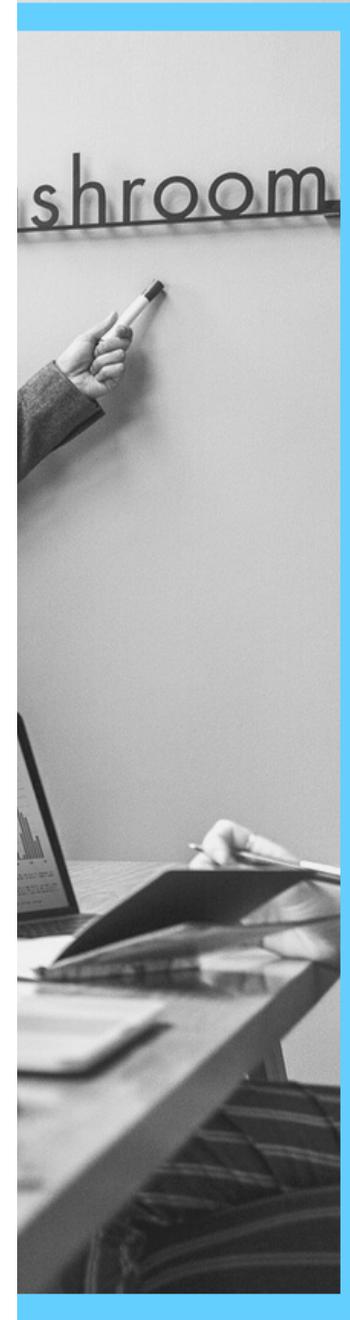


CATALOGUE DE FORMATION

2020-2021



Votre partenaire pour la
gestion de carrière de vos
personnels de recherche



Edito

Adoc Talent Management est le premier organisme spécialisé dans la gestion de carrière combinant une triple activité de conseil en recrutement, de formation et de recherche et développement, centrée sur les docteurs et personnels de recherche. Notre équipe est ancrée dans l'écosystème de l'innovation et fondamentalement animée par des valeurs de valorisation du doctorat.

Notre activité de conseil en recrutement pour le compte des entreprises, organisations du secteur public et associations nous permet une compréhension optimale des attentes des recruteurs comme des docteurs. Notre pôle R&D mène des études sur les compétences et l'employabilité des docteurs et développe des outils d'orientation professionnelle. Grâce à la synergie entre nos 3 pôles, nous accompagnons les participants dans la définition de leur projet professionnel personnel selon leurs compétences et leurs aspirations, et nous les orientons vers un avenir réaliste grâce à notre connaissance du marché.

Vous trouverez dans les formations de ce catalogue des solutions applicables aux pratiques quotidiennes des personnels de recherche, et des conseils personnalisés pour répondre à leurs attentes. Nous vous invitons à les découvrir.



EN LIGNE OU EN PRÉSENTIEL

Tous nos programmes sont disponibles en format webinaire ou présentiel.

FORMATION SUR MESURE

Pour chaque formation du catalogue, nous proposons un programme de base qui sera adapté à chaque demande en particulier en fonction :

- du profil des participants (disciplines, métiers, niveau d'expérience),
- des demandes spécifiques des commanditaires,
- des attentes exprimées dans les questionnaires de positionnement envoyés aux participants.

Au delà des formations contenues dans ce catalogue, nous sommes à l'écoute des besoins spécifiques de nos clients. Ainsi nous pouvons concevoir des formations à la carte pour répondre à des besoins particuliers liés à l'environnement professionnel des participants.

FORMATEURS

Tous nos formateurs sont des praticiens RH et/ou R&D afin de proposer des formations ancrées dans une expertise et une expérience terrain réelle.

PÉDAGOGIE ACTIVE

Apport d'outils et méthodologies et prise en main directe par les participants.

LANGUE

Les formations peuvent être animées en français ou en anglais. Les sessions en anglais sont destinées principalement à un public non francophone et ne constituent pas des cours d'anglais.

PRIX

Pour connaître nos tarifs, merci de nous consulter.

CONTENU DES FICHES FORMATION

Afin de vous permettre d'épauler vos personnels dans la construction de parcours de formation cohérents en fonction de leurs profils, leurs objectifs et dans une dynamique pédagogique graduelle, chaque fiche comprend : Contexte et objectifs de la formation ; Programme ; Outils et méthodologie pédagogique ; Publics ; Modalités pratiques (durée et nombre de participants par session) ; Parcours de formation.

La philosophie de base de nos formations dédiées au développement de la carrière professionnelle s'appuie sur le concept des "3 sphères" que nous avons conçu en interne. Notre quotidien de praticiens de conseil en recrutement et de formateurs a fondé notre engagement à épauler les individus vers leur épanouissement professionnel.

Ainsi, l'enjeu de notre offre de formation est de proposer aux participants les outils nécessaires à la définition et la concrétisation d'un projet professionnel réaliste et personnel. Les futurs professionnels possibles (« le champ des possibles ») des participants se trouvent à l'intersection de trois sphères sur lesquelles nos formations proposent de travailler :



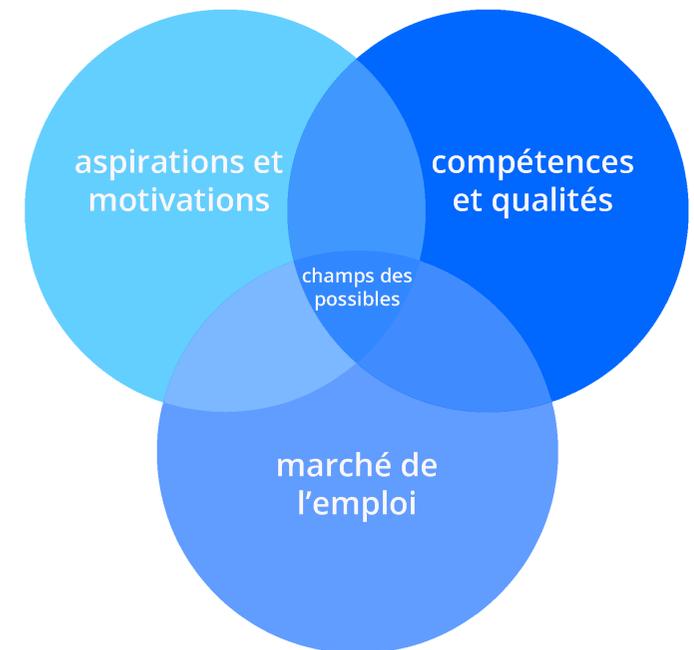
La sphère des aspirations et motivations (« Trouver son futur emploi en adéquation avec son projet professionnel »)



La sphère des attentes du marché de l'emploi (« Connaître les métiers et les environnements professionnels »)



La sphère des compétences et qualités (« Développer ses compétences »)



Consultants-formateurs



Amandine Bugnicourt, PhD
Directrice Générale
Adoc Talent Management

Amandine est ingénieure de l'INSA de Lyon en biochimie et biotechnologie et docteure en microbiologie, biologie moléculaire et cellulaire de l'université Paris 7 - Denis Diderot. Elle a travaillé dans la recherche (France, Europe, États-Unis). Persuadée de la plus-value que les docteurs peuvent apporter aux entreprises sur des postes variés et de haut niveau, mais des difficultés que certaines éprouvent dans la recherche et l'évaluation de ces profils, elle a co-fondé Adoc Talent Management début 2008. Directrice associée de la société, elle prend en charge la stratégie de développement. Elle assure le management des trois pôles où elle intervient également (Recrutement, Formation, Innovation & Études) et des fonctions supports. En collaboration avec ses équipes, elle promeut la synergie d'ensemble et l'évolution des services afin de toujours mieux répondre aux besoins de nos clients.



Faustine Bizet, PhD
Consultante-formatrice
Adoc Talent Management

Titulaire d'un doctorat en chimie thérapeutique de l'Université Paris Saclay, Faustine a également enseigné la chimie au niveau universitaire pendant 3 ans. Après une première expérience de consultante en recrutement dans le domaine des industries pharmaceutiques, elle a intégré Adoc Talent Management début 2019 au poste de consultante en recrutement et anime également les formations destinées aux docteurs et doctorants sur la valorisation des compétences des docteurs et leur poursuite de carrière.



Matthieu Lafon, PhD
Cofondateur
Adoc Talent Management

Matthieu est docteur en psychologie cognitive. Après trois ans d'expérience dans un grand groupe français du secteur de l'énergie, il a cofondé la société Adoc Talent Management en 2008. Responsable de la stratégie et du développement international, consultant en recrutement et formateur au sein d'Adoc, il a également été nommé expert à l'AERES pour l'évaluation des écoles doctorales en France.



Yamina Cauvin
Consultante-formatrice
Adoc Talent Management

Titulaire d'un Master II en Ressources Humaines de l'IAE de Paris - Panthéon - Sorbonne, Yamina est également certifiée Coach Consultante en développement personnel et gestion de carrière & évolution professionnelle au sein de Linkup Coaching. Après une expérience significative de plus de 10 ans dans le recrutement par approche directe de cadres et cadres dirigeants à la fois en cabinets de chasse internationaux ou en entreprise, Yamina a développé une expertise dans le secteur numérique et digital. Elle a intégré Adoc Talent Management en 2020 au poste de Responsable du pôle recrutement et anime également les formations destinées aux docteurs et doctorants sur la valorisation des compétences des docteurs et leur poursuite de carrière.



Anis Amokrane, PhD
Consultant-formateur
Adoc Talent Management

Anis est physicien théorique et expérimental, docteur de l'université de Strasbourg. Il a développé un large panel de compétences, de l'ingénierie au management de projet, à travers ses différentes expériences internationales. Également chargé de politique pour l'éducation et la recherche au sein de différentes associations telles que la Confédération des Jeunes Chercheurs, l'Association des Doctorants et Docteurs d'Alsace, et Eurodoc, il a une connaissance approfondie de la politique de la recherche et du monde du doctorat. Il a rejoint Adoc Talent Management en octobre 2017 pour contribuer aux projets de recherche menés par le pôle Innovation & Études et partager ses acquis au cours de formations.



Marion Cordesse
Consultante-formatrice
Adoc Talent Management

Après une formation en langues et commerce, Marion a été diplômée d'un master en ressources humaines internationales à la Rennes School of Business. Elle a intégré Adoc Talent Management début 2019 comme consultante en recrutement. Elle intervient également sur les conseils en stratégie RH auprès des clients, ainsi que sur la communication interne du cabinet.

Formateurs externes - France



Elodie Chabrol, PhD
Consultante-formatrice externe

Dr Elodie Chabrol est titulaire d'un doctorat en Neuro Génétique obtenu à Paris en 2009. Elle a ensuite effectué 2 post Docs à Londres à UCL (University College London) où, parallèlement à son travail de chercheuse, elle a participé à la création et au développement du festival Pint of Science en Angleterre d'abord puis en France en important le concept. Depuis 2017, elle travaille dans la communication scientifique à 100% et exerce différentes activités en freelance dont des formations, de la communication scientifique, mais aussi la direction internationale du festival (elle sélectionne et guide les pays rejoignant l'initiative Pint of Science). Elle intervient aussi auprès d'Adoc Talent Management pour animer des formations sur la valorisation des profils docteurs et les carrières internationales.



Barthélémy Durette, PhD
Consultant-formateur externe

Barthélémy Durette est titulaire d'un doctorat en Sciences Cognitives de l'Université Joseph Fourier, il a rejoint en 2011 le cabinet Adoc Talent Management pour réaliser le projet CAREER sur l'adéquation entre les compétences développées par les docteurs et les besoins des entreprises. Expert en traitement de l'information et passionné par la cartographie des concepts et les approches novatrices, il a développé l'activité de recherche du cabinet autour de 2 axes : l'analyse du marché de l'emploi des docteurs et la mise en place d'outils numériques pour leur développement de carrière. Parti dans la Drôme, il intervient en tant que chercheur associé sur des projets collaboratifs nationaux et internationaux. Il anime également des formations sur la gestion de projets et les carrières des docteurs.



Marina Fournier
Consultante-formatrice externe

Marina a rejoint l'équipe d'Adoc Talent Management en 2009 et a réalisé, durant presque 8 ans, différentes missions de valorisation du doctorat. Elle a notamment participé à la réalisation d'études socio-économiques telles que le projet « Compétences et Employabilité des docteurs » ainsi qu'une étude portant sur les parcours des docteurs se dirigeant dans le secteur privé. Elle animait également des formations à destination des doctorants afin de les accompagner dans leur poursuite de carrière après leur doctorat. Marina est aujourd'hui chargée des formations doctorales au sein de l'Université Paris Nanterre et accompagne ainsi les doctorants dans le développement et l'identification de leurs compétences et dans la construction de leur projet professionnel via des entretiens individuels. Elle intervient en tant que formatrice indépendante sur les aspects carrière et techniques de recherche d'emploi.



Bruna Lo Buindo, PhD
Consultante-formatrice externe

Dr Bruna Lo Biundo est titulaire d'un doctorat en littérature française obtenu entre la France et l'Italie. Entre 2006 et 2018, elle a été chargée de projets culturels et de la valorisation des savoirs pour de nombreuses institutions – musées, universités, centres de documentation, bibliothèques, associations – en France et à l'étranger. En 2018 elle a créé Past/Not Past, agence de services d'ingénierie culturelle. Elle intervient aussi auprès d'Adoc Talent Management pour animer des formations sur la valorisation des profils docteurs et les carrières internationales.



Anne Teissier, PhD
Consultante-formatrice externe

Dr Anne Teissier est titulaire d'un doctorat en Neurosciences et travaille au CNRS dans la recherche académique après plusieurs années de post-doctorat en France et aux Etats-Unis. Elle a s'est vite rendu compte de l'importance de valoriser son doctorat auprès des recruteurs privés comme publics et a donc décidé de partager son expérience en animant ponctuellement des formations pour Adoc Talent Management depuis 2017.



Laurence Theunis, PhD
Consultante-formatrice
Adoc Talent Management

Après avoir réalisé une étude de biodiversité de fourmis pour son doctorat en co-tutelle entre l'Institut royal des Sciences Naturelles de Belgique et l'Université libre de Bruxelles, elle a poursuivi sa carrière dans la sensibilisation aux études scientifiques et dans la valorisation de la recherche. Elle a acquis, en tant que responsable de projet depuis 10 ans, une expertise dans l'accompagnement des chercheurs dans leur développement de carrière. Convaincue de la plus-value de l'expérience et des compétences doctorales pour de nombreuses fonctions au sein d'entreprises actrices d'innovations technologiques, en santé ou sociales, elle développe, comme consultante, les activités de recrutement, de formations et d'études du cabinet Adoc Talent Management en Belgique.

Nos références

Adoc Talent Management accompagne les universités, grandes écoles, EPST, EPIC, associations, sociétés savantes, etc., qui souhaitent offrir à leur personnel la possibilité d'étendre leurs perspectives de carrière dans tous les secteurs d'activité et de se doter d'outils efficaces pour leur pratique professionnelle dans la recherche. Nous avons formé plus de 15 000 personnels de recherche depuis 2009 sur toutes les thématiques liées à l'humain au cœur du système de recherche. Cette forte expérience nous a permis d'asseoir notre expertise, notre crédibilité, d'adapter nos méthodologies pédagogiques et de construire des modules de formation innovants apportant une réelle satisfaction aux apprenants.



"Les formations « Construire son projet professionnel » et « Démarrer sa recherche d'emploi » ont été pour moi un outil précieux pour découvrir des nouvelles facettes du métier de la recherche et pour apprendre à valoriser mes compétences et mes savoir faire vis à vis du marché de l'emploi privé."

Sara Calattini, chercheur en CDD, Inserm

Instituts
thématiques

Inserm

Institut national
de la santé et de la recherche médicale



"Grâce à un dialogue actif entre participants et formateurs et de nombreuses mises en situations, la formation m'a permis de préparer une stratégie de recherche d'emploi personnalisée, adaptée à mes aspirations et compétences ainsi qu'aux attentes des recruteurs."

Barbara Lynch, Docteur de l'école Polytechnique

"Connaissant très bien les enjeux et les évolutions du diplôme de doctorat en cours ces dernières années, les consultants et formateurs d'Adoc Talent Management ont su proposer une offre de formations innovantes préparant les doctorant-e-s à leur poursuite de carrière vers une diversité de secteurs. Le « Certificate in Business and Administration » du CFDip organisé avec eux est une préparation intensive par la pratique à la conduite de projets et à l'entrepreneuriat et est devenue une de nos formations phares."

Samuel Bottani, Directeur du « Centre de Formation des Doctorants aux initiatives professionnelle » CFDip servant les 6500 doctorant.e.s de l'Université Sorbonne Paris Cité

CENTRE DE FORMATION
DES DOCTORANTS
À L'INSERTION
PROFESSIONNELLE



ThermoFisher
S C I E N T I F I C

"Formation intense et hyper enrichissante qui permet de faire un vrai bilan de ses compétences et ainsi pouvoir élargir son champ de recherche d'emploi sur des postes auxquels on n'aurait pas pensé postuler auparavant. Encadrante compétente et très pédagogique. Les exercices sont concrets et permettent de tirer le maximum de nous."

Michaël MOZAR, Ingénieur Application NGS, ThermoFisher Scientific

"Depuis 2013 les ateliers "Construire son projet professionnel" et "Démarrer sa recherche d'emploi" suscitent toujours un vif intérêt de la part des CDD qui y trouvent des outils concrets de pilotage de projets professionnels et une grande source de motivation."

Bénédicte Terrier, Responsable de la formation continue et Marlène Mazzorana, Chargée de mission au recrutement et suivi de carrière des CDD - Pôle RH - Délégation Inserm Rhône Alpes-Auvergne.

Instituts
thématiques

Inserm

Institut national
de la santé et de la recherche médicale



"Fort de son professionnalisme pour ses formations de qualité tant en français qu'en anglais, le cabinet Adoc Talent Management fait l'unanimité auprès de nos doctorants à chacune de ses interventions et ce depuis plusieurs années."

Fabrice Baronnet, Chargé des formations complémentaires, Graduate School, Ecole polytechnique



Formations en ligne - Webinaires courts*

Découvrir les techniques pour analyser et promouvoir ses compétences	2
Comprendre le processus de recrutement du point de vue du recruteur	3
Construire & optimiser son CV	4
Construire son profil LinkedIn	5
Découvrir les tendances émergentes du marché de l'emploi des docteurs	6
Doctorat : quelles compétences pour quels métiers ?	7
Définir sa stratégie personnelle pour intégrer l'enseignement supérieur ou la recherche académique	8
Analyser les besoins des entreprises	9
Découvrir les méthodologies pour conduire un entretien efficace à distance	10
Travailler à distance avec des outils numériques	11

Sur demande, les autres formations de notre catalogue peuvent être adaptées au format webinaire.



Trouver son futur emploi en adéquation avec son projet professionnel

Construire son projet professionnel	13
Re-définir son projet professionnel en cours de carrière	14
Faire son Bilan professionnel (accompagnement individuel)	15
Suivre sa montée en compétences tout au long du doctorat	16
Identifier et valoriser ses compétences	17
Docteurs en ALL SHS : valoriser ses compétences hors du secteur académique	18
Démarrer sa recherche d'emploi	19
Se mettre dans la peau d'un DRH	20
Construire et activer son réseau	21
Optimiser son identité numérique et usage des médias sociaux	22
Convaincre des recruteurs dans le cadre d'un forum de recrutement	23
Réussir son intégration en entreprise : de la négociation au contrat de travail	24
Préparer sa mobilité et/ou sa carrière à l'international	25
Poursuivre en doctorat : un choix personnel à anticiper en M2	26



Connaître les métiers et les environnements professionnels

Connaître le marché de l'emploi des docteurs	28
Connaître les entreprises et les métiers	29
Expérimenter la performance collective et culture d'entreprise	30
Découvrir et accéder aux métiers de la R&D	31
Découvrir et accéder aux métiers hors R&D	32
Découvrir et accéder aux métiers du conseil en stratégie	33
Découvrir et accéder à la recherche académique	34
Découvrir et accéder à la fonction publique hors enseignement supérieur et recherche	35



Développer ses compétences

Conduire son projet doctoral	37
Préparer sa soutenance de thèse	38
Gérer son projet scientifique	39
Découvrir les fondamentaux du management	40
Gérer son équipe	41
Recruter son équipe scientifique	42
Mener un projet en équipe au service d'une start-up innovante	43
Concrétiser son projet de création d'entreprise	44
Accompagner les doctorants dans la démarche "compétences" (formation de formateurs)	45
Accompagner la mobilité professionnelle : techniques d'entretien	46
Accompagner la mobilité professionnelle : outils de construction du projet professionnel	47
Société partenaire : Adoc Mètis	48

Formations en ligne - Webinaires courts

Découvrir les techniques pour analyser et promouvoir ses compétences

CONTEXTE ET OBJECTIF

La notion de compétence occupe une place centrale dans les processus de recrutement. Pour établir un langage commun entre recruteur et candidat, il est essentiel de faire un travail sur ses propres compétences.

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apport méthodologique et travail individuel/en binôme à l'aide de grilles d'analyse pour prendre en main directement les apports

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 3 heures
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 personnes
- **Pré-requis** : Ordinateur avec connexion Internet, son, micro et webcam pour pouvoir suivre la formation dans les meilleures conditions

PUBLICS

Doctorants
et Chercheurs
contractuels

Autres
(sur demande)

PROGRAMME

- Comprendre la notion de compétences
- Identifier ses propres compétences acquises au cours de différentes expériences
- Suivre sa montée en compétences
- Valoriser ses compétences et son doctorat

Comprendre le processus de recrutement du point de vue du recruteur

CONTEXTE ET OBJECTIF

Permettre aux doctorants de comprendre les enjeux, les méthodologies et les attentes d'un recruteur afin d'optimiser leur posture en tant que candidat.

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports méthodologiques, jeu de rôle « effet miroir » grille d'analyse et debriefing

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 3 heures
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 personnes
- **Pré-requis** : Ordinateur avec connexion Internet, son, micro et webcam pour pouvoir suivre la formation dans les meilleures conditions

PUBLICS

Doctorants
et Chercheurs
contractuels

Autres
(sur demande)

PROGRAMME

Les étapes du processus de recrutement

À travers un jeu de rôle où les doctorants deviennent les recruteurs, ils apprennent à définir un besoin en compétences et préparent une trame d'entretien.

Puis, ils en tirent des enseignements en tant que futurs candidats dont les profils seront peu connus des interlocuteurs RH qu'ils devront convaincre.

Construire & optimiser son CV

CONTEXTE ET OBJECTIF

Permettre aux doctorants de concevoir des CV adaptés à chaque offre d'emploi à laquelle ils postulent dans le but d'obtenir davantage d'entretien.

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques et méthodologiques, exercice pratique en sous-groupe et partage avec le groupe

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 2 heures
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 personnes
- **Pré-requis** : Ordinateur avec connexion Internet, son, micro et webcam pour pouvoir suivre la formation dans les meilleures conditions

PUBLICS

Doctorants
et Chercheurs
contractuels

Autres
(sur demande)

PROGRAMME

Comprendre le rôle du CV dans le processus de recrutement

- les étapes du processus de recrutement
- Comprendre la manière dont nous recherchons les candidats et sélectionnons les CV
- Savoir rechercher et décrypter des offres d'emploi dans le but de préparer son CV.

Conseils pour construire un CV convaincant

- Connaître les règles de base et améliorer son CV section par section
- Savoir valoriser ses compétences et son doctorat
- L'adaptation du CV pour chaque projet professionnel et chaque offre (étude de cas)

Construire son profil LinkedIn

CONTEXTE ET OBJECTIF

Permettre aux doctorants de comprendre comment utiliser les media sociaux en fonction de leurs propres objectifs professionnels pour être visibles et lisibles des recruteurs potentiels et développer leur réseau.

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques et méthodologiques, exercice pratique en sous-groupe et partage avec le groupe

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 3 heures
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 personnes
- **Pré-requis** : Ordinateur avec connexion Internet, son, micro et webcam pour pouvoir suivre la formation dans les meilleures conditions

PUBLICS

Doctorants
et Chercheurs
contractuels

Autres
(sur demande)

PROGRAMME

- Notre utilisation de LinkedIn en tant que recruteurs.
- Conseils pour créer un profil LinkedIn convaincant:
 - Définir ses objectifs
 - Construire son profil et l'optimiser
- Utiliser son profil pour développer son réseau

Découvrir les tendances émergentes du marché de l'emploi des docteurs

CONTEXTE ET OBJECTIF

Permettre aux doctorants de comprendre leur futur marché de l'emploi et disposer d'une méthodologie pour se renseigner en fonction de leur profil et projet professionnel pour mieux saisir les opportunités.

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques et méthodologiques, exercice pratique en sous-groupe et partage avec le groupe

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 2 heures
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 personnes
- **Pré-requis** : Ordinateur avec connexion Internet, son, micro et webcam pour pouvoir suivre la formation dans les meilleures conditions

PUBLICS

Doctorants
et Chercheurs
contractuels

Autres
(sur demande)

PROGRAMME

- Quelques ordres de grandeurs, évolutions et chiffres clés à retenir sur le marché de l'emploi des docteurs en France
- Focus sur les métiers en forte croissance et les secteurs d'activité en émergence ; impact de la transformation digitale sur l'emploi des docteurs
- Apports méthodologiques sur les techniques les plus efficaces d'investigation de l'emploi et conseils pour identifier des opportunités professionnelles adaptées
- Etude de cas et debriefing sur les enseignements

Doctorat : quelles compétences pour quels métiers ?

CONTEXTE ET OBJECTIF

Permettre aux doctorants d'apprendre à analyser un métier sous l'angle des compétences et se positionner sur leurs appétences.

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Travail en sous-groupes sur une problématique puis partage avec le groupe

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 3 heures
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 personnes
- **Pré-requis** : Ordinateur avec connexion Internet, son, micro et webcam pour pouvoir suivre la formation dans les meilleures conditions

PUBLICS

Doctorants
et Chercheurs
contractuels

Autres
(sur demande)

PROGRAMME

A travers les fiches métiers élaborées par Adoc Talent Management, les doctorants et jeunes docteurs découvrent les métiers et se projettent dans des environnements professionnels.

- Ont-ils bien identifié les missions et les compétences ?
- Lors de leur doctorat, ont-ils des activités qui se rapprochent de celles des fiches, d'autres qui diffèrent totalement ?
- Qu'est-ce qui pourrait leur plaire (ou non) dans ces métiers ?
- Quelles compétences qui les caractérisent peuvent-ils apporter dans ces postes/métiers ?

Définir sa stratégie personnelle pour intégrer l'enseignement supérieur ou la recherche académique

CONTEXTE ET OBJECTIF

Cette formation permet de développer un esprit critique et anticiper les étapes de sa carrière pour réussir les concours de l'ESR.

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques et méthodologiques, analyse réflexive à l'aide de grilles, travail individuel nourri d'échanges avec le groupe

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 3 heures
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 personnes
- **Pré-requis** : Ordinateur avec connexion Internet, son, micro et webcam pour pouvoir suivre la formation dans les meilleures conditions

PUBLICS

Doctorants et Chercheurs contractuels

Autres (sur demande)

PROGRAMME

Nous présenterons rapidement les différents métiers ouverts aux docteurs dans l'enseignement supérieur et la recherche académique ainsi que les modalités de recrutement sur concours associées à chacun, en insistant sur les critères utilisés par le jury. Puis, les doctorants et jeunes docteurs réfléchissent à leurs atouts et manques actuels par rapport au concours visé.

A l'aide d'une grille et de questions, ils définissent leur stratégie pour les expériences complémentaires de recherche / enseignement pour étoffer leur profil (ATER/ post-doc ; choix du laboratoire et du pays ; maturité du sujet ; responsabilités complémentaires ; nombre de publications cibles...)

Analyser les besoins des entreprises

CONTEXTE ET OBJECTIF

Montrer aux doctorants qu'ils sont capables d'analyser une problématique d'entreprise et que leurs compétences sont utiles dans ce contexte.

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Travail en sous-groupes sur une problématique puis partage avec le groupe

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 3 heures
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 personnes
- **Pré-requis** : Ordinateur avec connexion Internet, son, micro et webcam pour pouvoir suivre la formation dans les meilleures conditions

PUBLICS

Doctorants
et Chercheurs
contractuels

Autres
(sur demande)

PROGRAMME

Cet atelier propose de confronter les doctorants et jeunes docteurs à des problématiques réelles, hors secteur académique, qu'ils doivent analyser sous les différents angles afin de proposer une démarche pour les solutionner. Ainsi, ils prennent conscience qu'ils peuvent résoudre des problématiques entrepreneuriales, à l'aide de leurs compétences développées durant le doctorat.

Le but est d'une part de montrer les compétences qu'ils peuvent transposer dans un autre environnement professionnel et d'autre part, d'illustrer des situations pour lesquelles les docteurs sont apporteurs de solutions

Découvrir les méthodologies pour conduire un entretien efficace à distance

CONTEXTE ET OBJECTIF

Permettre aux chercheurs de disposer des grandes bases méthodologiques pour conduire et optimiser leurs entretiens à distance par visioconférence.

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Atelier participatif alternant des apports méthodologiques, études de cas ou mises en situation. Questionnaire de positionnement en amont et grille d'aide au questionnement efficace en aval.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 6 h (en 2 sessions de 3h)
- **Nombre de participants** : jusqu'à 10 participants, chercheurs ayant ou non une expérience de recrutement
- **Pré-requis** : Ordinateur avec connexion Internet, son, micro et webcam pour pouvoir suivre la formation dans les meilleures conditions

PUBLICS

Doctorants
et Chercheurs
contractuels

Autres
(sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : LES BASES SUR L'ENTRETIEN ET LES SPÉCIFICITÉS À DISTANCE

Introduction sur le processus de recrutement, les étapes et leur rôle

L'entretien à distance :

- Présentation des différences entre les entretiens en personne et à distance ;
- Focus sur les biais et des points de vigilance en visioconférence
- Conseils et bonnes pratiques

Réussir un entretien :

- Préparation de l'entretien : analyser son besoin, définir sa stratégie d'évaluation, préparer sa grille
- Conduite de l'entretien : Présentation des techniques d'écoute active, d'observation du non-verbal et des signaux faibles pour identifier les points forts et faibles des candidats
- Analyse de l'entretien, debriefing et prise de décision

Mise en situation

Grille d'analyse des compétences qu'ils identifient comme importantes pour réussir sur un poste choisi au sein de leur laboratoire – À remplir pour le 2ème module

MODULE 2 : TECHNIQUES D'INVESTIGATION DES COMPÉTENCES

Debriefing sur les compétences issues de la grille préparée par chacun en amont du module 2

Étude de cas : Réflexion sur des questions et approches pour évaluer chacune de ces compétences lors des entretiens
Présentation de techniques de questionnement pour investiguer des leviers de réussite souvent sous-estimés et complémentaires aux compétences scientifiques et techniques :

- Les compétences transversales (curiosité, capacité d'interaction, analyse, persévérance, etc.)
- La capacité d'intégration à l'équipe
- la motivation
- la projection dans le poste (valider la compréhension du candidat et lui apporter de l'information, jauger l'adéquation attentes VS réalité)

Mise en situation

Bilan partagé des messages clefs, points d'attention et méthodes à essayer par chacun pour optimiser sa pratique

Travailler à distance avec des outils numériques

CONTEXTE ET OBJECTIF

Découvrir les outils numériques utiles aux activités de recherche et sélectionner ceux que l'on souhaite s'approprier.

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Analyse de ses propres besoins et développement de l'esprit critique sur le choix des outils via un test en sous-groupe

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 3 heures
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 personnes
- **Pré-requis** : Ordinateur avec connexion Internet, son, micro et webcam pour pouvoir suivre la formation dans les meilleures conditions

PUBLICS

Doctorants et Chercheurs contractuels

Autres (sur demande)

PROGRAMME

Dans un premier temps les participant·es identifient leurs usages, difficultés et besoins liés aux outils numériques dans le cadre de leur travail à distance, que ce soit en termes de production ou partage de contenus de façon collaborative, d'organisation collective et individuelle, de communication, de réunions ou de support pour s'entraider.

À partir de ces besoins concrets, le formateur ou la formatrice présentera des outils adaptés prêts à l'emploi et proposera de petits exercices de prise en main en sous groupes permettant d'en identifier les atouts et les difficultés. A l'issue de la formation chaque participant·e sera amené·e à sélectionner un à trois outils pertinents par rapport à ses priorités identifiées en prenant en compte les besoins suivants :

- Quels sont les besoins des doctorant·es pour un travail à distance efficace?
- Quels sont les outils adaptés aux activités de recherche et correspondant aux priorités identifiées par les doctorant·es?
- Par quoi commencer? Que choisir? Comment commencer?
- Partager ses pratiques et découvrir les pratiques des autres doctorant·es.
- Identifier les points d'attention à garder à l'esprit (sécurité des données, intégrité scientifique, compatibilité, etc.)

Trouver son futur emploi en adéquation avec son projet professionnel

CONSTRUIRE SON PROJET PROFESSIONNEL

CONTEXTE ET OBJECTIF

Un projet professionnel personnel et réaliste suppose qu'il soit en accord avec les compétences et les aspirations du participant, ainsi qu'avec les attentes du marché. Cela nécessite un travail en trois étapes qui représente les sphères de « ce que l'on sait faire », de « ce que l'on veut faire » et enfin de « ce que le marché attend ».

- > Disposer de notions de bases sur le marché de l'emploi
- > Définir un ou plusieurs projet(s) professionnel(s)

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apport théorique et méthodologique sur le marché de l'emploi et les compétences ; Conseils de recruteur ; Grille d'analyse des expériences ; Outils d'introspection ; Grille de lecture des motivations ; Analyse des environnements de confort ; Tests sur les valeurs ; brainstorming sur les pistes métiers.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 2 jours
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 10 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** :
- **Après** : Démarrer sa recherche d'emploi - Construire et activer son réseau - Optimiser son identité numérique et usage des médias sociaux
- **Pré-requis** : Ordinateur avec connexion Internet recommandée pendant ou entre les 2 jours de formation

PUBLICS

Doctorants et Chercheurs contractuels

Personnels de recherche (ITA/BIATSS)

Personnels administratifs (ITA/BIATSS)

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : DÉCELER LA VARIÉTÉ DES CARRIÈRES

Comprendre le tissu socio-économique actuel
Comprendre la structure du marché de l'emploi pour les docteurs et personnels de recherche
Prendre conscience de la variété du champ des possibles

MODULE 2 : PRENDRE CONSCIENCE ET EXPRIMER SES COMPÉTENCES

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

MODULE 3 : 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

MODULE 4 : 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 »

MODULE 5 : 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 afin de le concrétiser

RE-DÉFINIR SON PROJET PROFESSIONNEL EN COURS DE CARRIÈRE

CONTEXTE ET OBJECTIF

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 : certains souhaitent étudier de nouvelles perspectives d'évolutions, d'autres aimeraient changer de vie professionnelle. L'objectif général de cette formation est d'apporter une méthodologie de construction d'un projet professionnel à chaque participant afin de le rendre autonome dans ses mobilités professionnelles futures.

- > Analyser son parcours professionnel (formation initiale et continue, expérience et activités professionnelles)
- > Évaluer ses compétences générales et techniques (savoir-faire et savoir-être), avoir une meilleure connaissance de soi
- > Être sensibilisé 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
- > Définir et mettre en œuvre un plan d'action

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Formation participative ; Grande place laissée aux échanges d'expériences et questions ; Exercices pratiques et mises en situation après chaque apport théorique.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 4 jours
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 10 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** :
- **Après** : Démarrer sa recherche d'emploi - Construire et activer son réseau - Optimiser son identité numérique et usage des médias sociaux

PUBLICS

Chercheurs permanents

Personnels de recherche (ITA/BIATSS)

Personnels administratifs (ITA/BIATSS)

Cadres et managers

Autres (sur demande)

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

MODULES 3 : DÉFINIR DES 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 participant 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

FAIRE SON BILAN PROFESSIONNEL (accompagnement individuel)

CONTEXTE ET OBJECTIF

Nombre de professionnels ressentent le besoin de faire un point d'étape sur leur parcours au cours de leur carrière, suite à une lassitude ou une insatisfaction dans son emploi, un manque de perspectives d'évolution ou une perte de sens notamment. Il est alors nécessaire de remettre en perspective ses missions et son environnement de travail pour reprendre pied ou envisager une mobilité interne ou externe à l'établissement. Nous proposons un accompagnement individuel qui amène l'agent à faire 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. Un projet professionnel personnel et réaliste suppose qu'il soit en accord avec les compétences et les aspirations de l'agent, ainsi qu'avec les attentes du marché. Cela nécessite un travail en trois étapes qui représente les sphères de « ce que l'on sait faire », de « ce que l'on veut faire » et enfin de « ce que le marché attend » sur lequel nous accompagnons l'agent.

- > Faire le point sur sa carrière et analyser son parcours
- > Identifier ses compétences, valeurs, appétences et motivations
- > Définir un ou plusieurs projet(s) professionnel(s)

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports sur les méthodologies de bilan professionnel issus de l'ADVP (Activation du Développement Vocationnel et Personnel) et du concept des « 3 sphères » d'Adoc Talent Management ; Apports sur le marché de l'emploi et les compétences ; Conseils de recruteur ; Grille d'analyse des expériences ; Outils d'introspection ; Grille de lecture des motivations ; Analyse des environnements de confort ; Tests sur les valeurs ; brainstorming sur les pistes métiers.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 20 heures (Entretiens via visioconférence d'une à deux heures) réparties sur une durée totale de 3 mois maximum avec un travail personnel entre les séances
- **Nombre de participants** : 1 (format individuel)

PARCOURS DE FORMATION

- **Pré-requis** : aucun

PUBLICS

Tout public, en particulier les personnels des établissements en souhait de mobilité professionnelle

PROGRAMME

MODULE 1 : ANALYSE DU BESOIN

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

MODULE 2 : 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

MODULE 3 : 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

MODULE 4 : DÉFINIR DES FUTURS PROFESSIONNELS POSSIBLES

Définir ses priorités en termes de compétences, d'aspirations et de motivations et en déduire des « composants 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 »

MODULE 5 : 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

SUIVRE SA MONTÉE EN COMPÉTENCES TOUT AU LONG DU DOCTORAT GRACE A UN PORTFOLIO

CONTEXTE ET OBJECTIF

Cette formation propose un programme de suivi du doctorant du début de son doctorat jusqu'à sa soutenance, en lui permettant d'appréhender sa montée en compétence, l'évolution et la maturation de son projet professionnel grâce à la construction de son portfolio d'apprentissage et de compétences durant les 3 années de doctorat.

- > Accompagner le doctorant dans l'identification et la valorisation de ses compétences (savoir, savoir-faire, savoir-être, compétences transverses et transférables) tout au long de son doctorat
- > Savoir tirer partie du portfolio d'apprentissage et des compétences

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Présentation de l'outil portfolio (format papier / numérique) ; Apport théorique et méthodologique sur les compétences ; Grille d'analyse des expériences ; Outils d'introspection ; Référentiel de compétences

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 1 jour
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** :
- **Après** : Toutes les formations du catalogue
- **Pré-requis** : aucun

PUBLICS

Doctorants en 1ère année

PROGRAMME

MODULE 1 : PRÉSENTATION DU PORTFOLIO D'APPRENTISSAGE ET DES COMPÉTENCES

Présentation et guide d'utilisation du portfolio
Présentation du référentiel des compétences et des métiers (projet CAREER) et des autres outils à leur disposition
Comment analyser ses expériences passées et futures afin d'identifier les compétences développées (savoir, savoir-faire, savoir-être)

MODULE 2 : PASSER DANS UNE POSTURE D'ACTEUR BÂTISSEUR DE SON PARCOURS DE FORMATION DURANT LE DOCTORAT

Définir ses priorités en termes de compétences, d'aspirations et de motivations
Savoir se positionner par rapport à « ce que je suis », « ce que je sais faire » et « ce que je veux faire »
Les différents types de compétences et comment les acquérir durant le doctorat via la formation par la recherche et les formations complémentaires : Présentation de parcours type de formation en fonction du type de projet professionnel

MODULE 3 : PRÉSENTATION DE LA MÉTHODOLOGIE À METTRE EN PLACE POUR LA SUITE DU DOCTORAT

Organisation du travail sur les compétences à poursuivre en fin de 1ère, 2ème et 3ème année et présentation des parties du portfolio associées à remplir
Programme pour affiner son projet professionnel, faire le point avant la dernière année du doctorat sur les étapes passées et à venir et les compétences associées, préparer son plan d'action pour l'après thèse

IDENTIFIER ET VALORISER SES COMPÉTENCES

CONTEXTE ET OBJECTIF

La notion de compétence occupe une place centrale dans les processus de recrutement. Pour établir un langage commun entre recruteur et recruté, il est essentiel de faire un travail sur ses propres compétences.

- > Comprendre la notion de compétences
- > Identifier ses propres compétences acquises au cours de différentes expériences
- > Mettre en valeur ses compétences

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Référentiel métiers/compétence ; Arbre des compétences et des métiers d'Adoc Talent Management ; Lecture de fiches métiers ; Conseils pratiques et personnalisés de recruteurs ; Grille d'analyse de ses expériences ; Exercice de l'Elevator pitch devant le groupe et débriefing.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 1 jour
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** : Connaître les entreprises et les métiers
- **Après** : Construire son projet professionnel - Démarrer sa recherche d'emploi - Optimiser son identité numérique et usage des médias sociaux
- **Pré-requis** : aucun

PUBLICS

Doctorants et Chercheurs contractuels

Chercheurs permanents

Personnels de recherche (ITA/BIATSS)

Personnels administratifs (ITA/BIATSS)

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : COMPRENDRE LA NOTION DE COMPÉTENCES

Décomposer les compétences en savoir, savoir-faire et savoir-être
Comprendre l'importance de la notion de compétence dans la gestion des ressources humaines en entreprise
Découvrir l'enjeu de la valorisation de ses propres compétences face à un recruteur potentiel

MODULE 2 : IDENTIFIER SES PROPRES COMPÉTENCES

Analyser ses différentes expériences
Lister ses compétences développées lors des diverses expériences
Découvrir la transférabilité des compétences et imaginer d'autres environnements au sein desquels les appliquer

MODULE 3 : EXPRIMER ET VALORISER SES COMPÉTENCES

Traduire ses compétences dans le vocabulaire du recruteur
Synthétiser et illustrer par des exemples concrets l'ensemble des compétences identifiées
Repérer les compétences à mettre en avant en fonction du contexte
Marketer ses compétences et travailler sur ses facteurs de différenciation
Exprimer ses compétences en fonction de son projet auprès d'un recruteur

DOCTEURS EN ALL SHS : VALORISER SES COMPÉTENCES HORS DU SECTEUR ACADÉMIQUE

CONTEXTE ET OBJECTIF

Actuellement jeune chercheur doctorant en sciences humaines et sociales ou arts, lettres et langues, vous êtes à un moment charnière de votre carrière. Vous vous sentez peut-être éloigné des institutions hors enseignement supérieur et recherche et des entreprises, voir même démuni pour les approcher. Et pourtant, notre activité de consultants en recrutement et nos études démontrent que vous avez de réels talents à apporter à des organisations très variées, si vous êtes proactif et préparé. En jouant sur un effet miroir où vous apprendrez tour à tour à comprendre les enjeux de vos futurs recruteurs et à mieux vous présenter, cette formation vous propose de mettre à profit cette compréhension pour imaginer des postes où vous pourriez apporter une plus-value et construire votre stratégie de communication.

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Atelier participatif alternant apports théoriques, mises en pratiques, études de cas et exercices individuels et en groupe.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 2 jours
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** :
- **Après** : Construire et activer son réseau - Démarrer sa recherche d'emploi - Optimiser son identité numérique et usage des média sociaux
- **Pré-requis** : Aucun

PUBLICS

Doctorants et Chercheurs contractuels
Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : DÉCELER LA VARIÉTÉ DES CARRIÈRES ET DES ENVIRONNEMENTS PROFESSIONNELS POUR MIEUX S'Y PROJETER

Connaître la variété des secteurs d'activité et leurs évolutions dans une société fondée sur la connaissance
Comprendre les enjeux, les codes et la culture entrepreneuriale
Comprendre l'organisation, les services et les métiers d'une entreprise
Disposer d'une visibilité plus globale du marché de l'emploi des docteurs (types de postes, secteurs d'activité, exemples de poursuite de carrière selon les disciplines)
Apprendre à explorer les opportunités grâce à des fiches métiers spécifiques docteurs en ALL SHS

MODULE 2 : RÉSOUDRE DES PROBLÉMATIQUES ENTREPRENEURIALES

Résoudre en groupe une problématique réelle d'entreprise en s'appuyant sur les compétences développées en doctorat
Présenter la solution devant le groupe et les compétences mises en œuvre
Traduire les actions requises et compétences mobilisées sous la forme d'une fiche de poste

MODULE 3 : FAIRE LE BILAN DE SES COMPÉTENCES A L'AIDE D'UN PORTFOLIO

Définir et identifier ses compétences et les mettre en perspective pour les opérationnaliser
Savoir parler de son projet de recherche/ savoir s'extraire de son projet de recherche
Savoir sortir de la logique estudiantine pour traduire ses compétences dans un vocabulaire percutant hors Enseignement Supérieur et Recherche

MODULE 4 : CONSTRUIRE SON OFFRE DE SERVICES / COMPÉTENCES ET LA PRÉSENTER

Imaginer des métiers sur lesquels vous pourrez apporter une plus-value grâce à votre différence
Savoir passer d'une posture de « demandeur d'emploi » à une posture de « pourvoyeur de solutions »
Construire une stratégie d'approche et de communication sur soi pour convaincre un recruteur et le rassurer sur sa capacité à s'adapter à un environnement non académique

DÉMARRER SA RECHERCHE D'EMPLOI

CONTEXTE ET OBJECTIF

Lorsque le projet professionnel est défini, il est essentiel de se doter de méthodes et des bons outils pour mieux convaincre le recruteur et optimiser ses chances de concrétiser son projet.

- > Maîtriser les outils de la recherche d'emploi
- > Optimiser sa communication vers les recruteurs grâce aux CV, lettres de motivation et en entretien

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Conseils pratiques et personnalisés de recruteurs de docteurs ; Fiches métiers d'Adoc Talent Management ; Technique de l'Elevator pitch ; Exercice d'évaluation de CV ; Simulation d'entretien de recrutement par jeux de rôle en binôme, avec le formateur et débriefing de groupe.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 2 jours
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** : Construire son projet professionnel - Connaître les entreprises et les métiers
- **Après** : Optimiser son identité numérique et usage des médias sociaux
- **Pré-requis** : Avoir choisi une offre d'emploi et préparé CV et lettre de motivation

PUBLICS

Doctorants et Chercheurs contractuels

Personnels de recherche (ITA/BIATSS)

Personnels administratifs (ITA/BIATSS)

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : COMPRENDRE LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

Identifier les besoins en compétences des entreprises et institutions
Comprendre les processus de recrutement des différentes organisations
Connaître la démarche du recruteur dans la recherche et la sélection des candidatures
Comprendre les attentes des recruteurs par rapport aux profils docteurs

MODULE 2 : MAÎTRISER LES OUTILS DE LA RECHERCHE D'EMPLOI

Savoir où trouver des offres d'emploi
Décrypter une annonce
Réaliser des outils de communication attractifs (CV, lettre de motivation)
Correction des CV et lettres de motivations préparés avant la formation

MODULE 3 : S'EXERCER À L'ENTRETIEN D'EMBAUCHE

Exprimer ses motivations, ses aspirations et ses atouts
S'entraîner à l'entretien dans la posture du recruteur et du candidat
Découvrir une situation d'entretien par un professionnel

MODULE 4 : RENCONTRER DES RECRUTEURS EN SALONS DE RECRUTEMENT

Rencontrer des professionnels en forum ou événement de networking
Se présenter de manière brève et accrocher l'attention du recruteur en respectant les critères de l'Elevator pitch

SE METTRE DANS LA PEAU D'UN DRH

CONTEXTE ET OBJECTIF

Comprendre les enjeux et les méthodologies du recrutement tels qu'ils sont pratiqués au sein des entreprises.

- > Identifier les objectifs et les attentes des DRH
- > Comprendre le processus de recrutement et notamment les outils du recruteur depuis le sourcing jusqu'à l'intégration et le suivi du candidat
- > Comprendre les particularités du recrutement des docteurs

Les participants, par l'expérimentation du rôle du recruteur, pourront adapter leur démarche de candidature à chaque étape du processus de recrutement afin d'être plus convaincants.

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Atelier participatif ; Apports théoriques ; Exercices pratiques sur les étapes du recrutement et des mises en situation où les participants prendront le rôle du DRH ; Utilisation des grilles de lecture.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 1,5 jour
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** :
- **Après** :
- **Pré-requis** : Avoir une offre d'emploi et une candidature (CV et lettre de motivation)

PUBLICS

Doctorants et Chercheurs contractuels

Chercheurs permanents

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : GÉNÉRALITÉS SUR LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

Comprendre le processus de recrutement
Outils et contraintes liées au processus de recrutement
Sensibilisation à l'importance de la mise en avant des savoir-faire et des savoir-être en termes de compétences d'un profil expert face à un non-expert

MODULE 2 : PRÉPARER LE RECRUTEMENT

Lecture d'une fiche de poste d'un DRH, expérimenter la contrainte de comprendre un métier quand ce n'est pas son domaine d'expertise
Rédaction de fiche de poste : traduire un besoin quand on ne maîtrise pas le sujet et identifier les compétences demandées, les savoir-être et les savoir-faire. Rédaction de grille de lecture des candidatures à traiter
Découverte des outils de diffusion des offres d'emploi et ceux de recherche de candidats

MODULE 3 : SÉLECTIONNER SUR CV

Comprendre les contraintes liées à la sélection des candidats sur la base des CV et des lettres de motivation anonymisés
Exercices sur les CV et les lettres de motivation (seuls, en binôme ou en groupe), analyse critique dans des conditions proche de celles des recruteurs

MODULE 4 : CONDUIRE L'ENTRETIEN DE RECRUTEMENT

Construire une trame d'entretien et l'expérimenter lors de mises en situation pour prendre la posture de recruteur
Comprendre les différents types d'entretiens, leurs déroulés et les méthodes d'évaluation
Détection des leviers de motivation et les techniques complémentaires pour lever les doutes restants
Les enjeux d'un bon et d'un mauvais recrutement

MODULE 5 : DANS LA PEAU D'UN CANDIDAT

Se remettre dans la posture de candidat et revenir sur les enseignements de la prise de fonction d'un DRH : quelles adaptations prévoir pour communiquer vers des recruteurs non experts ? Quel sera l'impact sur la recherche d'offre d'emploi ? Quelle optimisation de la rédaction des CV et lettre de motivation et la préparation à l'entretien ?

CONSTRUIRE ET ACTIVER SON RÉSEAU

CONTEXTE ET OBJECTIF

70 à 75% des cadres français trouvent un emploi grâce au réseau. L'activer, c'est multiplier ses chances de trouver le bon poste et accéder au marché caché !

- > Comprendre le rôle et l'usage du réseau dans un cadre professionnel
- > Utiliser le réseau pour sa recherche d'emploi

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Conseils pratiques et personnalisés de recruteurs ; Techniques de réseautage ; Kit du networker ; Technique de l'Elevator pitch ; Exercice d'identification des contacts réseau et segmentation par objectif.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 1 jour
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 10 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** : Optimiser son identité numérique et usage des médias sociaux
- **Après** : Identifier et valoriser ses compétences
- **Pré-requis** : Aucun

PUBLICS

Doctorants et Chercheurs contractuels

Chercheurs permanents

Personnels de recherche (ITA/BIATSS)

Personnels administratifs (ITA/BIATSS)

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : DÉCOUVRIR LA DÉMARCHE RÉSEAU

Définir la démarche réseau
 Identifier les différents types de réseaux (réels et virtuels)
 Découvrir les réseaux liés à la science et la recherche
 S'informer sur les outils, règles à respecter et erreurs à éviter dans l'utilisation du réseau, les spécificités des réseaux socioprofessionnels et l'importance de l'e-réputation
 Identifier son réseau existant et le développer
 Élaborer une base de contacts

MODULE 2 : COMPRENDRE LE RÔLE DU RÉSEAU À CHAQUE ÉTAPE DE LA RECHERCHE D'EMPLOI

Identifier le pouvoir facilitateur du réseau
 Utiliser le réseau dans la construction du projet professionnel (enquête métier)
 Mobiliser son réseau pour connaître le marché de l'emploi (entretien réseau)
 Identifier les opportunités professionnelles et accéder au marché caché
 Se faire recommander auprès d'un recruteur
 S'entraîner à se présenter à un nouveau contact réseau

OPTIMISER SON IDENTITÉ NUMÉRIQUE ET USAGE DES MÉDIAS SOCIAUX

CONTEXTE ET OBJECTIF

Une entreprise sur deux utilise les réseaux sociaux professionnels pour son recrutement. Il est donc important de soigner et de rester attentif à son identité numérique.

- > Développer son identité numérique et améliorer sa visibilité sur internet
- > Savoir utiliser toutes les potentialités des réseaux sociaux pour booster sa carrière
- > Se faire repérer par les recruteurs
- > Développer son réseau

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Conseils pratiques et personnalisés de recruteurs 2.0 ; Exercice pratique de conception de son profil sur un réseau socio-professionnel ; Exercice de prise de conscience de sa visibilité sur internet.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 1 jour
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** :
- **Après** : Construire et activer son réseau - Identifier et valoriser ses compétences
- **Pré-requis** : Un ordinateur par participant avec une connexion internet

PUBLICS

Doctorants et Chercheurs contractuels

Chercheurs permanents

Personnels de recherche (ITA/BIATSS)

Personnels administratifs (ITA/BIATSS)

Cadres et managers

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : COMPRENDRE LA NOTION D'IDENTITÉ NUMÉRIQUE

Comprendre la notion d'identité numérique à l'appui d'exemples
Mettre en avant sa marque personnelle en fonction de son projet professionnel pour être visible et lisible
Suivre son empreinte numérique grâce aux outils disponibles

MODULE 2 : DÉCOUVRIR LES NOUVELLES MÉTHODES DE RECRUTEMENT

Connaître les réseaux sociaux globaux et ceux liés à la recherche et la science
Comprendre leur utilisation dans la recherche d'emploi et dans sa vie professionnelle, les différences et similitudes entre secteur académique et privé en termes de pratiques
Comprendre les pratiques du recruteur en mode 2.0 ; identifier les tendances émergentes et se saisir des opportunités pour mieux être repéré
Comprendre les avantages/risques de l'usage des différents moyens de communication sur son profil (écrit, vidéo, son, etc.)

MODULE 3 : AMÉLIORER SA VISIBILITÉ ET SA LISIBILITÉ NUMÉRIQUE : EXERCICE PRATIQUE (NÉCESSITANT UN ORDINATEUR AVEC CONNEXION INTERNET)

Prendre conscience de sa visibilité actuelle sur internet pour l'améliorer
Créer des alertes pour être en veille sur sa marque personnelle sur internet
D'un blog à Twitter, de LinkedIn à Twitter, de Doyoubuzz à Facebook, de Research Gate à Academia : ne pas se perdre et identifier des médias à privilégier en fonction des messages à faire passer et recruteurs ciblés
Identifier les informations à diffuser pour susciter l'intérêt des recruteurs sur les postes et dans les secteurs d'intérêt
Créer ou mettre à jour des profils sur les médias et réseaux socioprofessionnels choisis par chacun (exercice pratique d'implémentation des conseils des autres participants et du formateur)

MODULE 4 : ÉLARGIR SON RÉSEAU PROFESSIONNEL, IDENTIFIER ET SAISIR DES OPPORTUNITÉS GRÂCE AUX RÉSEAUX SOCIAUX

S'informer pour sa pratique professionnelle grâce aux outils numériques
Être acteur de son évolution professionnelle, connaître les tendances du marché de l'emploi, les métiers et organisations, identifier davantage d'offres d'emploi grâce aux outils numériques
Construire son réseau professionnel en s'appuyant sur les médias sociaux : comment prendre contact ? Comment identifier les groupes d'intérêt et qui contacter entre tête de réseau et acteur de niveau similaire au sien ? Comment transformer chaque contact en trois nouveaux contacts ?

CONVAINCRE DES RECRUTEURS DANS LE CADRE D'UN FORUM DE RECRUTEMENT

CONTEXTE ET OBJECTIF

Vos chances d'être recruté sont triplées lorsque la rencontre se fait via une rencontre directe lors d'un évènement professionnel ou via votre réseau par rapport à l'envoi d'un CV par e-mail. Néanmoins, en moyenne, le temps d'écoute active d'un interlocuteur qui vous rencontre pour la première fois est de 2 minutes, il faut donc « accrocher » rapidement l'attention du recruteur pour faire la différence. Ainsi nous proposons une formation très pratique vous permettant de réussir cette rencontre.

- > Comprendre les enjeux d'une démarche réseau dans le cadre d'une recherche d'emploi
- > Connaître les bases d'une communication efficace face à un recruteur
- > Préparer un forum de recrutement
- > Construire un message impactant et s'exercer à l'elevator pitch

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Atelier interactif avec une présentation de notions théoriques illustrées par des exemples et des exercices (en binôme ou en groupe).

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 1 jour
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 10 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** : Construire son projet professionnel - Démarrer sa recherche d'emploi
- **Après** : Construire et activer son réseau
- **Pré-requis** : Aucun

PUBLICS

- Chercheurs permanents
- Doctorants et Chercheurs contractuels
- Personnels de recherche (ITA/BIATSS)
- Autres (sur demande)

PROGRAMME

INTRODUCTION

MODULE 1 : LA COMMUNICATION EFFICACE FACE À UN RECRUTEUR

- Comprendre la notion de compétence, les identifier et les exprimer face à un recruteur
- Comprendre le processus de recrutement
- Décrypter une offre pour préparer sa candidature
- Conseils pour réaliser des outils de communication attractifs (CV, lettre de motivation)

MODULE 2 : RENCONTRER DES ENTREPRISES DANS LE CADRE D'UN FORUM DE RECRUTEMENT

- Préparer sa participation à un forum ou salon professionnel
- Identifier les forums et les salons professionnels les plus pertinents en fonction du type de poste recherché (par secteur d'activité, discipline, niveau de diplôme, etc.)
- Se renseigner sur les entreprises présentes : rechercher et trouver les bons interlocuteurs, étudier les postes à pourvoir, se renseigner sur les projets en cours dans ces entreprises
- Construire un message impactant, les éléments essentiels d'un pitch
- S'exercer à l'elevator pitch (mise en situation devant le groupe)
- Conseils pour rester en contact et développer son réseau après un forum de recrutement

RÉUSSIR ET NÉGOCIER SON INTÉGRATION EN ENTREPRISE

CONTEXTE ET OBJECTIF

Cette formation vous permettra de comprendre dans un premier temps le fonctionnement des entreprises et cadre législatif régissant la relation salarié/recruteur. Dans un second temps, la formation vous propose de vous entraîner à la négociation du contrat de travail et vous ancre dans une logique d'évolution dans l'entreprise.

Objectifs :

- > Comprendre le contexte entrepreneurial et comment s'y intégrer en tant que jeune docteur
- > Comprendre ce qu'est le contrat de travail et ce qu'il implique dans la relation entre le salarié et son recruteur
- > Apprendre à négocier son contrat et ses évolutions.

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Atelier interactif avec une présentation de notions théoriques illustrées par des exemples et des exercices (en binôme ou en groupe).

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 1 jour
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** : Connaître les entreprises et les métiers
- **Après** : Découvrir les fondamentaux du management - Expérimenter la performance collective et culture d'entreprise
- **Pré-requis** : Aucun

PUBLICS

Doctorants et chercheurs contractuels

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : COMPRENDRE LE FONCTIONNEMENT ET LES INTERLOCUTEURS EN ENTREPRISE

Une entreprise : définition, culture et vocabulaire
 Les services de l'entreprise
 Les métiers des docteurs en entreprise
 Un interlocuteur clef pour son intégration et sa carrière : le DRH

MODULE 2 : LE CADRE LÉGISLATIF EN FRANCE : LES RÈGLES RÉGISSANT LA RELATION SALARIÉ/EMPLOYEUR

Notions de droit du travail
 Convention collective, organisations et branches professionnelles, etc.
 Les différents types de contrats et leurs principales caractéristiques
 Les clauses du contrat de travail

MODULE 3 : QUOI NÉGOCIER ET COMMENT NÉGOCIER ?

La rémunération (part fixe, part variables et avantages), notion de grille salariale
 Les principes de base de la négociation
 La négociation d'un contrat de travail en entreprise, d'une promotion/ évolution professionnelle ou encore d'une mobilité professionnelle
 Mises en situation : s'entraîner à négocier les termes de votre contrat de travail lors d'un entretien avec un recruteur.

PRÉPARER SA MOBILITÉ ET/OU SA CARRIÈRE À L'INTERNATIONAL

CONTEXTE ET OBJECTIF

Près de 30% des docteurs ont une expérience de mobilité à l'étranger. Il est aussi essentiel de préparer son départ que son retour. Si cette mobilité est ancrée dans un projet professionnel cohérent, elle représente une réelle plus-value aux yeux du recruteur.

- > Connaître l'état du marché de l'emploi international
- > Préparer sa mobilité géographique

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Conseils pratiques et personnalisés de recruteur ; Échanges sur le profil et parcours de chacun.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 1 jour
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** : Construire son projet professionnel
- **Après** : Démarrer sa recherche d'emploi - Découvrir et accéder à la recherche académique
- **Pré-requis** : Aucun

PUBLICS

Doctorants et Chercheurs contractuels

Personnels de recherche (ITA/BIATSS)

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : DÉCOUVRIR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI DES DOCTEURS À L'INTERNATIONAL

Connaître les zones géographiques ou pays qui emploient le plus de docteurs
 Connaître les secteurs d'activité qui emploient le plus de docteurs dans le monde
 Découvrir les parcours professionnels des docteurs ayant opté pour une carrière à l'international
 Connaître les niveaux de salaires et de vie

MODULE 2 : SE PRÉPARER À PARTIR

Découvrir les structures qui recrutent
 Découvrir les méthodes de recrutement en fonction des zones géographiques
 Découvrir les spécificités des candidatures (CV, lettres de motivation, jobboards)
 Comprendre les différentes approches de l'entretien de recrutement par zones géographiques
 Connaître les ressources permettant d'aller plus loin dans sa connaissance de la zone

MODULE 3 : SE PRÉPARER À REVENIR

Préparer son retour : maintenir son réseau actif, connaître les aides aux retours pour les chercheurs, etc.
 Ancrer sa mobilité internationale dans une logique de projet professionnel à plus long terme et définition de la stratégie individuelle de chaque participant

POUR SUIVRE EN DOCTORAT : UN CHOIX PERSONNEL A ANTICIPER EN M2

CONTEXTE ET OBJECTIF

Le doctorat est une expérience professionnelle basée sur la formation par la recherche. Comprendre ses spécificités et sa plus-value du point de vue des compétences permet d'en faire une étape réussie du parcours professionnel.

- > Découvrir ce qu'est un doctorat (contrat doctoral, financement, compétences développées)
- > Découvrir les opportunités professionnelles à l'issue du doctorat
- > Analyser son projet professionnel pour choisir d'entamer ou non un doctorat

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Atelier participatif ; Exemples concrets & témoignages ; Exercices pratiques ; Supports pédagogiques (fiches métiers, fiches pratiques, ressources pour aller plus loin, grille d'analyse des compétences et appétences pour la pratique de la recherche) ; Données issues du pôle R&D d'Adoc Talent Management.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 2 jours
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** :
- **Après** : Conduire son projet doctoral
- **Pré-requis** : Aucun

PUBLICS

- Etudiants en M2
- Ingénieurs
- Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : LE DOCTORAT ET SES SPÉCIFICITÉS EN TANT QUE FORMATION ET EN TANT QUE PROJET INNOVANT

Rappel sur le doctorat dans le système LMD, ce qui le différencie des autres niveaux

Connaître les moyens de financer son doctorat (contrat doctoral, CIFRE, financements régionaux, etc.) et les conditions contractuelles et acteurs associés

Connaître le cadre du contrat doctoral : les conditions de la pratique de la recherche du doctorant (droits, devoirs, missions)

Les spécificités du projet doctoral (temporalité, question ouverte à la frontière de la connaissance, nécessité de produire un résultat innovant, etc.) et les grandes étapes

Les ressources et sites utiles pour en savoir plus

MODULE 2 : QUE FAIRE APRÈS UN DOCTORAT ?

Les compétences acquises par la pratique de la recherche

Les métiers occupés par les docteurs dans l'enseignement supérieur et la recherche, dans la R&D privée, dans le secteur public hors ESR, dans le secteur privé hors R&D

Statistiques sur les poursuites de carrière après un doctorat en France et à l'international (secteurs qui recrutent, salaires, etc.)

Les postes ouverts avec ou sans doctorat : des postes occupés juste après le doctorat aux évolutions des carrières sur la durée

Option : témoignage d'un docteur en poste dans le secteur privé

MODULE 3 : VOTRE PROJET PROFESSIONNEL

Anticiper le doctorat comme une étape à mettre en perspective en fonction de son objectif de carrière à plus long terme

Pourquoi faire - ou ne pas faire - un doctorat par rapport à ses propres souhaits de carrière ? Quelle plus-value pour votre parcours professionnel ?

Les bonnes questions à se poser avant d'éventuellement débiter un doctorat

Analyser sa motivation et ses compétences pour entamer et mener à bien un doctorat

Comment bien choisir son sujet et son laboratoire

Connaître les métiers et les environnements professionnels

CONNAÎTRE LE MARCHÉ DE L'EMPLOI DES DOCTEURS

CONTEXTE ET OBJECTIF

Connaître les différentes opportunités professionnelles à l'issue d'un doctorat constitue une aide précieuse dans ses choix de carrière. Cette formation vise à balayer le large spectre des postes ouverts aux docteurs ainsi que les compétences attendues par les recruteurs.

- > Savoir identifier les compétences développées lors du doctorat
- > Mieux connaître le marché et le contexte socio-économique
- > Identification des compétences recherchées par le marché de l'emploi
- > Savoir identifier les opportunités de carrières ouvertes aux docteurs (en France et à l'international), aussi bien dans le secteur académique que dans le secteur privé, adaptées à son profil

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Fiches témoignages de docteurs en poste ; Données sectorielles fournies par le pôle R&D d'Adoc Talent Management ; Analyse de fiches métiers ; Ressources documentaires et lien pour aller plus loin.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 1 jour
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** : Construire son projet professionnel
- **Après** : Démarrer sa recherche d'emploi - Optimiser son identité numérique et usage des médias sociaux
- **Pré-requis** : Aucun

PUBLICS

Doctorants et Chercheurs contractuels
 Chercheurs permanents
 Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : CARACTÉRISTIQUES DU MARCHÉ DE L'EMPLOI DES DOCTEURS

Les opportunités professionnelles ouvertes aux docteurs dans les premières années suivant la soutenance : chiffres clés du marché de l'emploi des docteurs en France (études statistiques sur les poursuites de carrières, étude CAREER, enquêtes Emploi, ...), secteurs d'activité, typologie des métiers, salaires
 Comparaison entre disciplines
 Le marché de l'emploi pour les docteurs à l'international : comparaison entre les dynamiques des grandes zones géographiques

MODULE 2 : LES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE OUVERTES AUX DOCTEURS SUR LA DURÉE

Connaître les évolutions possibles en terme de secteurs et de métiers tout au long de la carrière
 Illustration via des exemples de parcours et argumentation des transitions professionnelles

MODULE 3 : S'INFORMER SUR LES MÉTIERS

Techniques pour identifier les types de postes et les secteurs d'activité recrutant des docteurs
 Savoir décrypter une fiche métier : les missions, l'environnement de travail et les compétences attendues

CONNAÎTRE LES ENTREPRISES ET LES MÉTIERS

CONTEXTE ET OBJECTIF

Plus de 50% des docteurs, ainsi que nombre de personnels ayant commencé leur carrière dans la recherche académique, poursuivent leur carrière dans le secteur privé. Pourtant certains recruteurs notent encore leur manque de connaissance de l'univers entrepreneurial, ce qui peut constituer un frein à leur employabilité. Afin de les préparer au mieux aux perspectives qui s'offrent à eux et favoriser leur intégration en entreprise, il est nécessaire de les amener à :

- > Comprendre le fonctionnement et l'organisation d'une entreprise et de l'univers entrepreneurial
- > Connaître les métiers auxquels ils peuvent prétendre
- > Envisager les moyens de collaborations
- > Savoir s'informer et rencontrer des entreprises

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Jeu de découverte de l'entreprise et des métiers ; Quiz et glossaire sur le vocabulaire corporate ; Fiches pratiques sur l'entreprise et les ressources pour aller plus loin.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 1 jour
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** : Construire son projet professionnel
- **Après** : Démarrer sa recherche d'emploi - Découvrir et accéder aux métiers de la R&D - Découvrir et accéder aux métiers hors R&D - Découvrir et accéder aux métiers du conseil en stratégie - Concrétiser son projet de création d'entreprise
- **Pré-requis** : Aucun

PUBLICS

Doctorants et Chercheurs contractuels

Chercheurs permanents

Personnels de recherche (ITA/BIATSS)

Personnels administratifs (ITA/BIATSS)

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : COMPRENDRE LES NOTIONS DE BASE SUR LES ENTREPRISES

Construire une définition du terme "entreprise" et imaginer les différents enjeux associés et facettes du concept
 Connaître les notions financières et comptables de base
 Apprendre les principales classifications des entreprises (secteurs économiques, secteurs d'activité, taille, etc.)
 Comparer les modèles économiques des entreprises commercialisant des produits et des services
 Connaître l'écosystème entrepreneurial ainsi que les branches, syndicats, fédérations et associations professionnelles
 Comprendre le vocabulaire "corporate", les codes et la culture

MODULE 2 : COMPRENDRE L'ORGANISATION DE L'ENTREPRISE

Découvrir à travers un jeu le cycle de vie d'un produit, les départements associés à chaque étape ainsi que les métiers associés
 Imaginer les métiers ouverts aux docteurs dans ces différents départements et les argumenter ; mise en perspective à travers les données du marché de l'emploi des docteurs
 Appréhender le rôle de chaque département de l'entreprise et ses interactions, focus sur le département R&D et sur l'organisation particulière des entreprises innovantes
 Comprendre comment on passe d'une idée ou technologie à un produit commercialisé sur le marché à travers les étapes de la création d'une start-up

MODULE 3 : UTILISER CETTE CULTURE ENTREPRENEURIALE POUR PROMOUVOIR SA CARRIÈRE OU COLLABORER

Comprendre comment collaborer avec une entreprise
 Comprendre comment et pourquoi une entreprise recrute en fonction des enjeux et de l'organisation découverts précédemment
 Disposer des ressources et moyens pour s'informer sur les entreprises
 Découvrir le networking et les événements où rencontrer des entreprises

EXPERIMENTER LA PERFORMANCE COLLECTIVE ET CULTURE D'ENTREPRISE

CONTEXTE ET OBJECTIF

Pour réussir une bonne intégration et être performant à son poste, il est nécessaire de mesurer l'importance de la culture d'entreprise, de se rendre compte de l'efficacité du travail d'équipe, et de se mettre dans les meilleures conditions pour intégrer une équipe dans une nouvelle structure.

- > Comprendre la culture d'une entreprise
- > Mesurer l'efficacité du travail en équipe
- > Se mettre dans la bonne posture pour intégrer une équipe

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Formation action ; Apports théoriques et méthodologique ; Jeux ; Retours d'expérience.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 1 jour
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** : Construire son projet professionnel - Connaître les entreprises et les métiers
- **Après** : Construire et activer son réseau - Démarrer sa recherche d'emploi
- **Pré-requis** : Aucun

PUBLICS

Doctorants et chercheurs contractuels

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : MESURER L'IMPORTANCE D'UNE CULTURE D'ENTREPRISE

Définir les notions de valeurs et culture d'entreprise, de la TPE au grand groupe
Prendre conscience de l'importance de se fédérer autour de valeurs communes
Comprendre le besoin d'agilité dans le fonctionnement des entreprises

MODULE 2 : PERFORMANCE COLLECTIVE

A travers un jeu en équipe
Découvrir l'importance de la collaboration pour atteindre un objectif commun
Prendre conscience du rôle de chacun au sein d'une équipe projet
Mesurer l'efficacité du travail en équipe et en comprendre les limites
Définir le cadre et les règles de fonctionnement d'une équipe

MODULE 3 : SE PRÉPARER À INTÉGRER UNE ÉQUIPE EN ENTREPRISE

Comprendre l'organisation et les modes de collaboration en entreprise hiérarchique et transversal
Comprendre l'organisation d'une équipe & le rôle de chacun : manager et collaborateurs
Outils pour s'adapter à un nouvel environnement professionnel

DÉCOUVRIR ET ACCÉDER AUX MÉTIERS DE LA R&D

CONTEXTE ET OBJECTIF

50% des docteurs qui s'orientent vers le secteur privé après la recherche vont intégrer le département de R&D (projet Career, 2011). Néanmoins, la majorité d'entre eux ne connaissent pas la diversité des métiers en R&D ainsi que leurs noms. Cette formation va vous aider à :

- > Connaître les possibilités de carrière en R&D dans le secteur privé.
- > Apprendre à développer une connaissance sur les différents métiers en analysant les activités et les compétences requises.
- > Initier une réflexion pour développer un projet professionnel.

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Conseils pratiques et personnalisés de recruteurs ; Données sectorielles fournies par le pôle R&D d'Adoc Talent Management ; Analyse de fiches métiers ; Témoignages de docteurs à différents postes en R&D.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 1 jour
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** : Construire son projet professionnel
- **Après** : Démarrer sa recherche d'emploi - Optimiser son identité numérique et usage des médias sociaux
- **Pré-requis** : Aucun

PUBLICS

Doctorants et Chercheurs contractuels

Personnels de recherche (ITA/BIATSS)

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : IDENTIFIER L'ÉTAT DE LA RECHERCHE/R&D EN FRANCE

Chiffres clefs : répartition sectorielle, géographique et disciplinaire ; évolutions et grandes tendances
 Connaître les grands types d'acteurs de l'innovation et leur poids dans l'emploi
 Position de la France sur la scène internationale
 Similitudes et différences entre être chercheur académique et dans le secteur privé

MODULE 2 : COMPRENDRE LA FONCTION R&D EN ENTREPRISE

Comprendre la R&D dans le secteur privé, les fonctions d'expertise et le conseil technologique
 Rôle et environnement du département R&D
 Développement d'un nouveau produit et métiers associés
 Fonctions accessibles aux docteurs en début de carrière
 Évolution de carrière en R&D et dans le reste de l'entreprise

MODULE 3 : ANALYSER LES MÉTIERS DE LA R&D ET VALORISER SON PROFIL

Identifier la variété des métiers (Ingénieur R&D, chargé de veille, chargé de PI, ingénieur méthode, etc.)
 Comprendre les différents intitulés de postes et les missions rattachées
 Analyse de métiers de la R&D sous l'angle des missions et compétences et faire son bilan personnel pour valoriser son doctorat
 Comprendre le processus de recrutement pour intégrer la R&D
 Décrypter une annonce pour positionner son profil

MODULE 4 : TÉMOIGNAGES

Docteurs de différentes disciplines occupant des postes en R&D
 Thèmes abordés : parcours, accès à leurs fonctions actuelles, poste actuel, missions, apport du doctorat, conseils

DÉCOUVRIR ET ACCÉDER AUX MÉTIERS HORS R&D

CONTEXTE ET OBJECTIF

Un besoin de cadres à haut potentiel créatif émerge de notre économie fondée sur la connaissance et offre de multiples opportunités pour les docteurs dans des types d'organisations variés.

- > Découvrir de nouvelles opportunités de carrière
- > Préparer son recrutement

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Données statistiques récentes issues du pôle R&D d'Adoc Talent Management ; Témoignages de Docteur exerçant un métier hors R&D ; Exercice de présentation et de valorisation de son profil pour un poste hors R&D.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 1 jour
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** : Construire son projet professionnel
- **Après** : Démarrer sa recherche d'emploi - Optimiser son identité numérique et usage des médias sociaux
- **Pré-requis** : Aucun

PUBLICS

Doctorants et Chercheurs contractuels

Chercheurs permanents

Personnels de recherche (ITA/BIATSS)

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : DÉCELER LES OPPORTUNITÉS POUR LES DOCTEURS

Comprendre le tissu socio-économique actuel
 Connaître le marché de l'emploi pour les docteurs et ses évolutions
 Connaître les caractéristiques de notre économie fondée sur la connaissance
 Comprendre son impact sur les attentes des recruteurs
 Identifier les métiers hors R&D « classiques » des docteurs dans les différents services d'une entreprise
 Identifier les métiers émergents et métiers d'interface ouverts aux docteurs par le besoin d'expertise

MODULE 2 : DÉCOUVRIR LES NOUVEAUX MÉTIERS

Imaginer certains métiers à créer pour répondre aux besoins sociétaux et économiques, faciliter le transfert des savoirs ou promouvoir l'innovation
 Discuter des premières pistes métiers envisagées par les participants
 S'entraîner à présenter ses atouts en tant que docteur sur les opportunités hors R&D

DÉCOUVRIR ET ACCÉDER AUX MÉTIERS DU CONSEIL EN STRATÉGIE

CONTEXTE ET OBJECTIF

Les docteurs sont des profils de plus en plus recherchés par les cabinets de conseil, notamment en stratégie, pour leurs qualités analytiques et leur autonomie. Ce sont des métiers très stimulants et valorisants pour les docteurs comme pour leur université d'appartenance. Pourtant, plus de 90% des candidats échouent par manque de préparation aux recrutements très spécifiques des cabinets de conseil.

- > Cerner le métier du conseil en stratégie
- > Se préparer aux entretiens

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Témoignage d'un docteur exerçant dans le conseil ; Etudes de cas guidées ; Modèle d'analyse concurrentielle et stratégique.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 1 jour
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** : Construire son projet professionnel
- **Après** : Démarrer sa recherche d'emploi - Optimiser son identité numérique et usage des médias sociaux
- **Pré-requis** : Aucun

PUBLICS

Doctorants et Chercheurs contractuels

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : CERNER LE CADRE DU MONDE DU CONSEIL EN STRATÉGIE

Comprendre le marché du conseil en stratégie
Découvrir le profil d'un consultant en stratégie et son métier
Identifier les possibilités d'évolution de carrière et la rémunération associée

MODULE 2 : COMPRENDRE LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT SPÉCIFIQUE

Comprendre les spécificités du recrutement des cabinets de conseil
Anticiper la préparation de la candidature et du processus de recrutement

MODULE 3 : SE PRÉPARER AUX ÉTUDES DE CAS

Connaître les différents types d'études de cas et d'exercices (brainteasing, sizing, etc.)
Se préparer par des études de cas guidées

MODULE 4 : COMPRENDRE LES MÉTHODES D'ANALYSE

Connaître les modèles d'analyse concurrentielle (SWOT, BCG, Mac Kinsey, Porter)
Appréhender les analyses de comportements stratégiques (Porter, Foster)

DÉCOUVRIR ET ACCÉDER À LA RECHERCHE ACADÉMIQUE

CONTEXTE ET OBJECTIF

70% des doctorants en début de doctorat déclarent vouloir intégrer le secteur de la recherche académique et de l'enseignement supérieur après leur diplôme et plus de 10 % travaillent effectivement dans ce secteur après un parcours souvent complexe. Il est essentiel de comprendre cet écosystème pour pouvoir préparer une candidature convaincante.

- > Connaître le paysage de la recherche académique
- > Préparer sa candidature

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Données sur le secteur de l'ESR ; Échanges sur le profil de chacun ; Exercice de présentation orale devant le groupe et débriefing ; Conseils et erreurs à éviter dans la préparation des dossiers.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 1.5 jour
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** : Construire son projet professionnel
- **Après** : Découvrir et accéder à la fonction publique hors enseignement supérieur et recherche
- **Pré-requis** : Aucun

PUBLICS

Doctorants et Chercheurs contractuels

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : CONNAÎTRE LE CADRE DE LA RECHERCHE ACADÉMIQUE EN FRANCE

Comprendre l'organisation de la recherche académique
 Identifier les opérateurs de la Recherche et les établissements de la recherche publique
 Étudier le cadre législatif et son évolution
 Découvrir les politiques publiques de recherche
 Comprendre le poids socio-économique et les missions de l'enseignement supérieur et de la recherche
 Placer la France dans le paysage international

MODULE 2 : COMPRENDRE L'ÉVALUATION DE LA RECHERCHE

Identifier les agences d'évaluation (les missions et les objectifs)
 Comprendre le rôle et le fonctionnement du HCERES

MODULE 3 : COMPRENDRE LE FINANCEMENT DE LA RECHERCHE

Identifier les agences de moyens et leur fonctionnement (définition et missions)
 Comprendre le rôle et le fonctionnement de l'ANR

MODULE 4 : CONNAÎTRE LES CARRIÈRES DE LA RECHERCHE ACADÉMIQUE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LES MODES DE RECRUTEMENT

Identifier les différentes carrières possibles pour les docteurs dans la recherche académique et l'enseignement supérieur
 Comprendre les politiques et les modes de recrutement suivant les organismes
 Discuter du profil et du projet de chaque participant

MODULE 5 : S'ENTRAÎNER AU RECRUTEMENT DANS LA RECHERCHE ACADÉMIQUE

Préparer les deux premières minutes de l'audition
 Présenter son profil devant le groupe

DÉCOUVRIR ET ACCÉDER À LA FONCTION PUBLIQUE HORS ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET RECHERCHE

CONTEXTE ET OBJECTIF

50% des docteurs poursuivent leur carrière dans la fonction publique. Si les doctorants appréhendent très bien les carrières dans l'ESR, ils ignorent en revanche que d'autres opportunités existent dans les fonctions publiques d'État, hospitalière et territoriale, y compris pour les doctorants de LSHS.

- > Connaître les différentes fonctions publiques
- > Identifier les opportunités possibles
- > Préparer son recrutement

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Données sectorielles issues du pôle R&D d'Adoc Talent Management ;
Conseils de recruteurs des différentes fonctions publiques ;
Témoignages de docteurs de la fonction publique hors ESR.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 1 jour
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** : Construire son projet professionnel
- **Après** : Démarrer sa recherche d'emploi - Découvrir et accéder à la recherche académique
- **Pré-requis** : Aucun

PUBLICS

Doctorants et Chercheurs contractuels

Personnels de recherche (ITA/BIATSS)

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : CERNER LE CADRE DE LA FONCTION PUBLIQUE EN FRANCE

Définir la variété des fonctions publiques
Comprendre leur organisation
Découvrir leurs missions
Comprendre leur poids socio-économique
Découvrir la variété des environnements de travail

MODULE 2 : IDENTIFIER LA PLACE DES DOCTEURS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Connaître les statistiques sur l'emploi des docteurs dans les fonctions publiques
Découvrir des exemples de parcours et de métiers occupés
Identifier les compétences mobilisées par les postes au sein de la fonction publique

MODULE 3 : COMPRENDRE LE RECRUTEMENT DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES

S'informer sur les modalités pratiques de recrutement des contractuels et des concours et auditions
Partager son profil et son projet avec les autres participants et identifier des fonctions et environnements adaptés
Pré-définir sa stratégie d'accès à la fonction publique

Développer ses compétences

CONDUIRE SON PROJET DOCTORAL

CONTEXTE ET OBJECTIF

Le doctorat est un projet de recherche qui doit être mené à bien en 3 ans, disposer d'outils pour agir en jeune chef de projet facilitera la réussite du doctorat.

- > Disposer d'outils pour gérer son projet de recherche en tant que jeune chef de projet – doctorant
- > Appréhender le doctorat comme un projet global et développer une approche stratégique de mise en œuvre
- > Penser la partie formation de son doctorat au service de son projet doctoral

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Ateliers participatifs incluant une initiation à différents outils (LaTeX, Jabref, Trello, etc.) et des exercices tels que la définition de son rétro planning sur la base du projet de recherche de chacun et l'identification de la stratégie à favoriser pour réussir son « après doctorat » en fonction de son projet professionnel.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 2 jours
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 10 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** :
- **Après** : Toutes les formations du catalogue
- **Pré-requis** : Aucun

PUBLICS

Doctorants

PROGRAMME

MODULE 1 : CONNAÎTRE LE CADRE DU DOCTORAT

Connaître les conditions de la pratique de la recherche du doctorant : droits, devoirs, missions
Connaître les différents types de contrats

MODULE 2 : GÉRER SON PROJET DOCTORAL SUR LE MODÈLE DE LA GESTION DE PROJET

Identifier les étapes d'une démarche scientifique
Déterminer les compétences mobilisées et celles qui doivent être développées
Gérer le projet doctoral (temps, ressources humaines, ressources matérielles, ressources financières)
Poser les jalons et rebondir
Anticiper la valorisation des résultats
S'entraîner aux outils de pilotage, de planification et de suivi
Interagir avec l'environnement : le rôle de l'encadrant, le travail en équipe, la négociation, la gestion du stress et des conflits

MODULE 3 : MAÎTRISER SES PUBLICATIONS

Connaître les règles bibliographiques par disciplines
Gérer ses publications en fonction des projets professionnels des participants
Utiliser les outils de veille

MODULE 4 : ANTICIPER SA POURSUITE DE CARRIÈRE

Se familiariser avec les outils et ressources disponibles pour inclure la problématique de la poursuite de carrière pendant l'expérience doctorale
Développer et mettre en valeur les compétences recherchées par les recruteurs

PRÉPARER SA SOUTENANCE DE THÈSE

CONTEXTE ET OBJECTIF

La soutenance de thèse est l'aboutissement d'un travail important de 3 ans et représente un exercice avec des règles très spécifiques et dans un temps court. Le doctorant doit s'y préparer tant sur le fond de son message que sur la forme. Dans ce but, cette formation propose aux participants de se préparer de manière globale afin d'aborder plus sereinement la soutenance orale face à un jury. Les compétences développées pourront également être mobilisées dans d'autres contextes de communication sur sestravaux où l'on cherche à en optimiser l'impact.

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Bases théoriques et méthodologiques testées directement à travers des exercices pratiques : grille de structuration de la présentation, exercices de mise en condition de l'oral

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 2 jours séparées par une intersession
- **Nombre de participants** : jusqu'à 8 participants -

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** : Toutes les formations du catalogue
- **Après** :
- **Pré-requis** : Aucun

PUBLICS

Doctorants en 3ème année en phase de rédaction de leur manuscrit

PROGRAMME

MODULE 1 : COMPRENDRE LES BASES DE LA SOUTENANCE DE THÈSE POUR MIEUX SE PRÉPARER

Finalité, durée, format, structure, spécificités disciplinaires
 Les attentes et objectifs du jury en se mettant à sa place, les différentes parties prenantes et leur rôle dans l'évaluation par ses pairs
 Exercice de décryptage des critères et de comment ils sont évalués durant la soutenance puis temps d'analyse réflexive de chacun sur ses forces et faiblesses vis-à-vis de chaque critère

MODULE 2 : CONSTRUIRE SA SOUTENANCE

Le plan classique d'une soutenance ; du plan du manuscrit au plan de la soutenance
 Conseils pour structurer son intervention pour faire ressortir les idées fortes, concepts et mots clefs
 L'usage d'un support visuel (type power-point) : pourquoi et comment le réussir, contenu, organisation des informations et nombre de slides
 Exercice : préparation individuelle de son plan, de la structure de l'intervention et des messages forts.
 Conseil pour l'intersession

Intersession : préparation de son support

MODULE 3 : MAÎTRISER SA COMMUNICATION ORALE FACE À UN GROUPE

Règles de base pour poser sa voix, maîtriser l'énonciation, la respiration, le niveau sonore, comprendre la part non verbale d'une situation de communication (gérer sa gestuelle, poser son regard), gérer son stress.
 Anticiper la déperdition d'information liée à la transmission d'un message, prendre conscience de l'importance des mots clefs et de la communication multi-canaux
 Conseils pour mettre de la conviction et du « vécu » dans son discours, faire passer sa motivation, son enthousiasme et sa conviction pour en générer chez le jury
 Pourquoi, comment et avec qui répéter ?

MODULE 4 : GÉRER LES QUESTIONS

Les différents types de questions par le président, les rapporteurs et les autres membres du jury (approfondissement de l'exposé, clarification, maîtrise des concepts scientifiques, hauteur de vue disciplinaire et appartenance à une communauté, etc.)
 Gérer la situation de répondant face à un jury et les échanges, savoir générer un échange constructif, développer sa capacité d'écoute et d'interaction avec un auditoire, prendre en compte les interrogations, montrer que l'on en perçoit la raison, reformuler, approfondir, expliquer
 Conseil pour prendre le temps de la réflexion, savoir raisonner sur une question sur laquelle on n'a pas la réponse, construire un argumentaire

MODULE 5 : SIMULATIONS DE SOUTENANCE

Exercice : simulations de soutenance face à un jury composé du formateur et des autres participants : présentation des 10 premières minutes de l'exposé (introduction) + questions/réponses de différents types
 Chaque exercice sera suivi d'une phase de debriefing en groupe, de partage de conseils entre les participants et le formateur et de la définition d'un plan d'action individuel pour finaliser la préparation de sa soutenance

GÉRER SON PROJET SCIENTIFIQUE

CONTEXTE ET OBJECTIF

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 recruteurs.

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

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Jeux d'illustration du rôle de chacun dans l'équipe ; Jeux d'animation de réunion ; Outils de pilotage.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 1.5 jour
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** :
- **Après** : Recruter son équipe scientifique - Découvrir les fondamentaux du management
- **Pré-requis** : Aucun

PUBLICS

Doctorants et Chercheurs contractuels

Chercheurs permanents

Personnels de recherche (ITA/BIATSS)

Personnels administratifs (ITA/BIATSS)

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : LE PROJET

Définir le mode projet et ses conséquences organisationnelles
 Connaître les différents acteurs de l'équipe projet et leurs rôles respectifs (commanditaire, chef de projet, équipe projet, comité de pilotage)
 Découvrir les méthodes de gestion de projet (PERT, Agile, traditionnelle, en cascade, adaptative...)
 Comprendre les différentes phases d'un projet
 Qualifier un projet pour choisir la meilleure méthode (objectifs, coût, contraintes, parties prenantes, flexibilité, etc.)

MODULE 2 : GÉRER LES RESSOURCES NÉCESSAIRES OU MISES À DISPOSITION

Identifier les ressources humaines nécessaires
 Monter un budget réaliste et précis
 Apprendre à maîtriser le temps de réalisation d'un projet

MODULE 3 : SE FORMER AUX OUTILS DE PILOTAGE ET DE SUIVI

Revue des différents outils disponibles
 L'évaluation tout au long du projet et le découpage (milestones, livrables, etc.)
 La prise de décision

MODULE 4 : ANIMER UNE RÉUNION

Définir l'ordre du jour, les besoins et identifier les participants
 Répartir le temps de parole et gérer le temps
 Rendre la réunion interactive
 Rédiger, valider et diffuser un compte rendu

DÉCOUVRIR LES FONDAMENTAUX DU MANAGEMENT

CONTEXTE ET OBJECTIF

Souvent, les chercheurs se retrouvent dans des situations de management sans en connaître les principes. Afin de bien s'intégrer dans leur structure, il est important qu'ils s'informent sur les méthodes applicables.

- > Comprendre les grands principes et notions liés au management
- > Savoir les mettre en pratique au quotidien

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Test d'évaluation de son style managérial ; Grille de lecture de ses attentes en tant que « manager » ou « managé » ; Exercice de définition des différents volets de l'activité managériale ; Grille d'analyse de ses compétences et axes d'amélioration pour manager.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 1 jour
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** :
- **Après** : Gérer son projet scientifique - Gérer son équipe
- **Pré-requis** : Aucun

PUBLICS

Doctorants et Chercheurs contractuels

Chercheurs permanents

Personnels de recherche (ITA/BIATSS)

Personnels administratifs (ITA/BIATSS)

Autres (sur demande)

PROGRAMME

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 : 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 manager et les compétences associées
Comprendre le management d'équipe vs le management de projet

MODULE 3 : IDENTIFIER LES STYLES DE MANAGEMENT

Identifier les divers styles de management, leurs enjeux et leurs applications à un environnement de recherche
Envisager un management situationnel et identifier les modes adaptés à certaines situations
Connaître son style de management naturel (déléгатif, participatif, directif, persuasif)

MODULE 4 : IDENTIFIER LES COMPÉTENCES 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

GÉRER SON ÉQUIPE

CONTEXTE ET OBJECTIF

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.

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

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Grille de lecture des motivations ; Jeux de résolution d'un conflit entre deux membres ; Initiation aux outils de suivi.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 1 jour
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** : Recruter son équipe scientifique - Découvrir les fondamentaux du management
- **Après** : Gérer son projet - Encadrer un·e doctorant·e
- **Pré-requis** : Aucun

PUBLICS

- Chercheurs permanents
- Personnels de recherche (ITA/BIATSS)
- Autres (sur demande)

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 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

RECRUTER SON ÉQUIPE SCIENTIFIQUE

CONTEXTE ET OBJECTIF

Le développement des projets nationaux et européens conduit à une multiplication des recrutements de personnels scientifiques contractuels par les équipes. La réussite de ces projets passe par une attention particulière lors des recrutements afin d'évaluer les savoir-faire des candidats mais aussi leur motivation et leur capacité d'intégration à la structure.

- > Recruter efficacement sur des critères définis
- > S'entourer de personnes compétentes et motivées pour une meilleure efficacité collective

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Exercices sur les étapes du recrutement à partir de besoins réels des participants ; Exercice sur fiche de poste et une annonce ; Grille d'analyse (CV et entretien) ; Grille de lecture des motivations ; Grille de préparation d'entretien ; Simulation d'entretien (binôme, avec le formateur, en groupe).

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 2 jours
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** : Découvrir les fondamentaux du management
- **Après** : Gérer son équipe - Encadrer un·e doctorant·e
- **Pré-requis** : Aucun

PUBLICS

Chercheurs permanents

Personnels de recherche (ITA/BIATSS)

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : INTÉGRER LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT DANS SON INTÉGRALITÉ

Analyser ses expériences de recrutement (réussites, difficultés)
 Appréhender le contexte particulier de l'emploi scientifique
 Comprendre les enjeux du recrutement
 Identifier les raisons des recrutements (remplacements, création de poste, etc.)
 Connaître les étapes d'un recrutement sur compétences

MODULE 2 : PRÉPARER LE RECRUTEMENT

Définir son besoin
 Définir les caractéristiques des profils scientifiques recherchés
 Préparer une fiche de poste complète et spécifique aux emplois scientifiques
 Rédiger une annonce informative et attractive, intégrant les leviers de motivation propres à chaque population

MODULE 3 : RECHERCHER ET SÉLECTIONNER DES CANDIDATURES SUR CV ET PUBLICATIONS

Savoir où déposer son annonce
 Rechercher les candidats en France et à l'étranger
 Analyser des candidatures sur CV, lettres de motivation et publications à l'aide d'une grille de lecture
 Préparer l'entretien téléphonique

MODULE 4 : PRÉPARER ET CONDUIRE L'ENTRETIEN

Préparer l'entretien de recrutement de profils scientifiques
 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
 Analyser l'adéquation globale entre les candidats, le poste et son contexte
 S'appuyer sur des méthodes complémentaires (prises de référence, tests, etc.)
 Prendre une décision basée sur des critères définis

MODULE 5 : INTÉGRER LE CANDIDAT SÉLECTIONNÉ

Préparer l'arrivée et faciliter l'intégration
 Informer et former le collaborateur
 Susciter l'enthousiasme et la motivation

CHALLENGE INNOVATION : MENER UN PROJET D'ÉQUIPE AU SERVICE D'UNE START-UP INNOVANTE

CONTEXTE ET OBJECTIFS

En tant que recruteurs, nous sommes convaincus que savoir décrypter les enjeux d'une entreprise innovante renforcera votre employabilité quel que soit votre choix de carrière : chef de projet R & D, chef d'équipe, technico-commercial, responsable de business unit, ingénieur brevet ou chercheur ayant un travail à valoriser, etc.

Cette formation vous permettra d'acquérir des connaissances et un savoir-faire sur les processus de gestion de projets transversale et pluri-métiers. Elle vous permettra de :

- > Expérimenter des techniques utiles pour gérer un projet, structurer, travailler au sein d'une équipe de projet, gérer son temps, animer une réunion
- > Promouvoir et communiquer les résultats d'un projet
- > Développez et prenez conscience de votre capacité à convaincre, à analyser les besoins, à prendre en compte les contraintes, à vous adapter et à vous informer rapidement sur de nouveaux sujets
- > Développer votre créativité et vos capacités de résolution de problèmes sur des sujets liés à l'innovation dans un contexte entrepreneurial
- > Analysez vos options de carrière

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Atelier où vous apprendrez par la pratique : vous démontrerez votre capacité à mener à bien un projet d'équipe, qui résout un problème d'entreprise avec lequel vous serez en interaction directe. Vous aurez le soutien d'experts sur différents aspects. Vous prendrez conscience des compétences développées grâce à un portfolio.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 5 jours
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 30 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** : Conduire son projet professionnel
- **Après** : Démarrer sa recherche d'emploi
- **Pré-requis** : Aucun

PUBLICS

Doctorants et chercheurs contractuels

Autres (sur demande)

PROGRAMME

FORMAT GLOBAL :

5 équipes de 6 consultants (doctorants de toutes les disciplines) travaillent avec des start-ups pendant 5 jours intensifs. Ils travaillent en mode projet, avec des jalons, une deadline et des livrables à remettre à leur startup commanditaire. Ils étudient un problème rencontré par les entrepreneurs (développement d'une stratégie vers un nouveau marché, développement d'un nouveau service / produit utilisant la technologie de l'entreprise) et proposent une solution.

Ainsi, vous allez vivre un défi unique :

- > Vous vous mettez dans la peau d'un consultant expert et travaillerez sur un projet de développement stratégique concret pour une start-up
- > Avec votre équipe, donnez votre avis, étudiez les options et définissez la solution répondant aux besoins de l'entreprise
- > Organisez et répartissez correctement les tâches au sein de votre équipe pour respecter les délais et atteindre les objectifs
- > Présentez votre projet et vos livrables à la direction générale de l'entreprise

DÉROULÉ :

Dès le premier jour, les doctorants rencontreront leur start-up cliente. Ils devront analyser et comprendre le problème et formuler un programme pour fournir les réponses. Tout au long des 7 jours, les doctorants travaillent avec le soutien d'experts (souvent des doctorants eux-mêmes) qui donnent de courtes conférences et répondent à leurs questions pour leur permettre de progresser dans leur projet. Celles-ci porteront sur :

- la gestion de projet
- l'intelligence économique
- les études de marché
- le modèle d'entreprise
- les aspects financiers et budgétaires
- la communication.

En complément, un coach carrière accompagnera individuellement chaque doctorant pour l'aider à valoriser les compétences qu'il a développées et à identifier des options de carrière appropriées.

Différents témoignages de docteurs, de chefs de projet de différents secteurs et environnements professionnels ponctuent également les sept jours, afin d'inspirer et de développer le réseau des doctorants. Le dernier jour, les équipes soumettent un rapport complet et présentent les résultats à la start-up et à un jury d'experts.

Les 4 "i" sont un leitmotiv de cette formation : les participants travaillent dans des équipes interdisciplinaires, internationales et interculturelles. Ils développent également leur sens de l'entreprise et donc leur employabilité intersectorielle.

En effet, cette formation offre de multiples avantages aux doctorants : comprendre la culture, le fonctionnement et les défis des entreprises innovantes, acquérir des compétences en gestion de projet et travailler dans une équipe multidisciplinaire, mais aussi développer un réseau dans l'écosystème entrepreneurial. Nous voulons également permettre aux jeunes entreprises de mieux comprendre les compétences et le potentiel des docteurs à travers un projet concret : externaliser un projet de développement qui ne peut être réalisé avec des ressources internes et ainsi bénéficier de propositions innovantes sur leur projet de développement.

CONCRÉTISER SON PROJET DE CRÉATION D'ENTREPRISE

CONTEXTE ET OBJECTIF

3% des docteurs créent une entreprise juste après leur soutenance. Les docteurs, en plus de disposer de compétences utiles au parcours d'entrepreneurs, ont l'opportunité de pouvoir s'appuyer sur les résultats innovants de leurs recherches pour créer leur propre entreprise.

- > Comprendre les méthodes de création d'entreprise
- > Valider la faisabilité de son projet
- > Se préparer à créer, développer et pérenniser son activité

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Basé sur l'idée de projet des participants ; Outils tels que SWOT, business model canvas, etc. ; Exercices d'évaluation des projets ; Grille d'évaluation du profil « créateur » ; Analyse des compétences et motivations pour entreprendre ; Jeux de création d'entreprise ; Tableau de bord de l'entrepreneur.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 2 jours
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 8 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** : Recruter son équipe scientifique
- **Après** : Gérer son projet - Encadrer un·e doctorant·e
- **Pré-requis** : Avoir un projet de création d'entreprise

PUBLICS

Doctorants et Chercheurs contractuels

Chercheurs permanents

Personnels de recherche (ITA/BIATSS)

Personnels administratifs (ITA/BIATSS)

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : CHEMINER DE L'IDÉE AU PROJET

Déceler une opportunité
Réaliser les étapes de la transformation de l'idée en projet viable
Protéger son idée
Connaître les acteurs d'aide à la création d'entreprise

MODULE 2 : RÉALISER UNE ÉTUDE DE MARCHÉ

Lister les étapes essentielles à la réalisation de l'étude de marché
Définir une stratégie répondant aux attentes du marché

MODULE 3 : FINANCER SON PROJET

Comprendre les principales notions liées au financement
Faire ses prévisions financières
Rechercher les financements et les aides disponibles

MODULE 4 : DÉFINIR LES STATUTS JURIDIQUES ET FORMALITÉS ADMINISTRATIVES

Choisir le statut juridique de la société
Répartir les actions et le capital social
Rédiger les statuts de la société et du pacte d'actionnaires
Faire les formalités de création

MODULE 5 : INSTALLER SON ENTREPRISE ET LANCER L'ACTIVITÉ

Trouver un local
Assurer la commercialisation
Gérer sa trésorerie
Faire la comptabilité et la facturation
Préparer ses premiers recrutements

MODULE 6 : PRÉSENTER SON PROJET À UN PARTENAIRE OU FINANCEUR

Préparer un pitch sur la base du business model Canvas
Présenter son projet au groupe et argumenter ses choix

ACCOMPAGNER LES DOCTORANTS DANS LA DÉMARCHE "COMPÉTENCES" (formation de formateurs)

CONTEXTE ET OBJECTIF

Au sein des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, l'offre de formation et d'accompagnement des doctorants est en mutation dans un souci de toujours mieux répondre à leurs attentes et optimiser leur poursuite de carrière après le doctorat. Aussi, des personnels RH qui n'ont pas encore nécessairement d'expérience en la matière sont mobilisés pour les accompagner dans la démarche « compétences ». Nous proposons donc une formation dédiée aux personnels en charge de l'accompagnement des doctorants ayant pour objectifs :

- > Comprendre la posture du conseiller dans le cadre d'un accompagnement et légitimer son action
- > Comprendre le public doctorants dans ses spécificités
- > Savoir accompagner le doctorant dans l'identification et la valorisation de ses 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

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

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 participants. Le support de formation, une liste de références et ressources complémentaires ainsi que des outils méthodologiques en format numérique seront remis aux participants

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 7h de formation de groupe et 3h30 de REX à 6 mois
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 8 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** :
- **Après** : Accompagner la mobilité professionnelle - Techniques d'entretien et Accompagner la mobilité professionnelle - Outils de construction du projet professionnel
- **Pré-requis** :

PUBLICS

Directeurs de thèse et encadrants doctoraux
 Collaborateurs des services RH / formations doctorales des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, avec ou sans expérience préalable dans l'orientation professionnelle ou auprès des doctorants.

PROGRAMME

Cette formation est proposée en 2 parties :

- Une formation de groupe pour l'apport des bases théoriques et méthodologiques
- Une session de Retour d'Expérience (REX) pour analyser les cas rencontrés dans la pratique des participants

Programme de la formation de groupe :

- Tour de table de présentation et partage des expériences préalables en lien avec la thématique
- Définir sa posture dans l'accompagnement et le conseil auprès du doctorant, 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 / docteur : l'expérience doctorale et les compétences associées, le marché de l'emploi et les métiers après le doctorat
- 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 portfolio dans le cadre d'un accompagnement ; Focus sur les outils qui seront mobilisés au sein de l'établissement
- Mises en situations visant à faire pratiquer les techniques abordées
- Comment présenter et faire adhérer les doctorants à la démarche ?
- Bilan et suite

Programme de la session de Retour d'expérience à 6 mois

En amont du REX, un questionnaire sera adressé aux participants afin de leur permettre de remonter les cas qu'ils ont rencontrés depuis la formation de groupe et leurs éventuelles difficultés associées. Lors du REX, un temps d'analyse de la pratique est prévu, suivi d'exercices visant à développer des solutions et s'entraîner pour mieux appréhender les cas complexes.

ACCOMPAGNER LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE - TECHNIQUES D'ENTRETIEN

CONTEXTE ET OBJECTIF

Les évolutions que connaissent les organisations publiques ou privées ont augmenté le nombre des mobilités internes dans les structures. La fonction de conseiller mobilité (réfèrent GPEC et chargé de recrutement) est apparue récemment mais souvent les conseillers sont obligés de se former sur le tas. L'objectif de cette formation est de professionnaliser les conseillers mobilités en leur permettant d'améliorer leurs techniques d'entretien et de mieux faire face aux situations difficiles.

- > Savoir mener un entretien de diagnostic professionnel et un process d'accompagnement
- > Savoir faire face aux difficultés rencontrées dans les situations d'accompagnement

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Formation participative ; Grande place laissée aux échanges d'expériences et questions ; Exercices pratiques et mises en situation après chaque apport théorique.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 2 jours
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 10 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** :
- **Après** : Accompagner la mobilité professionnelle – outils de construction du projet professionnel
- **Pré-requis** : Aucun

PUBLICS

Personnels administratifs (ITA/BIATSS)

Cadres et managers

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : AUTO-DIAGNOSTIC DES MÉTHODES ET TECHNIQUES D'ENTRETIEN

Mise à plat du fonctionnement et des pratiques d'entretien actuelles
Décoder sa pratique et ses limites
Identification de pistes d'amélioration et d'objectifs vis-à-vis de la formation

MODULE 2 : LES DIFFÉRENTS TEMPS DE L'ENTRETIEN ET LEURS ENJEUX

La phase de préparation : comment anticiper au mieux le déroulement de l'entretien
La définition du cadre de l'entretien : conseils et outils pour une phase indispensable
Les échanges : comment les favoriser, comment les recadrer, comment structurer la phase d'échanges
La conclusion : quand et comment conclure, valider les points clés avec son interlocuteur, définir un plan d'action

MODULE 3 : CHOISIR SA TECHNIQUE D'ENTRETIEN EN FONCTION DU CONTEXTE

Comprendre le processus de mobilité professionnelle grâce à l'ADVP (activation du développement vocationnel et personnel)
Contexte de difficultés avec l'équipe
Contexte de remobilisation
Contexte de recadrage

MODULE 4 : FAIRE FACE AUX SITUATIONS DIFFICILES

Comment les limiter
Comment y faire face : recadrer un entretien, identifier sa zone d'inconfort et ses échappatoires, savoir mobiliser son équipe pour faire face aux difficultés
Prendre du recul sur les situations d'entretien difficile : identifier son niveau d'investissement et ses préjugés sur la situation ; comprendre la différence entre la demande exprimée et la problématique

ACCOMPAGNER LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE - OUTILS DE CONSTRUCTION DU PROJET PROFESSIONNEL

CONTEXTE ET OBJECTIF

Les EPST et universités souhaitent faire évoluer leur offre de service RH vers un meilleur accompagnement et une sécurisation des parcours des agents. De ce fait, les personnels RH voient leurs missions changer, sans y être nécessairement préparés. Cette formation vise à les faire réfléchir et à échanger sur leurs pratiques, gagner en autonomie et en confiance.

Ainsi, les principaux objectifs sont de :

- > S'approprier et structurer de manière efficace le processus et les étapes de l'accompagnement
- > Maîtriser les outils et techniques de construction d'un projet professionnel
- > Conduire l'analyse d'un parcours, des compétences, motivations et aspirations
- > Faire correspondre ce diagnostic avec les métiers en interne ou en externe de son établissement
- > Savoir se renseigner sur les métiers de la recherche et du support à la recherche grâce aux référentiels
- > Passer des pré-projets au projet professionnel personnel et réaliste
- > Évaluer sa pratique d'accompagnement dans une logique d'amélioration continue

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Alternance d'apports méthodologiques et de mises en pratique par des études de cas et simulations. Retours d'expérience, debriefing de groupe et conseils personnalisés.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 3 jours
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 10 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** : Accompagner la mobilité des agents – techniques d'entretiens
- **Après** :
- **Pré-requis** : Avoir suivi la formation « Accompagner la mobilité des agents – techniques d'entretiens »

PUBLICS

Personnels administratifs (ITA/BIATSS)

Cadres et managers

Autres (sur demande)

PROGRAMME

JOUR 1 :

Se positionner par rapport aux approches et outils existants autour du projet professionnel
Comprendre la notion de compétences
Connaître les référentiels compétences/métiers pour mieux orienter
Décrypter des métiers sous forme d'activités et des compétences sous-jacentes pour se sentir légitime sur des fonctions non exercées soi-même

JOUR 2 :

Accompagner l'agent dans l'analyse de son parcours et la définition de ses compétences
Accompagner le professionnel dans le diagnostic de ses motivations et envies
Savoir proposer des outils complémentaires à l'agent

JOUR 3 :

Qualifier le projet et faire correspondre le diagnostic avec des métiers en interne ou externe
Analyser la faisabilité du projet professionnel
Conseiller sur la mise en œuvre du projet professionnel
Évaluer et optimiser sa démarche d'accompagnement sur la durée

Adoc Mètis

Adoc Mètis est un cabinet de conseil spécialisé dans la conception d'outils de positionnement, de collaboration et de gestion des ressources humaines de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Contact

Adoc Mètis
15 avenue du Rhin
67100 Strasbourg France





Adoc Mètis

Travailler à distance avec les outils numériques	51	Du cours en présence au cours à distance: quels défis pédagogiques ?	66
Gérer son temps	52	Les codes de la communication pédagogique par visioconférence	67
Construire un protocole expérimental	53	Concevoir un contenu pédagogique : les fondamentaux comme boussole en situation perturbée	68
Enjeux de la mixité dans les équipes : management et égalité professionnelle	54	Concevoir un support pédagogique	69
Se positionner comme formateur professionnel	55	Évaluer à distance: enjeux et pratiques	70
Gérer les contrats doctoraux : aspects juridiques et bonnes pratiques	56		
Encadrer un-e doctorant-e	57		
Perfectionner sa veille et sa gestion bibliographique	58		
Développer sa méthodologie de rédaction scientifique	59		
Développer son assertivité et sa communication orale	60		
Enseigner dans le supérieur à l'aide d'outils pédagogiques	61		
Échanger et analyser ses pratiques pédagogiques	62		
Accueillir des chercheurs internationaux	63		
Envisager les enjeux d'intégrité scientifique et de plagiat	64		
La fiscalité de la recherche, un atout pour un docteur en entreprise	65		

Formateurs



Carole Chapin, PhD
Responsable R&D et consultante

Carole est docteur en Littérature Comparée. Au cours de son expérience d'enseignante-chercheuse, elle a occupé des postes dans diverses structures en France et à l'étranger. Elle y a développé une expertise de l'environnement de la recherche, en tant qu'élue en commission de la recherche, chargée de mission culture et égalité F/H, et par son investissement associatif. En septembre 2015, elle rejoint Adoc Mètis en tant que consultante, formatrice et responsable R&D, où elle s'occupe principalement de recherches sur les conditions et outils de mise en œuvre de stratégies de ressources humaines pour les chercheurs dans les établissements publics. Elle anime également des formations pour les chercheurs à différents stades de leur carrière (doctorants, encadrants doctoraux, etc.)



Emmanuelle Ebel-Jost, PhD
Directrice Générale d'Adoc Mètis

Emmanuelle est docteur en arts, cofondatrice et directrice associée d'Adoc Mètis. En parallèle de son expérience d'enseignante-chercheuse, elle est intervenue au comité technique paritaire de l'Université de Strasbourg sur les questions d'évolution des carrières des personnels de l'ES-R et au, niveau national, dans des commissions sur le doctorat, les changements institutionnels ou les SHS. En 2012, elle fonde Adoc Mètis en mettant à profit la connaissance du système de recherche et d'enseignement supérieur, les techniques de créativité et sa connaissance du management de l'innovation. Elle conçoit des outils d'accompagnement, de management et de collaboration et des formations adaptés aux besoins du monde académique. Elle développe une recherche sur les processus de collaboration et de détournement des usages au sein de l'ES-R.



Anna-Livia Morand, PhD
Consultante, formatrice et responsable R&D

Anna-Livia est docteur en Philologie Latine. En parallèle de son expérience d'enseignante-chercheuse, elle s'est investie, en tant que représentante des doctorant-es et que responsable associative, dans différents conseils de l'Université de Lorraine et au niveau national. Elle y a développé une expertise sur le monde académique et sur les questions juridiques propres au doctorat. Elle s'est en particulier impliquée sur les questions d'égalité professionnelle et de conditions de travail (HRS4R, harcèlement moral et sexuel). En septembre 2019, elle a rejoint l'équipe d'Adoc Mètis en tant que chercheuse, formatrice et consultante où elle anime des formations à destination des professionnel·les de l'ES-R (chercheur-es, doctorant-es, personnels BIATSS, etc.) tout en amorçant des recherches sur la gestion et médiation des conflits dans ce secteur.



Romain Pierronet, PhD
Chercheur

Romain est docteur en sciences de gestion, après avoir bénéficié d'une convention CIFRE au sein d'Adoc Mètis, en partenariat avec l'Institut de Recherche en Gestion de l'Université Paris Est. Ses travaux de recherche portent sur le management et la gestion des ressources humaines dans les universités françaises, en particulier à destination des personnels BIATSS. Diplômé du Master « Développement et Management des Universités » de l'université Paris Est Créteil, il est également expert pour la section des établissements auprès du HCERES depuis 2010. Il est par ailleurs membre du Conseil de l'Intégrité Scientifique de l'OFIS. Outre de nombreux engagements associatifs, il a été Vice-Président Étudiant de l'Université Henri Poincaré au moment de la création de l'Université de Lorraine, et membre du Conseil d'Administration du PRES qui l'a préfigurée. Il s'intéresse depuis lors aux organisations universitaires, de recherche et d'enseignement supérieur. Administrateur de l'Association des Villes Universitaires de France, il s'intéresse également aux écosystèmes territoriaux d'innovation.



Simon Thierry, PhD
Directeur Général d'Adoc Mètis

Simon est titulaire d'un doctorat en informatique. Il est cofondateur et directeur associé du cabinet de conseil Adoc Mètis. Il a été enseignant-chercheur contractuel à l'Université de Strasbourg pendant cinq années, durant lesquelles il a été élu en conseil scientifique et chargé de mission auprès du service des ressources humaines pour les questions relatives aux jeunes chercheurs. Il est expert auprès du HCERES pour l'évaluation des établissements et des écoles doctorales. Il a également fondé une deuxième entreprise en 2015. Au sein d'Adoc Mètis, Simon est consultant et formateur, spécialisé dans le management de la recherche. Il est responsable de toutes les activités liées à l'encadrement doctoral. Il mène plusieurs projets de R&D visant à proposer de meilleurs outils aux équipes d'encadrement et gère l'ingénierie pédagogique sur cette thématique. En tant que directeur associé, il est en charge des affaires courantes, de la prospection et des relations avec les partenaires.

TRAVAILLER À DISTANCE AVEC LES OUTILS NUMÉRIQUES

CONTEXTE ET OBJECTIF

Les nouveaux usages et pratiques issus de la transformation numérique et les outils numériques disponibles modifient les pratiques de recherche et de travail au sens large. Cette transition peut constituer une opportunité comme un risque pour le travail des chercheur·es, ce qui implique que ces derniers et dernières doivent à la fois maîtriser ces outils sur le plan technique et les intégrer dans la gestion de leurs activités, avec la réflexivité nécessaire à la conduite de l'activité scientifique. Ces enjeux sont particulièrement essentiels pour la recherche doctorale, réalisée avec des ressources et un temps encadrés, et mobilisant de multiples parties prenantes, parfois éloignées géographiquement (notamment les encadrant.es). En présentant les enjeux et les outils numériques utiles au travail à distance, cette formation permettra aux participant·es de bénéficier de compétences et d'outils utiles pour gagner en efficacité dans la conduite de leur projet de recherche. Centrée sur les usages, cette formation laisse une large part à la manipulation et l'appropriation des outils, ainsi qu'aux échanges entre participant·es.

- >S'approprier un panorama de notions et d'outils pour le travail à distance en recherche
- >Gagner en efficacité et optimiser l'organisation de son travail
- >Développer ses compétences collaboratives
- >Prendre du recul sur sa pratique scientifique

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Les outils retenus sont préférentiellement des outils open source et/ou gratuits / prévus dans les abonnements usuels des établissements.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 7 heures (1j ou 2 demi-journées)
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 personnes
- **Pré-requis** : Ordinateur avec connexion Internet, son, micro et webcam pour pouvoir suivre la formation dans les meilleures conditions

PUBLICS

Doctorants et Chercheurs contractuels

Personnels de recherche (ITA/BIATSS)

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : COMMUNIQUER AVEC LES PARTIES PRENANTES DE LA RECHERCHE

- Cartographie des parties prenantes
- Du bon usage du mail ... et de ses limites
- Les échanges de fichiers
- Slacks, Teams ... Des outils d'échanges asynchrones
S'accorder sur les tâches et objectifs : méthode SMART et matrice RACI ·

MODULE 2 : GÉRER SON TEMPS ET SA MOTIVATION

- Fondamentaux de la motivation et focus sur les enjeux à distance
- Les voleurs de temps
- Numérique et (dé)motivation : trucs, astuces, outils
- Gérer ses tâches : listes, Kanban, Gantt ... ·

MODULE 3 : RÉDIGER EN MODE COLLABORATIF

- Fondamentaux des traitements de texte Wysiwyg
- Le cas de Latexo Les outils de rédaction en ligne
- Partager sa bibliographie avec Zotero ·

MODULE 4 : INTRODUCTION AU TÉLÉTRAVAIL

- Aspects réglementaires du télétravail en France
- Télétravail et ergonomie
- Les enjeux managériaux du télétravail

GÉRER SON TEMPS

CONTEXTE ET OBJECTIF

Cette formation est conçue pour permettre au participant de prendre du recul sur son organisation de travail, comprendre les principes de la gestion du temps et d'acquérir des outils et méthodes pour optimiser sa gestion du temps au quotidien.

- > Analyser son poste de travail et sa gestion du temps
- > Identifier les grands principes de la gestion du temps et leur impact au quotidien
- > Structurer son organisation grâce aux méthodes de la gestion du temps
- > Utiliser les outils de la gestion du temps pour la planification et le suivi des activités

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Analyse personnelle de sa gestion du temps ; Outils de planification et de gestion des priorités ; Méthode SMART adaptée ; Acquisition d'une méthodologie personnelle.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 2 jours
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** :
- **Après** : Développer sa méthodologie de rédaction scientifique - Maîtriser les outils bureautiques de rédaction - Conduire son projet doctoral - Elaborer sa recherche au sein d'un réseau scientifique
- **Pré-requis** : Aucun

PUBLICS

Doctorants et Chercheurs contractuels

Chercheurs permanents

Personnels de recherche (ITA/BIATSS)

Personnels administratifs (ITA/BIATSS)

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : ETABLIR LE DIAGNOSTIC DE SA GESTION DU TEMPS

Prendre du recul sur sa pratique professionnelle en analysant son poste de travail et sa gestion du temps pour identifier les améliorations possibles

Clarifier ses missions

Définir le poids de ses activités : réel et souhaité

Identifier les activités surreprésentées

Identifier les activités sous-représentées

Analyser son environnement : identifier ses contraintes et définir sa marge de manœuvre

Définir les axes d'amélioration

MODULE 2 : COMPRENDRE LES PRINCIPES DE LA GESTION DU TEMPS

Identifier les points de vigilance à prendre en compte dans la gestion du temps et les règles à respecter pour optimiser son organisation à tous les niveaux de son activité

Prendre son temps pour en gagner

Les activités jackpot

L'importance des délais

Le poids des interruptions

Les voleurs de temps internes / externes et comment les déjouer

MODULE 3 : LA GESTION DU TEMPS DANS LA PRATIQUE : MÉTHODOLOGIE

Définir des objectifs : méthode SMART

Différencier urgent et important pour hiérarchiser ses activités

Anticiper à court / moyen / long terme

Tenir compte des besoins humains et matériels dans sa planification

Pourquoi et comment dire non

Comprendre l'importance de la délégation

Assurer l'efficacité de la délégation, les étapes

MODULE 4 : PLANIFICATION ET SUIVI : LES OUTILS DE LA GESTION DU TEMPS

Connaître les outils de planification et de suivi, choisir ceux qui correspondent à ses besoins pour développer son efficacité et celle de ses collaborateurs

Outils de planification, avantages / inconvénients et utilisation

Les enjeux d'une communication efficace

Comprendre et se faire comprendre

Créer une synergie

Prévoir des plages de disponibilité

OUTILS DE SUIVI : planning partagé, check-list et tableau de bord

CONSTRUIRE UN PROTOCOLE EXPÉRIMENTAL

CONTEXTE ET OBJECTIF

Prendre du recul et partager ses pratiques liées à la mise en œuvre d'un protocole expérimental ou d'une méthodologie de recherche est un enjeu important dans le cadre de l'évolution des dispositifs de recherche dans le contexte d'équipes multisites ou multiacteurs, de recherche partenariale, du renouvellement des équipes, de l'appropriation de nouveaux équipements ou face à l'inflation des données produites ou recueillies. Il est, de plus, important de se positionner à la lumière des enjeux réglementaires (RGPD) ou d'intégrité scientifique (Reproductibilité).

Permettre aux agents de disposer d'outils pour :

- > Imaginer une démarche expérimentale et s'assurer qu'elle corresponde bien à une démarche scientifique
- > Planifier un protocole expérimental en déterminant les conditions de sa mise en œuvre pour qu'il réponde à leurs attentes
- > Mettre en œuvre concrètement ce protocole et gérer une campagne d'expérimentation qui réponde aux critères de qualité nécessaire à son exploitation scientifique.

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Contenu théorique ; Exercices pédagogiques ; Travaux de groupe sur des situations concrètes ; Support et références bibliographiques.

MODALITES PRATIQUES

PARCOURS DE FORMATION

PUBLICS

Personnels de recherche (ITA/BIATSS)

Autres (sur demande)

PROGRAMME

INTRODUCTION ET TOUR DE TABLE

MODULE 1 : QU'EST-CE QU'UN PROTOCOLE/ UNE EXPÉRIMENTATION ? QUE PUIS-JE EN ATTENDRE ?

Éléments d'épistémologie : qu'est-ce que la science, qu'est-ce que la connaissance ?

Les différents types de raisonnement : déductif, inductif, hypothético-déductif

Bases de logique (implications, différence entre nécessaire et suffisant) et de statistique utiles (hypothèse nulle)

Recherche de rupture, recherche incrémentale, sérendipité

Recherche et éthique

MODULE 2 : COMMENT CONSTRUIRE MON EXPÉRIENCE ET M'ASSURER QU'ELLE RÉPONDRA BIEN À MES OBJECTIFS ?

Identification d'une problématique, l'exemple du diagramme d'Ishikawa (méthode 5M)

Formulation d'une problématique : différence entre modèle théorique, hypothèse expérimentale et hypothèse opérationnelle

Classes de protocoles (Aveugle/ double aveugle)

Tests statistiques, dimensionnement d'une expérience

Construire son design expérimental, notion de plan d'expérience et de facteurs contrôlés et non contrôlés, optimiser le nombre d'expérience à réaliser tout en assurant la fiabilité/qualité des résultats

Biais expérimentaux

Éthique et réglementation

MODULE 3 : COMMENT GÉRER MA CAMPAGNE D'EXPÉRIMENTATION POUR M'ASSURER QU'ELLE SOIT EXPLOITABLE ?

Présentation d'outils de gestion de projet (planification, etc.), méthodes agiles, application à la planification d'une campagne d'expérience

Qualité et standardisation des protocoles, SOP. Archivage/ reproductibilité/ éthique : le cahier de laboratoire et les nouveaux outils de gestion d'une campagne d'expérience (Open Science Framework)

Comment fédérer une équipe et s'assurer de conformité des travaux réalisés aux attentes initiales

ENJEUX DE LA MIXITÉ DANS LES ÉQUIPE : MANAGEMENT ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

CONTEXTE ET OBJECTIF

Les mutations de l'environnement de la recherche révèlent un besoin en compétences pour le travail collaboratif transférable à différents types de carrière. On assiste parallèlement à une diversification socioculturelle des profils de chercheur-e-s, au sein de laquelle se distingue l'enjeu des carrières des femmes car l'égalité professionnelle est un objectif des politiques publiques et des établissements. Il subsiste cependant des inégalités liées à l'organisation structurelle mais aussi à des discriminations subtiles, des stéréotypes intégrés, des biais inconscients : connaître ces mécanismes et les techniques qui permettent de les maîtriser est un atout pour les managers de demain.

Ce séminaire permet de :

- > Bénéficier d'une vue d'ensemble des différents types de management,
- > Comparer les compétences nécessaires pour ces méthodes aux compétences transférables des docteur-e-s, assimiler le discours pour valoriser ces compétences,
- > Mener une analyse rapide d'un environnement et s'y adapter : comprendre notamment la culture d'équipe, la culture d'entreprise, la portée de l'égalité professionnelle,
- > Savoir identifier les biais, représentations mentales et stéréotypes et être capable de les contourner
- > Identifier les situation d'inégalité et discriminations dans le cadre du travail, et connaître les appuis existants ainsi que les cadres réglementaires et légaux.

PROGRAMME

MODULE 1 : COMPOSITIONS DES ÉQUIPES

Repères historiques, statistiques
Le cas des carrières scientifiques et des docteur-e-s dans tous les secteurs socio-économiques (académique et extra académique)

MODULE 2 : ATOUTS ET ENJEUX DE LA MIXITÉ DANS LES ÉQUIPES

Avantages et risques : identifier des situations complexes
Les biais cognitifs
Comprendre et déconstruire les stéréotypes
Principes de communication

MODULE 3 : IDENTIFIER ET METTRE EN ŒUVRE DES MÉTHODES DE MANAGEMENT

Aperçu des méthodes de management
Le doctorat comme gestion de projet : identification des compétences transférables des docteur-e-s pour le management
Identifier ses points forts et zones d'amélioration

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques, pédagogie active, approche réflexive. Études de cas. Travaux de groupe. Supports individualisés. Fiches-outils synthétiques.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 2 jours
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 20 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** : Découvrir les fondamentaux du management - Gérer son équipe
- **Après** :

PUBLICS

Doctorants et chercheurs contractuels

Autres (sur demande)

SE POSITIONNER COMME FORMATEUR PROFESSIONNEL

CONTEXTE ET OBJECTIF

La formation tout au long de la vie est une priorité dans le cadre des évolutions des parcours professionnels. Les évolutions techniques, économiques, légales, sociétales, etc. sont de plus en plus rapides et les périmètres des fonctions-métier évoluent en permanence. Prise en considération dans les entreprises, au sein des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, et par le développement des offres de formation (par les organismes privés, dans le cadre de plateformes ou en ligne), cette voix professionnelle correspond à une perspective de carrière pertinente par rapport aux compétences des docteurs "et utiles dans le cadre du développement professionnel pour permettre la transmission et les besoins de formation interne".

- > Comprendre les perspectives liées à ce marché d'emploi
- > Comprendre les besoins des structures et des stagiaires
- > Anticiper les évolutions et les besoins émergents d'un secteur : la recherche au service de la formation
- > S'équiper des outils de formation utilisés dans le secteur
- > Savoir formaliser une offre de formation cohérente et adaptée

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques issus de la recherche, données contextuelles et réglementaires sur la formation continue, analyse de cas concrets, Analyse de pratiques, Taxonomie de Bloom, Syllabus, Escalier pédagogique, scénarios pédagogiques, Expérimentation et ingénierie pédagogique, etc.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 2 jours
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** : Enseigner dans le supérieur à l'aide d'outils pédagogiques
- **Après** : Développer son assertivité et sa communication orale - Découvrir et accéder à la recherche académique
- **Pré-requis** : Aucun

PUBLICS

Doctorants et Chercheurs contractuels

Chercheurs permanents

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : LE MARCHÉ DE L'EMPLOI DE LA FORMATION CONTINUE

Contexte d'évolution permanente des fonctions et métiers : nouveaux besoins, nouveaux métiers
CPA – FTLV – RSE, etc. : contexte institutionnel et réglementaire
Formation, coaching, e-learning : les formes de la formation

MODULE 2 : ANALYSER LE BESOIN EXPRIMÉ ET NON EXPRIMÉ

Se confronter à un appel d'offre
Concevoir une offre de formation
Analyser les besoins émergents

MODULE 3 : LA RECHERCHE AU SERVICE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Envisager la plus-value de la démarche scientifique dans les apports de formation continue
La vision prospective comme levier
Articuler théorie et pratique de terrain : enjeux et possibilités

MODULE 4 : LES ATTENTES ET POSTURES DES APPRENANTS DANS LE CONTEXTE D'UNE FORMATION CONTINUE : SPÉCIFICITÉS ET LEVIERS

Levier d'inscription dans une démarche de formation
Spécificités de la formation continue
Attentes et compétences des participants/ Leviers de motivation

MODULE 5 : SE POSITIONNER COMME FORMATEUR, ANIMER UNE FORMATION

Définir la légitimité de son positionnement
Intégrer les participants dans les échanges autour de la formation, anticiper les difficultés et les résistances
Prendre la parole face à un public

MODULE 6 : LES OUTILS PÉDAGOGIQUES EMPLOYÉS

Objectifs d'apprentissage/ Scénario pédagogique/ Pédagogies actives
Approche contextualisée : cas concrets, bonnes pratiques...
Adapter le contenu en amont et en aval : les questionnaires de positionnement

MODULE 7 : INTRODUCTION AUX SPÉCIFICITÉS DE L'INGÉNIERIE PÉDAGOGIQUE POUR LA FORMATION À DISTANCE

Des outils nouveaux, des contraintes pédagogiques à intégrer
E-learning – outils, méthodes, limites
Suivi d'apprentissage

MODULE 8 : FORMALISER ET PRÉSENTER UNE OFFRE DE FORMATION COHÉRENTE ET ADAPTÉE

Communiquer et convaincre autour d'une offre de formation
Présenter la formation aux participants
Contextualiser la proposition

MODULE 9 : BILAN

GÉRER LES CONTRATS DOCTORAUX : ASPECTS JURIDIQUES ET BONNES PRATIQUES

CONTEXTE ET OBJECTIF

Cette formation est conçue pour répondre de façon concrète et documentée aux spécificités de gestion de ressources humaines liées aux contrats doctoraux et autres contrats destinés à des agents non-titulaires de la recherche ou de l'enseignement supérieur.

- > Maîtriser le cadre réglementaire relatif au doctorat et au contrat doctoral
- > Situer le contrat doctoral et les enjeux afférents dans l'ensemble des pratiques RH participant d'une recherche de qualité
- > Réfléchir à la mise en place de processus RH relatifs au recrutement des doctorants contractuels

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Études de cas concrets sous la forme d'un parcours retraçant celui du doctorant ; Élaboration d'une procédure de gestion ; Fiches-outils synthétiques.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 1 jour
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** :
- **Après** : Accueillir des chercheurs internationaux
- **Pré-requis** : Aucun

PUBLICS

- Chercheurs permanents
- Personnels administratifs (ITA/BIATSS)
- Cadres et managers
- Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : LE CADRE NATIONAL DU DOCTORAT

Définir le doctorat en France
 Identifier les enjeux de la valorisation du doctorat
 Examiner les évolutions réglementaires récentes et à prévoir

MODULE 2 : LE CONTRAT DOCTORAL

Identifier le dispositif réglementaire actuel et son historique
 Analyser les difficultés de terrain liées à la réglementation (représentation, activités complémentaires)
 Examiner les jurisprudences liées au contrat doctoral

MODULE 3 : LES PROCESSUS RH LIÉS AU CONTRAT DOCTORAL

Identifier les bonnes pratiques liées au recrutement des doctorants contractuels
 Mettre en réseau les acteurs du doctorat
 Organiser la formation continue des doctorants contractuels

MODULE 4 : LE CONTRAT DOCTORAL AU SERVICE DE LA QUALITÉ DE LA RECHERCHE

Appliquer le dispositif européen de la stratégie de ressources humaines relative aux chercheurs
 Identifier l'intégration du doctorat dans la stratégie de ressources humaines

ENCADRER UN·E DOCTORANT·E

CONTEXTE ET OBJECTIF

Le séminaire que nous vous proposons traite des fondamentaux indispensables pour les encadrants désireux de pouvoir efficacement suivre les travaux de recherche doctorale.

- > Appréhender la montée en compétence d'un doctorant et accompagner la prise de conscience de ces compétences
- > Accompagner la prise de conscience des doctorants vis-à-vis des enjeux de leur projet professionnel
- > Transmettre des valeurs de la recherche académique
- > Motiver et re-motiver un doctorant
- > Planifier l'évolution des modalités de collaboration entre encadrant et doctorant

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques pour la compréhension des enjeux du management humain ; Phases de mises en situation et de simulation ; Grille de lecture clef-en-main pour le suivi de la montée en compétences des doctorants.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 2 jours
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** : Découvrir les fondamentaux du management
 - Gérer son équipe - Recruter son équipe scientifique
 - Gérer les contrats doctoraux : aspects juridiques et bonnes pratiques
- **Après** : Accueillir des chercheurs internationaux
- **Pré-requis** : Aucun

PUBLICS

- Chercheurs permanents
- Cadres et managers
- Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : LE PILOTAGE DU PROJET DOCTORAL

- Définir un projet de recherche
- Favoriser la prise d'autonomie du doctorant
- Fixer des objectifs
- Utiliser des techniques planification adaptées à un projet doctoral
- Définir les circuits d'information au sein de l'équipe projet
- Prévenir les risques liés au projet de recherche

MODULE 2 : LA POURSUITE DE CARRIÈRE DES DOCTEURS

- Découvrir et envisager les poursuites de carrières des docteurs (au niveau local et national)
- Définir les compétences transverses des docteurs
- Découvrir les outils de recherche d'emploi et leurs rôles
- S'initier aux méthodes de construction d'un projet professionnel pour un docteur

MODULE 3 : LA GESTION DES RELATIONS HUMAINES

- Se positionner comme encadrant et définir clairement le rôle de l'encadrant
- Motiver et re-motiver
- Communiquer de façon à pouvoir faire avancer le doctorant par un retour critique constructif, s'initier à la communication bienveillante
- Percevoir les phases de la relation d'encadrement
- Disposer d'outils permettant d'encadrer le doctorant sur 3 ans

RETOUR D'EXPÉRIENCE (OPTIONNEL - 1 SESSION D'UNE JOURNÉE À 6 MOIS D'INTERVALLE)

- Analyser ses pratiques
- Échanger avec d'autres encadrants
- Revenir sur les outils à partir de l'expérience de terrain

PERFECTIONNER SA VEILLE ET SA GESTION BIBLIOGRAPHIQUE

CONTEXTE ET OBJECTIF

La veille et la bibliographie sont à la fois des clefs de la recherche scientifique et des passages obligatoires. Initier une veille, mettre en place une démarche de gestion bibliographique efficace permet de gagner du temps mais aussi d'assurer une rigueur de la démarche scientifique.

- > Développer une démarche structurée de veille et de bibliographie
- > Organiser sa veille
- > Se familiariser avec les outils Ad hoc
- > Partager et diffuser sa démarche

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Analyser ses pratiques ; Élaborer une stratégie personnelle de veille et de bibliographie ; Expérimenter les outils à partir de cas concrets.

Les apports théoriques sont systématiquement suivis de mises en application concrètes pour favoriser la compréhension et l'appropriation des outils et méthodes présentés.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 1 jour
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** : Gérer son temps
- **Après** : Développer sa méthodologie de rédaction scientifique - Envisager les enjeux d'intégrité scientifique et de plagiat
- **Pré-requis** : Aucun

PUBLICS

Doctorants et Chercheurs contractuels

Chercheurs permanents

Personnels de recherche (ITA/BIATSS)

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : IDENTIFIER LES GRANDS PRINCIPES DE LA VEILLE

La démarche de veille et les spécificités de la veille scientifique
S'emparer des principes méthodologiques de l'état de l'art
Anticiper les points d'attentions et les mangeurs de temps concernant la veille
Anticiper les points d'attentions et les mangeurs de temps concernant la bibliographie

MODULE 2 : ÉLABORER SA STRATÉGIE DE VEILLE ET DE GESTION BIBLIOGRAPHIQUE

Déterminer ses besoins et délimiter le champ de sa recherche
Rationaliser l'approche de la veille et de la bibliographie
Identifier les mots-clefs et les réseaux liés à sa recherche
Penser l'organisation de sa démarche bibliographique

MODULE 3 : S'APPROPRIER LES OUTILS DE VEILLE SCIENTIFIQUE ET DE BIBLIOGRAPHIE

S'emparer d'un outil d'alerte et configurer un outil de veille
Comprendre les principes de base des outils de bibliographie
Identifier les usages efficaces dans le cadre de sa pratique de la recherche

MODULE 4 : LA VEILLE COLLABORATIVE

Identifier les enjeux d'une veille et d'une bibliographie collaborative
Utiliser les réseaux de veille
Partager ses ressources

DÉVELOPPER SA MÉTHODOLOGIE DE RÉDACTION SCIENTIFIQUE

CONTEXTE ET OBJECTIF

Passer de la production de la recherche à sa transcription claire et documentée est souvent identifié comme un exercice difficile. Se confronter de façon précoce aux principes, outils et méthodes pour rédiger et présenter sa recherche permet d'appréhender la rédaction scientifique de façon efficace et sereine.

- > Identifier les caractéristiques d'un texte scientifique
- > Préparer la rédaction
- > Expérimenter les stratégies de rédaction efficaces
- > Découvrir les fonctionnalités des outils bureautiques

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques ; Analyse de textes scientifiques ; Expérimentation de méthodes de structuration d'un propos ; Adaptation du propos au format ou au support ; Gestion des priorités ; Outils de rédaction (LaTeX, Word/OpenOffice) ; Synthèse concernant les droits d'auteurs.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 1 jour
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** : Gérer son temps - Perfectionner sa veille et sa gestion bibliographique - Elaborer sa recherche au sein d'un réseau scientifique
- **Après** :
- **Pré-requis** : Aucun

PUBLICS

Doctorants et Chercheurs contractuels

Chercheurs permanents

Personnels de recherche (ITA/BIATSS)

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : LES STYLES RÉDACTIONNELS SCIENTIFIQUES ET LA CONCEPTION D'UN PLAN

Comprendre les spécificités des styles rédactionnels utilisés par les chercheurs
Analyser les caractéristiques des textes scientifiques, des textes de vulgarisation
Découvrir et expérimenter les différents types de plan

MODULE 2 : PRATIQUE DE LA RÉDACTION

Organiser son travail de préparation de la rédaction pour assurer la clarté du texte
Disposer de méthodes pour être efficace dans sa rédaction
Identifier les blocages et les leviers de facilitation de la pratique de la rédaction

MODULE 3 : PANORAMA DES OUTILS BUREAUTIQUES

Découvrir les fonctionnalités des outils informatiques pour la rédaction (Word/LibreOffice, LaTeX, gestion de bases de données bibliographiques)
Expérimenter les fonctions utiles pour sa propre activité de recherche

MODULE 4 : L'ÉDITION SCIENTIFIQUE ET LES DROITS D'AUTEURS

Comprendre les règles de l'édition scientifique: peer-reviewing, éthique rédactionnelle et droit d'auteur
Se confronter aux questions de droit d'auteur relatives à la recherche

DÉVELOPPER SON ASSERTIVITÉ ET SA COMMUNICATION ORALE

CONTEXTE ET OBJECTIF

Au sein des métiers de la recherche et de l'enseignement supérieur, les personnels sont confrontés à différentes situations en tant que chercheurs, enseignants, experts ou médiateurs scientifiques. Ils doivent affirmer leur point de vue et présenter leurs travaux afin de se positionner face à leurs interlocuteurs.

- > Gérer le trac
- > Défendre son point de vue
- > Cibler et adapter son message
- > Réagir face à l'imprévu
- > Utiliser les supports, outils techniques et méthodologiques adaptés
- > Élaborer sa stratégie de communication

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Exercice de gestion du corps dans l'espace ; Techniques vocales ; Techniques de gestion du stress ; Mises en situation ; Mind Mapping.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 2 jours
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** :
- **Après** : Se positionner comme enseignant - Encadrer un doctorant - Gérer son équipe - Découvrir les fondamentaux du management
- **Pré-requis** : Aucun

PUBLICS

Doctorants et Chercheurs contractuels

Chercheurs permanents

Personnels de recherche et administratifs (ITA/BIATSS)

Cadres et managers

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : SE POSITIONNER COMME ORATEUR

Introduction : comprendre les enjeux et leviers des situations de communication
Prendre conscience du corps communiquant
Gérer son trac
Instaurer une relation avec ses interlocuteurs : se positionner
S'initier aux principes de la rhétorique

MODULE 2 : ADAPTER ET STRUCTURER SON MESSAGE

Médiatiser et transmettre un message
Réagir face à l'imprévu et favoriser les échanges constructifs
Collaborer et affirmer son point de vue

MODULE 3 : S'APPROPRIER LES OUTILS ET SUPPORTS POUR DÉVELOPPER SA COMMUNICATION ORALE

Choisir ses batailles et définir ses priorités en situation de communication contrainte (par le temps, par le niveau scientifique des interlocuteurs, etc.)
S'approprier les outils et supports de la communication orale
Expérimenter une stratégie de communication autour d'un exercice contraint : le format « *Ignite* »
Structurer sa communication professionnelle : de l'*Elevator pitch* au réseautage

BILAN

Analyser sa capacité de prise de parole et les découvertes faites sur ses atouts

ENSEIGNER DANS LE SUPÉRIEUR À L'AIDE D'OUTILS PÉDAGOGIQUES

CONTEXTE ET OBJECTIF

Si chaque enseignant doit pouvoir élaborer son expérience par une approche pédagogique qui lui correspond, il a à sa disposition un certain nombre d'outils qui peuvent être des supports pour l'assister dans cette démarche.

- > Élaborer des objectifs pédagogiques
- > Instaurer des pratiques pédagogiques participatives
- > Rendre son enseignement plus efficace
- > Expérimenter l'innovation pédagogique
- > Évaluer les compétences
- > Gérer les situations pédagogiques délicates

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques issus de la recherche ; Analyse de pratiques ; Taxonomie de Bloom, Syllabus ; Expérimentation de pédagogies actives ; TRC ; Design pédagogique, etc.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 2,5 jours
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** : Développer son assertivité et sa communication orale - Découvrir et accéder à la recherche académique
- **Après** : Echanger et analyser ses pratiques pédagogiques
- **Pré-requis** : Aucun

PUBLICS

Doctorants et Chercheurs contractuels

Chercheurs permanents

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : INTRODUCTION : LES RÔLES D'UN ENSEIGNANT, APPROCHE DES COMPÉTENCES DE RÉFÉRENCE

Découvrir les enjeux et le fonctionnement de l'enseignement supérieur
Faire le point sur les compétences mobilisées en pédagogie universitaire et se confronter aux attentes des étudiants

MODULE 2 : DIVISER ET STRUCTURER LA PROPOSITION PÉDAGOGIQUE

Fixer des objectifs pédagogiques
S'emparer d'outils d'élaboration d'un contenu pédagogique et envisager les liens et la cohérence de la proposition pédagogique

MODULE 3 : ORGANISER SON ENSEIGNEMENT ET SES SUPPORTS

Présenter des contenus aux apprenants et favoriser l'apprentissage
Détecter les points de blocages et les facilitateurs de l'apprentissage

MODULE 4 : PROFILS APPRENANTS ET LEVIERS DE MOTIVATION

Comprendre les leviers de la motivation des apprenants et accompagner efficacement la démarche d'apprentissage
Les outils favorisant la rétention des apprentissages

MODULE 5 : OUTILS TICE UTILES À LA PÉDAGOGIE UNIVERSITAIRE

Découvrir un panel d'outils TICE
Envisager les possibilités et les usages par rapports aux objectifs d'apprentissage

MODULE 6 : VERS DES COURS PARTICIPATIFS

Découvrir les approches participatives
Expérimenter la construction d'un projet pédagogique innovant

ACCUEILLIR DES CHERCHEURS INTERNATIONAUX

CONTEXTE ET OBJECTIF

L'attractivité internationale est un enjeu majeur pour les établissements : favoriser son développement implique une connaissance actualisée des aspects réglementaires et des procédures d'accueil adaptées.

- > Appréhender une réglementation complexe
- > Anticiper les évolutions réglementaires
- > Accroître l'expertise des protagonistes pour la mise en place de dispositifs innovants et éclairés
- > Situer les fonctions de chaque interlocuteur du chercheur étranger au sein du système
- > Échanger et partager des expériences et des bonnes pratiques

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques ; Études de cas ; Fiches de synthèse ;
Workshop-atelier sur l'intégration de bonnes pratiques ; Retours d'expériences.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 1 jour
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** :
- **Après** : Gérer les contrats doctoraux : aspects juridiques et bonnes pratiques
- **Pré-requis** : Aucun

PUBLICS

Chercheurs permanents

Personnels administratifs (ITA/BIATSS)

Cadres et managers

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : ÉTAT DE LA RÉGLEMENTATION

Appréhender l'appareil législatif relatif à l'accueil des chercheurs internationaux: état des lieux et historique
Distinguer les dispositifs des pays de la communauté européenne, des pays tiers
Identifier les dispositifs d'accueil sur les aspects RH en particulier (conventions, chaire, cotutelle...)
Connaître les différents visas et leurs fonctions
Appliquer les droits sociaux liés aux types de contrats
Prendre conscience des cas particuliers : propriété intellectuelle, brevets, conventions d'accueil spécifiques, réfugiés, fonctionnaires de sécurité et de défense...
Identifier et prévenir les risques encourus par les structures d'accueil

MODULE 2 : LES FACTEURS DE L'ATTRACTIVITÉ INTERNATIONALE

Prendre connaissance d'un état des lieux par une approche statistique : durées d'obtention des visas, origines géographiques des chercheurs, réseaux d'accès privilégiés concernant les perspectives d'emploi en France ...
Comprendre le parcours du chercheur étranger
Connaître les visas et les principes de l'accueil administratif
Santé, logement, banque : les trois bêtes noires du chercheur international
La famille du chercheur étranger
Identifier les procédures internes à l'établissement, les procédures d'accès à la formation

MODULE 3 : ANALYSE DE CAS CONCRETS ET QUELQUES POINTS D'ATTENTION

Études de cas concrets permettant d'aborder et d'analyser les procédures d'accueil et d'approfondir les éléments abordés précédemment.
Décalage culturels : quelques points d'attention.
Planifier l'intégration et la montée en compétence : les enjeux RH
L'après-contrat du chercheur étranger : droits, restrictions

ÉCHANGER ET ANALYSER SES PRATIQUES PÉDAGOGIQUES

CONTEXTE ET OBJECTIF

Mettre en perspective ses expériences pédagogiques à l'aune d'autres expériences permet d'actualiser et d'affiner son approche de la transmission.

- > Dialoguer et analyser les retours d'expérience
- > Envisager les problématiques pédagogiques : plagiat, usages des sources, enjeux de l'évaluation, etc.
- > Savoir faire face aux conflits
- > Initier un échange pédagogique
- > Élaborer des processus pédagogiques innovants

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Ateliers participatifs autour d'expériences et de situations concrètes ; Apports théoriques ; Simulation de situations pédagogiques ; Grille d'analyse des pratiques.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 2 jours
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** : Développer son assertivité et sa communication orale - Découvrir et accéder à la recherche académique
- **Après** : Enseigner dans le supérieur à l'aide d'outils pédagogiques
- **Pré-requis** : Aucun

PUBLICS

Doctorants et Chercheurs contractuels

Chercheurs permanents

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : TRANSMETTRE ET ÉVALUER

Susciter l'intérêt
Gérer le temps et les rythmes d'apprentissage
Évaluer : outils méthodologiques, réagir au plagiat
S'ouvrir aux approches pédagogiques universitaires des autres pays

MODULE 2 : FAIRE FACE AUX DIFFICULTÉS

Maîtriser les processus administratifs universitaires de l'enseignement
Découvrir les bonnes pratiques en terme d'accompagnement pédagogique et administratif
Gérer des conflits ou des difficultés avec les étudiants
Comprendre les mécanismes permettant de désamorcer les conflits et les procédures existantes

MODULE 3 : DÉBATTRE ET ANALYSER À PARTIR DE SA PRATIQUE

Participer à un atelier d'échange pédagogique
Mettre à profit ses expériences et celles des autres, établir un relevé d'étonnement
Analyser les difficultés rencontrées et les processus pédagogiques expérimentés

MODULE 4 : INNOVATIONS PÉDAGOGIQUES ET PRATIQUES QUOTIDIENNES D'ENSEIGNEMENT

Appréhender les expérimentations pédagogiques actuelles
Mettre en place des structures internes de partage d'expériences et de bonnes pratiques
Envisager des expérimentations pédagogiques à partir de sa posture et de ses méthodologies de chercheurs
Élaborer des protocoles validés par les pairs et par une mise en perspective collégiale.
Échanger et déployer des idées et en favoriser l'appropriation par les publics
Comprendre les enjeux des MOOCs

ENVISAGER LES ENJEUX D'INTÉGRITÉ SCIENTIFIQUE ET DE PLAGIAT

CONTEXTE ET OBJECTIF

Des logiques du "copier-coller" au plagiat : enjeux de l'intégrité scientifique, du droit d'auteur et de la propriété intellectuelle dans l'enseignement supérieur et la recherche.

- > Connaître les différentes formes de plagiat et les réglementations et législations afférentes
- > Se positionner par rapport aux enjeux de l'intégrité scientifique
- > S'approprier les outils de détection et de prévention du plagiat et des manquements à l'intégrité scientifique
- > Protéger ses travaux
- > Diffuser ses travaux et les valoriser

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques ; étude des textes réglementaires ; Études de cas concrets ; Atelier d'échanges de pratiques.
Les formateurs s'emploieront à aborder les questions concrètes des participants ainsi que des pratiques ou observations de terrain.
Approche des enjeux pédagogiques et des usages pédagogiques.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 1 jour
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** :
- **Après** : Développer sa méthodologie de rédaction scientifique - Echanger et confronter ses pratiques pédagogiques
- **Pré-requis** : Aucun

PUBLICS

Doctorants et Chercheurs contractuels

Chercheurs permanents

Personnels de recherche (ITA/BIATSS)

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : DÉFINITION ET ENJEUX

Définir les formes de plagiat
Être capable de détecter les situations à risque et les pratiques frauduleuses
Identifier les problématiques que cela engendre dans la pratique de recherche

MODULE 2 : CADRE RÉGLEMENTAIRE ET PRATIQUES QUOTIDIENNES DANS L'ENSEIGNEMENT ET LA RECHERCHE

Se confronter aux textes réglementaires
Identifier les bonnes pratiques
Identifier les situations à risques

MODULE 3 : DÉTECTER LE PLAGIAT : CAS CONCRETS, EXEMPLES, PARTAGE DE PRATIQUES

Le plagiat en situation pédagogique
Analyser des cas et partager des pratiques
Élaborer une stratégie de réaction

MODULE 4 : LES OUTILS DE PRÉVENTION ET DE DÉTECTION, GÉRER LES CAS DE PLAGIAT

Identifier les outils de prévention et leur principe de fonctionnement
Connaître les procédures internes et leur déroulement
Partager les bonnes pratiques et développer une approche critique

MODULE 5 : INTÉGRITÉ SCIENTIFIQUE ET RECHERCHE : AUTO-PLAGIAT, USAGES DES DONNÉES ET RÉSULTATS DE LA RECHERCHE, PARTAGE DE SOURCES ET DE DONNÉES

Analyser les contraintes des valeurs scientifiques
Bonnes pratiques de gestion des sources
Problématiques de l'auto-plagiat
Le cas spécifique des données de la recherche

MODULE 6 : INTRODUCTION AUX PRINCIPES DE PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET DE PLAGIAT, ET PISTES DE VALORISATION DANS LE CADRE DE L'OPEN SCIENCE : PROTÉGER SA RECHERCHE

Introduction aux principes de base de la propriété intellectuelle
Valoriser sa recherche : diffusion et référencement
Être attentifs aux obligations contractuelles
S'initier aux principes de l'archivage ouvert et des licences créatives

LA FISCALITÉ DE LA RECHERCHE, UN ATOUT POUR UN DOCTEUR EN ENTREPRISE

CONTEXTE ET OBJECTIF

Le Crédit d'Impôt Recherche et le statut de Jeune Entreprise Innovante constituent des aides importantes de L'État à la R&D en entreprise. Inégalement connus de ces dernières, ces dispositifs peuvent pourtant faciliter les poursuites de carrières de doctorants et de docteurs dans la R&D privée. Formés à et par la Recherche, les docteurs sont légitimes par leur expertise, leur éthique et leurs compétences méthodologiques pour accompagner les entreprises. Sans qu'ils aient besoin d'en être des spécialistes, les docteurs qui maîtrisent les principaux mécanismes de ces dispositifs bénéficient d'un avantage majeur lorsqu'ils sont candidats pour occuper un poste de R&D dans une entreprise.

- > Comprendre le fonctionnement budgétaire et financier courant d'une entreprise (échéances, fiscalité, concepts clés...)
- > Connaître le panorama des dispositifs de soutien à la recherche privée en France et en Europe
- > Maîtriser les principaux mécanismes de fonctionnement du statut de Jeune Entreprise Innovante, du Crédit Impôt Recherche et de l'avantage « premier CDI d'un jeune docteur »

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Grande place laissée aux échanges d'expériences et questions ; Exercices pratiques après chaque apport théorique, sur la base d'un livret pédagogique conçu pour illustrer les dispositifs présentés avec des exemples de référence ; Fiche outil synthétisant les principaux aspects de la formation.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 1 jour
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 participants

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** : Découvrir et accéder aux métiers de la R&D Convaincre des recruteurs dans le cadre de forum de recrutement
- **Après** :
- **Pré-requis** : Aucun

PUBLICS

Doctorants et Chercheurs contractuels

Chercheurs permanents

Personnels de recherche et administratifs (ITA/BIATSS)

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : LES PRINCIPAUX MÉCANISMES BUDGÉTAIRES DE LA VIE D'UNE ENTREPRISE

Introduction au monde de l'entreprise
Chiffre d'affaires, charges, cotisation, bilan etc. : quelques concepts clés

MODULE 2 : PANORAMA DES DISPOSITIFS PUBLICS FRANÇAIS ET EUROPÉENS DE SOUTIEN À LA RECHERCHE ET À L'INNOVATION EN ENTREPRISE

Société et économie de la connaissance
Politiques publiques de recherche et d'innovation en Europe
Focus sur la France : les dispositifs de soutien à la R&D destinés au secteur privé
Le rôle des docteurs dans l'innovation

MODULE 3 : LE CRÉDIT IMPÔT RECHERCHE

Impôt sur les sociétés et crédit d'impôt
Le CIR : présentation des modalités et d'exemples
Rescrit fiscal et projet de recherche : même combat !
Le manuel de Frascati
Focus sur l'avantage fiscal «premier CDI d'un jeune docteur »
Études de cas pratiques
Faire du CIR un allié pour son recrutement

MODULE 4 : LE STATUT DE DE JEUNE ENTREPRISE INNOVANTE

Principe et intérêt
Critères et modalités d'accès
La procédure de rescrit
Études de cas pratiques

DU COURS EN PRÉSENCE AU COURS À DISTANCE: QUELS DÉFIS PÉDAGOGIQUES

CONTEXTE ET OBJECTIF

Concevoir un cours pour l'enseignement à distance ou l'adapter dans un temps contraint par les circonstances, sont deux défis distincts. Cette formation est conçue pour aborder les différents défis qui se posent à l'enseignant·e et/ou à l'équipe pédagogique quand le contenu pédagogique n'a pas été conçu pour un enseignement à distance mais que les circonstances induisent une transposition imprévue. La formation ne vise pas à délivrer un modèle magique permettant de résoudre la quadrature du cercle que suppose cette situation. Elle est pensée pour amener aux enseignant·es-chercheurs et chercheuses la liste des questions et des outils-clefs leur permettant de se poser les bonnes questions et de garder en ligne de mire les priorités pédagogiques qui sont les leurs.

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques et méthodologiques ; études de cas, exercices de mise en pratique seul·e, en binôme et en groupe ; phases de brainstorming ; échanges d'expérience entre participants et avec l'intervenant·e ; retours d'expérience de l'intervenant·e et conseils pour opérationnaliser les acquis.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 1,5 jours en formation présentielle ou 3 demi-journées en format à distance
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 participant·e·s

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** : Du cours en présence au cours à distance: quels défis pédagogiques?
- **Après** : Concevoir un contenu pédagogique : les fondamentaux comme boussole en situation perturbée
- **Pré-requis** : Aucun

PUBLICS

Doctorants et Chercheurs contractuels

Chercheurs permanents

Personnels de recherche et administratifs (ITA/BIATSS)

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : ADAPTER LES CONTENUS

Transposer ou adapter?
Les infox de la formation à distance
Calibrer les apprentissages par rapport à la réalité des situations

MODULE 2 : MOTIVATION ET ENGAGEMENT COGNITIF DES APPRENANTS

Limites et opportunités de la formation à distance
Quel est le rôle de l'enseignant·e dans un contexte de crise? Quelle posture adopter?
Capacité d'attention et besoins des apprenants face à l'écran
Engager les étudiant·es et les amener vers des objectifs d'apprentissage
Émotions et attention

MODULE 3 : LES OUTILS ET MÉTHODES D'INTERACTION

Permettre l'interaction à distance
L'interaction synchrone
L'interaction asynchrone

MODULE 4 : FAIRE LES BON CHOIX MÉTHODOLOGIQUES ET D'OUTILS

Adapter les méthodes pédagogiques au contexte
Aligner les objectifs et les méthodes
Mobiliser les outils pertinents

MODULE 5 : LES RESSOURCES MOBILISABLES

UNT, FUN, plateformes de ressources académiques
Sources vidéos
Sources bibliographiques

MODULE 6 : ÉVALUER À DISTANCE : COMMENT ? QUELLE PERTINENCE ?

Guide des bonnes pratiques
Qu'évalue-t-on?
Quelle légitimité pour les étudiant·es?
Comment présenter l'évaluation?

MODULE 7 : PRENDRE EN COMPTE LES RETOURS ET LES INTERACTIONS

Évaluer ses cours
Adapter les contenus

LES CODES DE LA COMMUNICATION PÉDAGOGIQUE PAR VISIOCONFÉRENCE

CONTEXTE ET OBJECTIF

Cet atelier de pratique d'une demi-journée donne l'occasion aux participant·es de bénéficier d'un mode d'emploi pour la mise en place de cours sous forme de visioconférences et permet d'identifier les spécificités de la communication pédagogique à distance et d'expérimenter dans un contexte de formation ce type de situation pédagogique. Afin que tous les participant·es puissent passer à la pratique au sein de l'atelier, celui-ci est limité à un maximum de 8 participant·es.

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques et méthodologiques ; études de cas, exercices de mise en pratique seul·e, en binôme et en groupe ; phases de brainstorming ; échanges d'expérience entre participants et avec l'intervenant·e ; retours d'expérience de l'intervenant·e et conseils pour opérationnaliser les acquis.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 1 demi-journée (en présentiel ou distanciel)
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 8 participant.e.s

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** : Du cours en présence au cours à distance: quels défis pédagogiques?
- **Après** : Concevoir un contenu pédagogique : les fondamentaux comme boussole en situation perturbée
- **Pré-requis** : Aucun

PUBLICS

Doctorants et Chercheurs contractuels

Chercheurs permanents

Personnels de recherche et administratifs (ITA/BIATSS)

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : LES PRÉCAUTIONS ORGANISATIONNELLES ET L'ORGANISATION DU POSTE DE TRAVAIL

Préparer la séquence, les étapes, le calendrier, les point d'attention, etc.
Gérer le visuels : trucs et astuces
Avoir tout le nécessaire sous la main: débrouillardise, détournements et bricolage...

MODULE 2 : LA VOIX, LE REGARD, LES SPÉCIFICITÉS DE LA PRISE DE PAROLE PÉDAGOGIQUE À DISTANCE

Spécificités de la communication orale en visioconférence
Se « mettre en scène »
Prendre en compte la situation et les attentes des apprenants

MODULE 3 : FAIRE PASSER LES MESSAGES IMPORTANTS

Structurer la formation
Se servir des supports efficacement
Interagir : comment? Pourquoi?

MODULE 4 : INTÉGRER LA COMMUNICATION ASYNCHRONE DANS LE COURS

Gérer le chat
Outils d'interaction
Mobiliser des contenus récoltés en amont (questionnaires, mails, etc.)

CONCEVOIR UN CONTENU PÉDAGOGIQUE : LES FONDAMENTAUX COMME BOUSSOLE EN SITUATION PERTURBÉE

CONTEXTE ET OBJECTIF

Cette formation d'une demi-journée reprend les principes fondamentaux de toute conception pédagogique et questionne les participant-es sur la façon dont ces éléments sont à transposer dans une situation perturbée. Véritable pilier de l'architecture d'un contenu pédagogique, leur prise en compte permet de réaliser des choix pertinents et cohérents et d'y associer les apprenant-es de façon ouverte.

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques et méthodologiques ; études de cas, exercices de mise en pratique seul-e, en binôme et en groupe ; phases de brainstorming ; échanges d'expérience entre participants et avec l'intervenant-e ; retours d'expérience de l'intervenant-e et conseils pour opérationnaliser les acquis.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 1 demi-journée (en présentiel ou distanciel)
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 participant.e.s

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** : Les codes de la communication pédagogique par visioconférence
- **Après** : Concevoir un support pédagogique - ateliers
- **Pré-requis** : Aucun

PUBLICS

Doctorants et Chercheurs contractuels

Chercheurs permanents

Personnels de recherche et administratifs (ITA/BIATSS)

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : MODE D'EMPLOI DES ÉLÉMENTS PÉDAGOGIQUES UTILES À UN BON ALIGNEMENT PÉDAGOGIQUE

Identifier les attentes des apprenants et au sein de la formation
Définir les objectifs d'apprentissage
Choisir des méthodes pédagogiques adaptées et définir une stratégie
Sélectionner des outils adaptés
Évaluation des apprentissages
Évaluation et retours des apprenant-es

MODULE 2 : ATELIER À PARTIR D'UN CONTENU PÉDAGOGIQUE

Mettre en place une stratégie d'adaptation d'un contenu pédagogique spécifique
Planifier les étapes de réalisation et le temps nécessaire de façon réaliste
Identifier les ressources
Partager ses pratiques et découvrir les approches d'autres enseignant-es

MODULE 3 : IDENTIFIER LES POINTS D'ATTENTION ET LES BESOINS

Se positionner par rapport aux risques et aux limites identifiées
Anticiper les points de blocage et les attentes éventuels des apprenant-es
Accompagner l'adaptation aux modalités d'apprentissage

CONCEVOIR UN SUPPORT PÉDAGOGIQUE - ATELIERS

CONTEXTE ET OBJECTIF

Cette journée d'ateliers est consacrée à la conception des supports pédagogiques adaptés dans une situation perturbée. Les participant·es y découvriront différents types de supports spécifiquement adaptés à la transmission d'informations et à la mise en place d'ateliers pédagogiques ou de supports à l'apprentissage. Comment présenter les informations de façon claire et efficace? Quel·les besoins et attentes des apprenant·es? Quels leviers pour rendre plus efficaces les supports mis à disposition des étudiant·es?

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques et méthodologiques ; études de cas, exercices de mise en pratique seul·e, en binôme et en groupe ; phases de brainstorming ; échanges d'expérience entre participants et avec l'intervenant·e ; retours d'expérience de l'intervenant·e et conseils pour opérationnaliser les acquis.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 1 demi-journée (en présentiel ou distanciel)
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 participant.e.s

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** : Concevoir un contenu pédagogique : les fondamentaux comme boussole en situation perturbée
- **Après** : Concevoir un support pédagogique - ateliers
- **Pré-requis** : Aucun

PUBLICS

Doctorants et Chercheurs contractuels

Chercheurs permanents

Personnels de recherche et administratifs (ITA/BIATSS)

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : POINTS D'ATTENTION SUR L'ÉLABORATION DE VIDÉOS DE COURS À DISTANCE

Principaux repères : contenus, structure, focale attentionnelle, etc.
Points d'attention techniques : le son, l'image, les formats
Les outils : vidéos, screencasts, etc

MODULE 2 : PRÉSENTER DES CONTENUS ET INFORMATIONS PÉDAGOGIQUES

Syllabus
Bases de connaissances
Fiches de synthèses
Résumés
Lexiques
Etc.

MODULE 3 : FAIRE TRAVAILLER LES ÉTUDIANT·ES

Fiches pour les travaux de groupes
Carnet réflexif
Portfolio d'apprentissage
Ressources numériques collaboratives
Etc.

ÉVALUER À DISTANCE: ENJEUX ET PRATIQUES

CONTEXTE ET OBJECTIF

Évaluer à distance est sans doute la partie de la gestion d'une situation perturbée qui est la plus complexe. Quelle légitimité de cette évaluation? Comment la penser? La mettre en place? La défendre auprès des apprenant-es? Cette formation est conçue pour apporter des ressources et des pistes de réflexion aux participant-es afin qu'ils puissent se repérer au sein des approches disponibles et faire des choix qui correspondent à leur contexte.

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques et méthodologiques ; études de cas, exercices de mise en pratique seul·e, en binôme et en groupe ; phases de brainstorming ; échanges d'expérience entre participants et avec l'intervenant·e ; retours d'expérience de l'intervenant·e et conseils pour opérationnaliser les acquis.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 1 demi-journée (en présentiel ou distanciel)
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 12 participant.e.s

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** : Concevoir un support pédagogique - ateliers
- **Après** :
- **Pré-requis** : Aucun

PUBLICS

Doctorants et Chercheurs contractuels

Chercheurs permanents

Personnels de recherche et administratifs (ITA/BIATSS)

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : ÉTAT DE L'ART

Les recommandations et consignes officielles
Les enjeux pédagogiques
Se repérer parmi les travaux de recherche disponibles: évaluation formative, sommative, par les pairs, l'auto-évaluation, examen oral etc.

MODULE 2 : PARTAGE ET ANALYSE DE PRATIQUES

Études de cas et partage d'expériences
Analyse et identification des stratégies existantes

MODULE 3 : ÉCHANGES ET RÉFLEXIONS SUR LES STRATÉGIES ÉVALUATIVES - LIMITES ET ATOUS

Identification des enjeux : risques, difficultés, apprentissages liés à ces situations évaluatives
Débat critique et identification des pivots permettant la conception d'une stratégie
Construction d'un cadre contextualisable pour faciliter la prise de décision

Contact

Vous êtes intéressé·e par la mise en place de formations à destination d'un public de doctorant·e·s, docteur·e·s ou personnels de recherche ?

Contactez-nous : formation@adoc-tm.com

Adoc Talent Management
21 rue du Faubourg Saint-Antoine
75011 Paris France

www.adoc-tm.com

