



Valorisation des compétences « un nouveau chapitre de la thèse »[®] Appel à propositions Campagne 2009

Le succès croissant de la formation « un nouveau chapitre de la thèse »[®] auprès des doctorants conduit à une nouvelle campagne dont le maître d'ouvrage demeure le Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Le maître d'œuvre en est l'Association Bernard Gregory (ABG). Ce programme bénéficie du soutien financier du Ministère, du CNRS et d'entreprises ou structures professionnelles (Orange Labs, FonCSI, MMA, ...). Ces subventions sont gérées par l'ABG. D'autres contributions sont mobilisées directement par les organisateurs locaux auprès de collectivités territoriales (Région Alsace, Ile de France, Languedoc Roussillon, PACA,...)

1. Destinataires de l'appel à propositions

Cet appel à propositions s'adresse aux directeurs d'école doctorale, directeurs de collège doctoral, directeurs de laboratoire, responsables des doctorants au sein d'organismes de recherche publics ou privés..., qui souhaitent que certains de leurs doctorants participent à la campagne 2009 de « un nouveau chapitre de la thèse ».

2. Qu'est-ce que la Valorisation des compétences « un nouveau chapitre de la thèse » ?

Cet exercice n'a aucun caractère académique et n'entre en compte ni dans l'évaluation de la thèse, ni dans l'obtention du diplôme.

C'est un inventaire, et une mise en valeur des compétences, qui ont été nécessaires au bon déroulement de la thèse. Il inclut une analyse critique du déroulement de la thèse, dans une optique de projet, une identification et une mise en valeur des acquis professionnels et compétences développées pendant la thèse, illustrés par des exemples puisés dans sa préparation (cf. annexe 2 : « Recommandations pour l'analyse et la rédaction »).

L'analyse débouche, d'une part, sur une synthèse écrite de 8 à 10 pages, aisément compréhensible par des non-spécialistes du domaine de recherche du doctorant, et exploitable par le jeune docteur pour se valoriser durant sa recherche d'emploi, d'autre part, sur une présentation orale de 20 mn environ dans un cadre défini en concertation avec l'école doctorale en présence de professionnels.

Ce travail s'effectue avec l'accompagnement d'un « mentor » consultant en ressources humaines, extérieur au système de recherche, doté d'une bonne connaissance des pratiques de recrutement en entreprise, et du contexte de l'insertion professionnelle des docteurs. Il aidera le doctorant à identifier et à valoriser les acquis de sa thèse, et à élaborer le *nouveau chapitre*.

Cet exercice mobilise le doctorant l'équivalent de 6 à 8 jours de travail essentiellement personnel, répartis sur environ 3 mois (entre mi mars et mi juin).

Les étapes clés de l'exercice sont les suivantes :

- Premier contact, collectif ou individuel, doctorant(s) / mentor, dès notification de la sélection des candidatures pour confirmer les objectifs de l'exercice et établir un planning de travail ;
- Première analyse par le doctorant de sa thèse, dans l'optique d'un projet à partir d'un canevas (« Recommandations pour l'analyse et la rédaction ») fourni à tous les candidats sélectionnés, et en s'appuyant sur des échanges avec son directeur de thèse et son équipe d'accueil ;
- Première ébauche de rédaction du *nouveau chapitre de la thèse* et échanges avec le mentor ;
- Réunions de travail avec le mentor, pour améliorer l'analyse du déroulement de sa thèse comme un projet, identifier et illustrer les compétences et acquis professionnels mis en œuvre ;
- Optimisation de l'analyse de la thèse et de l'identification des compétences, rédaction d'une version plus élaborée du *nouveau chapitre* par le doctorant ;
- Sur cette base, entretien individuel face à face d'approfondissement doctorant / mentor ;
- Production par le doctorant d'un document final de 8 à 10 pages, et validation par le mentor ;
- Présentation orale de 20mn environ à l'issue de l'exercice dans un cadre choisi par l'école doctorale associant un public de recruteurs ou de professionnels.

3. Candidats et présélection

Les doctorants de toutes disciplines, quelle que soit la carrière à laquelle ils se destinent, dans le public ou dans le privé, qui prévoient de soutenir leur thèse entre mai 2009 et avril 2010 peuvent proposer leur candidature de préférence avant fin décembre 2008 auprès de leur directeur d'école doctorale ou de l'organisateur local du « nouveau chapitre de la thèse »

Ils s'engagent à réaliser l'exercice sur une période de 2 à 3 mois maximum (entre mi mars et mi juin 2009).

Les directeurs d'école doctorale présélectionnent les candidatures courant décembre 2008, en prenant en compte la motivation de chaque candidat puis les transmettent à l'ABG avant le 16 janvier 2009.

4. Constitution et transmission des dossiers de candidature

Les formulaires de candidature (« proposition de candidature » des doctorants et « bulletin de participation » des organisateurs locaux) seront disponibles sur le site de l'ABG <http://www.abg.asso.fr> début octobre 2008.

Les doctorants intéressés sont invités, après saisie en ligne de leur « proposition de candidature », à en remettre une copie signée et visée par leur directeur de thèse, à leur école doctorale **pour décembre 2008**.

Les écoles doctorales ou organisateurs locaux recueillent et présélectionnent les candidatures des doctorants. Elles proposent leurs mentors, définissent avec eux les modalités d'organisation envisagées et saisissent en ligne leur « bulletin de participation » **avant le 16 janvier 2009**.

5. Rôle des partenaires et modalités d'organisation et de financement

Les candidatures des doctorants sont généralement présentées par un **organisateur local** dans le cadre d'une organisation concertée entre plusieurs écoles doctorales d'une même université ou d'un même organisme. L'organisation locale peut être assurée par l'une des écoles doctorales, un collège doctoral, un mentor mandaté à cette fin ou par un organisme extérieur. Les écoles doctorales ou organisateurs locaux mobilisent les financements nécessaires et, si utile, sollicitent des contributions financières complémentaires, provenant de laboratoires, instances ou collectivités locales, entreprises, etc. Elles percevront la contribution du Ministère et des organismes, gérée par l'ABG en fin de campagne.

Rôle et engagements des organisateurs locaux ou écoles doctorales
<ul style="list-style-type: none"> - informer, sélectionner et proposer à l'ABG des candidatures compatibles avec les objectifs de l'exercice - identifier, avec l'aide éventuelle de l'ABG, un (des) mentor(s) qui sera (seront) formé(s) par l'ABG - définir avec lui (eux) les modalités d'encadrement en accord avec le cahier des charges de la formation (cf. annexe 1) et contractualiser avec lui (eux), sous réserve de son (leur) agrément par le comité de sélection - mobiliser les financements internes (collège doctoral, laboratoires,...) et éventuellement les contributions financières complémentaires (instances ou collectivités locales, entreprises, ...) pour la rémunération du mentor - communiquer les candidatures à l'ABG par saisie en ligne d'un bulletin de participation - organiser les doctorants en groupes de travail de 4 à 6 personnes - mettre à disposition des locaux de réunion et suivre le déroulement de l'exercice - valider la prestation du mentor en fin d'exercice et le rémunérer directement - organiser les présentations orales
Rôle et engagements des mentors
<ul style="list-style-type: none"> - participer à la formation organisée par l'ABG le 9 mars 2009 (obligatoire pour les nouveaux mentors). - fournir un accompagnement conforme au cahier des charges incluant au moins deux réunions de travail collectif et au moins un entretien individuel face à face doctorant / mentor. - participer à la réunion annuelle de travail ou de bilan de la campagne. <p style="text-align: center;"><i>Un mentor ne doit pas encadrer plus de 12 doctorants de différentes écoles doctorales.</i></p>
Modalités financières
<ul style="list-style-type: none"> - Coût indicatif de l'accompagnement par le mentor, sur la base de la prestation définie ci-dessus : entre 750 à 1.100 €TTC par doctorant selon le niveau d'individualisation de l'encadrement, le nombre total de doctorants encadrés et l'implication du mentor dans l'organisation. - L'école doctorale rémunère directement son mentor. - L'école doctorale recevra la contribution gérée par l'ABG en fin d'exercice : 300 € net par doctorant dans la limite de 5000 € par école doctorale impliquée (auxquels peuvent s'ajouter d'autres contributions locales, régionales, etc... généralement sollicitées et gérées directement par l'organisateur local).

6. Sélection des dossiers

Les dossiers présentés dans le cadre d'une proposition commune à plusieurs écoles doctorales et coordonnés par un seul organisateur seront particulièrement appréciés.

Seuls seront pris en compte les bulletins de participation saisis électroniquement par les écoles doctorales, ou organisateurs locaux **avant le 16 janvier 2009** (exception faite des écoles doctorales des DOM TOM Sud, pour lesquelles la date limite est reportée au 15 mars 2009).

Le comité de sélection prendra en compte :

- Le projet d'organisation proposé par l'école doctorale au regard du cahier des charges,
- le profil des mentors proposés,
- le nombre et la motivation des candidats présélectionnés

Il veillera également à une bonne répartition des candidats par discipline, par région, à l'implication du maximum d'écoles doctorales distinctes et au non cumul par un même mentor d'un trop grand nombre de doctorants à encadrer.

7. Calendrier de la campagne 2009

Septembre 2008 :

- envoi par l'ABG de l'appel à propositions aux directeurs d'école doctorale, organisateurs locaux déjà identifiés et aux organismes de recherche,
- diffusion de l'information par les directeurs d'école doctorale et organisateurs locaux aux doctorants concernés et à leur(s) directeur(s) de thèse.

A partir du début d'octobre 2008 : accès en ligne sur le site de l'ABG aux formulaires de « proposition de candidature » des doctorants.

Pour décembre 2008 : saisie par les doctorants de leur « proposition de candidature » et transmission à leur école doctorale.

Avant le 16 janvier 2009 :

- Identification des mentors par les organisateurs locaux (l'ABG peut orienter les écoles doctorales qui le souhaitent vers des mentors qui ont participé aux campagnes précédentes).
- Mobilisation des financements nécessaires par les organisateurs locaux et directeurs d'école doctorale.

Le 16 janvier 2009 (DOM TOM Sud : 15 mars) : date limite de saisie en ligne des « bulletins de participation » des organisateurs locaux.

Début mars 2009 : communication par l'ABG des résultats de sélection aux organisateurs locaux qui en informent leurs candidats.

Le 9 mars 2009 : formation des nouveaux mentors organisée à Paris par l'ABG.

Entre mi mars et mi juin 2009 : réalisation de *Valorisation de compétences « un nouveau chapitre de la thèse »* selon un calendrier fixé par l'école doctorale en relation avec le mentor.

Il est souhaitable que l'exercice soit réalisé sur une période ne dépassant pas 2 à 3 mois, qu'il soit achevé avant la soutenance de la thèse et, dans tous les cas, impérativement **avant juillet 2009**, même si la soutenance de la thèse a lieu début 2010.

8. Informations complémentaires

Des informations générales sur « un nouveau chapitre de la thèse » ainsi que sur le présent appel à propositions sont disponibles sur le site de l'ABG à l'adresse suivante : <http://www.abg.asso.fr>

Des informations complémentaires peuvent être obtenues à l'ABG auprès de

Sabine CORNUDET : ☎ 01 42 74 27 29, ✉ sabine.cornudet@abg.asso.fr

Thao Lang : ☎ 01 42 74 78 87, ✉ thao.lang@abg.asso.fr

ANNEXE 1

CAHIER DES CHARGES DE LA FORMATION

L'organisateur local programme les étapes suivantes en relation avec le mentor :

1. Sélection des candidats et contrôle du respect de leur engagement de participation

2. Accompagnement du doctorant pendant la préparation du « nouveau chapitre de la thèse » :

Mi mars : Organisation des premiers contacts entre les candidats et leur mentor pour :

- leur rappeler les objectifs de l'exercice, s'assurer de leur motivation et préciser la méthodologie à mettre en œuvre;
- constituer des groupes de travail de 4 à 6 personnes (en cas de candidatures plus nombreuses, plusieurs groupes seront constitués, de préférence sous l'encadrement de différents mentors),
- établir un programme de travail, les inciter à engager immédiatement leur réflexion.

Avril à juin : Suivi de l'encadrement de l'exercice par le mentor incluant :

- **au moins deux sessions collectives de travail de 3 heures chacune au minimum** (en cas de candidatures isolées ces sessions collectives seront remplacées par un ou deux entretiens individuels face à face) permettant de guider les doctorants collectivement ou individuellement, dans leur réflexion pour l'analyse du projet « thèse » et l'identification de leurs compétences.
- échanges téléphoniques ou mél entre les doctorants et leur mentor pour approfondir la réflexion et engager la rédaction du *nouveau chapitre*,
- **au moins un entretien individuel approfondi de 2 heures minimum, en face à face doctorant / mentor**, pour conseiller les doctorants dans la définition de leurs projets professionnels, la rédaction du *nouveau chapitre* et la préparation de sa présentation.

Fin de l'exercice :

La rédaction du *nouveau chapitre* doit être impérativement achevée et validée **avant juillet 2009**

Le mentor valide la version finale du *nouveau chapitre* de chaque doctorant.

3. Présentation orale :

A l'issue de l'exercice, **l'école doctorale organise** (éventuellement en concertation avec le mentor) **une présentation orale** des « nouveaux chapitres » réalisés par ses doctorants devant un **public constitué pour partie de professionnels**, de préférence avant fin juillet 2009.

ANNEXE 2

Recommandations à l'attention du doctorant pour l'analyse du travail de thèse et la rédaction du « nouveau chapitre de la thèse »®

Ces recommandations n'ont pas vocation à vous enfermer dans un modèle rigide. Les différents paragraphes représentent une aide à la réflexion, et comme tels ils contribueront à structurer votre rédaction et votre présentation, sous réserve d'adaptations éventuelles justifiées par le contexte particulier de votre thèse et validées par votre mentor.

Sans ignorer les difficultés qui sont inhérentes à tout projet, et que vous auriez pu rencontrer pendant le déroulement de votre thèse, analysez objectivement vos expériences de jeune chercheur, tirez-en les enseignements utiles à la valorisation de vos compétences et savoir-faire personnels qui vous serviront dans la perspective de votre vie professionnelle. Puis rédigez de façon synthétique un document d'environ 8 à 10 pages structurant votre analyse en vous inspirant du schéma proposé ci-dessous et avec l'aide de votre mentor. Il devra être rédigé pour être compréhensible par un public non-spécialiste de votre domaine de recherche et dans un style personnel qui se démarquera du langage académique de votre mémoire de thèse. Il donnera lieu ultérieurement à une présentation orale d'environ 20 mn.

La rédaction de ce document constituera la première étape de votre démarche de recherche d'emploi. Il devrait dans des étapes ultérieures vous aider à définir et structurer votre projet professionnel et à construire un CV qui lui soit adapté.

Cadre général et enjeux de votre thèse

Présentation succincte

- Enjeux scientifiques, économiques et s'il y a lieu, techniques, sociétaux, ... de votre travail de thèse
- Thème et, en quelques lignes, un court résumé de votre thèse, destiné à intéresser des non-spécialistes : identification claire de l'objet de l'étude et de sa finalité

Votre thèse dans son contexte

- Place de votre thèse dans le projet global de votre équipe
- Situation au regard de la concurrence publique, privée ou internationale
- Compétences scientifiques, techniques et humaines mises à la disposition de votre projet
- Appartenance de l'équipe à un ou à des réseaux scientifiques, socio-économiques, ...

Vous dans ce contexte

- Les raisons de votre choix de faire une thèse et de travailler sur ce sujet
- S'il y a lieu, votre rôle dans la définition et la programmation du projet

Déroulement, gestion et coût de votre projet

Préparation et cadrage du projet

- Evaluation des facteurs de succès et de risques, stratégies de maîtrise des risques envisagées
- Choix des partenaires nationaux ou internationaux
- S'il y a lieu, contribution à la mobilisation de financements externes à l'équipe
- Gestion des aspects contractuels : confidentialité, propriété industrielle et intellectuelle, éthique...

Conduite du projet

- Principales étapes (réunions et leur périodicité, points d'avancement avec votre responsable de thèse, avec votre groupe projet, processus de décision, réorientations éventuelles)
- Gestion des relations avec les partenaires scientifiques, socio-économiques, industriels, sous-traitants...
- Problèmes rencontrés et solutions apportées

Evaluation et prise en charge du coût de votre projet

- Ressources humaines : Moyens en personnel : nombre de personnes (internes – y compris vous-même - et externes) affectées au projet, temps passé, catégories (stagiaires, techniciens, autres), salaires et coûts, y compris les charges sociales
- Dépenses associées au projet : Matériels et prestations internes et externes mis à disposition ou achetés (amortissement), déplacements, ..., coûts d'infrastructures (bâtiments, fluides, services communs, fonctionnement, moyens matériels)
- Evaluation du coût total consolidé et répartition de la charge financière entre les différents contributeurs (montants et origines des ressources)

Compétences, savoir-faire, qualités professionnelles et personnelles illustrées par des exemples

- Domaines d'expertise scientifique, sociologique, économique, technique...
- De façon plus large, connaissances acquises dans le champ de la discipline et dans d'autres domaines
- Compétences méthodologiques, en conduite de projet, en communication, en négociation
- Méthodes de travail, gestion du temps, travail en équipe...
- Savoir-faire administratifs, organisationnels, linguistiques...
- Qualités personnelles : créativité, innovation, capacité d'analyse et de synthèse, aptitudes à l'encadrement et à l'animation, rigueur, adaptabilité...
- Construction d'un réseau professionnel personnel
- **Transférabilité de ces compétences en dehors de votre domaine de recherche ?**

Résultats, impact de la thèse

- Pour le laboratoire ou l'équipe, pour les partenaires du projet, pour la Recherche, l'Economie, la Société, ...
- **Pour vous-même en termes d'élargissement des pistes professionnelles identifiées à la lumière de l'analyse de la gestion de votre thèse et de la caractérisation de l'ensemble de vos compétences.**