



Inserm



La science pour la santé ———
————— From science to health

Dispositif de formation des encadrants à l'Inserm

Journée du Doctorat

18 juin 2019

L'Inserm en chiffres

- 7644 personnels rémunérés
 - 5104 Fonctionnaires
 - 2142 chercheurs
 - 2962 Ingénieurs et techniciens
 - 2640 personnels contractuels
- Les Unités de l'Inserm :
 - 315 Unités de recherche ou de service, 36 CIC.
 - Plus de 15000 personnels tous employeurs confondus (dont 5000 hospitalo-universitaires)
- Les flux :
 - 140 recrutements par an par voie de concours dont :
 - ~ 65 chercheurs
 - ~ 75 Ingénieurs et techniciens
 - 700 nouveaux doctorants par an

Une démarche de formation des cadres au management

- Dispositifs à destination des différents cadres de l'établissement
 - Cadres de direction
 - Directeurs d'unités
 - Responsables d'équipes
 - Cadres Intermédiaires
 - Responsables de plateforme
 - Encadrants de doctorants
- Des principes généraux communs
 - Affirmer et légitimer le rôle de manager
 - Favoriser la performance collective et individuelle des collaborateurs
 - Accompagner le développement professionnel des collaborateurs
- Des contenus adaptés aux spécificités de chacun des publics concernés



Les spécificités de l'encadrement doctoral

- Le Doctorant est un professionnel de la recherche en formation.
- Relation singulière entre « manager » (encadrant) et collaborateur (doctorant).
- Durée de collaboration limitée.
- Devenir professionnel à imaginer.

Les objectifs de la formation

- Objectifs de la formation :
 - Favoriser les missions de l'encadrant pour la conduite d'une thèse
 - Favoriser la montée en compétences et l'autonomisation des doctorants
 - Favoriser l'élaboration des projets professionnels des doctorants
- Objectifs pédagogiques
 - Conduire une thèse comme un projet de recherche pour permettre à son doctorant de s'autonomiser
 - Utiliser des techniques de supervision adaptées à la montée en compétences du doctorant
 - Acquérir et utiliser les méthodes et outils facilitant l'encadrement
- Aspects de l'encadrement abordés
 - Suivi des travaux de recherche
 - Compétences du doctorant
 - Valeurs intrinsèques à la recherche académique

Le contenu de la formation

- Pilotage du projet de recherche
 - Méthodes de gestion de projet adaptée
 - Structuration des 3 années de thèse
 - Techniques de planification
- L'encadrement au quotidien
 - Rôle et positionnement de l'encadrant
 - Motivation
 - Acquisition de l'autonomie
 - Accompagnement de la performance, identification et suivi des compétences développées
- Accompagnement à l'élaboration du projet professionnel
 - Les carrières ouvertes aux docteurs
 - Anticiper la réflexion sur le projet professionnel
 - Les formations complémentaires

Format de la formation

- Séminaires de 2 jours
 - Alternance d'apports théoriques et d'échanges.
 - Groupes de 10 stagiaires
 - Outils de suivi du projet et des compétences acquises par le doctorant
- Retour d'expérience sur une journée
 - Echanges sur le vécu de la mise en place des outils et méthodes proposés
 - Ateliers pratiques complémentaires (recrutement d'un doctorant, accompagnement aux techniques rédactionnelles...)

Bilan quantitatif

- Formation mise en place depuis 2008
- 240 encadrants formés
- 33% (79) titulaires de l'HDR au moment de la formation
- Sur les 5 dernières années :
 - 73% des stagiaires sont demandeurs d'un RetEx à l'issue de la formation
 - Parmi eux 40% s'inscrivent à une session de RetEx (30% de la population initiale)

Les points forts de la formation

- Selon le Verbatim des stagiaires
 - Outils de management.
 - Outils de gestion de projet.
 - Réflexion sur le statut du doctorant et son devenir professionnel.
 - Responsabilisation de l'encadrant.
 - Exemples concrets.
 - Outils de suivi au quotidien.
- Pour l'Inserm
 - Intégration des doctorants et de leurs encadrants dans la réflexion sur le management des unités.
 - Approche transversale de la gestion des ressources humaines dès le début de carrière.
 - In fine participe à la politique d'attractivité d'un établissement soucieux du développement professionnel de ses collaborateurs.

Point faible du dispositif

- Pas d'analyse « à froid » des apports de la formation
 - Dans la pratique d'encadrement des stagiaires.
 - Sur le devenir professionnel des doctorants bénéficiaires indirects de la formation.

=> Intérêt d'exercer une veille à travers des manifestations conjointes avec les Ecoles doctorales et/ou des structures fédérant les doctorants pour affiner et proposer des contenus au plus proche des attentes et des besoins.

Contacts utiles

- Muriel MICHAUT

(pilote du dispositif au sein du DRH de l'Inserm)

muriel.michaut@inserm.fr

- Jean-Yves BARTHE

(responsable du Bureau des Formations au sein du DRH de l'Inserm)

jean-yves.barthe@inserm.fr