

Le guide ultime pour recruter un chercheur

Tout savoir sur : Le statut de jeune docteur, les techniques de recrutement, le guide d'entretien spécifique et bien plus encore...



Okay
Doc 

OKAYDOC.FR

"Un docteur n'est pas juste un savant, c'est aussi et peut-être avant tout un talent qui sait réagir et construire avec méthode face à l'inconnu. Les docteurs sont la force scientifique de notre pays, et c'est une force opérationnelle, qui a vocation à irriguer toute la société pour mieux la transformer."

Frédérique Vidal, Journée nationale du doctorat,
27 mars 2018, Paris La Sorbonne.

Avant-Propos

On le sait aujourd'hui, le recrutement par les entreprises de profils tournés vers la recherche et l'innovation est un défi majeur pour le développement et la qualité de la R&D française, afin de la rendre plus compétitive sur les plans européen et international.

Non seulement le doctorat distingue des compétences scientifiques spécifiques à un domaine de recherche, mais il récompense aussi des compétences en communication, des compétences relationnelles, des compétences de management, de direction d'équipe, de gestion de projet, d'adaptation et d'innovation.



Les titulaires d'un doctorat présentent des qualités qui sont déjà prisées des entreprises internationales.

La rigueur, l'ouverture d'esprit, la force de persuasion en font partie. S'y ajoutent d'autres qualités, parfois méconnues, telles que la résistance au stress, la capacité à mener à bien des projets à long terme, à collaborer, ou encore à travailler en pleine autonomie. (v. l'étude « Compétences et employabilité des docteurs », publiée par B. Durette, M. Fournier et M. Lafon en janvier 2012).

Ces qualités rares font que la formation acquise par un jeune docteur se révèle être en parfaite adéquation avec les besoins des entreprises. Paradoxalement, les chercheurs n'occupent pas la place qu'ils devraient avoir en France.

Yann-Maël Larher

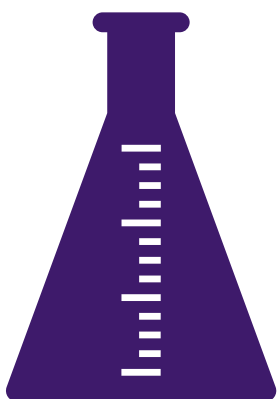
Docteur en droit

Fondateur de Okay Doc

Pourquoi les jeunes docteurs doivent vous intéresser ?

Des organisations toujours plus nombreuses font appel à l'expertise de chercheurs, alors pourquoi pas vous ?

Inspirer les entreprises grâce aux dernières innovations issues de la recherche



L'enjeu est aujourd'hui de préserver la capacité pour lutter à armes égales avec les grands acteurs de l'innovation mondiale. De nombreuses recherches et connaissances développées dans les laboratoires peuvent être déployées de façon concrète dans les entreprises et les organismes publics dans l'intérêt économique et social de notre pays.

L'enjeu est aujourd'hui de préserver la capacité pour lutter à armes égales avec les grands acteurs de l'innovation



Pour briser les polarisations, la France a besoin d'éclaireurs c'est-à-dire d'acteurs qui promeuvent le doctorat et qui le rendent accessible à un plus large public. Le partage des connaissances scientifiques, le développement et la promotion de l'expertise scientifique représentent autant de moyens à la disposition de la France dans un environnement international extrêmement concurrentiel.



La recherche française dans le monde : un environnement concurrentiel

La recherche en France se traduit par un écosystème composé des entreprises, des 3 fonctions publiques c'est-à-dire la fonction publique territoriale, la fonction publique hospitalière et la fonction publique d'Etat dont l'Université fait partie. L'enjeu actuel est de trouver des réponses à des problématiques technologiques et humaines et de produire du savoir via des publications pour faire rayonner la recherche française à l'échelle européenne et mondiale.

Or, d'après le rapport de la commission des affaires économiques du sénat sur la loi de programmation de la recherche 2021-2030, les dépenses de R&D des entreprises sont très faibles et représentent seulement 1,44 % du PIB. Ce

qui veut dire que nos chercheurs ont un rôle à jouer dans les entreprises.

De quelles entreprises parlons-nous ?

Selon une enquête menée par l'INSEE entre 2016 et 2018, 41% des entreprises de plus de 10 salariés ont innové dont 33% en procédé et 25% ont créé un nouveau produit. Les entreprises innovantes dans des activités spécialisées, scientifiques et techniques sont de l'ordre de 48%. Enfin, si on regarde du côté des dépenses en activités d'innovation, elles représentent 4% du chiffre d'affaires de ces sociétés dont deux tiers pour la R&D.

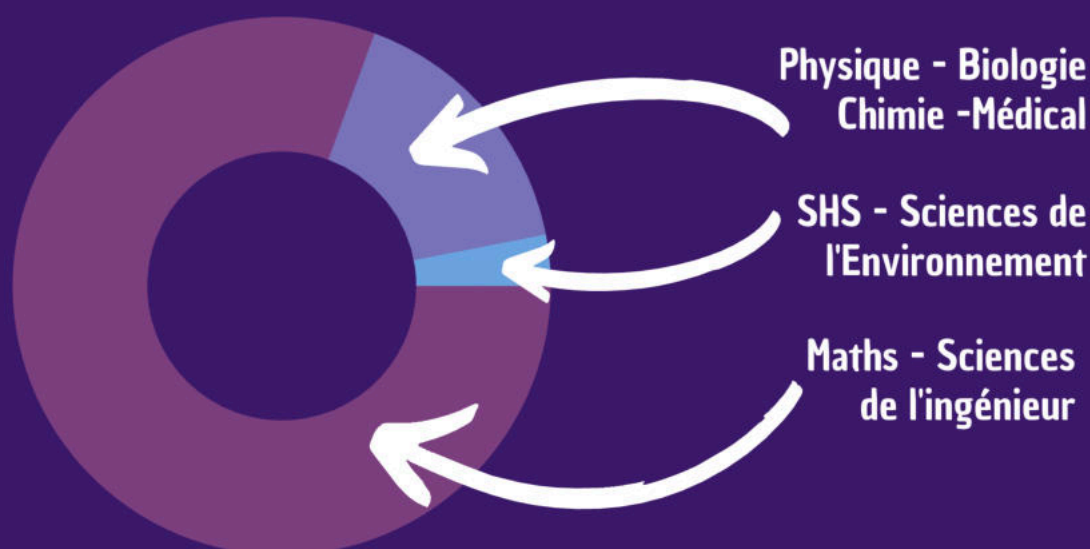
Quelle place pour les chercheurs en entreprise ?

Longtemps, les chercheurs et doctorants se sont cantonnés aux organismes de recherche ou à des postes d'enseignants à l'Université. Il y a encore quelques années, on trouvait peu de chercheurs dans le secteur privé.

Aujourd'hui, les entreprises reconnaissent de plus en plus les atouts des chercheurs et titulaires d'un doctorat, que ce soit en termes de compétences techniques ou dans leur capacité à assurer la gestion d'un projet. De nombreux outils et dispositifs ont été mis en place pour favoriser l'insertion des chercheurs en

entreprise et valoriser les compétences acquises pendant un doctorat, au-delà de la recherche.

Les chercheurs constituent un avantage de taille pour les entreprises qui ont une dimension internationale, et plus particulièrement les chercheurs doctorants. En effet, le titre de docteur est aujourd'hui le seul titre qui soit reconnu mondialement. Mais les docteurs et chercheurs sont aussi particulièrement utiles aux petites entreprises (TPE, PME...), par exemple pour développer ou améliorer les produits ou services existants. Recruter un docteur dans une petite entreprise est également la garantie d'affirmer sa crédibilité par rapport aux concurrents qui ont plus d'expérience et plus de moyens.



Source : État de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et de l'Innovation en France n°14 (avril 2021)

Le chiffre clé : une baisse de 13 % du nombre de doctorants depuis 2009.

Lorsqu'on regarde les effectifs de R&D des entreprises, 57 % sont des ingénieurs, 17 % des docteurs. Il y a donc assez peu de doctorants et de docteurs, alors que ces diplômés préparent justement à la recherche dans toutes les disciplines. Il est donc essentiel que le doctorat soit reconnu dans le monde académique et le monde non-académique.

"Le doctorat souffre d'un manque de reconnaissance dans le monde de l'entreprise et dans la haute fonction publique. Sur ce dernier point, des efforts ont été réalisés, mais il faut aller plus loin" comme le souligne Frédérique Vidal, ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.



Des compétences d'avenir

Embaucher un chercheur au sein de son entreprise permet de bénéficier de compétences techniques et scientifiques spécifiques et d'affirmer son expertise dans son domaine d'activité.



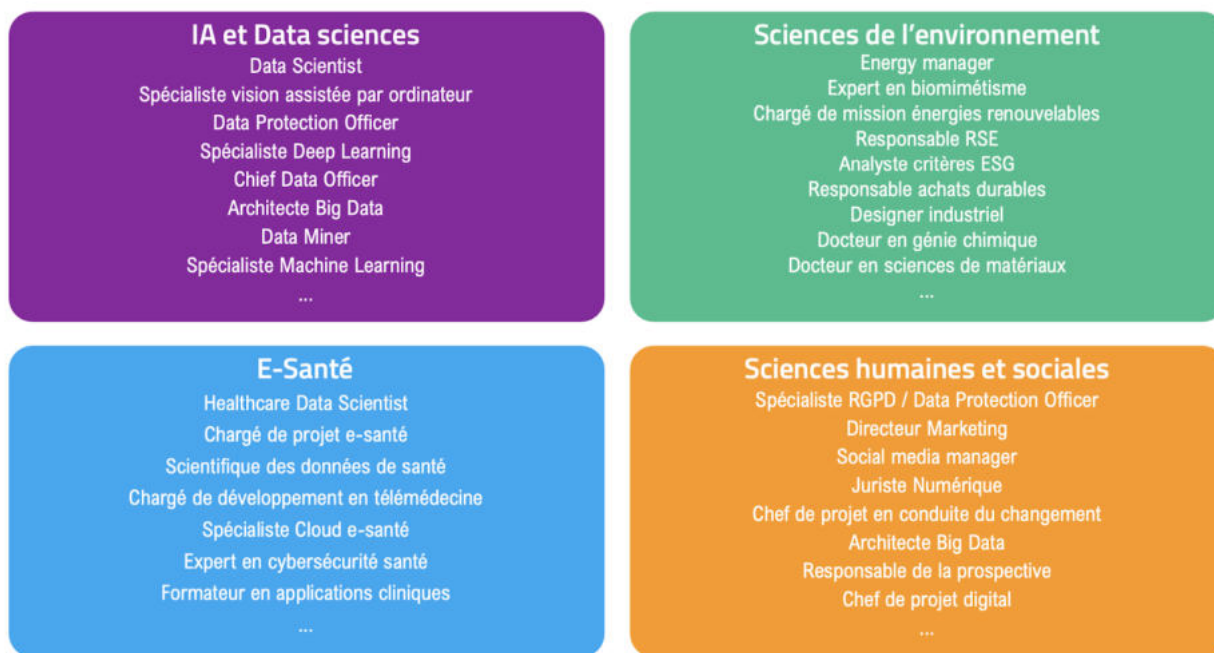
Les chercheurs sont de plus en plus prisés pour des rôles de managers. En plus d'être habitués à travailler en équipe de par la nature de leur activité, les chercheurs développent aussi, au cours de leurs études et de leurs travaux de recherche, une excellente capacité de communication. Que ce soit à travers la soutenance de thèse, la rédaction d'articles, l'animation de conférences ou de cours, la formation d'autres collègues... Les chercheurs sont constamment amenés à communiquer, que ce soit à l'écrit ou à l'oral. Parler en public leur permet de développer leur maîtrise de soi tandis que communiquer à l'écrit leur permet de développer un esprit de synthèse.

En plus de cela, les chercheurs et doctorants font souvent preuve d'intelligence émotionnelle, une compétence sur laquelle on met de plus en plus l'accent. L'intelligence émotionnelle est un facteur de performance au sein de l'entreprise, que les chercheurs développent au cours de leurs travaux, lorsqu'ils doivent remettre constamment en doute leurs résultats et utiliser leurs échecs pour rebondir.

Les compétences développées par les doctorants durant leur thèse sont transférables sur un poste de Project Manager : la gestion du temps, la capacité d'analyse critique, l'aspect collaboratif, l'autonomie... Des compétences tout aussi essentielles pour une entreprise.

Des chercheurs utiles dans tous les domaines

La diversité des parcours menant au grade de docteur rendent l'exercice de la recherche scientifique particulièrement multiforme : sociologie, mathématiques, droit, histoire, psychologie, sciences de gestion, biologie, astrophysique...



Dans l'imaginaire collectif, le doctorat est une formation scientifique qui valorise particulièrement le travail des chercheurs en sciences exactes, fondées sur le calcul et l'observation : mathématiques, chimie, physique, biologie, etc. C'est évidemment réducteur !

Si les sciences dites exactes véhiculent une certaine image de la production de connaissances scientifiques -souvent basées sur les calculs et/ou la réalisation d'expériences en laboratoire-, il n'en reste pas moins que les sciences dites humaines et sociales contribuent tout autant au progrès scientifique.

En France, en 2020, on comptait environ 70 000 doctorants dont 30 000 en sciences humaines et sociales. Toutes les disciplines ont besoin de leurs futurs docteurs ! C'est pourquoi un parcours scientifique (sciences dures) n'est pas un pré-requis pour réaliser une thèse : il est tout à fait possible d'aboutir au doctorat après des études de sociologie, droit, histoire, psychologie, philosophie...

Le soutien de l'Etat

Le dispositif jeune chercheur existe depuis 1999, il a connu une série successive de réformes jusqu'en 2008 qui a favorisé les jeunes docteurs et les docteurs-ingénieurs par rapport aux ingénieurs. En 2020, près de 2 000 entreprises françaises ont embauché au moins un jeune docteur.

Le Crédit d'impôt Recherche (CIR)

Les critères permettant de qualifier une activité R&D :

La recherche et le développement expérimental (R&D) est une activité menée de façon systématique afin d'accroître les connaissances sur un sujet, et de concevoir des nouvelles applications à partir des connaissances disponibles.

- Comporter un élément de nouveauté
 - Acquérir des nouvelles connaissances.
- Comporter un élément de créativité
 - Appliquer des concepts nouveaux et reposer sur des hypothèses originales.
- Comporter un élément d'incertitude
 - Revêtir un caractère incertain sur les coûts et le temps à prévoir pour atteindre les résultats escomptés.
- Être systématique
 - S'inscrire dans une planification et une budgétisation.
- Être transférable et/ou reproductible
 - Déboucher sur la possibilité de transférer les nouvelles connaissances acquises et résultats consignés à l'intention des autres chercheurs spécialistes du domaine.

Quels sont les avantages du dispositif « jeune docteur » dans le cadre du CIR ?

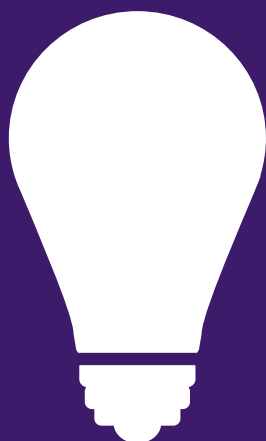
Le dispositif « jeune docteur » offre des avantages considérables aux organisations qui déclarent du Crédit Impôt Recherche, notamment :

- Un avantage fiscal pour l'entreprise puisque celle-ci permet de doubler les dépenses de personnel et de bénéficier d'un forfait de frais de fonctionnement de 100% des dépenses de personnel.

Cela signifie que les dépenses de personnel relatives aux jeunes docteurs sont prises en compte pour le quadruple de leur montant durant les 24 premiers mois suivant le premier recrutement.

- Une valorisation des activités de R&D (recherche fondamentale, recherche appliquée ou développement expérimental).

Selon le [guide du CIR 2020](#) publié par le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, les activités de R&D éligibles au CIR se distinguent en trois catégories classiques que sont la recherche fondamentale, la recherche appliquée et le développement expérimental.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Le Crédit Impôt Recherche permet de soutenir les entreprises qui engagent des dépenses de R&D ?

Ce dispositif qui facilite le recrutement de jeunes chercheurs et aussi de doctorants en se rajoutant à la Cifre est bien souvent méconnu !

Un jeune docteur, c'est quoi ?

Le dispositif jeunes docteurs favorise considérablement la compétitivité des entreprises et permet aux jeunes diplômés d'avoir une expérience significative dans le monde de l'entreprise, adossée à leurs travaux de recherche afin d'apporter une réelle expertise au sein d'une société.

Un jeune docteur est ainsi défini suite à l'obtention de son doctorat s'il n'a jamais signé de CDI ou alors un docteur qui a vu son CDI être stoppé pendant la période d'essai. Embaucher un jeune docteur permet de viser sur le long terme, et de compter sur la future notoriété de celui-ci pour développer l'image de l'entreprise.

Comme précisé par le Bulletin Officiel des Finances Publiques, la notion de « premier recrutement » s'apprécie non pas au niveau de l'entreprise mais au niveau du jeune docteur.

Ainsi, par « premier recrutement », il convient d'entendre le premier contrat de travail à durée indéterminée (CDI) conclu postérieurement à son doctorat par un jeune docteur pour des fonctions liées à son niveau de diplôme, quel que soit le lieu de recrutement (en France ou à l'étranger). En cas de rupture de sa première période d'essai, le docteur peut également bénéficier du statut "jeune docteur" une seconde fois.

Les objectifs du dispositif Jeune Docteur



Faciliter le recrutement des jeunes docteurs dans le monde professionnel



Donner accès aux entreprises à des experts porteurs d'innovation et capables de répondre aux enjeux de l'entreprise.

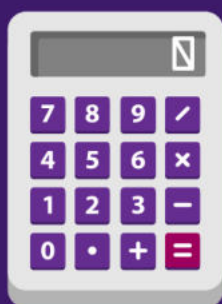
Comment en bénéficier ?

- Les jeunes docteurs doivent être exclusivement recrutés en CDI et affectés directement à des opérations de recherche scientifique et technique. C'est sur cette affectation qu'est basé le calcul du salaire à prendre en compte dans le CIR.
- L'effectif du personnel ne doit pas être inférieur à celui de l'année précédente.

Le Ministère de l'Economie et des Finances et de la Relance prévoit de calculer le CIR ainsi:

- il est égal à 30 % des dépenses de recherche inférieures ou égales à 100 millions d'euros (ou 50 % dans les départements d'outre-mer et en Corse pour les dépenses engagées au titre des exercices clos à compter du 31 décembre)
- pour les dépenses au-delà de 100 millions d'euros, il est égal à 5 %

Crédit Impôt Recherche : Calculez le coût réel d'un jeune docteur



Voici la formule appliquée :

Salaire brut + cotisations sociales

X temps passé sur des opérations de R&D x 2

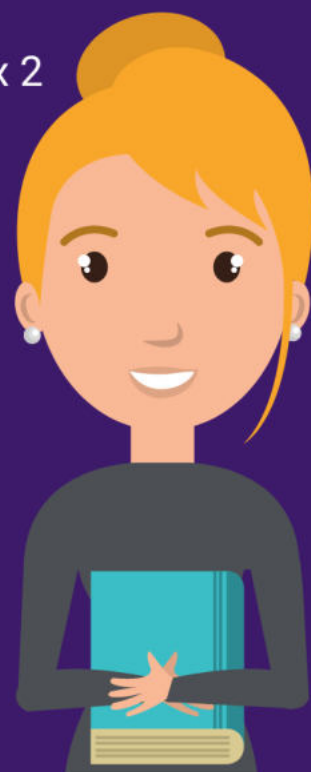
X 2 (dépenses de fonctionnement à 200%)

X taux de CIR applicable.

Exemple d'un salaire de 45K€ avec
80% du temps consacré à la R&D

$45K€ \times 1,41 \times 2 \times 0,8 \times 2 \times 0,3 = 60,9K€$ de CIR

Une fois le CIR déduit, le jeune docteur ne coûte donc que 3000€ à l'entreprise (car son salaire chargé est de 45K€ x 1,41 de cotisations patronales soit 63,45€)



Le Crédit Impôt Innovation

Le Crédit Impôt Innovation (CII) a été instauré par la loi de finances en 2013 pour compléter le crédit impôt recherche (CIR). Ce dispositif est réservé aux Petites et Moyennes Entreprises (PME) qui engagent des dépenses pour innover.

Le CII permet de bénéficier d'un crédit d'impôt à hauteur de 20 % sur les dépenses liées à la conception de prototypes et d'installations pilotes de produits nouveaux ; ces dépenses sont plafonnées à 400 000€.

Ces dépenses concernent des produits nouveaux et innovants, c'est-à-dire qu'ils ne doivent pas être déjà sur le marché et qu'ils doivent se distinguer des produits déjà existants.

Les dépenses peuvent être internes (dotations aux amortissements, dépenses de personnel, frais de fonctionnement) ou sous-traitées à un cabinet ou bureau d'études agréé par le ministère de l'Économie et des Finances.

Points particuliers :

Pour bénéficier du CII, vous devez remplir la déclaration 2069-A-SD de crédit d'impôt recherche.

L'entreprise peut bénéficier du CII indépendamment du CIR.



Une approche différente grâce aux chercheurs

En plus de valoriser leurs travaux et expertises, les chercheurs permettent d'apporter une nouvelle approche opérationnelle et une convergence des savoirs académiques et technologiques, pour relever les défis d'aujourd'hui et de demain avec une expertise de haut niveau.



Le docteur, un expert dans son domaine !

Les compétences spécifiques et techniques, qui sont celles que le doctorant va développer au cours de son travail de recherche : elles sont spécifiques au thème de la thèse et peuvent inclure la maîtrise de certains outils.

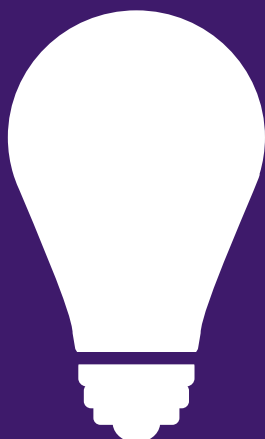
Ces dernières années, les entreprises et le secteur privé ont davantage ouvert leurs portes aux chercheurs, et ce, dans des domaines plus variés comme le management de projet ou le marketing.

Des compétences reconnues

Les chercheurs qui possèdent un doctorat disposent de compétences particulièrement précieuses pour les entreprises. En effet, le doctorat est un diplôme délivré après la soutenance d'une thèse sur un sujet spécifique : le doctorant doit ainsi réaliser des travaux de recherche de manière individuelle ou collective, ce qui mobilise de nombreuses compétences, de la rigueur à la capacité de travail en équipe en passant par l'ouverture d'esprit et la curiosité.

- Les compétences spécifiques et techniques, qui sont celles que le doctorant va développer au cours de son travail de recherche : elles sont spécifiques au thème de la thèse et peuvent inclure la maîtrise de certains outils
- Les compétences transversales, aussi appelées « soft skills » : il s'agit des compétences que le chercheur doit absolument développer pour exercer son activité de chercheur ou d'enseignant académique
- Les méta-compétences, qui sont les compétences développées en parallèle du travail de recherche : capacité d'apprentissage, capacité d'adaptation, savoir-être...

LE SAVIEZ-VOUS ?



Aujourd'hui, 60 % des docteurs effectuent leur carrière dans le secteur privé selon le rapport 2016 sur l'état de l'emploi scientifique en France réalisé par le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Les doctorants et chercheurs disposent en effet de nombreux atouts pour les entreprises.

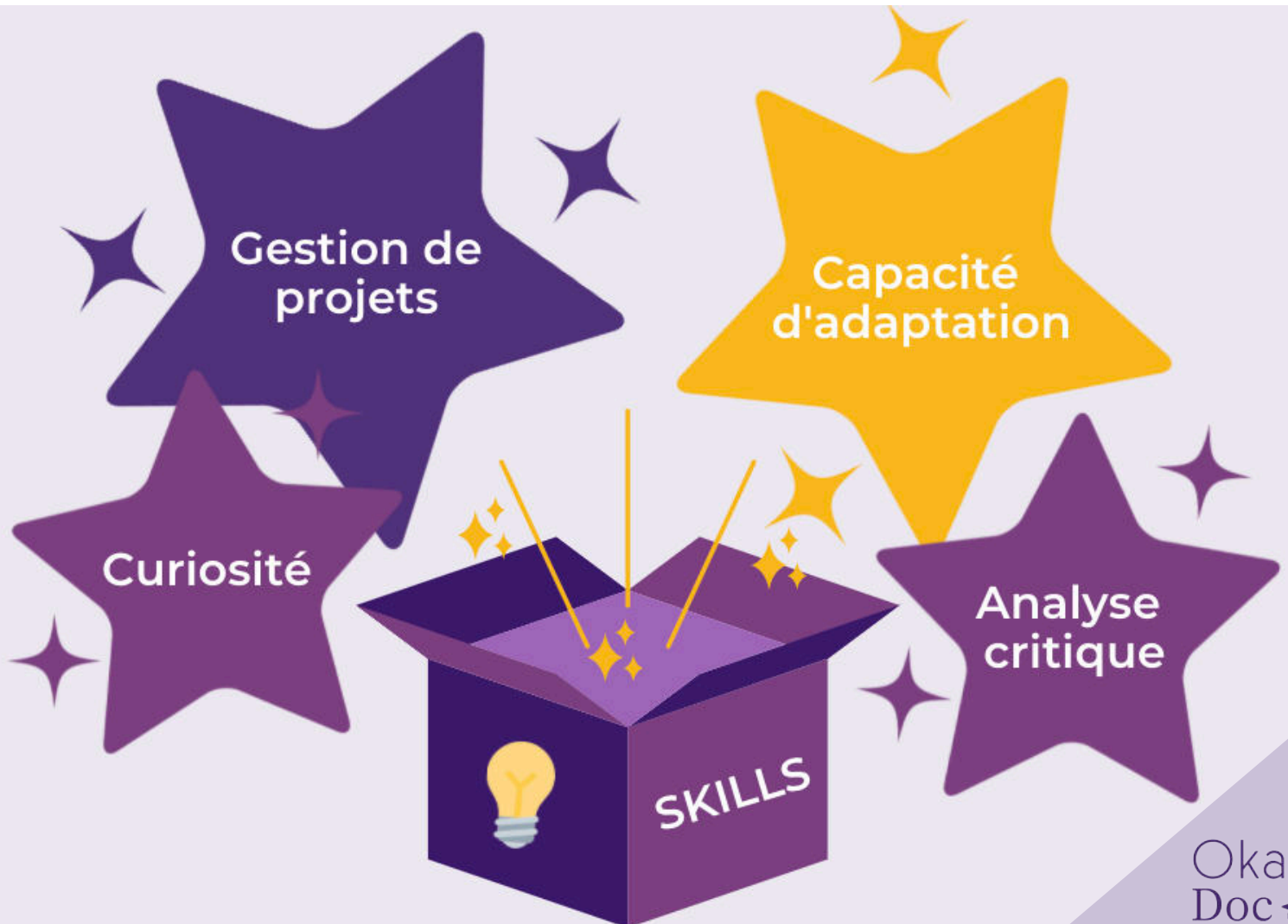
Ne pas sous-estimer les soft skills

En plus des expériences professionnelles et des diplômes, les employeurs du secteur privé accordent désormais une attention toute particulière aux compétences dites « transférables » (ou soft skills).

Il s'agit en effet des compétences acquises lors du parcours d'études et qui peuvent être transposées et donc utilisées dans un contexte de travail différent, dans un cadre d'entreprise par exemple.

Au-delà de leur spécialisation scientifique, les docteurs sont des professionnels complets, porteurs d'innovation et capables de répondre aux enjeux de l'entreprise.

Par la pratique de la recherche scientifique, ils ont acquis la capacité à penser la complexité et à l'aborder avec des méthodes adaptées. Les chercheurs possèdent une multitude de compétences transversales et transférables, en adéquation avec le marché du travail.



Des compétences spécifiques et transverses

Les jeunes docteurs développent des compétences par leurs activités de recherche :

- des savoir-être (ouverture d'esprit, travail collaboratif, adaptabilité) ;
- des qualités professionnelles (rédactionnelles, expertise en lien avec l'objet de recherche).

L'ANDès rappelle dans le guide du doctorat que les compétences spécifiques et transverses ainsi acquises sont consolidées par la formation continue.

Cette formation continue est nécessaire, voire indispensable, pour plusieurs raisons :

- adaptation au poste de travail, approfondissement des connaissances acquises ;
- évolution de poste, parcours professionnel ;
- identification de nouvelles compétences, actualisation des acquis, etc.



Connaissez-vous les compétences des chercheurs ?

Des compétences en communication

Les compétences en communication écrite et orale sont extrêmement précieuses dans le monde du travail. Les employeurs recherchent des candidats qui peuvent:

- adapter et clarifier des informations complexes pour des publics non experts
- communiquer efficacement avec les interlocuteurs (partenaires, collègues, clients).
- former leurs collègues et transférer leurs connaissances,
- persuader les autres (vente et marketing)
- rédiger un article de vulgarisation, des publications sur les réseaux sociaux ou des rapports plus techniques



En plus des travaux de recherche et des divers articles publiés dans des revues scientifiques, les jeunes docteurs ont également établi des supports de communication, partagé une veille sur leurs réseaux sociaux.

Des compétences en matière d'expression

Les jeunes chercheurs pratiquent quotidiennement les techniques de présentation et de facilitation en cours. Ils ont défendu des propositions de projets, donné des conférences et présenté des documents à un public d'experts... Ces profils sont donc parfaitement indiqués pour présenter des idées dans un format convaincant, dans des scénarios ou des études de cas.

Compétences organisationnelles

Dans l'environnement compétitif du domaine de l'industrie, les employeurs recherchent des candidats capables de suivre différents projets tout en respectant les délais.

Grâce à la prise de notes pour organiser leurs recherches et leurs idées, les chercheurs ont su développer une certaine efficacité. Capables de gérer plusieurs projets à la fois tout en menant la rédaction de leur thèse, les jeunes docteurs rendent cette compétence transférable au sein d'une entreprise.

Compétences en feedback et en évaluation

À l'ère du numérique et des systèmes de notation en ligne, les entreprises souhaitent collecter et surveiller les commentaires de leurs clients afin d'apporter des changements positifs à leur organisation. Ils veulent des candidats qui savent comment résoudre les conflits lorsque la situation s'y prête.



En effet, les chercheurs ont eu l'opportunité de développer des compétences en feedback et en évaluation à de nombreuses reprises au cours de leur doctorat, en apportant les modifications appropriées à leur travail. Ces profils ont hâte de montrer leur adaptabilité et leur capacité d'évolution au sein d'une structure.

Curiosité intellectuelle

Dans cet univers concurrentiel, les entreprises recherchent des candidats qui font preuve d'une réflexion à 360 degrés, capables de voir un problème sous différents angles.

Les chercheurs sont particulièrement appréciés pour leur capacité à penser de manière critique. Grâce à leur parcours, ils

savent résoudre des problèmes, comment analyser et interpréter les données. Ils sont également en mesure d'envisager des solutions alternatives à un problème et de suggérer un processus décisionnel.

Compétences en leadership et mentorat

Au cours de leur doctorat, les jeunes docteurs ont su faire preuve de leadership en conseillant des étudiants ou en aidant d'autres doctorants dans leur laboratoire.

Aujourd'hui, les entreprises veulent embaucher des leaders et des mentors, des candidats qui font preuve d'empathie, de patience, de flexibilité et d'adaptabilité. Des profils qui savent créer et partager une vision ou un plan, capables d'inspirer une équipe.



Compétences en gestion et en supervision

Les employeurs recherchent des candidats capables de s'auto-gérer tout en s'inscrivant dans l'organisation de travail collectif. L'autonomie rime donc avec travail en équipe.

Les chercheurs ont réussi à aller au bout de la rédaction de votre thèse, ils ont par conséquent l'habitude de gérer leur temps et un projet sur la durée.

Créativité et capacité d'innovation

Vous souhaitez recruter des candidats créatifs et innovants ? Les jeunes docteurs ont eu la possibilité d'enseigner de manière créative et ouverte d'esprit. Pendant leur doctorat, ils ont été amenés à établir de nouveaux processus pour résoudre des problèmes ou des approches alternatives pour accomplir une tâche. Ils n'ont pas peur d'essayer de nouvelles choses et s'enrichir d'un nouvel univers.

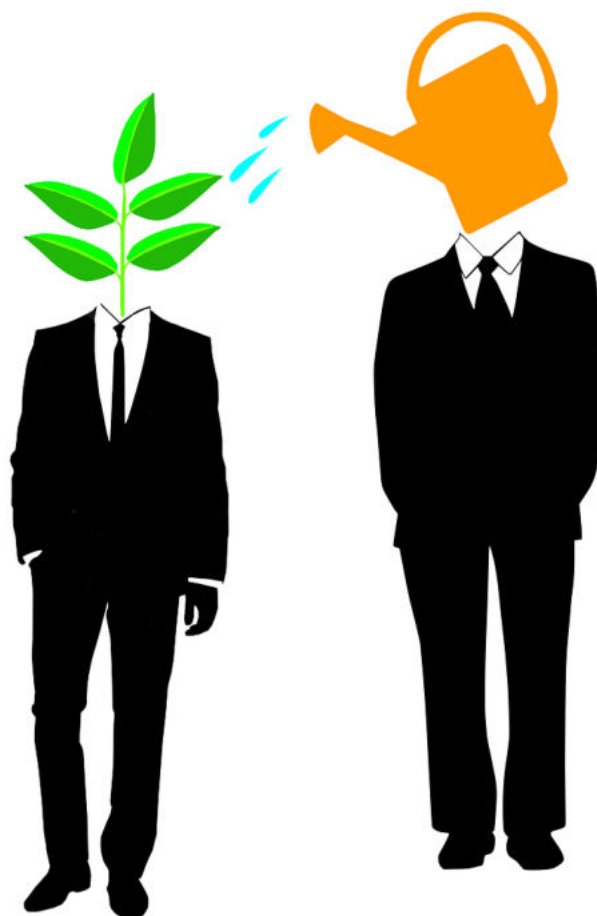
Capacité d'écoute et de réflexion

Les entreprises doivent être à l'écoute de leurs clients pour rester compétitives et performantes, ils veulent donc embaucher des candidats qui font preuve d'empathie. Grâce à une grande capacité d'écoute et de réflexion au cours de leur parcours doctoral, ils ont su développer les compétences nécessaires pour aider à résoudre des situations problématiques.

Compétences d'apprentissage

Les entreprises souhaitent des candidats capables d'exercer en autonomie et de trouver des ressources pour aider à résoudre un problème pour l'équipe.

Les chercheurs font d'excellents maîtres d'apprentissage. Les employeurs recherchent des candidats désireux d'apprendre et intellectuellement curieux. Même si leur thèse est achevée, ils continuent d'assister à des conférences et lisent des articles en rapport avec leur domaine pour rester au fait des dernières actualités. Ils apportent aussi un réseau non-négligeable à leur entreprise qui allie secteur privé et secteur public.

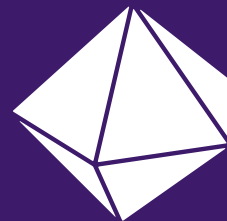


Les techniques de recrutement spécifiques aux chercheurs

- 1 - Définir le besoin
- 2 - Rédaction de l'offre
- 3 - Diffusion de l'offre
- 4 - Sélection et audition des candidats
- 5 - Étude des candidats sélectionnés
- 6 - Intégration et suivi

Étape 1

Définir le besoin



Il est indispensable dans votre processus de recrutement de définir au mieux vos attentes quant au profil recherché. Cette étape préalable vous permet de déterminer le cadre et de préciser les spécificités de votre recherche.

Vous devez à présent vous poser les bonnes questions afin de mieux cibler le profil du candidat attendu par rapport à vos besoins.

Les axes de réflexion

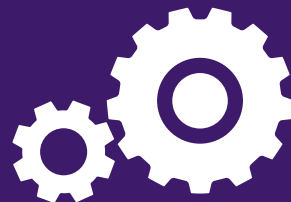
- ◆ Le poste à recruter
- ◆ Les responsabilités
- ◆ Les missions et activités prévues
- ◆ Création de poste ou remplacement ?
- ◆ Le type de contrat
- ◆ Profil junior ou confirmé ?
- ◆ Horizon de recrutement
- ◆ Travail en présentiel ou distanciel ?
- ◆ Fourchette de rémunération

Attention aux règles juridiques notamment en matière de discrimination. À savoir : Les critères prohibés par l'article L.1132.1 du code du travail ou par l'article 225-1 du code pénal dans le cadre des relations au travail : origine, âge, sexe, mœurs, orientation sexuelle, appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race, patronyme, handicap, apparence physique, état de santé, caractéristiques génétiques, conviction religieuse, opinion politique, activités syndicale ou mutualiste, situation familiale, grossesse.



Étape 2

Rédaction de l'offre



Vous venez de délimiter le profil recherché, vous pouvez désormais établir la fiche de poste. C'est ce document qui permettra de recevoir des candidatures en totale adéquation avec vos attentes. Il est donc essentiel que ce dernier soit rédigé de façon claire, précise et dont les éléments essentiels peuvent être identifiés rapidement.

La fiche de poste décrit les missions, les activités et les conditions dans lesquelles elles sont exercées sur un poste donné.

N'hésitez pas à mettre en avant vos atouts employeurs, d'une manière plus personnelle pour vous démarquer et faire la différence avec d'autres offres. Notez qu'un candidat a lui aussi besoin d'être séduit, et d'autant plus s'il a des compétences très convoitées.

La fiche de poste

- ◆ Intitulé du poste avec H/F ou mettre le terme au féminin et au masculin
- ◆ Présentation de l'entreprise (secteur/taille)
- ◆ Le service auquel il appartient
- ◆ Description de l'environnement de travail, la catégorie professionnelle et le positionnement hiérarchique
- ◆ Les missions et les activités qui caractérisent le poste Le profil recherché : formation demandée, expérience nécessaire, les compétences techniques et savoir-être indispensables
- ◆ Les caractéristiques du poste : les horaires, le lieu, les éventuels déplacements...
- ◆ Primes, bonus, avantages, package

Aujourd'hui les réseaux sociaux et les outils digitaux sont indispensables afin d'assurer une bonne communication des offres d'emploi.

N'hésitez pas à partager vos offres d'emploi sur les différents canaux de communication dont vous disposez. D'une part, vous gagnerez en visibilité et en référencement, et d'autre part, vous avez la possibilité de publier votre annonce dans des groupes appartenant au même secteur d'activité.

Le réseau professionnel LinkedIn est un très bon outil pour la diffusion de votre annonce, il permet une visibilité à grande échelle et fait ses preuves en termes de justesse et d'authenticité. Vous pouvez diffuser votre offre sur la page de votre entreprise et sur votre compte LinkedIn en qualité de recruteur (option incluse dans votre profil).



Fondée en 1980, **l'Association Bernard Gregory** œuvre pour l'évolution professionnelle des docteurs, la capacité d'innovation des entreprises et la valorisation des compétences issues de la formation par la recherche.

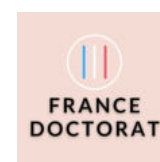
Vous pouvez diffuser votre annonce sur leur site en renseignant leur formulaire gratuitement.



Les centres de l'APEC (Association Pour l'Emploi des Cadres) a pour objectif de conseiller les entreprises et les cadres en recherche d'emploi. Des consultants vous accompagnent à chaque étape, dispensent des conseils sur-mesure grâce à leur expertise du marché de l'emploi.



1er collectif pour contribuer à la valorisation du doctorat en France et propulsé par Okay Doc, **le réseau de France Doctorat** compte plusieurs dizaines de milliers de chercheurs sur les différents réseaux sociaux.



Les réseaux d'Alumni

De nombreuses communautés d'anciens élèves permettent de faciliter les connexions entre chercheurs et entreprises. Grâce à ces réseaux d'étudiants, vous avez la possibilité de communiquer vos offres au sein des universités. Ces réseaux sont par niveau. Nous vous conseillons de vous rapprocher des réseaux Alumni des masters si vous recherchez un candidat en thèse Cifre et ceux des doctorants et docteurs si vous recherchez un jeune docteur. Vous pouvez également contacter les collèges doctoraux accrédités dont la liste se trouve sur le site doctorat.campusfrance.org.

Quelques sites pour recruter efficacement

Les incontournables

[Monster, Indeed](#)

La Référence

[Maddy Jobs](#)

Notre coup de coeur

[Welcome to the Jungle](#)

Le + start up

[La Relève](#)

Le + adapté

[StartUpOnly](#)

Le + ergonomique

[JobTeaser](#)



Étape 4

Sélection et audition des candidats



La sélection des candidats doit être réalisée avec une méthode simple et efficace afin de ne pas passer à côté de candidats à fort potentiel. Grâce à votre recherche réalisée en amont, vous pouvez désormais contacter les chercheurs ciblés. Un entretien de pré-qualification permettra par la suite de confirmer ou non la concordance entre le profil du candidat et son éligibilité au poste. Nous vous proposons cette grille d'entretien.

1 Recruteur

- Accueil du candidat
- Présentation de la personne qui conduit l'entretien
- Présentation de la structure
- Description de l'organisation et du poste recherché
- Objectif de l'entretien

2 Candidat

- Présentation de son parcours
- Compétences techniques
- Connaissances particulières
- Vérification des expériences
- Évaluation du savoir être, de l'attitude

3 Recruteur

- Préciser les attendus et caractéristiques du poste (Horaires, rémunération, travail en équipe)
- Vérifier les attentes du candidat
- Sonder sa motivation et son intérêt pour le poste

4 Conclusion

- Questions du candidat
- Vérifier sa disponibilité
- Synthèse
- Prochaines étapes et délai de réponse

Observations

Étape 5

Étude des candidats sélectionnés



Vous pouvez désormais établir un classement du profil allant du plus au moins adapté au poste et rédiger des commentaires sur le ressenti lors des entretiens.

Les profils sont classés par ordre de pertinence : ceux qui disposent des critères requis et ceux dont l'expérience valide les compétences attendues.

Tableau de comparaison

	Candidat 1	Candidat 2	Candidat 3
Formations			
Expériences			
Compétences			
Qualités personnelles			
etc...			

La réponse aux candidats non retenus, même si elle est exigeante en temps, est une nécessité. Que ce soit le mail, le téléphone, les réseaux, il est important de respecter plusieurs règles : s'en tenir au délai de réponse annoncé au début de la phase d'entretien, motiver son choix et se tenir à disposition pour permettre de recueillir davantage d'informations.

Pour mettre toutes les chances de votre côté, nous vous encourageons à prendre contact rapidement avec les candidats sélectionnés, certains profils sont rares, alors soyez réactifs !

Étape 6

Intégration et suivi

Lorsque vous intégrez un nouveau collaborateur, quels outils utilisez-vous pour permettre une intégration optimale - de l'accueil au passage à l'autonomie complète sur le poste ? Comme pour tout autre collaborateur, recruter un jeune docteur au sein de votre équipe, c'est aussi veiller à sa bonne intégration et suivre sa progression au fil des mois.

Selon une étude réalisée par Cadremploi en 2019, 33% des cadres déclarent en effet avoir déjà démissionné suite à une mauvaise intégration, dont 65% dans les 6 mois qui ont suivi leur arrivée.

Cette même étude préconise la mise en place de vrais processus d'onboarding pour fidéliser leurs talents, notamment en réalisant des entretiens de mi-parcours afin d'identifier les éventuels blocages.

Issu d'un long parcours académique, les chercheurs n'ont qu'une hâte : mettre en application les méthodes et axes de recherche développés pendant leur thèse et travaux. Prenez le temps de le mettre en confiance et d'effectuer quelques ajustements si nécessaire.

La réussite d'un recrutement repose en grande partie sur tout ce qui interviendra après le recrutement - accueil, intégration, formation, évaluation... Un collaborateur

bien intégré est un collaborateur performant, motivé et impliqué ; voilà certainement de quoi convaincre de l'opportunité d'investir sur l'intégration !

La sécurisation de l'intégration des nouveaux collaborateurs permettra à moyen terme d'améliorer la productivité : un collaborateur bien formé sera rapidement opérationnel ; il ne fera pas perdre de temps à ses collègues ou à son manager, il ne générera pas de ralentissement de la cadence ou de non qualité...

Si une période d'intégration « soignée » ne constitue pas à elle seule la garantie de fidéliser les talents au sein de votre organisation, identifier les conditions de la réussite de ce moment « clé » dans le parcours du nouvel arrivant et sécuriser certains fondamentaux devraient vous assurer plus de succès dans l'intégration pérenne de nouveaux collaborateurs.

Okay Doc Career

Nous proposons un accompagnement sur mesure et nous nous engageons à trouver rapidement et durablement le profil idéal à intégrer à votre équipe !

Chasseurs de talents

Vous êtes à la recherche de profils rares dotés de compétences spécifiques ?

Notre équipe d'experts est entièrement dédiée à cette mission grâce à un service clé en main pour trouver le profil idéal.

Des centaines de jeunes chercheurs sont impatients de faire valoir leur expertise au cœur de votre organisation et de développer leurs recherches au profit de votre secteur d'activité.

Un processus complet et sécurisé

Nous construisons l'offre ensemble afin de cibler au mieux vos attentes et définir les critères essentiels selon vos besoins. Nous nous occupons du reste ! Audition, sélection des candidats, présentation d'une short-list et suivi d'intégration au sein de votre équipe.

Un sourcing minutieux

Nous analysons, étudions nos Cvthèques avec soin et nous prenons le temps d'échanger avec les candidats afin de vous apporter le maximum d'éléments. Chez Okay Doc, nous avons à cœur de sélectionner les profils les plus pertinents afin de vous faciliter le choix dans votre décision finale.

Garantie de satisfaction

Chez Okay Doc, nous travaillons au succès et sans exclusivité ! Nous croyons en notre savoir-faire et à l'expertise de nos chercheurs.

Nous n'hésitons pas à reproduire le processus jusqu'à ce que vous soyez satisfait du profil proposé.

Nos tarifs sont transparents, fixés à l'avance en fonction du niveau de votre recherche.

Tous les services de Okay Doc

Face à l'intensification de la concurrence internationale pour les meilleurs talents et à la difficulté pour les entreprises d'identifier les chercheurs, Okay Doc est devenu le premier cabinet de conseil et de recherche dédié à la transformation des organisations à partir de l'expertise des chercheurs sensibilisés aux problématiques des entreprises dans différents domaines : des sciences humaines aux mathématiques en passant par l'informatique, les sciences de la vie, de la nature, de l'environnement ou de l'ingénierie.

CONSEIL ET STRATÉGIE EN INNOVATION

Analyser et étudier vos organisations, vos projets, vos innovations puis de vous conseiller sur les décisions à prendre et les stratégies à mener pour accomplir vos objectifs fixés au départ.

COMMUNICATION ET VULGARISATION SCIENTIFIQUE

Accompagner les Universités, Grandes Écoles, organismes de recherche et entreprises dans leur stratégie de communication autour de la recherche. Faciliter la diffusion des travaux tout en améliorant l'insertion professionnelle des chercheurs.

RECHERCHE ET RÉDACTION SCIENTIFIQUE

Formaliser un projet sur la base d'une équipe rigoureuse et expérimentée grâce à un accompagnement complet et adapté sur vos projets de R&D autour d'un modèle de management agile.

RECRUTEMENT DOCTEURS ET DOCTORANTS

Confiez-nous vos recrutements en toute sérénité.
Notre métier, vous accompagner dans le processus et mettre nos experts au service de votre innovation.

Notre équipe

Fondée en 2018 par Yann-Maël Larher, Okay Doc est une start-up française qui a pour ambition de rapprocher le monde de la recherche et celui des entreprises. Pour construire le monde de demain, Okay Doc renouvelle les codes du conseil et de la recherche grâce à l'intervention des docteurs et doctorants dans les entreprises.

Chez Okay Doc, nous sommes convaincus de la convergence entre savoir-être académique, savoir-faire technologique et savoir-être. Nous facilitons de nouvelles formes de collaboration entre les entreprises et les jeunes chercheurs relevant de différentes disciplines. Nous mettons à votre disposition une équipe complètement dédiée à votre recherche : Docteurs en Sciences humaines et sociales, experts en nouvelles technologies et spécialistes du recrutement vous accompagnent pour définir votre projet.

Notre expérience nous permet d'offrir un service clé en main : sourcer, sélectionner et coordonner les chercheurs dans différentes disciplines pour réaliser un état des lieux de vos problématiques et les résoudre en s'appuyant sur l'expérience et des méthodologies universitaires innovantes.



Contact



facebook.com/okaydoc.fr



linkedin.com/company/18638976/



twitter.com/Okay_Doc



contact@okaydoc.fr



+33 6 47 04 12 99

Okay
Doc 
OKAYDOC.FR

*« Relevons les challenges
d'aujourd'hui et de demain avec
une expertise de haut niveau »*