



# CATALOGUE DE FORMATION

2025 - CANADA

**ADOC TALENT MANAGEMENT**  
contact@adoc-tm.ca



## Édito

**Adoc Talent Management** est le premier organisme spécialisé dans la gestion de carrière combinant une triple activité de Conseil RH et recrutement, de Formation & Coaching et de Recherche, Innovation & Études, centrée sur le doctorat et les personnels de la recherche. Notre équipe est ancrée dans l'écosystème de l'innovation et fondamentalement animée par des valeurs de valorisation du doctorat.

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

Nos formateurs et formatrices sont tous·tes des praticien·nes du conseil RH, du recrutement, du coaching carrière, de l'entrepreneuriat, de la recherche.

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





# NOS SERVICES

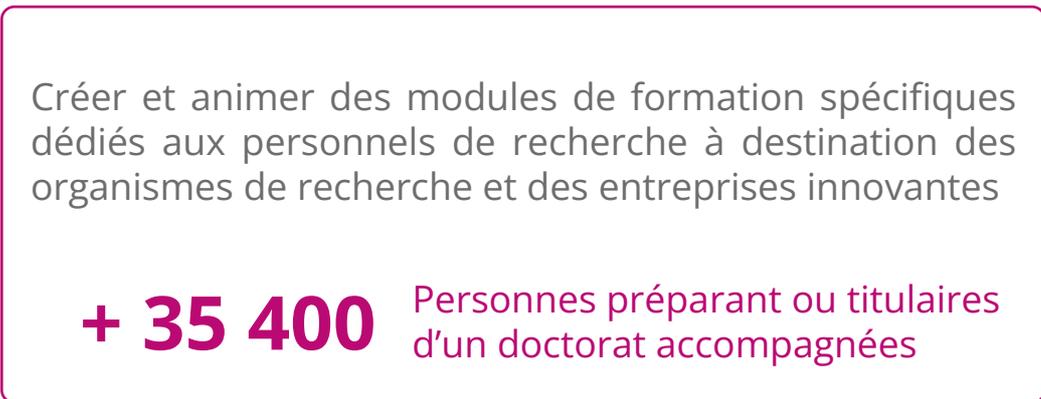
**Adoc Talent Management** est le 1<sup>er</sup> cabinet de conseil en recrutement spécialisé sur le doctorat (PhD). Nos services combinent une triple activité de Conseil en recrutement, de Formation et de Recherche et Développement.



Recrutement  
Conseil RH

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

**+300** entreprises accompagnées



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

**+ 35 400** Personnes préparant ou titulaires d'un doctorat accompagnées



Formation  
Coaching



Recherche  
Innovation  
Études

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

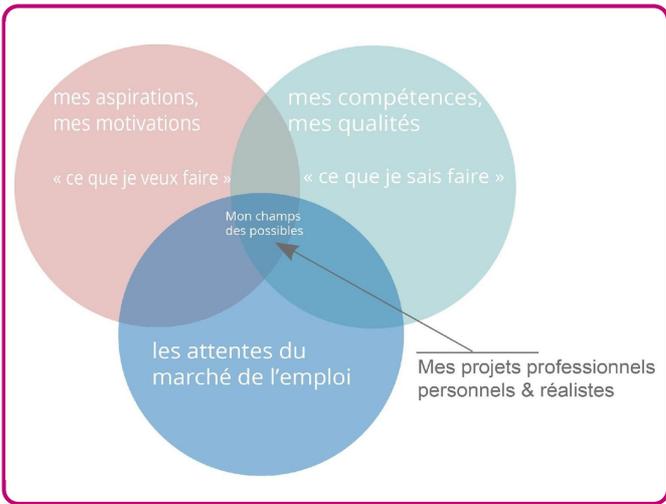
Création du premier **Laboratoire Interdisciplinaire sur le Doctorat (LID)**



**22** publications



Les études menées par notre Laboratoire Interdisciplinaire sur le doctorat (LID) nous permettent de **produire des données** et **construire des outils mobilisés lors des formations** afin d'optimiser notre capacité à accompagner les trajectoires professionnelles des chercheur·euses et répondre aux besoins des personnels de recherche.



### Les 3 sphères du projet professionnel



### L'arbre des compétences cœur des titulaires de doctorat

Nos expert·es RH et les chercheur·euses de notre laboratoire peuvent aussi **vous accompagner dans vos problématiques via des approches de recherche action et des missions de conseil en stratégie RH**. Vous pouvez obtenir sur demande notre catalogue d'expertise structuré autour de grandes thématiques : **Diversité & Inclusion, Santé & Bien-être, Encadrement doctoral, Créativité & Innovation, Politiques Publiques et Gouvernances, Stratégie RH**.



Les formations marquées du symbole ci-contre sont issues de notre catalogue d'expertise.

# E-PORTFOLIO DES COMPÉTENCES

Plateforme numérique conçue et développée par Adoc Talent Management pour les candidat·es et les titulaires de doctorat d'après les études menées par son pôle de recherche et innovation.

Disponible en anglais et en français, la plateforme inclut à la fois un **Module d'analyse réflexive des compétences et appétences** (selon le référentiel PhDéTECTIVES et CAREER) qui permet d'identifier ses compétences et de les auto-évaluer et un **Module de matching formations et emplois** qui permet de découvrir les formations existantes pour faciliter l'acquisition des compétences manquantes ainsi que les emplois occupés par les titulaires d'un doctorat.

The screenshot displays the Adoc Talent Management interface. On the left is a navigation menu with items: Mon Profil, Mon Doctorat, Évaluation, **Métiers Suggérés** (highlighted), Formations Proposées, Plan de Carrière, Curriculum vitæ, and Ressources. The main content area is titled "Métiers Suggérés" and lists three job suggestions:

- Enseignant chercheur** (3 stars): Chercheurs et enseignants chercheurs. Forces: Persévérance, Fiabilité, Coordination, Gestion du personnel/Management. Faiblesses: Capacité de compréhension.
- Médiateurs et conciliateurs** (3 stars): Facilite la négociation et la résolution de conflits grâce au dialogue pour arriver à un accord mutuel des parties impliquées. Forces: Persévérance, Fiabilité, Coordination, Gestion du personnel/Management. Faiblesses: Capacité de compréhension.
- Créateur d'entreprise** (3 stars):

## Exemple d'un matching compétences/profession

Notre e-portfolio peut intégrer le catalogue des formations dispensées au sein de votre école doctorale, ce qui vous permettra de le valoriser et facilitera la construction du projet professionnel des candidat·es au doctorat.

Identifiez rapidement les formations pour lesquelles le portfolio serait un outil complémentaire grâce à ce symbole présent sur les fiches descriptives.



# NOS BUREAUX INTERNATIONAUX

Adoc Talent Management, le 1<sup>er</sup> cabinet de conseil en recrutement spécialisé sur le doctorat (PhD).

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



 PARIS

[formation@adoc-tm.com](mailto:formation@adoc-tm.com)

+33 (0)1 44 88 57 79

 MONTRÉAL

[contact@adoc-tm.ca](mailto:contact@adoc-tm.ca)

+1 514 430-0939

 BENELUX

[benelux.office@adoc-tm.com](mailto:benelux.office@adoc-tm.com)

+32 (0)471 02 62 23

# NOTRE ÉQUIPE FORMATION COACHING

Une équipe internationale et hybride :

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



Thomas Vignalou



Christelle Debrauwer, PhD



Alexandre Lehmann, PhD



Emilie Attiogbe, PhD



Matthieu Lafon, PhD



Amandine Bugnicourt,  
PhD



Catherine Roudé, PhD



Alexandre Bran, PhD



Eric Bonetto, PhD



Teele Tönismann, PhD



Hiba Melhem



Sophie Bouccara, PhD



Jeanne Boisselier, PhD



Eva Soteras, PhD



Jeanne Perrier, PhD



## Grands d'ouvrage



## Universités





## Instituts et organismes de de recherche

CENTRE DE RECHERCHE



Université de Montréal



HEALTHY BRAINS  
HEALTHY LIVES



La science pour la santé  
From science to health



## Accélérateurs, incubateurs, associations et organismes de formation



Faire avancer les savoirs



CAGS ACES

Canadian Association for Graduate Studies

Association canadienne pour les études supérieures



## Programmes, concours, événements





“Depuis Avril 2024, le CRCHUS collabore avec Adoc Talent Management pour offrir des accompagnements professionnels à sa communauté étudiante aux cycles supérieurs. À ce jour, Adoc Talent Management a animé 2 ateliers interactifs (en français et en anglais) sur les tendances du marché de l’emploi. À travers ces 2 ateliers, nous avons eu une excellente expérience de collaboration. Nos personnes étudiantes sont très satisfaites de la formation qu’elles ont reçue autant au niveau du contenu que de la performance de la formatrice. [...] Le suivi après l’atelier auprès de nos étudiants et étudiantes est irréprochable. Les formateurs fournissent le contenu couvert lors de l’atelier pour permettre aux personnes étudiantes de le consulter dans le futur et restent disponibles pour répondre aux questions supplémentaires. Je tiens à préciser que suite au sondage de satisfaction mené auprès de nos personnes étudiantes, elles sont toutes très satisfaites de la formation qu’elles ont reçue et sont enthousiastes à suivre les prochaines ateliers.”

**Ramatoulaye Bah, Responsable des développements stratégiques et partenariats - Centre de recherche du CHU de Sherbrooke (CRCHUS)**

"Les ateliers offerts par Adoc Talent Management font une vraie différence auprès des étudiant·es. Cela leur permet de se projeter avec plus de sérénité dans l’«après» doctorat, et leur donnent des outils indispensables pour entrer dans le monde du travail. Ces ateliers sont aussi une excellente façon pour les étudiant·es de discuter entre eux, de faire davantage connaissance et de partager leurs expériences.”

**Julie Mantovani, Chief Academic Affairs, Institut de Recherche en Immunologie et Cancérologie (IRIC)**



A propos des formations présentées dans ce catalogue :

- Nos formations peuvent être **adaptées à la demande**.
- Nos formations débutent toutes par **une présentation du formateur ou de la formatrice, d'un tour de table et d'un point sur les attentes des participant·es**. Elles se concluent avec un dernier tour de table pour **partager les éléments clés abordés pendant la formation et pour répondre aux éventuelles questions en suspens**.
- Nous proposons **des formations et des ateliers collectifs ainsi que des accompagnements individuels**.
- Nos formations peuvent être réalisées **en distanciel ou en présentiel**.
- Nos formations peuvent être réalisées **en français ou en anglais**.
- Les membres de notre équipe peuvent également être mobilisés **pour organiser et pour participer à des conférences et des événements** sur des thématiques en lien avec nos domaines d'activités.

**Pour toutes demandes, vous pouvez nous contacter :**

**[contact@adoc-tm.ca](mailto:contact@adoc-tm.ca)**

**+1 514 430 0939**



# LES FORMATIONS – TABLE DES MATIÈRES

## TROUVER SON FUTUR EMPLOI EN ADÉQUATION AVEC SON PROJET PROFESSIONNEL



- Découvrir les techniques pour analyser et promouvoir ses compétences
- Suivre sa montée en compétences tout au long du doctorat grâce à un portfolio
- Identifier et valoriser ses compétences
- Titulaires d'un doctorat en SSH : valoriser ses compétences hors du secteur académique
- Construire son projet professionnel
- Redéfinir son projet professionnel en cours de carrière
- Faire son bilan professionnel en cours de carrière - accompagnement individuel
- Poursuivre en doctorat : un choix personnel à anticiper à la Maîtrise ou en école d'ingénieur-e
- Préparer sa mobilité et/ou sa carrière à l'international
- Postuler à l'international
- Construire son profil LinkedIn
- Optimiser son identité numérique et usage des médias sociaux
- Construire & activer son réseau
- Comprendre le processus de recrutement du point de vue d'un-e recruteur-euse
- Démarrer sa recherche d'emploi

- Préparer une candidature convaincante
- Construire et optimiser son CV
- Réussir ses entretiens de recrutement en tant que candidat-e
- Réussir son intégration en entreprise : de la négociation au contrat de travail

## CONNAÎTRE LES EMPLOIS ET LES ENVIRONNEMENTS PROFESSIONNELS



- Découvrir les tendances émergentes du marché de l'emploi des titulaires de doctorat
- Connaître le marché de l'emploi des titulaires de doctorat
- Doctorat : quelles compétences pour quels emplois ?
- Connaître les entreprises et les organisations
- Analyser les besoins des entreprises
- Expérimenter la performance collective et culture d'entreprise
- Découvrir et accéder aux emplois de la R&D
- Découvrir et accéder aux emplois hors R&D
- Découvrir et accéder aux emplois du conseil en stratégie



# LES FORMATIONS – TABLE DES MATIÈRES

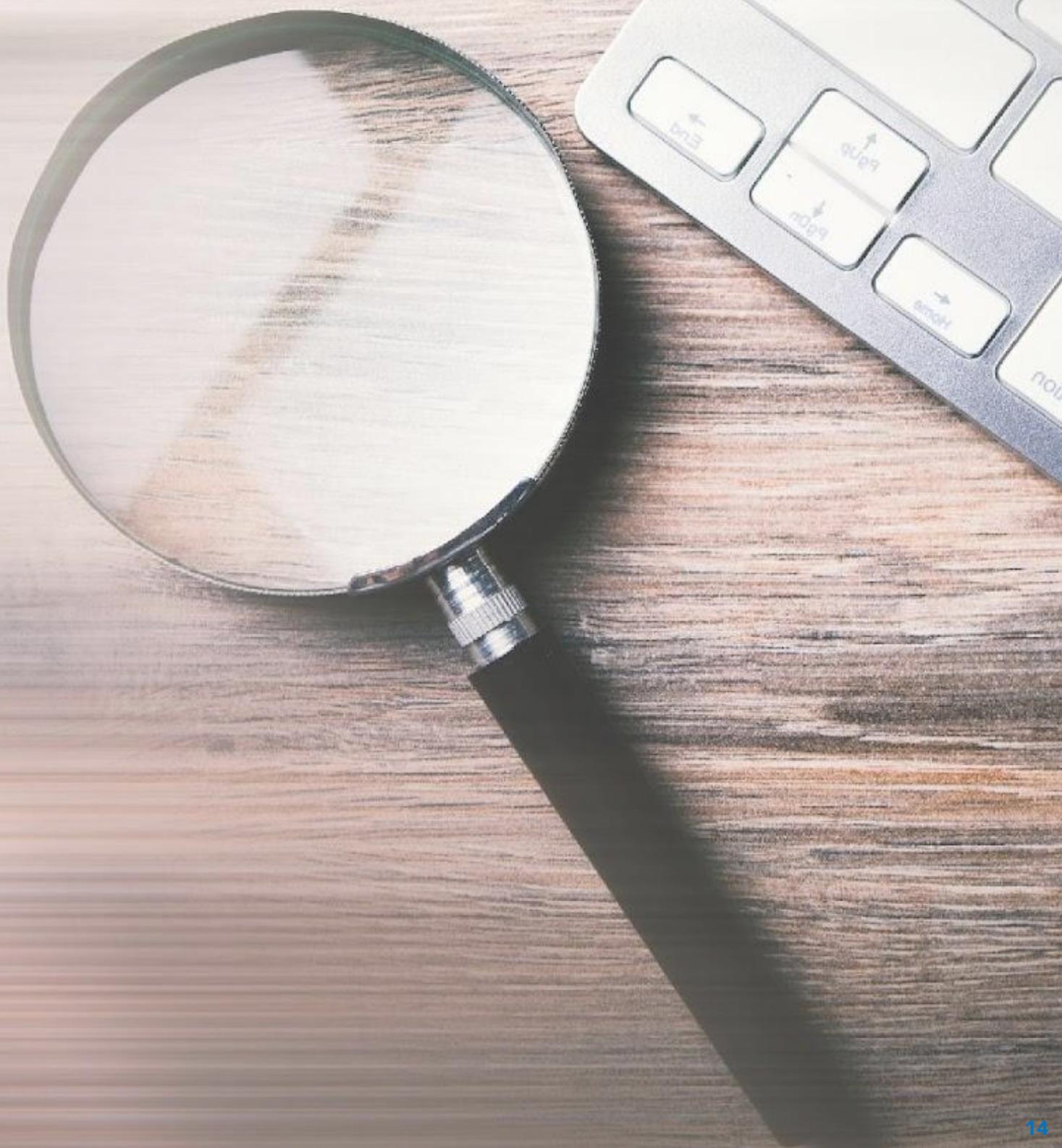
## DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES



- Conduire son projet doctoral
- Communiquer clairement et avec impact sur son doctorat face à un public non-expert et se préparer à MT180
- Optimiser sa recherche scientifique grâce à l'intelligence artificielle : outils, méthodes, limites
- Augmenter sa productivité au quotidien avec chatGPT
- Découvrir les fondamentaux en gestion
- Gérer une équipe scientifique
- Gérer son projet scientifique
- Recruter son équipe scientifique
- Réussir ses entretiens de recrutement en tant que recruteur·se
- Défi innovation : Mener un projet en équipe au service d'une start-up innovante
- Défi entrepreneurial : transformer une idée en projet de start-up
- Booster son projet de création d'entreprise
- Entrepreneuriat : "De l'individu au collectif : quelles compétences pour réussir votre projet entrepreneurial ?"
- Entrepreneuriat : accompagnement individuel
- Gérer l'échec pendant le doctorat
- Gérer le stress pendant le doctorat
- Bien vivre son doctorat - accompagnement individuel
- Concilier recherche académique et santé
- Développer sa créativité dans la recherche académique
- Connaître les enjeux d'équité, de diversité et d'inclusion et savoir s'en emparer
- Comprendre et gérer le syndrome de l'imposteur
- Accompagner les candidat·es au doctorat dans la démarche "compétences" - formation de formateur·ices
- Accompagner la mobilité professionnelle : techniques d'entrevue
- Accompagner la mobilité professionnelle : outils de construction du projet professionnel



# TROUVER SON FUTUR EMPLOI EN ADÉQUATION AVEC SON PROJET PROFESSIONNEL



# DÉCOUVRIR LES TECHNIQUES POUR ANALYSER ET PROMOUVOIR SES COMPÉTENCES



# compétences, valorisation, processus de recrutement, carrière

Portfolio

## Contexte

Afin de permettre aux personnes préparant ou titulaires d'un doctorat de s'épanouir professionnellement après leur soutenance, il convient de leur permettre de se connaître en termes d'aspirations et de compétences afin d'être en mesure de déterminer vers quel(s) emploi(s) elles et ils souhaitent s'orienter.

## Objectifs

- Mener une réflexion sur ses compétences, ses aptitudes et les attentes du marché
- Suivre sa montée en compétences
- Valoriser ses compétences et son doctorat
- Définir un plan d'action pour sa poursuite de carrière

## Outils et méthodologie pédagogiques

- Référentiel emplois/compétences
- Portfolio
- Analyse de fiches emploi
- Conseils pratiques et personnalisés de spécialistes du recrutement
- Grille d'analyse de ses expériences
- Outils d'introspection
- Grille de lecture des motivations
- Analyse des environnements de confort
- Tests sur les valeurs

## Public

Environ 12 à 15 personnes préparant ou titulaires d'un doctorat quelle que soit la discipline

## Durée

3h30 + en option 2 sessions individuelles d'1h30

## Programme

### SESSION COLLECTIVE : Identification et valorisation des compétences

#### Module 1 : Comprendre la notion de compétence

- Décomposer les compétences en savoir, savoir-faire et savoir-être
- Identifier les compétences mises en œuvre dans son emploi
- Importance du projet professionnel comme élément facilitateur d'une poursuite de carrière réussie et éléments à prendre en compte pour définir son projet

#### Module 2 : Identifier ses propres compétences et valoriser son doctorat

- Analyser ses expériences sous l'angle des compétences
- Identification et formalisation de ses compétences dans un langage commun avec le/la recruteur-euse (évaluation du coût d'un doctorat, gestion de projet, compétences transverses,...)
- Définition des postes et des environnements professionnels correspondant au projet professionnel
- Exercices dans un portfolio à remplir lors d'un travail personnel

#### Session individuelle n°1 : Bilan du doctorat – 1h30

- Bilan des différentes étapes du doctorat, identification et formalisation des compétences à l'aide du portfolio : bilan des ressources associées (matérielles, humaines,..) et du budget associé, point sur les résultats obtenus et la manière dont ils ont été valorisés (publication, conférences, brevet, etc.), ainsi que les moyens mis en œuvre pour réaliser le projet de recherche
- Préparation de la 2e entrevue individuelle

#### Session individuelle n°2 : Plan d'action pour la poursuite de carrière – 1h30

- Réflexion et définition d'un plan d'action dans le cadre de la poursuite de carrière (les aspirations, les réalisations et sur les compétences à utiliser dans la suite du parcours)
- Accompagnement sur la marche à suivre pour atteindre ses objectifs et les étapes nécessaires

# SUIVRE SA MONTÉE EN COMPÉTENCES TOUT AU LONG DU DOCTORAT GRÂCE À UN PORTFOLIO



# compétences, valorisation, projet professionnel, carrière

Portfolio

## Contexte

Les personnes préparant un doctorat peuvent constituer un portfolio en vue de leur soutenance. Cette formation leur propose un programme de suivi du début du doctorat jusqu'à la soutenance, en leur permettant d'appréhender la montée en compétence, l'évolution et la maturation de leur projet professionnel grâce à la construction d'un portfolio d'apprentissage et de compétences.

## Objectifs

- Identifier et valoriser ses compétences (savoir, savoir-faire, savoir-être, compétences transverses et transférables) tout au long du doctorat
- Apprendre à tirer parti du portfolio d'apprentissage et des compétences

## Outils et méthodologie pédagogiques

- Présentation de l'outil portfolio (format papier / numérique)
- Apports théoriques et méthodologiques sur les compétences
- Grille d'analyse des expériences
- Outils d'introspection
- Référentiel de compétences

## Public

Environ 12 à 15 personnes en première année de doctorat quelle que soit la discipline

## Durée

1 jour (7h)

## 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 emplois (Projet PhD Détectives) et des autres outils à 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-ice bâtisseur-euse 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 différentes 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 1<sup>ère</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> année et présentation des parties associées du portfolio 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

**Option : suivi individuel post-formation. D'après notre expérience, une fois les participant-es outillé-es, les revoir à distance permet de lever des verrous pour passer à l'action.**



## Contexte

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

## Objectifs

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

## Outils et méthodologie pédagogiques

- Référentiel emplois/compétences
- Arbre des compétences et des emplois d'Adoc Talent Management
- Analyse de fiches emplois
- Conseils pratiques et personnalisés de spécialistes du recrutement
- Grille d'analyse de ses expériences
- Exercice de l'Elevator pitch devant le groupe et débriefing

## Public

Environ 12 à 15 personnes préparant ou titulaires d'un doctorat quelle que soit la discipline

## Durée

1 jour (7h)

## Programme

### Module 1 : Comprendre la notion de compétence

- 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·e spécialiste du recrutement

### 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 des spécialistes du recrutement
- 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·e spécialiste du recrutement

**Option : suivi individuel post-formation. D'après notre expérience, une fois les participant·es outillé·es, les revoir à distance permet de lever des verrous pour passer à l'action.**

# TITULAIRES D'UN DOCTORAT EN SSH : VALORISER SES COMPÉTENCES HORS DU SECTEUR ACADÉMIQUE



# SSH, compétences, valorisation, carrière, recrutement

Portfolio

## Contexte

Il arrive que les personnes préparant ou titulaires d'un doctorat en Sciences Sociales et Humaines se sentent éloignées des institutions hors enseignement supérieur et recherche et des entreprises, voir même démunies pour les approcher. Pourtant, les données de notre activité de recrutement et de conseil RH, et les études menées par notre pôle R&D démontrent que ces profils, s'ils sont proactifs et préparés, possèdent des compétences recherchées par des organisations très variées.

## Objectifs

- Comprendre les enjeux des entreprises qui recrutent des personnes préparant ou titulaires d'un doctorat en SSH
- Apprendre à mieux se présenter
- Imaginer des postes où il sera possible aux personnes préparant ou titulaires d'un doctorat en SSH d'apporter une plus-value
- Construire une stratégie de communication

## Outils et méthodologie pédagogiques

- Jeu de rôle « effet miroir »
- Apports théoriques et méthodologiques
- Mises en pratiques
- Études de cas
- Exercices individuels et en groupe

## Public

Environ 12 à 15 personnes préparant ou titulaires d'un doctorat en SSH

## Durée

2 jours (14h)

## 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 emplois d'une entreprise
- Disposer d'une visibilité plus globale du marché de l'emploi des PhDs (types de postes, secteurs d'activité, exemples de poursuite de carrière selon les disciplines)
- Apprendre à explorer les opportunités grâce à des fiches emplois spécifiques aux titulaires d'un doctorat en SSH

### 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 à 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 et 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 emplois sur lesquels vous pourrez apporter une plus-value grâce à votre différence
- Savoir passer d'une posture de « demandeur·euse d'emploi » à une posture de « pourvoyeur·euse de solutions »
- Construire une stratégie d'approche et de communication sur soi pour convaincre une personne en charge d'un recrutement et la rassurer sur sa capacité à s'adapter à un environnement non académique

**Option : suivi individuel post-formation. D'après notre expérience, une fois les participant·es outillé·es, les revoir à distance permet de lever des verrous pour passer à l'action.**



## Contexte

Un projet professionnel personnel et réaliste repose sur trois sphères et requiert un travail en trois étapes : l'analyse de ses compétences, correspondant à la sphère de « ce que l'on sait faire », l'identification de ses aspirations, correspondant à la sphère de « ce que l'on veut faire » et la compréhension du marché de l'emploi, correspondant à la sphère de « ce que le marché attend ».

## Objectifs

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

## Outils et méthodologie pédagogiques

- Apports théoriques et méthodologiques sur le marché de l'emploi et les compétences
- Conseils de recruteur·euse
- 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 emplois

## Public

Environ 10 à 15 personnes préparant un doctorat ou travaillant dans l'enseignement supérieur, la recherche publique ou privée (personnels de recherche ou administratifs)

## Durée

2 jours (14h)

## Programme

### Module 1 : Déceler la variété des carrières

- Comprendre le tissu socio-économique actuel
- Comprendre la structure du marché de l'emploi pour les titulaires de doctorat et les 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 emplois 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 ses futurs professionnels possibles

- Définir ses priorités en termes de compétences, d'aspirations et de motivations et en déduire des « composantes emplois » Ad hoc
- Dégager des pistes professionnelles incluant priorités et contraintes

### Module 5 : Finaliser la définition de son projet professionnel

- Se positionner par rapport à « ce que je suis », « ce que je sais faire » et « ce que je veux faire »
- Connaître les outils pour aller plus loin dans sa connaissance des organisations, emplois et secteurs
- Découvrir la méthodologies d'enquête emploi 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

**Option : suivi individuel post-formation. D'après notre expérience, une fois les participant·es outillé·es, les revoir à distance permet de lever des verrous pour passer à l'action.**

# REDÉFINIR SON PROJET PROFESSIONNEL EN COURS DE CARRIÈRE



# compétences, introspection, projet professionnel, changement de carrière

Portfolio

## Contexte

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

## Objectifs

- 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·e
- Définir et mettre en œuvre un plan d'action

## Outils et méthodologie pédagogiques

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

## Public

Environ 10 à 15 participant·es personnel de recherche (chercheur·ses ou administratifs)

## Durée

4 jours (28h)

## Programme

### Module 1 : Se réapproprier ses compétences

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

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

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

### Module 3 : Définir ses futurs professionnels possibles

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

### Module 4 : Vers un changement d'emploi ? Vers un changement d'environnement professionnel ?

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

### Module 4 : 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

**Option : suivi individuel post-formation. D'après notre expérience, une fois les participant·es outillé·es, les revoir à distance permet de lever des verrous pour passer à l'action.**

# FAIRE SON BILAN PROFESSIONNEL EN COURS DE CARRIÈRE - ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL



# marché de l'emploi, compétences, introspection, projet professionnel, emplois, carrière

## Contexte

Nombre de professionnel·les 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.

## Objectifs

- Faire le point sur son passé via une approche réflexive appuyée sur différents outils d'aide à la maïeutique
- Imaginer les pistes pour l'avenir

## Outils et méthodologie pédagogiques

- 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 et sur le marché de l'emploi et les compétences
- Conseils de recruteur·euse
- Grille d'analyse des expériences, Grille de lecture des motivations
- Outils d'introspection, analyse des environnements de confort, tests sur les valeurs
- Brainstorming sur les pistes emplois

## Public

1 personne quelle que soit le parcours professionnel

## Durée

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

## Programme

### Entretien diagnostique

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

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

### Prendre conscience et exprimer ses compétences

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

### Identifier ses aspirations

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

### Définir des futurs professionnels possibles

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

### Finaliser la définition de son projet professionnel

- Connaître les outils pour aller plus loin dans sa connaissance des organisations, emplois et secteurs
- Découvrir la méthodologie d'enquête emploi 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

# POURSUIVRE EN DOCTORAT : UN CHOIX PERSONNEL À ANTICIPER À LA MAÎTRISE



# introspection, doctorat, projet professionnel, carrière

## Contexte

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.

## Objectifs

- Découvrir ce qu'est un doctorat (projet 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 pédagogiques

- Atelier participatif
- Exemples concrets et témoignages
- Exercices pratiques
- Supports pédagogiques (fiches emplois, 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.

## Public

Environ 12 à 15 personnes à la Maîtrise

## Durée

2 jours (14h)

## Programme

### Module 1 : Le doctorat et ses spécificités en tant que formation et en tant que projet innovant

- Notions de base sur le cadre du doctorat
- Découvrir les moyens de financer son doctorat et les conditions contractuelles et acteurs associés
- Appréhender le cadre du projet doctoral : les conditions de la pratique de la recherche du/de la candidat·es au doctorat (droits, devoirs, missions)
- S'informer sur 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
- Découvrir les ressources et sites utiles pour en savoir plus

### Module 2 : Que faire après un doctorat ?

- Appréhender les compétences acquises par la pratique de la recherche
- Avoir de la visibilité sur les emplois occupés par les titulaires d'un doctorat 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
- Découvrir les statistiques sur les poursuites de carrière après un doctorat et à l'international (secteurs qui recrutent, salaires, etc.)
- Connaître les postes ouverts avec ou sans doctorat : des postes occupés juste après le doctorat aux évolutions des carrières sur la durée

### Module 3 : Définir son projet professionnel

- Anticiper le doctorat comme une étape à mettre en perspective en fonction de son objectif de carrière à plus long terme
- Se poser bonnes questions à se poser avant d'éventuellement débiter un doctorat (choix de faire un doctorat par rapport à ses souhaits de carrières, plus-value pour son parcours professionnel, etc.)
- Analyser sa motivation et ses compétences pour entamer et mener à bien un doctorat
- Savoir choisir son sujet et son laboratoire
- Adapter ses outils de recherche d'emploi à son nouveau projet professionnel

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



# carrière à l'international, mobilité géographique, projet professionnel

## Contexte

De nombreux titulaires de doctorat 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/de la recruteur·euse.

## Objectifs

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

## Outils et méthodologie pédagogiques

- Conseils pratiques et personnalisés de recruteur·euse
- Échanges sur le profil et parcours de chacun·e

## Public

Environ 12 à 15 personnes préparant ou titulaires d'un doctorat quelle que soit la discipline

## Durée

1 jour (7h)

## Programme

### Module 1 : Découvrir le marché de l'emploi des titulaires de doctorat à l'international

- Connaître les zones géographiques ou pays qui emploient le plus de titulaires de doctorat
- Connaître les secteurs d'activités qui emploient le plus de titulaires de doctorat dans le monde
- Découvrir les parcours professionnels des titulaires de doctorat 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'entrevue 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
- Ancrer sa mobilité internationale dans une logique de projet professionnel à plus long terme et définition de la stratégie individuelle de chaque participant·e

**Option : suivi individuel post-formation. D'après notre expérience, une fois les participant·es outillé·es, les revoir à distance permet de lever des verrous pour passer à l'action.**



# candidature, mobilité géographique, projet professionnel

## Contexte

Quel que soit le pays, le CV et la lettre de motivation sont les premiers outils de communication avec un·e recruteur·euse. Il est essentiel pour postuler efficacement de comprendre leurs attentes et les spécificités d'une candidature à l'international.

## Objectifs

- Comprendre le processus de recrutement à l'international
- Préparer une candidature à l'internationale
- Savoir se présenter lors d'une conférence

## Outils et méthodologie pédagogiques

- Témoignages à propos des spécificités du processus de recrutement à l'international
- Exercice sur les spécificités du processus de recrutement dans une zone géographique donnée
- Exercice d'évaluation de CV
- Technique de l'Elevator pitch

## Public

Environ 12 à 15 personnes préparant ou titulaires d'un doctorat quelle que soit la discipline

## Durée

1 jour (7h)

## Programme

### Module 1 : Découvrir le processus de recrutement à l'international

- Découvrir le processus de recrutement du point de vue du/de la recruteur·euse
- Découvrir les spécificités du processus de recrutement à l'international
- Connaître les ressources permettant d'aller plus loin dans sa connaissance du processus de recrutement dans une zone géographique donnée

### Module 2 : Préparer sa candidature

- Appréhender la notion de compétence comme élément de base de la communication avec les recruteur·euses
- Analyser une offre d'emploi
- Savoir adapter son CV en fonction de son projet professionnel et de la zone géographique

### Module 3 : Se présenter lors d'une conférence

- Savoir initier un contact et construire un lien
- Exercice d'Elevator pitch

**Option : suivi individuel post-formation. D'après notre expérience, une fois les participant·es outillé·es, les revoir à distance permet de lever des verrous pour passer à l'action.**

# CONSTRUIRE SON PROFIL LINKEDIN



# LinkedIn, réseau, recrutement, médias sociaux

## Contexte

LinkedIn est un outil incontournable des recruteur·euses. 8 personnes sont embauchées via LinkedIn chaque minute (2023). Construire un profil LinkedIn convaincant permet d'être visible et de développer son réseau.

## Objectifs

- Comprendre comment utiliser les media sociaux en fonction de ses objectifs professionnels pour être visibles et lisibles des recruteur·euses potentiel·les et développer son réseau.

## Outils et méthodologie pédagogiques

- Apports théoriques et méthodologiques
- Exercice pratique en sous-groupe
- Débriefing collectif

## Public

Environ 12 à 15 personnes préparant un doctorat, ou travaillant dans l'enseignement supérieur, la recherche publique ou privée (personnels de recherche ou administratifs)

## Durée

3 heures

## Programme

### Module 1 : Découvrir notre utilisation de LinkedIn en tant que spécialiste du recrutement

- Appréhender le concept de réseau
- Découvrir quelques statistiques sur LinkedIn
- Appréhender la dynamique entre recrutement et réseaux sociaux

### Module 2 : Construire un profil LinkedIn convaincant

- Définir ses objectifs
- Construire son profil et l'optimiser

### Module 3 : Utiliser son profil pour développer son réseau

- Définir sa stratégie pour développer son réseau : conseils et erreurs à éviter

**Option : suivi individuel post-formation. D'après notre expérience, une fois les participant·es outillé·es, les revoir à distance permet de lever des verrous pour passer à l'action.**

# OPTIMISER SON IDENTITÉ NUMÉRIQUE ET USAGE DES MÉDIAS SOCIAUX



# identité numérique, médias sociaux, recrutement, réseau

## Contexte

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.

## Objectifs

- 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 recruteur·euses
- Développer son réseau

## Outils et méthodologie pédagogiques

- Conseils pratiques et personnalisés de recruteur·euses
- Exercice pratique de conception de son profil sur un réseau socio- professionnel
- Exercice de prise de conscience de sa visibilité sur internet

## Public

Environ 12 à 15 personnes préparant ou titulaires d'un doctorat quelle que soit la discipline

## Durée

1 jour (7h)

## 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/de la recruteur·euse 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
- X, LinkedIn, Facebook, Research Gate, Academia... ne pas se perdre et identifier des médias à privilégier en fonction des messages à faire passer et des recruteuses ciblées
- Identifier les informations à diffuser pour susciter l'intérêt des recruteur·euses 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·e (exercice pratique d'implémentation des conseils des autres participant·es et du/de la formateur·ice)

### 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·ice de son évolution professionnelle, connaître les tendances du marché de l'emploi, les emplois 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·ice de niveau similaire au sien ? Comment transformer chaque contact en trois nouveaux contacts ?

**Option : suivi individuel post-formation. D'après notre expérience, une fois les participant·es outillé·es, les revoir à distance permet de lever des verrous pour passer à l'action.**

# CONSTRUIRE & ACTIVER SON RÉSEAU



# LinkedIn, réseau, recrutement, médias sociaux

## Contexte

De très nombreux cadres trouvent un emploi grâce au réseau. L'activer, c'est multiplier ses chances de trouver le bon poste et d'accéder au marché caché !

## Objectifs

- Comprendre le rôle et l'usage du réseau dans un cadre professionnel
- Savoir utiliser son réseau pour sa recherche d'emploi

## Outils et méthodologie pédagogiques

- Conseils pratiques et personnalisés d'un spécialiste du recrutement
- Techniques de réseautage
- Kit du networker
- Technique de l'Elevator pitch
- Exercice d'identification des contacts réseau et segmentation par objectif

## Public

Environ 12 à 15 personnes préparant un doctorat ou travaillant dans l'enseignement supérieur, la recherche publique ou privée (personnels de recherche ou administratifs)

## Durée

1 jour (7h)

## 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
- Elaborer 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 emploi)
- 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.e spécialiste du recrutement
- S'entraîner à se présenter à un nouveau contact réseau

# COMPRENDRE LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT DU POINT DE VUE D'UN·E RECRUTEUR·EUSE



# processus de recrutement, compétences, valorisation, carrières

## Contexte

Un doctorat correspond à la conduite d'un projet de recherche. Afin de valoriser au mieux cette expérience professionnelle lors de sa poursuite de carrière, il est essentiel d'appréhender le processus de recrutement du point de vue des personnes chargées de recruter.

## Objectifs

- Comprendre les enjeux, les méthodologies et les attentes d'un·e recruteur·euse afin d'optimiser sa posture au cours d'une candidature.

## Outils et méthodologie pédagogiques

- Apports méthodologiques
- Jeu de rôle « effet miroir »
- Grille d'analyse et debriefing

## Public

Environ 12 à 15 personnes préparant ou titulaires d'un doctorat quelle que soit la discipline, ou personnel administratif

## Durée

3 heures

## Programme

### Découverte des étapes du processus de recrutement

- Apports méthodologiques sur le processus de recrutement
- Jeu de rôle où les participant·es deviennent des personnes en charge d'un recrutement, apprenant ainsi à définir un besoin en compétences et à préparer une trame d'entrevue
- Grille d'analyse et débriefing permettant aux participant·es, dont les profils seront peu connus de la sphère des ressources humaines, d'adopter une posture convaincante

**Option : suivi individuel post-formation. D'après notre expérience, une fois les participant·es outillé·es, les revoir à distance permet de lever des verrous pour passer à l'action.**

# DÉMARRER SA RECHERCHE D'EMPLOI



# recherche d'emploi, CV, compétences, projet professionnel, entrevue, recrutement

## Contexte

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

## Objectifs

- Maîtriser les outils de la recherche d'emploi
- Optimiser sa communication vers les recruteur·euses grâce aux CV, lettres de motivation et en entrevue.

## Outils et méthodologie pédagogiques

- Apports théoriques et méthodologiques
- Conseils pratiques et personnalisés de recruteur·euses
- Technique de l'Elevator pitch
- Exercice d'évaluation de CV
- Simulation d'entrevue de recrutement par jeux de rôle en binôme,
- Débriefing collectif

## Public

Environ 12 à 15 personnes préparant ou titulaires d'un doctorat quelle que soit la discipline

## Durée

2 jours (14h)

## 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/de la recruteur·euse dans la recherche et la sélection des candidatures
- Comprendre les attentes des recruteur·euses par rapport aux titulaires de doctorat

### 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'entrevue d'embauche

- Exprimer ses motivations, ses aspirations et ses atouts
- S'entraîner à l'entrevue dans la posture du/de la recruteur·euse et du/de la candidat·e
- Découvrir une situation d'entrevue par un·e professionnel·le

### Module 4 : Rencontrer des recruteur·euses en salon de recrutement

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

**Option : suivi individuel post-formation. D'après notre expérience, une fois les participant·es outillé·es, les revoir à distance permet de lever des verrous pour passer à l'action.**

# PRÉPARER UNE CANDIDATURE CONVAINCANTE



# recherche d'emploi, CV, lettre de motivation, candidature, recrutement, projet professionnel

## Contexte

Le CV et la lettre de motivation sont les premiers outils de communication dans le cadre d'un recrutement. Il est essentiel pour préparer une candidature convaincante de comprendre les attentes des recruteur·euses et de connaître les règles de base de conception d'un CV et d'une lettre de motivation.

## Objectifs

- Concevoir des candidatures (CV et lettre de motivation) adaptées à chaque offre d'emploi à laquelle on postule dans le but d'obtenir davantage d'entrevues

## Outils et méthodologie pédagogiques

- Apports théoriques et méthodologiques
- Exercice d'évaluation de CV
- Étude de cas
- Exercices pratiques en sous-groupe
- Débriefing collectif

## Public

Environ 12 à 15 personnes préparant ou titulaires d'un doctorat quelle que soit la discipline

## Durée

1 jour (7h)

## Programme

### Module 1 : Comprendre le rôle du CV dans le processus du 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

### Module 2 : 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)
- Relecture croisée des CV des participants et optimisation

### Module 3 : Conseils pour rédiger une lettre de motivation

- Comprendre ce que nous cherchons dans la lettre de motivation en complément du CV
- Savoir parler de sa compréhension du poste, du contexte et des enjeux associés pour rassurer sur sa capacité à se projeter
- Étayer ses motivations et en quoi le poste va y répondre
- Étude de cas : rédaction de 2 sections de lettre de motivation ; lecture croisée et échange de conseils

**Option : suivi individuel post-formation. D'après notre expérience, une fois les participant·es outillé·es, les revoir à distance permet de lever des verrous pour passer à l'action.**



## Contexte

Le CV est le premier outil de communication dans le cadre d'un recrutement. La compréhension de sa lecture par les recruteur·euses et des règles de base de conception d'un CV sont essentielles pour construire un CV convaincant afin de concrétiser son projet professionnel.

## Objectifs

Cette formation a pour objectif de permettre aux participant·es de concevoir des CV adaptés à chaque offre d'emploi à laquelle elles et ils postulent dans le but d'obtenir davantage d'entrevues.

## Outils et méthodologie pédagogiques

- Apports théoriques et méthodologiques
- Exercice pratique en sous-groupe
- Débriefing collectif

## Public

Environ 12 à 15 personnes préparant ou titulaires d'un doctorat quelle que soit la discipline

## Durée

3 heures

## Programme

### Module 1 : Comprendre le rôle du CV dans le processus de recrutement

- Découvrir des étapes du processus de recrutement
- Comprendre la manière dont les personnes qui recrutent recherchent les profils et sélectionnent les CV
- Savoir rechercher et décrypter des offres d'emploi dans le but de préparer son CV

### Module 2 : 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
- Savoir adapter son CV pour chaque projet professionnel et chaque offre

**Option : suivi individuel post-formation. D'après notre expérience, une fois les participant·es outillé·es, les revoir à distance permet de lever des verrous pour passer à l'action.**

# RÉUSSIR SES ENTREVUES DE RECRUTEMENT EN TANT QUE CANDIDAT·E



# entrevue d'embauche, CV, candidat, projet professionnel, recrutement, carrière

## Contexte

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

## Objectifs

- Déchiffrer et comprendre les attentes des recruteur·euses dans le processus de recrutement
- Acquérir les connaissances théoriques et les compétences nécessaire à la conception de candidatures convaincantes et adaptées à chaque offre d'emploi (CV et lettres de motivation)
- Savoir vous présenter et être convaincant·e dans votre CV et au cours d'une entrevue de recrutement

## Outils et méthodologie pédagogiques

- Exercices sur les étapes du recrutement (CV, lettres de motivation)
- Simulations d'entrevue (binôme, avec le/la formateur·ice, en groupe)

## Public

Environ 12 à 15 personnes préparant un doctorat ou chercheur·euse, quelle que soit la discipline

## Durée

1 jour (7h)

## Programme

### Module 1 : Vos outils de communication pour le/la recruteur·euse

- Le CV
- La lettre de motivation
- La candidature spontanée
- Jobboards et réseaux sociaux professionnels

### Module 2 : Conseils sur l'entrevue d'embauche

- Processus d'évaluation
- Déroulé type
- Préparation de l'entrevue de recrutement

### Module 3 : S'entraîner à convaincre le/la recruteur·euse en entrevue

- Choix du poste adapté à vos motivations et compétences
- Exercice pratique de mise en situation

**Option : suivi individuel post-formation. D'après notre expérience, une fois les participant·es outillé·es, les revoir à distance permet de lever des verrous pour passer à l'action.**

# RÉUSSIR SON INTÉGRATION EN ENTREPRISE : DE LA NÉGOCIATION AU CONTRAT DE TRAVAIL



# négociation, communication, projet professionnel, recrutement

## Contexte

Cette formation vise dans un premier temps à expliquer le fonctionnement des entreprises et le cadre législatif régissant la relation salarié·e/recruteur·euse. Dans un second temps, elle propose un entraînement à la négociation du contrat de travail, ancrée dans une logique d'évolution dans l'entreprise.

## Objectifs

- Comprendre le contexte entrepreneurial et comment s'y intégrer en tant que jeune titulaire de doctorat
- Comprendre ce qu'est le contrat de travail et ce qu'il implique dans la relation entre le/la salarié·e et son/sa recruteur·euse
- Apprendre à négocier son contrat et ses évolutions

## Outils et méthodologie pédagogiques

- Apports théoriques et méthodologiques
- Exercice pratique en sous-groupe
- Débriefing collectif

## Public

Environ 12 à 15 personnes préparant ou titulaires d'un doctorat quelle que soit la discipline

## Durée

1 jour (7h)

## Programme

### Module 1 : Comprendre le fonctionnement et les interlocuteur·ices en entreprise

- Une entreprise : définition, culture et vocabulaire
- Les services de l'entreprise
- Les emplois des titulaires de doctorat en entreprise
- Les interlocuteur·ices clés pour l'intégration en entreprise et l'évolution en interne

### Module 2 : Le cadre législatif : Les règles régissant la relation salarié·e/employeur·euse

- 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/une recruteur·euse.

# CONNAÎTRE LES EMPLOIS ET LES ENVIRONNEMENTS PROFESSIONNELS



# DÉCOUVRIR LES TENDANCES ÉMERGENTES DU MARCHÉ DE L'EMPLOI DES TITULAIRES DE DOCTORAT



# marché de l'emploi, enquête emploi, opportunités professionnelles, projet professionnel, carrière

## Contexte

Afin de choisir sa poursuite de carrière à l'issue d'un doctorat, il est essentiel de savoir s'informer sur les emplois et identifier les tendances émergentes du marché de l'emploi des titulaires d'un doctorat.

## Objectifs

- Comprendre leur futur marché de l'emploi
- Disposer d'une méthodologie pour se renseigner en fonction de leur profil et projet professionnel pour mieux saisir les opportunités

## Outils et méthodologie pédagogiques

- Apports théoriques et méthodologiques
- Exercice pratique en sous-groupe
- Débriefing collectif

## Public

Environ 12 à 15 personnes préparant ou titulaires d'un doctorat quelle que soit la discipline

## Durée

3 heures

## Programme

### Module 1 : Quelques données clés sur marché de l'emploi des titulaires d'un doctorat

- Quelques ordres de grandeurs, évolutions et chiffres clés à retenir sur le marché de l'emploi des titulaires d'un doctorat
- Focus sur les emplois en forte croissance et les secteurs d'activité en émergence
- Impact de la transformation digitale sur l'emploi des titulaires d'un doctorat

### Module 2 : S'informer sur les emplois et identifier les opportunités professionnelles

- Découverte des techniques les plus efficaces d'investigation de l'emploi
- Conseils pour identifier des opportunités professionnelles adaptées
- Etude de cas et débriefing collectif

# CONNAÎTRE LE MARCHÉ DE L'EMPLOI DES TITULAIRES DE DOCTORAT



# marché de l'emploi, projet professionnel, recherche d'emploi, carrière

## Contexte

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 titulaires de doctorat ainsi que les compétences attendues par les personnes chargées de recruter.

## Objectifs

- 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 titulaires d'un doctorat (au Canada et à l'international), aussi bien dans le secteur académique que dans le secteur privé, adaptées à son profil

## Outils et méthodologie pédagogiques

- Apports théoriques et méthodologiques
- Fiches témoignages de titulaires de doctorat en poste
- Données sectorielles fournies par le pôle R&D d'Adoc Talent Management
- Analyse de fiches emplois
- Ressources documentaires et lien pour aller plus loin

## Public

Environ 12 à 15 personnes préparant ou titulaires d'un doctorat quelle que soit la discipline

## Durée

1 jour (7h)

## Programme

### Module 1 : Caractéristiques du marché de l'emploi des titulaires de doctorat

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

### Module 2 : Les évolutions de carrière ouvertes aux titulaires de doctorat sur la durée

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

### Module 3 : S'informer sur les emplois

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

# DOCTORAT : QUELLES COMPÉTENCES POUR QUELS EMPLOIS?



# compétences, emplois, projet professionnel, carrière

Portfolio

## Contexte

La construction d'un projet professionnel personnel et réaliste requiert une analyse des missions et des compétences associées à un emploi mais aussi une phase d'introspection afin de mieux connaître ses aptitudes.

## Objectifs

- Apprendre à analyser un emploi sous l'angle des compétences et se positionner sur ses aptitudes

## Outils et méthodologie pédagogiques

- Apports méthodologiques
- Fiches emplois élaborées par Adoc Talent Management
- Travail en sous-groupe
- Débriefing collectif

## Public

Environ 12 à 15 personnes préparant ou titulaires d'un doctorat quelle que soit la discipline

## Durée

3 heures

## Programme

### Module 1 : Doctorat : quelles compétences

- L'identification des compétences mises en oeuvre dans son emploi
- Titulaires de doctorat : de multiples compétences pour des emplois variés

### Module 2 : Doctorat : quels emplois

- Quelques données sur le marché de l'emploi des PhDs
- Un contexte d'emploi en pleine évolution
- Savoir analyser un emploi sous l'angle des compétences mises en oeuvre

### Module 3 : Vous : vos compétences et le développement de votre carrière vers une multitude d'emplois

- Analyser ses expériences sous l'angle des compétences
- Définir son projet professionnel



# secteur privé, entreprise, projet professionnel

## Contexte

Plus de 50% des titulaires de doctorat, ainsi que nombre de personnels ayant commencé leur carrière dans la recherche académique, poursuivent leur carrière dans le secteur privé. Pourtant certain-es recruteur·euses notent encore leur manque de connaissance de l'univers entrepreneurial, ce qui peut constituer un frein à leur employabilité.

## Objectifs

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

## Outils et méthodologie pédagogiques

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

## Public

Environ 12 à 15 personnes préparant d'un doctorat quelle que soit la discipline et personnel de recherche

## Durée

1 jour (7h)

## 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 emplois associés
- Imaginer les emplois ouverts aux titulaires de doctorat dans ces différents départements et les argumenter
- Mise en perspective à travers les données du marché de l'emploi des titulaires de doctorat
- 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



# processus de recrutement, entreprise, résolutions de problèmes

## Contexte

Cet atelier propose de confronter les candidat·es au doctorat et jeunes titulaires de doctorat à des problématiques réelles, hors secteur académique, qu'elles et ils doivent analyser sous les différents angles afin de proposer une démarche pour les solutionner. Ainsi, elles et ils prennent conscience de leur capacité à résoudre des problématiques entrepreneuriales grâce aux compétences développées durant le doctorat.

## Objectifs

- Montrer les compétences transposables dans un autre environnement professionnel.
- Illustrer des situations pour lesquelles elles/ils sont pourvoyeur·euses de solutions.

## Outils et méthodologie pédagogiques

- Apports méthodologiques
- Travail en sous-groupe sur une problématique
- Débriefing collectif

## Public

Environ 12 à 15 personnes préparant ou titulaires d'un doctorat quelle que soit la discipline

## Durée

3 heures

## Programme

### Module 1 : Quelles évolutions des besoins des entreprises sont nécessaires ?

- Connaître les produits ou les solutions développés par l'entreprise
- Éclairer les phénomènes, comprendre les comportements et les anticiper

### Module 2 : Gérer des problématiques

- Comprendre des problématiques complexes, changeantes et inconnues
- Comment transférer la connaissance et la technologie
- Gérer le processus de la recherche fondamentale
- Apporter une culture de l'innovation

### Module 3 : Exercice pratique en sous-groupe

- S'entraîner à appréhender les besoins des entreprises pour mieux valoriser son profil

# EXPÉRIMENTER LA PERFORMANCE COLLECTIVE ET LA CULTURE D'ENTREPRISE



# entreprise, compétences, intégration, carrière

## Contexte

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.

## Objectifs

- 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 pédagogiques

- Apports théoriques et méthodologiques
- Travail en sous-groupes sur une problématique
- Débriefing collectif

## Public

Environ 12 à 15 personnes préparant ou titulaires d'un doctorat quelle que soit la discipline

## Durée

1 jour (7h)

## Programme

### Module 1 : Mesurer l'importance d'une culture d'entreprise

- Définir les notions de valeurs et culture d'entreprise, de la PME à la grande entreprise
- Prendre conscience de l'importance de se fédérer autour de valeurs communes
- Comprendre le besoin d'agilité dans le fonctionnement des entreprises

### Module 2 : Découvrir la performance collective

- À 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 - gestionnaires et collaborateurs
- Outils pour s'adapter à un nouvel environnement professionnel



# entreprise, R&D, recrutement, recherche d'emploi, carrière

## Contexte

Au Canada, en 2021, les entreprises représentaient près de 50% des dépenses totales en R&D ([Statistics Canada](#)). Néanmoins, la majorité des jeunes chercheur·euses ne connaissent pas la diversité des emplois en R&D ainsi que leurs noms.

## Objectifs

- Connaître les possibilités de carrière dans la R&D
- Distinguer la R&D publique et privée
- Préparer son recrutement

## Outils et méthodologie pédagogiques

- Conseils pratiques et personnalisés de recruteurs
- Données sectorielles fournies par le pôle R&D d'Adoc Talent Management
- Analyse de fiches emplois
- Travail en sous-groupes et débriefing collectif
- Témoignages de titulaires de doctorat occupant différents postes en R&D

## Public

Environ 12 à 15 personnes préparant ou titulaires d'un doctorat quelle que soit la discipline

## Durée

1 jour (7h)

## Programme

### Module 1 : Identifier l'état de la recherche

- Connaître les grands types d'acteur·ices de l'innovation et leur poids dans l'emploi
- Comprendre les similitudes et différences entre Recherche académique et Recherche privée
- Découvrir la place du Canada sur la scène internationale

### Module 2 : Rechercher et sélectionner des offres

- Identifier la variété des emplois (Ingénieur·e R&D, chargé·e de veille, chargé·e de PI, ingénieur·e méthode, etc.)
- Comprendre les différents intitulés de postes et les missions rattachées
- Identifier les postes accessibles aux titulaires de doctorat et les évolutions de carrière possibles
- Identifier les compétences à valoriser pour accéder à ces emplois
- Comprendre le processus de recrutement
- Comprendre le rôle et la structure de l'annonce

### Module 3 : Table ronde de témoignages

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



# entreprise, emplois hors R&D, recrutement, recherche d'emploi, carrière

## Contexte

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

## Objectifs

- Découvrir de nouvelles opportunités de carrière
- Explorer des pistes emplois

## Outils et méthodologie pédagogiques

- Données statistiques récentes issues du pôle R&D d'Adoc Talent Management
- Témoignages de titulaires de doctorat exerçant un emploi hors R&D
- Exercice de présentation et de valorisation de son profil pour un poste hors R&D (Travail en sous-groupes et débriefing collectif)

## Public

Environ 12 à 15 personnes préparant ou titulaires d'un doctorat quelle que soit la discipline

## Durée

1 jour (7h)

## Programme

### Module 1 : Déceler les opportunités pour les titulaires de doctorat

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

### Module 2 : Découvrir les nouveaux emplois

- Imaginer certains emplois à créer pour répondre aux besoins sociétaux et économiques, faciliter le transfert des savoirs ou promouvoir l'innovation
- Discuter des premières pistes emplois envisagées par les participant·es
- S'entraîner à présenter ses atouts en tant que titulaires de doctorat sur les opportunités hors R&D

# DÉCOUVRIR ET ACCÉDER AUX EMPLOIS DU CONSEIL EN STRATÉGIE



# conseil en stratégie, recrutement, recherche d'emploi, carrière

## Contexte

Les titulaires de doctorat 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 emplois très stimulants et valorisants pour les titulaires de doctorat comme pour leur université d'appartenance. Pourtant, plus de 90% des candidat-es échouent par manque de préparation aux recrutements très spécifiques des cabinets de conseil.

## Objectifs

- Cerner la profession du conseil en stratégie
- Se préparer aux entrevues

## Outils et méthodologie pédagogiques

- Témoignage d'un titulaire de doctorat exerçant dans le conseil
- Etudes de cas guidées
- Modèle d'analyse concurrentielle et stratégique (travail en sous-groupes et debriefing collectif)

## Public

Environ 12 à 15 personnes préparant ou titulaires d'un doctorat quelle que soit la discipline

## Durée

1 jour (7h)

## Programme

### Module 1 : Cerner le cadre du monde du conseil en stratégie

- Comprendre le marché du conseil en stratégie
- Découvrir le profil d'un-e consultant-e en stratégie et son emploi
- 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 (brain teasing, 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)

### Module 5 : Témoignage d'un-e consultant-e titulaire d'un doctorat

# DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES





# cadre du doctorat, méthodes et outils de gestion de projet, outils de veille scientifique, règles de publications, développement et valorisation des compétences

## Contexte

Le doctorat est un projet de recherche qui doit être mené à bien dans un temps limité, disposer d'outils pour agir en jeune chef-fe de projet en facilitera la réussite.

## Objectifs

- Disposer d'outils pour gérer son projet de recherche en tant que jeune chef-fe de projet – candidat-e au doctorat
- 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 professionnel

## Outils et méthodologie pédagogiques

- Atelier participatif incluant une initiation à différents outils
- Exercices tels que la définition de son rétro planning sur la base du projet de recherche de chacun-e et l'identification de la stratégie à favoriser pour réussir son « après doctorat » en fonction de son projet professionnel

## Public

Environ 12 à 15 personnes préparant un doctorat quelle que soit la discipline

## Durée

2 jours (14h)

## Programme

### Module 1 : Connaître le cadre du doctorat

- Connaître les conditions de la pratique de la recherche du/de la candidat-e au doctorat : 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)
- 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-e, le travail en équipe, la négociation, la gestion du stress et des conflits

### Module 3 : Maîtriser ses publications

- Connaître les règles bibliographiques par discipline
- Gérer ses publications en fonction des projets professionnels des personnes participantes
- 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 recruteur-euses

**Option : suivi individuel post-formation. D'après notre expérience, une fois les participant-es outillé-es, les revoir à distance permet de lever des verrous pour passer à l'action.**



# COMMUNIQUER CLAIREMENT ET AVEC IMPACT SUR SON DOCTORAT FACE À UN PUBLIC NON-EXPERT ET SE PRÉPARER À MT180



# communication, oral, médiation scientifique, MT180, valorisation

## Contexte

Les candidat-es au doctorat ont de nombreuses occasions de valoriser leurs travaux et cela peut être tout à fait déterminant dans les opportunités qui s'ouvrent à elles/eux (pour décrocher leur emploi après thèse, pour mettre en place une collaboration transdisciplinaire, etc.). Néanmoins, faute de préparation, certain-es jeunes chercheur-ses renoncent à saisir ces chances ou ne sont pas en mesure de communiquer clairement et avec impact.

## Objectifs

- Comprendre les bases de la gestion de médiation scientifique
- Simplifier sans trahir
- Savoir communiquer avec impact vers un auditoire non expert
- S'entraîner à présenter ses travaux sous l'angle des enjeux scientifiques, sociaux, sociétaux, économiques, culturels vers différents publics
- En option : se préparer à Ma Thèse en 180 secondes

## Outils et méthodologie pédagogiques

- Atelier participatif où les participant-es mettront directement en application les apports sur leur projet doctoral par différents exercices seul-es ou en sous-groupe suivis de présentations et débriefing de groupe
- Phases d'échanges et de retour d'expérience

## Public

Environ 12 à 15 personnes préparant un doctorat quelle que soit la discipline

## Durée

2 jours (14h) avec intersession de 2 semaines environ + 1 jour (7h) optionnel pour les participant-es à MT180

## Programme

### Jour 1 : Découvrir les bases de la médiation scientifique

- Premier exercice d'inclusion / échauffement : chacun-e tire une contrainte dans un chapeau qu'il doit respecter pour présenter sa thèse au groupe (4 mots, sans parler, dessiné, sans contact visuel, etc).
- Débriefing sur l'impact des contraintes sur son mode de communication, sa zone de confort et ce qui est mis en œuvre classiquement
- Apports de bases sur la communication scientifique
- Exercice de préparation « du fond » suivant une grille : ma thèse sous l'angle des enjeux, de la question, de la méthodologie développées, des éléments de réponse et partage avec le groupe
- Apports de bases sur la construction d'un message synthétique et l'importance de simplifier sans trahir
- Exercice de transmission d'un message scientifique sous forme de pitch sur ses travaux doctoraux à différents profils (politique, journaliste, recruteur, enfant, etc.) qui le retransmettent au groupe à l'aune de leurs préoccupations
- Débriefing et partage sur le rôle du/de la chercheur-se citoyen-ne -médiateur-riche des savoirs- et de l'intégrité scientifique, sur ce que l'autre retient
- Consignes pour l'intersession : élaboration du contenu sous le format MT180

### Jour 2 : Découvrir les techniques d'engagement de son auditoire

- Retour sur le travail d'intersession
- Apports de bases sur le storytelling : le déroulé de l'accroche à la chute, l'alternance d'émotions et de faits
- Exercice en sous-groupe de construction de l'histoire autour de chaque projet doctoral
- Apports de bases sur comment communiquer avec son corps, sa voix, son regard
- Jeux de rôle et improvisation sous un format ludique et décalé
- Apports de bases sur les canaux de communication et l'apport de l'image au discours
- Brainstorming sur les éléments à faire figurer pour chacun-e sur la slide d'appui au discours
- Consignes pour l'intersession : finalisation de la présentation (fond et forme) de MT180 et préparation de la slide d'illustration

### Jour 3 (optionnel) : Se préparer pour MT180

- Entraînement via différents jeux de rôle et exercices filmés
- Phases de débriefing sur la gestion du stress/trac via la respiration et l'ancrage au sol, le corps communicant, les parasites à la communication, la transmission de sa passion sans sur-jouer
- Mises en situation en conditions de MT180 (minutage visible, etc) afin de prendre confiance et anticiper les éléments restant à peaufiner
- Feuille de route pour chacun-e pour finaliser sa préparation jusqu'au jour J

**Option : suivi individuel post-formation. D'après notre expérience, une fois les participant-es outillé-es, les revoir à distance permet de lever des verrous pour passer à l'action.**

# OPTIMISER SA RECHERCHE SCIENTIFIQUE GRÂCE À L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE : OUTILS, MÉTHODES, LIMITES



# IA, compétences, outils, déontologie

## Contexte

La rapide popularisation des outils de l'Intelligence artificielle ces dernières années a généré de nouveaux usages aussi bien dans notre vie quotidienne que dans nos méthodes de travail. Les jeunes chercheur·ses s'en emparent également et pourront mettre à profit des outils pour mener à bien leurs projets de recherche. Afin d'optimiser l'utilisation que les candidat·es au doctorat ont de ces outils, il est important de comprendre leur fonctionnement et d'y être familiarisé. Il est également crucial d'être conscient·e de leurs limites et des questions éthiques que leur utilisation pose dans un contexte académique.

## Objectifs

- Optimiser ses méthodes de recherche et développer de nouvelles compétences grâce à l'intelligence artificielle
- Découvrir les bonnes pratiques et les usages efficaces de l'intelligence artificielle selon les tâches à effectuer
- Prendre conscience des avantages mais aussi des risques et limites que comporte l'usage de l'intelligence artificielle pour la recherche académique

## Outils et méthodologie pédagogiques

- Atelier participatif avec apports théoriques et pratiques
- Présentation et mise en application de plusieurs outils d'intelligence artificielle
- Exercices en sous-groupes et échanges collectifs.

## Public

Environ 12 à 15 personnes préparant un doctorat quelle que soit la discipline

## Durée

3 heures

## Programme

### Module 1 : Optimiser ses méthodes de recherche grâce à l'intelligence artificielle

- Echange collectif : usages de l'Intelligence artificielle par les participant·es
- Echange collectif : quels sont les outils existants et lesquels sont pertinents pour la recherche académique
- Cas pratiques : pour un usage efficace des outils de l'intelligence artificielle dans la recherche (prompts, revue de littérature, vulgarisation scientifique...)

### Module 2 : Intelligence artificielle et recherche académique : limites et points de vigilance

- Comment fonctionne l'intelligence artificielle ?
- Cas pratiques : limite des outils de l'intelligence artificielle
- Développer une démarche éthique et vigilante

# AUGMENTER SA PRODUCTIVITÉ AU QUOTIDIEN AVEC CHATGPT



# compétences, IA

## Contexte

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

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

## Objectifs

- Réduction des risques psychosociaux : stress, burn-out, etc.
- Montée en compétence et en employabilité des personnes, chercheur·euses et candidat·es au doctorat

## Outils et méthodologie pédagogiques

- Pédagogie active
- Exercices pratiques

## Public

Environ 12 à 15 participant·es préparant ou titulaires d'un doctorat, personnels de recherches (chercheur·euses et administratifs)

## Durée

0,5 jour (3h30)

## Programme

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

- Introduction à la technologie de Large Language Models

### Module 2 : Utiliser chatGPT - exercices pratiques

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

### Module 3 : Brainstorming et créativité

- Stimuler la créativité
- Exemples pratiques

### Module 4 : Risques liés à chatGPT

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

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





# gestion, compétences, communication orale, équipe scientifique, gestion de projet

## Contexte

Souvent, les chercheur-euses se retrouvent dans des situations de gestion sans en connaître les principes. Afin de bien s'intégrer dans leur structure, il est important qu'ils et elles s'informent sur les méthodes applicables.

## Objectifs

- Comprendre les grands principes et notions liés à la gestion
- Savoir les mettre en pratique au quotidien

## Outils et méthodologie pédagogiques

- Test d'évaluation de son style gestion
- Grille de lecture de ses attentes en tant que gestionnaire ou membre d'équipe
- Exercice de définition des différents volets de l'activité de gestion
- Grille d'analyse de ses compétences et axes d'amélioration pour gérer son équipe

## Public

Environ 12 à 15 personnes préparant ou titulaires d'un doctorat quelle que soit la discipline, ou personnel de recherche

## Durée

1 jour (7h)

## Programme

### Module 1 : Analyser ses expériences de gestion

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

### Module 2 : Définir les principaux concepts liés à la gestion d'équipe

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

### Module 3 : Identifier les styles de gestion

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

### Module 4 : Identifier les compétences du/de la gestionnaire

- Connaître les 8 grands axes de l'activité de gestion et identifier les compétences associées
- Identifier les compétences de gestion développées par son expérience dans la recherche et ses autres expériences, évaluer les compétences restant à acquérir





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

## Contexte

Entrer dans une posture de gestionnaire 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.

## Objectifs

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

## Outils et méthodologie pédagogiques

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

## Public

Environ 12 à 15 personnes préparant ou titulaire d'un doctorat, ou personnels de recherche (chercheurs-euses et administratif)

## Durée

1 jour (7h)

## Programme

### Module 1 : Animer une équipe

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

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

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

**Option : suivi individuel post-formation. D'après notre expérience, une fois les participant-es outillé-es, les revoir à distance permet de lever des verrous pour passer à l'action.**





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

## Contexte

L'activité de recherche nécessite de savoir gérer un projet. Si la plupart des personnels de recherche gèrent leurs projets, elles et ils le font souvent de manière empirique sans apport théorique ni outils adéquats.

## Objectifs

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

## Outils et méthodologie pédagogiques

- Apports théoriques et méthodologiques
- Grille d'analyse de l'expérience de « gestionnaire » et de « membre d'équipe »
- Test d'évaluation de son style de gestion
- Exercice de pitch
- Atelier de mise en situation

## Public

Environ 12 à 15 personnes préparant un doctorat ou personnels de recherche (chercheur-euses et administratifs)

## Durée

1,5 jours (10h30)

## Programme

### Module 1 : Le projet : définition et concepts associés

- Définition et caractéristiques de la gestion de projet
- Appréhender le rôle du/de la chef-fe de projet
- Découvrir les méthodes et outils de gestion de projet : (conception, attribution des tâches, gestion du temps, pilotage & suivi, finalisation du projet)

### Module 2 : La gestion des ressources

- Appréhender la gestion des ressources financières (*cost plan management*)
- Appréhender la gestion des ressources humaines (style de gestion, travail en équipe, gestion des conflits)

### Module 3 : La gestion des risques

- Comprendre l'impact de la loi de Murphy et pensée désidérative sur la gestion de projet
- Savoir établir un plan de gestion des risques
- La prise de décision

### Module 4 : La communication

- Comprendre l'importance de la communication dans la gestion de projet
- Savoir animer une réunion
- Découvrir les techniques pour optimiser sa communication orale (storytelling, communication non verbale)
- Exercice de pitch

### Module 4 : Atelier

Mise en situation en groupe avec 2 projets au choix

- Appréhender le fonctionnement en équipe projet
- Définir les objectifs, tâches et rôles de chacun-e
- Préparer les livrables pour le lancement d'un projet

**Option : suivi individuel post-formation. D'après notre expérience, une fois les participant-es outillé-es, les revoir à distance permet de lever des verrous pour passer à l'action.**



# recrutement, équipe scientifique, gestion de projet

## Contexte

Les titulaires de doctorat et candidat·es au doctorat peuvent être appelés à participer au recrutement de personnels scientifiques contractuels dans leurs équipes. La réussite de ces projets passe par une attention particulière lors des recrutements afin d'évaluer les savoir-faire des candidat·es mais aussi leur motivation et leur capacité d'intégration à l'équipe.

## Objectifs

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

## Outils et méthodologie pédagogiques

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

## Public

Environ 12 à 15 personnes préparant un doctorat et personnels de recherche (chercheur·euses et administratifs)

## Durée

2 jours (14h)

## 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 candidat·es
- Analyser des candidatures sur CV, lettres de motivation et publications à l'aide d'une grille de lecture
- Préparer l'entrevue téléphonique

### Module 4 : Préparer et conduire l'entrevue

- Préparer l'entrevue de recrutement de profils scientifiques
- Savoir poser des questions pertinentes pour obtenir des informations factuelles
- Évaluer les "savoirs", "savoir-faire" et "savoir-être"
- Détecter la motivation et la capacité d'intégration à l'équipe actuelle
- Analyser l'adéquation globale entre les candidat·es, 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/la collaborateur·ice
- Susciter l'enthousiasme et la motivation

**Option : suivi individuel post-formation. D'après notre expérience, une fois les participant·es outillé·es, les revoir à distance permet de lever des verrous pour passer à l'action.**

# RÉUSSIR SES ENTREVUES DE RECRUTEMENT EN TANT QUE RECRUTEUR·EUSE



# entrevue d'embauche, CV, recruteur, recrutement, carrière

## Contexte

Le développement des projets nationaux et européens conduit à une multiplication des recrutements de personnels scientifiques contractuels par des équipes qui ne sont pas toujours formées aux pratiques du recrutement. L'objectif global de cette formation est de permettre aux chercheurs et chercheuses d'acquérir des notions de base pour conduire des entrevues de recrutement efficaces.

## Objectifs

- Comprendre le rôle de l'entrevue dans les différentes phases d'un recrutement
- Trouver sa posture et savoir conduire une entrevue centrée sur l'adéquation au besoin
- Définir des critères d'évaluation et acquérir les méthodologies visant à cerner les motivations et les compétences des candidat·es
- S'exercer aux bonnes pratiques de questionnement en entrevue d'embauche et savoir analyser les réponses
- Acquérir une méthodologie pour la prise de décision et sélectionner la candidature la plus en adéquation par rapport à son besoin

## Outils et méthodologie pédagogiques

- Exercices sur les étapes du recrutement à partir de besoins réels des participant·es
- Grille d'analyse (CV et entrevue)
- Grille de lecture des motivations
- Grille de préparation d'entrevue
- Simulation d'entrevue (binôme, avec le/la formateur·ice, en groupe)

## Public

Environ 12 à 15 personnes pouvant être des chercheur·euses, des responsables d'équipe ou non, ou des chercheur·euses associé·es

## Durée

1 jour (7h)

## Programme

### Module 1 : Intégrer le processus de recrutement dans son intégralité

- Analyser ses expériences de recrutement (réussites, difficultés)
- Comprendre les enjeux du recrutement
- Connaître les étapes d'un recrutement sur compétences

### Module 2 : Préparer le recrutement

- Définir son besoin et les caractéristiques du profil recherché
- Préparer une fiche de poste complète et spécifique
- Rédiger une annonce informative et attractive, intégrant les leviers de motivation

### Module 3 : Rechercher et sélectionner des candidatures sur CV et publications

- Savoir où déposer son annonce
- Rechercher les candidat·es au Canada et à l'étranger
- Analyser des candidatures sur CV, lettre de motivation et publications à l'aide d'une grille de lecture
- Préparer l'entrevue téléphonique

### Module 4 : Préparer et conduire l'entrevue

- Préparer l'entrevue de recrutement
- Savoir poser des questions pertinentes pour obtenir des informations factuelles
- Évaluer les "savoirs", "savoir-faire" et "savoir-être"
- Détecter la motivation et la capacité d'intégration à l'équipe actuelle
- Analyser l'adéquation globale entre les candidat·es, 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/la candidat·e sélectionnée·e

- Préparer l'arrivée et faciliter l'intégration
- Informer et former le/la collaborateur·ice
- Susciter l'enthousiasme et la motivation

**Option : suivi individuel post-formation. D'après notre expérience, une fois les participant·es outillé·es, les revoir à distance permet de lever des verrous pour passer à l'action.**

# DÉFI INNOVATION : MENER UN PROJET EN ÉQUIPE AU SERVICE D'UNE START-UP INNOVANTE



# start-up, innovation, créativité, équipe, gestion de projet

## Contexte

En tant que recruteur·euses, nous sommes persuadé·es que savoir décrypter les enjeux d'une entreprise innovante vous permettra de booster votre employabilité quel que soit votre choix de carrière : chef·fe de projet R&D, gestionnaire d'équipe, technico-commercial·e, responsable de l'unité commerciale, ingénieur·e brevet ou encore chercheur·euse ayant des travaux à valoriser.

## Objectifs

- Expérimenter les techniques utiles à la gestion quotidienne d'un projet, structurer, travailler au sein d'une équipe-projet, gérer son temps, animer une réunion
- Valoriser et communiquer les résultats d'un projet
- Développer et prendre conscience de sa capacité à convaincre, analyser des besoins, prendre en compte des contraintes, à s'adapter et à apprendre rapidement sur de nouveaux champs.

## Outils et méthodologie pédagogiques

- Apprentissage par la pratique : démonstration des capacités à aller au bout et mener un projet en équipe, qui solutionne une problématique d'entreprise avec laquelle les participant·es seront en interaction directe.
- Appui d'expert·es sur différentes thématiques.
- Utilisation d'un portfolio pour prendre conscience des compétences développées

## Public

Jusqu'à 50 personnes en première année de doctorat quelle que soit la discipline

## Durée

5 jours intensifs (équivalent à 7 jours)

## Programme

### Format global

Des équipes de 6 consultant·es (candidat·es au doctorat de toutes disciplines) accompagnent des start-up sur 7 jours répartis sur 2 semaines. Ils/elles travaillent en mode projet avec des jalons, une deadline et des livrables à rendre à leur start-up commanditaire. Ils/elles étudient une problématique rencontrée par les entrepreneur·euses (élaboration d'une stratégie vers un nouveau marché ; Développement d'un nouveau service/produit utilisant la technologie de l'entreprise) et proposent une solution.

### Déroulé

Dès le premier jour, les candidat·es au doctorat rencontreront leur start-up cliente. Ils/elles devront analyser et comprendre la problématique et formuler un programme afin d'apporter les éléments de réponse. En autonomie, ils/elles s'organisent en mode projet.

Tout au long des 7 jours, les candidat·es au doctorat travaillent avec le support d'expert·es (souvent eux-mêmes titulaires de doctorat) qui donneront des courtes conférences puis répondront à leurs questions pour leur permettre d'avancer dans leur projet. Celles-ci porteront sur :

- gestion de projet
- intelligence économique
- études de marché
- modèle d'affaires
- aspects financiers & budgétaires
- Communication

En complément, un·e coach carrière accompagnera individuellement les candidat·es au doctorat pour les aider à valoriser les compétences développées et identifier des emplois qui leur conviendraient.

Différents témoignages de titulaires de doctorat, chef·fes de projet dans différents secteurs et environnements professionnels ponctuent aussi les sept jours, pour inspirer et développer le réseau des candidat·es au doctorat.

Le 7ème jour, les équipes remettent un rapport complet et présentent les résultats à la start-up et devant un jury d'expert·es.

### Bénéfices

Cette formation offre de multiples bénéfices pour les candidat·es au doctorat : comprendre la culture, le fonctionnement & les enjeux des entreprises innovantes, acquérir des compétences en gestion de projet et travailler en équipe pluridisciplinaire, mais aussi développer un réseau dans l'écosystème entrepreneurial. Nous souhaitons également permettre à de jeunes start-up de mieux connaître les compétences et le potentiel des candidat·es au doctorat grâce à un projet concret : externaliser un projet de développement qu'il n'est pas possible de réaliser avec les ressources internes et ainsi bénéficier de propositions innovantes sur leur projet de développement.

# DÉFI ENTREPRENEURIAL : TRANSFORMER UNE IDÉE EN PROJET DE START-UP



# entrepreneuriat, gestion de projet, travail en équipe, créativité

## Contexte

Parmi les freins que nous identifions pour que davantage de jeunes chercheur·euses se lancent réellement dans l'aventure entrepreneurial, figurent celui de « se lancer dans l'inconnu ».

Cette formation permettra aux candidat·es au doctorat de s'essayer en équipe aux premières étapes du processus entrepreneurial et/ou intrapreneurial pour tester leurs appétences et compétences à passer de la posture recherche à la posture entrepreneuriat.

## Objectifs

- Expérimenter les techniques de gestion de projet, structurer, travailler au sein d'une équipe-projet, communiquer les résultats.
- Développer un esprit « entrepreneurial », la créativité et la capacité à résoudre des problèmes nouveaux et à apprendre vite.
- Analyser les choix de carrière à l'aune de l'entrepreneuriat ou d'autres options

## Outils et méthodologie pédagogiques

- Apprentissage par la pratique (learning by doing) : les participant·es démontreront leur capacité à mener à bien un projet de start-up en équipe avec le soutien d'expert·es. Elles/ils prendront conscience des compétences développées grâce à un portfolio et un·e coach carrière.

## Public

30 personnes préparant ou titulaires d'un doctorat quelle que soit la discipline, ayant pour projet de devenir chef·fe de projet R&D dans des entreprises innovantes ou créateur·ices de start-up

## Durée

5 jours intensifs (équivalent à 7 jours)

## Programme

Après une phase d'idéation et de fédération autour de 5 idées, des équipes de 6 candidat·es au doctorat de toutes disciplines collaborent pour transformer l'idée en projet de start-up pendant 5 jours intensifs. Elles/ils travaillent en mode projet, avec des jalons, une date limite et des livrables à remettre.

Le parcours est jalonné par une alternance d'apports théoriques d'expert·es, de mises en pratique actives et expérimentales, de situations de collaboration avec des interlocuteur·ices d'horizons divers et de confrontations avec le terrain.

Soutenu·es par les coachs et expert·es, les candidat·es au doctorat rendront compte tout au long du parcours de l'avancée de leur projet (pitch, prototype, matrices du modèle d'affaire, matrice SWOT, étude de marché,...).

Le parcours proposé suivra les étapes suivantes :

### Du processus de créativité jusqu'à la définition d'un projet (jour 1)

- Séance de créativité en expérimentant différentes techniques
- Pitcher son idée
- Vote et choix des 5 idées retenues et groupes associés
- Définition de l'organisation de l'équipe projet

### Prototyper un projet de développement d'un produit ou d'un service (jour 2 et 3 et matinée 4)

- Comprendre et mettre en oeuvre les notions de modèle d'affaires et étude de marché
- Comprendre et expérimenter le design thinking
- Positionner sa proposition de valeur et son modèle d'affaire
- Choisir les modes de protection de ses inventions
- Prévoir les moyens humains et financiers nécessaires
- S'intégrer dans l'écosystème entrepreneurial : en comprendre les acteurs et les aides possibles

### Présenter et défendre son projet innovant (après-midi 4 et jour 5)

- Pitcher son projet vers un·e collaborateur·ice, un·e investisseur·euse, un·e client·e
- Présenter et défendre son projet face à des expert·es en création d'entreprise innovante, etc.
- Prendre conscience de ce qui a fonctionné ou pas dans son équipe projet et mettre en perspective les apprentissages (compétences et appétences) vis-à-vis de son « après-doctorat ».
- Des keynotes sessions auront lieu :
  - Fondamentaux de la création de valeur à travers l'entrepreneuriat et l'intrapreneuriat innovant
  - Modèle d'affaires
  - Etudes de marché
  - Propriétés intellectuelle et industrielle
  - Moyens humains et financiers
  - Pitcher
  - Comprendre l'écosystème entrepreneurial au Canada, dans la deeptech et hors deeptech
- Divers témoignages d'entrepreneur·euses et de titulaires de doctorat issus de l'écosystème entrepreneurial et deeptech ponctuent également la semaine, afin d'inspirer et de développer le réseau des candidat·es au doctorat.
- Le dernier jour, les équipes remettent un rapport complet et présentent leur projet de start-up et à un jury d'expert·es.



# entrepreneuriat, entreprise, gestion de projet, créativité

## Contexte

De plus en plus de titulaires de doctorat se lancent dans la création d'une entreprise juste après leur soutenance. En plus de disposer de compétences utiles au parcours d'entrepreneur·euses, elles et ils ont l'opportunité de pouvoir s'appuyer sur les résultats innovants de leurs recherches pour créer leur propre entreprise.

## Objectifs

- 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 pédagogiques

- Les participant·es travaillent sur leur propre projet
- Outils tels que SWOT, matrice du modèle d'affaires, 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·euse

## Public

8 participant·es pouvant être des candidat·es au doctorat et chercheur·euses, des contractuel·les, des chercheur·euses permanent·es, des personnels de recherche (ITA/BIATSS), ou des Personnels administratifs (ITA/BIATSS)

## Durée

2 jours (14h)

## 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 acteur·ices 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 financier

- Préparer un pitch sur la base du matrice du modèle d'affaire
- Présenter son projet au groupe et argumenter ses choix

**Option : suivi individuel post-formation. D'après notre expérience, une fois les participant·es outillé·es, les revoir à distance permet de lever des verrous pour passer à l'action.**

# ENTREPRENEURIAT : "DE L'INDIVIDU AU COLLECTIF : QUELLES COMPÉTENCES POUR RÉUSSIR VOTRE PROJET ENTREPRENEURIAL ?"



# équipe, compétences, posture entrepreneuriale, ressources humaines, créativité

## Contexte

Les jeunes chercheur·euses qui choisissent la voie de l'entrepreneuriat ont souvent l'impression de repartir de zéro et se sentent déstabilisé·es par le changement de posture à opérer de chercheur·euse à entrepreneur·euse. Pourtant, nous observons quelles/ils disposent d'atouts forts dans un contexte entrepreneurial (créativité, résilience, veille, demande de financement, communication et force de conviction, autonomie, etc).

## Objectifs

- Réassurance dans les compétences à entreprendre.
- Tirer parti de ses forces et appétences dans le choix de son rôle dans le projet (facteur clef de succès).
- Faire le point sur les rôles et champs de compétences à réunir pour mener à bien le projet et se poser les bonnes questions sur les enjeux humains.
- Anticiper les futures étapes du projet sur le plan humain.

## Outils et méthodologie pédagogiques

- Pédagogie active, matrices d'analyse prises en main directement par les participant·es (qui serviront après l'atelier pour échanger avec les différentes parties prenantes du projet et dans le cadre de l'accompagnement par des SATT, OTT, etc), retours d'expérience.
- Possibilité de prévoir des coachings individuels (en sus) après l'atelier

## Public

Environ 8 à 12 personnes préparant ou titulaires d'un doctorat quelle que soit la discipline et portant un projet entrepreneurial

## Durée

2 jours (14h)

## Programme

### Introduction

- Tour de table et introduction inspirante sur la posture et les compétences des porteur·euses de projet deeptech (ou non) et sur l'importance de l'équipe

### Module 1 : Mieux se connaître

- Matrice d'analyse des expériences passées sous l'angle des compétences et appétences
- Matrice IKIGAI
- Analyse réflexive sous l'angle des compétences (forces & faiblesses) et appétences (moteurs et freins) de chacune pour l'entrepreneuriat en général

### Module 2 : S'aligner avec son projet

- Introspection sur sa motivation / son « why » le plus profond derrière le projet entrepris
- Prendre conscience de ses atouts à mettre à profit et de ses limites à compléter pour le projet entrepris
- Définir son rôle cible dans l'équipe
- Présenter le « soi entrepreneurial » et pitcher son projet au reste du groupe (à partir de tous les enseignements issus des différents outils)

### Module 3 : Créer le collectif pour mener le projet au succès

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

### Module 4 : Bien s'entourer

- Comprendre les différentes modalités pour s'entourer (associé·e cofondateur·ice, conseil consultatif, salarié·e, etc.)
- Matrice d'analyse de l'impact des différentes modalités
- Choisir sur chaque axe la bonne modalité pour s'entourer en fonction de la criticité, du rôle stratégique VS opérationnel, etc.
- Focus sur les premiers recrutements et bonnes pratiques associées

**Option : suivi individuel post-formation. D'après notre expérience, une fois les participant·es outillé·es, les revoir à distance permet de lever des verrous pour passer à l'action.**



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

## Contexte

En 2022, près de 50% des jeunes chercheur-euses envisagent la création de start-up comme une option dans leur poursuite de carrière (Baromètre national Jeunes chercheurs et entrepreneuriat - 2022 bpifrance & PhD Talent). Les titulaires de doctorat, en plus de disposer de compétences utiles au parcours d'entrepreneur-euses, ont l'opportunité de pouvoir s'appuyer sur les résultats innovants de leurs recherches et s'appuyer sur un important écosystème pour créer leur propre entreprise.

## Objectifs

- Mettre en pratique les méthodologies entrepreneuriales sur leur propre projet pour le faire avancer

## Outils et méthodologie pédagogiques

- Cf encadré "Programme"

## Public

1 personne préparant ou titulaire d'un doctorat quelle que soit la discipline, ayant déjà un projet et qui souhaite être accompagnée ou qui se questionne sur une poursuite de carrière vers l'entrepreneuriat

## Durée

2 séances d'1h30 en visioconférence réparties sur une durée totale de 3 mois maximum

## Programme

**Lors des suivis individuels, nos coaches et mentors sont capables de s'adapter aux besoins de chaque porteur-euse (en fonction de son profil, son projet et son niveau de maturité).**

**Parmi les thèmes régulièrement abordés figurent :**

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





## Contexte

Alors que l'échec a toujours été une composante inhérente de la recherche scientifique, il semble que depuis le confinement dû à l'épidémie de Covid-19, un nombre croissant de jeunes chercheur·ses rencontrent des difficultés importantes à faire face aux échecs rencontrés dans la conduite de leur projet doctoral. Ces difficultés, et le stress qu'elles induisent, peuvent provoquer de la procrastination, des arrêts maladie voire des abandons de thèse.

## Objectifs

- Aider les candidat·es au doctorat à accepter que l'échec fait partie intégrante de la recherche scientifique
- Aider les candidat·es au doctorat à analyser leur réaction face à l'échec, que ce soit dans la recherche ou d'autres aspects de leur vie
- Fournir des outils pour développer des méthodes personnelles pour gérer l'échec
- Aider les participant·es à traverser la crise et prendre du recul sur les compétences acquises grâce à cette expérience
- Les aider à relever leur prochain défi

## Outils et méthodologie pédagogiques

- Atelier participatif avec travaux de groupe, exercices réflexifs d'introspection
- Apport d'outils pour mieux anticiper l'échec et réguler les émotions associées.

## Public

Environ 12 à 15 personnes préparant un doctorat quelle que soit la discipline

## Durée

1,5 jour (10h30)

## Programme

### Module 1 : L'échec, partage d'expériences

- Votre expérience : travail de groupe
- Le processus de l'échec : les différentes phases
- L'échec : partie intégrante de toute vie professionnelle

### Module 2 : L'échec fait intrinsèquement partie de la recherche scientifique

- L'échec dans les sciences : grands succès rendus possibles par de grands échecs
- Discussion : qu'est-ce qu'un échec acceptable pour la recherche académique ?
- Définition du processus de recherche scientifique
- La recherche scientifique comme gestion permanente de l'échec

### Module 3 : Comment gérer l'échec ?

- Compétition et comparaison dans le milieu académique & syndrome de l'imposteur
- Questions à vous poser sur votre propre fonctionnement
- Comment parler de l'échec et avec qui ? (partager les émotions)
- Action à mettre en place à titre individuel
- Stratégie de régulation : santé mentale, régulation des émotions, gestion du stress

### Module 4 : De l'échec à la réussite

- Travail de groupe : votre expérience de l'échec et ce qui en a résulté
- Discussion collective : les compétences nécessaires pour surmonter l'échec
- Changer de perspective et regarder l'échec avec optimisme

### Module 5 : Outils pratiques pour gérer votre projet doctoral

- Votre environnement (directeur·rices, travail d'équipe)
- Gérer le stress et les conflits
- Gérer le projet doctoral (temps, ressources humaines, ressources matérielles, ressources financières)
- S'entraîner aux outils de pilotage, de planification et de suivi

**Option : suivi individuel post-formation. D'après notre expérience, une fois les participant·es outillé·es, les revoir à distance permet de lever des verrous pour passer à l'action.**



# santé, prévention, régulation des émotions, stress, risques

## Contexte

De nombreux travaux montrent que les personnes préparant un doctorat présentent des risques accrus de développer de hauts niveaux de stress, ainsi que des troubles variés. Ces troubles de santé majeurs ne sont pas sans conséquences sur le travail des candidat·es au doctorat et sur leur trajectoire professionnelle. Le bien-être des personnes préparant un doctorat devient un sujet de préoccupation central pour les universités.

## Objectifs

- Mieux comprendre le stress, ses causes et ses conséquences
- Comprendre ses liens avec d'autres problématiques de santé chez les personnes préparant un doctorat
- Apprendre à identifier ces problèmes chez soi et chez autrui
- Apprendre à réagir de façon appropriée à ces problèmes

## Outils et méthodologie pédagogiques

- Outils d'exploration (grille motivationnelle, grille de gestion des buts...)
- Supports psycho-éducatifs (inventaires des émotions et des stratégies...)
- Formation participative proposant des moments d'échanges, de travail collectif et d'introspection individuelle

## Public

Environ 12 à 15 personnes préparant un doctorat quelle que soit la discipline

## Durée

1 jour (7h)

## Programme

### Introduction : Qu'est-ce que le stress ?

#### Module 1 : Appréhender les situations provoquant du mal-être dans le cadre du doctorat

- Votre vécu des situations stressantes
- Les risques psychosociaux

#### Module 2 : Comprendre le mal-être pendant le doctorat

- Quelques notions de base sur le stress
- Anxiété, dépression, burnout, mal-être
- Cause et prévalence du stress chez les personnels de recherche
- Les conséquences du stress chez les personnels de recherche
- Outils et méthodes de régulation
- Stratégies de régulation

#### Module 3 : Atelier

- Identifier les signes de stress chez soi et chez autrui
- Réguler le stress dans votre environnement
- Votre stratégie personnelle de régulation du stress

**Option : suivi individuel post-formation. D'après notre expérience, une fois les participant·es outillé·es, les revoir à distance permet de lever des verrous pour passer à l'action.**





# stratégies de régulation du stress, séance individuelle, santé, prévention, régulation ses émotions

Portfolio

### Contexte

Les défis à relever durant un doctorat sont multiples (e.g., créer et développer une relation avec les encadrant-es, décider d'une trajectoire professionnelle, produire du contenu et le communiquer), et les problèmes que les candidat-es au doctorat peuvent rencontrer sont tout aussi nombreux (e.g., problèmes relationnels, motivationnels, psychologiques). Les sessions individuelles permettent de mieux gérer les situations de stress et de souffrance dans le contexte particulier de la recherche académique, et d'acquérir des méthodes de travail et des outils simples permettant d'envisager plus sereinement son doctorat.

### Objectifs

- Désamorcer et apprendre à désamorcer les situations de stress et de souffrance durant le doctorat
- Acquérir des méthodes permettant de vivre sereinement la construction de son projet doctoral

### Outils et méthodologie pédagogiques

- Un journal de bord sera transmis en amont de la première séance. Les participant-es seront invité-es à le mobiliser entre les séances et à l'issue de l'ensemble des séances.

### Public

1 personne préparant ou titulaire d'un doctorat quelle que soit la discipline

### Durée

2 séances d'1h réparties sur une durée totale de 6 mois maximum

### Programme

#### État des lieux des problèmes rencontrés

- Problèmes relationnels/interpersonnels, motivationnels, psychologiques

**Stratégies et capacités** à réguler ses émotions et son stress

#### Conseil sur les stratégies de régulation adaptées et leurs mises en œuvre concrètes au quotidien

Au-delà de la régulation des émotions et du stress : **conseil pour envisager son travail de doctorat sereinement**

- Méthode de résolution de problème et gestion des priorités
- Favoriser les sentiments d'autonomie et de maîtrise de son travail





## Contexte

Un certain nombre de problématiques de santé (biologiques, psychologiques, sociales) semblent particulièrement prévalentes au sein de la population candidat·e au doctorat. Outre l'enjeu sanitaire, ces problèmes constituent également des freins à la réussite des candidat·es au doctorat et nuisent à leur poursuite de carrière. En d'autres termes, ces problèmes de santé favorisent le décrochage en thèse et, *in fine*, viennent affaiblir la force d'innovation que constituent les jeunes chercheur·euses. Ces problèmes sanitaires constituent par conséquent une préoccupation croissante pour les institutions.

## Objectifs

- Appréhender le concept de santé et ses différentes facettes
- Identifier les aspects de la recherche académique impactant la santé
- Découvrir les leviers pour devenir acteur·ice de sa santé : la prévention des risques pour la santé, liés à la recherche académique
- favoriser une détection précoce de ces problèmes chez soi et chez autrui
- Avoir des clés pour s'informer

## Outils et méthodologie pédagogiques

- Apports théoriques et méthodologiques
- Exercices pratiques
- Méthodo/Outils Veille sur la santé de ses collaborateur·ices (candidat·es au doctorat...)
- Échanges

## Public

Environ 8 à 12 personnes préparant ou titulaires d'un doctorat, personnel de recherche (chercheur·euses et administratifs)

## Durée

Apport des bases théoriques et méthodologiques (7h) et Retour d'Expérience à 6 mois (3h30)

## Programme

### Partie 1 : Formation de groupe

- Définition de la santé et de ses différentes facettes
- Analyse des situations générant/correspondant à un état de santé mental (liste de situation issue de la recherche académique : positionner risques ou pas risque)
- Échange sur les facteurs pouvant altérer la santé dans le milieu académique
- Apports de la littérature scientifique : facteurs de risques et de protection, impact, prévalence
- Découverte des outils de mesure du bien-être et des problèmes de santé (échelles déclaratives, signes physiologiques...)
- Présentation et prise en main d'un outil de suivi de la santé

### Partie 2 : Session de Retour d'expérience (REX) à 6 mois

- En amont du REX, un questionnaire sera adressé aux participant·es afin de leur permettre de remonter les cas qu'ils/elles ont rencontrés depuis la formation de groupe et leurs éventuelles difficultés associées.
- Analyse de la pratique des outils présentés en jour 1
- Exercices pratiques : stress/burn out
- Méthodologies de mise en place d'une veille de son état de santé et de celui de ses collaborateur·ices

**Option : suivi individuel post-formation. D'après notre expérience, une fois les participant·es outillé·es, les revoir à distance permet de lever des verrous pour passer à l'action.**



# DÉVELOPPER SA CRÉATIVITÉ DANS LA RECHERCHE ACADÉMIQUE



# créativité, innovation, gestion de projet

Expertises 

## Contexte

Dans le domaine de la recherche, la créativité est essentielle pour repousser les frontières de la connaissance et développer des solutions innovantes répondant à des problèmes complexes. Pour les candidat-es au doctorat, cultiver cette créativité est crucial non seulement dans la conduite de projets de recherche originaux et significatifs, mais aussi pour se démarquer sur le marché du travail académique et privé. En intégrant la créativité dans leur démarche scientifique, les jeunes chercheurs-euses peuvent ainsi ouvrir de nouvelles perspectives et contribuer de manière significative à l'avancement de leur discipline. Cette formation vise à fournir les outils et les techniques nécessaires pour soutenir et appliquer la créativité dans le cadre de la recherche doctorale et au-delà.

## Objectifs

- Mieux comprendre ce qu'est la créativité et les facteurs dont elle dépend
- Connaître les spécificités de la créativité dans la recherche
- Développer une démarche créative dans ses activités de recherche
- Connaître les outils et les techniques nécessaires pour soutenir et appliquer la créativité dans le cadre de la recherche doctorale et au-delà

## Outils et méthodologie pédagogiques

- Apports théoriques et méthodologiques
- Exercices pratiques

## Public

Environ 12 à 15 personnes préparant ou titulaires d'un doctorat quelle que soit la discipline et équipes de recherche

## Durée

1 jour (7h)

## Programme

### Module 1 : Qu'est-ce que la créativité ? Définition scientifique et expériences personnelles

- Discussion collective : qu'est-ce que la créativité ? Pensez-vous êtes-vous créatif-ves ? Comment cela se manifeste-t-il au quotidien et dans vos recherches ?
- Quelques définitions : créativité, innovation
- Exercice pratique : générer des idées créatives
- Débriefing : peut-on identifier des facteurs (individuels et contextuels) qui déterminent la créativité
- La créativité dans la recherche : quelles spécificités ?

### Module 2 : Être créatif-ve dans la recherche

- Atelier participatif : évaluer la pertinence des idées innovantes dans la recherche académique et en entreprise
- Discussion collective : les attentes dans la recherche (sur le doctorat, des encadrant-es, des EDs, des reviewers...)
- Réflexions sur les contraintes au quotidien : freins et leviers identifiés dans la littérature
- Débriefing et recommandations
- En conclusion : vos outils pour développer votre créativité

**Option : suivi individuel post-formation. D'après notre expérience, une fois les participant-es outillé-es, les revoir à distance permet de lever des verrous pour passer à l'action.**



# CONNAÎTRE LES ENJEUX D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION ET SAVOIR S'EN EMPARER



# diversité, inclusion, équité, équipe, interculturalité

Expertises 

## Contexte

La diversité de profils dans les équipes de travail favorise l'émergence d'idées nouvelles et la productivité, c'est pourquoi, outre les forts enjeux éthiques, l'inclusion et l'accompagnement de profils diversifiés dans les carrières scientifiques comporte des bénéfices individuels et collectifs. Des obstacles, incluant par exemple des stéréotypes et des dynamiques de pouvoir peuvent entacher le quotidien ou les relations de travail. Il apparaît donc fondamental d'être conscient de ces obstacles et d'avoir les moyens de les contourner pour favoriser la diversité dans les équipes scientifiques.

## Objectifs

- Bénéficier d'éclairage sur les thématiques de Diversité et Inclusion et des enjeux qu'elles comportent en termes d'accompagnement
- Mettre en perspective et/ou questionner sa pratique actuelle dans l'accompagnement des carrières

## Outils et méthodologie pédagogiques

- Processus d'apprentissage et de retour d'expériences
- Alternance d'apports théoriques/méthodologiques et d'études de cas
- Appui sur un cahier d'exercices avec les outils
- Bibliothèque de ressources numériques pour aller plus loin

## Public

Environ 12 à 15 participant·es encadrants de thèse, équipes de recherche, accompagnants carrières scientifiques

## Durée

0,5 jour (3h30)

## Programme

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

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

### Module 2 : De quoi parle-t-on ?

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

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

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



# COMPRENDRE ET GÉRER LE SYNDROME DE L'IMPOSTEUR



# santé, risques, facteurs, régulation des émotions, prévention

Expertises

## Contexte

Le syndrome de l'imposteur est un phénomène courant parmi les candidat·es au doctorat, qui se traduit par des doutes persistants quant à leurs compétences, leur légitimité, et leur capacité à réussir dans le domaine de la recherche. Ce sentiment peut entraver la progression de leur recherche et affecter leur bien-être mental, compromettant ainsi leur potentiel à long terme. Reconnaître et surmonter le syndrome de l'imposteur est crucial pour que les jeunes chercheur·euses puissent s'épanouir pleinement et aborder leur carrière avec confiance et résilience. Cette formation vise à fournir des stratégies pratiques pour identifier et gérer ces sentiments, afin de renforcer leur estime de soi et leur efficacité professionnelle.

## Objectifs

- Bénéficier d'éclairage sur le syndrome de l'imposteur
- Se constituer une boîte à outils pour mieux détecter les situations et personnes à risque
- Connaître ses limites face à des enjeux de santé mentale

## Outils et méthodologie pédagogiques

- Processus d'apprentissage et de retour
- Alternance d'apports théoriques/méthodologiques et d'études de cas
- Appui sur un cahier d'exercices avec les outils
- Bibliothèque de ressources numériques pour aller plus loin

## Public

Environ 12 à 15 participant·es dont des encadrants de thèse, des personnels de recherche

## Durée

0,5 jour (3h30)

## Programme

### Module 1 : Le syndrome de l'imposteur : définitions

- Travail de groupe : vos définitions du Syndrome de l'imposteur
- Syndrome ou phénomène ?
- Les échelles de mesure (problèmes et limites)

### Module 2 : Identifier les facteurs aggravants

- Un phénomène lié aux "caractéristiques individuelles"
- Un phénomène lié à l'environnement de travail dans la recherche
- Syndrome de l'imposteur et enjeux de diversité/inclusion

### Module 3 : Conséquences et outils d'accompagnement

- Conséquences générales
- Conséquences sur la santé
- Conséquences sur la construction de l'identité de chercheur·euse
- Conséquences sur la gestion de carrière
- Outils
- Cas pratique





## Contexte

Au sein des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, l'offre de formation et d'accompagnement des candidat·es au doctorat est en mutation avec pour ambition de mieux répondre à leurs attentes et optimiser leur poursuite de carrière. Aussi, des personnels RH parfois sans expérience en la matière sont mobilisés pour les accompagner dans la démarche « compétences ». C'est pourquoi nous proposons une formation dédiée aux personnels en charge de l'accompagnement des candidat·es au doctorat.

## Objectifs

- Comprendre la posture du/de la conseiller·ère dans le cadre d'un accompagnement et légitimer son action
- Comprendre les spécificités du public doctoral
- Savoir accompagner l'identification et la valorisation des compétences via les techniques d'entrevue et d'analyse du parcours
- Mobiliser au mieux un portfolio de compétences dans le cadre de l'accompagnement

## Outils et méthodologie pédagogiques

- Alternance entre apports méthodologiques et exercices pratiques pour favoriser une prise en main directe des outils par les participant·es
- Mise à disposition d'une bibliothèque numérique de ressources complémentaires

## Public

Environ 8 à 12 participant·es pouvant être des directeur·rices de thèse et encadrant·es doctoraux, des collaborateur·rices des services, des RH / formations doctorales, avec ou sans expérience préalable

## Durée

Apport des bases théoriques et méthodologiques (7h) et Retour d'Expérience à 6 mois (3h30)

## Programme

### Partie 1 : 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/de la candidat·e au doctorat, 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 (PhDétectives, REFERENSIII, VITAE ou plus globaux : O\*NET et ESCO)
- Connaître le profil candidat·e au doctorat / titulaire de doctorat : l'expérience doctorale et les compétences associées, le marché de l'emploi et les emplois après le doctorat
- Apport sur les techniques d'entrevue : 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/emplois 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 candidat·es au doctorat à la démarche ?
- Bilan et suite

### Partie 2 : Session de Retour d'expérience (REX) à 6 mois

- En amont du REX, un questionnaire sera adressé aux participant·es afin de leur permettre de remonter les cas qu'ils/elles ont rencontré 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.

**Option : suivi individuel post-formation. D'après notre expérience, une fois les participant·es outillé·es, les revoir à distance permet de lever des verrous pour passer à l'action.**

# ACCOMPAGNER LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE : TECHNIQUES D'ENTREVUE



# mobilité, entrevue, projet professionnel

## Contexte

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

## Objectifs

- Savoir mener une entrevue de diagnostic professionnel et un processus d'accompagnement
- Savoir faire face aux difficultés rencontrées dans les situations d'accompagnement

## Outils et méthodologie pédagogiques

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

## Public

Environ 10 à 15 participant·es pouvant être des personnels administratifs, des cadres et gestionnaires, ou autres profils (sur demande)

## Durée

2 jours (14h)

## Programme

### Module 1 : Auto-diagnostic des méthodes et techniques d'entrevue

- Mise à plat du fonctionnement et des pratiques d'entrevue 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'entrevue et leurs enjeux

- La phase de préparation : comment anticiper au mieux le déroulement de l'entrevue
- La définition du cadre de l'entrevue: 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·trice, définir un plan d'action

### Module 3 : Choisir sa technique d'entrevue 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 entrevu, identifier sa zone d'inconfort et ses échappatoires, savoir mobiliser son équipe pour faire face aux difficultés
- Prendre du recul sur les situations d'entrevues difficiles : identifier son niveau d'investissement et ses préjugés sur la situation ; comprendre la différence entre la demande exprimée et la problématique

**Option : suivi individuel post-formation. D'après notre expérience, une fois les participant·es outillé·es, les revoir à distance permet de lever des verrous pour passer à l'action.**

# ACCOMPAGNER LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE : OUTILS DE CONSTRUCTION DU PROJET PROFESSIONNEL



# projet professionnel, compétences, motivations, mobilité

Portfolio

## Contexte

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

## Objectifs

- 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 professions en interne ou en externe de son établissement
- Savoir se renseigner sur les professions 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 pédagogiques

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

## Public

Environ 10 à 15 participant-es pouvant être des personnels administratifs, des cadres et gestionnaires, ou autres profils (sur demande)

## Durée

3 jours (21h)

## 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/emplois pour mieux orienter
- Décrypter des emplois 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-e dans l'analyse de son parcours et la définition de ses compétences
- Accompagner le/la professionnel-le dans le diagnostic de ses motivations et envies
- Savoir proposer des outils complémentaires à l'agent-e

### Jour 3

- Qualifier le projet et faire correspondre le diagnostic avec des emplois 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

**Option : suivi individuel post-formation. D'après notre expérience, une fois les participant-es outillé-es, les revoir à distance permet de lever des verrous pour passer à l'action.**





## Nos coordonnées



[contact@adoc-tm.ca](mailto:contact@adoc-tm.ca)



+1 514 430-0939



#201 - 5570 avenue Casgrain  
H2T 1X9 Montréal



## Le site Internet



<http://adoc-tm.com>

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



## Suivez-nous sur les réseaux



Adoc Talent Management



Adoc Talent Management



Adoc Talent Management



Laboratory of Interdisciplinary studies on the Doctorate