus, l'allocation n'est pas rétroactive. C'est-à-dire que si vous vous inscrivez un ou deux mois après le fin de votre contrat, vous ne toucherez rien pour la période intermédiaire et vous perdrez en plus les 8 jours de différé. Un autre exemple : si votre contrat s'est fini le 30 septembre et que vous vous inscrivez le 5 octobre, c'est à partir du 13 octobre que l'Allocation Unique Dégressive prendra effet.

Il faut amener

- justificatif de domicile⁹ (facture de téléphone, quittance edf,)
- carte d'identité

Prévoir aussi pour l'ouverture du dossier (photocopie et original)

- contrat d'allocataire de recherche et avenant au contrat
- carte de sécurité sociale

⁹Si vous habitez chez vos parents, il faut en plus : - une attestation sur l'honneur que l'on réside chez ses parents - et un justificatif de domicile de vos parents.

Nous n'avons pas de feuille jaune à fournir, car nous avons travaillé pour le public ! Cette feuille jaune est une attestation de l'employeur sur laquelle est indiquée la durée du contrat. Elle est fournie automatiquement quand on travaille dans le privé¹⁰.

Ils doivent vous remettre :

- votre carte de demandeur d'emploi,
- la notification de rejet B13 (comme quoi c'est au Rectorat de payer),
- la feuille d'information sur la messagerie vocale de l'ASSEDIC,
- et une feuille vous invitant à prendre rendez-vous pour un entretien professionnel à l'ANPE et un livret de préparation à l'entretien.

Aussitôt après vous être inscrits à l'ASSEDIC, aller à l'ANPE prendre rendez-vous pour l'entretien professionnel (suivant les endroits, il y a d'une semaine à un mois d'attente pour obtenir le rendez-vous).

8.1.2 RECTORAT - DESUP et DAF

C'est à la DESUP [3] qu'il faut retirer :

- le dossier d'allocation de perte d'emploi (APE) et
- l'attestation de l'employeur (équivalent de la feuille jaune !).

L'allocation de perte d'emploi peut être versée même si vous n'avez pas encore soutenu votre thèse (il existe certains cas qui font jurisprudence).

Avec le dossier, il faut fournir les pièces suivantes :

- la photocopie de votre carte d'inscription à l'ANPE [2],
- l'attestation de soutenance de thèse,
- la lettre de votre professeur responsable de 3ème cycle attestant que vous n'êtes plus présent au laboratoire,
 - soit parce que vous avez soutenu votre thèse,
 - soit parce que vous avez abandonné vos travaux de recherche
- une attestation sur l'honneur que vous n'êtes pas inscrit dans un autre établissement d'enseignement supérieur,
- la preuve que vous êtes réellement en recherche d'emploi (photocopies des demandes d'emploi que vous avez effectuées et réponses des entreprises),
- les photocopies de vos contrats (allocataire, ATER, moniteur ou autre),

¹⁰Si vous voulez vraiment obtenir une attestation employeur, il faut contacter la DESUP pour le contrat d'allocataire de recherche ou l'université qui vous a payée si vous avez faits des vacances.

- tous les bulletins de salaire de la dernière année concernant une autre activité rémunérée autre que celle d'allocataire (donc les vacances et le monitorat)¹¹,
- les attestations de paiement sécurité sociale si vous avez été en congé maladie ou de maternité au cours des deux dernières années ? et enfin un relevé d'identité bancaire.

Le dossier doit être signé par le président de la fac, il faut donc le ramener dans une enveloppe au 3ème cycle, qui se chargera ensuite de le transmettre à la DESUP (s'en assurer soi-même !).

La DESUP, une fois votre dossier vérifié et enregistré, le transmet au service de paiement du Rectorat (DAF [4]) (s'en assurer soi-même à nouveau !), mais il faut attendre au moins un mois à deux mois avant de percevoir le premier versement et après c'est aux lance-pierres.

La DESUP vous envoie un courrier une fois votre dossier traité (environ 48 heures suivant les périodes). Dans ce courrier, ils annoncent que l'on peut bénéficier d'un maximum de 912 jours d'allocations uniques dégressives (AUD).

8.1.3 ASSEDIC - Déclaration de Situation Mensuelle (DSM)

Renvoyer les cartons ASSEDIC chaque mois pour que vos droits soient maintenus. On peut aussi faire cette démarche:

- par téléphone (08 36 646 642 : 0,74 F/min)
- par Minitel (36 14 ASSEDIC : 0,12 F/min connexion + 0,37 F/min)
- ou bien en se rendant à une des bornes interactives installées dans le hall de l'ASSEDIC, uniquement accessibles aux heures d'ouverture.

Il faudra faire de même avec la DAF qui fournira un document spécifique à leur renvoyer (cf. étape ultérieure).

8.1.4 ANPE - Entretien professionnel

Cet entretien est obligatoire et à effectuer rapidement après l'ouverture des droits. Pour l'entretien, il faut se présenter à l'accueil de l'ANPE, l'hôtesse d'accueil vous amènera au bureau où vous avez votre entretien. L'entretien peut varier entre 5 et 40 minutes (dans le meilleur des cas !). Il faut avoir rempli le carnet cité dans le premier paragraphe et avoir un CV. Cet entretien sert à remplir des fiches informatisées avec :

- vos diplômes,
- le type de postes que vous recherchez (2 possibilités au maximum)

¹¹Par la suite la DAF vous demande tous les bulletins de salaire de la dernière année, il serait bon de les donner avec le dossier d'allocation de perte d'emploi pour éviter de perdre du temps.

- et vos compétences.

Normalement, si une offre colle à votre profil, l'ANPE vous contactera (téléphone ou courrier). Vous pouvez demander un exemplaire papier du profil que vous avez rentré. Ce profil est modifiable (il faut soit prendre un autre rendez-vous, soit venir sur flux - prendre un ticket et attendre gentiment son tour).

a. Buts de l'entretien

- définir avec précision votre profil professionnel, qui sera saisi dans notre base informatique de candidatures,
- identifier vos besoins en méthodes pour la recherche d'emploi, en formation ou toute autre action pour réussir votre recherche,
- vous faire immédiatement, chaque fois que possible, une proposition concrète, offre d'emploi, inscription à une prestation ...
- déterminer avec vous la démarche active la plus appropriée à votre situation.

b. Services ANPE

- libre service offres d'emploi locales, régionales, nationales,
- Minitel gratuit avec des offres d'emploi,
- des journaux d'offres d'emploi,
- documentation sur les entreprises,
- des offres de formation affichées,
- une documentation sur les métiers et les formations.

8.1.5 Université - remboursement des frais d'inscription

Dans certaines universités, les doctorants non financés sont exonérés des droits d'inscriptions.

Quand vous rapportez votre dossier d'APE au 3ème cycle profitez en pour retirer un dossier de remboursement de frais d'inscription et une demande d'exonération des droits d'inscriptions en thèse (déclaration sur l'honneur que vous n'avez aucun revenu ou que vos revenus sont inférieurs à 7400 Frs/mois bruts).

Le dossier est à déposer au 3ème cycle avant le 31 janvier 99.

Il existe une deuxième possibilité pour se faire rembourser les droits d'inscription : soutenir avant le 31 décembre !

8.1.6 MGEN - prolongation couverture sociale

La MGEN [5] peut continuer à vous couvrir (sécurité sociale + mutuelle) si elle est sûre que vous allez percevoir des indemnités chômage par le Rectorat. Il faut donc envoyer une jolie lettre expliquant que votre contrat est fini et que vous allez percevoir des indemnités par le Rectorat.

Ils vous adresseront une facture avec les échéances de paiement. La cotisation mensuelle pour la mutuelle est de 115 francs.

Il est conseillé de faire cette étape bien avant que le contrat ne se finisse pour ne pas se retrouver sans couverture sociale.

* Si vous avez plus de 28 ans, la MGEN est obligée de vous garder (sécu + mutuelle).

* Si vous êtes étudiant de moins de 28 ans, le régime étudiant prime sur le régime chômage, donc vous risquez d'être obligé de reprendre la sécurité sociale étudiante et une autre mutuelle. En insistant auprès de la MGEN et en leur certifiant que vous allez toucher une indemnité du Rectorat, ils acceptent de continuer à vous couvrir.

* Si vous n'aviez que la sécurité sociale à la MGEN et que vous aviez une mutuelle ailleurs. Comme vous allez toucher des indemnités, vous devez aller voir la CPAM [7] de votre lieu de résidence et c'est cet organisme qui va vous prendre en charge au niveau sécurité sociale. Si vous n'étiez pas indemnisé, ce serait la MGEN qui vous couvrirait.

En résumé : Sécurité sociale + mutuelle MGEN * Plus de contrat et indemnité =_l MGEN (115 Frs/mois)

Sécurité sociale MGEN + autre mutuelle * Plus de contrat et indemnité =_l CPAM du lieu de résidence

* Plus de contrat et pas d'indemnité =_l MGEN (tarif minimum)

8.1.7 RECTORAT - DAF [4]

Il aurait été trop simple que le Rectorat vous demande la première fois toutes les pièces justificatives ... et bien non, vous recevrez sûrement une lettre de la DAF vous demandant des pièces supplémentaires, comme par exemple une attestation employeur ou un formulaire 3316A quand vous avez été malade au cours des 12 derniers mois. Les vacances sont à inclure, car même si c'est le Rectorat est l'employeur qui vous a rémunéré le plus, il est tenu de prendre en compte les autres sources de revenus.

Les courriers reçus ne seront apparemment pas les mêmes si vous avez soutenu ou pas.

Une fois toutes les pièces jointes, ils vous enverront encore un courrier pour vous donner votre taux journalier. Vous pourrez ensuite calculer le montant de votre allocation de perte d'emploi par le calcul suivant : taux journalier * nombre de jour dans un mois - RDS (soit 0,5

Ce courrier contient plusieurs exemplaires de la déclaration mensuelle à renvoyer à la fin de chaque mois au Rectorat. Il n'est pas nécessaire de joindre les pièces justificatives, car la DAF les a déjà, de même il est inutile de remplir le champ "précédents employeurs".

Les indemnités perçues sont imposables, chaque mois nous devons recevoir un bulletin d'indemnisation équivalent au bulletin de salaire que l'on recevait précédemment.

Par ailleurs, si l'on perçoit un salaire brut supérieur à une indemnité mensuelle (environ 5400 francs), alors l'indemnité n'est pas versée pour ce mois-ci.

Attention pour les heures de vacances effectuées lorsqu'on est au chômage, il faut les déclarer pour le mois dans lequel on les a effectivement assurées, et non pas à la fin, car la retenue sur l'APE est plus importante à ce moment là. Il reste le problème d'attester les heures faites, puisque le bulletin de salaire n'arrivera plus tard.

8.1.8 APEC

Pour pouvoir s'inscrire à l'APEC[6], il faut que la date d'obtention du dernier diplôme soit inférieure à un an. On peut s'inscrire le jour même, muni de la carte de demandeurs d'emploi, d'une pièce d'identité et de l'original et de la photocopie du diplôme.

8.1.9 Autres sources d'informations

Le serveur de la guilde des doctorants:

<http://guilde.jeunes-chercheurs.org/Alire/Financement/chomedu.html>

8.2 Que faire quand vous avez trouvez un emploi ?

Il vous faut avertir dans les 3 jours l'ASSEDIC, puis le Rectorat qui vous verse votre allocation de perte d'emploi. Il vous faudra aussi renvoyer votre Déclaration de Situation Mensuelle dûment complétée. Si la durée de votre nouveau contrat est inférieure à 2 mois, il n'est pas nécessaire de se faire radier de l'ASSEDIC, une suspension de droits suffit.

8.3 Que faire quand vous quittez votre emploi ?

Pour pouvoir retoucher les allocations quand on a trouvé du travail et que l'on se fait ensuite viré ou que l'on démissionné, il suffit d'écrire au Rectorat, dans le cas ou bien sûr vous avez fait la demande de suspension dès que vous avez trouver du travail (question d'honnêteté), et envoyer votre contrat de travail (photocopie). Vous serez repris quasi-immédiatement (et oui c'est possible même avec le Rectorat) au taux ou vous l'avez quitté. Exemple : vous suspendez votre alloc le 10 juin 99 aux taux de 163,70/jour, puis le 20 septembre 99 vous êtes de nouveau au chômage, vous serez repris au même taux et pendant la durée qu'il reste pour ce taux.

8.4 Adresses

[1] ASSEDIC, Association pour l'Emploi dans l'industrie et le Commerce,

<http://www.assedic.fr/>

Minitel (36 14 ASSEDIC : 0,12 F/min connexion + 0,37 F/min)).

[2] ANPE, Agence Nationale pour l'Emploi,

<http://www.anpe.fr/>

- [3] DESUP, Division Enseignement Supérieur.
- [4] DAF, Division des Affaires Financières.
- [5] MGEN, Mutuelle Générale Education Nationale,
<http://www.mgen.fr/>
- [6] APEC, Association pour l'Emploi des Cadres,
<http://www.apec.asso.fr/>
- [7] CPAM, Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

MISE À JOUR LE 29/11/1999

9 Carrières extra-académiques

Ces pages seront complétées un peu plus tard... Pour le moment, nous vous proposons quelques conseils pour l'étape clef qu'est l'entretien d'embauche.

9.1 L'entretien d'embauche

De toutes les épreuves auxquelles a été confronté le doctorant dans sa quête du Graal, l'entretien d'embauche est certainement celle à laquelle il a été le moins préparé, sauf en cas d'expérience déjà vécue ou de formation adéquate pendant la thèse. Loin de combler l'intégralité de cette lacune, il s'agit ici de donner quelques conseils qui permettront de ne pas se trouver totalement démuné à la veille de cet instant primordial.

D'abord, **il importe de se ménager une journée de repos la veille de l'entretien afin de le préparer sereinement**. Eviter également la multiplication des entretiens dans une même journée. Bien que l'épreuve soit courte, son intensité émotionnelle épuise rapidement les batteries nerveuses du candidat.

Sachez aussi qu'aucun entretien d'embauche ressemble à un autre. La forme qu'il va prendre dépendra fortement de la personnalité de l'interlocuteur. Rarement complètement directif ou totalement libre, l'entretien ne durera guère plus de trois-quarts d'heure.

Un entretien écourté est presque synonyme de rejet immédiat de la candidature. Mais un entretien prolongé ne signifie pas forcément que le poste est décroché. En effet, le premier entretien a toujours pour objectif d'établir le contact avec le candidat et d'effectuer un second tri, la première barrière que constitue la lecture du CV par le recruteur ayant été franchie avec succès. Dans de nombreux cas, plusieurs (plus de 2, parfois jusqu'à 5 ou 6) entretiens seront imposés au candidat, pour diverses raisons (tester celui-ci, retard dans l'attribution de crédits, indécision, etc).

Il s'agit alors de s'accrocher, mais cela peut aussi donner au candidat l'occasion de réfléchir sur le sérieux de l'opportunité qui se présente. Si le candidat a le sentiment d'être baladé, autant abandonner.

Côté interlocuteurs, plusieurs configurations risquent d'être opposées au candidat :

- le Directeur des Ressources Humaines (DRH) seul. L'entretien est essentiellement axé sur le profil du candidat.
- le DRH et le responsable du service qui recrute.
- le responsable du service recruteur dans le cas de structure de plus petite taille. Dans ces deux derniers cas, outre le cursus du candidat seront abordées des considérations plus techniques directement en prise avec le poste à pourvoir.

Fondamentalement, les démarches ne sont guère différentes. Dans la première, on rajoute simplement un filtre. Quoi qu'il en soit, l'entretien sera balisé par les points suivants :

- le cursus et les compétences ;
- les souhaits du candidat en matière de fonction, responsabilité ;
- la présentation du poste à pourvoir ;
- l'évolution de la carrière.

Le cursus : soit on demande de l'aborder de manière chronologique (description des études puis du cursus professionnel), soit l'initiative de la présentation est laissée au candidat. Dans ce cas, également privilégier une démarche chronologique qui fera partir du bac jusqu'au dernier poste occupé. Cela permettra au candidat de jalonner son parcours et d'en valoriser chacune des étapes.

Ne mentionner toutefois que les points les plus importants, soit directement en rapport avec le profil du poste, soit apportant un plus à votre candidature. Outre l'acquisition de compétences de base puis plus particulières, l'ouverture sur l'entreprise par des stages, le travail en équipe mais aussi l'expérience d'enseignement sont autant d'éléments fortement appréciés par les recruteurs.

Il est également tout-à-fait possible de citer des expériences extra-professionnelles à partir du moment où elles enrichissent la perception qu'a du candidat le recruteur (ex : expériences associatives ou militantes *ici*). Il convient de reprendre les étapes fondamentales décrites dans le CV. Enfin, rester positif par rapport à une expérience vécue même si elle a été douloureuse sera le signe d'un candidat lucide sachant tirer les leçons du passé sans en conserver la moindre amertume.

Terminer sa présentation par le dernier poste en charge permet de mettre en valeur ses compétences actuelles mais aussi d'enchaîner directement sur ses souhaits en matière de fonction et de responsabilité. En effet, que le candidat ait répondu à une offre d'emploi ou ait adressé une candidature libre, les exigences précises du ou des recruteurs ne lui seront totalement dévoilées qu'une fois ses propres cartes abattues. Jouer la carte de la transparence, même si le candidat a eu vent d'informations sur le poste, se révèle être la stratégie gagnante. Mieux vaut un recrutement avorté pour incompatibilité entre votre vision du poste et celle qu'en a le recruteur plutôt qu'une douloureuse expérience.

Présentation détaillée du poste par les recruteurs : elle ne démarre donc qu'une fois la personnalité du candidat délimitée. Elle pourra même n'avoir lieu que lors du second entretien dans le cas où la première rencontre n'a lieu qu'en présence du DRH. Cette présentation sera l'occasion pour le candidat de poser des questions afin d'éclaircir des points d'ombre et de faire preuve d'intérêt pour le poste si son profil converge avec celui défini par l'entreprise.

Immanquablement sera posée la question suivante : *ici* *Comment vous projetez-vous dans cinq ou dix ans sur le plan professionnel ?* *ici*. Incontestablement, apporter une réponse posée démontrera son aptitude à l'élaboration d'un projet professionnel, solide

preuve de maturité. Ne pas omettre alors de valoriser la position du poste convoité dans l'accomplissement de votre projet professionnel.

Bien sûr, ce canevas n'est pas exhaustif mais il est clair que chacun de ces points sera abordé lors d'un entretien (le cursus et les compétences ; les souhaits du candidat en matière de fonction, responsabilité, l'évolution de la carrière). Les préparer le plus minutieusement est donc essentiel. Le plus souvent, le candidat sera invité à parler sur les deux premiers tandis que le quatrième fera l'objet d'une question à brûle pourpoint.

Bien évidemment, des questions d'ordre technique seront également abordées afin de tester les capacités du candidat. **Répondre toujours de manière brève mais précise et éviter les digressions constituent les règles de base.** Sinon le candidat sera rapidement remis dans le droit chemin, non sans qu'on lui en ait fait la remarque. Plus généralement, **ne pas bluffer et tenir un discours cohérent est un gage de sécurité pour le candidat.** Il est souvent aisé pour le recruteur de prendre des renseignements sur le candidat à son insu.

Enfin, persiste toujours la dimension humaine : conserver son sang-froid et le sourire sera le petit plus qui pourra peut-être provoquer la différence. L'entretien reste avant tout un exercice de séduction.

En marge de ces conseils, quelques remarques sur le CV : éviter les zones d'ombre. Toujours stipuler les renseignements pratiques qui seront susceptibles de servir lors de l'embauche (date de naissance, coordonnées). Pour un jeune cadre, une page maximum. Le CV doit aller à l'essentiel, décrire ce que le candidat a réalisé. Dans la lettre de motivation, le candidat se doit d'insister sur ses qualités, ses spécialités, ce qu'il peut apporter à l'entreprise mais sans jamais être redondant par rapport au CV.

FABIEN TORRIÉRO ET LOIC MAHÉ

Ce texte a déjà été publié dans le Mag de la Guilde des Doctorants consacré aux carrières extra-académiques (numéro 2). Les deux auteurs travaillent dans le secteur privé, l'un dans le domaine des transports (contrôle de gestion) et l'autre en informatique.