

Réponse à l'appel restreint

**Sensibiliser les jeunes
parents aux enjeux de la
parentalité
et à un équilibre
vie professionnelle – vie
privée**

**CNRS – Délégation IDF Villejuif
IRIF**



Table des matières

1. Contexte et besoins.....	3
A. Votre demande.....	3
2. Présentation de la structure.....	6
A. Adoc Mètis.....	6
B. Notre spécificité.....	6
C. Les intervenantes proposées.....	7
D. Références de missions en lien avec votre besoin (sélection).....	8
3. Notre proposition.....	13
A. Proposition de programme.....	13
B. Philosophie de nos techniques de formation.....	15
4. Proposition financière.....	17
5. Annexes.....	18
A. Exemple de documents et contenus pour ce type de formation.....	19
B. CV des intervenant·es proposé·es.....	22
C. Autres références en formation d'Adoc Mètis.....	28
D. Procédure Opératoire de Service relative à la qualité des formations.....	34

1. Contexte et besoins

A. Votre demande

La Délégation Île-de-France Villejuif du CNRS assure des missions de gestion, d'appui aux laboratoires, d'animation et de coordination de la communauté scientifique. Le service ressources humaines de la délégation a été sollicité par l'IRIF, Institut de Recherche en Informatique Fondamentale (IRIF), une unité mixte de recherche dont les travaux portent sur l'étude et la compréhension des fondements de toute l'informatique, afin d'apporter des solutions innovantes aux défis actuels et futurs des sciences numériques. Une commission égalité femmes-hommes au sein de l'IRIF a été créée, afin de développer des actions de sensibilisation, d'alerte, de communication et de formation : elle s'est saisie notamment des enjeux d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée à l'arrivée d'un enfant chez les jeunes parents et personnels de ce laboratoire. Ce sont les thématiques que la formation demandée devra aborder.

L'arrivée d'un enfant bouscule en effet les habitudes et modes de vie. Plusieurs questions se posent souvent : comment trouver le mode de garde qui convienne, comment parvenir à consacrer du temps à son enfant tout en continuant son activité professionnelle, comment revenir au travail après les congés maternité ou parental sans culpabilité... Afin d'accompagner les jeunes parents, personnels de l'IRIF, une sensibilisation aux enjeux de la parentalité et à un équilibre vie professionnelle-vie privée répondra à leurs besoins et attentes en apportant des outils et informations pratiques afin de favoriser une qualité de vie à la fois professionnelle et privée.

Notre compréhension de vos besoins

Permettre aux parents de trouver un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle est aujourd'hui un enjeu majeur pour les organismes de recherche. En effet, une meilleure conciliation des temps professionnels et personnels est un élément contribuant au bien-être au travail mais également à l'attractivité et à l'engagement sur le long terme dans l'organisme.

Accompagner la parentalité, c'est mettre à disposition des parents des outils pour favoriser l'équilibre de leurs rythmes de vie. Plus généralement, la recherche de dynamiques structurelles garantissant un meilleur équilibre entre les temps de vie (professionnel, personnel et familial ou parental) peut être insufflée par l'accompagnement à la parentalité mais bénéficie à l'ensemble des agent-es, parents ou non. Enfin, la prise en compte de la parentalité a des répercussions positive sur l'égalité professionnelle :

- Entre les agent-es, d'une part : les charges familiales représentent des responsabilités qui entrent parfois en conflit avec des pratiques professionnelles mal-adaptées (réunions tardives, heures supplémentaires, etc.) et qui peuvent être aménagées différemment ;
- Entre les femmes et les hommes, d'autre part : en France, 65%¹ des tâches parentales sont prises en charge par les femmes. Un accompagnement approprié par l'organisme employeur constitue une prévention contre les conséquences éventuelles sur l'activité professionnelle, ou inversement.

Si l'enjeu est réel dans tous les contextes professionnels, il convient de remarquer que les organismes de recherche et les universités sont des organisations où la répartition du travail et l'assignation des tâches, et parfois les tâches elles-mêmes, ne sont pas toujours clairement définies et où les personnels doivent jongler régulièrement entre plusieurs temporalités (activités récurrentes et activités uniques ; temps long de la recherche et temps contraint des appels à projet, etc.). Dans ce contexte, il est indispensable pour chaque membre du personnel de savoir identifier ses objectifs et ses missions et d'organiser son travail en adéquations avec ceux-ci.

Le CNRS a, de longue date, mis en œuvre une stratégie de ressources humaines qui tient compte des conditions de travail et du développement professionnel de ses personnels. La proposition de formation attendue doit donc dépasser le diagnostic des enjeux liés à la parentalité pour apporter des outils et pratiques concrètes, directement opérationnalisables, dont les effets peuvent directement se ressentir dans le quotidien des personnels.

Objectifs

L'objectif est de sensibiliser les jeunes parents de l'IRIF à la conciliation des temps de vie privée et vie professionnelle (notamment dans le contexte de crise sanitaire avec le télétravail) et à la parentalité, et de fournir des techniques d'organisation pour que chacun-e puisse s'épanouir.

Nous proposons de décliner les objectifs comme suit :

- Sensibiliser et faire évoluer les représentations liées à la parentalité :
 - échanger sur les possibles modalités de conciliation de temps personnels et professionnels
 - travailler à la déculpabilisation des temps de travail choisis (temps partiel ou reprise à temps plein) afin de sortir de la pression des collectifs et des images sociétales

1

- travailler à l'information sur les possibles aménagements pour éviter les temps de travail subis (« faux » temps partiel, télétravail non désiré, etc.)
- veiller à l'absence de discrimination liée à la parentalité réelle ou projetée, notamment chez les jeunes femmes
- Informer les agent·es sur les sujets liés à la conciliation entre les temps de vie :
 - Les difficultés liées à la parentalité pouvant avoir des conséquences professionnelles (fatigue, détérioration des relations de travail, surinvestissement/désinvestissement...)
 - Les difficultés professionnelles en lien avec la grossesse et/ou les périodes d'interruption d'activité (congé maternité, paternité, d'adoption) ou avec la reprise d'activité
 - Anticiper sur des évènements familiaux impactant la vie professionnelle
- Informer sur
 - les missions des RH
 - l'action sociale : accompagnement psychosocial à la parentalité, ouverture des droits liés à l'enfant, recherche d'un mode de garde, accompagnement tout au long du parcours éducatif (droits et devoirs) et éventuellement une mise en relation avec elles
 - le service de médecine de prévention
 - Pouvoir répondre aux questionnements et/ou inquiétudes des agent·s en lien avec la parentalité
- Apporter des outils pratiques de gestion du temps dans le cadre professionnel
 - Gérer son temps de manière optimale selon sa charge de travail
 - Sélectionner ses outils d'organisation en fonction des besoins
 - Rester serein·e face à la pression

2. Présentation de la structure

A. Adoc Mètis

Adoc Mètis est un cabinet de conseil spécialisé dans la conception d'outils de positionnement, de collaboration et de gestion des ressources humaines de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Nos prestations principales concernent l'accompagnement et les formations pour les personnels de l'ES-R, dans le domaine des conditions de travail des personnels, de la gestion des talents et des compétences, des stratégies de ressources humaines, du suivi de carrière et de l'accompagnement de la prise de fonctions.

Nous adossons nos interventions à une pratique de veille et de recherche pointue sur les évolutions stratégiques de l'ES-R aux niveaux national et européen et sur les outils de gestions qui y sont expérimentés et développés. Les activités de notre pôle Recherche & Développement sont développées plus bas (section C).

Toutes nos interventions sont placées sous le signe de l'adaptation aux besoins spécifiques des structures que nous accompagnons, avec une méthodologie directement inspirée de nos expériences de chercheur·es. Notre équipe se compose de cinq docteur·es (arts du spectacle, gestion, littérature, informatique, philologie latine), augmentée d'un réseau de professionnel·les auquel·les nous faisons appel pour leurs domaines d'expertise particuliers.

B. Notre spécificité

L'ensemble des consultant·es du groupement Adoc sont issu·es du monde de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et titulaires d'un doctorat. Ce profil particulier nous place en position d'hybrides : en tant que personnels extérieurs, nous disposons d'un recul et d'une capacité à nous inspirer des **meilleures pratiques** des établissements français ; en tant que docteur·es, nous sommes reconnu·es comme légitimes par les participant·es et **comprendons leurs attentes** et les particularités de leur contexte professionnel. Nos intervenant·es sont issu·es de disciplines variées et collaborent à la création de formations adaptées à tous les profils d'agent·es.

En outre, l'ensemble des agents d'Adoc Mètis sont impliqué·es dans des projets de recherche. Les projets de recherche que nous menons actuellement au sein d'Adoc Mètis portent sur les thématiques suivantes :

- la gestion des ressources humaines dans les universités pour les personnels BIATSS

- les méthodologies de gestion de projet de recherche
- l'encadrement de projets de recherche doctoraux
- le suivi de la montée en compétence des personnels
- la gestion des ressources humaines pour les chercheur·es

Notre positionnement de chercheur·es nous permet d'assurer l'**actualisation régulière** de nos formations, toujours en phase avec l'état des connaissances scientifiques. Nos activités de recherche portant sur les évolutions du monde académique, nous avons un temps d'avance sur les évolutions réglementaires.

C. Les intervenantes proposées

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

Dr Carole CHAPIN

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



Dr Chapin a été enseignante-chercheuse contractuelle pendant 5 ans, à l'Université Paris 3 – Sorbonne Nouvelle puis à l'Université de Picardie Jules Verne. Elle a été chercheuse invitée à l'Université d'Oxford. Elle a été élue en Commission de la Recherche à l'Université Paris 3, et référente « Égalité-diversité » au sein de sa composante de l'Université de Picardie Jules Verne. Elle a été experte auprès du HCERES pour l'évaluation d'écoles doctorales.

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

Dr Emmanuelle EBEL-JOST

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



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

Dans le cadre associatif, Dr Ebel-Jost a régulièrement organisé des ateliers d'échange, de discussion et de co-construction et développé des formats originaux (notamment dans le cadre du festival Edgefest) ou adapté à une problématique spécifique des démarches de type « hackathon », « barcamp », etc. Elle a été membre d'un laboratoire d'innovation de la fonction publique territoriale.

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

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

Dr Anna-Livia MORAND

Anna-Livia Morand est doctrice en philologie latine. Elle a rejoint l'équipe d'Adoc Mètis en septembre 2019. Elle a été enseignante-chercheuse contractuelle à l'Université de Lorraine pendant quatre ans. Son investissement en tant que représentante des doctorant·es à différents niveaux de cette université (notamment au Conseil Lorrain des Écoles Doctorales et à la Commission Consultative des Doctorants Contractuels) ainsi que son engagement associatif au niveau national lui ont apporté une expertise sur le monde académique et sur les questions juridiques propres aux personnels de recherche. Elle s'est en particulier impliquée, par l'animation de groupes de travail et l'organisation d'événements, sur les questions d'égalité professionnelle et de conditions de travail (HRS4R, harcèlement,



gestion et médiation des conflits). Les retours des participant·es à ses formations soulignent la clarté de ses propos, ses capacités d'écoute et d'adaptation à son public.

D. Références de missions en lien avec votre besoin (sélection)

Accompagnement de la délégation CNRS Occitanie-Ouest – DR14 (2017-2020)

Contexte

Accompagnement opérationnel à la préparation et l'animation d'un séminaire sur l'égalité professionnelle visant à réaliser le plan régional d'égalité professionnelle (à partir des recommandations nationales).

Méthodologie, type d'intervention

Contenu-type :

- Veille hebdomadaire
- Coordination du groupe de travail régional
- Organisation de la journée, construction du programme
- Animation du séminaire.
- Production du livre blanc à l'issue de la consultation

Public

Référent·es égalités au sein du CNRS et personnels de différents services de la délégation.

AMO d'une partie des éléments du plan d'égalité F/H régional de la délégation CNRS Occitanie Ouest – DR14 (2017-2020)

Contexte

À l'issue d'un séminaire dédié, la DR14 a souhaité être accompagnée dans la mise en œuvre de certaines actions du plan régional d'égalité professionnelle qui ne pouvaient être réalisées en interne.

Méthodologie, type d'intervention

- Formations des correspondant·es égalité dans les unités : réseau de terrain en appui et en dialogue avec la correspondante égalité régionale pour les besoins à l'échelle unité ou laboratoire.
- Animation « fil rouge » et modération de table ronde et ateliers pour le séminaire annuel des correspondant·es égalité

- **Co-conception et animation du séminaire annuel de Soutien à la parentalité (2019 et 2020)**, en collaboration avec la correspondante égalité régionale, les services dédiés (RH, action sociale, santé) et les acteurs et actrices locaux pertinent·es (villes, région).

Public

Référent·es égalités au sein du CNRS et personnels de différents services de la délégation.

Animation de la journée thématique « Parentalité » à destination des correspondant·es égalité F/H de la délégation CNRS Rhône-Auvergne (2021)

Contexte

Les correspondant·es égalité F/H des unités de la délégation CNRS Rhône-Auvergne sont réuni·es, *a minima* une fois par an. Cette rencontre permet de faire vivre le réseau, d'échanger sur son expérience et ses pratiques, mais aussi d'approfondir un ou plusieurs sujets clés du plan régional d'égalité F/H. La deuxième rencontre du réseau après celle qui a donné lieu à sa création aura lieu en septembre 2021 sur le thème de la parentalité.

Méthodologie, type d'intervention

Co-construction du programme : contenu, types d'intervention, conseil sur les intervenant·es

Animation de la journée : « fil rouge », temps informatifs, animation de table ronde, animation d'ateliers.

Public

Correspondant·es égalité de la délégation CNRS Rhône-Auvergne.

Formations à la gestion et à l'organisation du temps (2017-2021)

Contexte

Les managers, à tous les niveaux, peuvent intégrer des éléments de sensibilisation à l'égalité professionnelle F/H dans leur équipe. La prise de conscience face à la réalité de ces enjeux est un premier pas pour une meilleure gestion de la mixité dans les équipes.

Méthodologie, type d'intervention

Formation : approche diagnostique (analyse de ses pratiques), présentation d'outils et mise en pratique.

Public

Tous publics. CNRS délégation Occitanie Ouest, Université de Strasbourg, Université de Paris, Université Clermont-Auvergne, Institut Gustave Roussy.

Formations des correspondant·es égalité F/H dans les unités – en délégations. Délégations CNRS Occitanie-Ouest, CNRS Hauts-de-France, CNRS Rhône-Auvergne. Délégation INSERM Occitanie.

Contexte

A l'instar de la délégation régionale Occitanie Ouest, plusieurs délégations régionales du CNRS ont souhaité développer un réseau de correspondant·es égalité F/H dans les unités, et se faire accompagner pour leur formation. La délégation régionale Occitanie de l'INSERM développe également son réseau de référent·es égalité dans les unités.

Méthodologie, type d'intervention

- Formation : approche théorique (concepts et chiffres clés, éléments de langage, d'argumentaires) et pratique (mises en situations, « boîte à outils ») pour la prise en main des missions de correspondant·es égalité F/H.
- Approche réflexive : aide à la compréhension et l'appropriation de sa « feuille de mission » en lien avec les besoins de l'unité. Aide à l'identification des priorités, à la hiérarchisation des actions et à l'articulation avec ses missions principales.

Public

Référent·es égalités au sein de délégations CNRS et INSERM et personnels de différents services de la délégation.

Formations de (futur·e-s ou actuel·le-s) chef·fe-s de projet sur le sujet des enjeux managériaux de l'égalité professionnelle F/H

Contexte

Les managers, à tous les niveaux, peuvent intégrer des éléments de sensibilisation à l'égalité professionnelle F/H dans leur équipe. La prise de conscience face à la réalité de ces enjeux est un premier pas pour une meilleure gestion de la mixité dans les équipes.

Méthodologie, type d'intervention

- Formation : approche théorique (concepts et chiffres clés) et pratique (mises en situations, « boîte à outils »). Relecture du management en tenant compte des enjeux de l'égalité professionnelle F/H.

Public

Futur·es ou actuel·les chef·fes de projet ou d'équipe. Chercheur·es et personnels d'appui. Université de Paris, Sciences-Po Bordeaux, CNRS Délégation Nice-Sophia Antipolis.

Accompagnement de Sorbonne Université dans l'élaboration de son plan d'égalité entre les femmes et les hommes (juillet 2020 – mars 2021)

Contexte

Dans la continuité des actions menées pour l'égalité F/H dans le cadre des études et dans le cadre professionnel, Sorbonne Université a préparé un plan d'actions pluriannuel en vue de l'amélioration ou de la mise en œuvre de dispositifs favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes. Un accompagnement a été organisé afin de réaliser le diagnostic, d'interroger la communauté sur ses besoins et de préparer la rédaction du plan d'action en concertation avec les actrices et acteurs qui seront chargés de sa mise en œuvre.

Méthodologie, type d'intervention

- Diagnostic quantitatif sur la base des données existantes (bilan social, données sur la population étudiante, données à échelle facultaire ou à plus petite échelle)
- Diagnostic qualitatif et recueil de propositions par voie de questionnaire et d'entretien semi-directifs.
- Recueil de propositions (livre blanc) à partir de focus-groupes thématiques
- Appui à la rédaction des actions, à la conception d'indicateurs et d'éléments de planning

Public

Tous les publics (étudiantes et étudiants, personnels de toutes catégories) de la l'établissement.

3. Notre proposition

A. Proposition de programme

Cette proposition est une base de réflexion qui pourra évoluer suite à nos échanges.

Introduction

(éventuellement par un·e membre interne - service RH de la délégation, commission égalité F/H ou assistante sociale)

Module 1 – Définir la parentalité et ses enjeux professionnels

Parentalité : présentation générale (1h00)

- que signifie la prise en compte de la parentalité en contexte professionnel ?
- définition - ressources
- temps participatif : définir les cibles et n'oublier personne (typologie des familles)
- avantages pour les organisations : bien-être au travail, limitation des RPS
- Points d'attention supplémentaires : crise sanitaire, télétravail : atouts ou risques ?

Module 2 – Parentalité et égalité professionnelle

- Parentalité et égalité F/H : concepts et données sur les temps domestiques et parentaux (éventuellement intervention référent·e égalité F/H) (1h30)
- Temps participatif : questionnements sur les biais de genre, les discriminations (20 à 30 minutes)

Module 3 – Outils de soutien à la parentalité dans le cadre professionnel

- Intervention assistante sociale
- Temps d'échange et analyse de cas spécifiques à l'aune des dispositifs existants
 - Table ronde (si possible) : témoignages agent·es, RH (1h30)
ou
 - Exposition de cas spécifiques et discussions

- Synthèse et liste des dispositifs transmises aux participant·es. (30 minutes)

Module 4 – Cas pratiques

- Ateliers en sous-groupes : études de cas (1h00)
 - Faire le point par rapport à des situations : efficacité des dispositifs et impacts sur la carrière (chercheur·es, personnels d'appui...)
 - Trouver l'équilibre entre la préservation de la carrière et les choix d'aménagement
- Restitution des ateliers et conclusion de la journée (30 minutes)

Module 5 - Gestion du temps

- Prendre du recul sur sa pratique professionnelle en analysant son poste de travail et sa gestion du temps pour identifier les améliorations possibles
 - Clarifier ses missions
 - Définir le poids de ses activités : réel et souhaité
 - Analyser son environnement : identifier ses contraintes et définir sa marge de manœuvre
 - Définir les axes d'amélioration
- Quelques outils de gestion du temps
 - Identifier les points de vigilance à prendre en compte dans la gestion du temps et les règles à respecter pour optimiser son organisation à tous les niveaux de son activité
 - Prendre son temps pour en gagner
 - Définir des objectifs
 - Différencier urgent et important pour hiérarchiser ses activités
 - Anticiper à court / moyen / long terme
- Pourquoi et comment dire non
- Pourquoi et comment déléguer
- Outils de planification, avantages / inconvénients et utilisation

Aspects pratiques

Tous publics – 10 à 12 participant·es

1,5 jours : 10h30 de formation

Outils et méthodologie pédagogique :

Analyse réflexive ; Apports théoriques ; Moments interactifs ; Mises en situation ; Discussions en groupe ; Expérimentation d'outils ; Carnet réflexif.

B. Philosophie de nos techniques de formation

Notre démarche de formation est étudiée afin de donner une base de connaissances et de compétences pratiques aux participant·es.

Nous proposons des ateliers participatifs sur mesure en fonction des besoins du public visé. L'objectif est d'accompagner les participant·es grâce à une formation pragmatique et opérationnelle basée sur des apports théoriques et des mises en application directes.

Nos méthodes sont fondées par :

- des apports théoriques et méthodologiques,
- des études de cas, exercices de mise en pratique seul, en binôme et en groupe,
- des phases de brainstorming,
- des échanges d'expérience entre participant·s et avec l'intervenant·e,
- des retours d'expérience de l'intervenant·e et des conseils pour opérationnaliser les acquis.

Tout au long des sessions de formation, les intervenant·es s'attacheront à faire le lien entre les compétences demandées au ou à la participant·e dans le cadre de son poste actuel et la façon dont il ou elle peut déployer ses compétences transversales pour des activités complémentaires.

Ces compétences, qui composent le vaste champs du management - de la gestion de projet à la gestion humaine, l'encadrement, la communication, etc. - sont développées naturellement par la pratique professionnelle des personnels mais demandent à être pensées de façon transversale pour être mise en œuvre dans tous types d'activités. Particulièrement attentifs et attentives à cette démarche et à son importance pour la carrière, nous construisons nos formations pour qu'elles soient l'occasion d'initier ce transfert.

Tout au long de nos formations, nous utilisons des techniques pédagogiques permettant d'assurer l'attention des participant·es, de vérifier la compréhension de chacun·e et de favoriser l'interactivité de la formation (quizz, techniques de rétroaction, cahier réflexif, schémas de synthèse, ...). Ces techniques sont réactualisées régulièrement par notre pôle R&D et dans le cadre de notre démarche d'amélioration continue de nos formations.

L'innovation pédagogique permise notamment par des groupes de petite taille implique selon la pertinence liée au sujet abordé et au temps imparti :

- des supports réflexifs qui peuvent être transmis comme supports permettant de décliner les acquis de la formation sur le terrain et sur des échéances de temps plus lointaines ;
- des approches collaboratives (approche par problèmes, apprentissage par la confrontation de points de vue, perspectives empathiques, l'apprentissage par la foule ou *crowdsourcing*) ;
- la mobilisation des pédagogies du *design thinking* (prototypage de processus d'action) ;
- des formats de workshops d'échange de pratiques (*world cafe* ou ateliers d'analyse de pratiques).

Lors de nos formations, des supports seront remis aux participant·es (fiches pratiques reprenant les principaux aspects abordés lors de la formation) ainsi qu'une liste de ressources leur permettant d'approfondir la thématique ou de passer à l'action.

Nos formations peuvent être réalisées sur place, ou à distance. Nous sommes également en mesure de réaliser des supports de formations asynchrones : vidéos, fiches-outils, et.

4. Proposition financière

Cette proposition concerne l'animation d'une session de formation interne pour l'IRIF - délégation IDF Villejuif.

Désignation	Prix unitaire HT (€)	Quantité	Prix total HT (€)	TVA 20 %	Prix total TTC (€)
Animation de la formation :	1300,00	1,5 jours	1950,00	390	2340,00
Montant total HT					1950,00
Montant total TTC					2340,00

Ces montants n'incluent pas les frais de déplacement et d'hébergement de l'intervenante².

² NB : Tou·tes nos intervenant·es possèdent une carte SNCF liberté qui permet de réduire au maximum les coûts de déplacement.


5. Annexes

Nous fournissons ci-après les annexes suivantes :

- Annexe A : Exemple de documents et contenus pour ce type de formation
- annexe B : CV des intervenant·es proposé·es
- annexe C : Références en formation d'Adoc Mètis
- annexe D : D. Procédure Opératoire de Service relative à la qualité des formations

A. Exemple de documents et contenus pour ce type de formation

Exemple de fiche-outil



Fiche outil

Conduite d'entretiens professionnels : éviter les biais et stéréotypes sexistes

Quelques biais et stéréotypes sexistes

Définitions

Stéréotype sexiste : association de divers caractéristiques à un individu en raison de son appartenance à un groupe (ici en fonction de son genre). Le stéréotype peut être positif comme négatif. Ex: «*les femmes aiment naturellement prendre soin des autres*»; *les hommes écoutent plus leur raison que leurs émotions*».

Biais inconscient : raccourci cognitif inconscient. Dans le cadre de biais sexistes, le fait de «*de placer les personnes dans des catégories sans même y songer (...) sur la base du genre, de l'origine ethnique, de la religion (...) Nous ne voyons pas plus loin que la généralisation et nous assignons à une personne toute une série de caractéristiques fondées sur un stéréotype*» (Joyce Yen, projet WISER, Washington University)

Quelques stéréotypes à garder en tête en entretien

Association spontanée de certaines qualités ou compétences à un genre plutôt qu'à un autre

Ex: «*les femmes sont sensibles et à l'écoute*; *les hommes ont des compétences de leadership*»

Principaux risques:

- avoir des attentes différentes en fonction du genre de la personne
- accorder moins d'attention aux compétences de la personne lorsqu'elles sont classiquement associées à son genre
- donner des conseils sur la montée en compétence ou sur la prise de nouvelles fonctions en fonction des stéréotypes de genre plus que des aptitudes des individus
- les compétences associées au féminin étant en général moins valorisées que celles associées au masculin, accorder plus de reconnaissance, à compétences égales, aux hommes qu'aux femmes

Les femmes seraient moins investies dans leur travail en raison de leurs devoirs familiaux

Principaux risques:

- Favoriser le temps partiel comme unique solution aux contraintes des femmes
- Moins encourager les femmes que les hommes à prendre plus de responsabilités

- Confier aux femmes des responsabilités moins valorisées pour la carrière (par exemple, encadrement de stagiaires vs direction de projet)
- Proposer aux hommes un cadre peu propice à exprimer des demandes liées à la parentalité

Prendre conscience de ses biais pour les éviter

Avoir conscience d'avoir des biais est le premier moyen de lutter contre ceux-ci.

Tester ses associations inconscientes avec l'Implicit d'Harvard

Tests d'associations inconscientes notamment féminin-littéraire/masculin-scientifique et femme-famille/homme-carrière.

En anglais: <https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>

En français (plus mis à jour): <https://implicit.harvard.edu/implicit/france/takeatest.html>

Ressources pour aller plus loin

- Ressources pour l'égalité femmes-hommes dans l'académie : <https://www.nil.ch/egalite/home/menus/egalite-femmes-hommes.html>
- Entretiens de Mita de Choc avec Océane Fillogé (4 épisodes) sur les connaissances actuelles sur les différences femmes-hommes: <https://www.mtaadecoc.fr/shocking-12-odile-filloge>
- S'entraîner à la pensée critique: <https://cortecs.org/le-cortecs/>

Exemples de bonnes pratiques

- S'appuyer sur des grilles d'entretiens identiques quel que soit le genre de la personne
- S'interroger sur le choix des critères et des questions posées et sur leurs éventuelles conséquences selon le genre
- Considérer le travail effectué au pro rata du temps de travail

Bibliographie

LERU. *Implicit bias in academia: A challenge to the meritocratic principle and to women's careers – and what to do about it*. Advice paper n°23, Jan. 2018 (<https://www.leru.org/files/implicit-bias-in-academia-full-paper.pdf>)

Madera, J.M., Hebl, M.R. & Mam, R.C. (2009). *Gender and letters of recommendation for academia: Agents and communal differences*. Journal of Applied Psychology, 94(6), 1591-1599.

Régner, I., Thinius-Blanc, C., Netter, A. et al. (2019) *Committees with implicit biases promote fewer women when they do not believe gender bias exists*. Nat Hum Behav 3, 1171-1179.

Exemple tableau de veille « netboard »

Interface en ligne de partage de ressources, et de mise en commun de documents et fiches-outils

INTÉGRITÉ SCIENTIFIQUE: RESSOURCES

eej@adoc-metis.com

IS: Documents de référence Manuels, modes d'emploi, partages de pratiques données de santé

Chercher

<p>1. DECLARATION SINGAPOUR</p> <p>Declaration de Singapour sur l'intégrité en recherche</p> <p>Préambule</p> <p>Principes</p> <p>Responsabilités</p>	<p>1.B. DORA FRENCH V2</p> <p>DORA</p> <p>Declaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche</p> <p>Préambule</p> <p>Principes</p> <p>Responsabilités</p>	<p>MANIFESTE DE LEIDEN POUR LA MESURE DE LA RECHERCHE. VERSION FRANÇAISE.</p> <p>Le manifeste de Leiden pour la mesure de la recherche</p> <p>Préambule</p> <p>Principes</p> <p>Responsabilités</p>	<p>2021-03-04 RAPPORT DE L'OPECST (OFFICE PARLEMENTAIRE D'ÉVALUATION DES CHOIX SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES) "PROMOUVOIR ET PROTÉGER UNE CULTURE PARTAGÉE DE L'INTÉGRITÉ SCIENTIFIQUE"</p> <p>N°394 ANSEMBLÉE NATIONALE</p> <p>N°428 SÉNAT</p> <p>RAPPORT</p>
--	--	--	--

Exemple extrait de carnet réflexif



7) Identifier ses contraintes

Pour chaque activité listée, identifiez les contraintes et déterminez votre degré d'influence de 1 à 3 :

- 1 : Je ne décide de rien (donnée d'entrée)
- 2 : Je peux soumettre des aménagements (zone d'influence)
- 3 : Je suis seul décideur (cercle de pouvoir)

Mission	Quoi (Activité)	Durée	Quels paramètres prendre en compte (contraintes, interlocuteurs et interlocutrices,...)	Influence

B.CV des intervenant·es proposé·es

COMPÉTENCES

Connaissance du monde académique, compétences pédagogiques et d'animation de groupes, espace européen de la recherche, gestion des ressources humaines, gestion de projet, prise de parole, communication écrite

EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

- Depuis sept. 2015 **Responsable R&D, consultante et formatrice**, Adoc Mètis, Strasbourg
Conseil en management des ressources humaines académiques
- Sept. 2013 – août 2015 **Enseignante (PRCE) en communication, techniques d'expression, culture générale**
Chargée de mission « culture et société », Université de Picardie Jules Verne, campus de Creil
Relais des missions affaires culturelles et égalité F/H sur le campus de Creil
- Sept. 2011 – août 2013 **Professeure certifiée en Lettres Modernes**,
Education nationale, Académie de Créteil
- Janv.-juin 2011 **Jeune Chercheuse invitée et assistante de français**
Faculté des lettres et langues / Lady Margaret Hall, Université d'Oxford
- Janv.-juin 2010 **Mission d'expertise conseil pour l'année croisée France-Russie 2010**
Association des amis des collèges universitaires français de Moscou et Saint-Pétersbourg
- Oct. 2008 – décembre 2015 **Enseignante-chercheuse**, Université Paris 3 – Sorbonne Nouvelle
Allocataire-monitrice puis doctorante-chercheuse associée.
Publication de nombreux articles dans des ouvrages collectifs nationaux et internationaux à comité de lecture (*Papers on seventeenth century literature*, Edimburgh University Press, Peter Lang, Institut d'études slaves, etc.), co-édition de deux ouvrages scientifiques.

FORMATION

- 2015 **Doctorat en Littérature française et comparée**. Université Paris 3 Sorbonne Nouvelle
- 2008 **CAPES de Lettres Modernes**
- 2007 **Master recherche en Littérature française et comparée**
Université Paris 3 Sorbonne Nouvelle – Université de l'Amitié des Peuples de Moscou, Russie.
Mention Très Bien – Equivalence de Licence en lettres et langue russes
- 2006 **Licence LLCE : Anglais**. Université Paris 3 Sorbonne Nouvelle

IMPLICATION UNIVERSITAIRE

- Depuis 2016 **Administratrice de l'ANDès** (Association Nationale des Docteurs), Vice-présidente (2018-2019)
- Depuis 2014 **Membre active d'Eurodoc** (Conseil européen des doctorants et chercheurs en début de carrière) ; coordinatrice du groupe de travail « Gender equality » (2014), vice-présidente (2015), « advisory board » member (2016-2018), modératrice des débats de l'Assemblée Générale Annuelle (depuis 2018).
- 2012-2015 **Membre active de la Confédération des Jeunes Chercheurs** ; vice-présidente (2012-2013), présidente (2013-2014), vice-présidente (2014-2015), déléguée Eurodoc, co-coordinatrice de la cellule « Europe ».
- 2012-2014 **Élue à la Commission de la Recherche** de l'université Paris 3 Sorbonne Nouvelle, membre de la commission de la formation doctorale.
- 2008-2014 **Association Relisons (Recherches Littéraires Sorbonne Nouvelle)** ; membre de l'équipe fondatrice, présidente (2011-2012), chargée de la veille nationale sur le doctorat

DIVERS

Langues : bilingue anglais ; russe courant, notions d'allemand et d'espagnol.

Loisirs et centre d'intérêts : sports de montagne (randonnée, ski, équitation), littérature mondiale, théâtre classique et arts vivants, voyages, langues et cultures (Europe de l'Est, Russie, Asie Centrale).

COMPÉTENCES

Innovation - Gestion de projet - Connaissance du monde académique - Compétences pédagogiques - Logistique et travail collaboratif – Veille - Montage de projet auprès d'institutions publiques.

EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

- Depuis sept. 2012 **C.E.O., Adoc Mètis, Strasbourg.** Création d'une entreprise de conception d'outils et de méthodologies adaptés aux ressources humaines au sein des établissements d'Enseignement supérieur et de recherche. Organisation et animation de workshops et de formations.
- 2007-2012 **Écriture de nombreux articles, édition et co-édition d'ouvrages scientifiques et de médiation scientifique de la culture.** *Revue Théâtre/Public, Revue Registres, Éditions du TJP...*
- 2007-aujourd'hui **Comédienne de doublage, éclair Group, Strasbourg.** Réalisation de doublage de voix pour différents supports documentaires.
- Nov-déc 2011 **Chargée de mission au Théâtre Jeune Public de Strasbourg – CDN d'Alsace.** Conseil en stratégie opérationnelle à l'occasion de la mise en place d'une nouvelle équipe de direction.
- 2006-2011 **Enseignante-chercheure, UFR Arts. Université de Strasbourg, Strasbourg.** Allocataire-Monitrice puis ATER, Activités de recherche et d'enseignement.
- 2008-2009 **Membre consultatif sur un projet de numérisation, Institut International de la Marionnette de Charleville-Mézières.** Participation à titre d'experte au projet de numérisation des ressources patrimoniales de la marionnette.
- 2007-2009 **Membre du groupe de travail « Patrimoine, Recherche, Édition » en vue des Saisons de la marionnette 2007-2009.** Association THEMMA / BNF, Paris. Rédaction d'un rapport de synthèse sur la recherche concernant les arts de la marionnette dans le cadre du dépôt de projet de Saisons artistiques dédiées à la marionnette au Ministère de la Culture.

FORMATION

- 2006-2011 **Doctorat en Arts. Université de Strasbourg, Strasbourg (67)** – Obtenu le 9 mai 2011.
- 2004-2006 **Master en Arts du spectacle. Université Marc Bloch, Strasbourg (67)**
- 2001-2004 **Licence d'études théâtrales. Université Marc Bloch, Strasbourg (67)**

IMPLICATION UNIVERSITAIRE ET ASSOCIATIVE

- 2018- ... **Membre du CESER Grand Est, commissions « Enseignement supérieur Recherche et Innovation », « groupe de travail « Orientation tout au long de la vie », comité de pilotage « formation des membres » et commission « prospective »**
- 2014- ... **Vice présidente de l'association Alsace Digitale, contribution au dossier FrenchTech Alsace, conception et animation de nombreux événements contribuant à la dynamisation de l'écosystème d'innovation et au développement de startups.**
- 2012-2014 **Experte auprès de l'AERES pour la section « Formation – ED »**
- 2008-2011 **Secrétaire (2009-2010) puis présidente (2010-2011) de l'ADDAL, Association des Doctorants et Docteurs d'Alsace.**
- 2009-2012 **Membre active de la Confédération des Jeunes Chercheurs (CJC), présidente (2009-2010) puis vice-présidente (2010-2011). Animatrice de chantiers de travail décentralisés sur toute la France concernant notamment le travail du CDHSS (Conseil pour le Développement des Humanités et Sciences sociales), la contractualisation des Jeunes Chercheurs et la situation des Jeunes Chercheurs étrangers.**
- 2006-2011 **Fonctions électives au sein de l'Université de Strasbourg : membre du comité technique paritaire de l'Université de Strasbourg (2009-2010), élue à la commission pédagogique du CIES Alsace (2006-2009).**

DIVERS

Langues : Anglais - intermédiaire, Allemand - intermédiaire

Implication associative : Vice présidente de l'association Alsace Digitale, association pour la promotion de l'entrepreneuriat et la diffusion de la culture numérique en Alsace, organisatrice du festival « Edgefest, festival des communautés numériques et créatives ».

Centres d'intérêt : arts de la scène, découverte de cultures et pratiques alternatives ou innovantes.

Dr Romain PIERRONNET

COMPÉTENCES

Management – Ressources humaines – Recherche – Veille – Innovation – Gestion de projets – Connaissance du paysage académique et institutionnel – Politiques publiques – Fiscalité de la recherche en entreprise – Méthodologie – Web 2.0

EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

- Depuis 2014 **Consultant – Formateur – Chercheur** – Conseil/audit organisationnel et managérial. Veille d'actualité et réglementaire. Fiscalité de la recherche en entreprise. Formation de chercheurs.
Chercheur associé, Institut de Recherche en Gestion (Université Gustave Eiffel – Université Paris-Est Créteil) - Conduite d'un projet de recherche portant sur le management et la gestion des ressources humaines dans les universités françaises
- Depuis 2018 **Chargé d'enseignements, Institut d'Administration des Entreprises (IAE) Gustave Eiffel, Université Paris-Est Créteil**, unité d'enseignement « Analyser les ressorts du management d'équipe » du master « Développement et Management des universités ».
- 2011-2012 **Chargé de mission et conseiller « Vie étudiante et réseaux d'anciens », Université de Lorraine, Nancy**. Accompagnement de la démarche de fusion.
- Depuis 2017 **Expert en assurance qualité pour l'Agence d'Évaluation de la Qualité de l'Enseignement Supérieur (AEQES)**, Belgique, région Wallonie.
- Depuis 2010 **Expert « établissements et politiques de sites » et « écoles doctorales », Haut Conseil d'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (HCERES)**, Paris.

FORMATION

- 2014-2018 **Doctorat en sciences de gestion (CIFRE)**. Université Paris Est – Sous la direction de Frédérique Pigeyre et Stéphanie Mignot-Gérard, Institut de Recherche en Gestion
Co-lauréat du prix de thèse 2019 de la Cour des comptes
Qualifié aux fonctions de Maître de conférences des universités (campagne 2019-2020)
- 2011-2012 **Master « Développement et Management des Universités », Université Paris-Est Créteil**.

IMPLICATION UNIVERSITAIRE

- Depuis 2018 **Membre du Conseil de l'Intégrité Scientifique - Observatoire Français de l'Intégrité Scientifique (OFIS)**
- Depuis 2018 **Membre de l'Association Nationale des Docteurs (ANDès)**
- Depuis 2017 **Membre du bureau de l'Association des Villes Universitaires de France (AVUF)**, délégué à la recherche, l'enseignement supérieur, l'entrepreneuriat étudiant
- 2014-2016 **Chargé de mission (2014-2015) puis secrétaire général (2015-2016) de l'Association des Doctorants CIFRE en Sciences Humaines et Sociales (ADCIFRESHS)**.
- 2014-2018 **Membre actif de la Confédération des Jeunes Chercheurs (CJC)**.
- 2009-2011 **Fonctions électives au sein de l'Université Henri Poincaré** : Vice-Président Etudiant, élu au Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire. Participation à la création de l'Université de Lorraine. Membre du Centre de Ressources en Assurance Qualité. Membre du Conseil de Développement Durable du Grand Nancy

DIVERS

RPS : formation de « Formateur en Risques Psycho-Sociaux » (France SST, 2020)
Langues : anglais (C1-C2 – « utilisateur expérimenté », score TOEIC de 965 en septembre 2016), allemand (intermédiaire)
Compétences numériques : maîtrise des environnements Windows, Linux, Mac OS, ainsi que des suites bureautiques Microsoft Office et Open Office. Maîtrise avancée de l'environnement Internet, des réseaux sociaux, blogging ...
Élu local : ancien adjoint au Maire de Nancy délégué au numérique et à l'éducation et ancien conseiller métropolitain du Grand Nancy délégué à la recherche, l'enseignement Supérieur et la vie étudiante. Ancien administrateur de l'Association des Villes Universitaires de France
Centres d'intérêt : histoire, sciences, sports de montagne (randonnée, escalade), suivi de MOOCs, contributeur au média *The Conversation*.

Adoc Métis – 15 avenue du Rhin, 67100 Strasbourg
www.adoc-metis.com – contact@adoc-metis.com
SARL au capital de 5 000 € – SIRET 789 255 13000013

Dr Simon E.B. THIERRY

COMPÉTENCES

Connaissance du monde académique, compétences pédagogiques, innovation, animation d'équipe, gestion de projet, prise de parole, veille.

EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

- Depuis juillet 2012 **Directeur**, Adoc Mètis, Strasbourg
Création d'une entreprise de conseil et de formation
- Fév. 2012 – Juin 2012 **Chef de projet ERP**, Hodoo, Strasbourg
Gestion de projets de mise en place de logiciels de gestion d'entreprise
- Oct. 2011 – Fév. 2014 **Enseignant vacataire**, École Nationale Supérieure d'Informatique pour l'Industrie et l'Entreprise, Strasbourg.
- Sep. 2006 – Sep. 2011 **Enseignant-chercheur**, Université de Strasbourg, Strasbourg
Allocataire-moniteur puis ATER ; 2 articles en revue internationale et 4 articles en conférence internationale à comité de lecture.

FORMATION

- 2006-2010 **Doctorat en Informatique**. Université de Strasbourg, Strasbourg (67) – Obtenu le 16 septembre 2010.
- 2004-2006 **Master recherche en Informatique**. Université de Strasbourg, Strasbourg (67)
Mention Très Bien – Major de promotion
- 2001-2004 **Licence d'Informatique**. Université de Strasbourg, Strasbourg (67)
Mention Bien – Major de promotion

IMPLICATION UNIVERSITAIRE

Récipiendaire en décembre 2010 du Cristal de l'Université de Strasbourg pour une forte implication et un rôle déterminant dans la définition de la politique doctorale de l'Université de Strasbourg

- 2012-2018 **Administrateur de l'ANDès** (Association Nationale des Docteurs)
- Depuis 2010 **Expert auprès de l'AERES/HCERES** pour des comités de visite d'écoles doctorales (depuis 2010) et d'établissements (depuis 2013)
- 2007-2012 **Membre actif de la Confédération des Jeunes Chercheurs** ; vice-président (2008-2009), secrétaire (2009-2010), président (2010-2011), vice-président (2011-2012), animateur du dossier « évaluation des chartes des thèses » (2007-2009) puis du dossier « qualité des pratiques doctorales » (2009-2011)
- 2009-2010 **Chargé de mission** auprès du vice-président en charge des ressources humaines de l'Université de Strasbourg
- 2006-2010 **Élu au Conseil Scientifique** de l'Université Louis Pasteur (2006-2008) puis de l'Université de Strasbourg (2009-2010) et en **conseil d'école doctorale** (2007-2010) ; membre du groupe de travail « Recherche et Valorisation » dans le cadre de la fusion des trois universités de Strasbourg (2007-2008)

DIVERS

Langues : anglais courant ; allemand moyen ; notions d'espagnol et de langue des signes française.

Théâtre d'improvisation : 4 ans de cours dans une compagnie professionnelle, montage et présidence d'une compagnie amateur de 10 comédiens (depuis 5 ans)

Secourisme : moniteur de premiers secours (2002-2008) ; équipier secouriste (2000-2004).

Loisirs : romans de science-fiction, fantastique ou intrigue ; escalade ; kayak ; jeux de rôles

Adoc Mètis – 15 avenue du Rhin, 67100 Strasbourg
www.adoc-metis.com – contact@adoc-metis.com
SARL au capital de 5 000 € – SIRET 789 255 13000013

Dr Anna-Livia MORAND

COMPÉTENCES

Connaissance du monde académique, conception et gestion de projet, travail en équipe, innovation, communication écrite et orale, animation et pédagogie, conciliation et écoute.

EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

- Depuis sept. 2019 **Consultante, formatrice et chercheuse**, Adoc Mètis, Strasbourg
- Sept. 2013-Sept. 2019 **Chercheuse**, Université de Lorraine
Recherche en philologie, doctorante contractuelle (2013-2017), communications et médiation scientifique
- Sept. 2015-août 2017 **Enseignante**, Université de Lorraine
Enseignement en langue et patrimoine
- Juin. 2017 **Organisation de l'événement « Bien-être au travail en doctorat »** Association Par(en)thèse
Tables rondes sur le harcèlement sexuel ou moral et les conditions de travail des doctorant·es
- Juin. 2015 **Organisation de la journée « Les jeunes chercheur·es et l'entreprise »** Associations Par(en)thèse, A-Team of BioSE, La SO-SJPEG, ADEMMa
Coordination, planification et gestion budgétaire d'un projet inter-associatif

FORMATION

- 2013 **Agrégation de Lettres Classiques**
- 2011-2012 **Master recherche en Histoire option philologie** Université de Lorraine
Mention Très Bien
Licence en Lettres Classiques
ERASMUS à l'Albert-Ludwigs-Universität de Freiburg im Breisgau (Allemagne)

IMPLICATION UNIVERSITAIRE ET ASSOCIATIVE

- Depuis 2017 **Co-fondatrice et présidente de « Le deuxième texte »**
Création d'outils à destination des enseignant·es pour favoriser la visibilité des autrices (projet conçu et primé lors du hackathon HackEgalitéFH)
- 2015-2018 **Membre active de la Confédération des Jeunes Chercheurs** : coordinatrice (2015), cheffe de la coordination (2015-2018), coordinatrice du groupe de travail « Questions juridiques » (2016-2018), co-coordinatrice du groupe de travail « Egalité femmes-hommes » (2016-2017)
- 2014-2019 **Membre active de Par(en)thèse** (Association de doctorant·es de l'Ecole Doctorale SLTC) : trésorière (2014-2015), présidente (2016-2017), vice-présidente (2015-2016, 2017-2018), accompagnement des doctorant·es, préparation au concours des contrats doctoraux, rencontres inter-associatives
- 2015-2016 **Représentante des doctorant·es au Conseil Lorrain des Ecoles Doctorales et à l'ED Stanislas (SLTC)**
Participation à l'analyse interne de l'Université de Lorraine pour l'obtention du label HRS4R, rédaction de la *Charte du doctorat* et du modèle de *Convention de formation* de l'établissement

DIVERS

Langues : Allemand (niveau C1) ; Anglais (niveau C1) ; Italien (intermédiaire) ; Latin et Grec ancien ; notions d'Égyptien hiéroglyphique.

Compétences numériques : LibreOffice, LATEX, Wordpress, Logiciels collaboratifs (Framasoft, outils Google), Scrivener

Loisirs et centre d'intérêts : Littérature, féminisme intersectionnel, écologie, écriture et dessin, jeux collaboratifs, création de jeux

C. Autres références en formation d'Adoc Mètis

Références en formation au management auprès de structures de l'ES-R

- Formation à l'entretien professionnel à destination des responsables d'équipes en charge des entretiens, INSERM
- Formation sur le management stratégique à destination des responsables d'établissement du site rennais
- Formations sur le management en temps de crise à destination des cadres de l'INSERM
- Ateliers sur la préparation de l'après-confinement à destination des cadres de l'INSERM (Administration du Siège, Délégations régionales)
- Formation sur les apports et enjeux de la mixité (ComUE Sorbonne Paris Cité, Sciences-Po Bordeaux, CNRS Délégation Côte d'Azur)
- Formation des référent-es « Égalité professionnelle » (CNRS Délégation Midi-Pyrénées)
- Conférence sur l'égalité femmes/hommes dans le monde académique (Université de Montpellier)
- Formation sur les critères européens liés à la HRS4R - Stratégie de ressources humaines pour les chercheurs (Région Île-de-France)
- Formation à destination des directions de composantes pédagogiques (Institut des hautes études de l'éducation et de la formation)
- Formation sur les enjeux humains de la gestion de projet (ComUE Lille Nord-de-France, Université de Bordeaux)
- Formation sur les fondamentaux de la gestion de personnel (Université de Bordeaux)

Références en formation à l'encadrement doctoral

Formations « Accompagner et encadrer un·e doctorant·e »

- ANSES (Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail). Contact : Hélène Devillers, responsable formation, Direction des Ressources Humaines.
- CEA Grenoble (Commissariat à l'Énergie Atomique et aux Énergies Alternatives). Contact : Jean-Luc Zimmermann, directeur de l'INSTN.

- ComUE Lille Nord-de-France. Contact : Aïcha Aarab, chargée de la formation doctorale.
- ComUE Languedoc-Roussillon. Contact : Anaïs Cau, Collège Doctoral
- CNRS, Délégation Régionale Côte d'Azur. Contact : Pierrette Finsac, Responsable formation
- CNRS, Délégation Régionale Paris B. Contact : Alexandra Bernabe, Service RH, Pôle Formation
- CNRS, Délégation Régionale Paris-Villejuif. Contact : Marina Marchal, Assistante formation
- CNRS, Délégation Régionale Île-de-France Ouest et Nord. Contact : Najat Essaifi, service mutualisé de formation
- CNRS, Délégation Régionale Île-de-France Sud. Contact : Marie-Christine Devau, Chargée de formations
- CNRS, Délégation Régionale Midi-Pyrénées. Contact : Laurence Neuville, Service des Ressources Humaines, Développement des Compétences
- CNRS, Délégation Régionale Provence et Corse. Contact : Anne-Marie Motte, Responsable de formation
- CNRS, Service mutualisé d'Île-de-France. Contact : Chloé Noirjean, responsable de formation.
- École Doctorale GAIA (Montpellier). Contact : Marc Bouvy, directeur.
- IFREMER. Contact : Méлина Girault, responsable formation.
- INED (Institut National d'Études Démographiques). Contact : Elise de la Rochebrochard, Délégation INED aux affaires doctorales
- INSERM (appel d'offre national). Contact : Muriel Michaut, chargée de formation, Département des Ressources Humaines
- IRD Montpellier (Institut de Recherche pour le Développement). Contact : Christel Gruau, Pôle d'Appui à la Recherche
- IRD Paris (Institut de Recherche pour le Développement). Contact : Perine Sanglier, Direction des Ressources Humaines
- Observatoire de la Côte d'Azur. Contact : Betty Bonhomme, responsable ressources humaines.
- Pôle Doctoral Rennais (Université Bretagne-Loire). Contact : Valérie Le Cann, responsable administrative du pôle doctoral
- Université de Bordeaux. Contact : Blanche Masclef, responsable formation au Collège des Ecoles Doctorales

- Université Grenoble Alpes. Contact : Candice Robert, responsable du service valorisation du doctorat.
- Université de Lille 2. Contact : Nadia Benyahia, responsable du service formation des personnels, Direction des Ressources Humaines
- Université de Lorraine. Contact : Marc Dalaut, coordinateur du pôle doctoral.
- Université de Montpellier. Contact : Estelle Monteil, responsable formation.
- Université de Nice-Sophia Antipolis. Contact : Marianne Fuchs, responsable formation continue des personnels
- Université de Perpignan Via Domitia. Contact : Florence Cassagnol, directrice du centre d'appui à la pédagogie
- Université de Picardie Jules Verne. Contact : Séverine Gosseye, responsable formation, DRH
- Université de Strasbourg. Contact : Joëlle Hubé, responsable du Département Formation Doctorale
- Université de Tours. Contact : Ingrid Joubert, Coordinatrice Formation, DRH
- SupMeca. Contact : Sabrina Abdelaziz, Responsable des Ressources Humaines
- YNCREA Hauts-de-France. Contact : Céline Queste, responsable formation continue.

Autres dispositifs à destination d'encadrant-es de doctorat

- Webinaires à destination d'encadrant-es de doctorat de l'INSERM dans le cadre du confinement en avril et mai 2020
- Conférences de sensibilisation aux enjeux de l'encadrement doctoral (CNRS Délégation Régionale Côte d'Azur, Université de Nice Sophia-Antipolis, Université de Picardie Jules-Verne, Université de Tours, Université de Rennes)
- Retours d'expérience (Université de Lorraine, Université de Strasbourg, INSERM, ComUE Lille Nord-de-France, Institut National d'Études Démographiques, ANSES, YNCREA, IRD Montpellier, CNRS Délégation Île-de-France Sud, CNRS Délégation Midi-Pyrénées, CNRS Délégation Paris-Villejuif, ComUE Languedoc-Roussillon)
- Formation au recrutement de doctorants (Institut National d'Études Démographiques, SupMeca)

- Relecture d'expérience avec le théâtre-forum (Université Grenoble Alpes)

Références en formation de doctorant-es

Compétences pour la recherche

- Formations pour doctorants sur la gestion du projet doctoral (ComUE Lille Nord-de-France, ComUE Sorbonne Paris-Cité, CEA Grenoble)
- Formations sur l'esprit critique en recherche (CNRS Midi-Pyrénées)
- Formations sur les méthodes et outils de rédaction (Université Fédérale de Toulouse, Université de Strasbourg, Université de Cergy-Pontoise, Université de Nanterre)
- Formation sur la veille et la gestion de bases de données bibliographiques (Université Fédérale de Toulouse, CNRS Midi-Pyrénées)
- Formation sur la construction de protocoles scientifiques (CNRS Midi-Pyrénées, Université Fédérale de Toulouse)
- Formation sur les outils numériques pour organiser sa recherche (CNRS Midi-Pyrénées)
- Formation à l'éthique et à l'intégrité scientifique (INSERM, CNRS Midi-Pyrénées, Institut Gustave Roussy)
- Formation à la gestion et à l'organisation du temps (CNRS Délégation Midi-Pyrénées, Université de Strasbourg, Université Clermont-Auvergne, Institut Goussave Roussy)
- Animation d'un atelier sur la motivation et la rédaction (Association Doct'Auvergne)

Gestion d'équipe et relations humaines

- Formation sur les apports et enjeux de la mixité (ComUE Sorbonne Paris Cité)
- Formation à la conduite d'entretiens (INSERM)
- Formation sur les enjeux humains de la gestion de projet (ComUE Lille Nord-de-France, Université de Bordeaux)
- Formation sur les fondamentaux de la gestion de personnel (Université de Bordeaux)
- Formation sur le management stratégique à destination des responsables d'établissement du site rennais

Égalité professionnelle

- Accompagnement de l'organisation et animation du séminaire « Égalité professionnelle », CNRS Délégation Midi-Pyrénées

- Animation d'une table-ronde et d'un atelier lors de la rencontre du réseau des correspondants égalité de le DR Occitanie-Ouest du CNRS
- Formation des référents « Égalité professionnelle » (CNRS Délégation Midi-Pyrénées)
- Conférence sur l'égalité femmes/hommes (Université de Montpellier)
- Formation sur les enjeux de la mixité (ComUE Sorbonne Paris-Cité, Sciences-Po Bordeaux)
- Formation sur les critères européens liés à la HRS4R (Région Île-de-France)

Pédagogie

- Formation « Boîte à outils pédagogique » (Université Fédérale de Toulouse, ENSAM, Mines ParisTech)
- Formation « Se positionner comme enseignant » (Université Fédérale de Toulouse)
- Formation « Échanges pédagogiques » (Université Fédérale de Toulouse)
- Formation « Devenir formateur d'adultes » (ComUE Sorbonne Paris Cité, Université Paris Nanterre)
- Formation aux innovations pédagogiques (Université Fédérale de Toulouse)
- Formation « Pratique pédagogiques en langue étrangère » (Université Fédérale de Toulouse)

Références en formation à distance

- Formations sur les outils du travail à distance (Institut Curie, Université Grenoble-Alpes, INSERM, Université de Nanterre)
- Formations à la fiscalité de la R&D (ENSAM, Université de Paris)
- Formations sur le management en temps de crise à destination des cadres de l'INSERM
- Ateliers sur la préparation de l'après-confinement à destination des cadres de l'INSERM (Administration du siège, Délégations Régionales)
- Formations sur les outils pour enseigner (ENSAM)
- Formations à la valorisation des compétences des docteur-es (Université de Strasbourg)
- Formations à la méthodologie de la rédaction (Université de Nanterre)

- Formations à la gestion du temps et des priorités (Université Clermont-Auvergne, Université de Nanterre, Université de Paris)
- Formations sur les enjeux humains de la gestion de projet (Université de Lille, Université de Paris)
- Formation à l'encadrement doctoral (Université de Nimes)
- Formation à la construction de protocole expérimental (Université de Nanterre)
- Formation à l'intégrité scientifique (Université de Paris)

Autres références en formation auprès du monde académique

- Formation sur la communication scientifique pour un public non scientifique (Université Fédérale de Toulouse, Université Polytechnique Hauts-de-France)
- Formation sur l'accueil des chercheurs étrangers (Agence de Mutualisation des Universités et des Établissements)
- Formation à destination des directions de composantes pédagogiques (Institut des hautes études de l'éducation et de la formation)
- Formation « Le cadre contractuel du contrat doctoral » (Université Lille 2)
- Formation sur l'éco-système de l'innovation (Université de Strasbourg, Institut Goustave Roussy)
- Conférence sur le cadre réglementaire du doctorat dans le cadre de la rentrée des doctorants (Université de Montpellier)
- Formation « Pitch training » - communication en temps restreint (Epitech Strasbourg)

D. Procédure Opératoire de Service relative à la qualité des formations

Nous reproduisons ici le texte de la Procédure Opératoire de Service 1702, document interne à Adoc Mètis et précisant les modalités d'assurance-qualité pour les formations.

Les formations sont un pan important de l'activité d'Adoc Mètis. Il est donc essentiel d'assurer la qualité de ces prestations. La POS 1702 formalise les pratiques d'assurance qualité relatives aux formations. Elle annule et remplace la POS 1701 à compter du 1er octobre 2017.

Qualité pédagogique des formateur·e·s

Le premier axe de travail important pour la qualité des formations est la qualité des formateur·e·s : niveau d'expertise sur les sujets traités, expertise didactique et pédagogique.

Accréditation d'un·e formateur·e

Le catalogue interne des formations intègre une colonne « Formateur·e·s accrédité·e·s ». Seul·e·s les formateur·e·s (internes ou externes) apparaissant dans cette colonne peuvent animer une formation.

La décision d'accréditer un·e formateur·e est prise par la personne responsable du pôle formations (RPF), sur la base des indicateurs suivants :

- *Formations pré-existantes :*
 - *le/la formateur·e doit avoir assisté au moins une fois à la formation sans l'animer,*
 - *pour les formations techniques (outils informatiques, méthodes de travail, etc.) : le/la formateur·e doit avoir personnellement essayé tous les outils et toutes les méthodes proposées,*
 - *pour les formations à haut niveau de spécialisation (didactique, encadrement, management, etc.) : le/la formateur·e doit connaître la bibliographie liée à cette formation.*
- *Nouvelles formations : les personnes qui ont participé à l'ingénierie pédagogique font une proposition à la RPF concernant les formateur·e·s à accréditer.*

En cas de ré-ingénierie en profondeur d'une formation : les personnes effectuant cette ré-ingénierie envoient à l'ensemble des formateur·e·s précédemment accrédités une synthèse des évolutions, indiquant notamment les évolutions éventuelles des champs d'expertise nécessaires. La RPF peut à cette occasion réinterroger l'accréditation d'un·e formateur·e si elle estime qu'il/elle ne dispose pas de l'expertise pour animer la nouvelle mouture de la formation.

Formation continue des formateur·e·s et animateur·e·s

Au-delà de la question de l'expertise technique sur le sujet traité par la formation, il est important que les formateur·e·s maîtrisent les principes fondamentaux de la didactique pour adultes.

À cet effet :

- au moment d'un recrutement de formateur·e, la personne en charge du recrutement vérifie que les qualifications et expériences des candidat·e·s correspondent au niveau d'exigence d'Adoc Mètis (expérience de la formation d'adultes, formations à la pédagogie active),*
- la RPF diffuse régulièrement aux formateur·e·s les articles scientifiques et témoignages d'expériences qui sont pertinents pour notre activité,*
- lorsqu'une personne non formateur·e désire le devenir, elle doit impérativement commencer ad minima par assister à une session de la formation « Boîte à outils pédagogique » animée en interne ou pour un client.*

Les sessions de revues de formation (cf. plus bas) sont également l'occasion d'une présentation des nouvelles connaissances en matière de didactique pour adultes.

Qualité des formations

Le deuxième champ important de la qualité des prestations de formations est la qualité de l'ingénierie pédagogique. La démarche d'assurance qualité d'Adoc Mètis est pensée comme un processus continu, en adéquation avec les concepts fondamentaux des démarches qualité (cf. roue de Deming).

Conception d'une nouvelle formation

Lorsqu'une nouvelle formation est conçue, un message est envoyé en amont à l'ensemble des formateur·e·s (cf. « Échanges entre formateur·e·s » plus bas) afin de faire appel à l'expertise de toutes les personnes volontaires et pertinentes. Cet appel permet la création d'un groupe de travail (GT) dédié, éventuellement réduit à une personne.

Lorsque le GT a conclu son travail, il en diffuse le résultat à l'ensemble des formateur·e·s pour relecture et avis. Il est important de tenir compte du délai de relecture et de modifications dans le planning de conception de la formation.

Le même process est employé lors d'une ré-ingénierie en profondeur d'une formation.

Notes des formateur·e·s

Au fur et à mesure que les formations sont animées, il est demandé aux différent·e·s formateur·e·s de prendre des notes sur les améliorations possibles. Elles doivent être ajoutées, suite à la formation, dans le fichier dédié à la formation.

Échanges entre formateur·e·s

Les échanges sur les formations ont lieu sur le channel dédié sur Slack : #formations.

Une évolution est à prévoir au courant de l'année 2018 dans le cadre du rapprochement avec les formateur·e·s d'Adoc Talent Management, en fonction des propositions du groupe de travail sur les systèmes d'informations.

Revue par les pairs

Les revues par les pairs sont le fer de lance de la qualité de l'ingénierie pédagogique. Le process à suivre pour les nouvelles formations et les ré-ingénieries en profondeur a déjà été abordé plus haut.

À cela s'ajoutent des revues régulières : quatre fois par an, sous la responsabilité de la RPF, les formateur·e·s se rencontrent pour une journée dédiée à la revue des formations (JRF). En amont de cette journée, la RPF désigne 4 formations qui seront revues. Les documents relatifs à cette formation (diaporamas, notes des formateur·e·s, évaluations par les participant·e·s, scénario pédagogique, etc.) sont envoyés aux formateur·e·s plusieurs jours avant la JRF.

La journée est organisée en 2 sessions de 2 ateliers en parallèle, de 3h chacune, chaque atelier étant dédié à une formation. Le plan type d'un atelier est le suivant :

- *présentation synthétique de la formation (objectifs, méthodes pédagogiques, évaluations) par un·e formateur·e expérimentée,*

- *questions/réponses pour clarifier les points flous,*
- *analyse des forces et faiblesses de la formation,*
- *brainstorming : évolutions souhaitables (réponses aux faiblesses, propositions de nouveautés),*
- *synthèse.*

À l'issue de la journée, des groupes de travail sont construits pour opérer les évolutions proposées par chaque atelier, avec un·e coordinateur·e et une deadline. Le résultat du travail est diffusé à l'ensemble des formateur·e·s pour relecture et avis.