

CATALOGUE DE FORMATION

2026 - FRANCE

*Adoc Talent Management, votre partenaire pour
booster votre capacité d'innovation et vos talents*

ADOC TALENT MANAGEMENT
formation@adoc-tm.fr

ADOC TALENT MANAGEMENT

Édito

Depuis 2008, [Adoc Talent Management](#) oeuvre à l'interface entre les entreprises innovantes et le vivier de talents que constituent les PhDs / titulaires de doctorat. Nous sommes partenaires du développement RH des organisations et du développement de carrière des talents, grâce à notre triple activité de Conseil RH et recrutement, de Formation & Coaching et de Recherche, Innovation & Etudes.

Nos 3 activités fonctionnent en synergie. Ainsi, notre activité de conseil RH et recrutement pour le compte des entreprises, des organismes du secteur public et des associations nous permet une compréhension optimale des enjeux d'un marché de l'emploi en constante transformation. Notre pôle Recherche, Innovation & Etudes mène des études sur le doctorat, propose des prestations d'expertise et développe des outils d'orientation professionnelle, que nous mobilisons lors des formations.

Notre équipe est ancrée dans l'écosystème de l'innovation. Nos formateurs sont tous des praticiens du conseil RH, du recrutement, du coaching carrière, de l'entrepreneuriat, de la recherche.

Vous trouverez dans les formations de ce catalogue des solutions applicables aux pratiques quotidiennes de vos collaborateurs opérationnels et RH de vos entreprises et organisations innovantes. Nous vous invitons à les découvrir.



NOS SERVICES

Adoc Talent Management est le 1^{er} cabinet de conseil en recrutement spécialisé sur le doctorat (PhD). Nos services combinent une triple activité de Conseil en recrutement, de Formation et de Recherche et Développement.

Recrutement
Conseil RH



Conseiller les entreprises dans leur développement RH et les accompagner pour recruter les meilleurs talents

+350 entreprises accompagnées

Créer et animer des modules de formation spécifiques dédiés aux personnels de recherche à destination des organismes de recherche et des entreprises innovantes

+ 35 500 Personnes préparant ou titulaires d'un doctorat accompagnées

Formation
Coaching



Recherche
Innovation
Études



Renforcer notre expertise sur les questions liées au doctorat (compétences, emploi, développement de la carrière) grâce aux développements d'outils

Création du premier **Laboratoire Interdisciplinaire sur le Doctorat (LID)**



Laboratoire
Interdisciplinaire
sur le
Doctorat

27 publications

NOS BUREAUX INTERNATIONAUX

Adoc Talent Management, le 1^{er} cabinet de conseil en recrutement spécialisé sur le doctorat (PhD).

Un modèle dupliqué à l'international, avec nos bureaux à Paris, Bruxelles et Montréal.



 CANADA

contact@adoc-tm.ca

+1 514 430-0939

 FRANCE

formation@adoc-tm.com

+33 (0)1 44 88 57 79

 BENELUX

benelux.office@adoc-tm.com

+32 (0)471 02 62 23

NOTRE EQUIPE FORMATION COACHING

Une équipe de formation et coaching internationale et hybride permettant une compréhension optimum des structures innovantes et des talents :

- Des spécialistes de la psychologie du travail, des ressources humaines et du recrutement et des coach certifiés,
- Des titulaires d'un doctorat dans une très large palette de disciplines (sciences cognitives, sciences de la vie, physique, sociologie, linguistique, psychologie, science politique, histoire du cinéma),
- Une responsable pédagogique,
- Une chargée de la valorisation de la recherche,
- Une office manager et une assistante formation.



Amandine Bugnicourt,
PhD



Matthieu Lafon, PhD



Catherine Roudé, PhD



Caroline Caradeuc



Alexandre Bran, PhD



Nadia Fofana



Yamina Cauvin



Sophie Bouccara, PhD



Eva Soteras, PhD



Eric Bonetto, PhD



Teele Tõnismann, PhD



Jeanne Perrier, PhD



Floriane Grollau, PhD



Kinda Chandelier



Jeanne Boisselier, PhD



Hiba Melhem



Clara Perroux

ILS NOUS FONT CONFIANCE

Grands donneurs d'ordre



European
Innovation
Council



Entreprises et soutiens à l'innovation



Programmes européens et nationaux



COFUND - MSCA COFUND



MATHINPARIS2020



EPST, EPIC et Instituts



ILS NOUS FONT CONFIANCE

Universités et Écoles

 Université
de Lille

 Université
Paris Cité

 Aix-Marseille
université
Socialement engagée

 ARTS
ET MÉTIERS
ParisTech

 université
de BORDEAUX

 CERGY PARIS
UNIVERSITÉ

 UNIVERSITÉ
Clermont Auvergne

 COLLÈGE
DE FRANCE
—1530—

 COLLEGE SCIENCES
DOCTORAL DE LA MER
BRETAGNE ET DU LITTORAL

 ESPCI
ParisTech

 UGA
Université
Grenoble Alpes

 INSTITUT
POLYTECHNIQUE
DE PARIS

 Université
Gustave Eiffel

 UNIVERSITÉ
DE LORRAINE

 UNIVERSITÉ
DE LYON

 UNIVERSITÉ DE
MONTPELLIER

 Université
d'ORLÉANS

 Nantes
Université

 Université
Paris Nanterre

 UNIVERSITÉ
—PARIS-EST

 UPEC
UNIVERSITÉ
PARIS-EST CRÉTEIL
VAL DE MARNE

 université
PARIS-SACLAY

 PSL
RESEARCH UNIVERSITY PARIS

 UNIVERSITÉ
de Picardie
Jules Verne

 UNIVERSITÉ
DE REIMS
CHAMPAGNE-ARDENNE

 Université
de Rennes

 UNIVERSITÉ
RENNES 2

 SCIENCES PO
TOULOUSE

 SORBONNE
UNIVERSITÉ

 Université
de Toulouse

 université
de TOURS

 UVSQ
université PARIS-SACLAY

 utt
UNIVERSITÉ DE TECHNOLOGIE
TROYES



INFORMATIONS PRATIQUES

Découvrez des formations sur-mesure pour booster votre R&D et vos talents !

Chez Adoc Talent Management, nous faisons de chaque session une expérience d'apprentissage unique et impactante. Nos formations allient :

- **Une pédagogie active** : notions clés, outils pratiques et exercices concrets pour une prise en main immédiate,
- **Un suivi pédagogique** : questionnaire en début et de fin de formation et exercices pour s'assurer l'acquisition des compétences et la prise en main des outils et notions
- **Une approche participative** : retours d'expérience et analyse de pratiques enrichissantes pour tous les niveaux
- **Une qualité certifiée** : notre rigueur et notre excellence et notre souci d'amélioration continue dans les actions de formation nous ont valu la certification Qualiopi en 2023, gage de qualité et d'engagement.
- **Une personnalisation et flexibilité au cœur de nos services** :
 - Formations dispensées en présentiel ou à distance, en français ou en anglais,
 - Formations standards ou programmes sur-mesure adaptés à vos besoins spécifiques
 - Un accompagnement global : ateliers, coaching, conseil, études et conférences pour maximiser l'impact de vos projets.

Profitez d'un financement facilité *via* votre OPCO, avec notre aide pour simplifier vos démarches.

En collaboration avec nos équipes, bénéficiez de toutes les clés pour relever vos défis en tant que structure innovante en misant sur le capital humain.



Pour toutes demandes, vous pouvez nous contacter :
formation@adoc-tm.com

+33 1 44 88 57 79

LES FORMATIONS – TABLE DES MATIÈRES

NOS FORMATIONS POUR LES MANAGERS

MANAGER SON ÉQUIPE ET SES PROJETS R&D

- ➔ Développer ses compétences managériales
- ➔ Manager une équipe de recherche
- ➔ Asseoir ses compétences et sa posture en tant que manager de projet ou d'équipe r&d - accompagnement individuel
- ➔ Développer la créativité de vos équipes
- ➔ Lancer une activité de recherche dans son entreprise
- ➔ Intégrer des docteur·es et explorer les collaborations avec la recherche académique
- ➔ Cultiver une gouvernance organisationnelle efficace et responsable

RECRUTER ET GÉRER LES TALENTS

- ➔ Mener une stratégie des Ressources Humaines au service de l'innovation
- ➔ Recruter des profils scientifiques au sein de son entreprise
- ➔ Connaître les bases du droit du travail pour sécuriser ses premiers recrutements
- ➔ Le vivier des docteur·es en entreprise : quelles compétences pour quels métiers ?
- ➔ Renforcer son identité numérique en tant qu'entreprise innovante
- ➔ Mener une stratégie de diversité et d'inclusion au coeur de votre entreprise
- ➔ Favoriser la rétention et le bien-être de vos collaborateur·ices
- ➔ Accompagner les chercheur·euses dans la démarche compétence grâce à un portfolio numérique

NOS FORMATIONS POUR LES CHERCHEURS

DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES

- ➔ Gérer efficacement son projet R&D
- ➔ Développer son réseau pour gérer sa carrière et son projet R&D
- ➔ Optimiser son travail de R&D grâce à l'intelligence artificielle : outils, méthodes, limites
- ➔ Augmenter sa productivité au quotidien avec chatGPT
- ➔ Communiquer clairement et avec impact des résultats scientifiques à un public non-expert
- ➔ Gérer le stress dans un environnement de R&D
- ➔ Accepter et surmonter l'échec dans un environnement de R&D
- ➔ Réussir son projet doctoral en tant que doctorant·e Cifre
- ➔ Construire l'équipe pour réussir votre projet entrepreneurial deeptech
- ➔ Entrepreneuriat : accompagnement individuel

DÉVELOPPER SA CARRIÈRE

- ➔ Faire son bilan professionnel (accompagnement individuel)
- ➔ Redéfinir son projet professionnel en cours de carrière
- ➔ De la recherche académique à l'entreprise : réussir sa transition
- ➔ Comprendre et gérer le syndrome de l'imposteur : renforcer la confiance en milieu professionnel

NOS FORMATIONS POUR LES MANAGERS



MANAGER SES ÉQUIPES ET SES PROJETS R&D



DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES MANAGÉRIALES



management situationnel, leadership, collaboration interdisciplinaire, gestion des compétences

Contexte & Objectifs

Dans un environnement économique et technologique en perpétuelle évolution, les départements R&D jouent un rôle clé dans la compétitivité des entreprises. Innovation continue, création de nouvelles technologies ou développement de solutions différenciantes dépendent fortement de la capacité de collaboration des équipes R&D. Aussi le développement des compétences managériales est-il un levier stratégique essentiel pour piloter des équipes pluridisciplinaires, stimuler la collaboration, favoriser l'engagement des collaborateur·ices et gérer les interactions entre acteur·ices internes et externes.

Cette formation vise à outiller les participant·es pour relever ces défis, en leur fournissant les clés essentielles du management.

Compétences développées

- Leadership et posture managériale
- Suivi de la performance
- Gestion des compétences
- Coordination des doctorant·es CIFRE et des relations avec le milieu académique

Outils et méthodologie pédagogiques

- Apports théoriques et test d'évaluation du style managérial
- Ateliers pratiques : grille de lecture des attentes et expériences en management, définition des différents volets de l'activité managériale, grille d'analyse de ses compétences, axes d'amélioration
- Réflexion collective et individuelle : adapter son management à différentes situations

Pré-requis

- Aucun

Public

Jusqu'à 8 collaborateur·ices, managers ou opérationnel·les

Programme

Module 1 : Analyser ses expériences de management

- Identifier et présenter ses expériences (manager ou "managé")
- Analyse des différentes facettes de l'activité managériale et des points de vigilance

Module 2 : Définir les principaux concepts liés au management

- Appréhender l'organisation en tant que système
- Comprendre le rôle du management
- Comprendre la notion de leadership
- Identifier la position du/de la manager et les compétences associées
- Comprendre le management d'équipe vs le management de projet

Module 3 : Identifier les styles de management

- Enjeux et application des styles de management à un environnement de recherche
- Connaître le management situationnel et identifier les adaptations possibles
- Connaître son style de management naturel (déléгатif, participatif, directif, persuasif)

Module 4 : Manager les doctorant·es CIFRE et collaborer avec le milieu académique

- Comprendre les spécificités des doctorant·es CIFRE : statut, obligations contractuelles et enjeux liés à la triple supervision (entreprise, laboratoire, doctorant·e)
- Connaître les bonnes pratiques (suivi, accompagnement évaluation)
- Les outils de pilotage de projet, de coordination et de gestion des délais dans un contexte de recherche collaborative
- Appréhender la relation avec les encadrants académiques et optimiser les interactions entre l'entreprise et le laboratoire d'accueil
- Identifier les leviers pour favoriser l'intégration de la/du doctorant·e CIFRE au sein de l'équipe de R&D

Module 5 : Identifier les compétences de la/du manager

- Connaître les 8 grands axes de l'activité managériale et identifier les compétences associées
- Identifier les compétences managériales développées par son expérience dans la recherche et ses autres expériences
- Évaluer les compétences restant à acquérir et construire un plan de développement personnel

Durée

7 heures (1 jour)

MANAGER UNE ÉQUIPE DE RECHERCHE



gestion d'équipe, outils de gestion, équipe scientifique, gestion de projet

Contexte & Objectifs

Entrer dans une posture de manager nécessite de s'entraîner et de se confronter aux situations classiques de la vie de groupe. S'équiper d'outils permet d'envisager plus sereinement une prise de responsabilités et permet de prévenir certaines difficultés rencontrées dans de nouvelles tâches.

Cette formation a pour objectif de permettre aux participant·es de :

- Disposer d'outils pour la gestion quotidienne d'équipe
- Assurer une bonne cohésion d'équipe.

Compétences développées

- Gestion quotidienne d'équipe
- Communication et gestion des flux d'information
- Motivation et cohésion
- Gestion des conflits

Outils et méthodologie pédagogiques

- Apports théoriques et méthodologiques
- Grille de lecture des motivations
- Jeux de résolution d'un conflit
- Initiation aux outils de suivi

Pré-requis

- Aucun

Public

Jusqu'à 8 collaborateur·ices, managers ou opérationnel·les

Durée

7 heures (1 jour)

Programme

Module 1 : Animer une équipe

- « Se positionner en tant que responsable »
- Comprendre les objectifs de l'animation d'équipe
- Fixer des objectifs et en suivre la réalisation
- Déléguer en se donnant les moyens de réussir
- Contrôler les résultats en instaurant une confiance réciproque
- Informer, former et faire évoluer

Module 2 : Gérer les relations au sein d'une équipe

- Comprendre l'articulation entre objectifs individuels et collectifs
- Identifier les sources de motivation de chacun·e et les leviers associés
- Mieux communiquer au sein de son équipe, savoir gérer les flux d'information
- Négocier efficacement
- Identifier et gérer les tensions et les conflits

ASSEOIR SES COMPÉTENCES ET SA POSTURE EN TANT QUE MANAGER DE PROJET OU D'ÉQUIPE R&D - ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL



management, compétences, communication, équipe scientifique, gestion de projet, pilotage, adaptation

Contexte & Objectifs

Dans le cadre de la croissance et la structuration d'une start-up, les premiers collaborateur·ices R&D voient souvent leurs fonctions évoluer et prendre une dimension managériale rapidement et s'en y être préalablement formés. Cet accompagnement individuel vise à permettre aux scientifiques d'asseoir leur légitimité, leur posture managériale et leur leadership.

Cette formation a pour objectifs :

- Comprendre les grands principes et notions liés au management d'équipe et de projet dans un contexte de R&D
- Savoir les mettre en pratique au quotidien
- Prendre du recul sur ses propres pratiques dans une logique d'amélioration continue.

Compétences développées

En fonction des thématiques abordées :

- Développer un leadership adapté aux environnements R&D
- Adapter son style de management aux situations et collaborateur·ices
- Motiver et engager son équipe autour des projets de recherche
- Gérer les dynamiques d'équipe, la communication et prévenir les conflits
- Anticiper les besoins en compétences et accompagner l'évolution des talents

Outils et méthodologie pédagogiques

- Approche personnalisée alternant analyse de pratique et outils pour l'améliorer
- Grille d'analyse réflexive de ses compétences et axes d'amélioration pour manager
- Test d'outils de gestion de projet afin de choisir les plus adaptés vis-à-vis de son profil et son contexte
- Travail intersession

Pré-requis

- Aucun

Public

Un·e collaborateur·ice R&D

Durée

14 heures (2 jours) en 4 demi-journées étalées sur 1 mois

Programme

Programme indicatif, qui sera adapté en fonction des besoins de l'apprenant·e suite à un entretien diagnostic

Module 1 : Analyser ses expériences de management

- Identifier et présenter ses expériences comme manager
- Identifier et présenter des expériences en tant que « managé »
- En tirer les différentes facettes de l'activité managériale et les points de vigilance

Module 2 : Maîtriser les principaux concepts liés au management d'équipe et de projet

- Appréhender l'organisation en tant que système
- Comprendre le rôle du management
- Comprendre la notion de leadership
- Identifier la position du/de la manager et les compétences associées
- Définition et caractéristiques du management de projet
- Appréhender le rôle du/de la chef·fe de projet
- Découvrir les méthodes et outils de management de projet (conception, attribution des tâches, gestion du temps, pilotage & suivi, finalisation du projet)

Module 3 : Identifier les styles de management

- Identifier les divers styles de management, leurs enjeux et leurs implications dans un environnement de R&D
- Envisager un management situationnel et identifier les modes adaptés à certaines situations et à chaque collaborateur·ice
- Connaître son style de management naturel (délégatif, participatif, directif, persuasif) et en comprendre l'impact sur le fonctionnement de l'équipe

Module 4 : Identifier ses compétences en tant que manager

- Connaître les 8 grands axes de l'activité managériale et identifier les compétences associées, celles déjà maîtrisées par la/le collaborateur·ice et celles restant à acquérir
- Focus sur 5 dimensions clés :
 - Fixer des objectifs et en suivre la réalisation
 - Identifier les sources de motivation de chacun·e et les leviers associés
 - Faire évoluer les talents et anticiper les besoins en compétences
 - Mieux communiquer au sein de son équipe, savoir gérer les flux d'information
 - Appréhender les dynamiques d'équipe et les problématiques de QVCT et santé mentale

Bilan et perspectives

- Analyse de ses zones de confort et d'inconfort
- Messages clefs et modifications que la/le collaborateur·ice va apporter à sa pratique, conseils pour leur mise en œuvre et techniques auto-évaluation dans une perspective d'amélioration continue

DÉVELOPPER LA CRÉATIVITÉ DE VOS ÉQUIPES



créativité, innovation, collaboration

Contexte & Objectifs

Dans les environnements de R&D, pensée créative est un moteur essentiel pour générer des solutions innovantes, répondre aux défis technologiques et créer des produits ou services à forte valeur ajoutée. Cultiver la créativité des équipes R&D est donc crucial pour innover, relever les défis complexes du marché et favoriser la compétitivité de l'organisation.

Cette formation, conçue à partir de recherches scientifiques et enrichie par l'expérience de praticien·nes en entreprise, propose des outils et méthodes pratiques pour stimuler et exploiter la créativité des équipes. Ses principaux objectifs sont de :

- Comprendre ce qu'est la créativité et les facteurs qui influencent son expression dans un contexte de R&D
- Identifier les spécificités de la créativité en R&D, notamment en lien avec l'innovation et les contraintes organisationnelles
- Développer une démarche créative dans la conception de solutions techniques et stratégiques
- Découvrir des outils et techniques pour stimuler et appliquer la créativité dans les projets d'équipe.

Compétences développées

- Générer des idées novatrices adaptées aux contraintes du marché
- Identifier et lever les freins à la créativité en milieu professionnel
- Utiliser des outils pour structurer et évaluer des idées créatives

Pré-requis

- Aucun

Programme

Module 1 : Comprendre la créativité et ses spécificités en R&D

- Discussion collective : Qu'est-ce que la créativité ? Les équipes concernées se considèrent-elles comme créatives ?
- Définitions clés : créativité et innovation dans un cadre professionnel
- Découverte des outils méthodologiques pour générer la créativité (brainstorming, design thinking...)
- Exercice pratique : générer des idées créatives pour résoudre un problème technique ou organisationnel
- Débriefing : identification des facteurs individuels et contextuels favorisant ou freinant la créativité en R&D

Module 2 : Appliquer la créativité dans les projets de R&D

- Atelier participatif : évaluer la faisabilité et la pertinence des idées innovantes
- Discussion collective : attentes des parties prenantes (clients, managers, équipes interdisciplinaires)
- Analyse des contraintes : freins courants dans les environnements R&D (temps, ressources, culture d'entreprise) et leviers pour les surmonter
- Débriefing et recommandations : identifier des solutions concrètes pour intégrer la créativité dans la gestion des projets

Outils et méthodologie pédagogiques

- Apports théoriques : exploration des concepts de créativité et d'innovation dans un cadre professionnel
- Ateliers pratiques : simulations, brainstormings guidés et études de cas réels en entreprise
- Adaptation des enseignements au contexte spécifique des participant·es
- Outils et techniques pour maintenir un environnement propice à la créativité

Public

Jusqu'à 8 collaborateur·ices en R&D impliquées dans un projet de R&D, avec des missions de recherche, de support à la recherche ou en lien avec la mise en place de stratégie d'innovation, quelles que soient leur discipline.

Durée

7 heures (1 jour)

LANCER UNE ACTIVITÉ DE RECHERCHE DANS SON ENTREPRISE



Innovation stratégique, recherche appliquée, problématiques de recherche, gestion de projets R&D, collaboration académique

Contexte & Objectifs

Dans un environnement économique compétitif, l'innovation constitue un levier stratégique essentiel. Mener des activités de recherche permet aux entreprises de développer de nouvelles propositions de valeur, renforcer leur avantage concurrentiel et accéder à de nouveaux marchés. Que ce soit pour optimiser un produit, développer une technologie différenciante ou répondre à des enjeux de durabilité, la recherche appliquée offre des opportunités tangibles.

Cette formation vise à accompagner les managers et les décideur·euses opérationnel·les dans la définition des problématiques de recherche et la mise en place de collaborations avec des partenaires académiques ou technologiques. Elle leur permettra d'identifier les verrous scientifiques, de formaliser des besoins de recherche, et de mieux comprendre comment mettre en œuvre les programmes de R&D et mobiliser les ressources ad'hoc au service des objectifs de l'entreprise.

Compétences développées

- Sensibilisation aux notions sous-jacentes à la recherche
- Intégrer la recherche dans sa réflexion stratégique
- Définition des problématiques de recherche
- Comprendre les différents types de projets de recherche
- Comprendre les facteurs de succès nécessaires au lancement d'une activité de recherche

Outils et méthodologie pédagogiques

- Atelier participatif alternant des apports théoriques ou méthodologiques, des études de cas et des retours d'expérience
- Mise à disposition de fiches pratiques et d'une liste de ressources complémentaires

Programme

Introduction : la recherche : c'est quoi ?

Module 1 : Pourquoi investir dans la recherche ?

- Créer de nouvelles propositions de valeur pour ses client·es
 - Identifier des opportunités d'innovation produit ou service
 - Renforcer sa différenciation concurrentielle
 - Améliorer l'image de l'entreprise en tant qu'actrice innovante
- Cas pratique

Module 2 : Définir des problématiques de recherche répondant aux enjeux de l'entreprise

- Définition et structuration des problématiques de recherche
- Cas pratiques (formalisation d'une problématique de recherche sur la base des besoins réels des participant·es)

Module 3 : Gérer les projets de recherche en entreprise

- Initialisation du projet (définition des objectifs, planification, budget, ressources humaines)
- Suivi et pilotage du projet (outils de suivi, indicateurs de performance)
- Évaluation des résultats et valorisation des livrables

Module 4 : Quelles ressources et quels formats pour quels projets ?

- Réaliser une preuve de concept et implémenter les résultats
- Etude de cas sur les différents formats de projets de recherche et identification des facteurs de choix
- Recrutement de chercheur·euses au sein des équipes R&D : quels profils choisir ? Quelles compétences rechercher ?
- Comment augmenter sa force de frappe sans avoir une grosse équipe interne ?

Module 5 : Favoriser l'acculturation des équipes à la recherche et l'innovation

- Communiquer sur sa stratégie de R&D et favoriser l'adhésion
- Créer des ponts entre chercheur·euses et opérationnel·les : identifier des « passeur·euses de frontières », permettre une compréhension croisée, une collaboration et des synergies

Pré-requis

- Aucun

Public

jusqu'à 8 collaborateur·ices, managers ou opérationnel·les

Durée

7 heures (1 jour)

INTÉGRER DES DOCTEUR·ES ET EXPLORER LES COLLABORATIONS AVEC LA RECHERCHE ACADÉMIQUE



recherche collaborative, intégration des docteur·es, écosystème académique, partenariats stratégiques, gestion des talents

Contexte & Objectifs

Conduire des travaux de recherche présuppose que l'on dispose des bonnes ressources humaines, en interne ou *via* des collaborations de recherche. Il s'agit d'être à la pointe de l'état de l'art et, dans nombre de cas, de le dépasser. Dans ce contexte, bénéficier de l'expertise et des briques technologiques développées dans la recherche académique est souvent cruciale. Cette formation a pour objectif sensibiliser les managers de la R&D en entreprise au paysage de la recherche académique et aux bonnes pratiques afin d'intégrer des talents qui y sont formés et/ou de mettre en œuvre une stratégie de recherche collaborative.

Compétences développées

- Connaître la recherche académique
- Maîtriser les facteurs de succès des projets de recherche collaborative
- Connaître le vivier des docteur·es
- Intégrer des docteur·es au sein des équipes

Outils et méthodologie pédagogiques

- Atelier participatif alternant des apports théoriques ou méthodologiques, des études de cas et des retours d'expérience
- Mise à disposition de fiches pratiques et d'une liste de ressources complémentaires

Pré-requis

- Aucun

Public

jusqu'à 8 collaborateur·ices, managers ou opérationnel·les

Durée

7 heures (1 jour)

Programme

Module 1 : Collaborer avec des laboratoires académiques

- Comprendre l'organisation de la recherche académique :
 - Les principaux dispositifs de collaboration avec les laboratoires académiques (collaboration, prestation de service, LABCOM etc.)
- Étude de cas :
 - Identification des thématiques de recherche prioritaires à initier au sein de l'entreprise et les modalités de collaborations adaptées
 - Définition des compétences présentes au sein de sa structure et recherchées au sein des laboratoires pour lever les verrous scientifiques
- Techniques pour identifier le bon laboratoire partenaire
- Connaître les modalités de contractualisation et appréhender les enjeux de propriété intellectuelle
- Comprendre les clefs d'une collaboration réussie en comprenant les intérêts de chaque acteur·ice du partenariat

Module 2 : Rechercher et intégrer des docteur·es au sein des équipes de votre entreprise

- Le doctorat et son écosystème :
 - Le vivier et le marché de l'emploi des docteur·es (ordres de grandeur sur le vivier, compétences et appétences des docteur·es, déterminants de carrière sur la durée)
- Attirer, manager et retenir les docteur·es (attractivité, intégration et évolution interne)

Bilan

- Plan d'action : prochaines étapes à mettre en place par chacun·e

CULTIVER UNE GOUVERNANCE ORGANISATIONNELLE EFFICACE ET RESPONSABLE



gouvernance, transparence, prise de décision, responsabilité

Contexte & Objectifs

Dans un environnement complexe et en constante évolution, la gouvernance organisationnelle joue un rôle clé dans la réussite des entreprises, définissant les mécanismes et les règles qui encadrent la prise de décisions, favorisant la transparence, l'éthique et la performance.

Cette formation vise à donner aux participant·es les clés pour comprendre, mettre en œuvre et optimiser les pratiques de gouvernance au sein de leur organisation.

Cette formation, conçue à partir de recherches scientifiques et enrichie par l'expérience en entreprise, a pour objectifs de :

- Comprendre les principes fondamentaux et les enjeux de la gouvernance organisationnelle
- Identifier les pratiques et mécanismes favorisant une gouvernance efficace et éthique
- Développer des outils pour améliorer la prise de décisions et renforcer la responsabilité des dirigeants
- Encourager un climat de confiance au sein de l'organisation en promouvant la transparence et l'éthique.

Compétences développées

- Capacité à structurer une gouvernance alignée avec les objectifs de l'organisation
- Aptitude à analyser et améliorer les mécanismes de décision et de responsabilité
- Renforcement des compétences en communication et collaboration au sein de l'organisation

Outils et méthodologie pédagogiques

- Ateliers participatifs : exploration des défis spécifiques à la gouvernance dans le contexte des participant·es
- Études de cas : analyse de situations réelles pour illustrer les impacts d'une gouvernance efficace ou défaillante
- Outils pratiques : mise à disposition de cadres méthodologiques et d'outils de diagnostic
- Échanges collectifs : partages d'expériences et identification de bonnes pratiques applicables à l'entreprise

Programme

Module 1 : Comprendre les fondamentaux de la gouvernance

- Définition et importance de la gouvernance organisationnelle
- Les piliers de la gouvernance : transparence, éthique, responsabilité, et performance
- Discussion en groupe : perception actuelle de la gouvernance dans l'entreprise

Module 2 : Identifier les bonnes pratiques de gouvernance

- Études de cas : succès et échecs liés aux pratiques de gouvernance
- Analyse des mécanismes clés : rôles des dirigeant·es, structures de décision, gestion des risques
- Atelier pratique : évaluer la gouvernance actuelle de l'entreprise à l'aide d'un outil de diagnostic

Module 3 : Mettre en œuvre une gouvernance efficace

- Outils et méthodologies pour structurer et renforcer la gouvernance
- Techniques pour améliorer la communication et la collaboration dans la prise de décision
- Discussion : intégrer la gouvernance dans la culture d'entreprise

Pré-requis

- Aucun

Public

Jusqu'à 8 collaborateur·ices, managers ou dirigeant·es

Durée

7 heures (1 jour)

RECRUTER ET GÉRER LES TALENTS



MENER UNE STRATÉGIE DES RESSOURCES HUMAINES AU SERVICE DE L'INNOVATION



stratégie RH, innovation, compétences, culture d'entreprise

Contexte & Objectifs

Pour rester compétitives dans un environnement en constante évolution, les entreprises doivent adopter des stratégies RH favorables à l'innovation. Celles-ci ne se limitent pas au recrutement de talents, mais englobent le développement des compétences, la création d'une culture propice à l'expérimentation et l'intégration de processus qui soutiennent la créativité et la prise d'initiatives.

Cette formation, conçue à partir de recherches scientifiques et enrichie par l'expérience en entreprise, a pour objectifs de :

- Comprendre l'importance d'une stratégie RH orientée vers l'innovation pour la compétitivité et la croissance de l'entreprise
- Apprendre à identifier et à développer les compétences nécessaires à la mise en œuvre de nouvelles idées
- Acquérir des outils pour soutenir la créativité et l'expérimentation au sein des équipes
- Créer une culture d'entreprise qui encourage le partage d'idées et l'innovation continue
- Développer des stratégies RH adaptées aux différents niveaux hiérarchiques et aux fonctions au sein de l'organisation.

Outils et méthodologie pédagogiques

- Ateliers participatifs : exploration des défis et des opportunités de l'innovation en entreprise, avec des exercices de cartographie des compétences et des besoins
- Études de cas : exemples pratiques de gestion RH pour l'innovation dans différents contextes d'entreprise
- Outils pratiques : méthodes de détection des compétences créatives, techniques de gestion de la créativité et de l'expérimentation
- Échanges collectifs : partage de bonnes pratiques et retours d'expérience des participant·es pour adapter les stratégies RH aux besoins spécifiques de l'organisation

Compétences développées

- Identification des compétences clés pour l'innovation
- Capacité à mettre en place des politiques RH qui favorisent la rétention des talents et l'acquisition de nouvelles compétences
- Stimulation de l'innovation dans les équipes

Programme

Module 1 : Comprendre l'importance de la gestion RH pour l'innovation

- Introduction : les défis actuels en matière de RH et leur impact sur l'innovation
- Discussion en groupe : perceptions et expériences des participant·es sur la gestion de l'innovation en entreprise
- Présentation des principes fondamentaux : transparence, engagement, soutien à l'expérimentation

Module 2 : Identifier les compétences clés pour l'innovation

- Cartographie des compétences : identification des compétences existantes et des lacunes en matière d'innovation
- Ateliers pratiques : exercices de simulation pour évaluer les compétences créatives et l'esprit d'initiative au sein des équipes
- Techniques pour développer la créativité : méthodes de formation, coaching, mentoring

Module 3 : Développer une culture d'innovation

- Étude de cas : création d'une culture favorable à l'innovation dans différentes entreprises
- Élaboration de politiques RH pour encourager la prise d'initiatives : flexibilité, reconnaissance des idées, incitations à l'expérimentation
- Outils pour soutenir le changement : gestion du changement, communication interne, suivi des progrès

Pré-requis

- Aucun

Public

Jusqu'à 8 collaborateur·ices impliqués dans la gestion de l'innovation ou la stratégie RH, managers, équipes RH

Durée

7 heures (1 jour)

RECRUTER DES PROFILS SCIENTIFIQUES AU SEIN DE SON ENTREPRISE



recrutement, projet scientifique, équipe scientifique

Contexte & Objectifs

Le succès des entreprises innovantes repose sur leur capital humain. Recruter les meilleurs talents pour leur organisation est un enjeu central. Pour autant, beaucoup de managers recrutent intuitivement sans avoir de méthodologie pour ancrer leurs choix sur des critères alliant évaluation des compétences techniques, compréhension des motivations des candidat·es et analyse de leur intégration potentielle dans l'entreprise. De plus, recruter des profils scientifiques et des chercheur·euses représente un défi particulier pour les recruteur·euses et managers qui ne sont pas forcément familiers de ces profils.

Cette formation a pour objectif d'apporter aux managers et aux professionnel·les RH des méthodes éprouvées pour optimiser le recrutement de talents scientifiques.

Compétences développées

- Comprendre les enjeux et spécificités des postes scientifiques
- Maîtrise des outils et techniques de sourcing de profils scientifiques
- Savoir mener un entretien de recrutement
- Évaluation des compétences scientifiques et comportementales
- Préparer l'intégration

Outils et méthodologie pédagogiques

- Apports théoriques et cas pratiques
- Simulations et mises en situation
- Échanges d'expériences et retours terrain
- Outils et ressources pratiques pour appliquer immédiatement les enseignements

Pré-requis

- Aucun

Public

Jusqu'à 8 collaborateur·ices, managers opérationnels ou RH

Programme

Module 1 : Préparer le recrutement de chercheur·euses dans son entreprise

- Analyser ses expériences de recrutement de scientifiques pour identifier ses attentes par rapport à l'atelier
- Appréhender le contexte particulier de l'emploi scientifique
- Identifier les enjeux stratégiques du recrutement scientifique en entreprise
- Définir les compétences et expertises scientifiques requises
- Rédiger une annonce attractive en valorisant les leviers de motivation des profils scientifiques

Module 2 : Rechercher et sélectionner des candidatures sur CV et publications

- Identifier les canaux de diffusion pertinents pour toucher les scientifiques
- Optimiser la recherche de talents via des bases de données et outils adaptés
- Analyser des profils à l'aide d'une grille de lecture

Module 3 : Mener des entretiens adaptés aux profils scientifiques

- Adopter une posture adaptée et mobiliser les techniques d'écoute active
- Formuler des questions permettant d'évaluer les savoirs, savoir-faire et savoir-être
- Détecter la motivation et la capacité d'intégration de la/du candidat·e à l'équipe et à la culture d'entreprise
- Analyser l'adéquation entre la/le candidat·e, le poste et l'environnement de travail
- Intégrer des outils complémentaires d'évaluation (prises de référence, études de cas, tests techniques, etc.)
- Prendre une décision éclairée sur la base de critères objectifs et définis

Module 4 : Assurer une intégration réussie du/de la candidat·e

- Organiser l'accueil et l'intégration d'un·e scientifique
- Favoriser la compréhension croisée avec les autres collaborateur·ices et l'imprégnation dans le cœur de métier de l'entreprise
- Communiquer sur son arrivée auprès des équipes
- Mettre en place un accompagnement personnalisé et des formations spécifiques si nécessaire
- Favoriser la montée en compétences, l'engagement et la motivation dès les premiers mois
- Évaluer l'intégration et ajuster le parcours d'accompagnement si besoin

Durée

14 heures (2 jours)

CONNAÎTRE LES BASES DU DROIT DU TRAVAIL POUR SÉCURISER SES PREMIERS RECRUTEMENTS



recrutement, contrats de travail, obligations légales, intégration des salariés

Contexte & Objectifs

En tant que créateur·ice d'entreprise, embaucher ses premiers salariés peut être un stress et il se faut se protéger d'erreurs dans les relations contractuelles. Avoir quelques notions de base permettra de réduire les risques et de mieux s'appuyer sur les conseils d'un·e avocat·e et d'un·e comptable.

Cette formation a pour objectifs de permettre aux employeur·euses de comprendre et anticiper leurs obligations, de formaliser et gérer la relation de travail et de mettre en place des pratiques favorisant la conformité et l'efficacité organisationnelle.

Compétences développées

- Identifier et respecter les obligations légales liées au recrutement
- Distinguer les différents types de contrats et leurs implications
- Rédiger des contrats conformes et adaptés au contexte de l'entreprise
- Mettre en place un processus d'intégration efficace et conforme
- Anticiper et gérer les risques juridiques liés à la relation de travail

Outils et méthodologie pédagogiques

- Atelier participatif alternant des apports théoriques ou méthodologiques, des études de cas et exercices pratiques, des partages d'expérience

Programme

Module 1 : La relation de travail et ses enjeux

- Comparatif CDI, CDD, freelance, et stage : avantages, limites, et obligations
- Éviter les risques de requalification
- Lien de subordination : clé pour distinguer les relations de travail
- Étude de cas : analyse de scénarios pour identifier la forme de collaboration pertinente

Module 2 : Les formalités avant l'embauche

- Annonce légale, entretien, et vérification des antécédents
- Obligations de non-discrimination et RGPD
- Atelier pratique : rédaction d'une offre d'emploi correspondant aux critères légaux et de non-discrimination
- Simulation d'entretien

Module 3 : Accueil et gestion du salarié

- Éléments essentiels et clauses spécifiques : confidentialité, non-concurrence, période d'essai
- Erreurs fréquentes à éviter

Module 4 : Rédiger et sécuriser un contrat de travail

- Intégration, visite médicale, et mise à disposition des documents obligatoires
- Premiers outils RH pour la gestion administrative et paie

Module 5 : Anticiper les problématiques courantes

- Absences, conflits, et rupture de contrat : bonnes pratiques et cadre légal
- Mise en pratique à partir de scénarios

Module 6 : Construire une carte mentale des obligations et bonnes pratiques du recrutement

Pré-requis

- Aucun

Public

Jusqu'à 8 collaborateur·ices impliqués dans la stratégie RH, managers, équipes RH, dirigeant·es d'entreprise

Durée

7 heures (1 jour)

LE VIVIER DES DOCTEUR·ES EN ENTREPRISE : QUELLES COMPÉTENCES POUR QUELS MÉTIERS ?



attractivité, rétention des talents, carrière, stratégie RH

Contexte & Objectifs

Les doctorant·es et docteur·es représentent un vivier de talents précieux pour les entreprises innovantes, apportant des compétences uniques, telles que la résolution de problèmes complexes, la créativité et la capacité d'innover. Cependant, leur intégration et leur rétention nécessitent une compréhension approfondie de leurs expériences doctorales, de leur valeur ajoutée pour l'entreprise, et des opportunités d'évolution professionnelle adaptées.

Cette formation, basée sur l'expertise d'Adoc Talent Management dans le recrutement et l'intégration des profils PhD en entreprise et ses recherches sur les trajectoires professionnelles des docteur·es a pour objectifs de :

- Comprendre les compétences et les contributions spécifiques des docteur·es dans les projets de recherche et d'innovation
- Faciliter leur intégration au sein des équipes en entreprise par la valorisation de leurs expériences académiques et leurs apports
- Renforcer les pratiques RH pour attirer, fidéliser et faire évoluer les docteur·es dans l'entreprise en tenant compte de leurs attentes et des besoins organisationnels.

Compétences développées

- Compréhension des compétences PhD
- Valorisation des expériences doctorales
- Gestion de l'intégration culturelle et professionnelle
- Fidélisation et rétention des talents
- Développement de l'attractivité vers les profils docteur·es

Outils et méthodologie pédagogiques

- Apports d'études menées par Adoc Talent Management sur les compétences et les trajectoires des docteur·es
- Cas pratiques et études de cas
- Échanges interactifs : bonnes pratiques d'intégration et de fidélisation

Programme

Module 1 : Valoriser les expériences doctorales et la plus-value des PhD

- Découverte des compétences développées durant un doctorat :
- Cas pratiques : contribution des docteur·es à des projets d'innovation en entreprise
- Cartographie des apports stratégiques des PhD dans des secteurs comme la deeptech, l'IA, le quantique, la biotech ou la medtech

Module 2 : Intégration des docteur·es en entreprise

- Défis spécifiques à l'intégration des talents PhD : transition sectorielle et gestion des attentes
- Bonnes pratiques pour favoriser leur inclusion

Module 3 : Rétention et évolution de carrière des PhD

- Facteurs de fidélisation des docteur·es
- Études de cas : Exploration des trajectoires d'évolution professionnelle et construction de plan de carrière
- Outils RH pour mesurer l'impact des talents PhD

Module 4 : Attractivité des talents PhD

- Concevoir un programme de recherche à fort impact pour l'entreprise et attractif pour les docteur·es
- Construire une marque employeur attractive pour les doctorant·es et docteur·es
- Recrutement ciblé (réseaux et partenariats stratégiques avec le secteur académique)

Pré-requis

- Aucun

Public

Jusqu'à 8 collaborateur·ices impliqués dans la stratégie RH, managers, équipes RH

Durée

7 heures (1 jour) + REX d'un jour et demi (3h30) pourra être organisé à 6 mois

RENFORCER SON IDENTITÉ NUMÉRIQUE EN TANT QU'ENTREPRISE INNOVANTE



identité numérique, branding, réseaux professionnels, visibilité

Contexte & Objectifs

Dans un environnement innovant, la visibilité numérique est essentielle non seulement pour attirer des talents mais aussi pour construire des collaborations stratégiques. Les réseaux sociaux professionnels et plateformes spécialisées sont des outils clés pour renforcer la marque employeur, favoriser l'attractivité des équipes, et identifier des partenaires potentiels dans la recherche scientifique et l'innovation.

Cette formation a pour objectifs de :

- Renforcer l'identité numérique d'entreprise et individuelle pour accroître l'attractivité
- Améliorer la visibilité des équipes R&D auprès des parties prenantes externes (collaborateur·ices, institutions, financeurs)
- Exploiter pleinement les réseaux sociaux professionnels pour favoriser les synergies
- Créer un réseau scientifique et professionnel stratégique pour des collaborations durables.

Compétences développées

- Communication numérique et branding
- Stratégie réseau et partenariats
- Veille et stratégie de diffusion
- Marketing scientifique

Outils et méthodologie pédagogiques

- Exercices pratiques et mises en situation
- Études de cas adaptées au domaine de l'innovation
- Conseils personnalisés

Pré-requis

- Aucun

Public

Jusqu'à 8 collaborateur·ices impliqués dans la stratégie RH, managers, équipes RH

Durée

14 heures (2 jours)

Programme

Module 1 : Identifier et maîtriser son identité numérique professionnelle

- Définir et comprendre l'identité numérique, son rôle pour la R&D
- Construire une marque personnelle ou d'équipe en cohérence avec les objectifs scientifiques et stratégiques
- Outils pour suivre et optimiser son empreinte numérique
- Étude de cas : empreinte numérique d'un laboratoire innovant

Module 2 : Les réseaux sociaux comme leviers de collaborations scientifiques

- Présentation des plateformes pertinentes pour la recherche
- Analyse des pratiques des entreprises et chercheur·euses leaders sur ces plateformes
- Atelier : créer un contenu attrayant pour valoriser un projet ou une expertise

Module 3 : Booster sa visibilité en ligne et celle de son organisation

- Audit de visibilité numérique et mise à jour des profils individuels et d'équipe
- Exercices pratiques sur l'optimisation de LinkedIn, ResearchGate, et d'autres plateformes
- Techniques pour communiquer efficacement sur les travaux R&D : storytelling scientifique, multimédia, impact visuel
- Identifier et prioriser les canaux de diffusion en fonction des cibles (partenaires, investisseurs, collaborateurs)

Module 4 : Construire et étendre son réseau stratégique

- Techniques pour établir et développer des connexions dans un contexte R&D
- Identification des groupes et communautés pertinentes pour chaque domaine
- Stratégies pour transformer des contacts en collaborations concrètes
- Atelier : cartographie du réseau personnel professionnel et élaboration d'un plan d'action pour le développer

MENER UNE STRATÉGIE DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION AU CŒUR DE VOTRE ENTREPRISE



diversité, inclusion, équité, biais inconscients, culture d'entreprise

Contexte & Objectifs

La diversité des profils en entreprise est un levier puissant pour favoriser la créativité, l'innovation et la performance. Cependant, des freins tels que les biais inconscients, les stéréotypes ou les inégalités d'accès aux opportunités peuvent limiter sa mise en œuvre effective. Mettre en œuvre des stratégies d'équité, de diversité et d'inclusion est essentiel pour promouvoir un environnement de travail plus juste, productif et harmonieux.

Cette formation, conçue à partir de recherches scientifiques et enrichie par l'expérience de nos praticien·nes RH, a pour objectifs de :

- Comprendre les concepts d'équité, de diversité et d'inclusion et leurs impacts dans le milieu professionnel
- Identifier les obstacles et les opportunités pour développer une culture inclusive
- Acquérir des outils pratiques pour intégrer ces enjeux dans les pratiques managériales et collaboratives.

Compétences développées

- Mise en œuvre de pratiques inclusives au sein des équipes et des projets
- Élaboration d'une stratégie d'équité, de diversité et d'inclusion adaptée au contexte de l'entreprise

Outils et méthodologie pédagogiques

- Alternance d'apports théoriques, discussions interactives et ateliers pratiques
- Études de cas concrets tirés du milieu professionnel
- Utilisation d'un guide pratique avec des outils d'évaluation et des stratégies d'action
- Accès à des ressources en ligne pour approfondir les connaissances après la formation

Programme

Module 1 : Équité/diversité/inclusion : contexte et enjeux

- Éléments de contexte
- Intérêt des stratégies d'équité/diversité/inclusion en recherche

Module 2 : De quoi parle-t-on ?

- Discussion de groupe : vos définitions
- Définitions : diversité, équité, inclusion
- Équité, diversité, inclusion : enjeux et dynamiques de pouvoir

Module 3 : Équité/diversité/inclusion et environnement de travail : créer un espace inclusif et productif

- Pratiques à mettre en œuvre à différents niveaux
- Identifier les obstacles
- Réflexions et outils pour un accompagnement inclusif
- Gestion de l'interculturalité
- Cas pratique
- Mettre en œuvre une stratégie équité/diversité/inclusion au sein du collectif

Pré-requis

- Aucun

Public

Jusqu'à 8 collaborateur·ices impliqués dans la stratégie RH, managers, service RH, référent·es RSE

Durée

7 heures (1 jour)

FAVORISER LA RÉTENTION ET LE BIEN-ÊTRE DES COLLABORATEUR·ICES



santé, bien-être, prévention des RPS, rétention et engagement des équipes

Contexte & Objectifs

Dans le monde professionnel, notamment en entreprise, la santé des collaborateur·ices est un enjeu stratégique, les problématiques de santé mentale et physique pouvant nuire à la performance, augmenter le *turnover* et altérer la satisfaction au travail. Offrir des outils pour identifier, prévenir et gérer ces problématiques contribue à créer un environnement sain, stimulant et durable, favorisant la rétention et l'engagement des équipes.

Cette formation, conçue à partir de recherches scientifiques et enrichie par l'expérience en entreprise, a pour objectifs :

- Appréhender les différentes dimensions de la santé au travail (physique, mentale, sociale)
- Identifier les facteurs professionnels pouvant impacter la santé des collaborateur·ices
- Découvrir des leviers pour prévenir les risques et promouvoir le bien-être au travail
- Favoriser une détection précoce des problèmes de santé chez soi et chez les membres de son équipe
- Développer des outils et méthodologies pour suivre et améliorer le bien-être au travail.

Compétences développées

- Compréhension des enjeux de santé au travail et des solutions applicables
- Identification des facteurs de risque et de protection dans le milieu professionnel
- Mise en place d'une veille sur le bien-être des équipes

Outils et méthodologie pédagogiques

- Apports théoriques et méthodologiques : exploration des concepts clés liés à la santé et au bien-être
- Exercices pratiques : simulation de situations et mise en application des outils
- Échanges interactifs : partages d'expériences entre participant·es pour enrichir les pratiques

Programme

Module 1 : Introduction à la santé et au bien-être au travail

- Définition des dimensions de la santé (physique, mentale, sociale)
- Discussion : perceptions et expériences des participant·es sur le bien-être en entreprise

Module 2 : Analyse des situations à risque

- Identification des facteurs pouvant altérer la santé des collaborateur·ices (stress, surcharge de travail, conflits)
- Apports scientifiques : exploration des facteurs de risque et de protection dans les environnements professionnels

Module 3 : Découverte d'outils de suivi et d'évaluation

- Présentation d'indicateurs et d'échelles pour mesurer le bien-être
- Formation à l'utilisation d'un outil de suivi des états de santé et bien-être des collaborateur·ices

Module 4 : Prévention et gestion des problématiques de santé

- Introduction aux méthodologies de prévention des risques (stress, burnout)
- Mise en pratique : exercices pour améliorer la gestion du stress et promouvoir la résilience

Module 5 : Session de Retour d'Expérience (REX) à 6 mois

- Envoi d'un questionnaire pour collecter les retours d'expérience des participant·es : difficultés rencontrées, impact des outils introduits, suggestions
- Évaluation des outils utilisés et identification des points de blocage
- Partage de bonnes pratiques entre les participant·es
- Ateliers pratiques sur la gestion du stress et la prévention du burnout
- Échanges sur la mise en place d'une veille continue sur le bien-être au travail

Pré-requis

- Aucun

Public

Jusqu'à 8 collaborateur·ices, managers, personnels RH, référents RSE

Durée

7 heures (1 jour) + REX d'un jour et demi (3h30) à 6 mois

ACCOMPAGNER LES CHERCHEUR·EUSES DANS LA DÉMARCHE COMPÉTENCES À L'AIDE D'UN PORTFOLIO NUMÉRIQUE



RH, compétences, docteurs, carrière, portfolio

Contexte & Objectifs

Les carrières des docteur·es sont de plus en plus multiples et protéiformes. La fonction R&D est souvent une fonction entrante, tremplin vers d'autres affectations dans l'entreprise. Aussi, accompagner le développement de carrière des PhDs et chercheur·euses est un enjeu majeur, tant pour leurs manager·euses que pour les fonctions RH. Nous proposons une formation dédiée aux personnels en charge de l'accompagnement des collaborateur·ices rattachés aux départements R&D ayant pour objectifs de :

- Comprendre les spécificités des docteur·es,
- Savoir accompagner dans l'identification de leurs compétences via les techniques d'entretiens et d'analyse du parcours,
- Savoir mobiliser au mieux un portfolio de compétences dans le cadre de l'accompagnement,
- Savoir proposer des évolutions professionnelles cohérentes.

Compétences développées

- Connaissance des profils doctoraux
- Accompagnement et conseil en évolution professionnelle
- Techniques d'entretien et exploration de parcours
- Mise en pratique et planification

Outils et méthodologie pédagogiques

- Basée sur une pédagogie active, la formation alternera la présentation de méthodologies et des exercices pratiques pour favoriser une prise en main directe par les participant·es.
- Une liste de références et ressources complémentaires ainsi que des outils méthodologiques en format numérique seront remis aux participant·es
- Option : Adoc Talent Management a conçu un **portfolio** numérique pour accompagner aux mieux vos collaborateur·ices dans le développement de leurs compétences et le suivi de leur évolution professionnelle. Cet outil pourra être présenté au cours de la formation.

Programme

Module 1 : Découvrir l'accompagnement et le conseil en évolution professionnelle

- Définir sa posture dans l'accompagnement et le conseil auprès d'un·e collaborateur·ice chercheur·euse, asseoir sa légitimité et poser le cadre
- Apport sur les notions de bases sur lesquelles s'appuient l'orientation et l'évolution professionnelle (compétences, parcours, motivations, conseil, biais, référentiels). Focus sur les référentiels les plus pertinents vis-à-vis de la population doctorale (RNCP, CAREER REFERENSIII, VITAE ou plus globaux : O*NET et ESCO)
- Connaître le profil doctorant·e / docteur·e : l'expérience doctorale et les compétences associées, le marché de l'emploi et les métiers après le doctorat

Module 2 : Découvrir les outils et techniques d'exploration du parcours et des compétences

- Apport sur les techniques d'entretien : écoute active, reformulation, questions ouvertes/neutres/fermées, silences, soutien empathique
- Apport sur les outils et techniques d'aide à l'exploration du parcours et des compétences et méthodologie de maturation du projet professionnel
- L'usage des référentiel compétences/ métiers et des portfolios dans le cadre d'un accompagnement ; Focus sur le portfolio mis à disposition par Adoc Talent Management
- Mises en situations visant à faire pratiquer les techniques abordées
- Des compétences et appétences identifiées aux pistes d'évolution professionnelle

Pré-requis

- Aucun

Public

Jusqu'à 8 Managers d'équipe de recherche et personnels RH

Durée

10h30 (3 demi-journées)

NOS FORMATIONS POUR LES CHERCHEURS



DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES





gestion de projet, communication, gestion des risques

Contexte & Objectifs

L'activité de recherche nécessite de savoir gérer un projet. Si la plupart des personnels de recherche gèrent leurs projets, ils le font souvent de manière empirique sans apport théorique ni outils adéquats. Cette formation permet de donner les bases de la gestion de projet, compétence qui est particulièrement recherchée par les recruteur·euses.

Cette formation a pour objectif de permettre aux participant·es de :

- Connaître les différentes phases d'un projet
- Monter et mener un projet.

Compétences développées

- Bases de la gestion de projet
- Planification et méthodologies de projet
- Communication en équipe projet
- Gestion des risques

Outils et méthodologie pédagogiques

- Apports théoriques et méthodologiques
- Exercices
- Jeux agiles

Pré-requis

- Aucun

Public

Jusqu'à 8 participant·es travaillant dans une entreprise innovante

Durée

14 heures (2 jours)

Programme

Module 1 : Le projet : Quelques notions de base

- Définir le management de projet
- Définir le mode projet et ses conséquences organisationnelles
- Connaître les différents acteur·ices de l'équipe projet et leurs rôles respectifs (commanditaire, chef·fe de projet, équipe projet, comité de pilotage)

Module 2 : Les étapes du projet, les méthodologies et points de vigilance associés

- Les grandes étapes du processus de gestion de projet
- Les outils de planification de projet
- Les méthodes de gestion des ressources
- Les spécificités d'un projet de recherche

Module 3 : La communication

- Les bases de la communication
- La communication scientifique
- L'animation de réunion
- Les techniques pour optimiser sa communication orale

Module 4 : La gestion des risques

- La loi de Murphy et la pensée désidérative
- Les 5 étapes de management des risques

DÉVELOPPER SON RÉSEAU POUR GÉRER SA CARRIÈRE ET SES PROJETS R&D



réseau professionnel, collaboration interdisciplinaire, leadership, communication stratégique

Contexte & Objectifs

Dans un monde de plus en plus interconnecté, les membres des équipes R&D et, plus globalement, des entreprises innovantes doivent savoir activer et utiliser leur réseau pour développer des collaborations fructueuses, favoriser des partenariats transdisciplinaires et intersectoriels, accéder à des financements de projets, et entretenir des relations internes ou avec d'autres chercheur·euses.

Cette formation a pour objectif d'aider les participant·es à comprendre l'importance stratégique du réseau dans leur pratique professionnelle, ainsi que dans le développement de leur carrière. Elle leur permettra également de maîtriser les outils nécessaires pour construire et dynamiser leur réseau, et de savoir comment utiliser ce dernier pour identifier et saisir de nouvelles opportunités professionnelles dans l'entreprise.

Compétences développées

- Gestion de l'écosystème professionnel
- Stratégies de développement du réseau
- Influence et relations internes
- Proactivité et leadership
- Prise de parole et influence stratégique

Outils et méthodologie pédagogiques

- Atelier participatif : Les participant·es travailleront sur leurs propres réseaux professionnels et apprendront à les structurer et à les développer en fonction de leurs projets de recherche ou de carrière
- Exercices pratiques : Simulation de prises de contact avec des membres du réseau, présentation de soi, et utilisation des réseaux sociaux professionnels.
- Échanges et retours d'expérience

Programme

Module 1 : Découvrir et cartographier son écosystème professionnel

- Définir la démarche réseau
- Cartographier son écosystème professionnel
- Outils et pratiques pour développer et entretenir son réseau

Module 2 : Dynamiser son impact grâce à son réseau

- Le réseau comme levier d'impact immédiat
- Catalyser les collaborations créatrices de valeur :
- Générer des opportunités d'évolution à travers les collaborations :

Module 3 : Mise en pratique

- Exercices pratiques pour développer son pitch interne, présenter des projets innovants et se positionner comme acteur clé de la stratégie de l'entreprise
- Simulation de discussions et de présentations avec des décideurs internes pour maximiser l'influence de son réseau et de ses propositions

Pré-requis

- Aucun

Public

Jusqu'à 8 participant·es travaillant dans une entreprise innovante

Durée

7 heures (1 jour)

OPTIMISER SON TRAVAIL DE R&D GRÂCE À L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE : OUTILS, MÉTHODES, LIMITES



Intelligence Artificielle, veille, éthique

Contexte & Objectifs

L'intégration de l'intelligence artificielle (IA) dans les processus de R&D et de veille scientifique et technologique révolutionne les pratiques. L'IA permet d'automatiser des tâches complexes, d'accélérer les recherches et d'extraire des informations stratégiques. Toutefois, pour maximiser son potentiel, il est essentiel de comprendre ses principes, ses outils et ses limites, tout en intégrant une réflexion éthique adaptée au contexte professionnel.

Cette formation, conçue à partir de recherches scientifiques et enrichie par l'expérience en entreprise, a pour objectifs de :

- Maîtriser les outils et méthodes d'IA adaptés aux activités de R&D et de veille technologique
- Découvrir les bonnes pratiques pour utiliser efficacement l'IA selon les objectifs professionnels
- Identifier les limites des outils d'IA et adopter une démarche critique et éthique dans leur utilisation.

Compétences développées

- Utilisation optimale des outils d'IA pour les activités de veille, d'analyse et d'innovation
- Adoption d'une démarche éthique et critique face aux technologies d'IA
- Développement de stratégies pour intégrer l'IA dans les processus de R&D

Outils et méthodologie pédagogiques

- Atelier participatif : alternance d'apports théoriques, démonstrations d'outils et mises en pratique
- Études de cas pratiques : applications concrètes pour des problématiques courantes en R&D
- Échanges collectifs : partages d'expériences entre participant·es pour enrichir les perspectives
- Partage de ressources complémentaires pour approfondir la maîtrise de l'IA

Programme

Module 1 : Découvrir les opportunités de l'IA pour la R&D et la veille technologique

- Introduction : état des lieux de l'utilisation de l'IA en R&D
- Échanges collectifs : usages actuels des participant·es et outils déjà utilisés
- Cas pratiques : exploration d'outils d'IA pour la veille technologique, la gestion de données et la synthèse documentaire

Module 2 : Méthodes et bonnes pratiques pour une utilisation efficace de l'IA

- Présentation des fonctionnalités clés des outils d'IA (modèles de langage, recherche avancée, automatisation)
- Ateliers pratiques :
 - Création et optimisation de requêtes (prompts) pour des tâches spécifiques
 - Utilisation de l'IA pour analyser des brevets, articles ou tendances technologiques
- Échanges : retour sur les bénéfices observés et défis rencontrés lors des exercices

Module 3 : Limites, points de vigilance et éthique

- Analyse des limites des outils d'IA : biais, interprétations erronées, et dépendance technologique
- Étude de cas : échecs et succès liés à l'utilisation de l'IA en entreprise
- Développement d'une démarche éthique :
 - Réflexion sur l'impact de l'IA sur les processus décisionnels
 - Établissement de bonnes pratiques pour une utilisation responsable

Pré-requis

- Aucun

Public

Jusqu'à 8 participant·es travaillant dans une entreprise innovante

Durée

7 heures (1 jour)



compétences, IA, productivité, créativité, gestion des risques

Contexte & Objectifs

Dans un monde professionnel de plus en plus dynamique, l'intelligence artificielle (IA) générative, et en particulier ChatGPT, se révèle être un atout incontournable.

L'IA générative comme ChatGPT ouvre des horizons sans précédents pour l'amélioration de la productivité, la créativité et l'efficacité. Toutefois, avec ces opportunités viennent des défis, notamment en matière de sécurité des données, de gestion des biais inhérents aux systèmes d'IA, et de compréhension des limites de ces technologies.

Cette formation a pour objectifs :

- la réduction des risques psychosociaux : stress, burn-out, etc.
- la montée en compétence et en employabilité des chercheur·euses en entreprise
- l'exploitation de ChatGPT dans son quotidien en minimisant les risques.

Compétences développées

- Maîtrise des technologies de l'IA générative
- Préparation à l'utilisation professionnelle de l'IA
- Utilisation pratique de ChatGPT
- Gestion des risques liés à l'IA
- Stimuler la créativité et l'innovation

Outils et méthodologie pédagogiques

- Pédagogie active
- Exercices pratiques

Pré-requis

- Aucun

Public

Jusqu'à 8 participant·es travaillant dans une entreprise innovante

Durée

3h30 (0,5 jour)

Programme

Module 1 : Qu'est-ce que chatGPT et l'IA Générative ?

- Introduction à la technologie de Large Language Models

Module 2 : Utiliser chatGPT - exercices pratiques

- Génération de texte
- Reformulation et adaptation de texte
- Modification de texte
- Correction et traduction
- Structuration

Module 3 : Brainstorming et créativité

- Stimuler la créativité
- Exemples pratiques

Module 4 : Risques liés à chatGPT

- Sécurité des données
- Biais et discrimination
- Hallucinations : minimisation des erreurs factuelles

Module 5 : Au-delà de chatGPT : textes, images vidéo

COMMUNIQUER CLAIREMENT ET AVEC IMPACT DES RÉSULTATS SCIENTIFIQUES À UN PUBLIC NON-EXPERT



médiation scientifique, communication efficace, storytelling, expression orale, support visuel

Contexte & Objectifs

Être capable de valoriser et communiquer efficacement ses travaux scientifiques est une compétence cruciale dans un environnement de R&D, non seulement pour diffuser les recherches, mais aussi pour en favoriser l'impact *via* des applications concrètes. Ainsi les équipes R&D doivent-elles être à même de présenter leurs projets et leurs avancées scientifiques à un public non expert (direction, partenaires, investisseurs, etc.) de manière claire, concise, et engageante.

Cette formation vise à :

- Renforcer les compétences en médiation scientifique
- Comprendre les bases de la gestion de la médiation scientifique en entreprise
- Simplifier les concepts scientifiques sans en altérer la précision
- Communiquer efficacement avec des auditoires non experts
- S'exercer à présenter les résultats de recherches sous différents angles (scientifiques, économiques, sociaux).

Compétences développées

- Communication scientifique efficace
- Adaptation du discours selon l'auditoire
- Pratique du storytelling
- Compétences en présentation orale
- Création de supports visuels

Outils et méthodologie pédagogiques

- Les chercheur·euses appliqueront directement les enseignements à leurs projets en R&D via des exercices pratiques, seul·es ou en sous-groupes, suivis de débriefings collectifs.
- Les participant·es partageront leurs défis et réussites dans la médiation de leurs travaux et analyseront leur pratique.

Pré-requis

- Aucun

Public

Jusqu'à 8 participant·es travaillant dans une entreprise innovante

Programme

Jour 1 : Découvrir les bases de la médiation scientifique

1- Premier exercice d'inclusion / échauffement :

- Chaque participant·e présente ses travaux en R&D au groupe avec une contrainte imposée
- Débriefing : Impact de ces contraintes sur la communication, zone de confort, et les méthodes habituellement utilisées

2- Apports de bases sur la communication scientifique :

- Importance de simplifier sans trahir le message scientifique
- Comment présenter un projet de R&D sous l'angle des enjeux scientifiques, sociétaux, économiques et culturels
- Exercice pratique : présenter son projet en utilisant une grille de présentation (enjeux, question, méthodologie, réponses)

3- Construire un message scientifique synthétique :

- Élaboration de pitches adaptés à différents publics (dirigeant·es d'entreprise, investisseur·euses, journalistes, grand public, etc.)
- Débriefing : L'importance de la communication responsable et éthique pour les chercheur·euses, en tant que médiateur·ices des savoirs

4- Préparation de l'intersession :

- Élaboration d'un contenu pour un pitch de 3 minutes
- Consignes : affiner le contenu sous forme d'un message synthétique et structuré

Jour 2 : Techniques d'engagement de son auditoire

1- Retour sur le travail d'intersession :

- Discussion sur les présentations réalisées lors de l'intersession

2- Apports sur le storytelling :

- Comment structurer un discours efficace : accroche, développement, chute, et alternance d'émotions et de faits, présentation du Golden Circle pour partir du "Why", "How", "What"
- Exercice en sous-groupe : Construire une histoire autour de chaque projet de R&D, en mettant en avant ses aspects innovants et ses applications concrètes

3- Communication corporelle et vocale :

- Apports pratiques sur l'utilisation du corps, de la voix, et du regard pour renforcer l'impact du discours
- Jeux de rôle et improvisation : exercices ludiques pour rendre la communication plus engageante

4- Utilisation de supports visuels :

- Apports sur les canaux de communication et l'ajout d'images pour renforcer le discours
- Brainstorming : élaboration d'une slide d'appui pour chaque projet, mettant en valeur les points clés

Durée

14 heures (deux journées espacées de 2 semaines environ)

GÉRER LE STRESS DANS UN ENVIRONNEMENT DE R&D



santé, prévention, régulation des émotions, stress, risques

Contexte & Objectifs

Dans les environnements de R&D, la pression liée à l'innovation, aux délais serrés et à la collaboration interdisciplinaire peut engendrer des niveaux élevés de stress et des difficultés à connecter en dehors des heures de travail. Ces situations peuvent avoir un impact sur la performance individuelle et collective, ainsi que sur le bien-être des collaborateur·ices.

Cette formation, conçue à partir de recherches scientifiques et enrichie par l'expérience en entreprise, a pour objectifs de :

- Mieux comprendre les mécanismes du stress et leurs effets dans un environnement R&D
- Identifier les sources spécifiques de stress dans le contexte R&D
- Développer des stratégies pour réguler efficacement le stress, à la fois au niveau individuel et collectif
- Renforcer les capacités de résilience face à des situations complexes et exigeantes.

Compétences développées

- Compréhension des mécanismes du stress
- Capacité à reconnaître et gérer les signes de stress
- Mise en œuvre de solutions pratiques pour améliorer le bien-être et la productivité

Outils et méthodologie pédagogiques

- Outils d'exploration (Grille motivationnelle, grille de gestion des buts...)
- Supports psycho-éducatifs (inventaires des émotions et des stratégies...)
- Ressources pour continuer à développer les compétences en gestion du stress

Programme

Module 1 : Identifier les situations stressantes en R&D

- Temps d'échange sur les défis spécifiques de la fonction R&D (deadlines, innovation, imprévus techniques, échecs liés à la nature même de la recherche)
- Diagnostic personnalisé pour chaque participant·e : identifier les sources principales de stress dans leur contexte professionnel

Module 2 : Comprendre les mécanismes du stress dans un département de R&D

- Apports théoriques sur le stress, l'épuisement professionnel et la régulation émotionnelle
- Mise en lumière des liens entre stress et créativité dans l'innovation
- Présentation d'outils spécifiques pour gérer le stress en contexte de haute performance

Module 3 : Atelier – Pratiques de régulation et stratégies collaboratives

- Exercices de régulation émotionnelle (respiration, relaxation, mindfulness)
- Études de cas : gestion du stress dans des projets R&D complexes
- Développement de plans d'action personnalisés

Pré-requis

- Aucun

Public

Jusqu'à 8 participant·es participant·es travaillant dans une entreprise innovante. Cette formation peut aussi être dispensée auprès des managers de service.

Durée

7 heures (1 jour)

ACCEPTER ET SURMONTER L'ÉCHEC DANS UN ENVIRONNEMENT DE R&D



résilience, gestion de l'échec, adaptabilité

Contexte & Objectifs

L'échec est une composante inhérente de l'innovation et des projets en entreprise, particulièrement dans les environnements de R&D. Toutefois, les collaborateur·ices peuvent éprouver des difficultés à gérer les échecs professionnels, générant du stress, de la procrastination, voire un désengagement.

Cette formation, conçue à partir de recherches scientifiques et enrichie par l'expérience en entreprise, a pour objectifs de :

- Comprendre que l'échec fait partie intégrante des processus d'innovation et de développement
- Identifier et analyser ses propres réactions face à l'échec, tant sur le plan professionnel que personnel
- Développer des outils et stratégies pour anticiper et mieux gérer les échecs rencontrés en entreprise
- Apprendre à transformer une expérience d'échec en opportunité de croissance et d'apprentissage
- Rebondir avec une perspective optimiste et constructive pour relever les prochains défis.

Compétences développées

- Capacité à gérer les émotions et le stress liés à l'échec
- Adoption d'une approche proactive pour transformer les échecs en apprentissages
- Développement d'une résilience face aux défis professionnels
- Renforcement de la collaboration dans un contexte de gestion de crise ou d'échec collectif

Outils et méthodologie pédagogiques

- Ateliers participatifs : travaux en groupe et exercices d'introspection
- Études de cas : exemples tirés de projets en entreprise
- Outils pratiques : techniques pour anticiper et réguler les émotions associées à l'échec
- Échanges collectifs : retours d'expérience et partages de bonnes pratiques

Programme

Module 1 : L'échec - Partage d'expériences en milieu professionnel

- Partage d'expériences individuelles et collectives liées à l'échec
- Analyse des différentes phases du processus de l'échec
- L'échec comme une étape naturelle et essentielle dans tout parcours professionnel

Module 2 : L'échec dans l'innovation et le développement

- Exemples de grandes réussites industrielles issues d'échecs initiaux
- Discussion : qu'est-ce qu'un échec acceptable dans un projet professionnel ?
- L'innovation et la R&D comme gestion permanente de l'incertitude et des échecs

Module 3 : Gérer l'échec - Outils et stratégies

- Analyse de la compétition, des comparaisons entre pairs et du syndrome de l'imposteur
- Questions à se poser pour comprendre son propre fonctionnement face à l'échec
- Comment parler de l'échec et partager ses émotions avec les parties prenantes
- Stratégies pour la régulation des émotions, la gestion du stress et le maintien d'une bonne santé mentale

Module 4 : Transformer l'échec en opportunité de réussite

- Travail en groupe : analyser une expérience d'échec et identifier les apprentissages
- Discussion sur les compétences nécessaires pour surmonter l'échec
- Changer de perspective : développer un regard optimiste sur les situations difficiles

Module 5 : Outils pratiques pour optimiser ses projets en entreprise

- Gérer l'environnement professionnel : communication, travail d'équipe, gestion des conflits
- Techniques de gestion de projet : planification, suivi et pilotage des ressources humaines, matérielles et financières
- S'entraîner avec des outils concrets pour structurer et gérer ses projets efficacement

Pré-requis

- Aucun

Public

Jusqu'à 8 participant·es travaillant dans une entreprise innovante

Durée

10h30 (1,5 jours)

RÉUSSIR SON PROJET DOCTORAL EN TANT QUE DOCTORANT·E CIFRE



gestion de projet, suivi et planification, collaboration entreprise-université, valorisation des résultats

Contexte & Objectifs

Les doctorant·es en contrat CIFRE, navigant entre le monde académique et le monde de l'entreprise, rapportent souvent des difficultés à composer avec les attentes et les logiques parfois divergentes de leurs encadrant·es académiques et tuteur·ices en entreprise. Réussir son projet doctoral au prisme de cette double affiliation implique de développer des compétences en gestion de projet, communication interdisciplinaire et collaboration intersectorielle.

L'objectif de cette formation est de fournir aux doctorant·es CIFRE les outils méthodologiques et stratégiques pour piloter efficacement leur projet doctoral, tout en favorisant leur intégration au sein de l'entreprise et du laboratoire académique.

Compétences développées

- Maîtrise de la gestion de projet scientifique et R&D
- Gestion du temps et des ressources
- Gestion du stress
- Communication scientifique adaptée à l'entreprise
- Préparation à la valorisation de la recherche et à la propriété intellectuelle

Outils et méthodologie pédagogiques

- Apports théoriques : cadre du doctorat CIFRE, gestion de la communication et du stress
- Ateliers pratiques : prise en main d'outils de pilotage et rétroplanning du doctorat
- Réflexion collective et individuelle : stratégie pour planifier son après-doctorat

Pré-requis

- Aucun

Public

Jusqu'à 8 doctorant·es en contrat CIFRE

Durée

14 heures (2 jours)

Programme

Module 1 : Connaître le cadre du doctorat CIFRE

- Comprendre les spécificités du contrat CIFRE (Convention Industrielle de Formation par la Recherche) : droits, devoirs, missions, et liens entre l'entreprise et l'établissement académique
- Identifier les différents types de contrats CIFRE et les obligations qui en découlent
- Comprendre le rôle de l'entreprise, du laboratoire de recherche, et de la/du doctorant·e dans le cadre de la thèse CIFRE

Module 2 : Gérer son projet doctoral en entreprise sur le modèle de la gestion de projet

- Identifier les étapes d'une démarche scientifique et les adapter au cadre professionnel de l'entreprise
- Déterminer les compétences mobilisées dans le projet doctoral en entreprise et identifier celles qui doivent être renforcées pour répondre aux besoins du secteur privé
- Gérer le projet doctoral en entreprise : gestion du temps, des ressources humaines, matérielles et financières dans un contexte industriel
- Anticiper la valorisation des résultats de la thèse pour l'entreprise, notamment les applications concrètes et la protection de la propriété intellectuelle
- S'entraîner à l'utilisation d'outils de pilotage, de planification et de suivi de projet (ex : logiciels de gestion de projet, tableurs, outils de suivi des tâches)
- Savoir interagir avec l'environnement professionnel : gérer la relation avec l'encadrant·e académique et le tuteur·ice en entreprise, travailler en équipe interdisciplinaire, gérer la négociation, le stress et les conflits dans un environnement professionnel

Module 3 : Maîtriser ses publications et sa communication scientifique

- Comprendre les règles bibliographiques propres à chaque discipline et les exigences de publication dans le cadre d'une thèse CIFRE
- Gérer ses publications et sa communication scientifique en tenant compte des objectifs et priorités de l'entreprise
- Utiliser les outils de veille scientifique pour rester à jour sur les évolutions technologiques et les innovations dans son domaine de recherche
- Apprendre à partager les résultats de ses recherches avec l'entreprise, les partenaires externes, et la communauté scientifique

Module 4 : Anticiper sa poursuite de carrière après une thèse CIFRE

- Se familiariser avec les outils et ressources disponibles pour préparer la poursuite de carrière pendant l'expérience doctorale en entreprise
- Développer et mettre en valeur les compétences recherchées par les recruteur·euses dans le secteur privé (compétences en gestion de projet, gestion de l'innovation, communication scientifique et technique)
- Savoir valoriser l'expérience doctorale acquise en entreprise, et comment la mettre en perspective dans la recherche d'opportunités professionnelles, notamment dans les secteurs de l'innovation, de la R&D et de la technologie

CONSTRUIRE L'ÉQUIPE POUR RÉUSSIR VOTRE PROJET ENTREPRENEURIAL DEEPTech



RH, équipe entrepreneuriat, deeptech

Contexte & Objectifs

Les ressources humaines ont un grand impact sur la réussite des projets entrepreneuriaux, en particulier dans les projets deeptech dont la complexité nécessite d'agréger une multitude de compétences. L'équipe est d'ailleurs dans le top 3 des critères des investisseurs publics comme privés.

Les objectifs de cette formation sont :

- Mieux se connaître pour tirer parti de ses forces et appétences dans le choix de son rôle dans le projet
- Faire le point sur les rôles et champs de compétences à réunir pour mener à bien le projet
- Savoir comment s'entourer et recruter ses collaborateur·ices.

Compétences développées

- Gestion de projet entrepreneurial
- Analyse des compétences individuelles
- Constitution d'équipe et structuration collective
- Maîtriser ses recrutements

Outils et méthodologie pédagogiques

- Retours d'expérience
- Étude de cas
- « Boîte-à-outils RH »
- Les participant·es initieront le remplissage des outils et matrices sur leur propre projet afin de se poser les bonnes questions et continuer le travail en autonomie.

Pré-requis

- Être porteur·euse d'un projet entrepreneurial

Public

Jusqu'à 8 chercheur·euses porteur·euses de projets de création d'entreprise

Durée

6* 2h30 ; Possibilité de prévoir des coachings individuels après les ateliers

Programme

Atelier 1 : Porter et gérer son projet entrepreneurial

- Porter un projet : c'est quoi ?
- Définir ses grands objectifs personnels et ceux pour le projet
- Structurer son projet et impliquer les parties prenantes
- Définir sa road-map sur 6 mois
- Conseils sur la gestion du temps, des priorités et des risques

Atelier 2 : Mieux se connaître pour réussir son projet entrepreneurial

- Analyse réflexive des expériences passées sous l'angle des compétences et appétences
- Prendre conscience de ses atouts (compétences et motivations) à mettre à profit et de ses limites (faiblesses et inappétences) à compléter pour le projet entrepris
- Définir son rôle cible (CEO, CTO / CSO, autre) dans l'équipe

Atelier 3 : Définir l'équipe pour mener le projet au succès

- Prendre conscience des différentes dimensions du projet pour anticiper l'équipe à constituer sur la durée
- Analyser les rôles et compétences à agréger pour mener à bien le projet
- Asseoir une vision, une mission, un modèle organisationnel et des valeurs pour fédérer l'équipe

Atelier 4 : Bien s'entourer et structurer le collectif

- Comprendre les différentes modalités pour s'entourer (associé·e cofondateur·ice, advisory board, salarié·e, etc.)
- Matrice d'analyse de l'impact des différentes modalités en fonction de la criticité, du rôle stratégique vs opérationnel, etc.
- Organigramme cible à différentes temporalités

Atelier 5 : Préparer le recrutement

- Définir le SWOT de sa start-up vis-à-vis des candidat·es
- Définir son besoin & les caractéristiques des profils recherchés
- Préparer une fiche de poste et rédiger une annonce informative et attractive
- Savoir où déposer son annonce et rechercher les candidats en France et à l'étranger

Atelier 6 : Évaluer les candidat·es

- Définir ses critères et sélectionner sur CV et profil
- Mener les entretiens et savoir poser des questions pertinentes pour obtenir des informations factuelles
- Évaluer savoirs, savoir-faire et savoir-être, détecter la motivation et la capacité d'intégration à l'équipe actuelle
- S'appuyer sur des méthodes complémentaires (prises de référence, tests, etc.)
- Prendre sa décision

ENTREPRENEURIAT

- ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL -



principes de création d'entreprise innovante, écosystème de l'innovation, financement de l'innovation, séance individuelle, créativité

Contexte & Objectifs

Nombre de chercheur·euses en entreprise envisagent l'entrepreneuriat comme voie d'exploitation de leurs travaux et opportunité de valorisation de l'innovation. Au-delà de leur expertise scientifique, elles/ils disposent de compétences précieuses pour développer des projets à fort potentiel. Cependant, la réussite d'une initiative entrepreneuriale repose autant sur la maîtrise des enjeux humains que sur la solidité technologique du projet.

Cet accompagnement individuel vise à compléter les dispositifs internes, tels que les incubateurs ou programmes d'innovation, en apportant un focus spécifique sur les dimensions humaines et organisationnelles. L'objectif est d'appliquer concrètement les méthodologies entrepreneuriales aux projets des participant·es afin de structurer leur démarche et d'accélérer leur développement.

Compétences développées

En fonction des thématiques abordées en accompagnement :

- Création d'entreprise innovante
- Gestion de projet et développement stratégique
- Gestion d'équipe et leadership entrepreneurial
- Financement de l'innovation
- Connaissance de l'écosystème de l'innovation

Outils et méthodologie pédagogiques

- Lors des suivis individuels, nos coaches et mentors sont capables de s'adapter aux besoins de chaque porteur·euse de projet.

Programme

Le programme est adapté en fonction du profil, du projet et du niveau de maturité de la personne accompagnée.

Parmi les thèmes régulièrement abordés figurent :

- Définition du profil « créateur·ice », réassurance dans les compétences et identification des appétences en vue du choix du rôle
- Définition du « mission statement », de la vision et des valeurs
- Définition et optimisation des modalités de collaboration au sein de l'équipe projet, alignement des cofondateur·ices
- Choix de business modèle
- Choix du ou des marchés cibles
- Définition de la proposition de valeur
- Définition d'une road-map projet
- Définition de l'équipe (cofondateur·ices, salarié·es, advisors, partenaires etc)
- Définition du modèle organisationnel, des KPI, des facteurs d'attraction et de rétention de l'équipe
- Identification de stratégies de financement
- Identification du meilleur circuit d'accompagnement en fonction du projet et des besoins

Pré-requis

- Être porteur·euse d'un projet entrepreneurial

Public

1 personne préparant ou titulaire d'un doctorat quelle que soit la discipline, qui se questionne sur l'entrepreneuriat ou ayant déjà un projet et qui souhaite être accompagnée dans son développement

Durée

Durée à fixer en fonction du besoin, organisation par séances d'1h30 en visioconférence avec du travail d'intersession

DÉVELOPPER SA CARRIÈRE



FAIRE SON BILAN PROFESSIONNEL

- ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL -



marché de l'emploi, compétences, introspection, projet professionnel, métiers

Contexte & Objectifs

Nombre de professionnels ressentent le besoin de faire un point d'étape sur leur parcours au cours de leur carrière, notamment suite à une lassitude ou une insatisfaction dans l'emploi, un manque de perspectives d'évolution ou une perte de sens. Pour reprendre pied ou envisager une mobilité interne ou externe à l'établissement, il est nécessaire de remettre en perspective ses missions et son environnement de travail.

Cet accompagnement a pour objectif de permettre l'élaboration d'un projet professionnel personnel et projet personnel et réaliste en faisant le point sur son passé via une approche réflexive appuyée sur différents outils d'aide à la maïeutique puis à imaginer les pistes pour l'avenir.

Compétences développées

- Analyse des compétences et des expériences
- Communication et valorisation des atouts
- Définition d'un projet professionnel réaliste
- Compréhension des attentes du marché
- Networking et méthodologie d'enquête métier
- Gestion de la mobilité et adaptation au changement

Outils et méthodologie pédagogiques

- Méthodologies de bilan professionnel issus de l'ADVP (Activation du Développement Vocationnel et Personnel) et du concept des « 3 sphères » d'Adoc Talent Management
- Analyse des compétences et du marché de l'emploi
- Conseils de recruteur·euse
- Outils d'introspection, analyse des expériences, des motivations, des environnements de confort, tests sur les valeurs
- Brainstorming sur les pistes métiers

Programme

Entretien diagnostique

- Comprendre ses motivations à démarrer la démarche
- Analyser son besoin et se mettre d'accord sur les objectifs et le plan d'action associé

Voici les thématiques qui pourront être abordées au cours des entretiens suivants, en fonction du besoin identifié :

Prendre conscience et exprimer ses compétences

- Analyser son parcours et ses expériences afin d'identifier les compétences développées (savoir, savoir-faire, savoir-être)
- Exprimer et valoriser ses compétences
- Imaginer d'autres métiers sur lesquels ces ressources pourraient s'avérer utiles, afin de prendre conscience de la transférabilité des compétences

Identifier ses aspirations

- Mieux se connaître afin de décrypter ses sources de motivation, son mode de fonctionnement et son rôle naturel
- Réfléchir sur ses valeurs et les environnements de travail adaptés

Définir des futurs professionnels possibles

- Définir ses priorités en termes de compétences, d'aspirations et de motivations et en déduire des « composantes métiers » *Ad hoc*
- Dégager des pistes professionnelles incluant priorités et contraintes
- Se positionner par rapport à « ce que je suis », « ce que je sais faire » et « ce que je veux faire »

Finaliser la définition de son projet professionnel

- Connaître les outils pour aller plus loin dans sa connaissance des organisations, métiers et secteurs
- Découvrir la méthodologie d'enquête métier et construire son réseau pour connaître les environnements professionnels
- Définir un plan d'action pour finaliser la construction de son projet professionnel et lancer une recherche d'emploi ou une mobilité interne afin de le concrétiser

Pré-requis

- Avoir un projet de mobilité professionnelle

Public

1 personne quelle que soit le parcours professionnel

Durée

20 heures (Entretiens d'1 à 2 heures) réparties sur une durée totale de 3 mois maximum avec un travail personnel entre les séances

REDÉFINIR SON PROJET PROFESSIONNEL EN COURS DE CARRIÈRE



compétences, introspection, projet professionnel, changement de carrière

Contexte & Objectifs

Lorsqu'on a effectué la majorité de sa carrière dans le même secteur d'activité, il arrive très souvent que l'on se remette en cause professionnellement : certain·es souhaitent étudier de nouvelles perspectives d'évolutions, d'autres aimeraient changer de vie professionnelle. Acquérir une méthodologie de construction de projet professionnel permet d'être autonome dans ses mobilités professionnelles futures.

Cette formation a pour objectif de permettre aux personnes participantes de :

- Analyser leur parcours professionnel (formation initiale et continue, expérience et activités professionnelles)
- Évaluer leurs compétences générales et techniques (savoir-faire et savoir-être), avoir une meilleure connaissance de soi
- Être sensibilisé·e à l'environnement économique en matière d'évolution de l'emploi (Fonction Publique et/ou secteur privé)
- Identifier ses potentialités d'adaptation et d'évolution par rapport à ses souhaits
- Proposer des pistes réalistes pour un nouveau projet professionnel dans le respect des compétences, des moyens et des contraintes de chacun·e
- Définir et mettre en œuvre un plan d'action.

Compétences développées

- Analyse et transfert des compétences
- Connaissance du marché de l'emploi
- Définition d'un projet professionnel
- Networking et enquête métier
- Adaptation aux environnements professionnels

Outils et méthodologie pédagogiques

- Apports théoriques et méthodologiques
- Grande place laissée aux échanges d'expériences et questions
- Exercices pratiques et mises en situation

Programme

Module 1 : Se réapproprier ses compétences

- Identifier ses grands domaines d'activité et de compétences maîtrisés
- Prendre conscience de la transférabilité de ses compétences

Module 2 : Se connaître en termes de valeurs, de motivations et d'aspirations

- Réfléchir sur ses valeurs, ses environnements de travail privilégiés, ses sources de motivation
- Élargir sa réflexion par la proposition de nouvelles pistes professionnelles

Module 3 : Définir ses futurs professionnels possibles

- Travailler sur la définition de son ou ses projet(s) professionnel(s)

Module 4 : Vers un changement de métier ? Vers un changement d'environnement professionnel ?

- Identifier les activités et compétences que chaque personne participante aimerait mobiliser dans sa nouvelle activité professionnelle
- Confronter son projet professionnel à la réalité par la réalisation d'une enquête métier

Module 5 : Mettre en œuvre son projet professionnel

- Comprendre et adhérer à la démarche réseau
- Adapter ses outils de recherche d'emploi à son nouveau projet professionnel

Pré-requis

- Avoir un projet de mobilité professionnelle

Public

Jusqu'à 8 participant·es travaillant dans une entreprise innovante

Durée

28 heures (4 jours)

DE LA RECHERCHE ACADÉMIQUE À L'ENTREPRISE : RÉUSSIR SA TRANSITION



recherche appliquée, culture d'entreprise, performance collective, collaboration interdisciplinaire, objectifs professionnels

Contexte & Objectifs

Cette formation accompagne les jeunes chercheur·euses dans leur transition de la recherche académique vers le monde de l'entreprise. Elle vise à leur faire comprendre les spécificités de la recherche en entreprise comparée à l'académie, à maîtriser les codes et les enjeux professionnels, et à s'adapter aux dynamiques collectives et organisationnelles propres au monde de l'entreprise.

Cette formation a pour objectifs de permettre aux participant·es de :

- Avoir une meilleure compréhension des attentes des entreprises et des outils pour intégrer et collaborer efficacement dans ce nouvel environnement
- Construire leur carrière sur la durée afin de construire des trajectoires professionnelles épanouissantes et alignées avec les attentes du secteur privé.

Compétences développées

- Identifier les différences entre recherche académique et recherche en entreprise
- Comprendre les motivations et les enjeux stratégiques d'une entreprise en matière de recherche
- S'adapter aux codes culturels et organisationnels d'une entreprise
- Collaborer efficacement en équipe en respectant les rôles et responsabilités
- Utiliser des outils et techniques pour s'intégrer dans un nouvel environnement professionnel
- Construire une vision stratégique de sa carrière professionnelle à long terme

Outils et méthodologie pédagogiques

- Atelier participatif alternant des apports théoriques ou méthodologiques, des études de cas et des retours d'expérience
- Les apports seront notamment issus des études conduites par Adoc Talent Management sur les compétences, l'emploi et les carrières des docteur·es
- Des fiches pratiques et une liste de ressources complémentaires seront fournies

Programme

Module 1 : Comprendre les spécificités de la recherche en entreprise

- Le rôle de l'innovation dans la stratégie d'entreprise
- Objectifs et contraintes : savoir s'adapter au contexte de l'innovation en entreprise
- Contraintes économiques et stratégiques
- Différences méthodologiques : savoir s'adapter
- Comprendre la culture d'entreprise

Module 2 : Collaborations et performance collective

- Interdisciplinarité et transversalité : travailler avec différents services
- Organisation, dynamiques de groupe et communication au sein de l'équipe
- Mesurer l'efficacité du travail d'équipe
- Atelier : Construire un projet en équipe

Module 3 : Construire sa carrière professionnelle à long terme

- La définition des objectifs
- Aligner ses aspirations sur les besoins et les évolutions du marché
- La formation continue au service de l'évolution de carrière

Pré-requis

- Aucun

Public

Jusqu'à 8 participant·es travaillant dans une entreprise innovante

Durée

7 heures (1 jour)

COMPRENDRE ET GÉRER LE SYNDROME DE L'IMPOSTEUR : RENFORCER LA CONFIANCE EN MILIEU PROFESSIONNEL



confiance en soi, syndrome de l'imposteur, gestion des émotions, culture inclusive

Contexte & Objectifs

Le syndrome de l'imposteur est un phénomène courant chez les jeunes chercheur·euses et collaborateur·ices en début de carrière, se manifestant par des doutes persistants sur leurs compétences et leur légitimité, même en dépit de leurs réussites. Dans un contexte de R&D, ce sentiment peut nuire à la performance, à l'innovation, et au bien-être mental, compromettant le potentiel des collaborateur·ices à long terme.

Cette formation, conçue à partir de recherches scientifiques et enrichie par l'expérience en entreprise, a pour objectifs de :

- Comprendre les mécanismes du syndrome de l'imposteur et ses impacts sur la performance et la carrière
- Identifier les facteurs aggravants liés aux individus et à l'environnement professionnel
- Découvrir des stratégies et outils pour surmonter ces sentiments et construire une carrière avec confiance
- Promouvoir une culture d'entreprise inclusive qui réduit les facteurs de risque.

Compétences développées

- Capacité à reconnaître les signes du syndrome de l'imposteur chez soi et chez les autres
- Utilisation d'outils et stratégies pour gérer les émotions et renforcer la confiance
- Contribution à un environnement de travail inclusif et favorable à l'épanouissement

Pré-requis

- Aucun

Public

Jusqu'à 8 collaborateur·ices ou managers, principalement en début ou en transition de carrière

Programme

Module 1 : Comprendre le syndrome de l'imposteur

- Discussion en groupe : perceptions et définitions du syndrome de l'imposteur
- Syndrome ou phénomène ? Exploration des concepts
- Présentation des outils de mesure et limites (échelles, questionnaires)

Module 2 : Identifier les facteurs de risque et les environnements aggravants

- Analyse des caractéristiques individuelles associées au syndrome de l'imposteur (perfectionnisme, autosabotage)
- Exploration des facteurs environnementaux : culture de la performance, attentes implicites en R&D
- Lien avec les enjeux de diversité et inclusion : groupes à risque et stéréotypes professionnels

Module 3 : Conséquences et stratégies pour surmonter le syndrome

- Impact sur la santé mentale (stress, burnout) et la construction d'une identité professionnelle
- Conséquences sur la gestion de carrière et la collaboration en équipe
- Introduction et mise en pratique des outils :
 - Techniques de régulation des émotions
 - Communication assertive pour exprimer les doutes et échanger sur les échecs
 - Développement de la résilience et valorisation des compétences acquises
- Étude de cas pratique : gestion d'une situation marquée par le syndrome de l'imposteur

Outils et méthodologie pédagogiques

- Ateliers participatifs : travaux en groupe et exercices pour identifier et comprendre les mécanismes du syndrome de l'imposteur
- Études de cas : exemples concrets tirés d'expériences professionnelles en entreprise
- Outils pratiques : techniques pour réguler les émotions, renforcer la confiance et développer la résilience
- Échanges collectifs : partages d'expériences entre participant·es pour enrichir la compréhension et identifier des solutions communes

Durée

3h30 (0,5 jour)

CONTACTEZ-NOUS

Nos coordonnées



formation@adoc-tm.com



+33 1 44 88 57 79



21 rue du Faubourg Saint Antoine
75011 Paris



Le site Internet



<http://adoc-tm.com>

<https://lid-adoc-tm.com>



Suivez-nous sur les réseaux



Adoc Talent
Management



Adoc Talent
Management



Adoc Talent
Management



Laboratory of Interdisciplinary
studies on the Doctorate