

Procédure de recrutement du doctorant

La *Charte européenne du chercheur* et le *Code de conduite pour le recrutement des chercheurs* de 2005¹ fournissent un cadrage clair sur les principes qui doivent guider un recrutement de qualité. On peut y lire en introduction :

« Le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs consiste en un ensemble de principes généraux et de conditions de base qui devraient être appliqués par les employeurs et/ou bailleurs de fonds lorsqu'ils nomment ou recrutent des chercheurs. Ces principes et conditions de base devraient garantir le respect de valeurs telles que la transparence du processus de recrutement et l'égalité de traitement de tous les candidats, notamment dans la perspective de l'établissement d'un marché européen du travail attrayant, ouvert et durable pour les chercheurs. Ils sont complémentaires aux principes et conditions de base décrits dans la charte européenne du chercheur. Les institutions et les employeurs adhérant au Code de conduite témoigneront ouvertement de leur engagement à agir d'une manière responsable et respectable, et à fournir des conditions cadres équitables aux chercheurs, dans l'intention manifeste de contribuer à l'avancement de l'Espace européen de la recherche. [...]

Tous les chercheurs engagés dans une carrière de recherche devraient être reconnus comme professionnels et être traités en conséquence. Cette reconnaissance devrait commencer au début de leur carrière, c'est à dire au niveau du troisième cycle, et devrait englober tous les niveaux, indépendamment de leur classification au niveau national (par exemple employé, étudiant du troisième cycle, doctorant, boursier titulaire d'un doctorat, fonctionnaire). [...]

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient établir des procédures de recrutement ouvertes, efficaces, transparentes, favorables, comparables à l'échelle internationale et adaptées aux types de postes publiés. »

Pour un projet doctoral, la phase de recrutement proprement dite se déroule comme pour tout emploi :

- les candidats **postulent** suite à la publication de l'offre d'emploi ;
- le ou les encadrants et les éventuels partenaires **analysent les candidatures**, organisent un **comité de recrutement** et fixent des **entretiens de recrutement** ;
- le **poste est proposé** aux candidats retenus, dans l'ordre de préférence et en fonction des désistements ;
- l'école doctorale **valide le candidat choisi** pour assurer son adéquation avec le profil de poste.

Recruter un doctorant

Comité de recrutement

Le directeur doctoral est l'acteur central du recrutement du doctorant. Afin d'assurer une diversité de points de vue, il se fait aider dans cette tâche en rassemblant autour de lui les personnes possédant l'expérience appropriée pour évaluer le candidat (encadrants, collaborateurs, etc.)².

1. https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/brochures/eur_21620_en-fr.pdf

2. « Les comités de sélection devraient rassembler des expertises et des compétences diverses, refléter un équilibre adéquat entre hommes et femmes », *Code de conduite pour le recrutement des chercheurs*

Pré-sélection des dossiers de candidature

La sélection des candidats commence par un premier tri des dossiers de candidatures pour retenir quelques profils correspondant au poste proposé.

Entretiens

Un ou plusieurs entretiens sont organisés avec les candidats retenus. Le comité de recrutement analyse en détail le parcours et le projet professionnel du candidat, et leur adéquation avec le projet doctoral. Il peut demander au candidat de préciser son expérience de recherche, par exemple en exposant ses travaux de master 2.

L'entretien est également l'occasion pour le directeur doctoral de discuter du projet doctoral avec le candidat et de lui présenter plus en détails l'ensemble de l'environnement d'accueil. Il sera à l'écoute de ses interrogations. Si l'entretien a lieu dans les locaux de l'unité de recherche, le directeur doctoral profitera de l'occasion pour lui faire rencontrer les autres chercheurs, en particulier les éventuels doctorants qu'il encadre déjà.

Critères de sélection

Le comité évalue l'adéquation globale de chaque candidature par rapport à l'offre proposée, en incluant des critères tel que :

- les compétences du candidat en fonction du profil recherché : compétences scientifiques pour traiter le sujet de recherche proposé et compétences transverses pour mener le projet de recherche à terme ;
- la cohérence du poste proposé dans le projet professionnel du candidat ;
- les capacités d'adaptation à un nouvel environnement, l'intégration future du candidat dans le laboratoire, etc.

Ces critères sont évalués en prenant notamment en compte la formation, les résultats académiques et l'examen de travaux déjà réalisés (rapports, démonstrations, etc.), l'expérience professionnelle et personnelle, la mobilité géographique et scientifique, les aptitudes de communication (interpersonnelle, en public, à l'écrit), la motivation et la réactivité en entretien. Le recrutement exclut les discriminations telles que celles fondées sur l'âge, le sexe ou l'origine géographique.

Sélection du candidat

Une liste finale et ordonnée de candidats sélectionnés est établie. Chaque candidat est informé de sa position dans la liste ou du rejet de sa candidature. Les candidats sont également informés du délai de réponse pour accepter le poste. Ce délai laisse un temps de réflexion raisonnable aux candidats et prend en compte les contraintes temporelles du recruteur. Les candidats non retenus peuvent également demander un retour sur les résultats du recrutement.

Le cas des candidats pressentis

Un projet doctoral peut être monté en relation avec un candidat pressenti avant que la phase de recrutement ne commence. Cette situation se produit par exemple lorsqu'un directeur doctoral a une forte volonté de recruter un candidat ayant déjà travaillé dans l'unité de recherche et dont le projet doctoral coïncide avec la politique scientifique de l'unité.

Il convient dans ce cas d'élaborer un projet doctoral de qualité (voir fiche 3 *Élaboration du projet doctoral*) et de prendre conscience qu'il existe toujours une incertitude sur la finalisation du recrutement avec le candidat pressenti. Celui-ci peut en effet se désister pour une autre offre. Il est donc utile d'ouvrir le recrutement à d'autres candidats, tout en les informant qu'un candidat est pressenti.



PRATIQUES INADAPTÉES

Quand les informations concernant les offres de postes et/ou le processus de recrutement sont d'un accès restreint, inégalitaire ou difficile, le processus n'est ni ouvert, ni transparent, contredisant les principes du [Code de conduite pour le recrutement des chercheurs](#) de la Commission européenne.

L'exigence de transparence garantit une politique de ressources humaines responsable, aussi bien pour l'unité de recherche qui s'assure le recrutement du meilleur candidat possible, que pour le doctorant qui mesure la qualité de ces pratiques. Ainsi, le recrutement sera réellement transparent si :

- l'offre de recrutement est publiée simultanément sur plusieurs supports de communication internes et externes ;
- les critères de sélection sont tous rendus publics et sont en particulier facilement accessibles par les candidats, l'école doctorale, l'employeur, les instances d'évaluation ;
- la composition du comité de recrutement est rendue accessible au candidat et à tous les autres acteurs impliqués dans le projet ;
- après la sélection, les candidats qui n'ont pas été retenus sont tenus informés des raisons pour lesquelles leur candidature a été rejetée.

Validation par l'école doctorale

L'école doctorale valide le candidat choisi afin d'assurer son adéquation avec le profil de poste. Cette validation assurera l'avis favorable du directeur de l'école doctorale pour l'inscription administrative en doctorat, conformément à l'[article 11](#) de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat.

En l'absence de validation, le directeur doctoral proposera un autre candidat à l'école doctorale, en suivant la liste des candidats retenus établie préalablement.

Être recruté pour un doctorat

Étude des offres de poste

Le candidat se renseigne sur les offres publiées afin de déterminer s'il veut y postuler. Il peut approfondir sa connaissance du projet proposé, de l'équipe d'accueil, de ses travaux antérieurs et en cours, afin d'adapter sa candidature à chaque offre. Il s'assure également qu'un financement est garanti sur toute la durée du projet doctoral, sous la forme d'un contrat de travail avec un niveau de salaire au moins équivalent au montant de référence du contrat doctoral. Ces informations peuvent être obtenues via diverses sources telles que le directeur doctoral recruteur, le site internet de l'unité de recherche, les collègues, enseignants et autres relations dans l'entourage du candidat.

Dossier de candidature

Le candidat prépare un dossier spécifique pour chaque offre qu'il a sélectionnée. La composition du dossier est indiquée dans l'offre d'emploi et comporte généralement un curriculum vitae, une lettre de motivation et toute pièce supplémentaire utile : diplôme et relevé de notes de niveau master, lettre de recommandation, etc.

Il est important que le dossier de candidature montre l'adéquation entre le profil du candidat et l'offre d'emploi. Pour la lettre de motivation, il fera référence aux raisons qui le poussent à préparer un doctorat (voir fiche 2 [Motivations : de l'idée au projet](#)), en particulier son projet professionnel. Il sera dans son intérêt de faire connaître sa motivation pour travailler dans l'unité de recherche et la concordance de ses compétences avec le profil attendu. Il peut également se référer aux critères de sélection indiqués dans l'offre d'emploi, notamment toute expérience de mobilité géographique et scientifique.

Entretiens

En cas de sélection pour un entretien, le candidat présente son parcours et son projet professionnel, et son adéquation avec l'offre d'emploi. Il peut en particulier détailler son expérience de recherche, par exemple en exposant ses travaux de master 2.

L'entretien est également l'occasion pour le candidat de poser des questions supplémentaires sur le projet doctoral et sur l'ensemble de l'environnement d'accueil. Si l'entretien a lieu dans les locaux de l'unité de recherche, il peut profiter de cette occasion pour rencontrer les autres chercheurs, en particulier les doctorants encadrés par le directeur doctoral.

Critères de sélection

Pendant l'ensemble de la procédure de recrutement, le candidat valorise tout élément susceptible de montrer l'adéquation de son profil avec l'offre proposée.

Pour cela, il peut faire référence à sa formation, à ses résultats académiques et aux travaux déjà réalisés (rapports, démonstrations, etc.), à son expérience professionnelle et personnelle, à sa mobilité géographique et scientifique. Il illustre ses aptitudes de communication (interpersonnelle, en public, à l'écrit) et fait preuve de motivation et de réactivité lors de l'entretien.

Ces éléments lui permettent de montrer que son profil répond aux critères recherchés en matière de :

- compétences attendues en fonction du poste : compétences scientifiques pour traiter le sujet de recherche proposé et compétences transverses pour mener le projet de recherche à terme ;
- cohérence de son projet professionnel avec le poste proposé ;
- capacités d'adaptation à un nouvel environnement, intégration future dans le laboratoire, etc.

Le recrutement exclut les discriminations telles que celles fondées sur l'âge, le sexe, ou l'origine géographique.

Réponse à une proposition de poste

Le candidat se renseigne sur les délais de décision et sur la procédure liée aux désistements : établissement d'une liste complémentaire, délai de réponse accordé aux candidats, etc. Lorsque le candidat se voit proposer le poste, il peut demander un délai de réflexion, raisonnable pour le recruteur et pour lui-même, avant de donner une réponse définitive. S'il obtient une réponse favorable pour plusieurs postes, il informe de sa décision les personnes concernées dans les délais impartis.

Conformément à l'article 11 de l'arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat, la validation du recrutement par le directeur de l'école doctorale conditionne l'inscription administrative en doctorat. Elle fait suite à la vérification par l'école doctorale de l'adéquation du candidat avec le profil de poste.

Le cas d'un projet doctoral dans la continuité du master

Le candidat peut avoir été en relation avec un directeur doctoral lors du montage du projet doctoral par ce dernier, avant que la phase de recrutement ne commence. Cette situation se produit par exemple lorsque le candidat a déjà travaillé dans l'unité de recherche.

Il convient alors que le candidat :

- s'assure qu'un **projet doctoral de qualité** (voir fiche 3 *Élaboration du projet doctoral*) est proposé par le futur directeur doctoral ;
- prenne conscience qu'il existe toujours **une incertitude sur la finalisation du recrutement** avec le candidat pressenti : le directeur doctoral peut changer d'avis sur ses priorités de recrutement, le projet peut être sujet à divers aléas ;
- réfléchisse aux avantages de **rester dans un environnement où il a déjà une expérience** (capitalisation du travail déjà effectué) **ou de trouver un autre projet** (découverte d'un autre environnement de travail, diversification de ses compétences et de ses collaborations).

En conséquence, comme pour toute situation de recherche d'emploi, **il est vivement recommandé au candidat de ne pas se contenter d'une candidature unique sur un projet doctoral**, aussi confiant soit-il sur son recrutement.



PRATIQUES INADAPTÉES

L'inscription n'est pas automatique pour tout candidat qui souhaiterait préparer un doctorat. Le doctorat étant une expérience professionnelle de recherche, il suit une véritable procédure de recrutement, postérieure à la validation du projet doctoral. Ainsi, il est risqué pour un candidat au doctorat d'accepter une proposition d'encadrement provenant d'un chercheur qui a préparé un projet doctoral dont le financement (notamment la rémunération du doctorant) n'est pas garanti.

Le recrutement du doctorant étant un processus ouvert et transparent, conformément au [Code de conduite pour le recrutement des chercheurs](#) de la Commission européenne, il est risqué de ne postuler qu'à un seul projet doctoral, par exemple avec le directeur de mémoire de l'étudiant en master.