

**Rapport n°7 :**

**Bilan des actions en faveur de la carrière des docteurs menées en 2021**

<b>Rapporteur (s) :</b>	Philippe LUTZ Directeur du Collège Doctoral
<b>Service – personnel référent</b>	<b>Directeur:</b> Eric COMMEAU <b>Rédacteur/rice :</b> Candice CHAILLOU, Chargée de valorisation du doctorat Service Recherche et Etudes Doctorales
<b>Séance du Conseil académique</b>	09 Mars 2022

Pour délibération	<input type="checkbox"/>
Pour échange/débat, orientations, avis	<input type="checkbox"/>
Pour information	<input checked="" type="checkbox"/>
Autre	<input type="checkbox"/>

## Contexte

L'accompagnement des doctorants à leur poursuite de carrière est au cœur des préoccupations et missions portées par le Collège Doctoral d'UBFC.

Il se définit au travers :

- Du développement des compétences via l'offre de formations doctorales
- De la valorisation du doctorat et du dispositif Cifre (Conventions Industrielles de Formations par la REcherche) auprès des acteurs socio-économiques ou du grand public, pour une meilleure mise en relation des doctorants avec ces publics au profit de leur carrière
- De l'information des doctorants sur la carrière, les compétences et les opportunités professionnelles après thèse: actualités, enquêtes, ressources carrière...
- De conseils personnalisés sur le projet professionnel
- **De la mise en place d'actions et d'événements carrière à destination des doctorant-es/docteurs**

Le présent rapport se propose d'informer les membres du Conseil Académique en dressant un bilan des diverses actions menées en faveur de la carrière des docteurs sur l'année 2021.

## 1 – Programmation événementielle

Depuis le début de l'année 2021, la Mission doctorale d'UBFC propose, en collaboration avec UBFC Alumni, des événements carrière réguliers et gratuits, permettant de répondre au besoin des doctorants de nourrir leur projet professionnel en leur apportant des informations



sur le marché de l'emploi, les méthodes de recrutement et les voies de carrières possibles après un doctorat.

## **a. La série d'afterworks digitaux « Voies de docteur.e.s »**

### **Contexte et Objectifs**

Construire efficacement son projet professionnel et valoriser son doctorat sur le marché de l'emploi nécessite d'être bien informé sur les voies de carrières possibles après thèse. Quoi de mieux que des témoignages variés de docteurs en emploi sur leur parcours professionnel pour illustrer l'éventail des possibles après le diplôme ?

C'est le pari que relèvent la Mission doctorale et UBFC Alumni depuis mars 2021 en proposant - à raison d'un jeudi/mois de mars à juillet 2021 puis d'un jeudi tous les 2 mois depuis septembre 2021 - une série d'afterworks gratuits en ligne intitulée « Voies de docteur.e.s ». Pour cette série de rencontres, l'objectif est de montrer la diversité des voies de carrières possibles après un doctorat, en proposant des témoignages de docteurs en poste issus de champs disciplinaires variés, et aux parcours multiples, tantôt académiques, tantôt extra-académiques.

### **Préparation et déroulement des afterworks**

Jusqu'à présent, les événements se sont déroulés en ligne et en direct sous Teams.

Pour chaque événement, les témoignages sont préparés en amont par la chargée de valorisation du doctorat avec les docteurs ayant accepté de se prêter au jeu du témoignage.

Pour informer de l'événement, une communication ciblée auprès de l'écosystème doctoral (doctorants, docteurs) et des membres alumni d'UBFC est proposée un mois avant, avec une relance à une semaine de l'événement. L'information figure sur les canaux UBFC (Site, Site du Collège doctoral et UBFC Alumni, posts sur les réseaux sociaux) et la Newsletter d'UBFC.

Les participants peuvent s'inscrire via la plateforme UBFC Alumni, et reçoivent le lien de connexion à l'approche de l'événement. Ce lien figure également en accès libre sur le site UBFC Alumni le jour de l'événement.

Durant chaque épisode de 2h, proposé un jeudi de 17h30 à 19h30, les docteurs invités sont amenés à parler alternativement de leur parcours professionnel en abordant les questions suivantes : quel était leur plan de carrière avant et durant le doctorat ? Quel a été leur cheminement après thèse avant d'occuper leurs fonctions actuelles ? En quoi consiste leur poste ? Comment le doctorat a-t-il impacté et impacte-t-il encore leur parcours professionnel... ? Quelles compétences utiles à leurs fonctions pensent-ils avoir spécifiquement développées en doctorat ?

Un tchat est ouvert aux participants afin que ceux-ci puissent poser leurs questions et faire leurs commentaires « au fil de l'eau ». Des temps de modération des questions sont prévus régulièrement durant l'afterwork et des animations wooclap sont proposées aux participants afin de les inciter à s'exprimer sur leurs propres projets de carrière.

La partie témoignages des intervenants est modérée et animée par la chargée de valorisation du doctorat, tandis que la modération des questions et l'animation wooclap est à la charge de l'équipe des relations Alumni d'UBFC.

Chaque afterwork est enregistré. A l'issue de chaque afterwork, les replays sont envoyés aux participants et mis en ligne sur la chaîne Youtube d'UBFC, ainsi que sur le site du Collège doctoral d'UBFC : <https://collegedoctoral.ubfc.fr/evenements-carriere/>

et sur la plateforme UBFC Alumni : <https://alumni.ubfc.fr/article/retour-sur-notre-1er-afterwork-voie-de-docteur-e-s-replay-disponible/10/03/2021/80>

Enfin une enquête de satisfaction réalisée sous Limesurvey est délivrée aux participants à l'issue de chaque afterwork.

Après accord du Collège doctoral, la participation à l'intégralité de l'événement peut être comptabilisée dans le Plan Individuel de formation des doctorants UBFC, dans la limite fixée par la politique spécifique de son Ecole doctorale.

### **Bilan des « Voies de docteur.e.s » sur l'année**

A ce jour **7 afterworks** « Voies de docteur.e.s » ont été proposés au public.

Ils ont réuni les **témoignage de 14 docteurs en poste** issus des spécialités suivantes : physique, histoire de l'art, sciences de gestion, histoire contemporaine, sciences de la vie, instrumentation et informatique de l'image, sciences de l'alimentation, mécanique, sciences du Sport, écologie, sciences de l'information et de la communication, psychologie cognitive, droit, physique non linéaire.

Chaque épisode a réuni entre 30 et 70 participants.

Au total, **plus de 300 participants** se sont connectés aux afterworks « Voies de docteur.e.s » de mars 2021 à février 2022, essentiellement des doctorants UBFC, issus de toutes les spécialités et de tous les sites du territoire. L'événement étant néanmoins ouvert à tous, il a également pu drainer d'autres publics : masters, doctorants issus d'autres universités, docteurs diplômés, acteurs universitaires intéressés par l'emploi des docteurs, responsables d'entreprises...

Parmi les participants, il est intéressant de constater une proportion non négligeable de participants « fidèles » qui reviennent régulièrement, sinon à chaque épisode.

Le format distanciel, bien que limitant l'interactivité, a eu cet avantage de favoriser l'accessibilité de l'événement en permettant de réunir des participants issus de sites variés.

Malgré un léger déclin des participations depuis septembre, les retours récoltés, tant sur le tchat que sur les enquêtes de satisfaction, montrent un **haut degré de satisfaction des participants sur cette formule**. De bons retours saluent notamment l'intérêt suscité par le contenu des témoignages, la générosité et l'authenticité de ceux-ci, la diversité des profils et postes présentés, une modération dynamique, mais également le rôle social et décloisonnant de ce type d'initiative qui favorise la mise en réseau des doctorants, et enfin une grande source d'inspiration et de motivation pour la suite de leur carrière.

Pour information, le **prochain « Voies de docteur.e.s » est programmé le Jeudi 14 avril** prochain de 17h30 à 19h30 et s'attachera à faire découvrir des témoignages de docteurs entrepreneurs. Il permettra de faire écho à l'événement « Les Deeptechno » proposé le même jour par Bpifrance (en partenariat avec UBFC et d'autres acteurs du territoire), qui sera dédié à la sensibilisation des étudiants, doctorants et chercheurs à l'entrepreneuriat deeptech.



Enfin, le 15 février dernier, Candice Chaillou a été invitée à parler des afterworks « Voies de docteur.e.s » sur le plateau radio de l'émission « Campus Midi Etudiant » proposée par Radio Campus Dijon.

## **b. Autres formats d'afterworks**

D'autres formats d'événement carrière ont pu être proposés sur l'année 2021

### **Afterwork digital « Doctorants-docteurs-entreprises : et si on faisait connaissance ? » Jeudi 25 février 2021 de 17h à 19h**

Il s'agissait d'un événement gratuit en ligne de rapprochement doctorants/entreprises, co-organisé en partenariat avec le Medef-BFC, et l'Apec-BFC.

L'objectif de cette rencontre digitale sur Teams était d'offrir aux doctorants / acteurs extra-académiques participants une opportunité conviviale et interactive de s'"acculturer" les uns aux autres, à savoir:

- pour les doctorants de s'informer de l'état du marché de l'emploi extra-académique et de mieux comprendre les codes et processus de recrutement en entreprises.
- pour les acteurs socio-économiques de (re)découvrir le doctorat, les compétences et atouts de celles et ceux qui le détiennent, et les avantages des entreprises à embaucher des profils de doctorants ou docteurs (en termes de compétences, de projets ou encore de fiscalité).

Cet événement qui a obtenu un fort succès en réunissant 110 participants a fait l'objet d'un précédent rapport au CAC en avril 2021.

### **Afterwork Informatifs**

Sur l'année 2021, la Mission doctorale, toujours en collaboration avec UBFC Alumni a pu proposer à ses publics 2 afterworks destinés à les informer sur des initiatives d'intérêt public mais aussi d'intérêt pour leur carrière, à savoir :

- **6 juillet 2021 - Afterwork de présentation du *Hacking Health Besançon*** : il s'agissait ici de valoriser ce marathon des sciences ouvertes porté par la métropole de Besançon, et d'inciter les publics à participer à cette initiative d'intelligence collective visant à trouver des solutions innovantes pour la santé et le handicap. A l'occasion de cet événement, la parole a été donnée à son fondateur, Christophe Dollet pour présenter le dispositif, ses modalités et son calendrier. Le replay de cet événement est accessible sur le lien : <https://alumni.ubfc.fr/article/hacking-health-2021-inscription-jusqu-au-15-septembre/03/09/2021/119>

- **17 novembre 2021 - Afterwork spécial « Engagement solidaire et réussite des élèves »** : cet événement a mis à l'honneur deux dispositifs (intégrés au catalogue des formations doctorales transversales), qui permettent à tout étudiant de s'engager auprès d'élèves : *Les cordées de la Réussite* et les actions de l'AFEV (Association de la fondation étudiante pour la ville).

L'événement a permis aux participants d'assister, non seulement à une présentation des actions mises en œuvre par leur coordinateurs respectifs, mais également de profiter de témoignages de doctorants et d'acteurs qui se sont investis dans ces programmes. Un replay de l'afterwork est disponible sur le site du Collège doctoral : <https://collegedoctoral.ubfc.fr/evenements-carriere/>

Chaque événement informatif a réuni environ une quinzaine de participants.

## 2 – Nouvel outil d’auto-évaluation des compétences des doctorants

### a. Contexte et objectifs

Depuis mars 2019, dans le cadre d’un projet coordonné par le directeur du Collège doctoral et la chargée de valorisation du doctorat, les membres du Collège doctoral ont mené un travail collectif autour de l’élaboration et du développement d’un outil visant à accompagner les doctorants dans l’auto-évaluation de leurs compétences doctorales tout au long de leur expérience doctorale et après.

Cet outil a été conçu directement en lien avec les compétences figurant sur la fiche relative au doctorat enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), et qui correspondent aux compétences transversales attendues sur le marché de l’emploi après un doctorat.

L’outil d’auto-évaluation des compétences, qui a pu être finalisé, mis en ligne, et rendu accessible aux doctorants à la fin de l’année 2021, poursuit 3 objectifs :

- Aider le doctorant à l’identification et à l’illustration des compétences RNCP acquises durant son expérience doctorale
- L’aider à l’élaboration de son Plan Individuel de Formations (PIF) grâce à une mise en lien des formations avec les compétences RNCP.
- A terme : l’aider à valoriser son profil sur le marché de l’emploi après sa thèse en lui permettant une réflexivité sur ses compétences et une illustration par l’exemple de celles-ci tout au long de son parcours doctoral

Le cahier des charges de l’outil a fixé les critères d’importance suivants, afin de proposer un outil le plus adapté au public (hétérogène) de doctorants, à savoir :

- Un outil basé sur le référentiel RNCP
- Un outil qui puisse « s’ajuster » aux réalités parfois différentes des doctorants de chaque Ecole Doctorale (terrain, cultures, vocabulaire)
- Un outil qui fasse figurer les compétences sociales, soft skills (jusqu’alors absentes des compétences RNCP)
- Un outil évolutif de progression, avec une possibilité d’exprimer son degré d’acquisition tout au long de son expérience doctorale
- Un outil accessible en 2 langues, français et anglais

### b. Déroulement et Calendrier d’action du projet

**-En 2019**, une première lecture des compétences doctorales transverses figurant sur la fiche RNCP par le Groupe de travail a été effectuée. Cependant, certaines Ecoles doctorales (notamment les ED en SHS) ne se reconnaissant pas toujours dans les termes employés et les situations citées sur la fiche, un travail de traduction des compétences communes à toutes les ED a été entrepris, sous la forme d’une matrice préliminaire à l’outil, afin que chaque doctorant puisse se retrouver dans le vocabulaire utilisé et les actions citées.

-Sur la matrice préliminaire a été ajoutée une colonne dédiée aux compétences sociales, et soft skills.

**-En 2020-2021**, un travail de sollicitation de tous les formateurs dispensant des formations aux doctorants a été effectué, afin que ceux-ci positionnent leurs formations au regard de la matrice de compétences préliminaire. Une actualisation du catalogue de



formations a pu être effectuée, mentionnant pour chaque formation les compétences RNCP visées sur la base des réponses des formateurs.

- **En 2021**, d'autre part, les directeurs d'ED ont travaillé en parallèle sur la rédaction d'un guide d'accompagnement spécifique et « ajusté » pour chaque ED, listant de façon non exhaustive des exemples de cadres d'acquisition propre au champ disciplinaire couvert par l'ED.

- Une traduction anglaise de tous les contenus à proposer dans l'outil a été réalisée.

- **De juillet à novembre 2021**, une collaboration avec Adum (association qui fournit à UBFC son Portail Internet d'Informations, de Services, de communication, des doctorants et docteurs) a permis de finaliser et d'implémenter l'outil d'auto-évaluation des compétences de façon opérationnelle sur le profil Adum de chaque doctorant.

### **c. Un outil accessible dont doivent désormais s'emparer tous les doctorants**

Depuis novembre 2021, le nouvel outil d'auto-évaluation des compétences RNCP est accessible aux doctorants via l'onglet carrière de son profil Adum.

L'outil comporte un lien vers les formations doctorales du catalogue pour les lier au processus d'acquisition de compétences doctorales. Le doctorant peut ainsi choisir de suivre certaines formations en fonction de compétences RNCP qu'il souhaite acquérir ou approfondir.

D'autre part, en s'aidant du guide d'accompagnement mis à disposition par son ED sur l'outil, le doctorant peut estimer son degré de pratique et d'acquisition de chacune des compétences répertoriées (compétences RNCP et soft skills), en les illustrant :

- soit par des exemples de cadres d'acquisition issus de sa formation par la recherche ;
- soit par des exemples d'autres situations et cadres d'acquisition complémentaires de son expérience de recherche (formations suivies, engagement associatif, citoyen, actions de culture scientifique...).

Désormais, l'outil mérite d'être connu et valorisé auprès des doctorants (voire des encadrants). Il a pu être notamment présenté aux doctorants de 1<sup>ère</sup> année, à l'occasion de la Journée de rentrée doctorale le 16 novembre 2021. Un prochain mailing à l'ensemble de la communauté doctorale sera dédié à la mise en visibilité de l'outil.

D'autre part, deux sessions de formation à l'utilisation de l'outil et une session facultative de retour d'usage, intitulées « *Mydocpro et Auto-évaluation ADUM, portefeuille de compétences doctorales* » sont programmées sur l'année 2022 dans le cadre du catalogue de formations transversales. Elles seront animées par la chargée de valorisation du doctorat d'UBFC et une formatrice du service OSE de l'UFC. Cependant, pour tous les doctorants qui ne pourraient pas assister à ces formations et souhaiteraient appréhender l'outil, des tutoriels ont été produits et rendus accessibles (en 2 langues) sur le site du Collège doctoral dans une rubrique spécifiquement dédiée à la démarche d'évaluation des compétences : <https://collegedoctoral.ubfc.fr/carriere/evaluation-des-competences/>

Une partie de ces tutoriels explicatifs est consultable dans l'annexe jointe au rapport (slides 3 à 11).

### 3- Lancement d'un nouveau programme de mentorat en partenariat avec l'Apec BFC

#### a. Contexte, objectifs et enjeux

Depuis septembre 2021, la Mission doctorale et l'Apec (Association pour l'Emploi des Cadres) se sont lancées dans un projet partenarial enthousiasmant, dont le principe est le suivant : au travers d'un programme original de mentorat d'une durée de 3 mois, un cadre (en emploi ou non) accompagné par l'Apec, reconnu pour son parcours de cadre expérimenté en entreprise est amené, bénévolement, à partager son expérience, son savoir-être et sa connaissance du travail en entreprise, avec un doctorant de 2eme année souhaitant favoriser son développement professionnel et s'interrogeant sur le monde de l'emploi en entreprise.

Les bénéfices de ce programme pour les 2 catégories d'acteurs sont multiples :

##### **Bénéfices pour les doctorants UBFC – mentorés :**

- Nourrir leur projet de carrière par l'acquisition d'une meilleure connaissance du fonctionnement, des métiers, des codes et des usages du travail en entreprise en France ;
- Bénéficier de ressources et d'un réseau potentiel, utiles à leur projet de carrière ;
- Formaliser et objectiver leur projet professionnel ;
- Être encouragés et stimulés dans leur projet de carrière ;
- Bénéficier d'un accompagnement régulier individuel, adapté à leurs besoins personnalisés.
- Après accord du Collège doctoral, la participation au programme valide 12h minimum dans le Plan Individuel de formation des doctorants UBFC.

##### **Bénéfices pour les cadres APEC – mentors :**

- Prendre du recul sur leur propre situation en partageant leur expérience et leur savoir-faire ;
- Monter en compétences en développant leurs qualités de leadership, d'écoute, de conseil/coaching ;
- Gagner en confiance et en estime de soi par une aide et un accompagnement d'autrui gratifiant ;
- Monter en compétences dans la pratique d'une langue étrangère pour les mentors accompagnant des mentorés étrangers.

##### **Bénéfices mutuels:**

- Echanges de bons procédés - apprentissages mutuels ;
- Partage de visions intergénérationnelles ;
- En plus de cette relation mentorale, un accompagnement personnalisé par un Consultant en développement professionnel Apec, est proposé à chaque participant.

#### b. Déroulement, modalités et calendrier d'action du programme

##### **Coordination**

Ce programme est animé et coordonné conjointement par Marie ALLEXANT, Consultante en développement professionnel à l'APEC BFC (site de Dijon) et Candice CHAILLOU Chargée de valorisation du doctorat à UBFC.

### **Durée du mentorat**

Le programme de mentorat a été lancé le **1<sup>er</sup> février 2022** et est prévu sur une durée de **3 mois**. L'accompagnement peut ensuite tout à fait se poursuivre hors du cadre proposé par les structures organisatrices.

### **En amont du lancement du programme**

- Une mobilisation des mentors a été effectuée par la coordinatrice de l'Apec via le réseau des pairs Apec ;
- Une mobilisation des mentorés a été effectuée par la coordinatrice d'UBFC, par mailing et des échanges téléphoniques ont permis de clarifier leurs besoins et objectifs avant le début du programme ;
- Une réunion collective d'information et de formation a été proposée aux mentors et mentorés pour leur expliciter clairement la démarche, redéfinir les objectifs et les préparer au mieux à la session de speed-matching du 1<sup>er</sup> février.

Pour l'année 2022, ces rencontres ont eu lieu :

- le 25 janvier de 17h-19h pour les mentorés, à distance ;
- le 27 janvier de 9h30-11h30 pour les mentors, à distance.

### **Durant le programme**

- Le programme de mentorat a débuté par une demi-journée de lancement de Speed matching **le 1<sup>er</sup> février 2022 de 9h à 12h30, à distance**, permettant la création de binômes mentor-mentoré, basés dans la mesure du possible sur l'adéquation de leurs attentes, mais également sur leurs affinités personnelles ;
- Après le matching, le mentor et le mentoré sont amenés à organiser un planning de rencontres et d'échanges sur une durée de 3 mois ;
- Confiance et flexibilité sont accordées aux mentors et mentorés sur leur organisation ;
- Cependant, il est recommandé un minimum de **3 rendez-vous (1 rdv tous les mois)** en présentiel ou à distance, et des échanges complémentaires par mail, téléphone, peuvent se faire à leur convenance.
- Tout au long du programme, des outils et ressources seront mis à disposition des participants par l'APEC et UBFC pour faciliter la relation mentorale (plateforme de discussion entre mentors et mentorés, UBFC Alumni, ressources variées) ;
- Si besoin, et au cas par cas, les coordinatrices d'UBFC et de l'APEC resteront à l'écoute des binômes et pourront intervenir en accompagnement pour faciliter la relation mentor-mentoré ;
- Tout au long de l'accompagnement, le mentor et le mentoré s'engagent, à l'issue de chaque entretien, à compléter un journal de bord du mentorat (objectifs, plan d'actions) élaboré par les coordinatrices. Ce support est à usage personnel et pourra être partagé, si souhaité, dans le cadre des échanges collectifs ou lors du bilan d'évaluation ;
- A mi-parcours (**mars 2022**), une réunion collective de suivi (obligatoire) organisée par les coordinatrices, permettra des retours d'expérience entre mentors d'une part, et entre mentorés d'autres part, afin de permettre une prise de recul de chacun sur sa relation mentorale et un éventuel ajustement de celle-ci.
- Enfin, à l'issue des 3 mois (**fin avril-début mai**), une réunion (obligatoire) de bilan par binôme devra être menée afin d'évaluer le dispositif et les bénéfices de la relation mentorale, en présence des coordinatrices (date à fixer avec chaque binôme).
- Mentors et mentorés sont amenés au début du programme à signer une charte reprenant les enjeux, objectifs, et calendrier du programme mais également les engagements et valeurs que doit respecter chacun des acteurs de la relation mentorale tout au long du programme :



### c. Point d'avancement sur le programme (en cours)

A ce jour, 15 binômes de mentorat ont pu être formés. La mobilisation équitable de 15 mentors côté Apec et de 15 mentorés côté UBFC a grandement facilité la formation de ces binômes.

On constate une variété de profils, tant du côté des doctorants mentorés participants qui sont issus de toutes les Ecoles doctorales, que du côté des mentors (profils RH, dirigeant d'entreprise, gestionnaire financier, responsable R&D... ayant travaillé dans des secteurs d'activités très variés).

La séance de lancement du 1<sup>er</sup> février, qui proposait un speed-matching en ligne sous Teams, a été un succès. Co-animée par les 2 coordinatrices du programme, elle a permis que chaque mentor rencontre chaque mentoré sous la forme de courts échanges en sous-salles. A l'issue de toutes les rencontres, les participants, mentors et mentorés ont été amenés à voter pour les noms des participants avec lesquels ils semblaient avoir le plus d'affinités, grâce à une application spécifique de vote, Beekast. Sur la base des réponses obtenues, les coordinatrices ont ensuite formé les binômes, en essayant de respecter au maximum les choix et adéquation des votants.

Dès lors, les relations mentoriales ont débuté, des premiers rendez-vous ont été fixés entre mentors et mentorés. Une animation régulière sur une plateforme de discussion mise à disposition par l'Apec permet, non seulement aux coordinatrices d'échanger avec les mentors et les mentorés, aux mentors d'échanger entre eux et enfin aux mentorés de partager leur expérience. La plateforme permet également de mettre à disposition des participants au programme des informations, outils et ressources susceptibles d'accompagner la relation mentorale.

Les premiers retours concernant le débit des échanges entre mentors et mentorés sont très encourageants. Un grand enthousiasme à participer à ce programme est palpable, tant du côté des mentors que des mentorés. Les réunions de mi-parcours prévues en mars, permettront d'éclairer davantage le cheminement de chaque binôme et les bénéfices / difficultés rencontrés au cours de la relation mentorale.

## DÉLIBÉRATION

**Il est demandé au Conseil académique de bien vouloir prendre connaissance du présent bilan des actions carrières menées en 2021 en faveur de la carrière des doctorants UBFC.**

## Programmation événementielle

### Bilan de l'année 2021

- 1 afterwork « doctorat – entreprises » avec Apec et Medef
  - 110 participants
- 2 afterworks plus informatifs: spécial « Hacking Health » + spécial « Engagement solidaire et réussite des élèves »
  - 2 x 15 participants
- **7 afterworks « Voies de docteur.e.s »**
  - 14 docteurs issus de toutes les ED ont témoigné de leurs parcours professionnel et leurs postes actuels
  - Nombre total de participants aux VDD sur l'année : 313 participants dont une grande majorité de doctorants UBFC (+65%)
  - **Toujours de bons retours**
    - Générosité et Authenticité des témoignages
    - Diversité des profils et postes occupés
    - Rôle social décloisonnant, mise en réseau des doctorants
    - Source d'inspiration et de motivation
  - Tous les replays sur <https://collegedoctoral.ubfc.fr/evenements-carriere/>

**Afterwork**  
« Doctorants-Docteurs-Entreprises :  
et si on faisait connaissance ? »  
Organisé par l'UBFC, le Medef Bourgogne  
Franche-Comté et l'Apec  
→ **25.02.2021**  
17h00-19h00



rencontre digitale



**AFTER  
WORK**  
DIGITAL  
VOIES DE DOCTEUR.E.S

**JEUDI 10 FÉVRIER**  
17H30 EN DIRECT



**Marie FERNET**  
Docteure en droit privé, actuellement avocate,  
manager, au sein de KPMG Avocats



**KEVIN TSE VE KOON**  
Docteur et Maître de Conférence  
en physique (non linéaire)

# Nouvel outil d'auto-évaluation des compétences

- **Contexte** : Depuis mars 2019 : travail collectif d'un Groupe de travail « Compétences » du Collège doctoral autour d'un outil référentiel de compétences associé aux compétences de la fiche RNCP « spéciale doctorat »
- **3 Objectifs**:
  - Outil d'aide à l'identification et à l'illustration des compétences RNCP acquises durant leur expérience doctorale
  - Outil d'aide à l'élaboration de leur Plan Individuel de Formations (PIF) grâce à une mise en lien des formations avec les compétences RNCP.
  - A terme : aider le doctorant à valoriser son profil sur le marché de l'emploi après la thèse
- **Critères**:
  - Basé sur le référentiel RNCP
  - « Ajusté » aux réalités de chaque ED (terrain, cultures, vocabulaire)
  - Compétences sociales à faire figurer
  - Outil évolutif de progression, avec degré d'acquisition
  - 2 langues
- **Calendrier**:
  - 2019 : Traduction/lecture commune des compétences RNCP par le GT.
  - 2020-2021 : Sollicitation des formateurs de l'offre transversale et spécifiques des ED pour désigner les compétences RNCP visées par les formations (+ compétences sociales ajoutées) et actualisation du catalogue de formations
    - Avancement par les Directeurs d'ED d'un l'outil d'aide à l'identification des cadres d'acquisition
      - Par la recherche
      - Par les formations complémentaires
    - Traduction Anglaise du contenu
    - Novembre 2021 : implémentation de l'outil et mise en accès aux doctorants sur Adum
    - 2022 : sessions de formations à l'usage de l'outil proposées dans le cadre de l'offre de formations transversales

# Auto-évaluation des compétences : Accès à la démarche sur l'espace personnel Adum

Validé En cours À faire

Coordonnées

Gestion affichage

Compétences et portfolio

Convention individuelle de formation

Comité de suivi individuel

Déroulement de carrière

Publications



## Mon profil

- ▶ **Inscription 2021-2022**  
Ecole Doctorale : dossier reçu complet
- ▶ **Membres de votre comité de suivi de thèse :**  
Clémentine HUGOL-GENTIAL  
Valérie LÉPINE référent
- ▶ **Le Doctorat est mené à temps partiel**
  - ▶ Affichage sur le web
  - ▶ Changer mon mot de passe
  - ▶ Déposer mon CV
  - ▶ MA PHOTO - Actualiser ma photo
- ▶ **RGPD - Portabilité des données :**



## Procédures

- ATTENTION : si vous soutenez avant le 31 décembre, vous ne devez pas vous réinscrire.
- » **Tutoriel pour la réinscription en thèse**
  - ▶ **Votre profil est enregistré en 2<sup>ème</sup> année de thèse pour 2021-2022**
  - » **Tutoriel pour la soutenance de thèse**
    - ▶ Je souhaite effectuer ma demande de soutenance



## Espace carrière

- ▶ Consulter les offres d'emploi
- ▶ Mon portfolio
- ▶ Mon employabilité
- ▶ Ma situation professionnelle
- ▶ Mes productions scientifiques
- ▶ **Démarche d'auto-évaluation des compétences**



## Formations

- ▶ Catalogue
- ▶ Catalogue Compétences RNCP
- ▶ Récapitulatif de participation aux formations
- ▶ Formations en cours
- ▶ Evaluation des formations suivies
- ▶ Déclaration des formations hors catalogue



## Documents administratifs

Les documents et informations nécessaires pour effectuer les démarches d'inscription / réinscription sont téléchargeables ci-dessous.

### Césure

- ▶ Formulaire de demande de césure

### Scolarité

- ▶ Certificat de scolarité 2021-2022
- ▶ Certificat de scolarité 2020-2021

### Inscription - Réinscription

- ▶ Charte du doctorat
- ▶ Modalités d'inscription / réinscription en doctorat
- ▶ Procédure - Co-direction non HDR
- ▶ Demande de co-direction non HDR (.docx)
- ▶ Convention individuelle de formation
- ▶ Individual Training Agreement

### Soutenance

- ▶ Procédure de soutenance de thèse
- ▶ Procédure de soutenance de thèse avec une partie du jury en visioconférence
- ▶ Page de garde

# Accès à la liste des formations suivies (ou inscription en cours) pour chaque bloc

Catalogue

Catalogue Compétences RNCP

Formations en cours


Évaluation des formations suivies

Ajouter une formation 'hors catalogue'

Ma situation

➔ Démarche d'auto-évaluation des compétences

## Auto-évaluation des compétences [☰ Voir la synthèse](#)

 Guide d'aide à la saisie École doctorale

Bloc 1

Bloc 2

Bloc 3

Bloc 4

Bloc 5

Bloc 6

Compétences sociales

### Conception et élaboration d'une démarche de recherche et développement, d'études et prospective

☰ Formations suivies pour ce bloc

☰ Formations proposées pour ce bloc

• **Disposer d'une expertise scientifique tant générale que spécifique d'un domaine de recherche et de travail déterminé**

Non travaillé     Initié     Exploité ponctuellement     Exploité couramment

Maîtrise des connaissances scientifiques du domaine, des différents courants et écoles scientifiques

• **Faire le point sur l'état et les limites des savoirs au sein d'un secteur d'activité déterminé, aux échelles locale, nationale ou internationale**

Non travaillé     Initié     Exploité ponctuellement     Exploité couramment

Texte libre pour y indiquer des actions/formations sur lesquels le doctorant s'appuie et des exemples d'acquisition par la recherche en dehors des formations.

• **Identifier et résoudre des problèmes complexes et nouveaux impliquant une pluralité de domaines, en mobilisant les connaissances et les savoir-faire les plus avancés**

Non travaillé     Initié     Exploité ponctuellement     Exploité couramment

Texte libre pour y indiquer des actions/formations sur lesquels le doctorant s'appuie et des exemples d'acquisition par la recherche en dehors des formations.

• **Identifier les possibilités de ruptures conceptuelles et concevoir des axes d'innovation pour un secteur professionnel**

Non travaillé     Initié     Exploité ponctuellement     Exploité couramment

Texte libre pour y indiquer des actions/formations sur lesquels le doctorant s'appuie et des exemples d'acquisition par la recherche en dehors des formations.

# Accès à la liste des formations proposées dans le catalogue (ED + transversales) pour chaque bloc

Catalogue

Catalogue Compétences RNCP

Formations en cours


Évaluation des formations suivies

Ajouter une formation 'hors catalogue'

Ma situation

➤ Démarche d'auto-évaluation des compétences

## Auto-évaluation des compétences [☰ Voir la synthèse](#)

 Guide d'aide à la saisie École doctorale

Bloc 1

Bloc 2

Bloc 3

Bloc 4

Bloc 5

Bloc 6

Compétences sociales

### Conception et élaboration d'une démarche de recherche et développement, d'études et prospective

☰ Formations suivies pour ce bloc

☰ Formations proposées pour ce bloc

• **Disposer d'une expertise scientifique tant générale que spécifique d'un domaine de recherche et de travail déterminé**

Non travaillé     Initié     Exploité ponctuellement     Exploité couramment

Maîtrise des connaissances scientifiques du domaine, des différents courants et écoles scientifiques

• **Faire le point sur l'état et les limites des savoirs au sein d'un secteur d'activité déterminé, aux échelles locale, nationale ou internationale**

Non travaillé     Initié     Exploité ponctuellement     Exploité couramment

Texte libre pour y indiquer des actions/formations sur lesquels le doctorant s'appuie et des exemples d'acquisition par la recherche en dehors des formations.

• **Identifier et résoudre des problèmes complexes et nouveaux impliquant une pluralité de domaines, en mobilisant les connaissances et les savoir-faire les plus avancés**

Non travaillé     Initié     Exploité ponctuellement     Exploité couramment

Texte libre pour y indiquer des actions/formations sur lesquels le doctorant s'appuie et des exemples d'acquisition par la recherche en dehors des formations.

# Accès au guide d'aide à l'identification des compétences (fourni par chaque ED)

Catalogue

Catalogue Compétences  
RNCP

Formations en cours

Evaluation des formations  
suivies

Ajouter une formation  
'hors catalogue'

Ma situation

➔ Démarche d'auto-évaluation  
des compétences

## Auto-évaluation des compétences [☰ Voir la synthèse](#)

Bloc 1

Bloc 2

Bloc 3

Bloc 4

Bloc 5

Bloc 6

📄 Guide d'aide à la saisie École doctorale

Compétences sociales

### Conception et élaboration d'une démarche de recherche et développement, d'études et prospective

☰ Formations suivies pour ce bloc

☰ Formations proposées pour ce bloc

- **Disposer d'une expertise scientifique tant générale que spécifique d'un domaine de recherche et de travail déterminé**

Non travaillé     Initié     Exploité ponctuellement     Exploité couramment

Maîtrise des connaissances scientifiques du domaine, des différents courants et écoles scientifiques

- **Faire le point sur l'état et les limites des savoirs au sein d'un secteur d'activité déterminé, aux échelles locale, nationale ou internationale**

Non travaillé     Initié     Exploité ponctuellement     Exploité couramment

Texte libre pour y indiquer des actions/formations sur lesquels le doctorant s'appuie et des exemples d'acquisition par la recherche en dehors des formations.

- **Identifier et résoudre des problèmes complexes et nouveaux impliquant une pluralité de domaines, en mobilisant les connaissances et les savoir-faire les plus avancés**

Non travaillé     Initié     Exploité ponctuellement     Exploité couramment

Texte libre pour y indiquer des actions/formations sur lesquels le doctorant s'appuie et des exemples d'acquisition par la recherche en dehors des formations.

- **Identifier les possibilités de ruptures conceptuelles et concevoir des axes d'innovation pour un secteur professionnel**

Non travaillé     Initié     Exploité ponctuellement     Exploité couramment

Texte libre pour y indiquer des actions/formations sur lesquels le doctorant s'appuie et des exemples d'acquisition par la recherche en dehors des formations.

Guide donnant des exemples inspirants pour illustrer la compétence :

- Dans le cadre de la recherche
- hors recherche

# Guide d'accompagnement à l'identification des compétences (fourni par chaque ED)

## Guide d'accompagnement à l'identification des compétences RNCP\* et softskills pour les doctorant.es/docteur.es UBFC de l'ED Lettres Communication Langues Arts (LECLA)

Vous avez en main un document d'aide à l'identification de vos compétences élaboré par les directeur.rices de votre Ecole doctorale.

Sous la forme d'un tableur Excel, celui-ci est destiné à :

- 1) Vous accompagner dans la compréhension des compétences attendues sur le marché de l'emploi après un doctorat, et répertoriées au Répertoire National des Certifications Professionnelles (« blocs de compétences et compétences RNCP (colonnes A et B)»), au travers d'une reformulation de ces compétences plus intelligible (colonne C).
- 2) Vous aider à positionner et illustrer votre propre degré de pratique et d'acquisition de chacune de ces compétences RNCP, en vous donnant des exemples (non exhaustifs) de situations et de cadres d'acquisition spécifiques de votre champ disciplinaire et votre Ecole doctorale d'appartenance (colonne D). Cette colonne distingue :
  - Les situations et cadres d'acquisition issus de votre formation par la recherche
  - De toutes les autres situations et cadres d'acquisition complémentaires de cette expérience de recherche : formation, engagement associatif, citoyen, actions de culture scientifique...

Ainsi, en vous aidant à remplir votre portefeuille de compétences (portfolio) Adum tout au long de votre thèse, ce document vous permettra non seulement d'ajuster votre projet doctoral et votre Plan Individuel de Formation, mais aussi à plus long terme de bien identifier votre potentiel sur le marché de l'emploi pour mieux défendre votre profil après la thèse.

### Notes :

-Les formations intégrées aux catalogues de formation (transversales ou de votre ED) que vous aurez suivies seront automatiquement reportées dans votre portfolio. En revanche, n'hésitez pas à indiquer toute formation hors catalogue ou autre expérience susceptibles d'être valorisées pour illustrer une montée en compétences.

-Attention : L'outil Adum proposé est un outil d'aide au projet professionnel et n'a absolument pas vocation à être un document d'évaluation. Il n'induit pas non plus que toutes les compétences RNCP listées doivent être maîtrisées à l'issue du doctorat.

-Enfin, pour information, un bloc de compétences spécifiques des compétences sociales (absent du référentiel RNCP) a été ajouté à ce document.

En espérant que ce guide vous accompagnera efficacement.

\*RNCP = Répertoire National des Certifications Professionnelles. Depuis 2019, le diplôme de doctorat est reconnu au titre de ce Répertoire national. Ce dernier fait notamment état d'un ensemble de compétences transverses spécifiques attendues sur le marché de l'emploi (académique ou extra-académique) après une formation doctorale.

Blocs de compétences RNCP	Liste des Compétences RNCP	Proposition de reformulation par l'ED LECLA	Exemples de cadres applicatifs et d'acquisition au sein de l'ED LECLA (non exhaustifs)
	B1C1 = Disposer d'une expertise scientifique tant générale que spécifique d'un domaine de recherche et de travail déterminé	Détenir les connaissances scientifiques du domaine de recherche permettant une expertise et une analyse critique pertinentes	<p><b>Formation par la recherche :</b> Maîtrise des connaissances scientifiques du domaine, des différents courants et écoles scientifiques, des références bibliographiques et documentaires attendues. Être capable de se positionner au regard des différentes écoles et courants de pensées de façon claire et flexible.</p> <p><b>Formation complémentaire :</b> Maîtrise complémentaire ou supplémentaire d'un domaine spécifique.</p>
	B1C2 = Faire le point sur l'état et les limites des savoirs au sein d'un secteur d'activité déterminé, aux échelles locale, nationale et internationale	Faire un état de l'art à l'échelle locale, nationale et internationale à travers l'exploitation des outils de documentation et de veille scientifiques	<p><b>Formation par la recherche:</b> Capacité à faire une étude bibliographique ; à savoir extraire ce qui est pertinent d'un article, d'un ouvrage, d'une communication orale.</p> <p><b>Formation complémentaire:</b> Suivi de formations spécifiques.</p>
	B1C3 = Identifier et résoudre des problèmes complexes et nouveaux impliquant une pluralité de domaines, en mobilisant les connaissances et les savoir-faire les plus avancés	<p>Identifier et analyser les problèmes existants de manière critique</p> <p>Développer des méthodes, des connaissances et savoir-faire pour les résoudre</p>	<p><b>Formation par la recherche :</b> Capacité à problématiser la réflexion et à élaborer des structures macroscopiques et microscopiques permettant de répondre à un projet argumentatif clair. Donner des exemples à partir de la thèse rédigée.</p> <p><b>Formation complémentaire:</b> Suivi de séminaires en dehors de son sujet de recherche.</p>



<p><b>Bloc 6 = B6</b> Encadrement d'équipes dédiées à des activités de recherche et développement, d'études et prospective</p>	<p>B6C3 = Construire les démarches nécessaires pour impulser l'esprit d'entrepreneuriat au sein d'une équipe</p>	<p>Fournir et mettre en œuvre au sein de son équipe les outils, ressources, et réseaux d'acteurs permettant de développer l'esprit d'entrepreneuriat.</p>	<p><b>Formation par la recherche :</b> Rencontrer des doctorants/docteurs en thèse CIFRE ou suivant le dispositif ICE, échanger sur les expériences.</p> <p><b>Formation complémentaire:</b></p>
	<p>B6C4 = Identifier les ressources clés pour une équipe et préparer les évolutions en termes de formation et de développement personnel</p>	<p>Connaître son équipe, identifier ses ressources et ses besoins, pour anticiper et mettre en œuvre ses évolutions en termes de formation et de développement personnel</p>	<p><b>Formation par la recherche :</b> Participation à la vie du laboratoire de recherche.</p> <p><b>Formation complémentaire:</b> Formation au développement personnel.</p>
	<p>B6C5 = Evaluer le travail des personnes et de l'équipe vis-à-vis des projets et objectifs</p>	<p>Evaluer le travail des personnes et des équipes encadrées, à la lumière d'indicateurs définis en fonction des objectifs poursuivis</p>	<p><b>Formation par la recherche :</b> Participation à une revue scientifique, au comité d'organisation de manifestations scientifiques.</p> <p><b>Formation complémentaire:</b> Corrections de copies issues des examens portant sur ses enseignements.</p>
<p><b>Bloc 7 = B7</b> <i>Rq: Bloc ne figurant pas sur la fiche RNCP</i> Qualités personnelles Savoir-être Compétences sociales</p>	<p>B7C1</p>	<p>Adaptation Persévérance Résilience, Gestion du changement et de l'échec Engagement</p>	<p><b>Formation par la recherche :</b> Savoir adapter et réorienter son sujet de thèse en fonction des contraintes rencontrées. (Être en mesure d'illustrer par des exemples tirés de son expérience singulière).</p> <p><b>Formation complémentaire:</b> Suivi de la formation "Comment gérer son stress".</p>
	<p>B7C2</p>	<p>Créativité, capacité à imaginer et formuler des idées originales Souplesse d'esprit et ouverture à la nouveauté</p>	<p><b>Formation par la recherche :</b> Donner des exemples issus de son expérience de recherche.</p> <p><b>Formation complémentaire:</b> Experimentarium.</p>
	<p>B7C3</p>	<p>Connaissance et maîtrise de soi et de son comportement = Capacité à s'auto-évaluer et se remettre en question Connaissance de ses propres limites Dosage Rigueur/Souplesse</p>	<p><b>Formation par la recherche :</b> Donner des exemples issus de son expérience de recherche et les confronter à d'autres.</p> <p><b>Formation complémentaire:</b> Participer au forum des doctorants de l'ED.</p>
	<p>B7C4</p>	<p>Indépendance Autonomie Esprit d'initiative et prise de décision</p>	<p><b>Formation par la recherche :</b> Oser proposer des idées, des journées, des séminaires, oser exister dans une équipe, prendre des initiatives. S'ouvrir à l'international pour des échanges (cotutelles, séjours labos étrangers). (Être en mesure d'illustrer par des exemples tirés de son expérience singulière).</p> <p><b>Formation complémentaire:</b> Celle que l'on n'attend pas de vous.</p>
	<p>B7C5</p>	<p>Compétences inter-relationnelles = Sens de la communication, Capacité d'écoute et d'empathie, bienveillance. Relation à l'autre Capacité à travailler en équipe et sens de la</p>	<p><b>Formation par la recherche :</b> Travail collectif dans le cadre des activités du laboratoire, de la MSH, de l'ED. (Être en mesure d'illustrer par des exemples tirés de son expérience singulière).</p> <p><b>Formation complémentaire:</b> Monter et animer un groupe de doctorants au sein de son labo, se faire reconnaître en tant que tel, monter un groupe de doctorants au sein de l'ED, se faire élire représentant des doctorants.</p>

# Auto-évaluation des compétences pour chaque bloc de compétences

## Auto-évaluation des compétences

[Voir la synthèse](#)

[Guide d'aide à la saisie École doctorale](#)

Bloc 1

Bloc 2

Bloc 3

Bloc 4

Bloc 5

Bloc 6

Compétences sociales

### Compétences sociales

[Formations suivies pour ce bloc](#)

[Formations proposées pour ce bloc](#)

#### • Adaptation ; Persévérance ; Résilience ; Gestion du changement et de l'échec ; Engagement

Non travaillé     Initié     Exploité ponctuellement     Exploité couramment

Texte libre pour y indiquer des actions/formations sur lesquels le doctorant s'appuie et des exemples d'acquisition par la recherche en dehors des formations.

#### • Créativité, capacité à imaginer et formuler des idées originales ; Souplesse d'esprit et ouverture à la nouveauté

Non travaillé     Initié     Exploité ponctuellement     Exploité couramment

Texte libre pour y indiquer des actions/formations sur lesquels le doctorant s'appuie et des exemples d'acquisition par la recherche en dehors des formations.

#### • Connaissance et Maîtrise de soi et de son comportement = Capacité à s'auto-évaluer et se remettre en question ; Connaissance de ses propres limites ; Dosage Rigueur/souplesse

Non travaillé     Initié     Exploité ponctuellement     Exploité couramment

Texte libre pour y indiquer des actions/formations sur lesquels le doctorant s'appuie et des exemples d'acquisition par la recherche en dehors des formations.

#### • Indépendance ; Autonomie ; Esprit d'initiative et prise de décision

Non travaillé     Initié     Exploité ponctuellement     Exploité couramment

Texte libre pour y indiquer des actions/formations sur lesquels le doctorant s'appuie et des exemples d'acquisition par la recherche en dehors des formations.

#### • Compétences inter-relationnelle = Sens de la communication ; Capacité d'écoute et d'empathie, bienveillance ; Relation à l'autre ; Capacité à travailler en équipe et sens de la responsabilité collective.

Non travaillé     Initié     Exploité ponctuellement     Exploité couramment

Texte libre pour y indiquer des actions/formations sur lesquels le doctorant s'appuie et des exemples d'acquisition par la recherche en dehors des formations.

Bloc ajouté (absent du référentiel RNCP)= compétences sociales, soft skills

Actions engagées à réaliser ou qui vont l'être à court terme mises en oeuvre pour l'acquisition des compétences du bloc 7 :

Actions réalisées sur lesquelles vous appuyer pour valoriser l'acquisition de ces compétences :

# Accès à la synthèse par bloc de compétences après enregistrement

Catalogue

Catalogue Compétences RNCP

Formations en cours

Evaluation des formations suivies

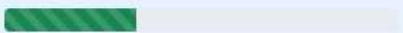
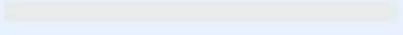
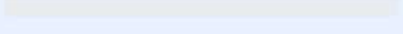


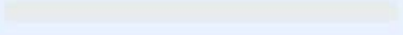
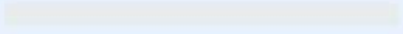
Ajouter une formation 'hors catalogue'

Ma situation

→ Démarche d'auto-évaluation des compétences

## Synthèse Auto-évaluation par bloc de compétences

[← Retour à l'auto-évaluation](#) [Imprimer la synthèse](#)

<b>Bloc 1 : Conception et élaboration d'une démarche de recherche et développement, d'études et prospective</b>		^
<ul style="list-style-type: none"><li>Disposer d'une expertise scientifique tant générale que spécifique d'un domaine de recherche et de travail déterminé</li><li>Faire le point sur l'état et les limites des savoirs au sein d'un secteur d'activité déterminé, aux échelles locale, nationale ou internationale</li><li>Identifier et résoudre des problèmes complexes et nouveaux impliquant une pluralité de domaines, en mobilisant les connaissances et les savoir-faire les plus avancés</li><li>Identifier les possibilités de ruptures conceptuelles et concevoir des axes d'innovation pour un secteur professionnel</li><li>Apporter des contributions novatrices dans le cadre d'échanges de haut niveau, et dans des contextes internationaux</li><li>S'adapter en permanence aux nécessités de recherche et d'innovation au sein d'un secteur professionnel</li></ul>	Exploité ponctuellement Non travaillé  Initié  Non travaillé Exploité ponctuellement Exploité couramment	
<b>Bloc 2 : Mise en œuvre d'une démarche de recherche et développement, d'études et prospective</b>		^
<b>Bloc 3 : Valorisation et transfert des résultats d'une démarche R&amp;D, d'études et prospective</b>		^
<b>Bloc 4 : Veille scientifique et technologique à l'échelle internationale</b>		^
<b>Bloc 5 : Formation et diffusion de la culture scientifique et technique</b>		^
<b>Bloc 6 : Encadrement d'équipes dédiées à des activités de recherche et développement, d'études et prospective</b>		^
<b>Compétences sociales</b>		^

Barre de progression

# Lancement d'un nouveau programme de mentorat UBFC/Apec

- **Contexte**

- Programme coordonné en partenariat avec l'Apec BFC (site de Dijon)
- Programme de Mentorat = accompagnement de doctorants de 2<sup>e</sup> Année intéressés par le monde de l'emploi en « entreprises » par des cadres expérimentés (+15 ans d'expérience) accompagnés par l'Apec.
- Durée du programme de mentorat : 3 mois

- **Calendrier**

- Septembre-novembre 2021 : élaboration du programme avec l'Apec
- Novembre-décembre 2021: Recrutement des volontaires
- Janvier 2022 : Préparation des participants à une séance de speed-matching
- 1<sup>er</sup> février 2022 : 1/2 journée de lancement en ligne avec séance de speed- matching et formation des binômes
- Réunions de mi parcours programmées en mars 2022
- Réunion de bilan à l'issue des 3 mois

- **Premiers retours**

- 15 binômes formés
- Toutes les ED représentées / profils variés des mentors
- Bons premiers retours des participants
- Plateforme d'échanges mise à dispo par l'Apec (Whaller)
- Valorisation du programme dans le PIF du doctorant

