



www.oteci.asso.fr

Mentorat Doctorant Insertion Professionnelle

Jean-Luc PONCHON & Bruno GANIVET

Avril 2020

Ce que nous allons aborder

- Objectifs du mentorat.
- Les rôles du « Mentor » et du « Mentoré », la relation mentorale.
- Le programme et les étapes d'un accompagnement.
- La boîte à outils de l'OTECI.
- Ce qu'il faut faire, éviter ou utiliser avec précautions.

- Ex. 2 outils atelier Projet Professionnel

Objectifs du mentorat (1/3)

- En l'absence d'Ulysse, parti pour la guerre de Troie, l'éducation de son fils Télémaque est confiée à un de ses amis dénommé « Mentor ». Ce vieil homme jouera le rôle de précepteur et de conseiller de confiance pour Télémaque.
- A quoi sert un programme de mentorat?*
- o Le but du mentorat est de **favoriser des échanges fructueux** entre une personne d'expérience, ayant une bonne connaissance de l'Entreprise, et un (e) étudiant (e) en cours de formation. Les « mentorés » (étudiants) peuvent ainsi discuter de leurs aspirations et de leurs projets personnels avec leur mentor et tirer profit d'**une expérience de vie très riche**.
- o On peut définir le **mentorat** comme une **aide** personnelle, volontaire et gratuite, à caractère confidentiel, apportée par un mentor pour répondre aux besoins particuliers du « Mentoré » en fonction d'objectifs liés à son développement professionnel ainsi qu'au développement de ses compétences et des apprentissages dans un milieu donné. La **base** d'une bonne relation mentorale est **la confiance, l'honnêteté et l'éthique**.

Objectifs du mentorat (2/3)

- Si le mentorat vise avant tout le développement personnel du « mentoré », il peut présenter de nombreux autres impacts positifs :
 - o Contribuer à l'avenir de notre milieu socio- économique en particulier en période de pénurie,
 - o Développer le réseau interpersonnel du « mentoré » et du « mentor », participer au décloisonnement de l'organisation,
 - o Favoriser le partage d'une culture commune au-delà des différences de génération, fonction et origine,
 - o Valoriser et fidéliser les personnes engagées dans le programme, contribuer à redonner du sens à leur travail,
 - o Encourager la diversité en apportant un soutien à certaines minorités,
 - o Participer au développement personnel du « mentor » (exercice de l'écoute active, prise de recul, élargissement du champ d'appréciation, ...).

Objectifs du mentorat (3/3)

- Le mentorat n'est pas :
 - o une formation : le « mentor » n'est pas un formateur, il n'apporte pas de solutions pré conçue, mais simplement un éclairage différent *et positif* sur les questions auxquelles le « mentoré » est confronté,
 - o du clonage : l'objectif est le développement personnel du « mentoré », pas la perpétuation du comportement ou du parcours professionnel du « mentor »,
 - o du management : sans lien hiérarchique, le « mentor » jouit d'une position neutre, ne jugeant pas la performance ou les résultats du « mentoré », ce qui favorise une relation ouverte, centrée sur le développement personnel à long terme du « mentoré ». La relation est basée sur le principe du volontariat.

Le Mentor (1/2)

- Aujourd'hui le mot « mentor » est utilisé comme nom commun pour désigner, dans sa définition la plus simple, une personne qui **partage** son expérience, ses connaissances dans un domaine, son expertise et sa vision avec quelqu'un de moins expérimenté.
- Le mentor fournit **volontairement** son aide à titre de conseiller, il apporte de la vision, de la confiance en soi et du réseau. **Un mentor, c'est une oreille, c'est une épaule, c'est une force de proposition.**
- Quelles sont les qualités d'un mentor :
 - o Bienveillance, écoute, respect, accueil de l'autre dans une posture d'ouverture, de curiosité et d'acceptation,
 - o Empathie,
 - o Disponibilité d'esprit et de temps, persévérance,
 - o Maturité,
 - o Générosité.

Le Mentor (2/2)

- Bien que dans une relation mentorale, le bénéficiaire le plus apparent soit le « mentoré », le mentor peut aussi en tirer profit :
 - o Satisfaction personnelle à partager son expertise et ses expériences,
 - o Occasion de développer ses compétences en leadership,
 - o Occasion d'être en contact avec des façons de penser et des perspectives nouvelles,
 - o Situation d'apprentissage continu pour le mentor,
 - o Sentiment d'utilité.

Le « Mentoré »

- Le « **mentoré** » représente la personne jumelée à un mentor, celui (celle)-ci a tout à gagner d'accéder à une relation mentorale :
 - o Accroître ses chances de succès dans la réalisation de ses objectifs,
 - o Développer des compétences et de la confiance professionnelle,
 - o Comprendre l'Entreprise et démystifier la culture organisationnelle,
 - o Élargir son réseau de contact.
- Quelles doivent-être ses qualités :
 - o Préparation et acceptation d'être accompagné pour son projet professionnel, du regard d'un tiers et de recevoir des conseils,
 - o Engagement qui doit être réciproque de celle du mentor*,
 - o Savoir être (régularité, respect des « horaires », respect du réseau du mentor).

*depuis 2019 les doctorants signent une lettre d'engagement qui rappellent leurs « obligations »

Relation mentorale

- Cette relation mentorale permettra surtout d'aller plus loin dans le savoir-être professionnel qu'on pourrait définir par :
 - o Responsabilité sociale,
 - o Éthique individuelle, organisationnelle,
 - o Tolérance à l'ambiguïté, l'incertitude, le stress,
 - o Autonomie, indépendance, confiance en soi,
 - o Équilibre,
 - o Discipline et maîtrise personnelle,
 - o Comportement interculturel.

Clés de réussite du mentorat

- **Pour en assurer la réussite, un programme de mentorat doit définir clairement :**
 - o Ses objectifs et la manière de les communiquer,
 - o Les critères permettant d'identifier un « mentor » et un « mentoré »,
 - o La façon de les mettre en relation et d'initier la démarche,
 - o Le rôle du « mentor » et du « mentoré » pendant le programme,
 - o Quelques règles simples sur le déroulement d'une session de mentorat,
 - o La durée du programme et la manière dont la relation prend fin.

Mentorat Doctorant – programme

- o Le programme de mentorat de doctorants que nous proposons depuis octobre 2017, comprend :
 - Des ateliers de formation pour donner les outils d'insertion professionnelle (généralement précédés d'une conférence sur Qu'est ce que l'Entreprise et d'une présentation de la démarche)
 - Un accompagnement individualisé entre un (e) doctorant (e) et un mentor bénévole OTECI sur une période de 1 an pour les aider à structurer leur démarche vers l'identification et l'obtention d'un poste de travail.
- o Actuellement nous avons 2 conventions de mentorat de doctorants avec :
 - L'Université Grenoble Alpes (UGA -convention 2019-2020 réf.2009),
 - L'Ecole Doctorale de Physique-Astrophys. de Lyon (ED52 – conv. 2019 -2020 réf. 2074).
- o Deux Drop Box ont été créées qui rassemblent l'ensemble des documents disponibles aux mentors.



La recherche du 1^{er} emploi est un Projet que le doctorant doit structurer & gérer

- Le **doctorant** est le **chef de projet**, son objectif est de trouver l'emploi qui lui correspond profitant de l'enseignement, des stages et de l'environnement de l'Université. En tant que **mentor**, **votre rôle est de l'aider à structurer sa démarche.**
- C'est une activité limitée dans le temps avec un début et une fin, des étapes clés :



Définir son projet personnel et professionnel: mes envies, mes atouts, les offres sur le marché



Développer ses outils de communication



Comprendre le marché & l'environnement



Recherche active



Définition du Projet Personnel et Professionnel

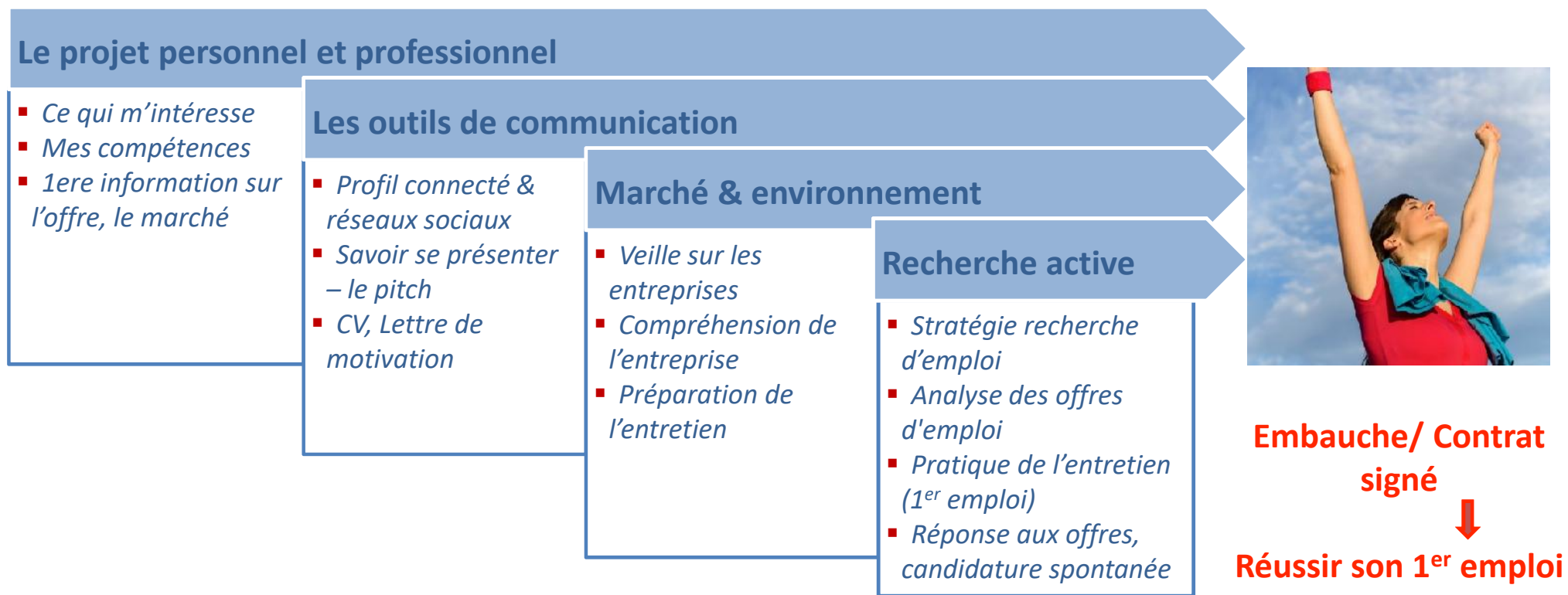
Trouver son 1^{er} emploi est le résultat d'un projet personnel et professionnel que le doctorant doit apprendre à définir et gérer.

➤ Selon 3 axes, il doit définir :

- **Ce qui m'intéresse:** métiers, type d'activité, d'entreprises, motivations, valeurs, ...
- **Mes compétences et mes atouts:** **techniques** (études, stages) et **personnels** (qualités développées aussi extra scolarité ou extra professionnellement),
- **Les offres, le marché économique,** premières recherches et discussions avec son réseau (enseignants, familles, amis, anciens de l'école/de l'université,...).



Conduite du Projet : un accompagnement à chaque étape



- Pour l'ensemble de ces éléments, OTECI AURA a élaboré des ateliers de formation (en français et/ou anglais), dont certains sont/seront proposés aux doctorants de façon collective, mais dont les autres sont disponibles en tant que support aux mentors.

Mentorat - Comment échanger entre doctorant et mentor!

- o Prise de contact (lors de la conférence de lancement, mail ou tél ou SMS).
- o Première rencontre → connaissance mutuelle, évaluation du besoin et des attentes de l'étudiant, fixer les méthodes de travail (rencontres FtoF ou Skype/Zoom, travaux à réaliser avant chaque réunion,...). Le but est de créer un véritable rapport de confiance entre le doctorant et le mentor, ceci afin de le préparer au mieux à son insertion professionnelle.
- o La conduite du mentorat est laissée à la discrétion du doctorant; néanmoins il est conseillé au mentor de fixer un plan indicatif d'intervention (*définir des étapes avec ou sans outil d'aide*),
- o Pendant la phase de recherche active d'emploi, il est conseillé au mentor de faire un point d'avancement mensuel (maximum toutes les 6 semaines).
- o Lorsque que le doctorant a trouvé un emploi, il faut lui demander de préciser le poste, l'entreprise (ou le laboratoire en tant que post doc), la date de prise de poste.
- o Évaluation finale par l'étudiant (pour le donneur d'ordre et OTECI) et par le mentor (pour OTECI).
- o Service après-vente (au-delà du temps contractuel fixé avec le DO) laissé au libre choix du mentor.



Mentorat - Les précautions

- Indispensable: faire preuve d'empathie, rester soi-même, développer une relation positive, faire preuve d'écoute, un accompagnement plus proche pour décrypter les résultats des conclusions de Skilvioo, certains outils à faire uniquement en FtoF,
- Conseillé : avoir un outil de suivi des échanges (fichier word ou excel),
- Ce qu'il faut éviter: être dans une relation prof-étudiant ou manager-employé, rester superficiel,
- Ce qu'il faut s'interdire: être dans le jugement, montrer de l'impatience, utiliser un langage négatif.
- Etre persévérant car leur 1^{ère} priorité reste bien souvent leur thèse.



- Merci pour votre attention
- Des questions?



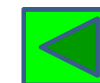
Liste des ateliers de formation disponibles

- Ateliers formation possibles :

- o Construire son projet professionnel (FR/EN),
- o Construire son panier de compétences (savoir, savoir-faire et savoir-être) – support logiciel Skilvioo,
- o Réseaux sociaux, personal branding et développement de son réseau professionnel (FR/EN),
- o *Stratégie de recherche de poste (ou de stage),*
- o Comment préparer et réussir son entretien d'embauche (FR/EN),
- o Se présenter en 2 minutes – Pitch (FR/EN)
- o Prise de contact téléphonique,
- o Interview Skype ou F2F,
- o CV et Lettre de motivation,
- o Entretien collectif,
- o Start Up,
- o Réussir sa prise de poste (FR/EN)

Généralement proposé

Abordé lors des échanges doctorant / mentor



Drop Box ED52 / PH

0 <https://www.dropbox.com/home/OTECI%20Aura%20ED%2052%20PHAST>

Dropbox > OTECI Aura ED 52 PHAST

En-tête

Cliquez ici pour décrire ce dossier et le changer en Space

Nom ↑

Ed 52 Année 2017-2018

Ed 52 Année 2018 -2019

Ed 52 Année 2019-2020

Ed 52 Année 2019-2020

En-tête

Cliquez ici pour décrire ce dossier et le changer en Space

Nom ↑

Engagement Doctorants

Outils des mentors et supports ateliers

Suivi des Doctorants

Projet Après thèse Doctorants

En-tête

Cliquez ici pour décrire ce dossier et le changer en Space

Nom ↑

LettreOTECI_DelphineLosno.pdf

Memo_FlorianePERRIER.docx

oteci_MBouakil-08102019093240.pdf

presentation_OTECI Christophe Goeller.pdf

Projet à l'issue de la thèse_Mélie Cornet.pdf

projet après Thèse Samuel Barbier.docx

Projet après-thèse doc...PhAst 2019-2020.docx

Projet d'après thèse - Marine Leprince.docx

Projet QAMET.pdf

25 Mentors 2020 04



Drop Box UGA

Formations Accompagnement Doctorants

<https://www.dropbox.com/home/Mentorat%20Doctorant%20UGA%202019-2020>

Dropbox > Mentorat Doctorant U...9-2020

En-tête

Cliquez ici pour décrire ce dossier et le changer en Space

Montrer des exemples

Nom ↑

Dernière modification ▼

Mentors volontaires

--

Outils des mentors

--

Suivi Doctorants

--

Présence Otécien... les 24 ou 25.xlsx

27/6/2019 16:45
par Jacques Balmont

Outils des mentors

En-tête

Nom ↑

Dernière modification ▼

Formations Accompagnement Doctorants

--

Présentation Kick Off 24 Juin 2019

--

Arbre Compétences Docteurs.pdf

6/9/2019 10:34

Article-Planete-Agro_N3.pdf

29/6/2019 10:41

Bonnes Pratiques CV Internat. 2.pptx

6/9/2019 10:36

Devenir des docteurs t...Innovation N°12.docx

20/7/2019 10:02

Doctorat et Docteurs -...Innovation N°12.docx

20/7/2019 10:01

etude-remunerations-michaelpage.pdf

8/10/2019 10:48

IESF-repondants-2019.pdf

2/7/2019 13:09

Lettre Engagement Vis... UGA 2019 04 V1.pdf

4/6/2019 10:39

Nom ↑

atelier Pitch du 17 oct 2018 V2.pdf

Comment préparer et ...r son entretien V3.pdf

Formation Comment r...prise de poste V2.pdf

Formation CV et LM- 2018 05 M45 V2.pdf

Formation Mes Compé...n valeur- 2019 06.pdf

Formation Profil en ligne - 2019 06 V2.pdf

Formation Projet Profe... - UGA 2019 06 V4.pdf

FORUM LEEM Je devel...nelle- 2019 09 V2.pdf

Mentorat Doctorant F...tion 2019 V2.pptx.pdf

Online profile Training - 2019 06 V2.pdf

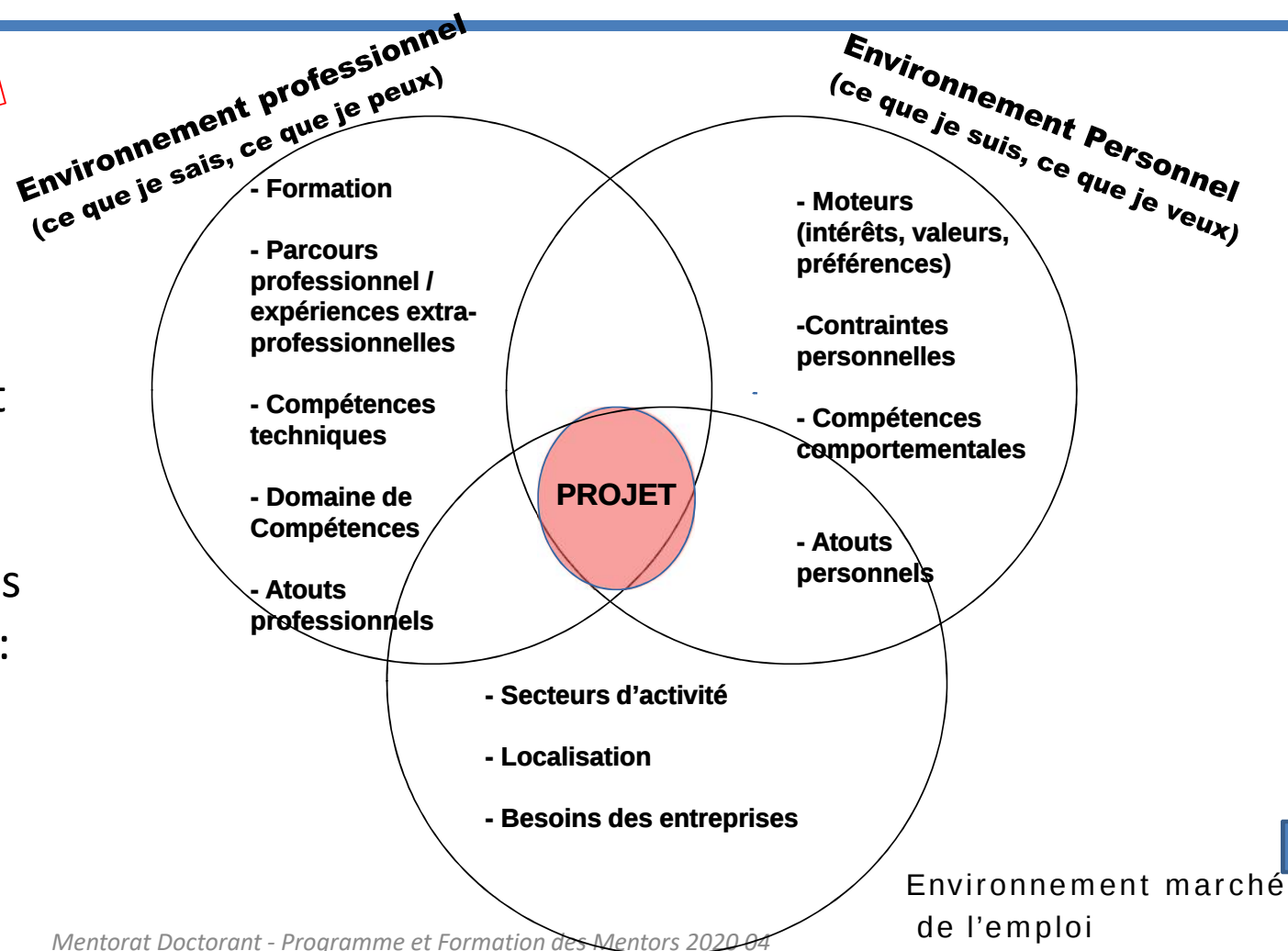
Professional Project Tr...2019 06 - EN - V4.pdf



Construire son projet professionnel (1/2)

Extrait de l'atelier de formation
« Construire son projet professionnel »

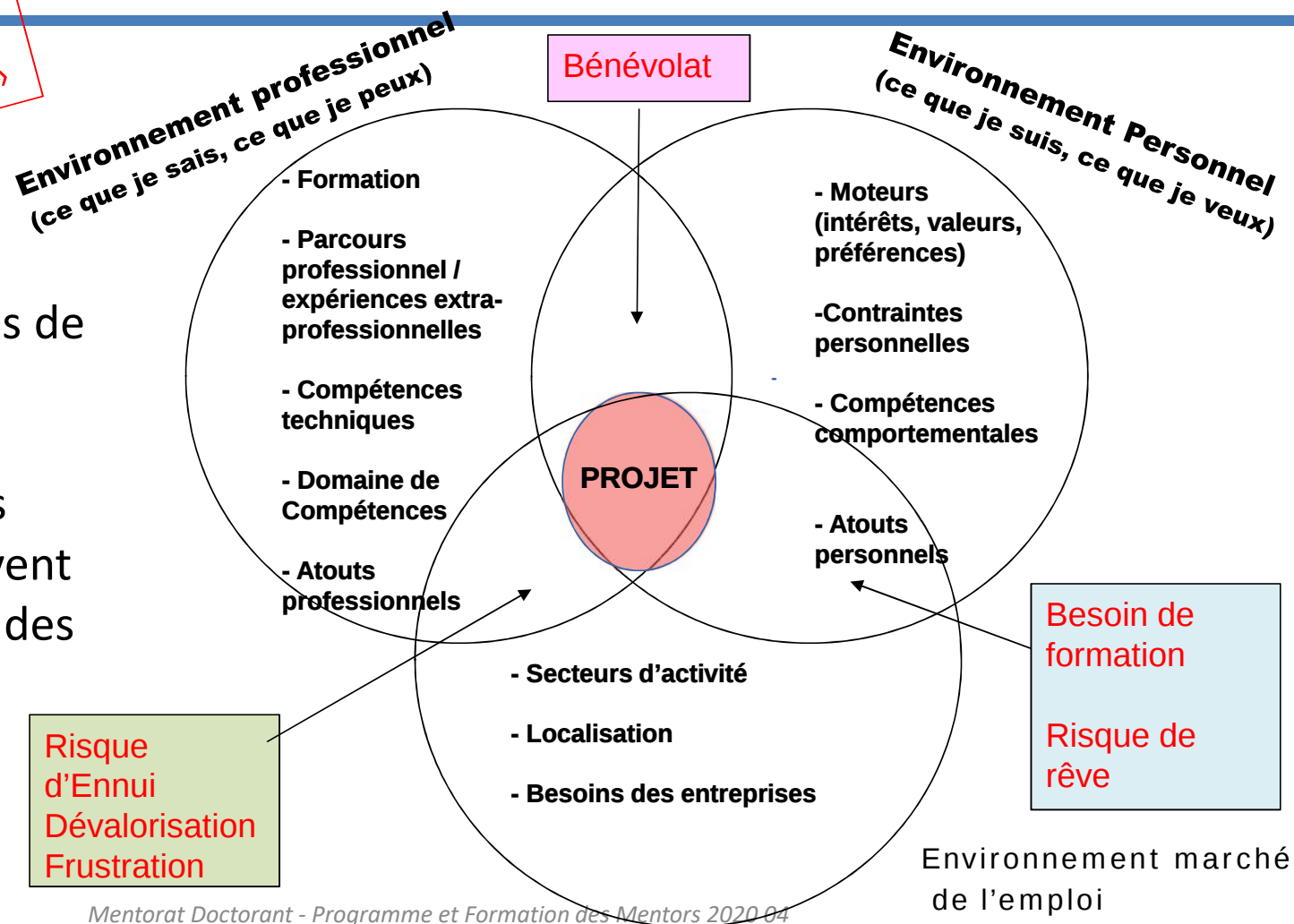
- Afin de maximiser les chances de réussite, son projet professionnel doit correspondre à l'intersection de ses 3 environnements :
 - o professionnel,
 - o personnel,
 - o marché de l'emploi.



Construire son projet professionnel (1/2)

Extrait de l'atelier de formation
« Construire son projet professionnel »

- Les intersections de 2 seuls de ses environnement comportent des risques ou peuvent correspondre à des impasses.



Fiche d'évaluation finale

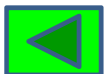
- A compléter par le doctorant (e) quand il (elle) a trouvé un emploi:

Visa pour l'Emploi / programme 2019-2020			Fiche d'évaluation finale	
Nom, Prénom			Commentaires	
Avez-vous trouvé un emploi?			Oui	Non
Si oui :				
Quel poste				
Quelle entreprise (ou labo si post doc)				
A quelle date				
Le programme Visa pour l'Emploi a-t-il répondu à votre attente?			Oui	Non
La "complémentarité" Ateliers et coaching/mentoring individuel vous a-t-elle satisfaite			Oui	Non
A quel(s) Atelier(s) avez-vous participé(s)				
Qu'est ce que l'Entreprise			Oui	Non
Construire son projet professionnel / Professional Project			Oui	Non
Construire son panier de compétences			Oui	Non
Profil Réseaux Sociaux / Social networks			Oui	Non
Pitch (se présenter)			Oui	Non
Comment préparer et réussir son entretien			Oui	Non
Comment réussir sa prise de poste			Oui	Non
La fréquence des échanges avec votre mentor était-elle satisfaisante?			Oui	Non
La durée était-elle satisfaisante?			Oui	Non
La possibilité d'échanges par Skype vous a-t-elle convenue?			Oui	Non
Les supports des échanges (Face/Face, Skype, mails, tél..) vous ont-ils convenus?			Oui	Non
Comment avez-vous apprécié le support de votre mentor?			Très bien	
			Bien	
			Peu intéressant	
			Inintéressant	
Recommanderez-vous à vos collègues de suivre ce programme?			Oui	Non
Que vous aurait-il manqué?				
Quelle(s) thématique(s) d'ateliers Visa pour l'Emploi auriez vous vu voir aborder				
Auriez vous des suggestions pour améliorer le programme Visa pour l'Emploi?				



Exemple de fichier de suivi

Etudiant	L	T	
Coach OTECI	B	A	
Date	Type de contact	Durée (heures)	Contenu
13/11/17	Face-Face	2	Se présenter - Identifier les jalons importants de son parcours. Définir le mode opératoire
03/12/17	Skype	1h30	Echange très riche sur candidature à l'institut CSCS de Zurich pour un poste de Scientific Software developer dont la job description colle bien à son profil. S'est aussi connecté avec un réseau UK RSE (Research Scientific Engineer) qui organise des conférences et développe cette fonction nouvelle. Travail en cours sur la finalisation de son CV, profil Linked In à créer et sa cover letter).
10/12/17	Skype	1h30	Préparation à candidature sur poste de post doc à Leeds et un poste à Francfort dans un institut de recherche en computational science (sa spécialité). Revue et travail de sa cover letter pour être plus ciblée. Revue profil linked IN
05/01/18	Skype	1h	Préparation de son skype interview avec Leeds du 9/01.
23/01/18	Skype	1h	feedback de son entretien skype avec Leeds institute. Pense l'avoir trop préparé et du coup à manqué de spontanéité et a dépassé le temps. Prochaine fois préparer les messages clés et phrases de liaison. Doit étendre son réseau linked in et travailler SWOT pour argumenter vs. candidats concurrents (ex des développeurs ou des informaticiens purs).
04/02/18	Téléphone	30'	Discussion sur processus de choix par rapport à ses deux propositions (post doc stuttgart et poste à l'université de stuttgart de data scientist.
14/02/18	Téléphone	30'	a accepté l'offre de Stuttgart après longue phase de réflexion. Poste à fort potentiel qui lui donnera un bagage important dans l'approche de la data science. Domaine d'avenir.
02/03/18	Face-Face	1h30	Debrief de la démarche de coaching. Dit que ça l'a beaucoup aidé, "boosté" dès le premier rendez-vous. S'est senti soutenu et motivé pour entamer ses démarches de recherches et candidatures rapidement. A apprécié la façon de fonctionner qui alterne des rdv face face et skype ou téléphone. Serait prêt à témoigner pour les prochaines sessions



Mon Projet Professionnel (en 6 étapes)			
Etape 1 Mes Compétences	Ce que je sais bien faire:	Ce que j'aime bien faire:	Ce que je ne sais pas ou n'aime pas faire:
Etape 2 Missions à portée de main	Quelles sont les missions à portée de main:	Ce qui vous convainc, ce qui vous laisse penser que vous seriez capable de bien la réaliser:	Quelles compétences spécifiques :
Etape 3 Dans un monde idéal, j'adorerais être ou faire...	J'adorerais être ou faire:	Notez ce qui vous empêche de les réaliser:	Qu'est ce que vous pourriez mettre en place en terme de formation ou d'action vous permettant de réussir:
Etape 4 Cibles	Notez secteur d'activité souhaité :	Notez taille d'entreprise souhaitée:	Notez la localisation géographique, revenu minimum....:
Etape 5 Entreprises cibles « Terrain de chasse »		Recherchez les informations et préparez votre entretien:	Notez les contacts, profils à approcher en vue d'un entretien réseau:
Etape 6 Critères de refus	Notez vos critères de refus (domaine d'activité, type d'entreprise ou de poste, localisation, mobilité, rémunération):		

Exemple d'un Projet Professionnel (doctorante)

Mon Projet Professionnel (en 6 étapes)			
Etape 1 Mes Compétences	Ce que je sais bien faire: Compétences de laboratoire, communication scientifique écrite et orale, Monter un projet dès la première étape (prévision budgétaire, élaboration et évaluation de protocoles, achat et installation d'équipements)	Ce que j'aime bien faire: Organiser un laboratoire, Manipulation à la paillasse, Etre responsable d'un projet qui évolue	Ce que je ne sais pas ou n'aime pas faire: La recherche de financement, L'informatique niveau avancé, Etre affectée à une tâche unique et répétitive
Etape 2 Missions à portée de main	Quelles sont les missions à portée de main: Manager une équipe	Ce qui vous convainc, ce qui vous laisse penser que vous seriez capable de bien la réaliser: Avidité pour la gestion d'un groupe expérimenté aux Doctoriales, Envie de motiver les autres	Quelles compétences spécifiques :
Missions à portée de main	Intégrer le milieu médical (EFS, CHU, Promotion de la santé)	Bonnes notions de santé humaine et capacité d'empathie	Accessible aux formations médicales ou pharmaceutiques
Etape 3 Dans un monde idéal, j'adorerais être ou faire...	J'adorerais être ou faire: Education et Promotion à la santé	Notez ce qui vous empêche de les réaliser: Le cursus de formation est spécifique (exemple : Ecole de Santé Publique de Nancy)	Qu'est ce que vous pourriez mettre en place en terme de formation ou d'action vous permettant de réussir: Bénévolat au planning familial
Etape 4 Cibles	Notez secteur d'activité souhaité : Recherche et Développement ou Conseil Scientifique ou Production ou Management Gestion de Projet, en Biologie/Santé/Biotech, Conseil Bio-éthique,	Notez taille d'entreprise souhaitée: TPE, PME ou ETI. A priori moins d'intérêt pour la culture des grands groupes	Notez la localisation géographique, revenu minimum: Priorité pour la région grenobloise ou Villes du Sud (Toulouse, Montpellier, Bordeaux, Marseille ...), Prétention salariale en fonction du poste et non du diplôme
Etape 5 Entreprises cibles « Terrain de chasse »		Recherchez les informations et préparez votre entretien:	Notez les contacts, profils à approcher en vue d'un entretien réseau:
Etape 6 Critères de refus	Notez vos critères de refus (domaine d'activité, type d'entreprise ou de poste, localisation, mobilité, rémunération): Domaines d'activité néfastes à l'environnement et la santé publique (Agro-alimentaire, Cosmétique, Industrie Lourde), Cadre de vie insatisfaisant (Paris, Nord de la France, Etranger), Missions du poste floues ou mal définies, Jobs inutiles, Mutations fréquentes et mobilité constante, Déplacements plus d'une fois par semaine.		

3. Construire son projet professionnel - SWOT 3/3

- Ci-dessous liste de questions qui peuvent vous aider dans votre analyse :

Interne/Personnel	Externe/contexte
POINTS FORTS	OPPORTUNITES
✓ Quelles sont les techniques que vous avez pratiquées de façon régulière et que vous maîtrisez ?	✓ Quels sont les métiers accessibles à votre profil ?
✓ Quelles sont les compétences transverses (savoir être) que vous avez pu développer lors de vos différentes expériences ?	✓ Quelles sont les opportunités du marché de l'emploi favorables à votre expérience professionnelle ?
✓ Qu'est-ce qui vous différencie de vos autres collègues ?	✓ Existe-t-il des dispositifs favorables à l'employeur pour l'embauche de votre profil ?
✓ Que faites-vous mieux que d'autres ?	✓ La localisation des postes vous est elle favorable?
✓ Comment êtes-vous perçu par vos collègues et vos anciens managers ?	✓ La conjoncture vous est elle favorable?
POINTS FAIBLES	MENACES
✓ Que faites-vous moins bien que d'autres ?	✓ Difficulté du marché de l'emploi dans votre secteur d'activité?
✓ Comment pouvez-vous être plus efficace ?	✓ Quelles sont les évolutions/difficultés du marché qui peuvent impacter négativement votre insertion professionnelle ?
✓ Quelles sont les points faibles que vos anciens collègues ou managers ont pu vous remonter ?	✓ La localisation des postes vous est elle défavorable par rapport à vos souhaits/contraintes?
	✓ La conjoncture vous est elle défavorable?

Exemple SWOT

Exemple analyse SWOT pour un poste Resp. QHSE

Extrait de l'atelier de formation
« Construire son projet professionnel »

POSTE QHSE	
Interne/Personnel	Externe/contexte
POINTS FORTS / Strengths Expérience professionnelle de 20 ans (Assistante direction, plusieurs entreprises) Connaissance des certifications (OHSAS 18001, ISO 14001, ISO 9001, MASE) et DU/Evaluation Risques Professionnel Evaluation conformité selon réglementation, techniques d'audit Outils et méthodes HSE Outils et méthodes qualité (AMDEC) Collaborer en transverse au sein d'une organisation Analyser et synthétiser Gérer les priorités, être réactive Savoir d'adapter à divers publics (direction, opérationnels, prestataires, fournisseurs, clients) Qualités relationnelles Créative, dynamique, force de propositions Autonomie,	OPPORTUNITES / Opportunities Métiers QHSE nombreux: coordinatrice, technicienne, chargée de mission et même ingénieur (prestataire indust. Pharma), consultante... Marché de l'emploi : secteur industrie pharmaceutique - santé, environnement, secteur des services (assurances, ...), Structures : groupes, PME, sociétés ingénierie/conseil, Dispositifs avec POLE EMPLOI : AFPR – POE
POINTS FAIBLES / Weaknesses niveau licence Pratique limitée de l'anglais Parfois, trop précise / rigoureuse dans mon travail Besoin de temps pour être à l'aise avec mes interlocuteurs, Croire en moi, oser plus Experience limitée en QHSE	MENACES / Threats Beaucoup de postes dans le BTP, environnement (déchets, ...), industries diverses (mécaniques,) Niveau ingénieur et pratique de l'anglais très souvent recherchés Profil expert (plusieurs années d'expérience) très demandé Niveau de rémunération et/ou statut et/ou contenu pas en phase avec le poste et/ou mon profil Poste éloigné région de Grenoble Poste proposé avec de nombreux déplacements

Construire son panier de compétences (savoir, savoir faire, savoir être) - Utilisation plateforme Skilvioo

- Objectifs de l'atelier:
 - o Présenter l'intérêt des compétences comportementales,
 - o Présenter comment on utilise la plateforme Skilvioo pour :
 - o Repérer et définir ses compétences (savoir, savoir-faire et savoir être),
 - o Evaluer l'adéquation entre ses compétences et celles requises pour le poste,

- Outil : Plateforme Skilvioo

- Quizz savoir-être,
- Auto évaluation de mes savoirs et savoir-faire à partir du moteur de recherche



Réseaux sociaux, personnel branding et développement de son réseau professionnel

- Objectifs de l'atelier:
 - o Donner les clés d'utilisation des réseaux sociaux dans le cadre d'une recherche d'emploi,
 - o Apprendre à construire son image « virtuelle » et gagner en visibilité, effectuer une veille.
- Outil et méthodologie :
 - o Les 12 recommandations OTECI,
 - o Chaque candidat prépare / met à jour son profil et le présente,
 - o Débriefing collectif général et débriefing individuel à la demande.

Comment préparer et réussir son entretien d'embauche

- Objectifs de l'atelier:
 - o Comment se préparer?
 - o Que faire avant, pendant et après pour réussir.
 - o Comment attirer l'attention de son interlocuteur et montrer que l'on a les qualités requises pour un poste, savoir se vendre.
- Outils et méthodologie:
 - o Analyse d'une offre,
 - o Choix de l'offre et préparation,
 - o Simulation d'entretien,
 - o Conseils et pièges.

Réussir sa prise de poste

- Objectifs de l'atelier:
 - o Réussir ses 100 premiers jours / sa période d'essai.
 - o Pourquoi et comment préparer son plan d'actions pour être prêt à passer à l'action, faire son auto-coaching
- Outils et méthodologie:
 - o Tableau Importance / Urgence - brainstorming,
 - o Grille réflexion collaborateurs / équipe,
 - o Sept actions à proscrire / sept actions à promouvoir - brainstorming.