

CATALOGUE DE FORMATION

2024



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



Edito

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

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

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



EN LIGNE OU EN PRÉSENTIEL

Tous nos programmes sont disponibles en format distanciel ou présentiel.

FORMATION SUR MESURE

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

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

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

FORMATEURS

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

PÉDAGOGIE ACTIVE

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

LANGUE

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

PRIX

Pour connaître nos tarifs, merci de nous consulter.

CONTENU DES FICHES FORMATION

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

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

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



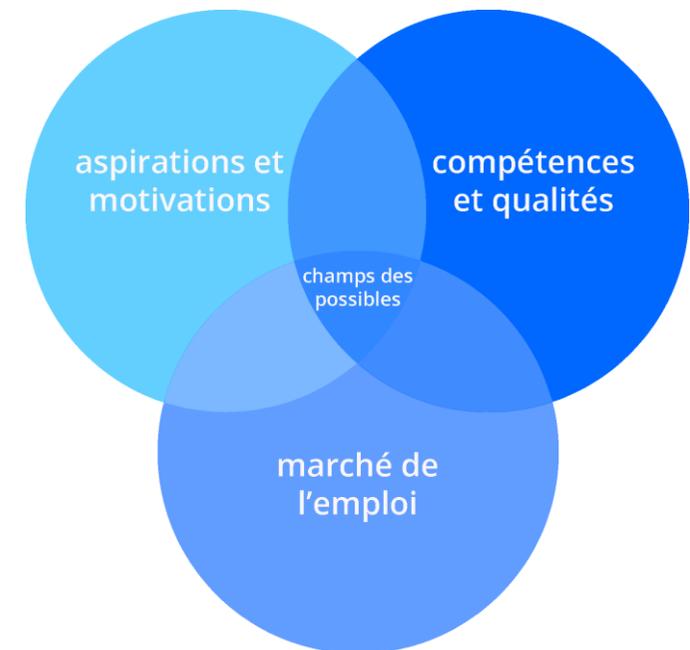
La sphère des aspirations et motivations (« Trouver son futur emploi en adéquation avec son projet professionnel »)



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



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



Formateurs



Bahare Samadi, PhD
Consultante en recherche,
formation et recrutement
Adoc Talent Management

Bahare est titulaire d'un doctorat en génie biomédical axé sur la biomécanique du mouvement humain de Polytechnique Montréal. Elle possède une expertise dans le développement d'algorithmes d'apprentissage automatique appliqués à la réadaptation pédiatrique. Consciente des difficultés que rencontrent les titulaires de doctorat pour passer de l'université à d'autres secteurs, elle a rejoint Adoc Talent Management pour rendre cette transition plus efficace pour les recruteurs et les candidats. Elle travaille en tant que consultante en recherche, formation et recrutement.



Prof. Martin Kreiswirth
Consultant-formateur

Martin est titulaire d'un PhD d'Anglais de l'université de Toronto, ex-professeur de littérature anglaise et doyen à l'Université McGill. Il a rempli de nombreux rôles administratifs et éducatifs au sein de l'université de Western Ontario de 1986 à 2007, puis est devenu professeur émérite jusqu'en 2015. Il a créé, développé et présenté des formations destinées aux étudiants de 3ème cycle depuis 2005. Il intervient régulièrement lors de conférences internationales dédiées à l'éducation dans le supérieur et effectue des missions de conseil scientifique pour Adoc.



Matthieu Lafon, PhD
Cofondateur
Consultant-formateur

Matthieu est docteur en psychologie cognitive. Après trois ans d'expérience dans un grand groupe français du secteur de l'énergie, il a cofondé la société Adoc Talent Management en 2008. Responsable de la stratégie et du développement international, consultant en recrutement et formateur au sein d'Adoc, il a également été nommé expert à l'AERES pour l'évaluation des écoles doctorales en France. Cofondateur de la filiale québécoise d'Adoc, Matthieu travaille depuis 2014 dans la gestion de carrière des PhDs sur le marché canadien.



Alexandre Lehmann, PhD
Consultant-formateur

Alexandre est chercheur en neurosciences cognitives, professeur adjoint à l'Université McGill. Il a été président d'une association dédiée à la recherche en sciences cognitives, et a travaillé durant quatre années comme chercheur post-doctoral au Canada et au Mexique. Conscient du défi actuel que représente la poursuite de carrière après le doctorat, il intervient régulièrement pour sensibiliser les acteurs académiques à ce sujet. Il effectue des missions de conseil scientifique pour Adoc.



Faustine Bizet, PhD
Consultante-formatrice
Adoc Talent Management

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



Anis Amokrane, PhD
Consultant-formateur

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

Nos références

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



Nos références en France



UNIVERSITÉ
— PARIS-EST



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

Julie Mantovani, Chief Academic Affairs, IRIC



Institut de recherche
en immunologie et en cancérologie

Encore merci de nous avoir proposé cette formation. J'ai passé une super journée très constructive. Je me sens mieux armé pour la suite et la recherche d'emploi ! Bravo et merci à l'équipe Adoc Talent Management pour sa patience et tous ses conseils !

Participante à un atelier

« J'apprécie vraiment que l'IRIC organise ce genre d'ateliers. Cela aidera certainement les étudiants à long terme. »

Participant à un atelier

« L'atelier était très bien organisé. J'ai aimé qu'on nous ait donné un peu de temps pour travailler avec les sections de notre profil LinkedIn et même le partager avec les autres pour obtenir des commentaires critiques. »

Participante à un atelier



Formations à distance - Ateliers interactifs en ligne

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



Trouver son futur emploi en adéquation avec son projet professionnel

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



Connaître les emplois et les environnements professionnels

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



Développer ses compétences

Conduire son projet doctoral	37
Gérer son projet scientifique	38
Découvrir les fondamentaux du management	39
Gérer son équipe	40
Recruter son équipe scientifique	41
Mener un projet en équipe au service d'une start-up innovante	42
Concrétiser son projet de création d'entreprise	43
Accompagner les doctorants dans la démarche "compétences" (formation de formateurs)	44

Formations à distance - Ateliers interactifs en ligne

Découvrir les techniques pour analyser et promouvoir ses compétences

CONTEXTE ET OBJECTIF

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

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

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

MODALITES PRATIQUES

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

PUBLICS

Doctorants
et Chercheurs
contractuels

Personnels de
recherche

Autres
(sur demande)

PROGRAMME

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

Comprendre le processus de recrutement du point de vue du recruteur

CONTEXTE ET OBJECTIF

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

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

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

MODALITES PRATIQUES

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

PUBLICS

Doctorants et Chercheurs contractuels
Personnels de recherche
Autres (sur demande)

PROGRAMME

Les étapes du processus de recrutement

À travers un jeu de rôle où les doctorants deviennent les recruteurs, ils apprennent à définir un besoin en compétences et préparent une trame d'entretien. Puis, ils en tirent des enseignements en tant que futurs candidats dont les profils seront peu connus des interlocuteurs RH qu'ils devront convaincre.

Construire & optimiser son CV

CONTEXTE ET OBJECTIF

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

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

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

MODALITES PRATIQUES

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

PUBLICS

Doctorants
et Chercheurs
contractuels

Personnels de
recherche

Autres
(sur demande)

PROGRAMME

Comprendre le rôle du CV dans le processus de recrutement:

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

Conseils pour construire un CV convaincant :

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

Construire son profil LinkedIn

CONTEXTE ET OBJECTIF

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

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

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

MODALITES PRATIQUES

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

PUBLICS

Doctorants
et Chercheurs
contractuels

Personnels de
recherche

Autres
(sur demande)

PROGRAMME

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

Découvrir les grandes tendances du marché de l'emploi des PhDs

CONTEXTE ET OBJECTIF

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

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

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

MODALITES PRATIQUES

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

PUBLICS

Doctorants et Chercheurs contractuels
Personnels de recherche
Autres (sur demande)

PROGRAMME

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

Doctorat : quelles compétences pour quels emplois ?

CONTEXTE ET OBJECTIF

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

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

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

MODALITES PRATIQUES

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

PUBLICS

Doctorants et Chercheurs contractuels

Personnels de recherche

Autres (sur demande)

PROGRAMME

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

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

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

CONTEXTE ET OBJECTIF

Cette formation permet de développer un esprit critique et d'anticiper les étapes de sa carrière pour réussir à intégrer l'enseignement supérieur ou la recherche en milieu universitaire.

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

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

MODALITES PRATIQUES

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

PUBLICS

Doctorants et Chercheurs contractuels

Personnels de recherche

Autres (sur demande)

PROGRAMME

Nous présenterons rapidement les différents emplois ouverts aux titulaires de doctorat dans l'enseignement supérieur et la recherche académique ainsi que les modalités de recrutement associées à chacun.

Puis, les doctorants et jeunes PhDs réfléchissent à leurs atouts et manques actuels par rapport à l'emploi visé.

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

Analyser les besoins des entreprises

CONTEXTE ET OBJECTIF

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

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

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

MODALITES PRATIQUES

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

PUBLICS

Doctorants
et Chercheurs
contractuels

Personnels de
recherche

Autres
(sur demande)

PROGRAMME

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

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

Découvrir les méthodologies pour conduire un entretien efficace à distance

CONTEXTE ET OBJECTIF

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

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

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

MODALITÉS PRATIQUES

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

PUBLICS

Doctorants
et Chercheurs
contractuels

Autres
(sur demande)

PROGRAMME

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

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

L'entretien à distance :

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

Réussir un entretien :

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

Mise en situation

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

MODULE 2 : TECHNIQUES D'INVESTIGATION DES COMPÉTENCES

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

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

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

Mise en situation

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

Travailler à distance avec des outils numériques

CONTEXTE ET OBJECTIF

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

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

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

MODALITES PRATIQUES

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

PUBLICS

Doctorants et Chercheurs contractuels

Personnels de recherche

Autres (sur demande)

PROGRAMME

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

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

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

Trouver son futur emploi en adéquation avec son projet professionnel

CONSTRUIRE SON PROJET PROFESSIONNEL

CONTEXTE ET OBJECTIFS

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

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

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

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

MODALITÉS PRATIQUES

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

PARCOURS DE FORMATION

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

PUBLICS

Doctorants et titulaires de doctorat

Étudiants à la maîtrise

Personnels de recherche

Personnels administratifs

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : DÉCELER LA VARIÉTÉ DES CARRIÈRES

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

MODULE 2 : PRENDRE CONSCIENCE ET EXPRIMER SES COMPÉTENCES

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

MODULE 3 : IDENTIFIER SES ASPIRATIONS

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

MODULE 4 : DÉFINIR DES FUTURS PROFESSIONNELS POSSIBLES

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

MODULE 5 : FINALISER LA DÉFINITION DE SON PROJET PROFESSIONNEL

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

RE-DÉFINIR SON PROJET PROFESSIONNEL EN COURS DE CARRIÈRE

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Lorsqu'on a effectué la majorité de sa carrière dans le même secteur d'activité, il arrive très souvent que l'on se remette en cause professionnellement : certains souhaitent étudier de nouvelles perspectives d'évolutions, d'autres aimeraient changer de vie professionnelle. L'objectif général de cette formation est d'apporter une méthodologie de construction d'un projet professionnel à chaque participant afin de le rendre autonome dans ses mobilités professionnelles futures.

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

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

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

MODALITÉS PRATIQUES

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

PARCOURS DE FORMATION

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

PUBLICS

- Postdocs
- Personnels de recherche
- Personnels administratifs
- Cadres et gestionnaires
- Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : SE RÉAPPROPRIER SES COMPÉTENCES

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

MODULE 2 : SE CONNAÎTRE EN TERMES DE VALEURS, DE MOTIVATIONS ET D'ASPIRATIONS

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

MODULES 3 : DÉFINIR DES FUTURS PROFESSIONNELS POSSIBLES

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

MODULE 4 : VERS UN CHANGEMENT D'EMPLOI ? VERS UN CHANGEMENT D'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL ?

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

MODULE 5 : METTRE EN ŒUVRE SON PROJET PROFESSIONNEL

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

FAIRE SON BILAN PROFESSIONNEL (accompagnement individuel)

CONTEXTE ET OBJECTIF

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

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

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

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

MODALITES PRATIQUES

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

PARCOURS DE FORMATION

- **Pré-requis** : aucun

PUBLICS

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

PROGRAMME

MODULE 1 : ANALYSE DU BESOIN

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

MODULE 2 : PRENDRE CONSCIENCE ET EXPRIMER SES COMPÉTENCES

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

MODULE 3 : IDENTIFIER SES ASPIRATIONS

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

MODULE 4 : DÉFINIR DES FUTURS PROFESSIONNELS POSSIBLES

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

MODULE 5 : FINALISER LA DÉFINITION DE SON PROJET PROFESSIONNEL

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

SUIVRE SA MONTÉE EN COMPÉTENCES TOUT AU LONG DU DOCTORAT

CONTEXTE ET OBJECTIF

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

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

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

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

MODALITES PRATIQUES

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

PARCOURS DE FORMATION

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

PUBLICS

Doctorants en 1ère année

PROGRAMME

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

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

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

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

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

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

IDENTIFIER ET VALORISER SES COMPÉTENCES

CONTEXTE ET OBJECTIFS

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

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

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

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

MODALITÉS PRATIQUES

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

PARCOURS DE FORMATION

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

PUBLICS

- Doctorants et titulaires de doctorat
- Étudiants à la maîtrise
- Chercheurs permanents
- Personnels de recherche
- Personnels administratifs
- Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : COMPRENDRE LA NOTION DE COMPÉTENCES

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

MODULE 2 : IDENTIFIER SES PROPRES COMPÉTENCES

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

MODULE 3 : EXPRIMER ET VALORISER SES COMPÉTENCES

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

PHDS EN ARTS, LETTRES, SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES : VALORISER SES COMPÉTENCES HORS DU SECTEUR ACADÉMIQUE

CONTEXTE ET OBJECTIFS

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

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

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

MODALITÉS PRATIQUES

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

PARCOURS DE FORMATION

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

PUBLICS

Doctorants et titulaires de doctorat

Personnels de recherche

Autres (sur demande)

PROGRAMME

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

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

MODULE 2 : RÉSOUDRE DES PROBLÉMATIQUES ENTREPRENEURIALES

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

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

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

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

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

DÉMARRER SA RECHERCHE D'EMPLOI

CONTEXTE ET OBJECTIFS

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

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

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

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

MODALITES PRATIQUES

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

PARCOURS DE FORMATION

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

PUBLICS

- Doctorants et titulaires de doctorat
- Personnels de recherche
- Personnels administratifs
- Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : COMPRENDRE LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

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

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

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

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

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

MODULE 4 : RENCONTRER DES RECRUTEURS EN SALONS DE RECRUTEMENT

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

SE METTRE DANS LA PEAU D'UN DRH

CONTEXTE ET OBJECTIFS

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

- > Identifier les objectifs et les attentes des DRH (Directeurs des ressources humaines)
- > Comprendre le processus de recrutement et notamment les outils du recruteur, depuis le sourcing jusqu'à l'intégration et le suivi du candidat
- > Comprendre les particularités du recrutement des titulaires de doctorat

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

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

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

MODALITÉS PRATIQUES

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

PARCOURS DE FORMATION

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

PUBLICS

- Doctorants et titulaires de doctorat
- Personnels de recherche
- Personnels administratifs
- Cadres et gestionnaires
- Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : GÉNÉRALITÉS SUR LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

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

MODULE 2 : PRÉPARER LE RECRUTEMENT

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

MODULE 3 : SÉLECTIONNER SUR CV

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

MODULE 4 : CONDUIRE L'ENTRETIEN DE RECRUTEMENT

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

MODULE 5 : DANS LA PEAU D'UN CANDIDAT

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

CONSTRUIRE ET ACTIVER SON RÉSEAU

CONTEXTE ET OBJECTIFS

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

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

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

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

MODALITÉS PRATIQUES

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

PARCOURS DE FORMATION

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

PUBLICS

- Doctorants et titulaires de doctorat
- Étudiants à la maîtrise
- Personnels de recherche
- Personnels administratifs
- Cadres et gestionnaires
- Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : DÉCOUVRIR LA DÉMARCHÉ RÉSEAU

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

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

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

OPTIMISER SON IDENTITÉ NUMÉRIQUE ET USAGE DES MÉDIAS SOCIAUX

CONTEXTE ET OBJECTIFS

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

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

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

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

MODALITES PRATIQUES

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

PARCOURS DE FORMATION

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

PUBLICS

Doctorants et titulaires de doctorat

Étudiants à la maîtrise

Personnels de recherche

Personnels administratifs

Cadres et gestionnaires

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : COMPRENDRE LA NOTION D'IDENTITÉ NUMÉRIQUE

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

MODULE 2 : DÉCOUVRIR LES NOUVELLES MÉTHODES DE RECRUTEMENT

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

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

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

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

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

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

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Vos chances d'être recruté sont triplées lorsque le contact se fait via une rencontre directe lors d'un évènement professionnel ou via votre réseau par rapport à l'envoi d'un CV par e-mail.

Néanmoins, en moyenne, le temps d'écoute active d'un interlocuteur qui vous rencontre pour la première fois est de 2 minutes, il faut donc « accrocher » rapidement l'attention du recruteur pour faire la différence. Ainsi nous proposons une formation très pratique vous permettant de réussir cette rencontre.

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

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Atelier participatif ; Apport théoriques ; Conseil pratiques sur la construction d'outils de communication à destination des recruteurs ; Mise en situation d'un elevator pitch lors d'un salon professionnel.

MODALITES PRATIQUES

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

PARCOURS DE FORMATION

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

PUBLICS

- Doctorants et titulaires de doctorat
- Personnels de recherche
- Autres (sur demande)

PROGRAMME

INTRODUCTION

MODULE 1 : LA COMMUNICATION EFFICACE FACE À UN RECRUTEUR

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

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

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

RÉUSSIR ET NÉGOCIER SON INTÉGRATION EN ENTREPRISE

CONTEXTE ET OBJECTIFS

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

Objectifs :

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

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

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

MODALITÉS PRATIQUES

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

PARCOURS DE FORMATION

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

PUBLICS

Doctorants et titulaires de doctorat

Personnels de recherche

Personnels administratifs

Cadres et gestionnaires

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : COMPRENDRE LE FONCTIONNEMENT ET LES INTERLOCUTEURS EN ENTREPRISE

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

MODULE 2 : LE CADRE LÉGISLATIF AU QUÉBEC/CANADA : LES RÈGLES RÉGISSANT LA RELATION SALARIÉ/EMPLOYEUR

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

MODULE 3 : QUOI NÉGOCIER ET COMMENT NÉGOCIER ?

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

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

CONTEXTE ET OBJECTIFS

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

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

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

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

MODALITÉS PRATIQUES

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

PARCOURS DE FORMATION

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

PUBLICS

Doctorants et titulaires de doctorat
 Personnels de recherche
 Cadres et gestionnaires
 Autres (sur demande)

PROGRAMME

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

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

MODULE 2 : SE PRÉPARER À PARTIR

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

MODULE 3 : SE PRÉPARER À REVENIR

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

POUR SUIVRE AU DOCTORAT : UN CHOIX PERSONNEL À ANTICIPER LA MAÎTRISE

CONTEXTE ET OBJECTIFS

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

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

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

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

MODALITÉS PRATIQUES

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

PARCOURS DE FORMATION

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

PUBLICS

Etudiants en à la maîtrise
Ingénieurs
Autres
(sur demande)

PROGRAMME

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

Rappel sur ce qui différencie le doctorat des autres niveaux
Connaître les moyens de financer son doctorat (bourses, financements régionaux, etc.)
Les spécificités du projet doctoral (temporalité, question ouverte à la frontière de la connaissance, nécessité de produire un résultat innovant, etc.) et les grandes étapes
Les ressources et sites utiles pour en savoir plus

MODULE 2 : QUE FAIRE APRÈS UN DOCTORAT ?

Les compétences acquises par la pratique de la recherche
Les métiers occupés par les titulaires de doctorat dans l'enseignement supérieur et la recherche, dans la R&D privée, dans le secteur public hors ESR, dans le secteur privé hors R&D
Statistiques sur les poursuites de carrière après un doctorat au Canada et à l'international (secteurs qui recrutent, salaires, etc.)
Les postes ouverts avec ou sans doctorat : des postes occupés juste après le doctorat aux évolutions des carrières sur la durée
Option : témoignage d'un titulaire de doctorat en poste dans le secteur privé

MODULE 3 : VOTRE PROJET PROFESSIONNEL

Anticiper le doctorat comme une étape à mettre en perspective en fonction de son objectif de carrière à plus long terme
Pourquoi faire - ou ne pas faire - un doctorat par rapport à ses propres souhaits de carrière ? Quelle plus-value pour votre parcours professionnel ?
Les bonnes questions à se poser avant d'éventuellement débiter un doctorat
Analyser sa motivation et ses compétences pour entamer et mener à bien un doctorat
Comment bien choisir son sujet et son directeur de thèse

Connaître les emplois et les environnements professionnels

CONNAÎTRE LE MARCHÉ DE L'EMPLOI DES TITULAIRES DE DOCTORAT

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 titulaires de doctorat ainsi que les compétences attendues par les recruteurs.

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

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

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

MODALITÉS PRATIQUES

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

PARCOURS DE FORMATION

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

PUBLICS

Doctorants et titulaires de doctorat
 Étudiants à la maîtrise
 Personnels de recherche
 Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : CARACTÉRISTIQUES DU MARCHÉ DE L'EMPLOI DES TITULAIRES DE DOCTORAT

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

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

Connaître les évolutions possibles en terme de secteurs et 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 titulaires de doctorat
 Savoir décrypter une fiche métier : les missions, l'environnement de travail et les compétences attendues

CONNAÎTRE LES ENTREPRISES ET LES EMPLOIS

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Plus de 30% des titulaires de doctorat, ainsi que nombre de personnels ayant commencé leur carrière dans la recherche académique, poursuivent leur carrière dans le secteur privé. Pourtant certains recruteurs notent encore leur manque de connaissance de l'univers entrepreneurial, ce qui peut constituer un frein à leur employabilité. Afin de les préparer au mieux aux perspectives qui s'offrent à eux et favoriser leur intégration en entreprise, il est nécessaire de les amener à :

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

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

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

MODALITES PRATIQUES

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

PARCOURS DE FORMATION

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

PUBLICS

- Doctorants et titulaires de doctorat
- Personnels de recherche
- Personnels administratifs
- Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : COMPRENDRE LES NOTIONS DE BASE SUR LES ENTREPRISES

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

MODULE 2 : COMPRENDRE L'ORGANISATION DE L'ENTREPRISE

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

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

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

EXPERIMENTER LA PERFORMANCE COLLECTIVE ET CULTURE D'ENTREPRISE

CONTEXTE ET OBJECTIFS

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

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

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

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

MODALITÉS PRATIQUES

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

PARCOURS DE FORMATION

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

PUBLICS

Doctorants et titulaires de doctorat
 Personnels de recherche
 Personnels administratifs
 Cadres et gestionnaires
 Autres (sur demande)

PROGRAMME

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

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

MODULE 2 : PERFORMANCE COLLECTIVE

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

MODULE 3 : SE PRÉPARER À INTÉGRER UNE ÉQUIPE EN ENTREPRISE

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

DÉCOUVRIR ET ACCÉDER AUX EMPLOIS DE LA R&D

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Plusieurs titulaires de doctorat ignorent la diversité des emplois de la R&D et leurs dénominations.

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

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

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

MODALITÉS PRATIQUES

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

PARCOURS DE FORMATION

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

PUBLICS

Doctorants et titulaires de doctorat
 Personnels de recherche
 Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : IDENTIFIER L'ÉTAT DE LA RECHERCHE AU CANADA

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

MODULE 2 : RECHERCHER & SÉLECTIONNER DES OFFRES

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

MODULE 3 : TABLE RONDE DE TÉMOIGNAGES

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

DÉCOUVRIR ET ACCÉDER AUX EMPLOIS HORS R&D

CONTEXTE ET OBJECTIFS

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

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

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

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

MODALITÉS PRATIQUES

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

PARCOURS DE FORMATION

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

PUBLICS

Doctorants et titulaires de doctorat

Personnels de recherche

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : DÉCELER LES OPPORTUNITÉS POUR LES TITULAIRES DE DOCTORAT

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

MODULE 2 : DÉCOUVRIR LES NOUVEAUX MÉTIERS

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

DÉCOUVRIR ET ACCÉDER AUX EMPLOIS DU CONSEIL EN STRATÉGIE

CONTEXTE ET OBJECTIFS

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

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

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

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

MODALITÉS PRATIQUES

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

PARCOURS DE FORMATION

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

PUBLICS

- Doctorants et titulaires de doctorat
- Personnels de recherche
- Autres (sur demande)

PROGRAMME

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

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

MODULE 2 : COMPRENDRE LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT SPÉCIFIQUE

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

MODULE 3 : SE PRÉPARER AUX ÉTUDES DE CAS

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

MODULE 4 : COMPRENDRE LES MÉTHODES D'ANALYSE

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

DÉCOUVRIR ET ACCÉDER À LA RECHERCHE ACADÉMIQUE

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Près de 70 % des doctorants en début de doctorat déclarent vouloir intégrer le secteur de la recherche académique et de l'enseignement supérieur après leur diplôme et près de 40 % travaillent effectivement dans ce secteur après un parcours souvent complexe. Il est essentiel de comprendre cet écosystème pour pouvoir préparer une candidature convaincante.

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

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

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

MODALITÉS PRATIQUES

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

PARCOURS DE FORMATION

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

PUBLICS

Doctorants et titulaires de doctorat
 Postdocs
 Étudiants à la maîtrise
 Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : CONNAÎTRE LE CADRE DE LA RECHERCHE ACADÉMIQUE AU CANADA

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

MODULE 2 : COMPRENDRE LE FINANCEMENT ET L'ÉVALUATION DE LA RECHERCHE

Comprendre le rôle et le fonctionnement des principales agences fédérales (CRSNG, CRSH, IRSC) et provinciales responsables de l'évaluation et du financement de la recherche.

MODULE 3 : CONNAÎTRE LES CARRIÈRES DE LA RECHERCHE ACADÉMIQUE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LES MODES DE RECRUTEMENT

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

MODULE 4 : S'ENTRAÎNER AU RECRUTEMENT DANS LA RECHERCHE ACADÉMIQUE

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

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

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Près de 15% des titulaires de doctorat poursuivent leur carrière dans la fonction publique (hors enseignement supérieur et recherche). Si les doctorants appréhendent très bien les carrières dans l'enseignement supérieur et la recherche, ils ignorent en revanche que d'autres opportunités existent dans les fonctions publiques, y compris pour les doctorants de lettres et sciences humaines et sociales.

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

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Données sectorielles issues du pôle R&D d'Adoc Talent Management ;
Conseils de recruteurs des différentes fonctions publiques ;
Témoignages de titulaires de doctorat de la fonction publique hors enseignement supérieur et recherche

MODALITES PRATIQUES

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

PARCOURS DE FORMATION

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

PUBLICS

Doctorants et Chercheurs contractuels

Personnels de recherche

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : CERNER LE CADRE DE LA FONCTION PUBLIQUE AU CANADA

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

MODULE 2 : IDENTIFIER LA PLACE DES TITULAIRES DE DOCTORAT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

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

MODULE 3 : COMPRENDRE LE RECRUTEMENT DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES

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

Développer ses compétences

CONDUIRE SON PROJET DOCTORAL

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Disposer d'outils pour agir en jeune chef de projet facilitera la réussite du doctorat.

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

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

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

MODALITES PRATIQUES

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

PARCOURS DE FORMATION

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

PUBLICS

Doctorants et titulaires de doctorat
 Postdocs
 Étudiants à la maîtrise

PROGRAMME

MODULE 1 : CONNAÎTRE LE CADRE DU DOCTORAT

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

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

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

MODULE 3 : MAÎTRISER SES PUBLICATIONS

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

MODULE 4 : ANTICIPER SA POURSUITE DE CARRIÈRE

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

GÉRER SON PROJET SCIENTIFIQUE

CONTEXTE ET OBJECTIFS

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

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

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

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

MODALITES PRATIQUES

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

PARCOURS DE FORMATION

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

PUBLICS

Doctorants et titulaires de doctorat

Personnels de recherche

Personnels administratifs

Cadres et gestionnaires

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : LE PROJET

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

MODULE 2 : GÉRER LES RESSOURCES NÉCESSAIRES OU MISES À DISPOSITION

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

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

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

MODULE 4 : ANIMER UNE RÉUNION

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

DÉCOUVRIR LES FONDAMENTAUX DU MANAGEMENT

CONTEXTE ET OBJECTIFS

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

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

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

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

MODALITES PRATIQUES

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

PARCOURS DE FORMATION

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

PUBLICS

Doctorants et titulaires de doctorat

Personnels de recherche

Personnels administratifs

Cadres et gestionnaires

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : ANALYSER SES EXPÉRIENCES DE MANAGEMENT

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

MODULE 2 : DÉFINIR LES PRINCIPAUX CONCEPTS LIÉS AU MANAGEMENT

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

MODULE 3 : IDENTIFIER LES STYLES DE MANAGEMENT

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

MODULE 4 : IDENTIFIER LES COMPÉTENCES DU MANAGER

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

GÉRER SON ÉQUIPE

CONTEXTE ET OBJECTIFS

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

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

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

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

MODALITES PRATIQUES

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

PARCOURS DE FORMATION

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

PUBLICS

Personnels de recherche
Cadres et gestionnaires
Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : ANIMER UNE ÉQUIPE

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

MODULE 2 : GÉRER LES RELATIONS AU SEIN D'UNE ÉQUIPE

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

RECRUTER SON ÉQUIPE SCIENTIFIQUE

CONTEXTE ET OBJECTIFS

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

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

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

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

MODALITES PRATIQUES

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

PARCOURS DE FORMATION

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

PUBLICS

Personnels de recherche
Cadres et gestionnaires
Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : INTÉGRER LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT DANS SON INTÉGRALITÉ

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

MODULE 2 : PRÉPARER LE RECRUTEMENT

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

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

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

MODULE 4 : PRÉPARER ET CONDUIRE L'ENTRETIEN

Préparer l'entretien de recrutement de profils scientifiques
Savoir poser des questions pertinentes pour obtenir des informations factuelles
Évaluer savoirs, savoir-faire et savoir-être
Détecer la motivation et la capacité d'intégration à l'équipe actuelle
Analyser l'adéquation globale entre les candidats, le poste et son contexte
S'appuyer sur des méthodes complémentaires (prises de référence, tests, etc.)
Prendre une décision basée sur des critères définis

MODULE 5 : INTÉGRER LE CANDIDAT SÉLECTIONNÉ

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

MENER UN PROJET EN EQUIPE AU SERVICE D'UNE START-UP INNOVANTE

CONTEXTE ET OBJECTIFS

En tant que recruteurs, nous sommes persuadés que savoir décrypter les enjeux d'une entreprise innovante vous permettra de booster votre employabilité quel que soit votre choix de carrière : chef de projet R&D, manager d'équipe, technico-commercial, responsable de business unit, ingénieur brevet ou encore chercheur ayant des travaux à valoriser...

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

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

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Atelier où vous apprendrez par la pratique : vous démontrerez vos capacités à aller au bout et mener un projet en équipe, qui solutionne une problématique d'entreprise avec laquelle vous serez en interaction directe. Vous disposerez de l'appui d'experts sur différentes thématiques. Vous prendrez conscience des compétences développées grâce à un portfolio.

MODALITES PRATIQUES

- **Durée** : 7 jours
- **Nombre de participants** : Jusqu'à 50 participants

PARCOURS DE FORMATION

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

PUBLICS

Doctorants et titulaires de doctorat

Personnels de recherche

Autres (sur demande)

PROGRAMME

FORMAT GLOBAL :

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

DÉROULÉ :

Dès le premier jour, les doctorants rencontreront leur start-up cliente. Ils devront analyser et comprendre la problématique et formuler un programme afin d'apporter les éléments de réponse. En autonomie, ils s'organiseront en mode projet.

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

- gestion de projet,
- intelligence économique,
- études de marché,
- business model,
- aspects financiers & budgétaires,
- communication.

En complément, un coach carrière accompagnera individuellement les doctorants pour les aider à valoriser les compétences développées et identifier des métiers qui leur conviendraient. Différents témoignages de titulaires de doctorat, chefs de projet dans différents secteurs et environnements professionnels ponctuent aussi les sept jours, pour inspirer et développer le réseau des doctorants. Le 7ème jour, les équipes remettent un rapport complet et présentent les résultats à la start-up et devant un jury d'experts.

BÉNÉFICES :

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

CONCRÉTISER SON PROJET DE CRÉATION D'ENTREPRISE

CONTEXTE ET OBJECTIFS

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

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

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

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

MODALITES PRATIQUES

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

PARCOURS DE FORMATION

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

PUBLICS

Doctorants et titulaires de doctorat

Personnels de recherche

Personnels administratifs

Autres (sur demande)

PROGRAMME

MODULE 1 : CHEMINER DE L'IDÉE AU PROJET

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

MODULE 2 : RÉALISER UNE ÉTUDE DE MARCHÉ

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

MODULE 3 : FINANCER SON PROJET

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

MODULE 4 : DÉFINIR LES STATUTS JURIDIQUES ET FORMALITÉS ADMINISTRATIVES

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

MODULE 5 : INSTALLER SON ENTREPRISE ET LANCER L'ACTIVITÉ

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

MODULE 6 : PRÉSENTER SON PROJET À UN PARTENAIRE OU FINANCEUR

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

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

CONTEXTE ET OBJECTIF

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

- > Comprendre la posture du conseiller dans le cadre d'un accompagnement et légitimer son action
- > Comprendre le public doctorants dans ses spécificités
- > Savoir accompagner le doctorant dans l'identification et la valorisation de ses compétences via les techniques d'entretiens et d'analyse du parcours
- > Savoir mobiliser au mieux un portfolio de compétences dans le cadre de l'accompagnement

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

Basée sur une pédagogie active, la formation alternera la présentation de méthodologies et des exercices pratiques pour favoriser une prise en main directe par les participants. Le support de formation, une liste de références et ressources complémentaires ainsi que des outils méthodologiques en format numérique seront remis aux participants

MODALITES PRATIQUES

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

PARCOURS DE FORMATION

- **Avant** :
- **Après** :
- **Pré-requis** :

PUBLICS

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

PROGRAMME

Cette formation est proposée en 2 parties :

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

Programme de la formation de groupe :

- Tour de table de présentation et partage des expériences préalables en lien avec la thématique
- Définir sa posture dans l'accompagnement et le conseil auprès du doctorant, asseoir sa légitimité et poser le cadre
- Apport sur les notions de bases sur lesquelles s'appuie l'orientation et l'évolution professionnelle (compétences, parcours, motivations, conseil, biais, référentiels). Focus sur les référentiels les plus pertinents vis-à-vis de la population doctorale (RNCP, CAREER REFERENSIII, VITAE ou plus globaux : O*NET et ESCO)
- Connaître le profil doctorant / PhD : l'expérience doctorale et les compétences associées, le marché de l'emploi et les métiers après le doctorat
- Apport sur les techniques d'entretien : écoute active, reformulation, questions ouvertes/neutres/fermées, silences, soutien empathique
- Apport sur les outils et techniques d'aide à l'exploration du parcours et des compétences et méthodologie de maturation du projet professionnel
- L'usage des référentiel compétences/ métiers et des portfolio dans le cadre d'un accompagnement ; Focus sur les outils qui seront mobilisés au sein de l'établissement
- Mises en situations visant à faire pratiquer les techniques abordées
- Comment présenter et faire adhérer les doctorants à la démarche ?
- Bilan et suite

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

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

Contact

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

Contactez-nous : contact@adoc-tm.ca

Adoc Talent Management
5570 Casgrain Ave #201,
Montreal, Quebec H2T 1X9

www.adoc-tm.ca

