

HRS4R



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

LE GUIDE DU RECRUTEMENT CONTRACTUEL



**Guide relatif au processus de recrutement
des personnels contractuels**

Direction de publication
Antoine Petit

Direction de la rédaction
Pierre Cural

Rédaction en chef
Martine Jallut

Conception graphique et mise en page
Pierre-Louis Acket-Roubertier

Impression
CNRS DR1 IFSEM secteur de l'imprimé

PRÉAMBULE

Le CNRS bénéficie des compétences d'un nombre d'agents contractuels important pour la réalisation de ses projets. Il est essentiel de veiller à la qualité des recrutements, qui doivent résulter d'un processus ouvert et transparent.

L'adoption de la stratégie européenne des ressources humaines pour la recherche (HRS4R) marque l'engagement du CNRS au respect de ces principes.

La HRS4R a pour objet de permettre une meilleure implémentation des recommandations de la charte européenne du chercheur et du code de conduite pour le recrutement des chercheurs. Sur la base d'un plan d'actions HRS4R, le CNRS a obtenu, le 10 février 2017, le label européen « HR Excellence in Research ». Dans ce cadre, l'établissement s'est engagé, sur un certain nombre de sujets, à apporter des améliorations aux processus internes applicables et notamment au processus de recrutement des personnels contractuels.

Le CNRS souhaite mettre en œuvre cet engagement en se dotant d'outils qui permettront de diversifier les viviers du recrutement, renforcer l'attractivité et structurer davantage les processus internes pour mieux recruter.

La **charte des CDD** du 25 octobre 2012¹ fixe un certain nombre de principes qui doivent présider au recrutement de tout agent contractuel au CNRS.

Le présent guide vise à compléter cette charte en apportant des précisions sur les procédures à respecter dans les différentes étapes du recrutement, allant de la rédaction et la publication de l'offre d'emploi jusqu'à la sélection du candidat retenu et la formulation de la demande de recrutement.

Des évolutions dans les outils, **dont notamment le Portail Emploi**, ont été mises au service de ce nouveau processus.

Pour rappel

Le **cadre réglementaire régissant l'emploi des personnels contractuels du CNRS** est fixé par la **circulaire N°CIR130864DRH** du 12 mars 2013 modifiée relative à l'emploi des personnels contractuels du CNRS².

1. Publiée au Bulletin Officiel du CNRS de mars 2015, la charte des CDD est un document fondamental qui fixe des bonnes pratiques pour le recrutement des agents contractuels également disponible sur [Doc'utiles](#).

2. Publiée au Bulletin Officiel du CNRS de janvier 2016, cette circulaire est également disponible sur [Doc'utiles](#).

SOMMAIRE

- PARTIE 1** LES RECRUTEMENTS CONCERNÉS
- PARTIE 2** LA RÉDACTION DES OFFRES D'EMPLOI
- PARTIE 3** LA PUBLICATION DES OFFRES D'EMPLOI
- PARTIE 4** LA SÉLECTION DES CANDIDATS
- PARTIE 5** LA TRAÇABILITÉ DU PROCESSUS DE SÉLECTION
- PARTIE 6** LE CANDIDAT RETENU

1

LES RECRUTEMENTS CONCERNÉS

Sont concernés par ce dispositif les recrutements par le CNRS de tout agent contractuel (chercheurs ou IT) pour une durée supérieure à 3 mois ainsi que les recrutements de doctorants³, quelle que soit la source de financement.

Il convient de préciser que les modalités décrites dans le présent guide s'appliquent au recrutement initial. A l'inverse, les avenants aux contrats existants (ex. : prolongation de la durée d'un CDD, changement de source de financement etc.) ne sont pas concernés par les exigences en matière de publication des offres d'emploi et de sélection des candidatures.

N'entrent pas dans le périmètre de ce dispositif les recrutements dans le cadre des projets individuels portés par des lauréats identifiés lors de la soumission des candidatures à des appels à projets (ex. : recrutements des lauréats des projets Marie Sklodowska-Curie Individual Fellowships, recrutements des *Project Investigators* des projets du Conseil européen de la recherche «ERC », recrutements des lauréats aux appels à projets des associations caritatives telles que l'ARC, l'ANRS ou de la DGA, etc.). Il en est de même des accueils de chercheurs qui conservent un lien de dépendance avec un employeur à l'étranger (cf. note DRH n° 2016-146 du 20 juillet 2016).

Cette exception est étendue aux recrutements des doctorants dans le seul cas où la sélection des candidatures est assurée par l'école doctorale.

La procédure décrite par le présent guide doit être obligatoirement suivie pour tout recrutement à compter du 1^{er} octobre 2018.

³ Pour rappel, la durée du contrat doctoral est de 3 ans (cf. Décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 modifié relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche).

2

LA RÉDACTION DES OFFRES D'EMPLOI

Les fonctions à pourvoir doivent être clairement explicitées par les acteurs du recrutement au sein des unités (directeur de laboratoire, responsable direct, administrateur de laboratoire).

Pour ce faire, ils sollicitent autant que besoin l'appui du service des ressources humaines de la délégation régionale dont ils relèvent.

L'offre contient à minima :

- la mission ;
- l'environnement professionnel (contexte scientifique, composition de l'équipe, interactions, etc.) ;
- les activités du poste ;
- les compétences attendues (savoir-faire et savoir être) ;
- le niveau de recrutement et de diplôme requis ;
- le lieu d'affectation ;
- la date de prise de fonction et la durée du contrat ;
- la rémunération ;
- les contraintes du poste (p.ex. : déplacements...) ;
- la procédure pour se porter candidat (dépôt du C.V. et de la lettre de motivation sur l'espace de candidature du Portail Emploi).

Pour renforcer l'ouverture des recrutements et favoriser les candidatures des chercheurs étrangers, les offres d'emploi des **CDD chercheurs/doctorants** doivent être rédigées et publiées en **versions française et anglaise**. Pour les recrutements des **IT contractuels**, l'édition d'une offre d'emploi **bilingue** n'est **pas requise** (l'offre rédigée en français est considérée suffisante).

La qualité de l'expression de l'offre contribue à l'efficacité du recrutement.

En pratique

Des modèles de fiche de poste (en français et pour les chercheurs et doctorants également en anglais) visant à faciliter le travail des acteurs du recrutement et des services des ressources humaines sont disponibles en annexe I.

3

LA PUBLICATION DES OFFRES D'EMPLOI

La mise en place des conditions d'une diffusion ouverte des postes vacants de contractuels au plus grand nombre constitue un engagement fort du CNRS dans le cadre de sa stratégie HRS4R.

A L'exigence générale d'une publication sur le Portail Emploi emploi.cnrs.fr

Afin d'homogénéiser les pratiques de publication, garantir une large diffusion des vacances et favoriser les candidatures, le CNRS a mis en place, en 2012, le Portail Emploi, site national permettant de publier les offres d'emploi des contractuels.

Désormais, **les acteurs du recrutement devront obligatoirement utiliser le Portail Emploi** pour toute publication d'une offre d'emploi visant au recrutement d'un doctorant ou d'un agent contractuel (chercheur ou IT) **pour une durée supérieure à 3 mois**. Pour les recrutements d'une durée inférieure, le Portail Emploi peut également être utilisé.

La publication des fiches de poste sur le Portail Emploi doit être effectuée **3 semaines au moins avant la date de début du processus de sélection** (entretiens).

B L'exigence d'une publication sur le portail Euraxess Jobs pour les recrutements de chercheurs et doctorants

Le portail européen Euraxess Jobs a été mis en place par la Commission européenne afin de rendre les offres d'emploi des chercheurs accessibles au plus grand nombre et favoriser ainsi la construction d'un marché du travail européen de la recherche.

Le CNRS a inscrit au nombre des actions HRS4R la publication des offres d'emploi visant au recrutement des CDD chercheurs et des doctorants sur ce portail.

Afin de généraliser et simplifier cette publication, les offres d'emploi des chercheurs contractuels (contrats > 3 mois) et doctorants publiées sur le site Portail Emploi sont diffusées, automatiquement sur le site Euraxess Jobs.

Afin d'assurer la visibilité et l'attractivité des offres, le Label « HR Excellence in Research » sera spécifié sur toute fiche de poste publiée sur le site Euraxess Jobs.

Les offres des CDD IT sont exclues de la publication généralisée sur le site Euraxess Jobs qui n'a pas été considérée comme adaptée.

Le respect de ces formalités (publication sur le Portail Emploi et respect du délai de publication) est requis pour tout recrutement entrant dans le périmètre du présent guide, initié à compter du 1^{er} octobre 2018.

Résumé du processus de diffusion des offres d'emploi des contractuels :

- À compter du 1^{er} octobre 2018, la publication des fiches de poste sur le Portail Emploi (emploi.cnrs.fr) est obligatoire pour tout recrutement d'agents contractuels (chercheurs ou IT) d'une durée supérieure à 3 mois ainsi que pour les doctorants.
- Cette publication doit intervenir 3 semaines (21 jours) au moins avant la date de début du processus de sélection (entretiens).
- Parmi les offres d'emploi publiées sur le Portail Emploi, celles qui visent au recrutement des doctorants et CDD chercheurs sont automatiquement publiées, en anglais, sur le site européen Euraxess Jobs.

Ce processus de diffusion est obligatoire mais pas exclusif.

En sus de la publication sur le Portail Emploi, les recruteurs peuvent continuer à utiliser d'autres canaux de diffusion tels que les réseaux professionnels, les réseaux sociaux, les revues scientifiques, les autres portails de diffusion, etc.

Le pôle communication et ressources numériques de la DRH peut vous conseiller sur vos choix de plateformes.

Toutefois, dans ce cas, il conviendra de diriger les candidats vers l'espace candidature du Portail Emploi. Ainsi, les offres diffusées sur d'autres canaux devront impérativement renvoyer sur les pages dédiées du Portail Emploi pour permettre aux candidats de postuler sur l'espace candidature.

Le Portail Emploi est l'outil de gestion des candidatures qui garantit la traçabilité et la transparence du processus de recrutement. Dans ce cadre, les recruteurs ne pourront recevoir les dossiers directement par mail, ils devront indiquer le lien vers l'offre correspondante sur le Portail emploi. (cf. : 5. TRAÇABILITÉ DU PROCESSUS DE SÉLECTION).

Euraxess Jobs

Dorénavant, pour diffuser son offre d'emploi sur Euraxess Jobs, il suffit de la publier sur le Portail Emploi. Les offres afficheront automatiquement le logo CNRS ainsi que le label HR Excellence in Research. Nul besoin d'ouvrir un compte individuel sur Euraxess Jobs. Les profils créés par les unités seront progressivement rassemblés sous le seul compte CNRS.

Le guide utilisateur Portail Emploi, disponible sur l'espace recruteur de la plateforme, revient en détail sur ces points.

4

LA SÉLECTION DES CANDIDATS

Le recrutement s'exerce dans le respect des principes de transparence, d'égalité et d'équité de traitement des candidats.

Pour rappel, le recrutement s'exerce dans le respect des droits fondamentaux de la personne humaine et des principes de transparence, d'égalité et d'équité de traitement des candidats. Les acteurs du recrutement sont en particulier respectueux de la vie privée. Aucune distinction ne pourra être faite entre les candidats en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou non, vraie ou supposée, à une origine ethnique.

L'évaluation des candidatures se base sur les compétences, qualifications, expériences, motivations mais aussi sur le savoir-être.

La sélection des candidats est réalisée a minima en deux étapes :

- **L'étude du dossier** : le dossier, composé d'au moins un **C.V.** et une **lettre de motivation**, permet aux acteurs du recrutement de déterminer les candidats ayant, à partir des informations fournies, les compétences requises pour occuper le poste à pourvoir. Ces candidats sont alors retenus pour un entretien de sélection ;
- **L'entretien de sélection** : l'entretien permet aux acteurs du recrutement de vérifier la **motivation**, la **compréhension** de l'environnement et les **compétences** des candidats par rapport aux attendus du poste et de sélectionner, le cas échéant, le meilleur candidat.

En annexe

Afin d'accompagner les recruteurs dans l'évaluation des candidatures, un modèle de grille d'évaluation est proposé à titre indicatif en annexe II.

Afin de renforcer la transparence et la qualité du recrutement, les entretiens avec les candidats sélectionnés seront conduits **par au moins deux personnes** dont le responsable direct de la personne à recruter (la deuxième personne étant, par exemple, le directeur d'unité, le responsable fonctionnel, un collègue particulièrement impliqué dans le projet ou de proximité au sein du service ou du laboratoire qui pourrait, dans le cadre des unités mixtes de recherche, relever de l'organisme de cotutelle ou une personne de la délégation régionale de rattachement).

Seuls les candidats dont le dossier répond au mieux aux besoins du poste seront auditionnés.

Des auditions par voie de visioconférence peuvent être organisées (ex. : résidents à l'étranger, femmes en état de grossesse, etc.).

Un courrier de réponse automatique sera adressé par Portail Emploi aux candidats non reçus en entretien. Des réponses seront proposées également pour les candidats reçus en entretien et non retenus.

En pratique dans le Portail Emploi

Le directeur d'unité, administrateur du compte Portail Emploi pour son unité, désigne le rédacteur de l'offre qui, à son tour, désigne deux recruteurs a minima qui seront chargés de conduire les entretiens de recrutement. Le recruteur principal qui aura un compte Portail Emploi, pourra télécharger les dossiers des candidats puis les communiquer aux autres recruteurs. Les recruteurs au delà de deux n'ont pas à être mentionnés sur le Portail Emploi.

Une même personne peut se voir attribuer plusieurs rôles (rédacteur et recruteur).

Une fois l'offre complétée sur le Portail Emploi, le service des ressources humaines de la délégation régionale de rattachement de l'unité la contrôle puis la valide pour publication.

Les candidatures seront soumises dans l'espace candidat du Portail Emploi disponible en versions française et anglaise. Les candidats qui consultent une offre de CDD chercheur ou doctorant diffusée sur le site Euraxess Jobs seront ainsi dirigés vers le Portail Emploi pour déposer leur candidature.

Un schéma synthétique du processus est disponible en annexe III.

5

LA TRAÇABILITÉ DU PROCESSUS DE SÉLECTION

Il conviendra de tracer les dates des entretiens réalisés et les noms des responsables d'entretien. Enrichi de nouvelles fonctionnalités, le Portail Emploi permet dorénavant d'effectuer ce suivi.

Pour rappel, le Portail Emploi affiche la liste exhaustive des candidats ayant postulé sur chaque offre, puis les bascule dans une bannette « en cours d'examen » dès lors que leur dossier est à l'étude ou qu'ils sont reçus en audition. Si la candidature n'est pas retenue, elle s'affiche sous la bannette « Candidatures non retenues ». Le détail du fonctionnement des différentes bannettes est précisé dans le guide utilisateur du Portail Emploi.

Pour chaque offre pourvue, un rapport sous forme de fichier reprenant des données telles que l'identité des responsables d'entretien, les dates d'audition, la durée d'affichage des offres et le nombre de candidats sera établi et conservé.

Ce rapport devra être conservé dans le dossier administratif de la personne recrutée par le service des ressources humaines de la délégation régionale de rattachement afin d'être communiqué notamment à l'occasion d'audits.

Le Portail Emploi permet également l'archivage de ce document pour une durée maximale de 10 ans.

6

LE CANDIDAT RETENU

La demande de recrutement du candidat retenu est transmise pour traitement au service des ressources humaines de la délégation régionale de rattachement via l'application CANoPé de l'outil Webcontrat.

Les délais de traitement des dossiers de recrutement par les services des ressources humaines sont de 3 semaines (à l'exception des recrutements des ressortissants étrangers ainsi que dans des zones à régime restrictif « ZRR »).

Pour chaque unité, l'application CANoPé recense la liste des offres publiées sur le Portail Emploi. Pour activer le recrutement, il faut sélectionner l'offre en cours de traitement.

Si l'offre n'est pas présente dans la liste, le recrutement est mis en attente jusqu'à son déblocage par le SRH.

Seul le responsable du service des ressources humaines de la délégation régionale de rattachement sera en mesure de lever ce blocage, à titre exceptionnel, sur demande motivée du recruteur.

Ce blocage ne concerne pas les demandes de recrutement hors du périmètre du présent guide (cf. I. PÉRIMÈTRE : LES RECRUTEMENTS CONCERNÉS).

Le recrutement est réalisé dans les conditions décrites par **la charte des CDD du CNRS**, conformément au cadre réglementaire régissant l'emploi des personnels contractuels du CNRS que constitue notamment la circulaire relative à l'emploi des agents contractuels du CNRS.

ANNEXES

ANNEXE 1

MODÈLE DE FICHE DE POSTE

Ce modèle est **adapté au Portail Emploi du CNRS**. Les éléments de contenu sont proposés à titre **indicatif** comme un outil opérationnel ayant vocation à accompagner le recruteur dans l'élaboration des fiches de poste. Il est entendu que des adaptations en fonction des besoins et du profil recherché seront nécessaires.

RUBRIQUE PORTAIL EMPLOI	INGÉNIEUR ET TECHNICIEN : CONTENU
Intitulé du poste	Fonction (ex. : développeur informatique, gestionnaire, ingénieur en mécanique...)
Informations générales	Référence, lieu de travail, date de publication de l'offre, type de contrat, durée du contrat, date d'embauche prévue, quotité de travail, rémunération, niveau d'études souhaité, expérience souhaitée
Missions	Nom de l'unité, présentation du poste, de l'équipe, etc.
Activités	Description des activités Précisions si profil interdisciplinaire
Compétences attendues	<p>Formation et expérience professionnelle souhaitée :</p> <p>Connaissances des techniques appliquées au domaine, savoir-faire opérationnels</p> <p>Outils informatiques / logiciels</p> <p>Compétences linguistiques</p> <p>Expériences en pilotage de projets</p> <p>Qualités rédactionnelles</p> <p>Aptitude au travail en équipe</p> <p>Activités managériales d'équipe ou de projet</p> <p>Capacité à travailler dans le respect des règles et procédures</p> <p>Autonomie, capacité organisationnelle et capacité à rendre compte</p> <p>Autres (adaptation aux contraintes du travail, capacité à communiquer et à argumenter, analyse, synthèse et esprit critique, capacité à apprendre et à développer ses compétences, flexibilité et adaptabilité, créativité, gestion des risques...)</p> <p>Exemple de rédaction : « Les candidats doivent : • maîtriser le (...) • avoir des connaissances approfondies en (...), idéalement avec une expérience dans (...); • avoir une bonne connaissance en (...), • savoir conduire des négociations ; • savoir analyser les besoins (...) et établir un cahier des charges ; • maîtriser l'anglais de niveau 2 ; • avoir un goût prononcé pour le travail en équipe ; • avoir des capacités managériales d'équipe et de projet. »</p>
Contexte du travail	Présentation du CNRS, du laboratoire, de l'équipe, des interactions et des collaborations, de l'environnement de travail, des objectifs et moyens disponibles, précision si fonction mutualisée
Contraintes et risques	<p>Contraintes et spécificités du poste (notamment si fonction mutualisée)</p> <p>Déplacements, le cas échéant</p> <p>Exemple de rédaction : « Des déplacements de courte durée en France et à l'étranger sont à prévoir »</p>
Informations complémentaires	Date limite de réception des candidatures

RUBRIQUE PORTAIL EMPLOI		CDD CHERCHEUR : CONTENU
Intitulé du poste	Chercheur en (...)	
Informations générales	Référence, lieu de travail, date de publication de l'offre, type de contrat, durée du contrat, date d'embauche prévue, quotité de travail, rémunération, niveau d'études souhaité, expérience souhaitée.	
Missions	<p>Présentation du poste, domaine / thématiques scientifiques, description du projet de recherche, nom du laboratoire, de l'équipe, du responsable de projet/de l'équipe.</p> <p>Exemple de rédaction :</p> <p>« Le post-doctorant fera partie de l'équipe (...) en charge du développement et du fonctionnement de la recherche (...) réalisée avec le logiciel (...) sur les données (...) au sein du (<nom du laboratoire>). Il travaillera sous la supervision de (...) dans le cadre du projet (...) ayant pour objet (<description du projet>). »</p>	
Activités	<p>Description des activités, précisions si profil interdisciplinaire</p> <p>Exemple de rédaction :</p> <p>« Le post contribuera en particulier à différents aspects :</p> <ul style="list-style-type: none"> • étude/ analyse de (...), • conduite/ suivi (...), • optimisation des performances (...), • participation à la mise en œuvre (...), • élaboration (...), • investigations plus poussées (...), • réalisation d'une typologie (...) • publication d'un ou plusieurs articles individuels et/ou collectifs sur les analyses des données collectées pendant le projet. <p>Il est attendu que les données obtenues permettront in fine de (...) »</p>	
Compétences attendues	<p>Formation, compétences scientifiques recherchées, expérience professionnelle souhaitée</p> <p>Connaissances des techniques appliquées au domaine, savoir-faire opérationnels, outils informatiques / logiciels</p> <p>Expériences en dépôt et pilotage de projets</p> <p>Compétences linguistiques</p> <p>Qualités rédactionnelles, capacité à formuler un projet scientifique, à publier et valoriser ses recherches</p> <p>Aptitude au travail en équipe / collaboratif / sur des projets pluridisciplinaires</p> <p>Activités managériales d'équipe ou de projet</p> <p>Capacité à travailler dans le respect des règles et procédures</p> <p>Autonomie, capacité organisationnelle et capacité à rendre compte</p> <p>Autres (adaptation aux contraintes du travail, capacité à communiquer et à argumenter, analyse, synthèse et esprit critique, capacité à apprendre et à développer ses compétences, flexibilité et adaptabilité, gestion des risques...)</p> <p>Exemples de rédaction :</p> <p>A. « • thèse récente de (...) avec une spécialisation en (...); • connaissances solides en (...), idéalement avec une expérience dans (...); • réalisation(s) antérieure(s) d'analyses de données (...); • maîtrise de l'anglais et du français, aussi bien à l'écrit qu'à l'oral; • capacité à travailler en équipe sur des projets pluridisciplinaires »</p> <p>B. « Les candidats doivent posséder un doctorat dans un domaine (...) et une compétence en recherche attestée par au moins une publication en premier/co-premier ou deuxième auteur en lien avec la thématique et les activités du projet. D'autres critères essentiels à ce poste sont une bonne connaissance de (...), ainsi qu'une expertise démontrée en (...) idéalement avec une expérience dans (...). Une solide connaissance (...) est aussi essentielle. Enfin, une bonne maîtrise de l'anglais parlé et écrit est requise. »</p>	
Contexte du travail	<p>Présentation du CNRS, du laboratoire, des partenaires (en particulier dans le cadre d'une UMR), des interactions et des collaborations</p> <p>Environnement de travail, objectifs et moyens disponibles</p>	
Contraintes et risques	<p>Contraintes et spécificités du poste, déplacements, le cas échéant</p> <p>Exemple de rédaction :</p> <p>« Des déplacements de courte durée en France et à l'étranger sont à prévoir. »</p>	
Informations Complémentaires	Date limite de réception des candidatures	

EMPLOYMENT PORTAL SECTION		CDD CHERCHEUR : CONTENT
Title of post	Researcher in (...) / Post-doctoral researcher in (...) / Fellowship in (...)	
General information	Reference, workplace, date of publication, type of contract, contract period, expected date of employment, proportion of work (e.g. full-time = 100%), remuneration, desired level of education, experience required.	
Missions	<p>Presentation of the position, scientific area/subjects, description of the research project, names of the laboratory, the team, the person in charge of the project/team.</p> <p>Example:</p> <p><i>"The postdoctoral researcher will be part of the (...) team responsible for developing and managing the (...) research performed with (...) software on the (...) data within (<name of the laboratory>). He/she will work under the supervision of (...) within the framework of the (...) project whose aim is to (<description of the project>). He/she will be a member of the collaborative partnership (...), relating to (...)"</i></p>	
Activities	<p>Description of the activities, precisions if profile is interdisciplinary.</p> <p>Example:</p> <p><i>"The post-doctoral fellow will be in charge of (...). He or she shall contribute to activities such as</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>• study/analysis of (...),</i> <i>• conduct/monitoring of (...),</i> <i>• performance optimisation of (...),</i> <i>• participation in the implementation of (...),</i> <i>• development (...),</i> <i>• more in-depth investigations (...),</i> <i>• production of a typology (...)</i> <i>• publication of one or more individual and/or joint articles on the analyses of the data collected during the project.</i> <p><i>It is expected that the data obtained will ultimately make it possible to (...)"</i></p>	
Skills	<p>Training, scientific skills required, professional experience desirable</p> <p>Knowledge of the techniques applied in the field, operational expertise, IT tools/software</p> <p>Experience in the defining and managing of projects</p> <p>Language skills</p> <p>Writing skills, ability to formulate a scientific project, and to publish and promote their research</p> <p>Aptitude for working in a team / collaboratively / on multi-disciplinary projects</p> <p>Managerial ability for the team or the project</p> <p>Ability to work while respecting rules and procedures</p> <p>Ability to work independently, organisational ability and ability to account for one's own actions</p> <p>Other (adaptable to the constraints of the work, ability to communicate and to argue a case, powers of analysis, summary and critical evaluation, ability to learn and develop one's skills, flexibility and adaptability, risk management...)</p> <p>Examples :</p> <p>A. « • recent thesis in (...) specialising in (...); • sound knowledge of (...), ideally with experience in (...); • previous production of data analysis (...); • fluent English and French, both written and spoken; • ability to work in a team on multi-disciplinary projects »</p> <p>B. "Candidates must hold a doctorate in a (...) field and proven research skills evidenced by a least one publication as the first/joint first or second author relating to the subject or activities of the project. Other essential criteria for this post are a sound knowledge of (...), demonstrable experience in (...) ideally with experience in (...). Sound (...) knowledge is also essential. Candidates must have a very positive attitude to working in a team. Finally, fluency in spoken and written English is a requirement."</p>	
Context of work	<p>Presentation of the CNRS, of the laboratory, partners (e.g. within the framework of a UMR), interactions and collaborations</p> <p>Working environment, objectives and resources available</p>	
Constraints and risks	<p><i>Constraints and specific features of the post, possible travel requirements</i></p> <p>Example:</p> <p><i>"Short periods of travel within France and abroad should be expected"</i></p>	
Supplementary information	Closing date for the receipt of applications	

RUBRIQUE PORTAIL EMPLOI	DOCTORANT : CONTENU
Intitulé du poste	Doctorant en (...)
Informations générales	Lieu de travail, date de publication de l'offre, nom du responsable scientifique, type de contrat, durée du contrat, date de début de la thèse, quotité de travail, rémunération.
Description du sujet de thèse	Objectif et sujet de thèse, domaine et thématiques scientifiques Présentation détaillée du projet de recherche (+aspect coopératif) Conditions scientifiques matérielles et financières du projet de recherche Objectif de valorisation des travaux de recherche du doctorant Références bibliographiques
Contexte de travail	Présentation du CNRS, de l'école doctorale et de la spécialité de l'école doctorale, du laboratoire, de l'équipe, de l'encadrant, des partenaires (en particulier dans le cadre d'une UMR), des interactions et des collaborations, de l'environnement de travail, des objectifs et moyens disponibles.
Contraintes et risques	<p>Contraintes et spécificités du poste :</p> <p>Conditions de sécurité spécifiques, le cas échéant</p> <p>Déplacements, démarches administratives</p> <p>Exemple de rédaction :</p> <p>« La thèse sera rattachée à l'école doctorale de (...). Des déplacements à Lyon seront à prévoir pour les modalités administratives liées à l'inscription ».</p> <p>« Une mission d'une durée approximative d'un mois en (...) est à prévoir »</p>
Informations complémentaires	<p>Compétences attendues :</p> <p>Formation, compétences scientifiques et expériences souhaitées</p> <p>Compétences linguistiques</p> <p>Qualité rédactionnelle, capacité à formuler et conduire un projet scientifique</p> <p>Aptitude à travailler en équipe</p> <p>Autonomie, capacité organisationnelle et capacité à rendre compte</p> <p>Autres (adaptation aux contraintes du travail, capacité à communiquer et à argumenter, analyse, synthèse et esprit critique, capacité à apprendre et à développer ses compétences, flexibilité et adaptabilité, créativité, prise d'initiatives, résilience).</p> <p>Autres :</p> <p>Documents à fournir</p> <p>Date limite de réception des candidatures</p> <p>Exemples de rédaction :</p> <p>« Le candidat devra être titulaire d'un diplôme d'ingénieur et/ou d'un master en (...). Le poste nécessite de solides connaissances en (...), de bonnes aptitudes de communication orale et écrite (français et anglais nécessaires) pour présenter aux congrès et rédiger des articles dans des revues scientifiques. Nous recherchons un jeune chercheur qui saura s'impliquer dans son projet, curieux, ayant une certaine autonomie et une forte motivation pour développer des compétences en (...) dans le domaine de (...). De plus, le candidat devra être apte à travailler en équipe sur des projets pluridisciplinaires.</p> <p>Les candidatures devront inclure un CV détaillé ; au moins deux références (personnes susceptibles d'être contactées) ; une lettre de motivation d'une page ; un résumé d'une page du mémoire de master ; les notes de Master 1 ou 2 ou d'école d'ingénieur).</p> <p>La date limite pour l'envoi des candidatures est le XX/XX/XXXX. »</p>

EMPLOYMENT PORTAL SECTION	PHD STUDENT : CONTENT
Title of post	PhD position on (...) / doctoral student in (...)
General information	Reference, workplace, date of publication, Scientific Responsible name, type of contract, contract period, expected start date of thesis, proportion of work (e.g. full-time = 100%), remuneration.
Description the thesis subject	Objective and subject of the thesis, scientific field and scientific themes Detailed presentation of the research project (cooperative aspect) Material and financial scientific conditions of the research project Objective of promoting the research work of the doctoral student Bibliographical references
Work context	Presentation of the CNRS, the doctoral school and the specialism of the doctoral school, the laboratory, the team, the supervising team, the partners (e.g. within the framework of a UMR), interactions and collaborations, the working environment, objectives and resources available.
Constraints and risks	Constraints and specific features of the post: Specific safety conditions, if applicable Travel requirements, administrative procedures Example: <i>"The successful candidate shall be enrolled on a PhD programme of the (...) doctoral school. Travel to (...) should be expected for the administrative processes related to registration. A secondment of approximately one month's duration in (...) should be expected"</i>
Supplementary information	<p>Skills required: Training, scientific skills and experience required Language skills Writing skills, ability to formulate/work on a scientific project Ability to work in a team Ability to work independently, organisational ability and ability to account for one's own actions Other (adaptable to the constraints of the work, ability to communicate and to argue a case, powers of analysis, summary and critical evaluation, ability to learn and develop one's skills, flexibility and adaptability, creativity, able to take the initiative, resilience)</p> <p>Other: Documents to be provided Closing date for the receipt of applications</p> <p>Example: <i>"The candidate must have a degree in engineering and/or a Masters in (...). The post requires sound knowledge of (...), a high level of communication skills, both oral and written (French and English required) to be able to present at conferences and write articles in scientific publications, and sound knowledge of IT and data processing for (...). We are looking for a PhD fellow who will be able to become fully involved with the project, with a thirst for knowledge, a certain independence of thought and strong motivation to develop skills in (...) in the field of (...). In addition, the candidate must be able to work in a team on multi-disciplinary projects. Applications must include a detailed CV; at least two references (people who may be contacted); a cover letter of one page; a one-page résumé of the dissertation for the Masters; grades for the Masters 1 or 2 or the engineering degree). The closing date for sending applications is XX/XX/XXXX."</i></p>

ANNEXE 2

MODÈLE DE GRILLE D'ANALYSE DES CANDIDATURES

Le modèle de grille d'évaluation est proposé comme un outil opérationnel ayant vocation à accompagner le recruteur dans l'évaluation des candidatures. Les critères proposés ne sont **qu'indicatifs** et doivent être choisis en fonction du niveau du poste à pourvoir.

Ainsi, cette grille sera adaptée en fonction des besoins et du profil recherché. Elle peut être utilisée à chaque étape de la procédure du recrutement (analyse de la candidature, entretien).

INGÉNIEUR ET TECHNICIEN

Très satisfaisant
Satisfaisant
Moyen
Insuffisant
Commentaire

ÉLÉMENTS D'ÉVALUATION	INDICATEURS					
Qualifications, niveau de diplôme	Niveau de diplôme, cohérence du parcours de formation et adéquation avec le profil recherché Formations professionnelles suivies Veille dans le domaine concerné Capacité à rendre compte des connaissances acquises dans son domaine d'expertise Explications sur les réorientations dans le parcours de formation, le cas échéant					
Expériences, parcours professionnel	Nature et durée des expériences antérieures et adéquation avec le profil recherché Diversité des expériences, dynamique du parcours, évolution des fonctions Expérience obtenue lors d'activités extraprofessionnelles (association, loisir...) Explications sur les réorientations professionnelles, le cas échéant					
Compétences (savoir-faire et savoir être)	Connaissances des techniques appliquées au domaine, savoir-faire opérationnels Outils informatiques / logiciels Qualités rédactionnelles Capacité à travailler dans le respect des règles et procédures Capacité à conduire des projets Qualité des résultats Compétences linguistiques Capacité d'encadrement : activités managériales d'équipe ou de projet Organisation, méthode de travail Adaptation aux contraintes du travail Gestion des priorités Capacité à communiquer et à argumenter Analyse, synthèse, esprit critique et rigueur Flexibilité, adaptabilité, gestion du changement, gestion des risques Créativité Capacité à travailler en équipe : adhésion à un projet commun, capacité à interagir avec les autres, capacité à s'intégrer dans une équipe, gestion du conflit, capacité au dialogue Autonomie/ capacité à rendre compte de son activité Prise d'initiatives sur sa fonction et pour le compte du collectif					
Motivation et potentiel	Degré d'informations sur le poste et le contexte Représentation du poste et du futur contexte de travail Intérêt pour le domaine professionnel Adhésion au projet commun et engagement Projet professionnel : de quelle manière le poste en question s'inscrit-il dans le projet professionnel du candidat ?					



Très satisfaisant
Satisfaisant
Moyen
Insuffisant
Commentaire

ÉLÉMENTS D'ÉVALUATION		INDICATEURS				
Parcours académique, qualifications et connaissance du domaine scientifique	Niveau de diplôme, cohérence du parcours de formation et adéquation avec le profil recherché Appropriation du sujet de recherche et qualité de l'échange scientifique Publications Formations professionnelles suivies, veille scientifique Explications sur les réorientations dans le parcours de formation, le cas échéant.					
Expériences, parcours professionnel	Nature et durée des expériences antérieures et adéquation avec le profil recherché Diversité des expériences, dynamique du parcours, mobilités, évolution Travail collaboratif : collaborations internes au laboratoire, nationales ou internationales Expériences en dépôt et pilotage de projets Connaissance de la communauté scientifique nationale et/ou internationale Activités d'enseignement Expérience obtenue lors d'activités extra-professionnelles (association..)					
Compétences (savoir-faire et savoir être)	Connaissances des techniques appliquées au domaine, savoir-faire opérationnels Outils informatiques / logiciels Compétences linguistiques Qualités rédactionnelles, capacité à formuler un projet scientifique, à publier et valoriser ses recherches Capacité à conduire des projets Qualité des résultats Capacité d'encadrement : activités managériales d'équipe ou de projet Capacité à travailler dans le respect des règles et procédures Organisation, méthode de travail et gestion des priorités Adaptation aux contraintes du travail (horaires..) Capacité à communiquer et à argumenter Analyse, synthèse et esprit critique Capacité à apprendre et à développer ses compétences Flexibilité et adaptabilité Créativité Capacité à travailler en équipe : adhésion à un projet commun, capacité à interagir avec les autres, capacité à s'intégrer dans une équipe, gestion du conflit, capacité au dialogue Autonomie / capacité à rendre compte de son activité Prise d'initiatives sur sa fonction et pour le compte du collectif Résilience, gestion du changement, gestion des risques					
Motivation et potentiel	Informations sur le poste et le contexte Représentation du poste et du futur contexte de travail Intérêt pour le sujet scientifique Adhésion au projet commun, engagement Projet professionnel : de quelle manière le poste proposé s'inscrit-il dans le projet professionnel du candidat ?					

Tres satisfaisant
Satisfaisant
Moyen
Insuffisant
Commentaire

ÉLÉMENTS D'ÉVALUATION	INDICATEURS					
<p>Parcours académique et expérience de la recherche</p>	<p>Niveau académique Adéquation du parcours de formation avec le sujet de thèse Connaissance du domaine scientifique et appropriation du sujet de thèse Explications sur les réorientations, le cas échéant Nature, durée des expériences et adéquation avec le sujet de thèse Etudes, recherches et publications dans le cadre du parcours universitaire Connaissance de la communauté scientifique et collaborations Expériences à l'international Expériences obtenues lors d'activités extra-professionnelles (association, loisir...) Formations suivies</p>					
<p>Compétences (savoir-faire et savoir être)</p>	<p>Savoir-faire opérationnels Outils informatiques / logiciels Compétences linguistiques Qualités rédactionnelles Capacité à formuler un projet scientifique Capacité à conduire des projets Capacité à assurer la charge du travail Degré d'autonomie et capacité à rendre compte de son activité Organisation et gestion des priorités Capacité à communiquer et à argumenter Analyse, synthèse et esprit critique Capacité à apprendre et à développer ses compétences Flexibilité et adaptabilité Créativité Capacité à travailler en équipe : adhésion à un projet commun, capacité à interagir avec les autres, capacité à s'intégrer dans une équipe, gestion du conflit, capacité au dialogue Gestion du changement</p>					
<p>Motivation et potentiel</p>	<p>Informations sur le domaine scientifique et le contexte prises au préalable par le candidat Représentation du travail attendu par un doctorant et du futur contexte de travail Intérêt pour le sujet scientifique Adhésion au projet commun Engagement Projet professionnel : de quelle manière le poste en question s'inscrit-il dans le projet professionnel du candidat ?</p>					



PRÉSENTATION SYNTHÉTIQUE DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT



