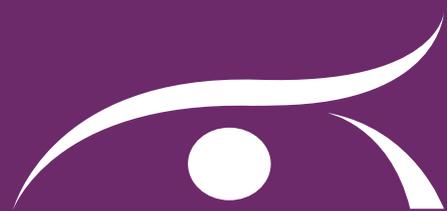


CATALOGUE



Adoc
MÉTIS



2020-2021

INFORMATIONS LÉGALES

Adoc Métis est une Société À Responsabilité Limitée,
au capital social de 5 000 €, fondée en 2012.

15 avenue du Rhin
67100 Strasbourg

SIREN : 789 255 130

Déclarée comme organisme de formation auprès
de la DIRECCTE Grand-Est sous le numéro 42 67 05229 67 en 2014

Référencée au Datadock

PLUS D'INFORMATIONS

www.adoc-metis.com

CONCEPTION GRAPHIQUE

La conception graphique du catalogue a été réalisée par Aurore Sheena
www.auroresheena.fr – contact@auroresheena.fr

Sommaire

Notre positionnement.....	4-5	Recruter un-e doctorant-e.....	47
Notre équipe.....	6-7	Transmettre les valeurs d'intégrité scientifique dans le cadre de l'encadrement d'un doctorat.....	48
Nos valeurs.....	8		
Nos activités.....	9		
Notre approche pédagogique.....	10-11		
Votre offre sur mesure.....	12		
Conseil et accompagnement.....	13		
Diagnosics organisationnels : comprendre les usages et contextes, définir les enjeux.....	14		
Assistance à Maîtrise d'Ouvrage : de l'idée à sa réalisation.....	15		
Interventions et animations.....	16-17		
MANAGEMENT ET ORGANISATION.....	21		
› <i>Accompagner la mobilité professionnelle : techniques d'entretien</i>	22		
› <i>Accompagner la mobilité professionnelle : outils de construction du projet professionnel</i>	23		
Accompagner le changement.....	24		
Accueillir des chercheur-es d'origine étrangère.....	25		
Anticiper, démêler, dépasser les conflits.....	26		
Comprendre et envisager les dispositifs des stratégies de ressources humaines pour les chercheur-es.....	27		
Encadrer un-e stagiaire.....	28		
Enjeux de la mixité dans les équipes : management et égalité professionnelle.....	29		
Enjeux humains de la gestion de projet.....	30		
Introduction au management transversal.....	31		
L'entretien professionnel comme outil managérial.....	32		
Le projet de service, un outil de management.....	33		
Mettre en oeuvre un processus stratégique de ressources humaines pour les chercheur-es.....	34		
› <i>Recruter son équipe scientifique</i>	35		
Relire sa pratique d'encadrement avec le théâtre-forum.....	36		
ENCADREMENT DOCTORAL ET POLITIQUE DU DOCTORAT.....	39		
Accompagner et encadrer un-e doctorant-e.....	40		
Accompagner et encadrer un-e doctorant-e dans le cadre d'une CIFRE.....	41		
› <i>Connaître le marché de l'emploi des docteur-es</i>	42		
Direction d'école doctorale : accompagnement de la prise de fonctions.....	43		
Direction d'école doctorale : atelier thématique de co-construction.....	44		
Gérer les contrats doctoraux : aspects juridiques et bonnes pratiques.....	45		
Outils spécifiques pour les co-encadrements.....	46		
› <i>Formation partenaire</i>			
		EFFICACITÉ PROFESSIONNELLE.....	51
		Animer des réunions efficaces.....	52
		› <i>Communiquer sa recherche auprès du grand public</i>	53
		Développer sa méthodologie de la rédaction scientifique.....	54
		Développer son assertivité et sa communication orale.....	55
		Élaborer sa recherche avec les outils numériques.....	56
		Envisager les enjeux d'intégrité scientifique et de plagiat.....	57
		Gestion du temps et des priorités.....	58
		Initiation opérationnelle à LaTeX.....	59
		L'esprit critique au service de la recherche : identifier, évaluer et valider l'information scientifique.....	60
		Perfectionner sa veille et sa gestion bibliographique.....	61
		Savoir mettre en oeuvre un protocole d'étude ou d'expérimentation.....	62
		Se positionner comme jeune chercheur ou chercheuse.....	63
		› <i>Statistiques avec R : initiation opérationnelle</i>	64
		› <i>Statistiques avec R : analyse factorielle</i>	65
		› <i>Statistiques avec R : tests statistiques</i>	66
		Travailler à distance avec les outils numériques.....	67
		FORMATION ET PÉDAGOGIE.....	69
		Échanger et analyser ses pratiques pédagogiques.....	70
		Enseigner dans le supérieur à l'aide d'outils pédagogiques.....	71
		Enseigner dans un environnement numérique.....	72
		La voix comme outil de communication.....	73
		L'innovation pédagogique et la classe inversée : comprendre et expérimenter.....	74
		Se positionner comme enseignant-e dans le supérieur.....	75
		Se positionner comme formateur-riche professionnelle.....	76
		Workshop : « Hacker » les savoirs.....	77-78
		CARRIÈRES.....	81
		Carrières et mobilité professionnelles pour les personnels d'appui et de soutien.....	82
		› <i>Identifier et valoriser ses compétences : introduction à la démarche portfolio</i>	83
		La fiscalité de la recherche, un atout pour un-e docteur-e en entreprise.....	84
		Autres formations sur les carrières des doctorant-es.....	86
		Nos références.....	87

NOTRE POSITIONNEMENT



DÉPLOYER LES TALENTS DE L'ES-R

Adoc Métis est la première société de conseil spécialisée dans la gestion des ressources humaines de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ES-R). Nous conduisons des projets de recherche pour approfondir notre expertise sur le monde académique et la mettre à profit pour aider les établissements d'ES-R à déployer les talents de leurs personnels. Notre approche consiste à outiller les personnels de l'ES-R.

À partir de notre connaissance des pratiques de l'ES-R et grâce à notre réseau académique, nous concevons un

accompagnement et des outils adaptés au monde académique et aux besoins spécifiques des établissements avec lesquels nous travaillons.

Nous développons des formations à destination des cadres, des personnels administratifs et des personnels de recherche, pour leur fournir les outils et les méthodes facilitant leur travail, et nous accompagnons les établissements dans l'amélioration de leurs dispositifs d'encadrement et de progression de carrière.



METTRE L'HUMAIN AU CŒUR DES DISPOSITIF

Nous sommes persuadé-e-s que les personnels sont la première richesse des établissements d'Enseignement Supérieur et de Recherche. À travers nos interventions, nous cherchons donc à mettre l'humain au cœur des dispositifs et des attentions, à valoriser l'expertise et les appétences de chacun.

Nous croyons également qu'il n'y a pas de modèle universel parfait pour le fonctionnement de l'ES-R, en dehors d'un modèle qui s'adapte à son environnement et à ses personnels.

Dans toutes nos interventions, notre point de départ est donc le contexte spécifique de l'établissement et ses besoins particuliers. Nous élaborons – en partant de l'existant ou par une création ad hoc – des outils adaptés, qui viennent apporter des réponses spécifiques aux questionnements rencontrés par nos interlocuteurs et interlocutrices.

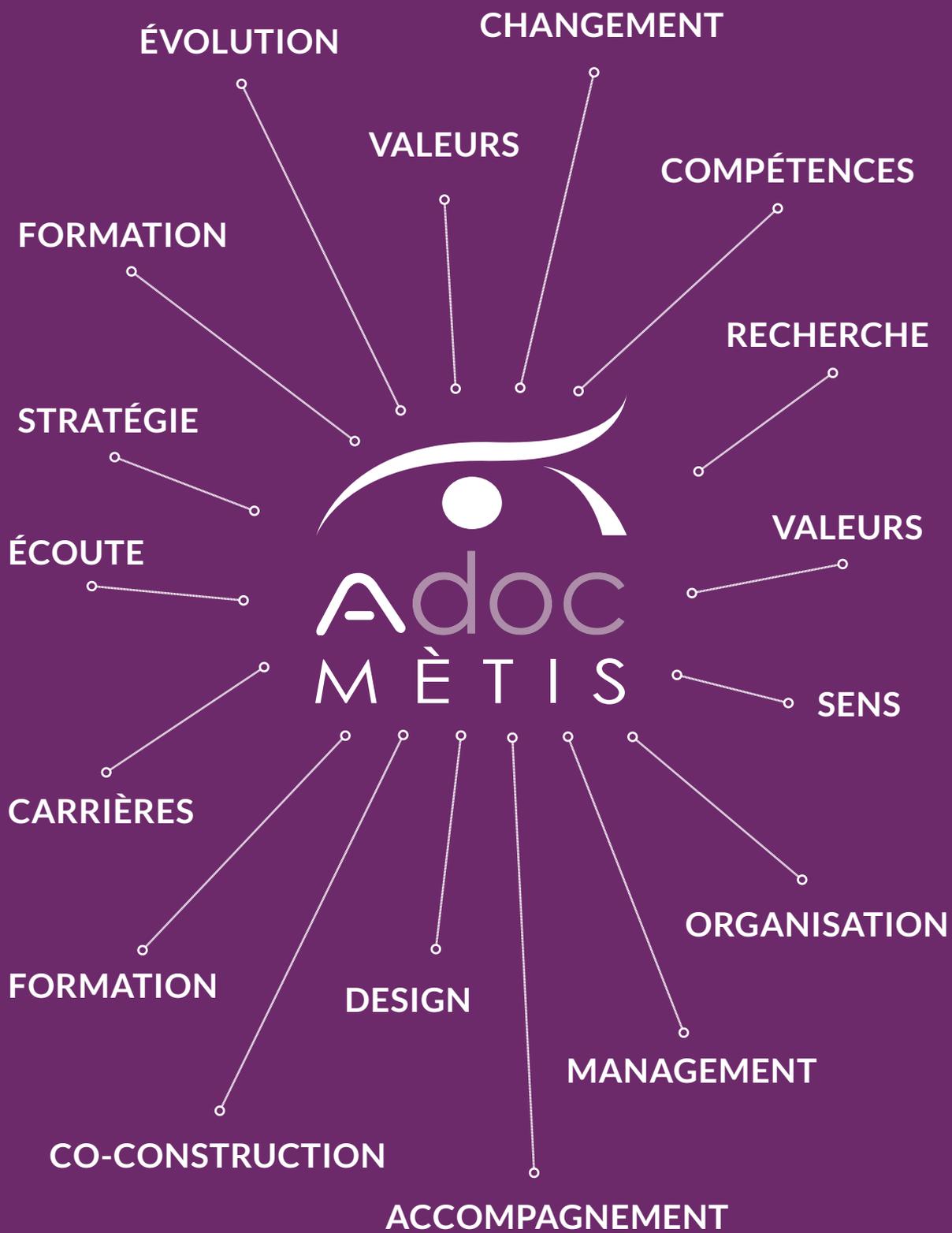


UN PIED DANS L'ES-R MAIS UN REGARD NEUF

L'ensemble de l'équipe d'Adoc Métis est issu du monde de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Notre connaissance pointue du monde académique provient de notre parcours professionnel en tant que chercheur-e-s et de notre implication dans les rouages des établissements.

Nous mettons nos compétences et nos méthodes de recherche au service des établissements, en réalisant notamment un travail de veille sur l'actualité et les travaux de recherche relatifs au champ de l'Enseignement Supérieur que les établissements ne peuvent pas toujours mener, faute de temps.

Notre expertise se conjugue à notre regard extérieur pour proposer des analyses et des outils adaptés. La légitimité et la pertinence de nos interventions sont garanties par notre parcours mais aussi par notre indépendance vis-à-vis des établissements que nous accompagnons et par notre réflexivité. Celle-ci provient de l'activité importante de recherche d'Adoc Métis, reconnue par l'État au travers du statut de Jeune Entreprise Innovante jusqu'en 2020.



Notre équipe

Tou-tes les membres de notre équipe témoignent d'un engagement de longue date dans des actions dédiées à l'amélioration des stratégies et des pratiques dans l'ES-R, en tant que représentant-es dans des conseils académiques, expert-es dans des structures institutionnelles et/ou membres d'associations.



Dr Carole Chapin

Carole Chapin est docteure en littérature comparée. Elle a rejoint l'équipe d'Adoc Métis en 2015, au poste de formatrice et de chargée de projets en Recherche & Développement pour la thématique de la gestion des ressources humaines « personnels chercheurs et enseignants-chercheurs ».

Dr Chapin a été enseignante-chercheuse contractuelle pendant 5 ans, à l'Université Paris 3 – Sorbonne Nouvelle puis à l'Université de Picardie Jules Verne. Elle a été chercheuse invi-

tée à l'Université d'Oxford. Elle a été élue en Commission de la Recherche à l'Université Paris 3, et référente « Égalité-diversité » au sein de sa composante de l'Université de Picardie Jules Verne. Elle a été experte auprès du HCERES pour l'évaluation d'écoles doctorales.

Depuis son recrutement au sein d'Adoc Métis, Dr Chapin a animé de nombreuses formations à destination d'encadrant-es et de doctorant-es. Les évaluations de ces formations ont salué la clarté de ses explications, le dynamisme de ses interventions et sa capacité à s'adapter aux demandes des participant-es.



Dr Emmanuelle Ebel-Jost

Emmanuelle EBEL-JOST est docteure en arts du spectacle. Elle a co-fondé Adoc Métis en 2012, où elle est en charge des activités liées à la pédagogie universitaire (formations à la didactique, recherche sur les innovations pédagogiques).

Dr Ebel-Jost a été enseignante-chercheuse contractuelle à l'Université de Strasbourg pendant 6 ans, où elle intervient toujours. Elle a été nommée en Comité Technique Paritaire et élue en conseil de CIES puis experte auprès de l'AERES/HCERES pour des évaluations d'écoles doctorales.

Dans le cadre associatif, Dr Ebel-Jost a régulièrement organisé des ateliers d'échange, de discussion et de co-construction et développé des formats originaux (notamment dans le cadre

du festival Edgefest) ou adapté à une problématique spécifique des démarches de type « hackathon », « barcamp », etc. Elle a été membre d'un laboratoire d'innovation de la fonction publique territoriale.

Elle est membre du 3e collège du Conseil Economique Social et Environnemental (CESER) du Grand-Est dans les commissions « Enseignement Supérieur Recherche et Innovation » et « Prospective ».

Elle a conçu et animé de nombreuses formations à destination des personnels de l'ES-R, y amenant des formats originaux (forums ouverts, workshops, ateliers de pratique réflexive, etc.) et mène actuellement un projet de recherche au sein d'Adoc Métis sur les processus collaboratifs et les démarche participatives.

Dr Anna-Livia Morand



Anna-Livia Morand est doctrice en philologie latine. Elle a rejoint l'équipe d'Adoc Mètis en septembre 2019. Elle a été enseignante-chercheuse contractuelle à l'Université de Lorraine pendant quatre ans. Son investissement en tant que représentante des doctorant·es à différents niveaux de cette université (notamment au Conseil Lorrain des Écoles Doctorales et à la Commission Consultative des Doctorants

Contractuels) ainsi que son engagement associatif au niveau national lui ont apporté une expertise sur le monde académique et sur les questions juridiques propres aux personnels de recherche. Elle s'est en particulier impliquée, par l'animation de groupes de travail et l'organisation d'événements, sur les questions d'égalité professionnelle et de conditions de travail (HRS4R, harcèlement, gestion et médiation des conflits). Les retours des participant·es à ses formations soulignent la clarté de ses propos, ses capacités d'écoute et d'adaptation à son public.

Dr Romain Pierronnet



Romain Pierronnet est docteur en sciences de gestion, après avoir bénéficié d'une convention CIFRE au sein d'Adoc Mètis, en partenariat avec l'Institut de Recherche en Gestion de l'Université Paris Est. Ses travaux de recherche portent sur le management et la gestion des ressources humaines dans les universités françaises, en particulier à destination des personnels BIATSS. Sa thèse de doctorat a été récompensée par le prix de thèse 2019 de la Cour des comptes.

Diplômé du Master « Développement et Management des Universités » de l'université Paris Est Créteil, il est également expert pour la section des établissements auprès du HCERES.

Outre de nombreux engagements associatifs, il a été Vice-Président Etudiant de l'Université Henri Poincaré au moment de la création de l'Université de Lorraine. Il s'intéresse aux organisations universitaires, de recherche et d'enseignement supérieur. Ancien administrateur de l'Association des Villes Universitaires de France, il s'intéresse également aux éco-systèmes territoriaux d'innovation.

Dr Simon E.B. Thierry



Simon E.B. Thierry est docteur en informatique. Il a co-fondé Adoc Mètis en 2012 et y est responsable de l'ensemble des dispositifs de formation à destination des personnels d'encadrement de doctorant·es. Il est également en charge des projets de Recherche & Développement liés à l'encadrement doctoral et de ceux liés aux méthodes de gestion de projets de recherche.

Dr Thierry a été enseignant-chercheur contractuel à l'Université de Strasbourg pendant 5 ans. Il a été chargé de mission « Jeunes chercheurs » auprès de la vice-présidence en charge

des ressources humaines de cette université. Il a été élu en Conseil Scientifique pendant 4 ans et en conseil d'école doctorale pendant 3 ans et est personnalité extérieure au conseil de l'ED SNI (Reims) depuis 2018. Il a été expert auprès du HCERES pour des évaluations d'écoles doctorales et d'établissements.

Pédagogue reconnu et apprécié des participant·es, Dr Thierry a animé de nombreux séminaires à destination d'agents de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche : séminaires pour encadrant·es de doctorat, formations de jeunes chercheur·es, séminaire à destination des personnes en charge de l'accueil des chercheur·es d'origine étrangère dans les établissements d'ES-R.

NOS VALEURS

L'ensemble de nos activités est adossé à des principes que nous considérons comme fondamentaux.

METTRE L'HUMAIN AU CŒUR DES RÉFLEXIONS

À travers nos formations et nos démarches d'accompagnement, nous montrons l'importance de centrer les processus sur le bien-être professionnel des personnels.

FONDER NOS TRAVAUX SUR UNE DÉMARCHE DE RECHERCHE

Le pôle « Recherche et Développement » est le pilier sur lequel toutes nos activités se fondent, tant sur une veille bibliographique régulière nous assurant d'être toujours en phase avec l'état actuel des connaissances, que sur nos propres projets de recherche.

VALORISER LES COMPÉTENCES DES PERSONNELS

Les personnels sont la première richesse des établissements d'enseignement supérieur et de recherche et nous œuvrons à mettre en place des processus qui leur permettent d'être conscients de leurs compétences et de les voir valorisées.

ŒUVRER AU BON FONCTIONNEMENT DE L'ES-R

Tous les agents d'Adoc Métis sont issu-es du monde académique et attaché-es à sa réussite. Nous diffusons librement l'ensemble de nos résultats de recherche et de nombreux outils utiles à la communauté académique.

FAVORISER LA CRÉATIVITÉ ET L'ENGAGEMENT

La recherche est fondée sur la collaboration, le partage des savoirs et des pratiques et la capacité à dépasser le statu quo ou les évidences. Nous travaillons à appliquer ces valeurs et compétences aux outils et fonctionnements de l'ES-R afin de favoriser la co-construction, les collaborations efficaces et l'engagement des personnels à tous les niveaux de fonctionnement académiques et institutionnels.

RESPECTER LES PRINCIPES FONDAMENTAUX DE L'INTÉGRITÉ SCIENTIFIQUE

Nous nous engageons à respecter les principes fondamentaux de l'intégrité scientifique, notamment tels qu'ils sont décrits dans la Charte française de déontologie des métiers de la recherche. Bien que notre activité économique oriente le choix des projets de recherche, nous veillons ce qu'elle n'influence pas les méthodes et les résultats, afin de conduire nos recherches avec les moyens les plus légitimes, intègres et conformes aux meilleurs standards de la science. Nos projets, menés de façon collaborative, appellent à la collégialité et au scepticisme organisé, les participant-e-s exerçant les un-e-s vis à vis des autres une vigilance systématique.



ÉCO-RESPONSABILITÉ



L'UNE DES DÉCLINAISONS DE NOS VALEURS EST UN COMPORTEMENT ÉCO-RESPONSABLE :

Nous essayons de limiter les déplacements en tenant compte des positionnements géographiques dans le choix des intervenant-e-s

Nous privilégions les transports en train

Nous limitons autant que possible les impressions

Nous réalisons une compensation carbone annuelle de nos activités

NOS ACTIVITÉS

Nos activités sont structurées en trois pôles.



RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT

Il s'agit du pôle pilier de toutes nos activités. Nos démarches et nos outils sont systématiquement construits en nous appuyant sur la littérature scientifique et sur nos propres projets de recherche. Ces derniers concernent la didactique universitaire, l'encadrement doctoral, la gestion des ressources humaines académiques, l'égalité femmes/hommes dans l'ES-R...



ACCOMPAGNEMENT

Nous accompagnons les organisations désireuses de se transformer. Notre expertise porte à la fois sur les contenus et les processus, avec le souci permanent de prendre en compte les spécificités de l'ES-R en général et de chaque acteur ou actrice en particulier. Nos interventions en conseil sont de trois types : diagnostics organisationnels, assistance à maîtrise d'ouvrage, interventions et animations d'évènements.



FORMATIONS

Nous concevons nos formations
autour de trois principes

—1—

LES CONNAISSANCES ÉVOLUENT

Nos formations sont articulées à des outils de veille collaborative, permettant à l'ensemble des apprenant·e·s, en réseau, de partager leurs retours d'expérience sur les pratiques mises en œuvre.

—2—

LES COMPÉTENCES S'ACQUIÈRENT PAR LA DÉCOUVERTE

Autant que possible, nos formations sont organisées de façon à faire appel aux capacités de recherche et de découverte de la communauté d'apprenant·e·s.

—3—

CHAQUE FORMATION EST DIFFÉRENTE

Nous adaptons toutes nos formations au contexte spécifique de l'établissement dans lequel nous intervenons et aux attentes du public.



UN ACCOMPAGNEMENT À LA CARTE

Nos interventions sont construites avec nos client·es, selon leurs besoins, de manière intégrée. Une mission de conseil peut par exemple conduire à la réalisation d'actions de formation, ou à l'animation d'évènements ou de tables rondes.

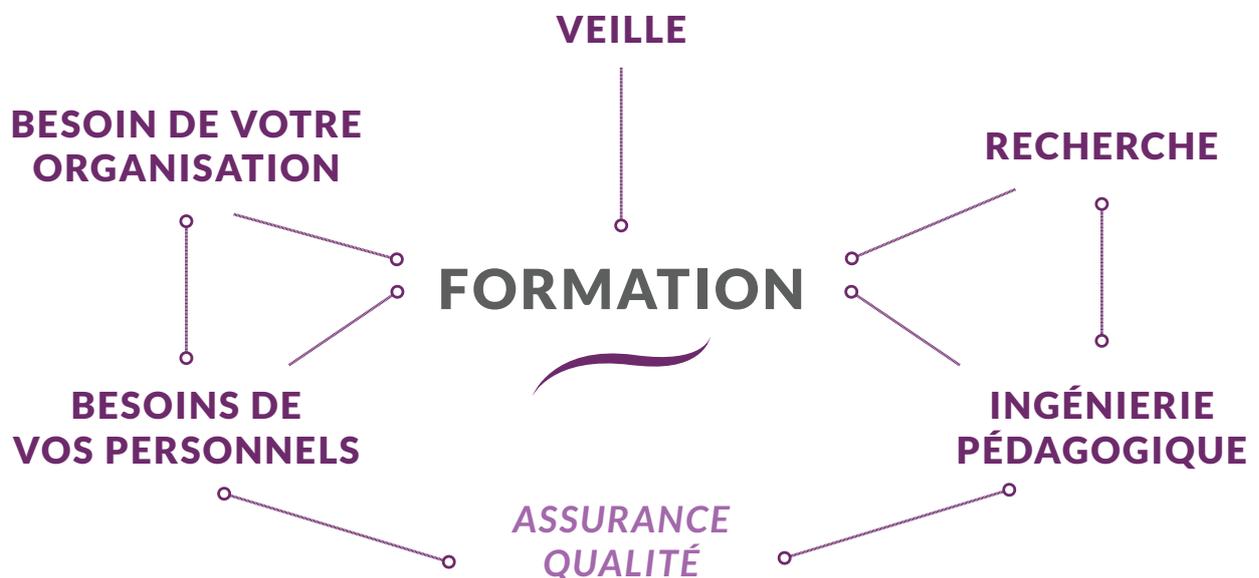
Ainsi, toutes nos activités d'accompagnement peuvent être hybridées
(voir section "Une offre sur mesure" p. 12).

NOTRE APPROCHE PÉDAGOGIQUE

L'un des leviers de la transformation des organisations de l'ES-R réside dans l'engagement et les compétences des femmes et des hommes qui y travaillent. C'est au développement de ces compétences que contribue notre offre de formation, dont les contours et thèmes correspondent aux préoccupations contemporaines de l'ES-R.

Grâce à nos activités de veille institutionnelle et de recherche en GRH, nous anticipons sur les enjeux émergents.

Les contenus de nos sessions de formations sont régulièrement mis à jour en se basant sur les enseignements les plus récents de la recherche (gestion, management public, sociologie, sciences de l'éducation...) et sont systématiquement confrontés à la pratique des participant·es, dans le cadre de formations-actions.



Notre pédagogie repose sur des techniques d'animation de groupes et la structuration de collectifs dynamiques d'apprentissage, avec le souci de rendre les participant·es actrices et acteurs de la formation. Chaque fois que cela est souhaitable, nous proposons des sessions de retours d'expérience.

CONCEPTION D'UNE FORMATION

Toutes les formations que nous concevons passent au travers du crible suivant :

ANALYSE DES BESOINS :

Sur la base de la littérature scientifique, de notre connaissance du monde académique et des échanges avec nos interlocuteur-es, nous cernons le besoin des participant-es, en précisant quelles sont les activités qu'ils et elles doivent pouvoir mener, améliorer ou optimiser.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES :

À partir de la compréhension des besoins finaux, nous déterminons les objectifs pédagogiques de la formation. Nous formulons ces objectifs en nous servant notamment de la taxonomie de Bloom pour distinguer les niveaux d'apprentissage et de maîtrise visés.

INGÉNIERIE PÉDAGOGIQUE :

Nous construisons le squelette de la formation, en nous appuyant fortement sur la littérature scientifique. Nous recherchons dans cette phase l'adéquation entre les méthodes pédagogiques employées (études de cas, échanges entre les participant-es, travaux pratiques, mises en situation, ...) et les objectifs pédagogiques ;

CONSTRUCTION DES OUTILS :

Nous construisons les supports de formation (diapositives, carnets réflexifs, cas concrets, fiches de synthèse, ...)



DÉMARCHE QUALITÉ

Notre offre est en constante évolution grâce à l'assurance qualité déployée au sein d'Adoc Métis, reconnue notamment par l'obtention de label Datadock : les retours des participant-es comme de nos commanditaires nous permettent de faire évoluer notre offre en permanence.

Nos formations sont soumises à deux évaluations

Une évaluation par les apprenant-es (réalisée à chaud en fin de formation et par questionnaire envoyé après la formation) ; une évaluation du dispositif, réalisée au sein de l'équipe, par des réunions organisées trois fois par an et lors desquelles nos formations sont analysées par l'ensemble de l'équipe pédagogique.



VOTRE OFFRE SUR MESURE

Lorsqu'une organisation s'engage dans des évolutions,
elle doit relever plusieurs défis simultanés.

- | Identifier les objectifs et les positionner au regard des enjeux, des valeurs, des usages et des besoins
- | Concevoir et mettre en oeuvre la dimension organisationnelle de ces évolutions
- | Susciter de l'adhésion et l'appropriation d'un projet commun

- | Garantir la montée en compétences nécessaire pour favoriser le bon déroulement du projet et permettre à chacun·e d'y trouver sa place
- | Informer, communiquer et valoriser les évolutions, tant du point de vue du fond que de la méthode
- | Assurer le suivi des évolutions et en accompagner les suites pour les transformer en opportunités

Notre offre de services, tant en conseil qu'en formation, permet la mise en oeuvre de dispositifs intégrés qui incorporent des éléments d'état des lieux, d'accompagnement, de définition des objectifs, de mise en oeuvre opérationnelle et de formation pour les acteurs et actrices de terrain. C'est pourquoi, au-delà des catégories d'interventions recensées dans ce catalogue, nous vous invitons à construire ensemble une offre sur mesure pour répondre à votre besoin dans toute sa complexité.



**Nous valorisons l'autonomie des équipes de terrain
par rapport à l'action de nos consultant·es :**

NOS MÉTHODES

Favorisent la participation et l'appui sur les compétences pré-existantes dans l'organisation. Nos consultant·e·s coordonnent et informent, mais principalement accompagnent, encouragent, guident les groupes de travail et créent une atmosphère de co-construction qui permet de gérer la mixité des groupes en terme de discipline, compétence, séniorité ou de type de mission.

L'accompagnement que nous construisons ensemble, sur mesure, est conçu à une période donnée : s'il n'est pas toujours possible d'identifier en amont les suites et les répercussions du projet sur le long terme, notre position hybride et flexible nous permettra d'être réactifs et de repenser les besoins avec vous à tout moment.

PENDANT CHAQUE MISSION

Nous produisons des outils (sous forme de fiches, de carnets réflexifs, de dossiers, etc.) ou des livrables (synthèses, études, compte-rendus, etc.) que les personnels arrivent à prendre rapidement en main et à réexploiter pour suivre le projet sur le long terme.

Si votre organisation perçoit ses évolutions dans une dynamique d'innovation (de pratiques ou d'outils), nous pouvons la valoriser par l'intermédiaire de missions de conseil proche de la recherche-intervention, en menant des expérimentations dans une logique réflexive et inscrite dans l'état de l'art du domaine concerné (gestion des organisations, innovations pédagogiques, etc.).

CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT

Adoc Mètis accompagne les organisations désireuses de se transformer.

Notre expertise porte à la fois sur « le quoi » (les contenus) et « le comment » (les processus), avec le souci permanent de prendre en compte les spécificités de l'ES-R en général et de chaque acteur ou actrice en particulier.



NOS INTERVENTIONS EN CONSEIL SONT DE TROIS TYPES :

Diagnosics organisationnels
Assistance à Maîtrise d'Ouvrage (AMO)
Interventions et animations d'évènements

Chacune de ces activités s'appuie sur une veille institutionnelle et scientifique relative aux transformations de l'ES-R, ainsi que sur les résultats issus de notre propre activité de recherche.

NOS INTERVENTIONS RÉPONDENT À TROIS PRINCIPES EN INTERACTION

ÉCOUTE

Prendre en compte les parties prenantes pour élaborer et réussir les projets

PRAGMATISME

Fournir ou aider à la conception d'outils, règles et processus au service de projets

ÉTHIQUE

Comprendre et partager les valeurs du monde académique constitue une force

DIAGNOSTICS ORGANISATIONNELS : COMPRENDRE LES USAGES ET CONTEXTES, DÉFINIR LES ENJEUX

LANCEMENT

Rencontrer les commanditaires
Appréhender leurs enjeux
Préciser la méthodologie
Intégrer votre calendrier



DIAGNOSTICS SUR LE TERRAIN

Impliquer les parties prenantes
Collecter les informations
Comprendre les comportements
Étayer et affiner les constats



RESTITUTION

Objectiver les résultats
Expliquer aux publics
Conseiller vers l'avenir



SUIVI POST-MISSION

Accompagner



ASSISTANCE À MAÎTRISE D'OUVRAGE : DE L'IDÉE À SA RÉALISATION

ADOC MÈTIS PROPOSE UN ACCOMPAGNEMENT SUR MESURE DE LA MISE EN ŒUVRE DE VOS PROJETS :

- | Structurer un projet transversal (aux disciplines comme aux établissements)
- | Fédérer et impliquer les parties
- | Concevoir des outils de suivi et d'apprentissage pour rendre les acteurs et actrices autonomes à l'issue de la mission.

Nos consultant-es favorisent une approche centrée sur le projet, en mobilisant un réseau de partenaires. Notre méthodologie favorise la co-élaboration des projets et dispositifs, en intégrant les contextes et environnements (locaux, réglementaires, institutionnels) avec agilité : il s'agit de pouvoir réorienter la mission au fur et à mesure des enseignements qu'elle permet de faire émerger.

NOS THÉMATIQUES D'INTERVENTION CORRESPONDENT AUX EXPERTISES DÉVELOPPÉES PAR NOS CONSULTANT•ES, PAR EXEMPLE :

- | Manager des équipes aux compétences diverses, fréquemment sans dimension hiérarchique (management transversal)
- | Fédérer les acteurs et actrices autour d'un projet de délégation / d'équipe ou de composante commun
- | Interroger l'adéquation des organisations avec leur environnement
- | Accompagner la réponse à un appel à projets ou à manifestations d'intérêt
- | Élaborer une plateforme de ressources et de valorisation de la recherche
- | Concevoir et déployer une stratégie de valorisation du doctorat à l'échelle d'un territoire
- | Valoriser une expertise propre à une équipe
- | Accompagner l'élaboration ou la mise en œuvre d'un plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



EXEMPLE : ACCOMPAGNEMENT D'UNE COMPOSANTE DANS SON PROJET DE DIGITALISATION

CONTEXTE : Accompagnement d'une composante sur le thème du numérique : l'organisation a souhaité être accompagnée afin de stimuler la réflexion et l'initiative de ses personnels, enseignant-es-chercheur-es comme BIATSS, en matière de mobilisation des outils numériques (recherche, pédagogie, partenariats, gestion ...).

MÉTHODOLOGIE, TYPE D'INTERVENTION : Après une analyse initiale des besoins associée à l'identification des ressources mobilisables sur le

territoire, Adoc Métis prépare l'organisation et l'animation d'un séminaire d'acculturation et de construction.

PUBLIC : L'ensemble des personnels et partenaires de la composante.

LIVRABLES : animation d'un CoPil - analyse des besoins - veille hebdomadaire pour documenter la démarche - co-construction de fiches-action - élaboration d'un plan d'actions pointant les premières actions à implémenter.

INTERVENTIONS ET ANIMATIONS

Combiner notre expertise technique et nos compétences transverses nous permet de vous proposer trois degrés de participation à vos événements : intervention, animation et organisation.

INTERVENTION

Nous intervenons dans des séminaires, tables-rondes et colloques afin de partager notre expertise, des résultats issus de nos projets de R&D ou des retours de terrain liés à nos interactions avec les établissements et leurs personnels.



EXEMPLES DE FORMATS

*Conférence, communication scientifique ou keynote,
participation à une table ronde, témoignage de parcours, ateliers.*

NOUS SOMMES AINSI INTERVENU•ES DANS LES CADRES SUIVANTS

- I Conférences bibliographiques à destination des encadrant-es de doctorat (Université de Lorraine, Université de Nice Sophia Antipolis)
- I Participation à des journées sur les carrières des docteur-es (Lille, Nancy, Marseille, Montpellier, Paris, Strasbourg)
- I Médiation scientifique sur nos thématiques de recherche : évolutions de l'ES-R, encadrement doctoral, égalité professionnelle (Université de Strasbourg, Université de Besançon, CNAM, Université de Montpellier)
- I Intervention sur la négociation dans l'enseignement supérieur auprès des DRH d'établissements, dans le cadre d'un cycle de formation de l'IHEEF (anciennement ESENER)
- I Participation à des tables-rondes de l'AEF dans le cadre des Rencontres Université-Entreprise

ANIMATION

L'animation d'un événement sur les évolutions de l'ES-R et de ses ressources humaines implique de faire interagir des acteurs et actrices aux profils variés (BIATSS, élu-es des établissements, personnes en charge des politiques publiques aux niveaux national ou régional, chercheurs et chercheuses titulaires ou contractuel-les, etc.) Cette diversité est une richesse que l'animation doit contribuer à révéler : les logiques opérationnelles, techniques, stratégiques et même politiques ont leur place dans les débats et chacune des participant-es devrait pouvoir apporter sa contribution sans être limité-e en participation ni prendre le pas sur les autres contributions.

Nous animons des événements de formats divers (séminaire, journée d'étude, workshop) en mettant à profit les compétences de notre équipe pour :

- ✓ favoriser les échanges dans le respectw du temps imparti
- ✓ stimuler les discussions, répartir la prise de parole, clarifier les échanges
- ✓ cibler les points clés, reformuler et éventuellement apporter du contenu

ORGANISATION

Nous pouvons accompagner votre structure dans la création et la construction de vos événements, à différents stades entre l'idée, le projet et sa réalisation :

- ✓ formation d'un comité de pilotage au sein de la structure ou entre plusieurs structures
- ✓ accompagnement du comité de pilotage (animation des séances, ordre du jour, compte-rendus, etc.)
- ✓ construction du programme
- ✓ recherche d'intervenant-es et contact avec les intervenant-es
- ✓ appui à la communication (éléments de langage et cibles)
- ✓ animation de l'événement : modération de l'ensemble, d'une session, d'une table ronde ou intervention
- ✓ rédaction ou coordination de la rédaction des actes / du livre blanc / d'un recueil de propositions



NOUS AVONS AINSI PARTICIPÉ À L'ANIMATION DES ÉVÉNEMENTS SUIVANTS

- | Animation d'une table-ronde pour le DAAD en 2016
- | Animation de la journée nationale sur le doctorat organisée par le MESRI en mars 2018 et en juin 2019
- | Animation d'ateliers dans le cadre du Workshop sur l'Encadrement Doctoral en 2016 et en 2018
- | Animation d'ateliers aux journées de l'ISEFRE
- | Animation d'ateliers dans le cadre des Journées de la Communauté Française des Docteurs
- | Coaching d'équipes ou membre du jury dans le cadre des hackathons ENA-Epitech-INET



NOUS AVONS AINSI ORGANISÉ LES ÉVÈNEMENTS SUIVANTS

- | Co-organisation de deux éditions d'un workshop consacré à l'encadrement doctoral réunissant une cinquantaine d'acteurs et actrices du doctorat (directions de collèges doctoraux et d'ED, encadrant-es, personnels, doctorant-es)
- | Participation à l'organisation d'un séminaire de sensibilisation à l'égalité professionnelle F/H et d'ateliers de recueil de propositions des personnels de la structure
- | Accompagnement d'une association de jeunes chercheur-es dans l'organisation d'un workshop sur les poursuites de carrière des docteur-es

DÉCOUVREZ
NOS FORMATIONS
THÉMATIQUES



&





Management
et organisation



Sommaire

Management et organisation

› <i>Accompagner la mobilité professionnelle : techniques d'entretien</i>	22
› <i>Accompagner la mobilité professionnelle : outils de construction du projet professionnel</i>	23
Accompagner le changement	24
Accueillir des chercheur·es d'origine étrangère	25
Anticiper, démêler, dépasser les conflits.....	26
Comprendre et envisager les dispositifs des stratégies de ressources humaines pour les chercheur·ses	27
Encadrer un·e stagiaire	28
Enjeux de la mixité dans les équipes : management et égalité professionnelle	29
Enjeux humains de la gestion de projet	30
Introduction au management transversal.....	31
L'entretien professionnel comme outil managérial.....	32
Le projet de service, un outil de management	33
Mettre en oeuvre un processus stratégique de ressources humaines pour les chercheur·es	34
› <i>Recruter son équipe scientifique</i>	35
Relire sa pratique d'encadrement avec le théâtre-forum	36

VOIR AUSSI

Accompagner et encadrer un·e doctorant·e	40
Animer des réunions efficaces.....	52
Développer son assertivité et sa communication orale	55
Travailler à distance avec les outils numériques.....	67

CONTEXTE ET OBJECTIFS

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

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



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques ; Discussions en groupe ; Études de cas personnels des participant-es ; Mises en situation

MODALITES PRATIQUES

Durée : 2 jours (14h)

Nombre de participant-es : Jusqu'à 10

PARCOURS DE FORMATION

Avant : /

Après : Accompagner la mobilité professionnelle : outils de construction du projet professionnel

Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Personnels administratifs (ITA/BIATSS)

Cadres et manager-euses

Autres (sur demande)



PROGRAMME

MODULE 1

Auto-diagnostic des méthodes et techniques d'entretien

Mise à plat du fonctionnement et des pratiques d'entretien actuelles

Décoder sa pratique et ses limites

Identification de pistes d'amélioration et d'objectifs vis-à-vis de la formation

MODULE 2

Les différents temps de l'entretien et leurs enjeux

La phase de préparation : comment anticiper au mieux le déroulement de l'entretien

La définition du cadre de l'entretien : conseils et outils pour une phase indispensable

Les échanges : comment les favoriser, comment les recadrer, comment structurer la phase d'échanges

La conclusion : quand et comment conclure, valider les points clés avec son interlocuteur-e, définir un plan d'action

MODULE 3

Choisir sa technique d'entretien en fonction du contexte

Comprendre le processus de mobilité professionnelle grâce à l'ADVP (activation du développement vocationnel et personnel)

Contexte de difficultés avec l'équipe

Contexte de remobilisation

Contexte de recadrage

MODULE 4

Faire face aux situations difficiles

Comment les limiter

Comment y faire face : recadrer un entretien, identifier sa zone d'inconfort et ses échappatoires, savoir mobiliser son équipe pour faire face aux difficultés

Prendre du recul sur les situations d'entretien difficile : identifier son niveau d'investissement et ses préjugés sur la situation ; comprendre la différence entre la demande exprimée et la problématique

CONTEXTE ET OBJECTIFS

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.

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



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques ; Discussions en groupe ; Études de cas personnels des participant-es ; Mises en situation

MODALITES PRATIQUES

Durée : 3 jours (21h)

Nombre de participant-es : Jusqu'à 10

PARCOURS DE FORMATION

Avant : Accompagner la mobilité professionnelle : techniques d'entretien

Après : /

Pré-requis : Accompagner la mobilité professionnelle : techniques d'entretien

PUBLICS

Personnels administratifs (ITA/BIATSS)

Cadres et manager-euses

Autres (sur demande)



PROGRAMME

JOUR 1

Se positionner par rapport aux approches et outils existants autour du projet professionnel

Comprendre la notion de compétences

Connaître les référentiels compétences/métiers pour mieux orienter

Décrypter des métiers sous forme d'activités et des compétences sous-jacentes pour se sentir légitime sur des fonctions non exercées soi-même

JOUR 2

Accompagner l'agent-e dans l'analyse de son parcours et la définition de ses compétences

Accompagner un-e professionnel-le dans le diagnostic de ses motivations et envies

Savoir proposer des outils complémentaires à l'agent-e

JOUR 3

Rechercher et sélectionner des candidatures sur CV et publications

Qualifier le projet et faire correspondre le diagnostic avec des métiers en interne ou externe

Analyser la faisabilité du projet professionnel

Conseiller sur la mise en œuvre du projet professionnel

Évaluer et optimiser sa démarche d'accompagnement sur la durée

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Changement, transitions, évolutions... Les personnels de l'ES-R voient leurs métiers et leurs activités changer au rythme des réformes du secteur public en général, universitaire en particulier. Qu'elle soit de nature organisationnelle, fonctionnelle ou opérationnelle, chaque démarche de changement interroge les individus comme les collectifs de travail : processus, métiers, compétences, sens... Il faut alors repenser les caractéristiques organisationnelles de façon systémique : transformer une dimension organisationnelle remet sur le métier la question de la cohérence globale, ainsi que des équilibres et des dynamiques qui permettent aux collectifs de fonctionner.

- ✓ Identifier les principaux obstacles auxquels les parties prenantes d'un projet ou d'une organisation peuvent être confrontés en matière de « résistance au changement ».
- ✓ Appréhender le lien entre motivation individuelle et dynamique collective
- ✓ Établir une vision transversale du cœur de métier et des évolutions de l'environnement de l'ES-R
- ✓ Faire le diagnostic de ses besoins et se positionner
- ✓ Analyser les leviers et les freins au sein de son équipe



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques ; Mises en situation ; Travaux en groupe ; Étude des cas personnels des participant-es

MODALITES PRATIQUES

Durée : 2 jours (14h)

Nombre de participant-es : Jusqu'à 10

PARCOURS DE FORMATION

Avant : Enjeux humains de la gestion de projet

Après : /

Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Cadres et manager-euses

Gouvernance de l'établissement

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1

Introduction au management public dans l'enseignement supérieur et la recherche

Qu'est-ce que le management ? Pourquoi un management public ?

Les transformations du management public en France

De la LRU aux RCE

MODULE 2

Qu'est-ce que le « changement » : des représentations au réel

La notion de zone de confort

Les fondamentaux de l'accompagnement au changement

Changement et production de sens (*sensemaking*)

MODULE 3

culture organisationnelle et changement

Introduction à la culture organisationnelle

Les composantes de la culture au prisme des processus de changement

Le cas de l'enseignement supérieur et de la recherche

MODULE 4

Faire le diagnostic des acteurs avec la socio-dynamique

Présentation de l'approche

Étude de cas

MODULE 5

Sociologie des organisations appliquée au changement organisationnel

Aux fondements de la sociologie des organisations

Exemples et étude de cas

Application à son contexte professionnel

MODULE 6

Synthèse - techniques de gestion de projet et changement

Panorama des techniques et outils de gestion de projet

La question des compétences

Approche projet et « Agilité » : enjeux et limites

CONTEXTE ET OBJECTIFS

L'attractivité internationale est un enjeu majeur pour les établissements : favoriser son développement implique une connaissance actualisée des aspects réglementaires et des procédures d'accueil adaptées. Il s'agit pourtant d'une réglementation complexe (variété des visas et titres de de séjour, liens avec les facilités d'accueil ou la propriété intellectuelle, particularités liées au doctorat, ...) et qui évolue régulièrement.

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



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Discussions en groupe ; analyse de textes ; apports théoriques ; questionnaires numériques interactifs ; cas pratiques

MODALITÉS PRATIQUES

Durée : 1 jour (7h)

Nombre de participant·es : Jusqu'à 12

PARCOURS DE FORMATION

Avant : /

Après : /

Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Cadres et manager·euses

Gouvernance de l'établissement

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1

État de la réglementation

Découvrir l'appareil législatif relatif à l'accueil des chercheur·es d'origine étrangère: état des lieux et historique
Distinguer les dispositifs des pays de la communauté européenne, des pays tiers

Identifier les dispositifs d'accueil sur les aspects RH en particulier (conventions, chaire, cotutelle...)

Connaître les différents visas et leurs fonctions

Appliquer les droits sociaux liés aux types de contrats

Prendre conscience des cas particuliers : propriété intellectuelle, brevets, conventions d'accueil spécifiques, réfugié·es, fonctionnaires de sécurité et de défense...

Identifier et prévenir les risques encourus par les structures d'accueil

MODULE 2

Les facteurs de l'attractivité internationale

Prendre connaissance d'un état des lieux par une approche statistique : durées d'obtention des visas, origines géographiques des chercheur·es, réseaux d'accès privilégiés concernant les perspectives d'emploi en France, etc.

Comprendre le parcours du/de la chercheur·se étranger·ère

Connaître les visas et les principes de l'accueil administratif

Santé, logement, banque : les trois bêtes noires d'un·e chercheur·se d'origine étrangère

La famille du/de la chercheur·se étranger·ère

Identifier les procédures internes à l'établissement, les procédures d'accès à la formation

MODULE 3

Analyse de cas concrets et quelques points d'attention

Études de cas concrets permettant d'aborder et d'analyser les procédures d'accueil et d'approfondir les éléments abordés précédemment

Décalages culturels : quelques points d'attention

Planifier l'intégration et la montée en compétence : les enjeux RH

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Les conflits peuvent être de vrais casses têtes pour les managers et considérablement compliquer la vie d'un collectif. Aussi chaque organisation s'attache-t-elle à les prévenir en amont et/ou à donner aux managers les moyens de les surmonter.

Or, ces conflits peuvent résulter de différentes origines : situations individuelles, tensions interpersonnelles, injonctions et paradoxes organisationnels... Ce séminaire est donc destiné à fournir aux managers un ensemble d'outils (préventifs et curatifs) pour traiter les situations de conflits, en commençant par appréhender leurs causes.

Cette formation laissera une large part à la mise en situation des participant-es, en mobilisant notamment des techniques issues de la pratique du « théâtre-forum ».

- ✓ Appréhender les différentes sources potentielles de conflits
- ✓ Être en mesure de prévenir les conflits
- ✓ Être en mesure de les traiter lorsqu'ils surviennent
- ✓ Le cas échéant, être accompagné-e dans la résolution d'un conflit spécifique



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques ; Études de cas ; Discussions en groupe ; Session de théâtre forum ;

MODALITÉS PRATIQUES

Durée : 1 jour (7h)

Nombre de participant-es : Jusqu'à 12

PARCOURS DE FORMATION

Avant : /

Après : Enjeux humains de la gestion de projet

Pré-requis : Notions et expérience de base en management

PUBLICS

Cadres et manager-euses

Gouvernance de l'établissement

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1

Les sources de conflits

Introduction aux enjeux fondamentaux du management public

Les conflits : définitions

Typologie des conflits : approches croisées en management et psychologie

Les sources individuelles

Les sources collectives : conflits du groupe, conflits des groupes

MODULE 2

Diagnostiquer les causes

Les signaux : détecter et collecter

Introduction à l'analyse stratégique des acteurs

Les systèmes complexes au secours des organisations

Cartographier les acteurs : sociogramme et socio-dynamique

Biais cognitifs et incompréhensions

MODULE 3

Panorama des outils de gestion des conflits

Techniques de communication et focus sur la Communication Non Violente

Fabriquer du désaccord et co-développer des solutions

L'intervention des tiers

La confiance, une relecture de la dialectique autonomie/contrôle

La post-résolution, un impensé trop fréquent

MODULE 4

Mise en pratique (théâtre-forum)

Identifier les rôles clefs et les compétences des membres de l'équipe

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Au-delà de la gestion administrative des personnels, les départements de ressources humaines développent des services pour assurer aux personnels les meilleures conditions de travail et un suivi de carrière personnalisé. Pour mettre en cohérence ces différents services l'établissement sont encouragés à définir des visions globales et stratégiques de leurs RH pour les chercheur·ses qui englobent : les aspects éthiques et professionnels du métier de chercheur·se, le recrutement, les conditions de travail et la formation.

Beaucoup d'établissements hésitent encore à développer une telle politique cohérente. Cette formation répond aux risques possibles : crainte de la charge de travail, d'une inadaptation aux pratiques locales ou d'un investissement disproportionné par rapport au bénéfice.

- ✓ Comprendre ce qu'est une stratégie de RH
- ✓ Découvrir des exemples de cas en contextes et environnements variés
- ✓ Évaluer le travail et les ressources à fournir sur le terrain
- ✓ Disposer d'outils pratiques pour l'adaptation au contexte local



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques issus de la recherche ; discussions en groupe ; étude de cas personnels des participants ; pratiques réflexives

MODALITES PRATIQUES

Durée : 2 demi-journées (7h)

Nombre de participant·es : Jusqu'à 15

PARCOURS DE FORMATION

Avant : Enjeux humains de la gestion de projet

Après : Accompagner le changement ; Mettre en œuvre un processus stratégique de ressources humaines pour les chercheur·ses

PUBLICS

Personnels administratifs (ITA/BIATSS)

Cadres et manager·euses

Gouvernance de l'établissement

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 (PREMIÈRE 1/2 JOURNÉE)

Enjeux d'une stratégie globale de ressources humaines pour les chercheur·ses

Stratégies de ressources humaines

Avantages du cadre pré-existant

Construction de sa propre stratégie : études de cas.

Principe de la démarche qualité

Quels aspects cibler et quelles ressources?

Choisir un processus

MODULE 2 (DEUXIÈME DEMI-JOURNÉE)

Ateliers pratiques - évaluer ses possibilités

Élaborer un bilan

Évaluer les objectifs et les ressources

Construire une feuille de route et définir des méthodes de travail

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Les doctorant·es sont régulièrement amené·es à accueillir et accompagner un·e ou plusieurs stagiaires au cours de leur travail de recherche. Cette formation permet aux participant·es de découvrir les fondamentaux du management humain pour participer efficacement à l'encadrement de stagiaires.

- ✓ S'initier au management humain
- ✓ Penser le stage en amont et les conditions de réussites
- ✓ Se positionner par rapport aux stagiaires
- ✓ Disposer d'outils clef-en-main pour suivre la progression des stagiaires



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques ; pédagogie transmissive ; mises en situation ; questionnaires numériques interactifs ; grilles d'analyse de cas pratiques ; pratique réflexive

MODALITES PRATIQUES

Durée : 1 jour (7h)

Nombre de participant·es : Jusqu'à 10

PARCOURS DE FORMATION

Avant : /

Après : Enjeux humains de la gestion de projet

Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Doctorant·es

PROGRAMME

MODULE 1

La place d'un stage dans un parcours universitaire

Recontextualiser le parcours des stagiaires

Déterminer les acquis des stagiaires

Envisager les attentes et les besoins des stagiaires

MODULE 2

Se positionner comme encadrant·e

Déterminer les attendus du stage

Définir les attentes liées au stage en terme d'évaluation

Assumer une posture d'encadrant·e : définir et exprimer ses attentes, motiver un·e collaborateur·e, assumer l'évolution du projet

MODULE 3

Outils de suivi d'un projet

Définir un projet de stage et vérifier son réalisme

Planifier le stage

Anticiper les difficultés et prévenir les blocages

MODULE 4

S'initier aux bases de l'animation de réunions et d'entretiens

Communiquer efficacement

Animer des réunions efficaces

Rendre compte du travail et de la progression des stagiaires

Responsabiliser et rendre autonomes les stagiaires

CONTEXTE ET OBJECTIFS

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

- ✓ Bénéficier d'une vue d'ensemble des différents types de management
- ✓ Mener une analyse rapide d'un environnement et s'y adapter
- ✓ Savoir identifier les biais, représentations mentales et stéréotypes et être capable de les contourner
- ✓ Identifier les situation d'inégalité et discriminations au travail, connaître les leviers de réaction



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques ; Études de cas concrets ; Pratique réflexive ; Étude de cas personnels des participant-es ; Étude des textes réglementaires

MODALITES PRATIQUES

Durée : 2 jours (14h)

Nombre de participant-es : Jusqu'à 20

PARCOURS DE FORMATION

Avant : Enjeux humains de la gestion de projet

Après : /

Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Doctorant-es

Chercheur-es contractuel-les et permanent-es,

Cadres et manager-euses

Gouvernance de l'établissement

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1

Compositions des équipes

Repères historiques, statistiques

Le cas des carrières scientifiques et des docteur-es dans tous les secteurs socio-économiques (académique et extra académique)

MODULE 2

Atouts et enjeux de la mixité dans les équipes

Avantages et risques : identifier des situations complexes

Les biais cognitifs

Comprendre et déconstruire les stéréotypes

Principes de communication

MODULE 3

Identifier et mettre en œuvre des méthodes de management

Aperçu des méthodes de management

Le doctorat comme gestion de projet : identification des compétences transférables des docteur-es pour le management

Identifier ses propres points forts et zones d'amélioration

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Une part importante des doctorant·es poursuivra sa carrière en tant que cadre. À travers la pratique de la recherche, les doctorant·es s'initient à la gestion de projets, mais leur faire découvrir des outils et des méthodes permet de les rendre plus rapidement opérationnel·les. Le centrage des processus de management sur l'humain est une tendance récente dans les pratiques entrepreneuriales, naissante dans la fonction publique. Sensibiliser les doctorant·es aux pratiques de pointe pour la mobilisation et la valorisation de leurs collaborateur·rices leur donnera une longueur d'avance sur le marché du travail.

- ✓ Connaître les principaux leviers de la motivation d'une équipe et des individus dans le cadre professionnel
- ✓ Expérimenter des méthodes améliorant la communication interpersonnelle et à l'échelle d'une équipe
- ✓ Identifier les différents types de conflits et savoir réagir de façon appropriée.



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques issus de la recherche ; discussions en groupe ; questionnaires numériques interactifs ; expérimentation d'outils ; mises en situation

MODALITÉS PRATIQUES

Durée : 1 jour (7h)

Nombre de participant·es : Jusqu'à 15

PARCOURS DE FORMATION

Avant : Encadrer un·e stagiaire

Après : Comprendre et envisager les dispositifs des stratégies de ressources humaines pour les chercheur·ses ; accompagner le changement

Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Doctorant·es

Chercheur·es contractuel·les et permanent·es

Personnels de recherche (ITA/BIATSS)

Personnels administratifs (ITA/BIATSS)

Cadres et manager·euses

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1

La relation entre manager·euse et équipe

Comprendre les différents types de relations entre manager·euse et membres de l'équipe, comprendre les bénéfices d'une relation de confiance

Identifier les enjeux et les leviers de la responsabilisation de ses collaborateur·rices

Analyser les intérêts et les limites de modèles managériaux alternatifs

MODULE 2

La motivation des individus

Comprendre les principaux leviers de la motivation d'un individu

Disposer d'outils concrets pour favoriser la motivation individuelle des membres d'une équipe

Savoir analyser le fonctionnement d'une équipe et évaluer sa cohésion

Comprendre et pratiquer des outils permettant d'influer sur la motivation d'une équipe

MODULE 3

Communication interpersonnelle

Disposer d'outils de management pour faciliter les relations interpersonnelles

Faire des retours critiques en assurant leur bonne réception

Démarche d'écoute active pour favoriser la confiance

MODULE 4

Communication au sein d'une équipe

Connaître les principes fondamentaux d'une bonne communication et de l'organisation de réunions efficaces

Disposer d'outils de suivi collaboratif du travail d'une équipe

Modéliser et perfectionner les échanges numériques

MODULE 5

La place des débats dans une équipe

Comprendre la place des débats dans une équipe

Favoriser et encourager la créativité au sein d'une réunion

Identifier les prémises d'un conflit, et réagir par un comportement adapté

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Dans un environnement complexe et en évolution rapide et fréquente, les établissements d'ES-R doivent mener des projets d'évolution, de transformation, de réorganisation. Les porteur-es de projet doivent articuler pratiques managériales et gestion de projet pour faire collaborer des personnels sans rapport hiérarchique, issus d'horizons professionnels variés, avec des expériences managériales diverses. Il leur faut se positionner comme responsable de projet, assurer la cohésion autour du projet, identifier les besoins en compétence pour organiser les formations et recrutements nécessaires, maintenir et développer la motivation et l'implication des participant-es du projet.

- ✓ Se positionner comme manager-euse
- ✓ Disposer d'outils pour fédérer une équipe-projet
- ✓ Connaître et employer les leviers de motivation des individus et des équipes



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques issus de la recherche ; Pratique réflexive ; Mises en situation ; Étude de cas personnels des participant-es ; Cas pratiques

MODALITES PRATIQUES

Durée : 2 jours (14h)

Nombre de participant-es : Jusqu'à 10

PARCOURS DE FORMATION

Avant : /

Après : Enjeux humains de la gestion de projet ; Enjeux de la mixité dans les équipes ; Accompagner la mobilité professionnelle : techniques d'entretien ; Accompagner le changement

Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Chercheur-es contractuel-les et permanent-es
Personnels de recherche (ITA/BIATSS)
Personnels administratifs (ITA/BIATSS)
Cadres et manager-euses

PROGRAMME

MODULE 1

Fondamentaux du management et management transversal

Les tâches centrales d'un-e manager et les compétences nécessaires

Apports d'un encadrement efficace et responsabilités des cadres

Spécificités du management transversal

Travailler en mode projet

Outils collaboratifs de suivi et de gestion de projets

MODULE 2

Communication interpersonnelle, conduite de réunion et dynamisation des équipes

Éléments de la dynamique d'équipe

La motivation d'un individu et d'une équipe

Conduite de réunion

MODULE 3

Manager par les compétences et fédérer le collectif de travail

Identification et formalisation du besoin en compétences

Les bases de la conduite d'entretien

Délégation et confiance organisationnelle

Atouts et enjeux de la mixité dans les équipes

MODULE 4

Accompagnement du changement et gestion de situations délicates

Motiver son équipe : reconnaissance, motivation, production de sens

Identifier ses allié-es... et les autres : analyse stratégique des acteurs

Prévenir, gérer et régler les conflits

CONTEXTE ET OBJECTIFS

L'entretien professionnel fait désormais partie des dispositifs du paysage du management public en France. La conduite de ces entretiens présuppose néanmoins que les personnels comme leurs managers soient au fait de leur fonctionnement et de leur intérêt, à la fois pour l'animation locale et la cohésion d'un collectif de travail, mais aussi en termes d'intégration aux processus de production des décisions en matière de gestion des ressources humaines (notamment en matière de gestion des compétences). Enfin, l'entretien constitue une occasion de produire du sens au regard de l'activité et des perspectives du service/de l'équipe, en lien avec la stratégie globale de l'établissement

- ✓ Appréhender les enjeux managériaux de l'entretien professionnel
- ✓ En maîtriser la dimension réglementaire
- ✓ Lier l'entretien avec le diagnostic de son équipe
- ✓ Progresser dans sa pratique et sa responsabilité de manager



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques ; Mises en situation ; Études de cas

MODALITES PRATIQUES

Durée : 1 jour (7h)

Nombre de participant-es : Jusqu'à 12

PARCOURS DE FORMATION

Avant : /

Après : Enjeux humains de la gestion de projet

Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Cadres et manager-euses

Gouvernance de l'établissement

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1

Genèse de l'entretien professionnel

Comprendre les besoins

Connaître les références normatives, législatives et réglementaires

Appréhender les enjeux de l'entretien dans le dispositif de GRH publique en général, universitaire en particulier

Articuler l'entretien avec les procédures d'avancement

MODULE 2

Entretien et direction par les objectifs

Connaître les principes fondamentaux de la DPO et son intérêt

Fixer des objectifs

Évaluer l'atteinte d'objectifs

Motiver ses agents par le sens et par la justice organisationnelle

Management stratégique : lier projet de service et entretien

MODULE 3

Préparer l'entretien professionnel

Maîtriser les modalités de convocation

Repenser fiches de poste et organigramme : deux outils d'alignement stratégique

Faire de l'entretien un temps de co-production de la gestion prévisionnelle des compétences

Détecter les besoins de formation

Zoom sur les enjeux d'égalité professionnelle

MODULE 4

Animer un entretien professionnel constructif et utile

Le déroulement de l'entretien

Maîtriser sa communication

Gérer les situations conflictuelles avec la communication non-violente et l'assertivité

Zoom sur les enjeux d'égalité professionnelle

Quizz : ce qu'on peut faire / ce qu'il ne faut pas faire

« Et maintenant ? » Rédaction, modifications, signature du compte-rendu et suivi

CONTEXTE ET OBJECTIFS

La rédaction de projets de services constitue un levier managérial important, à la fois pour les établissements qui peuvent y voir une occasion d'alignement stratégique de leurs entités, mais aussi afin de permettre à l'encadrement de produire du sens en proximité avec des équipes dont les statuts et les métiers sont en outre divers. C'est dans cette double perspective qu'a été conçue cette formation.

- ✓ Appréhender l'intérêt du projet de service pour l'organisation en général et pour l'équipe en particulier
- ✓ Disposer d'outils et d'éléments de processus pour faire du projet de service un levier en faveur d'une aventure collective
- ✓ Organiser le contenu et la rédaction de son projet de service
- ✓ Élaborer un processus de co-conception de son projet de service



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques issus de la recherche ; Questionnaires numériques interactifs ; Études de cas concrets ; Étude de cas personnels des participant-es

MODALITES PRATIQUES

Durée : 1 jour (7h)

Nombre de participant-es : Jusqu'à 10

PARCOURS DE FORMATION

Avant : Introduction au management transversal

Après : Enjeux de la mixité dans les équipes ;

Accompagner le changement

Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Cadres et manager-euses

Gouvernance de l'établissement

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1

Du management stratégique à la Direction Par Objectifs (DPO)

Management stratégique et gestion des ressources humaines

Introduction à la gestion de projet

Quelques outils d'analyse stratégique

MODULE 2

Conception et gestion de projet en mode collaboratif

Rappels sur la notion d'accompagnement au changement

Objectifs, compétences, formations... Le ou la manager-euse comme acteur du management stratégique

Techniques de créativité

Outils numériques

MODULE 3

Atelier

Établir le processus de co-conception de son projet de service

Planification et suivi

Passer à l'écrit : contenu et chapitrage

CONTEXTE ET OBJECTIFS

La mise en place d'une stratégie de ressources humaines (SRH) est un enjeu déterminant pour les établissements, car elle décline leur stratégie en moyen humains et compétences. Elle soutient l'alignement organisationnel, l'amélioration des conditions de travail des personnels, l'engagement des agents, leur montée en compétences, etc. Le pilotage de l'implémentation de cette stratégie est d'autant plus facile que la préparation a été bien pensée.

La formation fournit des outils aux cadres responsables du pilotage de la SRH ou de certains axes de la stratégie, afin qu'ils puissent réaliser le travail amont qui facilitera le bon déroulement du projet. Elle propose aussi une méthodologie de gestion de projet, incrémentale et progressive, pour accompagner la mise en place de la SRH.

- ✓ Comprendre les enjeux d'une SRH
- ✓ Analyser l'existant en fonction de sa stratégie d'établissement
- ✓ Fixer des objectifs pertinents et partagés
- ✓ Synthétiser un auto-diagnostic des étapes à parcourir
- ✓ Disposer d'une méthodologie de gestion de projet adaptée à la mise en place d'une SRH
- ✓ Comprendre les enjeux et modalités de l'instauration d'une démarche qualité
- ✓ Comprendre les facteurs de résistance au changement



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques ; Études de cas concrets ; Discussions en groupe ; Fiches de synthèse ; Grilles d'analyses de cas pratiques

MODALITÉS PRATIQUES

Durée : 2 jours (14h)
Nombre de participant·es : Jusqu'à 12

PARCOURS DE FORMATION

Avant : Comprendre et envisager les dispositifs des stratégies de ressources humaines pour les chercheur·es ;
Après : Accompagner le changement
Pré-requis : Connaître le dispositif HRS4R

PUBLICS

Cadres et manager·euses
Gouvernance de l'établissement
Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1

Enjeux d'une stratégie de ressources humaines

Introduction au management stratégique
Principes d'une SRH et d'une démarche qualité
Exemples de cadres (Stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs ou HRS4R, exemples nationaux)
Études de cas d'établissements français
Ressources à disposition des établissements pour construire une SRH

MODULE 2

Outils pour les différentes étapes, outils transverses

Outils pour réaliser une analyse de l'existant
Se fixer des objectifs d'évolution pertinents, concrets et réalistes
Construire l'auto-diagnostic (gap analysis)
Impliquer les acteur·es pour la construction d'une feuille de route
Animer des ateliers de co-construction
Motiver, convaincre et fédérer une équipe-projet

MODULE 3

méthodologie de gestion de projet pour la mise en place d'une SRH

Cadre de suivi pour une gestion de projet incrémentale
Déterminer les objectifs prioritaires à chaque moment du projet
Identifier les rôles clefs et les compétences des membres de l'équipe

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Le développement des projets nationaux et européens conduit à une multiplication des recrutements de personnels scientifiques contractuel·les par les 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 la structure.

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



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques ; Exercices pratiques ; Grilles d'analyse de cas pratiques ; Mises en situation ; Étude de cas personnels des participant·es

MODALITÉS PRATIQUES

Durée : 2 jours (14h)
Nombre de participant·es : Jusqu'à 12

PARCOURS DE FORMATION

Avant : Enjeux humains de la gestion de projet ; Introduction au management transversal
Après : Accompagner et encadrer un·e doctorant·e ; Enjeux de la mixité dans les équipes
Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Chercheur·es contractuel·les et permanent·es
Personnels de recherche (ITA/BIATSS)
Autres (sur demande)



PROGRAMME

MODULE 1

Intégrer le processus de recrutement dans son intégralité

Analyser ses expériences de recrutement (réussites, difficultés)
Appréhender le contexte particulier de l'emploi scientifique
Identifier les raisons des recrutements
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
Rédiger une annonce informative et attractive, intégrant les leviers de motivation propres à chaque population

MODULE 3

Rechercher et sélectionner des candidatures sur CV et publications

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

MODULE 4

Préparer et conduire l'entretien

Préparer l'entretien de recrutement de profils scientifiques
Obtenir des informations factuelles
Évaluer savoirs, savoir-faire et savoir-être
Détecter la motivation et la capacité d'intégration
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 sélectionné·e

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

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Le contexte professionnel est l'occasion de rencontres riches en expériences et parfois compliquées. Nous sommes tous·tes confronté·es à des situations pour lesquelles nous ne savons pas toujours comment réagir de crainte d'empirer les choses par une parole inappropriée, que ce soit en tant qu'encadrant·e, en tant que manager·euse, ou simplement en tant qu'observateur·rice.

Nous proposons de mobiliser pour cela la technique du théâtre-forum (adaptée au monde professionnel à partir du « Théâtre des Opprimés » d'Augusto Boal), qui permet de relire son expérience et d'expérimenter dans un cadre sans risques plusieurs réactions possibles. Ces mises en situation permettent de se sentir mieux équipé·e dans des situations similaires.

- ✓ Répondre au sentiment d'isolement face aux situations compliquées
- ✓ Expérimenter de nouvelles façons de réagir dans une situation nouée
- ✓ Verbaliser ses difficultés relationnelles et chercher ensemble des solutions innovantes
- ✓ Donner les moyens aux participant·es d'extrapoler dans la vie réelle ce qu'ils/elles ont expérimenté dans l'espace de travail



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Mises en situation ; Pratique réflexive ; Théâtre-forum

MODALITES PRATIQUES

Durée : 1 jour (7h)

Nombre de participant·es : Jusqu'à 12

PARCOURS DE FORMATION

Avant : /

Après : /

Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Doctorant·es

Chercheur·es contractuel·les et permanent·es

Personnels de recherche (ITA/BIATSS)

Personnels administratifs (ITA/BIATSS)

Cadres et manager·euses

Gouvernance de l'établissement ;

Autres (sur demande)

PROGRAMME

Introduction

Présentation des objectifs de la journée

Apports théoriques sur le théâtre-forum (histoire et méthode)

Mise en route

Exercices de cohésion de groupe, de confiance, et de lâcher-prise

Théâtre-forum

Remettre en jeu des événements basés sur des situations vécues comme conflictuelles par les participant·es,

Remplacer un·e protagoniste par les participant·es qui proposent des alternatives différentes à l'issue de l'intrigue

Reprendre et analyser les propositions qui ont été faites dans une discussion de groupe

Conclusion finale

Reprise de l'expérience du théâtre forum et échanges sur la méthode

« Le théâtre forum est une intervention qui consiste à ouvrir à l'aide du langage du théâtre et du jeu, un espace de parole dans lequel puissent être étudiées et soupesées pour des individus dans un groupe, les conséquences d'une action. »¹

¹ René BADACHE, « Qu'est-ce-que l'on veut vraiment ? De l'expérience du théâtre-forum en prison », in Toxibase n° 10-2003



Encadrement doctoral et politique du doctorat



Sommaire

Encadrement doctoral et politique du doctorat

Accompagner et encadrer un·e doctorant·e	40
Accompagner et encadrer un·e doctorant·e dans le cadre d'une CIFRE	41
) <i>Connaître le marché de l'emploi des docteur-es</i>	42
Direction d'école doctorale : accompagnement de la prise de fonctions.....	43
Direction d'école doctorale : atelier thématique de co-construction	44
Gérer les contrats doctoraux : aspects juridiques et bonnes pratiques	45
Outils spécifiques pour les co-encadrements.....	46
Recruter un·e doctorant·e	47
Transmettre les valeurs d'intégrité scientifique dans le cadre de l'encadrement d'un doctorat.....	48

VOIR AUSSI

Accueillir des chercheur·es d'origine étrangère.....	25
Enjeux de la mixité dans les équipes.....	29
Enjeux humains de la gestion de projet.....	30
La fiscalité de la recherche : un atout pour un·e docteur·e en entreprise... ..	84
Travailler à distance avec les outils numériques.....	67
Relire sa pratique d'encadrement avec le théâtre-forum.....	36

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Le doctorat a profondément évolué dans les dernières années, avec une évolution des missions des écoles doctorales, du rôle des encadrant·es, des attentes des doctorant·es. L'objectif est aujourd'hui double : garantir la formation de chercheur·es de haut niveau et favoriser la prise de conscience, par les doctorant·es, de la richesse des compétences acquises par la pratique de la recherche. Il faut accompagner un nombre croissant de doctorant·es dans l'acquisition de l'autonomie scientifique, de la rigueur méthodologique, de la technique propre à chaque discipline. Comme chaque doctorant·e est différent·e, il faut pour cela se doter de pratiques d'encadrement adaptables aux spécificités de chacun·e.

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



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques ; mises en situation ; pratique réflexive ; étude de cas personnels des participant·es ; fiches-outils synthétiques

MODALITÉS PRATIQUES

Durée : 2 jours (14h)

Nombre de participant·es : Jusqu'à 10

PARCOURS DE FORMATION

Avant : Gérer les contrats doctoraux : aspects juridiques et bonnes pratiques

Après : Accueillir des chercheur·es internationaux ou internationales ; recruter son équipe scientifique

Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Chercheur·es contractuel·les et permanent·es

Personnels de recherche (ITA/BIATSS)

Cadres et manager·euses

PROGRAMME

MODULE 1

Le pilotage du projet doctoral

Définir un projet de recherche

Favoriser la prise d'autonomie d'un·e doctorant·e

Fixer des objectifs

Utiliser des techniques de planification adaptées à un projet doctoral

Définir les circuits d'information au sein de l'équipe projet

Prévenir les risques liés au projet de recherche

MODULE 2

La poursuite de carrière des docteur·es

Découvrir et envisager les poursuites de carrières des docteur·es (locales et nationales)

Définir les compétences transverses des docteur·es

Découvrir les outils de recherche d'emploi et leurs rôles

S'initier aux méthodes de construction d'un projet professionnel pour un·e docteur·e

MODULE 3

La gestion des relations humaines

Se positionner comme encadrant·e et définir clairement le rôle de l'encadrant·e

Motiver et re-motiver

Communiquer de façon à pouvoir faire avancer le/la doctorant·e par un retour constructif

S'initier à la communication bienveillant

Percevoir les phases de la relation d'encadrement

Disposer d'outils permettant d'encadrer sur la durée du doctorat

Retour d'expérience (optionnel - 1 session d'une journée 6 mois plus tard)

Analyser ses pratiques

Échanger avec d'autres encadrant·es

Revenir sur les outils à partir de l'expérience de terrain

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Le dispositif CIFRE convainc de plus en plus d'entreprises en France, en particulier des PME, ce à quoi s'ajoute une volonté ministérielle d'augmenter le nombre de conventions CIFRE. Aussi, les différents acteurs (doctorant·e·s et encadrant·e·s, tant à l'université qu'au sein de l'entreprise ou de la structure partenaire) sont amenés à questionner les moyens dont ils / elles disposent pour assurer la qualité des projets sélectionnés et le suivi de leur déroulement. Cependant, au quotidien, ces dernier·e·s sont confronté·e·s à des situations complexes, liées à la méconnaissance ou la mauvaise compréhension des objectifs et contraintes de leurs partenaires.

- ✓ Préciser le cadre réglementaire de la CIFRE
- ✓ Conduire la thèse comme un projet pour permettre à ses doctorant·e·s de s'autonomiser dans un cadre favorable et structuré
- ✓ Avoir des outils adaptés au suivi / pilotage d'un projet CIFRE
- ✓ Accompagner la socialisation multiple des doctorant·e·s
- ✓ Gérer la relation entre les acteurs
- ✓ Utiliser des techniques de supervision adaptées à la montée en compétences de ses doctorant·e·s, qui les valorisent et aident à leur poursuite de carrière



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

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

MODALITES PRATIQUES

Durée : 2 jours (14h)

Nombre de participant·es : Jusqu'à 10

PARCOURS DE FORMATION

Avant : Optimiser sa pratique de la recherche en s'assurant de son intégrité scientifique

Après : Savoir mettre en œuvre un protocole d'étude ou d'expérimentation

Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Groupes mixtes : encadrant·e·s côté employeur, encadrant·e·s côté équipe académique

PROGRAMME

MODULE 1

Le positionnement des encadrant·e·s

Les perceptions du doctorat selon l'employeur et selon l'encadrant·e académique

Assurer une vision partagée du projet (objectifs, attentes respectives)

Montée en autonomie des doctorant·e·s

Appartenance des doctorant·e·s au monde académique et à la structure employeuse

MODULE 2

Chronologie du doctorat

Penser un projet pour monter une collaboration CIFRE

Recruter un·e doctorant·e pour une CIFRE

Fonctionnement de l'équipe-projet dans les différentes structures

Rythmes et organisation du travail de recherche

Critères de qualité d'un projet doctoral

MODULE 3

Boîte à outils de l'encadrant·e

Outils de suivi

Montée en compétences des doctorant·e·s

Formations des doctorant·e·s

Motivation des doctorant·e·s

CONTEXTE ET OBJECTIFS

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 doctor·es ainsi que les compétences attendues par les recruteur·es.

Cette formation s'appuie fortement sur les données sectorielles fournies par le pôle « Recherches et études » d'Adoc Talent Management.

- ✓ 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 doctor·Es (en France et à l'international), aussi bien dans le secteur académique que dans le secteur privé, adaptées à son profil



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques issues de la recherche ; Fiches de synthèse ; Pratique réflexive

MODALITES PRATIQUES

Durée : 1 jour (7h)

Nombre de participant·es : Jusqu'à 12

PARCOURS DE FORMATION

Avant : /

Après : /

Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Doctorant·es

Chercheur·es contractuel·les et permanent·es

Autres (sur demande)



PROGRAMME

MODULE 1

Caractéristiques du marché de l'emploi des doctor·es

Les opportunités professionnelles ouvertes aux doctor·es dans les premières années suivant la soutenance : chiffres clés du marché de l'emploi des doctor·es en France (études statistiques sur les poursuites de carrières, étude CAREER, enquêtes Emploi, ...), secteurs d'activité, typologie des métiers, salaires

Comparaison entre disciplines

Le marché de l'emploi pour les doctor·es à l'international : comparaison entre les dynamiques des grandes zones géographiques

MODULE 2

Les évolutions de carrière ouvertes aux doctor·es sur la durée

Connaître les évolutions possibles en terme de secteurs et de métiers tout au long de la carrière

Illustration via des exemples de parcours et argumentation des transitions professionnelles

MODULE 3

S'informer sur les métiers

Techniques pour identifier les types de postes et les secteurs d'activité recrutant des doctor·es

Savoir décrypter une fiche métier : les missions, l'environnement de travail et les compétences attendues

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Le doctorat est la clef de voûte de l'enseignement supérieur et de la recherche. Ses principes, son organisation et sa philosophie évoluent pour s'adapter aux changements de la société et aux attentes croissantes de personnes innovantes et capables de s'appuyer sur la science. Les écoles doctorales assument ainsi un rôle essentiel et sont une ressource stratégique pour les établissements universitaires.

Pour autant, les directeurs et directrices d'écoles doctorales sont souvent peu accompagnés au moment de leur prise de fonctions. Il leur faut pourtant, en peu de temps, assimiler une réglementation complexe et changeante, se situer parmi les nombreux acteur-es du doctorat, insuffler une dynamique dans le conseil d'ED, se positionner par rapport à la politique de site et/ou d'établissement.

- ✓ Acquérir les outils utiles au pilotage d'une école doctorale
- ✓ Comprendre la réglementation française et les recommandations européennes
- ✓ Mettre en place une organisation efficace pour les différentes missions de l'ED
- ✓ S'appuyer sur une démarche qualité



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques ; Discussions en groupe ; Grilles d'analyse de cas pratiques ; Étude des textes réglementaires ; Pratique réflexive ; Mises en situation ; Fiches-outils synthétiques

MODALITÉS PRATIQUES

Durée : 3 jours (21h)

Nombre de participant-es : Jusqu'à 8

PARCOURS DE FORMATION

Avant : Accompagner et encadrer un-e doctorant-e

Après : Direction d'école doctorale : atelier thématique de co-construction ; Anticiper, démêler, dépasser les conflits

Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Chercheur-es contractuel-les et permanent-es

Cadres et manager-es

Gouvernance de l'établissement

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1

Le doctorat et les écoles doctorales

Stratégie de Lisbonne, principes de Salzburg

Principaux éléments de la réglementation française sur le doctorat

Missions et structurations des écoles doctorales

MODULE 2

Les ED dans leur environnement

Réseaux d'ED et collèges doctoraux

Les acteurs et actrices du doctorat à l'échelle du site

ou de l'établissement : RH, international, associations, ...

MODULE 3

Diriger une ED

Les fonctions et les formes de la direction d'ED

Fondamentaux de gestion budgétaire et financière

Gestion des ressources humaines de l'ED

Outils collaboratifs pour les travaux de l'ED

MODULE 4

L'offre de formation

Variété des carrières des docteur-es

Outils et objectifs pour favoriser la poursuite de carrière

Responsabilisation et obligation : quelle posture des doctorant-es ?

Comprendre et recenser les besoins en formation

- l'approche compétences

Évaluation des formations et démarche qualité

MODULE 5

Recrutement et sélection des doctorant-es

La place de l'ED dans la sélection des doctorant-es et des projets

Enjeux de la mixité et lutte contre les discriminations

Exemples de pratiques dans différents établissements

MODULE 6

Suivi des doctorant-es

La place des personnels d'appui de l'ED

Organisation et utilisation des comités de suivi

Repérer et accompagner les doctorant-es en difficulté

Initiation à la gestion de conflits et à la posture de médiation

Enjeux d'intégrité scientifique et rôle de l'ED

MODULE 7

Démarche qualité pour une école doctorale

La charte du doctorat : un outil d'amélioration continue de sa politique

Connaître et adapter les pratiques des autres ED

Mettre en place une évaluation de son ED

Valoriser ses pratiques dans le cadre d'une évaluation externe

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Les écoles doctorales sont un rouage essentiel des établissements universitaires français : seules structures habilitées à organiser le suivi, l'assurance qualité et l'offre de formation des projets doctoraux, elles sont responsables de nombreux aspects du doctorat (poursuite de carrière, structuration du suivi, qualité des recrutements...)

Les directions des ED doivent en outre suivre les nombreuses évolutions du doctorat. Il leur faut adapter les missions et projets de leur ED aussi bien aux évolutions réglementaires qu'à la politique de site, en passant par les changements des attentes sociétales liées au doctorat.

L'objet de l'atelier est de réunir des directions d'écoles doctorales ainsi que d'autres acteurs pertinents (membres impliqués des conseils d'ED, personnels rattachés aux ED/collèges, etc.) pour réfléchir ensemble aux enjeux et défis et trouver des solutions communes. Chaque atelier a lieu autour d'une thématique de travail précise, déterminée à l'avance. Plusieurs ateliers peuvent être organisés à l'occasion d'un séminaire.

- ✓ Créer ou renforcer un réseau des acteurs
- ✓ Partager les pratiques et la connaissance mutuelle
- ✓ Construire des solutions concrètes aux défis des ED



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Pratique réflexive ; Discussions en groupe ; Atelier d'échange de pratiques

MODALITÉS PRATIQUES

Durée : 1/2 journée (3h30) par atelier
Nombre de participant-es : Jusqu'à 8 par intervenant-e d'Adoc Mètis

PARCOURS DE FORMATION

Avant : Direction d'école doctorale : accompagnement de la prise de fonctions
Après : /
Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Chercheur-es contractuel-les et permanent-es
Personnels administratifs (ITA/BIATSS)
Cadres et manager-es
Autres (sur demande)

PROGRAMME

Organisation type d'un atelier

Tour de table des attentes des participant-e-s par rapport à la thématique

Identification des éléments de problématique liés à la thématique

Synthèse des enjeux abordés sous forme d'une carte heuristique

Recherche de solutions par brainstorming

Analyse en groupe des solutions proposées : pertinence, faisabilité, cas d'utilisation

Synthèse de l'atelier

NB : ce format ne convient pas nécessairement à toutes les thématiques et demandera à être adapté et spécialisé pour chaque atelier, une fois les thématiques connues.

Exemples de thématiques

l'Organisation des comités de suivi : réfléchir à la place et à l'utilité des comités ; recherche des principes d'organisation qui optimisent leur utilité pour les acteur-e-s du doctorat,

l'Démarche qualité du doctorat : identification des critères de qualité d'un projet doctoral et des indicateurs permettant de les évaluer ; réflexion sur les critères d'autorisation de soutenance favorisant des projets de qualité,

l'Recrutement et sélection des doctorant-e-s : partage des pratiques des différentes ED sur la sélection des doctorant-e-s ; réflexion sur les moyens d'améliorer le recrutement,

l>Compétences des docteur-e-s et poursuite de carrière : apports d'informations sur les compétences et les carrières non académiques ; réflexion sur la place des portfolios et sur leur mise en place,

l>Animation des conseils d'ED : réflexion sur la place du conseil dans la vie d'une ED ; partage de pratiques sur les moyens de mettre le conseil au service de l'ED

l>Gestion et détection des conflits et difficultés : relecture des raisons des conflits vécus par les participant-e-s ; identification de stratégies de détection des difficultés pour prévenir les conflits,

l>Évaluations par le HCERES : réflexion sur la place et l'utilité des évaluations ; identification de critères de qualité pertinents pour les ED

l>Lien avec le monde socio-économique : partage des expériences positives et délicates de lien avec le monde non académique pour une ED ; identification de stratégies pour intéresser des structures non académiques

Construire une offre de formation : analyse du catalogue de formation à l'échelle de l'établissement et des stratégies de chaque ED ; réflexion sur les critères à prendre en compte pour construire une offre pertinente et équilibrée

CONTEXTE ET OBJECTIFS

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

- ✓ Maîtriser le cadre réglementaire relatif au doctorat et au contrat doctoral
- ✓ Situer le contrat doctoral et les enjeux afférents dans l'ensemble des pratiques RH contribuant à une recherche de qualité
- ✓ Réfléchir à la mise en place de processus RH relatifs au recrutement des doctorant-es contractuel·les



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Pédagogie transmissive ; questionnaires numériques interactifs ; étude des textes réglementaires ; étude des cas personnels des participant-es ; fiches-outils synthétiques ; travaux pratiques

MODALITES PRATIQUES

Durée : 1 jour (7h)

Nombre de participant-es : Jusqu'à 12

PARCOURS DE FORMATION

Avant : /

Après : Accueillir des chercheur-es internationaux ou internationales

Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Chercheur-es contractuel·les et permanent·es

Personnels administratifs (ITA/BIATSS)

Cadres et manager·euses

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1

Le cadre national du doctorat

Définir le doctorat en France

Identifier les enjeux de la valorisation du doctorat

Examiner les évolutions réglementaires récentes et à prévoir

MODULE 2

Le contrat doctoral

Identifier le dispositif réglementaire actuel et son historique

Analyser les difficultés de terrain liées à la réglementation (représentation, activités complémentaires)

Cas concret : parcours d'un·e doctorant·e

Examiner les jurisprudences liées au contrat doctoral

MODULE 3

Les processus rh liés au contrat doctoral

Identifier les bonnes pratiques liées au recrutement des doctorant-es contractuel·les

Mettre en réseau les acteurs et actrices du doctorat

Organiser la formation continue des doctorant-es contractuel·les

MODULE 4

Le contrat doctoral au service de la qualité de la recherche

Appliquer le dispositif européen de la stratégie de ressources humaines relative aux chercheur-es

Identifier l'intégration du doctorat dans la stratégie de ressources humaines

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Le co-encadrement est presque devenu une norme dans certaines disciplines, tandis qu'il reste une exception dans d'autres. Les invitations à des recherches appuyées sur plusieurs disciplines ou en contact avec des sphères professionnelles non académiques amènent à des formes de co-encadrement particulières. Entre regard supplémentaire et source de désaccords, le co-encadrement peut s'avérer aussi riche que compliqué, tant pour les encadrant-es que pour les doctorant-es. Ce séminaire vise à rendre plus efficaces les échanges au sein d'une équipe d'encadrement ainsi qu'entre cette équipe et un-e doctorant-e. Il fournit des outils de suivi du travail utilisables à distance et des méthodes évitant les défauts de communication classiques.

- ✓ Distinguer les formes de co-encadrement et les acteur-es de l'encadrement
- ✓ Mettre en place un cadre serein pour le co-encadrement
- ✓ Communiquer efficacement entre encadrant-es et avec les doctorant-es



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques ; Discussions de groupe ; Questionnaires numériques interactifs ; Grilles d'analyse de cas pratiques ; Mises en situation

MODALITES PRATIQUES

Durée : 1 jour (7h)

Nombre de participant-es : Jusqu'à 12

PARCOURS DE FORMATION

Avant : Accompagner et encadrer un-e doctorant-e

Après : Recruter un-e doctorant-e ; Enjeux de la mixité dans les équipes

Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Chercheur-es contractuel-les et permanent-es ;

PROGRAMME

MODULE 1

Penser le co-encadrement

État de la réglementation sur la place des encadrant-es et sur le co-encadrement

Les parties prenantes de l'encadrement de doctorant-es

Apports et difficultés du co-encadrement

La place du comité de suivi

MODULE 2

Co-conception et co-encadrement de projets de recherche, cadre opérationnel

Clarifier les attentes respectives

Gérer les cultures disciplinaires

Expliciter les modalités de communication

Prévenir et désarmer les conflits entre co-encadrant-es

Identifier les risques d'injonction contradictoire et anticiper les impacts sur le ou la doctorant-e

MODULE 3

Formes particulières de co-encadrement

Le co-encadrement comme période d'apprentissage de l'encadrement

Partenariats avec une structure hors-recherche (entreprise, administration)

Co-encadrement et tutorat

Le co-encadrement à distance et les co-tutelles

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Les doctorant·es sont bien souvent les forces vives des équipes de recherche : regard neuf, force de travail dédiée à un projet, expérience humaine... Les raisons mentionnées par les chercheur·es pour se lancer dans l'encadrement de doctorant·es sont nombreuses et variées. Pour autant, le recrutement et la sélection des doctorant·es est un défi important, dont le succès aura un impact déterminant.

- ✓ Penser les besoins en compétences en amont de la sélection
- ✓ Acquérir des outils et des méthodes pour évaluer une candidature (compétences, motivation)
- ✓ Faciliter l'intégration des doctorant·es dans l'équipe



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques ; Discussions en groupe ; Pratique réflexive ; Études de cas personnels des participant·es ; Mises en situation ; Exercices pratiques

MODALITÉS PRATIQUES

Durée : 1 jour (7h)

Nombre de participant·es : Jusqu'à 15

PARCOURS DE FORMATION

Avant : Accompagner et encadrer un·e doctorant·e

Après : Recruter son équipe scientifique ; Enjeux de la mixité dans les équipes

Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Chercheur·es contractuel·les et permanent·es

Cadres et manager·es

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1

Enjeux du recrutement d'un·e doctorant·e

Les différentes modalités de recrutement : projet proposé par le/la doctorant·e, projet proposé par l'encadrant·e
Compétences et attitudes nécessaires pour devenir chercheur·e

MODULE 2

Sélectionner un·e doctorant·e

Préparer le recrutement

Analyser des candidatures en construisant une grille de lecture

MODULE 3

Préparer et conduire un entretien (à distance, en présentiel)

Poser les bonnes questions, obtenir des réponses factuelles

Évaluer un savoir, un savoir-faire et un savoir-être

Détecter la motivation

MODULE 4

De l'entretien au recrutement

Comprendre les aspects administratifs du recrutement

Préparer l'intégration dans l'équipe

CONTEXTE ET OBJECTIFS

L'activité de recherche est réalisée dans un environnement scientifique, mû par des valeurs et des principes d'intégrité et d'éthique sur lesquels reposent la qualité de la recherche. La connaissance de cet environnement et une conduite en accord avec ces valeurs sont indispensables pour la bonne conduite du projet doctoral comme pour la poursuite de carrière. Au-delà des questions de plagiat, les enjeux d'intégrité concernent les défauts de reproductibilité, la fiabilité des raisonnements et des process, les liens d'intérêt... Ce module a vocation à accompagner l'encadrant-e pour la transmission de celles-ci aux doctorant-es

- ✓ Pouvoir accompagner le/la doctorant-e dans son positionnement face aux enjeux d'intégrité et d'éthique de la recherche
- ✓ Identifier les fondements permettant de prévenir les comportements inappropriés
- ✓ Protéger les travaux concernant les enjeux de diffusion et de valorisation
- ✓ Évaluer la reproductibilité des travaux menés et assurer la documentation des travaux



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques ; Grilles d'analyse de cas pratiques ; Étude des textes réglementaires ; Pratique réflexive ; Fiches-outils synthétiques

MODALITES PRATIQUES

Durée : 1 jour (7h)

Nombre de participant-es : Jusqu'à 8

PARCOURS DE FORMATION

Avant : Accompagner et encadrer un-e doctorant-e

Après : Direction d'école doctorale : atelier thématique de co-construction ; Anticiper, démêler, dépasser les conflits

Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Chercheur-es contractuel-les et permanent-es

Cadres et manager-es

Gouvernance de l'établissement

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1

Enjeux de l'intégrité scientifique

Histoire, valeurs et définition(s) : donner du sens et transmettre les valeurs de la recherche

Identifier les documents de référence (Singapour Statement, SF-DORA, Vade-mecum pour le traitement des manquements à l'intégrité scientifique, ressources de l'IRAFPA, etc.)

Études de cas d'inconduite : quels facteurs sont en jeu dans les inconduites

Quelles bonnes pratiques ?

MODULE 2

Interroger la posture de l'encadrant-e à l'aune des principes de l'intégrité scientifique

S'appuyer sur les documents et politiques académiques (évaluation, recherche partenariale, etc.) pour identifier les enjeux systémiques d'un projet de recherche

Intégrité scientifique et environnement de recherche : favoriser un « climat » adapté à une pratique intègre de la recherche

Les dispositifs institutionnels pour prévenir et traiter l'inconduite

MODULE 3

S'informer sur les métiers

Identifier les biais d'un projet de recherche

Interroger les fonctionnements et traditions de l'équipe

Les déclarations de contribution à une publication

Formation et responsabilisation

Transparence des données, transparence des processus



Effcacité
professionnelle



Sommaire

Efficacité professionnelle

Animer des réunions efficaces	52
) <i>Communiquer sa recherche auprès du grand public</i>	53
Développer sa méthodologie de la rédaction scientifique	54
Développer son assertivité et sa communication orale	55
Élaborer sa recherche avec les outils numériques	56
Envisager les enjeux d'intégrité scientifique et de plagiat	57
Gestion du temps et des priorités	58
Initiation opérationnelle à LaTeX	59
L'esprit critique au service de la recherche : identifier, évaluer et valider l'information scientifique	60
Perfectionner sa veille et sa gestion bibliographique	61
Savoir mettre en œuvre un protocole d'étude ou d'expérimentation	62
Se positionner comme jeune chercheur ou chercheuse	63
) <i>Statistiques avec R : initiation opérationnelle</i>	64
) <i>Statistiques avec R : analyse factorielle</i>	65
) <i>Statistiques avec R : tests statistiques</i>	66
Travailler à distance avec les outils numériques	67

VOIR AUSSI

La voix comme outil de communication	73
--	----

CONTEXTE ET OBJECTIFS

L'animation de réunions est une activité importante pour les cadres, dans le public comme dans le privé, non seulement car le temps consacré aux réunions est considérable, mais surtout car celles-ci demeurent le meilleur moyen connu de faire circuler de l'information au sein d'une équipe.

Il est donc essentiel pour les doctorant-es, managers et manageuses de demain, de disposer d'outils pour animer des réunions efficaces, tant temporellement qu'en termes de résultats.

- ✓ Préparer une réunion pour en assurer la productivité
- ✓ Mettre en œuvre différentes de méthodes d'animation
- ✓ Garantir une ambiance de travail chaleureuse
- ✓ Favoriser la créativité de ses collaborateurs
- ✓ Établir une typologie des réunions nécessaires à un projet



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques, pédagogie active, études de cas, travaux de groupe, supports individualisés, fiches-outils synthétiques.

MODALITÉS PRATIQUES

Durée : 1 jour (7h)

Nombre de participant-es : Jusqu'à 12

PARCOURS DE FORMATION

Avant : Appréhender une culture d'équipe, gérer son temps et ses priorités

Après : /

Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Doctorant-es

Chercheur-es contractuel·les et permanent-es

Personnels de recherche (ITA/BIATSS)

Personnels administratifs (ITA/BIATSS)

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1

État de la réglementation

Enjeux de la réunion : un outil essentiel pour la communication

Typologie de réunions : réunions d'information, réunions de lancement de projet, réunions de suivi de projet, réunion de réflexion

Caractéristiques et principes d'efficacité des différentes réunions, niveau d'interactivité

MODULE 2

Organisation, préparation et suivi d'une réunion

Préparation: ordre du jour, documents préparatoires, communication, délais

Outils d'organisation d'une réunion

Relevés de décisions et compte-rendus

Suivi des décisions

MODULE 3

Conduite d'une réunion

Explicitation des règles de fonctionnement

Les rôles clefs dans une réunion

Flexibilité des interventions et respect de l'ordre du jour

Assurer l'efficacité d'une réunion de travail

Faire circuler la parole

MODULE 4

Techniques pour des réunions créatives

Mobiliser l'intelligence collective

Méthodes de brainstorming

Utilisation de cartes heuristiques (mindmaps)

CONTEXTE ET OBJECTIFS

L'accessibilité de la science et des découvertes est un enjeu essentiel alors que les évolutions techniques, économiques, légales, sociétales, etc. sont de plus en plus rapides et nombreuses. Nécessaire aux citoyen·nes qui souhaitent comprendre le monde qui les entoure et faire des choix éclairés comme aux chercheur·es qui souhaitent partager leurs travaux avec le plus grand nombre, la diffusion de la science n'en reste pas moins un exercice particulier et difficile. Elle nécessite pédagogie et adaptabilité, mais aussi une capacité à capter l'attention d'un public sans cesse sollicité.

- ✓ Identifier les enjeux de la diffusion de la science et de la médiation scientifique
- ✓ Identifier les principaux freins à la compréhension des publics
- ✓ Adapter son propos à différents publics
- ✓ Découvrir les outils méthodologiques permettant de parler de ses recherches en s'écartant d'un discours expert



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Discussions en groupe ; Apports théoriques ; Mises en situation ; Analyses de pratiques ; Fiches de synthèse

MODALITÉS PRATIQUES

Durée : 1,5 jours (10,5h) ou 2 jours si intégration d'un projet de médiation *in situ*
 Nombre de participant·es : Jusqu'à 12

PARCOURS DE FORMATION

Avant : Se positionner comme jeune chercheur·e son temps et ses priorités
 Après : La voix comme outil de communication ; Hacker les savoirs
 Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Doctorant·es
 Chercheur·es contractuel·les et permanent·es
 Personnels de recherche (ITA/BIATSS)
 Autres (sur demande)



PROGRAMME

MODULE 1

Contexte et enjeux de la diffusion de la science

Définition des différents types de diffusion de la science
 Explication des enjeux de la diffusion de la science et du partage des connaissances
 Compatibilité entre rigueur scientifique et médiation scientifique

MODULE 2

Apprendre à adapter son discours au public

Identifier les freins à la compréhension des publics
 Découvrir les outils de la médiation scientifique
 Adapter son discours
 Rendre son discours attrayant

MODULE 3

Mise en pratique des outils de diffusion de la science

Assister à une action de médiation scientifique (optionnel)
 Préparer une communication grand public
 Présenter une communication grand public
 Discuter des améliorations possibles

MODULE 4

Se perfectionner dans sa manière de diffuser la science

Découvrir les médias existants de diffusion de la science
 Identifier les avantages et inconvénients de chaque type de média, de chaque support
 Découvrir les plateformes d'information sur la médiation scientifique
 Trouver son style

CONTEXTE ET OBJECTIFS

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

- ✓ Identifier les caractéristiques d'un texte scientifique
- ✓ Appliquer les méthodes et techniques de préparation de la rédaction
- ✓ Expérimenter les stratégies de rédaction efficaces
- ✓ Découvrir les fonctionnalités des outils bureautiques



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques ; pédagogie transmissive ; questionnaires numériques interactifs ; classes inversées ; travaux pratiques ; expérimentation d'outils

MODALITÉS PRATIQUES

Durée : 1 jour (7h)

Nombre de participant-es : Jusqu'à 12

PARCOURS DE FORMATION

Avant : /

Après : Gérer son temps - Perfectionner sa veille et sa gestion bibliographique - Élaborer sa recherche au sein d'un réseau scientifique

Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Doctorant-es

Chercheur-es contractuel·les et titulaires

Personnels de recherche (ITA/BIATSS)

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1

Les styles rédactionnels scientifiques et la conception d'un plan

Comprendre les spécificités des styles rédactionnels utilisés par les chercheur·ses

Analyser les caractéristiques des textes scientifiques, des textes de vulgarisation

Découvrir et expérimenter les différents types de plan

MODULE 2

Pratique de la rédaction

Organiser son travail de préparation de la rédaction pour assurer la clarté du texte

Disposer de méthodes pour être efficace dans sa rédaction

Identifier les blocages et les leviers de facilitation de la pratique de la rédaction

MODULE 3

Panorama des outils bureautiques

Découvrir les fonctionnalités des outils informatiques pour la rédaction (Word/LibreOffice, LaTeX, gestion de bases de données bibliographiques)

Expérimenter les fonctions utiles pour sa propre activité de recherche

MODULE 4

L'édition scientifique et les droits d'auteur·e

Comprendre les règles de l'édition scientifique: peer-reviewing, éthique rédactionnelle et droit d'auteur·e

Se confronter aux questions de droit d'auteur·e relatives à la recherche

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Au sein des métiers de la recherche et de l'enseignement supérieur, les personnels sont confronté·es à différentes situations en tant que chercheur·es, enseignant·es, expert·es ou médiateur·es scientifiques. Ils et elles doivent affirmer leur point de vue et présenter leurs travaux afin de se positionner face à leurs interlocuteurs et interlocutrices.

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



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

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

MODALITES PRATIQUES

Durée : 2 jours (14h)

Nombre de participant·es : Jusqu'à 12

PARCOURS DE FORMATION

Avant : /

Après : Se positionner comme enseignant·e

- Gérer son équipe – Découvrir les fondamentaux du management

Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Doctorant·es

Chercheur·es contractuel·les et titulaires

Personnels de recherche (ITA/BIATSS)

Personnels administratifs (ITA/BIATSS)

Cadres et managereuses

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1

Se positionner comme orateur·rices

Introduction : comprendre les enjeux et leviers des situations de communication

Prendre conscience du corps communicant

Gérer son trac

Instaurer une relation avec ses interlocuteur·rices : se positionner

S'initier aux principes de la rhétorique

MODULE 2

Adapter et structurer son message

Médiatiser et transmettre un message

Réagir face à l'imprévu et favoriser les échanges constructifs

Collaborer et affirmer son point de vue

MODULE 3

S'approprier les outils et supports pour développer sa communication orale

Choisir ses batailles et définir ses priorités en situation de communication contrainte

S'approprier les outils et supports de la communication orale

Expérimenter une stratégie de communication autour d'un exercice contraint : le format « Ignite »

Structurer sa communication professionnelle : de l'Elevator pitch au réseautage

BILAN

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

CONTEXTE ET OBJECTIFS

La démarche de recherche est à la fois individuelle et collective. Dans le cadre d'un projet doctoral, les doctorant-es doivent s'appropriier des outils, notamment numériques, leur permettant d'être rapidement efficaces dans leur pratique scientifique. Il leur faut aussi gérer leur motivation, travailler au sein d'une équipe ou en lien avec un réseau scientifique.

- ✓ Disposer des outils pour s'insérer dans un projet et une équipe de recherche
- ✓ Développer une autonomie de chercheur-e
- ✓ Être en capacité de travailler en réseau.



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Questionnaires numériques interactifs ; Travaux pratiques ; Expérimentation d'outils ; Pratique réflexive

MODALITES PRATIQUES

Durée : 1,5 jours (10h)

Nombre de participant-es : Jusqu'à 12

PARCOURS DE FORMATION

Avant : Gérer son temps et ses priorités

Après : Développer sa méthodologie de la rédaction scientifique

Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Doctorant-es

Chercheur-es contractuel-les et permanent-es

Personnels de recherche (ITA/BIATSS)

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1

Outils de veille et de recherche en ligne

Découvrir les outils utiles pour structurer sa démarche de recherche

S'approprier et expérimenter ces outils.

Automatiser sa veille

MODULE 2

Outils d'auto-coaching

Identifier les pratiques de ses collègues et de son laboratoire

Gérer son temps et sa motivation

Expérimenter et déterminer ses propres leviers motivationnels

Établir sa propre stratégie de gestion du temps et des rythmes de travail

MODULE 3

Travailler en réseau

Mettre à profit l'expertise de son équipe et de son réseau

Identifier les bons interlocuteurs et interlocutrices

Mettre en œuvre une approche réseau de la veille

S'emparer d'outils collaboratifs

CONTEXTE ET OBJECTIFS

L'intégrité scientifique est une compétence indispensable à la production de savoirs scientifiques fiables et originaux. À l'ère de l'Open science, de la course à la publication et de la reproductibilité, c'est un domaine qui promet de grandes avancées dans les années à venir.

Des logiques du « copier-coller » au plagiat, cette formation traite des enjeux de l'intégrité scientifique, du droit d'auteur-e et de la propriété intellectuelle dans la recherche.

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



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques ; étude des textes réglementaires ; Études de cas concrets ; Atelier d'échanges de pratiques ; Étude de cas personnels des participant-es ; Grilles d'analyses d'outils

MODALITES PRATIQUES

Durée : 1 jour (7h)

Nombre de participant-es : Jusqu'à 12

PARCOURS DE FORMATION

Avant : /

Après : Développer sa méthodologie de rédaction scientifique - Échanger et confronter ses pratiques pédagogiques

Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Doctorant-es

Chercheur-es contractuel-les et titulaires

Personnels de recherche (ITA/BIATSS)

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1

Définition et enjeux

Définir les formes de plagiat

Être capable de détecter les situations à risque et les pratiques frauduleuses

Identifier les problématiques que cela engendre dans la pratique de la recherche

MODULE 2

Cadre réglementaire et pratiques quotidiennes dans l'enseignement et la recherche

Apprendre à interpréter les textes réglementaires

Identifier les bonnes pratiques

Identifier les situations à risques

MODULE 3

Détecter le plagiat : cas concrets, exemples, partage de pratiques

Appliquer les problématiques du plagiat en situation pédagogique

Analyser des cas et partager des pratiques

Élaborer une stratégie de réaction

MODULE 4

Les outils de prévention et de détection, gérer les cas de plagiat

Identifier les outils de prévention et leur principe de fonctionnement

Connaître les procédures internes et leur déroulement

Partager les bonnes pratiques et développer une approche critique

MODULE 5

Intégrité scientifique et recherche : auto-plagiat, usages des données et résultats de la recherche, partage de sources et de données

Introduction aux principes de base de la propriété intellectuelle

Valoriser sa recherche : diffusion et référencement

Être attentif/attentive aux obligations contractuelles

S'initier aux principes de l'archivage ouvert et des licences créatives

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Les organismes de recherche et les universités sont des organisations où la répartition du travail et l'assignation des tâches ne sont pas toujours clairement définies. Dans ce contexte, il est indispensable de savoir identifier ses objectifs et ses missions et d'organiser son travail en adéquations avec ceux-ci.

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

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



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Analyse réflexive ; Apports théoriques ; Questionnaires numériques interactifs ; Mises en situation ; Discussions en groupe ; Expérimentation d'outils.

MODALITES PRATIQUES

Durée : 2 jours (14h)

Nombre de participant-es : Jusqu'à 12

PARCOURS DE FORMATION

Avant : /

Après : Développer sa méthodologie de rédaction scientifique - Maîtriser les outils bureautiques de rédaction - Conduire son projet doctoral - Élaborer sa recherche au sein d'un réseau scientifique

Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Doctorant-es

Chercheur-es contractuel-les et permanent-es

Personnels de recherche (ITA/BIATSS)

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1

Établir le diagnostic de sa gestion du temps

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

Clarifier ses missions

Définir le poids de ses activités : réel et souhaité

Identifier les activités surreprésentées et sous-représentées

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

MODULE 2

Comprendre les principes de la gestion du temps

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

Les activités jackpot

L'importance des délais

Le poids des interruptions

Les voleurs de temps internes/externes et comment les déjouer

MODULE 3

La gestion du temps dans la pratique : méthodologie

Définir des objectifs : la méthode SMART

Différencier urgent et important pour hiérarchiser ses activités

Anticiper à court / moyen / long terme

Tenir compte des besoins humains et matériels dans sa planification

Pourquoi et comment dire non

Comprendre l'importance de la délégation

Assurer l'efficacité de la délégation, les étapes

MODULE 4

Planification et suivi : les outils de la gestion du temps

Outils de planification, avantages / inconvénients et utilisation

Les enjeux d'une communication efficace

Comprendre et se faire comprendre

Créer une synergie

Prévoir des plages de disponibilité

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Les logiciels de traitement de texte (Word, LibreOffice...) présentent des limites pour rédiger des documents à caractère scientifique. Avec eux, il peut être compliqué de gérer automatiquement les références bibliographiques ou de rédiger des formules mathématiques complexes.

LaTeX est l'outil de référence dans le monde de la recherche pour rédiger des rapports, manuscrits de thèse et autres articles, notamment car il permet de s'abstraire de la forme d'un document pour se concentrer sur son contenu.

Cette formation permet de prendre en main LaTeX en se concentrant sur les besoins spécifiques de la rédaction scientifique.

- ✓ S'initier au principe et à l'utilisation de LaTeX
- ✓ Connaître les fonctionnalités avancées de LaTeX pour la rédaction de documents scientifiques
- ✓ Intégrer des références bibliographiques dans un document LaTeX



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Questionnaires numériques interactifs ; travaux pratiques ; expérimentation d'outils

MODALITÉS PRATIQUES

Durée : 1,5j (10h) ou 2j (14h)

Nombre de participant-es : Jusqu'à 12

PARCOURS DE FORMATION

Avant : Développer sa méthodologie de la rédaction scientifique

Après : /

Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Doctorant-es

Chercheur-es contractuel·les et permanent-es

Personnels de recherche (ITA/BIATSS)

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1

Découverte de LaTeX

Définir les formes de plagiat

Être capable de détecter les situations à risque et les pratiques frauduleuses

Identifier les problématiques que cela engendre dans la pratique de la recherche

MODULE 2

LaTeX pour des documents scientifiques

Écriture d'équations, mode mathématique

Intégration de tableaux et de figures

Références croisées

Écriture automatique d'index et de tables des matières

Documents de grande taille

MODULE 3

Gérer la bibliographie sous LaTeX

Gérer sa bibliographie (Zotero/Endnote/Mendeley)

La bibliographie sous LaTeX : le format BibLaTeX

Automatisation des citations et mise en forme de la bibliographie

MODULE AVANCÉ (EN OPTION)

Utilisation avancée de LaTeX

Réaliser un diaporama sous LaTeX avec Beamer

Rédiger une thèse ou un mémoire sous LaTeX

Formules et réactions chimiques

Dessiner sous LaTeX

Outils de travail collaboratif pour LaTeX

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Le développement des *infix* – *fake news* – interroge non seulement le dialogue entre science et société, mais aussi le fonctionnement du monde scientifique : capitalisant en principe et par construction sur une pratique constructive de la controverse, l'environnement académique est également confronté à la multiplication des sources d'informations et des résultats de recherche. En outre, l'attention croissante accordée aux enjeux d'intégrité scientifique invite plus que jamais les chercheur·es à questionner les conditions d'élaboration des résultats auxquels ils et elles accèdent, afin d'appréhender leur portée et leur fiabilité.

- ✓ Appréhender les principaux critères de fiabilité d'une connaissance scientifique
- ✓ Les mettre en perspective avec des fondamentaux épistémiques
- ✓ S'initier à de nouveaux outils de recherche d'informations scientifiques
- ✓ Acquérir des éléments de réflexivité sur sa pratique bibliographique en particulier, scientifique en général
- ✓ Réfléchir aux enjeux de médiation scientifique autour de la notion de « vérité » en recherche



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques issus de la recherche ; Pratique réflexive ; Discussions en groupe ; Mises en situation

MODALITES PRATIQUES

Durée : 1 jour (7h)

Nombre de participant·es : Jusqu'à 12

PARCOURS DE FORMATION

Avant : Optimiser sa pratique de la recherche en s'assurant de son intégrité scientifique

Après : Savoir mettre en œuvre un protocole d'étude ou d'expérimentation

Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Doctorant·es

Chercheur·es contractuel·les et permanent·es

Autres (sur demande)



PROGRAMME

MODULE 1

Introduction à l'épistémologie

Qu'est-ce que l'épistémologie ?

Les principaux courants : présentation et discussion

Autour de la notion de neutralité axiologique

Réfléchir à son positionnement

Esprit critique et épistémologie

MODULE 2

Les biais cognitifs, ennemis des citoyen·nes, ennemis des chercheur·es

Les biais cognitifs : qui sont-ils ?

Les principaux biais qui menacent les chercheur·es

Des limites de la bulle de filtre

Études de cas en groupes autour d'affaires célèbres

Discussion collective

Enjeux d'éthique et d'intégrité scientifique

MODULE 3

Panorama de quelques bonnes pratiques

Du bon usage des moteurs de recherche

Le processus de publication : un enjeu pour une recherche qui se soumet à la critique

Focus sur l'*open peer review*

Vers une communication scientifique éthique et *evidence based*

Introduction à l'*open science* : médiation et intégrité scientifique

CONTEXTE ET OBJECTIFS

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

- ✓ Développer une démarche structurée de veille et de bibliographie
- ✓ Organiser sa veille
- ✓ Se familiariser avec les outils *ad hoc*
- ✓ Partager et diffuser sa démarche



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques ; discussions en groupe ; expérimentation d'outils ; pratiques réflexives ; travaux pratiques sur des cas personnels des apprenant-es

MODALITÉS PRATIQUES

Durée : 1 jour (7h)

Nombre de participant-es : Jusqu'à 12

PARCOURS DE FORMATION

Avant : Gérer son temps et ses priorités

Après : Développer sa méthodologie de rédaction scientifique - Envisager les enjeux d'intégrité scientifique et de plagiat

Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Doctorant-es

Chercheur-es contractuel·les et permanent-es

Personnels de recherche (ITA/BIATSS)

Personnels administratifs (ITA/BIATSS),

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1

Identifier les grands principes de la veille

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

Anticiper les points d'attentions et les mangeurs de temps concernant la bibliographie

MODULE 2

Élaborer sa stratégie de veille et de gestion bibliographique

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

MODULE 3

S'approprier les outils de veille scientifique et de bibliographie

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

MODULE 4

La veille collaborative

Identifier les enjeux d'une veille et d'une bibliographie collaborative

Utiliser les réseaux de veille

Partager ses ressources

CONTEXTE ET OBJECTIFS

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

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



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques ; travaux pratiques ; fiches-outils synthétiques ; études de cas personnels des participant-es ; études de cas concrets ; étude des textes réglementaires

MODALITÉS PRATIQUES

Durée : 1 jour (7h)

Nombre de participant-es : Jusqu'à 12

PARCOURS DE FORMATION

Avant : Perfectionner sa veille et sa gestion bibliographique ; élaborer sa recherche à l'aide des outils numériques

Après : Développer sa méthodologie de rédaction scientifique ; optimiser sa pratique de la recherche en s'assurant de son intégrité scientifique

Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Doctorant-es

Chercheur-es contractuel-les et permanent-es

Personnels de recherche (ITA/BIATSS)

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1

Qu'est-ce qu'un protocole/une expérimentation ? Que puis-je en attendre ?

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

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

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

Recherche de rupture, recherche incrémentale, sérendipité
Recherche et éthique

MODULE 2

Comment construire mon expérience et m'assurer qu'elle répondra bien à mes objectifs ?

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

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

Classes de protocoles (randomisé/aveugle/double-aveugle)

Tests statistiques, dimensionnement d'une expérience

Construire son design expérimental - plan d'expérience, facteurs contrôlés et non contrôlés, échantillon et fiabilité/qualité des résultats

Biais expérimentaux

Éthique et réglementation

MODULE 3

Comment gérer ma campagne d'expérimentation pour m'assurer qu'elle soit exploitable ?

Outils de gestion de projet (planification, méthodes agiles...), application à la planification d'une campagne d'expérience, qualité et standardisation des protocoles, SOP.

Archivage, reproductibilité et éthique : le cahier de laboratoire et les nouveaux outils de gestion d'une campagne d'expérience (Open Science Framework)

Fédérer une équipe et s'assurer de la conformité des travaux réalisés aux attentes initiales

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Le début d'un doctorat marque pour les jeunes chercheur-es l'entrée dans un environnement complexe, nouveau, aux codes particuliers. Pour beaucoup de doctorant-es, il s'agit de la première expérience professionnelle. Il leur faut, en peu de temps, trouver leurs marques, comprendre ce qui est attendu d'eux ou elles, découvrir de nouvelles méthodes de travail, assimiler une littérature scientifique dense et entamer leur montée en autonomie.

- ✓ Disposer des outils pour s'intégrer rapidement et efficacement
- ✓ Appréhender un environnement complexe et multi-acteur-rices
- ✓ Acquérir les méthodes de travail pour gagner en efficacité et en autonomie
- ✓ Comprendre les attentes des encadrant-es et des collaborateur-rices
- ✓ Être capable de planifier son parcours professionnel, ses compétences à développer et ses perspectives



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques ; Pratique réflexive ; Questionnaires numériques interactifs ; Expérimentation d'outils ; Étude de cas personnels des participant-es

MODALITES PRATIQUES

Durée : 3 jours (21h)
Nombre de participant-es : Jusqu'à 10

PARCOURS DE FORMATION

Avant : /
Après : Développer sa méthodologie de la rédaction scientifique ; Savoir mettre en œuvre un protocole d'étude ou d'expérimentation ; Perfectionner sa veille et sa gestion bibliographique
Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Doctorant-es

PROGRAMME

MODULE 1

Le monde académique

Comprendre le fonctionnement du monde académique : structuration des décisions, rôle des élu-es, les services supports, les mécanismes de financement

Découvrir les droits et devoirs des doctorant-es

Découvrir les enjeux de la publication, de l'édition scientifique et de l'open access

S'initier aux enjeux de l'intégrité scientifique et du plagiat : les points d'attentions et les règles de gestion

Envisager les particularités des carrières académiques : intégrer une équipe, monter en compétences

MODULE 2

Le doctorat comme un projet scientifique, outils et méthodes de gestion de projet

Gérer son temps et ses tâches : grands principes et outils adaptés à l'activité de recherche

Structurer son travail de recherche : les principes épistémologiques transversaux

Défendre un choix, développer son assertivité : l'appropriation d'un projet de recherche, défendre et assumer son point de vue, évaluer la pertinence des apports extérieurs.

Gérer l'échec et appréhender la critique de façon constructive.

S'équiper d'outils opérationnels : méthodologie de l'état de l'art, outils de veille continue, outils bibliographiques, traitement de texte

MODULE 3

Méthodologies de travail innovantes et créatives

Découvrir les méthodologies agiles appliquées à la recherche

S'emparer d'outils de travail collaboratif : rédaction collaborative, brainstorming, mind mapping, méthodologies de visualisation, de partage des tâches

MODULE 4

Poursuites de carrière et formation

Appréhender la diversité des carrières des docteur-es : dans le monde académique, dans la fonction publique et dans d'autres contextes socio-économiques (entreprises, associations, international)

Rédiger un portfolio : cartographier ses compétences, ses besoins en formation, les jalons de son évolution et faire le point sur ses projets de carrière

CONTEXTE ET OBJECTIFS

De nombreux projets de recherche demandent un traitement de données quantitatives et un travail statistique. La manipulation et l'analyse de ces données peuvent être opérées avec des outils simples tels que des tableurs, mais la maîtrise d'un outil informatique dédié à la statistique permet de faciliter et d'automatiser de nombreuses tâches, ainsi que d'obtenir des résultats plus riches grâce à des méthodes d'analyse poussées.

- ✓ Découvrir R
- ✓ Utiliser les fonctions descriptives des données
- ✓ Visualiser les données
- ✓ Explorer les données



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques ; Expérimentation d'outils ; Exercices pratiques

MODALITES PRATIQUES

Durée : 1 jour (7h)

Nombre de participant-es : Jusqu'à 12

PARCOURS DE FORMATION

Avant : L'esprit critique au service de la recherche

Après : Statistiques avec R : tests statistiques ;

Statistiques avec R : analyse factorielle

Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Doctorant-es

Chercheur-es contractuel·les et permanent-es

Personnels de recherche (ITA/BIATSS)

Autres (sur demande)



PROGRAMME

MODULE 1

Découverte de R

Installer et lancer R

Les *packages* R

Les environnements de développement

Chercher de l'information dans la documentation de R

MODULE 2

Manipulation de données

Les types de variables (numériques, catégoriques, etc.)

Les types d'objets (vecteurs, matrices, *dataframes*, etc.)

Premiers éléments de syntaxe

Manipulation des objets

Lecture d'un fichier de données et manipulation d'un *dataframe*

MODULE 3

Statistiques descriptives

Fonctions de base pour les statistiques descriptives (moyenne, médiane, etc.)

Tableaux croisés

MODULE 4

Visualisation de données

Visualiser des données avec le *package ggplot*

Visualiser des histogrammes

CONTEXTE ET OBJECTIFS

L'utilisation de R est répandue parmi les chercheur·es ayant à traiter des données statistiques, en raison de la puissance de l'outil. Au-delà de son utilisation pour des statistiques descriptives, il permet d'analyser rapidement et précisément des données de grandes dimensions et d'automatiser facilement des méthodes avancées de traitement de ces données.

- ✓ Comprendre et analyser des données de grandes dimensions
- ✓ Réaliser une analyse en composante principale (ACP)
- ✓ Réaliser une analyse des correspondances



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques ; Expérimentation d'outils ; Exercices pratiques

MODALITÉS PRATIQUES

Durée : 1 jour (7h)

Nombre de participant·es : Jusqu'à 12

PARCOURS DE FORMATION

Avant : Statistiques avec R : initiation opérationnelle

Après : Statistiques avec R : tests statistiques

Pré-requis : Avoir suivi la formation « Statistiques avec R : initiation opérationnelle »

PUBLICS

Doctorant·es

Chercheur·es contractuel·les et permanent·es

Personnels de recherche (ITA/BIATSS)

Autres (sur demande)



PROGRAMME

MODULE 1

Principes mathématiques

Notions de dimensions dans des données

Données numériques et données catégorielles

Principe d'une analyse en composante principale (ACP) et d'une analyse catégorielle

Limites théoriques des analyses et points de vigilance

MODULE 2

Analyse en composante principale de données numériques

Étapes de mise en œuvre d'une ACP

Vérification des conditions d'application

Lecture des résultats

MODULE 3

Analyse des correspondances de données catégorielles

Étapes de mise en œuvre d'une analyse des correspondances

Vérification des conditions d'application

Explication et lecture des résultats

CONTEXTE ET OBJECTIFS

L'utilisation de R est répandue parmi les chercheurs ayant à analyser des données quantitatives, en raison de la puissance de l'outil. Au-delà de son utilisation pour des statistiques descriptives, il permet de faciliter et d'approfondir les tests statistiques.

- ✓ Tester et confirmer statistiquement une hypothèse
- ✓ Faire des tests d'hypothèses simples
- ✓ Faire des tests d'hypothèses multiples
- ✓ Faire des analyses de variance (ANOVA)



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques ; Expérimentation d'outils ; Exercices pratiques

MODALITÉS PRATIQUES

Durée : 1 jour (7h)

Nombre de participant-es : Jusqu'à 12

PARCOURS DE FORMATION

Avant : L'esprit critique au service de la recherche ;
Statistiques avec R : initiation opérationnelle

Après : Statistiques avec R : analyse factorielle

Pré-requis : Avoir suivi la formation « Statistiques avec R : initiation opérationnelle »

PUBLICS

Doctorant-es

Chercheur-es contractuel·les et permanent-es

Personnels de recherche (ITA/BIATSS)

Autres (sur demande)



PROGRAMME

MODULE 1

Principes mathématiques

Tester une hypothèse

L'hypothèse nulle

La valeur p

MODULE 2

Test d'hypothèse simple

Choix du type de test

Contrôle des hypothèses d'application

Lecture et analyse du résultat

MODULE 3

Analyse de variance et test d'hypothèses multiples

Introduction/rappels sur l'ANOVA

Contrôle des hypothèses d'application

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Le travail à distance est une pratique qui se démocratise depuis plusieurs années et a même été catalysée avec la période de confinement du printemps 2020. Or travailler à distance demande une rigueur accrue dans la gestion de son temps et de son espace de travail, ainsi qu'une souplesse dans la prise en main de nouveaux outils. D'après de récentes enquêtes, nombre de cadres, de chercheur-es et de personnels support se sont ainsi senti-es pris-es de court face aux pratiques professionnelles imposées par le confinement.

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



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques issus de la recherche ; expérimentation d'outils ; discussions en groupe ; classe inversée

MODALITÉS PRATIQUES

Durée : 1 jour (7h)

Nombre de participant-es : Jusqu'à 12

PARCOURS DE FORMATION

Avant : Gestion du temps et de priorités

Après : Développer sa méthodologie de la gestion de projet

Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Doctorant-es

Chercheur-es contractuel-les et permanent-es

Personnels de recherche (ITA/BIATSS)

Personnels administratifs (ITA/BIATSS)

Cadres et manager-euses

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1

Communiquer avec les parties prenantes de la recherche

Cartographie des parties prenantes

Du bon usage du mail... et de ses limites

Les échanges de fichiers

Slacks, Teams... Des outils d'échanges asynchrones

S'accorder sur les tâches et objectifs : méthode SMART et matrice RACI

MODULE 2

Gérer son temps et sa motivation

Fondamentaux de la motivation et focus sur les enjeux à distance

Les voleurs de temps

Numérique et (dé)motivation : trucs, astuces, outils

Gérer ses tâches : listes, Kanban, Gantt ...

MODULE 3

Rédiger en mode collaboratif

Fondamentaux des traitements de texte Wysiwyg

Le cas de LaTeX

Les outils de rédaction en ligne

Partager sa bibliographie avec Zotero

MODULE 4

Introduction au télétravail

Aspects réglementaires du télétravail en France

Télétravail et ergonomie

Les enjeux managériaux du télétravail



Formation
et pédagogie



Sommaire

Formation
et pédagogie

Échanger et analyser ses pratiques pédagogiques	70
Enseigner dans le supérieur à l'aide d'outils pédagogiques.....	71
Enseigner dans un environnement numérique	72
La voix comme outil de communication	73
L'innovation pédagogique et la classe inversée : comprendre et expérimenter	74
Se positionner comme enseignant·e dans le supérieur.....	75
Se positionner comme formateur·rice professionnelle	76
Workshop : « Hacker » les savoirs.....	77-78

CONTEXTE ET OBJECTIFS

La pédagogie est une discipline en constante évolution, et il n'est pas toujours aisé de rester à jour et de se renouveler sur sa pratique quotidienne. Mettre en perspective ses expériences pédagogiques à l'aune d'autres expériences permet d'actualiser et d'affiner son approche de la transmission.

- ✓ Connaître les différentes familles de pratiques pédagogiques
- ✓ Identifier ses propres pratiques pédagogiques
- ✓ Clarifier sa position sur les grandes problématiques pédagogiques : plagiat, usages des sources, enjeux de l'évaluation...
- ✓ Savoir faire face aux conflits
- ✓ Élaborer des processus pédagogiques innovants



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Ateliers participatifs autour d'expériences et de situations concrètes ; Apports théoriques ; Mises en situation ; Grille d'analyse des pratiques.

MODALITÉS PRATIQUES

Durée : 2 jours (14h)

Nombre de participant-es : Jusqu'à 12

PARCOURS DE FORMATION

Avant : Développer son assertivité et sa communication orale - Découvrir et accéder à la recherche académique

Après : Enseigner dans le supérieur à l'aide d'outils pédagogiques

Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Doctorant-es

Chercheur-es contractuel·les et titulaires

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1

Transmettre et évaluer

Susciter l'intérêt

Gérer le temps et les rythmes d'apprentissage

Évaluer : outils méthodologiques, réagir au plagiat

S'ouvrir aux approches pédagogiques universitaires des autres pays

MODULE 2

Faire face aux difficultés

Maîtriser les processus administratifs universitaires de l'enseignement en France

Découvrir les bonnes pratiques d'accompagnement pédagogique et administratif

Gérer les conflits ou les difficultés avec les étudiant-es

Comprendre les mécanismes permettant de désamorcer les conflits et les procédures existantes

MODULE 3

Débattre et analyser à partir de sa pratique

Participer à un atelier d'échange pédagogique

Mettre à profit ses expériences et celles des autres, établir un relevé d'étonnement

Analyser les difficultés rencontrées et les processus pédagogiques expérimentés

MODULE 4

Innovations pédagogiques et pratiques quotidiennes d'enseignement

Appréhender les expérimentations pédagogiques actuelles

Mettre en place des structures internes de partage d'expériences et de bonnes pratiques

Envisager des expérimentations pédagogiques d'un point de vue scientifique

Élaborer des protocoles validés par les pairs

Échanger et déployer des idées et en favoriser l'appropriation par les publics

Comprendre les enjeux des MOOCs

CONTEXTE ET OBJECTIFS

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

- ✓ Savoir formuler des objectifs pédagogiques
- ✓ Connaître des pratiques pédagogiques participatives
- ✓ Mettre en œuvre un enseignement plus efficace
- ✓ Expérimenter l'innovation pédagogique
- ✓ Évaluer les compétences
- ✓ Gérer les situations pédagogiques délicates



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques issus de la recherche ; Analyse de pratiques ; Pratiques réflexives ; Questionnaires numériques interactifs ; Discussions en groupe

MODALITES PRATIQUES

Durée : 2,5 jours (17h)

Nombre de participant-es : Jusqu'à 12

PARCOURS DE FORMATION

Avant : Développer son assertivité et sa communication orale - Découvrir et accéder à la recherche académique

Après : Échanger et analyser ses pratiques pédagogiques

Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Doctorant-es

Chercheur-es contractuel-les et titulaires

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1

Introduction – les rôles d'un·e enseignant·e, approche des compétences de référence

Découvrir les enjeux et le fonctionnement de l'enseignement supérieur

Faire le point sur les compétences mobilisées en pédagogie universitaire et se confronter aux attentes des étudiant·es

MODULE 2

Diviser et structurer la proposition pédagogique

Fixer des objectifs pédagogiques

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

MODULE 3

Organiser son enseignement et ses supports

Présenter des contenus aux apprenant·es et favoriser l'apprentissage

Détecter les points de blocages et les facilitateurs de l'apprentissage

MODULE 4

Profils apprenants et leviers de motivation

Comprendre les leviers de la motivation des apprenant·es et accompagner efficacement la démarche d'apprentissage

Les outils favorisant la rétention des apprentissages

MODULE 5

Outils TIC utiles à la pédagogie universitaire

Découvrir un panel d'outils TICE

Envisager les possibilités et les usages par rapports aux objectifs d'apprentissage

MODULE 6

Vers des cours participatifs

Découvrir les approches participatives

Expérimenter la construction d'un projet pédagogique innovant

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Le large panel d'outils numériques actuellement disponible pour les enseignant-es de formations universitaires renforce la nécessité d'une réflexion sur les enjeux pédagogiques afférents. Cette formation d'une journée est structurée autour des objectifs suivants :

- ✓ Connaître le champ des possibles offert par les outils numériques
- ✓ Savoir sélectionner un outil en fonction d'un objectif précis
- ✓ Poser un regard critique et constructif sur les usages du numérique en pédagogie
- ✓ S'approprier les problématiques liées à la pédagogie à distance
- ✓ Se positionner en tant qu'enseignant-e face aux nouveaux outils



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques ; discussions en groupe ; travaux pratiques ; expérimentation d'outils ; pratique réflexive ; étude de cas personnels des participant-es ; questionnaires numériques interactifs

MODALITÉS PRATIQUES

Durée : 1 jour (7h)

Nombre de participant-es : Jusqu'à 12

PARCOURS DE FORMATION

Avant : Boîte à outils pédagogiques ; enseigner dans le supérieur à l'aide d'outils pédagogiques

Après : Échanger et analyser ses pratiques pédagogiques

Pré-requis : (si possible) une expérience dans l'enseignement ou la conception pédagogique

PUBLICS

Doctorant-es

Chercheur-es contractuel-es et permanent-es

Enseignant-es vacataires

Contractuel-les ou statutaires

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1

État des lieux et panorama rapide des usages pédagogiques du numérique

Les grandes catégories de technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement (TICE)

MOOC, formations hybrides et formations distancielles

Adapter le format au nombre d'apprenant-es

– mise en pratique

MODULE 2

Sélectionner et cibler l'outil adapté à l'objectif pédagogique

Formuler des objectifs d'apprentissage

Articuler objectifs d'apprentissage et outils numériques

– mise en pratique

MODULE 3

Création d'une séquence pédagogique

Structurer et planifier un scénario pédagogique numérique

Appel, apport, ancrage – structure d'une séquence

MODULE 4

Les problématiques spécifique d'un enseignement à distance – suivi et feedback

Engagement cognitif et outils numériques

La présence enseignante numérique

Évaluation et distance

MODULE 5

Synthèse et perspectives

Analyser ses apprentissages et se projeter

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Le monde académique confronte ses personnels de recherche à de nombreuses situations de communication, que ce soit en tant que chercheur-se, qu'enseignant-e, qu'expert-e ou médiateur-riche scientifique. Les chercheur-es, au cours de leur carrière, devront affirmer leur point de vue et présenter leurs travaux aussi bien auprès d'un public expert (directeur-riche, collaborateurs-rices, réseau scientifique...) qu'auprès du grand public (étudiant-es, entreprises, jeunes...).

- ✓ Comprendre sa voix et son fonctionnement
- ✓ Apprendre à moduler et contrôler sa voix, gérer le trac
- ✓ S'initier aux principes de la rhétorique et de la communication interpersonnelle
- ✓ Cibler et adapter son message à son/ses interlocuteur-riche(s)
- ✓ Intégrer les contraintes de format dans sa communication (*poster, pitch...*)
- ✓ Intégrer des principes de pédagogie et de médiation à sa communication
- ✓ Analyser ses compétences communicationnelles et savoir les valoriser



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Mises en situation ; étude de cas personnels des participant-es ; travaux pratiques ; apports théoriques issus de la recherche ; discussions en groupe ; questionnaires numériques interactifs ; expérimentation d'outils ; pratiques réflexives

MODALITES PRATIQUES

Durée : 2 jour (14h)

Nombre de participant-es : Jusqu'à 14

PARCOURS DE FORMATION

Avant : /

Après : Se positionner comme formateur ou formatrice professionnelle

Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Doctorant-es

Chercheur-es contractuel-les

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1

Prendre conscience du corps communiquant, poser sa voix

Identifier ses ressources naturelles et ses points d'amélioration
 Découvrir sa propre voix et développer son potentiel vocal
 Identifier les manifestations du stress et le gérer
 Exercices d'échauffement et de concentration

MODULE 2

Instaurer une relation avec ses interlocuteur-riche(s) : se positionner

Comprendre le fonctionnement de l'adresse dans la démarche de communication
 Se positionner en tant que chercheur-se, enseignant-e, médiateur-riche ou expert-e
 Adapter son discours à ses interlocuteur-riche(s)

MODULE 3

S'initier aux principes de la rhétorique

Aborder les grands principes de la rhétorique utiles en situation de communication
 Développer son propre discours

MODULE 4

Médiatiser et transmettre un message

Se poser la question du sens
 Être clair, exigeant-e et accessible
 Illustrer et rendre son propos concret
 Anticiper les besoins et s'adapter à son public

MODULE 5

Collaborer et affirmer son point de vue

Affirmer son point de vue
 Réunions : objectifs et modalités de participation
 Situations limites de la communication interpersonnelle : opposition et conflits
 Choisir ses batailles et définir ses priorités en situation de communication contrainte

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Cette formation doit permettre de pratiquer la pédagogie active avec des outils issus des dernières innovations pédagogiques, dont la méthode de la « classe inversée » pour rendre les cours attractifs et favoriser l'apprentissage.

- ✓ Avoir une vision d'ensemble des dernières innovations pédagogiques et construire un suivi des propositions innovantes, en perpétuelle évolution.
- ✓ Détailler le principe de la « classe inversée »
- ✓ Articuler le choix des méthodes à l'élaboration des objectifs pédagogiques
- ✓ Expérimenter l'innovation pédagogique en situation
- ✓ Maîtriser le discours pédagogique
- ✓ Faire preuve d'efficacité dans la communication orale



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques – Discussions en groupe – Questionnaires numériques interactifs – Classes inversées Travaux pratiques – Expérimentation d'outils – Mises en situation.

MODALITES PRATIQUES

Durée : 1 jour (7h)

Nombre de participant-es : Jusqu'à 15

PARCOURS DE FORMATION

Avant : /

Après : Échanger et analyser ses pratiques pédagogiques

Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Doctorant-es

Chercheur-es contractuel·les et titulaires

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1

Enjeux et évolutions de « l'innovation pédagogique »

Un phénomène moins récent qu'il ne paraît
Historiques et description des grandes
innovations pédagogiques
Références et veille pédagogique

MODULE 2

Articuler la méthode pédagogique et les objectifs d'apprentissage – le design pédagogique

Formulation des objectifs d'apprentissage
Alignement pédagogiques
Taxonomie de Bloom
Les grands principes de l'évaluation

MODULE 3

Principes de la classe inversée

Description de la classe inversée
Échange réflexifs

MODULE 4

Expérimenter un niveau de « flipp »

Mise en pratique

CONTEXTE ET OBJECTIFS

La pédagogie et la communication éducative font partie intégrante de la fonction d'enseignant-e-chercheur-se.

Cette formation est conçue pour présenter aux participant·es les spécificités de la communication dans un contexte pédagogique. Ils et elles apprendront à se positionner comme interlocuteur·rices aussi bien face à des groupes de toute taille qu'en situation de dialogue. Ils découvriront aussi les outils et les ressources utiles pour préparer et structurer leur communication orale ainsi que les interactions avec les étudiant·es.

- ✓ Prendre conscience de son corps et de ses ressources en situation pédagogique
- ✓ Maîtriser l'appréhension émotionnelle
- ✓ Connaître les codes et les techniques de la transmission orale
- ✓ Savoir s'adapter au public apprenant
- ✓ Gérer une situation pédagogique contrainte



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Pratique vocale ; apports théoriques issus de la recherche ; exercices d'improvisation ; mises en situation

MODALITES PRATIQUES

Durée : 1 jour (7h)

Nombre de participant·es : Jusqu'à 12

PARCOURS DE FORMATION

Avant : /

Après : Enseigner dans un environnement numérique ; échanger sur ses pratiques pédagogiques et les analyser

Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Doctorant·es

Chercheur·es contractuel·les et permanent·es

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1

Mettre en scène une situation pédagogique

Comprendre les enjeux d'une posture de pédagogue

Prendre conscience de son corps

Analyser les configurations et les dynamiques au sein d'un groupe

S'approprier les espaces pédagogiques

MODULE 2

Gérer le trac

Développer sa confiance dans ses compétences

Identifier les scénarios émotionnels afin de transformer les résistances en moteurs au service du projet pédagogique

Comprendre ses freins et ses moteurs face à la communication orale

Répondre aux interrogations sur la légitimité et s'affirmer en tant que pédagogue

MODULE 3

Endosser un rôle

Placer sa voix et affiner sa diction

Comprendre ce que renvoie le langage corporel et l'utiliser à bon escient

Gérer ses accessoires et ses supports : ménager ses effets

MODULE 4

Prendre en compte les attentes du public

Prendre en compte les publics auxquels on s'adresse et évaluer leurs besoins

Préparer des contenus pédagogiques clairs et attrayants

Improviser face aux soucis techniques et aux retours des étudiant·es

Atouts et contraintes des supports visuels

CONTEXTE ET OBJECTIFS

La formation tout au long de la vie est une priorité dans le cadre des évolutions des parcours professionnels. Les évolutions techniques, économiques, et légales sont de plus en plus rapides et les périmètres des fonctions-métiers évoluent en permanence. Devenir formateur ou formatrice professionnelle correspond à une perspective de carrière pertinente par rapport aux compétences des doctorant·es, et elle est prise en considération dans les entreprises, au sein des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, et par le développement des offres de formation.

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



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques issus de la recherche ; mises en situation ; cas pratiques ; discussions en groupe ; questionnaires numériques interactifs

MODALITÉS PRATIQUES

Durée : 2 jours (14)

Nombre de participant·es : Jusqu'à 12

PARCOURS DE FORMATION

Avant : Se positionner comme enseignant·e ; Enseigner dans un environnement numérique

Après : Développer son assertivité et sa communication orale ; découvrir et accéder à la recherche académique

Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Doctorant·es

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1

Le marché de l'emploi de la formation continue

Nouveaux besoins, nouveaux métiers

CPA – FTLV – RSE, etc. : contexte institutionnel et réglementaire

Formation, coaching, e-learning : les formes de la formation

MODULE 2

Analyser le besoin exprimé et non exprimé

Se confronter à un appel d'offre

Concevoir une offre de formation

Analyser les besoins émergents

MODULE 3

La recherche au service de la formation professionnelle

Envisager la plus-value de la démarche scientifique dans les apports de formation continue

Articuler théorie et pratique de terrain : enjeux et possibilités

MODULE 4

Les attentes et postures des apprenant·es dans le contexte d'une formation continue

Levier d'inscription dans une démarche de formation

Spécificités de la formation continue

Attentes, compétences et leviers de motivation des participant·es

MODULE 5

Se positionner comme formateur, animer une formation

Définir la légitimité de son positionnement

Intégrer les participant·es, anticiper les difficultés et les résistances

Prendre la parole face à un public

Les outils pédagogiques employés (objectifs, scénario pédagogique, pédagogies actives, ...)

Adapter le contenu en amont et en aval : les questionnaires de positionnement

MODULE 6

Introduction aux spécificités de l'ingénierie pédagogique pour la formation à distance

Des outils nouveaux, des contraintes pédagogiques à intégrer

Suivi d'apprentissage : distance et proximité et articulation de l'apprentissage en groupe vers l'apprentissage individuel

CONTEXTE ET OBJECTIFS

La diffusion de la culture scientifique et technique et la pédagogie sont des leviers pour mettre en perspective les connaissances et stimuler une démarche de recherche. Ce workshop est un projet ambitieux qui a vocation à se déployer sur 9 séances pour un groupe assez large. Il implique la mise en œuvre d'un esprit d'innovation et l'interrogation des usages et des *statu quo* liés à la communication et à l'enseignement des savoirs.

- ✓ Développer la créativité des participant-es
- ✓ Affiner la posture de communicant-e scientifique
- ✓ Collaborer de façon interdisciplinaire et transversale
- ✓ Expérimenter la capacité à l'innovation en situation



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Barcamp (non-conférence ouverte) ; world-café ; carnet de bord ; hackathon ; discussion en groupes

MODALITES PRATIQUES

Durée : 9 séances de 1h30 à 4h à répartir sur 3 à 9 mois
 Nombre de participant-es : Jusqu'à 70

PARCOURS DE FORMATION

Avant : /
 Après : /
 Pré-requis : aucun

PUBLICS

Doctorant-es
 Chercheur-es contractuel-es et permanent-es
 Personnels de recherche (ITA/BIATSS)
 Enseignant-es vacataires, contractuel-les ou permanent-es
 Personnels administratifs (ITA/BIATSS)
 Cadres et manager-euses
 Autres (sur demande)

PROGRAMME

SESSION 1

Comment fera-t-on de la recherche en 2030 ? World café autour des méthodologie(s) croisées

S'accorder sur une vision partagée de la recherche et des savoirs

Rencontrer d'autres profils d'expert-es, médiateurs et médiatrices et enseignant-es

Identifier les convergences en terme de valeurs et de principes méthodologiques

SESSION 2

Barcamp 1

Débattre entre pairs

Identifier des enjeux qui cristallisent les représentations

Découvrir et questionner les pratiques identifiées de façon ouverte et transversale

Adopter une posture réflexive et constructive en se faisant « l'avocat-e de l'ange »

SESSION 3

Carnets de bord – des invités dans ma paillasse/mon bureau

Découvrir un état de l'art des expérimentations de médiation par le suivi de projets scientifiques

Explorer les principes notamment des approches de sciences citoyennes et participatives

Formaliser un projet de carnet de bord

SESSION 4

Élaborer un protocole alternatif d'exploration non académique du savoir

Sortir des cadres et à identifier ce qui caractérise son propre processus de recherche au-delà des cadres méthodologiques scientifique : manipulation d'objets, émotions, question-cléfs, motivation, etc.

Élaborer un protocole expérimental alternatif propre à sa discipline

SESSION 5

Science-fiction – ma thèse expliquée à un extraterrestre

Réinterroger les évidences et les pré-requis

Imaginer un environnement d'apprentissage fictif

PROGRAMME

SESSION 6

Cadres et partenaires de la diffusion de la culture scientifique et technique

Mode d'emploi pour mettre en œuvre des projets
Discuter avec des structures et des porteurs et porteuses
de projets

SESSION 7

Trouver son maître, à la rencontre du maître ignorant

Aborder les enjeux de l'émancipation intellectuelle
Interroger les enjeux actuels du rapport aux savoirs :
la posture du sachant et ses remises en cause

SESSION 8

« Maman les petits bateaux... »

Collaborer avec un réseau de médiateur et médiatrices et
d'enseignant-es
Élaborer des réponses précises et contextualisées

SESSION 9

Barcamp 2

Débattre entre pairs
Identifier des enjeux qui cristallisent les évolutions et ques-
tionnement du collectif
Questionner les pratiques identifiées de façon ouverte
et transversale
Envisager des perspectives au cadre de l'atelier



BARCAMP

Les BarCamps reposent sur le principe « pas de spectateur·rice, tou·tes participant·es » : il s'agit d'une rencontre, souvent appelée « non-conférence », où chaque participant·e doit apporter quelque chose, en proposant des thématiques d'atelier. L'essentiel de l'événement est organisé sous la forme d'ateliers participatifs et thématiques.



WORLD CAFÉ

Le World Café est une technique de co-construction en groupe. Les participant·es vont être réparti·es par table, chaque table posant une question particulière. Leurs réponses à la question sont notées sur une grande feuille. À intervalle régulier, les participant·es changent de table, découvrent une nouvelle question ainsi que les réponses précédemment notées des autres groupes, avant d'ajouter leurs réponses à cette question.



Carrières



Sommaire

Carrières

Carrières et mobilité professionnelles pour les personnels d'appui et de soutien	82
<i>) Identifier et valoriser ses compétences :</i>	
<i>Introduction à la démarche portfolio</i>	<i>83</i>
La fiscalité de la recherche, un atout pour un·e docteur·e en entreprise	84

VOIR AUSSI

Accompagner la mobilité professionnelle : techniques d'entretien	22
Comprendre et envisager les dispositifs des stratégies de ressources humaines pour les chercheur·es	27
<i>) Connaître le marché de l'emploi des docteur·es</i>	<i>42</i>
Se positionner comme formateur ou formatrice professionnel·le	76

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Les personnels d'appui et de soutien à la recherche et à la formation représentent presque la moitié des personnels du secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche. Au-delà de leur nombre, leur rôle est essentiel et renvoie à une très large variété de missions, de métiers, de statuts et situations. L'accompagnement de ces personnels et le développement de leurs compétences constitue donc un enjeu majeur, dans un secteur où de belles carrières sont possibles pour peu de disposer d'une vision des possibles vecteurs d'ambition, et d'appréhender les modalités et mécanismes de mobilité, promotion et montée en compétences. Cette formation propose de donner à voir et d'ouvrir des perspectives aux personnels.

- ✓ Appréhender la globalité du paysage de l'ESRI et la diversité des métiers
- ✓ Connaître les principaux mécanismes relatifs aux carrières des personnels
- ✓ Réfléchir à son positionnement et à ses compétences
- ✓ Développer ses ambitions et envisager de nouvelles initiatives



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques ; Travaux pratiques et réflexifs ; Présentation de carrières ; Échanges

MODALITÉS PRATIQUES

Durée : 1 jour (7h)

Nombre de participant-es : Jusqu'à 12

PARCOURS DE FORMATION

Avant : /

Après : /

Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Personnels de recherches (ITA/BIATSS)

Personnels administratifs (ITA/BIATSS)

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1

Panorama du paysage et des tendances de l'ESRI

Les institutions françaises de l'ESRI
Mise en perspective internationale
Les réformes récentes et leur impact

MODULE 2

Métiers et carrières

Rôle et place des personnels d'appui et de soutien : fonctions et métiers
Les filières et corps de la fonction publique
Le cas particulier des agent-es contractuel·es
Comment faire carrière : compétences, formation, mobilité interne et externe, concours

MODULE 3

Établir son diagnostic et son plan de développement professionnel

Introduction à l'approche « compétences »
Faire son propre bilan de compétences
Établir son SWOT de développement professionnel et l'articuler avec la stratégie de l'établissement
Élaborer sa feuille de route

CONTEXTE ET OBJECTIFS

La notion de compétence occupe une place centrale dans les processus de recrutement. Pour établir un langage commun entre recruteur-e et recruté-e, il est essentiel de faire un travail sur ses propres compétences. La société française valorise de mieux en mieux les compétences de la recherche, mais un travail important reste à réaliser pour que les doctorant-es elles/eux-mêmes aient une vision pertinente de leurs compétences. Dans cette formation, les doctorant-es effectuent une relecture de leurs expériences de travail, à travers la démarche *portfolio*, rendue obligatoire depuis septembre 2016 mais encore peu appropriée par les doctorant-es voir inconnue.

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



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques ; Pratique réflexive ; Mises en situations ; Étude des textes réglementaires ; Travaux pratiques

MODALITES PRATIQUES

Durée : 1 jour (7h)

Nombre de participant-es : Jusqu'à 12

PARCOURS DE FORMATION

Avant : /

Après : /

Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Doctorant-es

Chercheur-es contractuel·les et permanent-es

Autres (sur demande)



PROGRAMME

MODULE 1

Importance des compétences dans les processus RH

Notion de compétence (savoir, savoir-faire, savoir-être)
Les compétences acquises par la pratique de la recherche
La perception des compétences des docteur-es en France
Décryptage du processus de recrutement
La place des compétences dans un recrutement

MODULE 2

Utiliser le *portfolio* pour identifier ses propres compétences et leur « transférabilité »

Qu'est-ce qu'un *portfolio* de compétences ?
Identifier ses compétences et ses appétences
Plates-formes numériques pour les compétences : LinkedIn, DocPro, ...
Se mettre à la place d'un-e recruteur-e

MODULE 3

Exprimer et valoriser ses compétences

Identifier ses forces et ses marges d'amélioration
Clefs d'une communication efficace avec un-e recruteur-e du public ou du privé
Savoir parler de son doctorat

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Le Crédit d'Impôt Recherche (CIR) et le statut de Jeune Entreprise Innovante (JEI) constituent des aides importantes de l'état à la R&D en entreprise. Inégalement connus de ces dernières, ces dispositifs peuvent pourtant faciliter les poursuites de carrières de doctorant·es et de docteur·es dans la R&D privée. Formé·es à et par la recherche, les docteur·es sont légitimes par leur expertise, leur éthique et leurs compétences méthodologiques pour accompagner les entreprises. Sans qu'ils ou elles n'aient besoin d'en être des spécialistes, les docteur·es qui maîtrisent les principaux mécanismes de ces dispositifs bénéficient d'un avantage majeur lorsqu'ils ou elles sont candidat·es pour occuper un poste de R&D dans une entreprise.

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



OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques ; discussions en groupe ; questionnaires numériques interactifs ; carnet réflexif ; étude des textes réglementaires ; grilles d'analyse de cas pratiques ; exercices pratiques ; fiches-outils synthétiques

MODALITES PRATIQUES

Durée : 1 jour (7h)

Nombre de participant·es : Jusqu'à 12

PARCOURS DE FORMATION

Avant : Optimiser sa pratique de la recherche en s'assurant de son intégrité scientifique

Après : /

Pré-requis : Aucun

PUBLICS

Doctorant·es

Chercheur·es contractuel·es

PROGRAMME

MODULE 1

Les principaux mécanismes budgétaires de la vie d'une entreprise

Introduction au monde de l'entreprise

Chiffre d'affaires, charges, cotisation, bilan etc. : quelques concepts clés

MODULE 2

Panorama des dispositifs publics français et européens de soutien à la recherche et à l'innovation en entreprise

Société et économie de la connaissance

Politiques publiques de recherche et d'innovation en Europe

Focus sur la France : les dispositifs de soutien à la R&D destinés au secteur privé

Le rôle des docteur·es dans l'innovation

MODULE 3

Le crédit d'impôt recherche

Impôt sur les sociétés et crédit d'impôt

Le CIR : présentation des modalités et d'exemples

Rescrit fiscal et projet de recherche : même combat !

Le manuel de Frascati

Focus sur l'avantage fiscal «premier CDI d'un·e jeune docteur·e »

Études de cas pratiques

Faire du CIR un allié pour son recrutement

MODULE 4

Le statut de jeune entreprise innovante

Principe et intérêt

Critères et modalités d'accès

La procédure de rescrit

Études de cas pratiques

AUTRES FORMATIONS SUR LES CARRIÈRES DES DOCTORANT·ES

Nous pouvons également vous proposer d'autres formations à destination des doctorant·es et docteur·es en CDD, afin de les accompagner dans la construction de leur poursuite de carrière. Ces formations sont proposées par Adoc Talent Management, cabinet de conseil en recrutement de docteur·es.

TROUVER SON FUTUR EMPLOI EN ADÉQUATION AVEC SON PROJET PROFESSIONNEL

Construire son projet professionnel	2 jours
Démarrer sa recherche d'emploi	2 jours
Se mettre dans la peau d'un·e DRH	1,5 jours
Construire et activer son réseau.....	1 jour
Convaincre des recruteur·es dans le cadre d'un forum de recrutement	1 jour
Réussir et négocier son intégration en entreprise	1 jour
Préparer sa mobilité et/ou sa carrière à l'international.....	1 jour

CONNAÎTRE LES MÉTIERS ET LES ENVIRONNEMENTS PROFESSIONNELS

Connaître le marché de l'emploi des docteur·es	1 jour
Connaître les entreprises et les métiers	1 jour
Découvrir et accéder aux métiers de la R&D.....	1 jour
Découvrir et accéder aux métiers hors R&D	1 jour
Découvrir et accéder aux métiers du conseil en stratégie.....	1 jour
Découvrir et accéder à la recherche académique	1,5 jours
Découvrir et accéder à la fonction publique hors ES-R	1 jour

Retrouvez l'intégralité du catalogue d'Adoc Talent Management
sur leur site web : www.adoc-tm.com/formation

Références





15 avenue du Rhin
67100 Strasbourg



+336 52 85 85 22
Fax : +339 59 73 02 83



contact@adoc-metis.com

NOUS SUIVRE

www.adoc-metis.com



AdocMetis — @AdocMetis