



# 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](mailto:muriel.michaut@inserm.fr)

- Jean-Yves BARTHE

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

[jean-yves.barthe@inserm.fr](mailto:jean-yves.barthe@inserm.fr)