

Merci de bien vouloir:

- **Couper vos micros** pendant la présentation
- **Couper votre caméra** pendant la présentation
- **Utiliser le chat** pour les questions ou **les poser oralement** à la fin de la présentation



# Coaching Doctoral Networks: Atelier Encadrement

**Septembre 2021 – Partie 1: Ateliers thématiques**

Point de Contact National Horizon Europe pour les Actions Marie Sklodowska-Curie

*“Supervision is one of the crucial elements of successful research. Guiding, supporting, directing, advising and mentoring are key factors for a researcher to pursue his/her career path.”*

*Template MSCA-DN-2021*

- **The European Charter for Researchers** (principes)

Les employeurs et/ou les financeurs doivent s’assurer qu’une personne à laquelle les chercheurs peuvent se référer concernant leurs missions professionnelles est **clairement identifiée** et que les chercheurs ont connaissance de cette personne.

Les superviseurs identifiés doivent avoir une **expérience suffisante en matière d’encadrement, avoir le temps, le savoir et l’expertise** nécessaires. Ils doivent **s’engager** à offrir aux doctorants qu’ils encadrent le soutien nécessaire et à mettre en œuvre un système de suivi et un retour réguliers concernant les progrès du doctorant.

Les chercheurs confirmés doivent porter attention à leur rôle de superviseur. Ils doivent assurer ce rôle selon les **standards professionnels les plus élevés**. Ils doivent construire **une relation positive** avec les jeunes chercheurs de façon à permettre un transfert de connaissance efficient et à contribuer au développement fructueux de la carrière des jeunes chercheurs.

- **Marie Skłodowska-Curie Actions Guidelines on Supervision** (recommandations)

- **Rôle de superviseur** (faciliter l’accès aux ressources, intégration, équité, soutien, conseil, mentorat, communication, etc.)
- **Rôle du chercheur** (suivre son plan de recherche et de développement de carrière, communiquer tout problème, informer, etc.)
- **Rôle de l’institution** (former, informer, suivre, accompagner, etc.)
- **Formation et développement professionnel pour les superviseurs** (formations, soutien / mentorat par les pairs, etc.)

## Chercheurs éligibles:

- Ils ne doivent pas être déjà en possession d'un diplôme de doctorat à la date du recrutement (ceux qui ont soutenu leur thèse mais n'ont pas encore obtenu le diplôme sont considérés comme inéligibles)
- **Règle de mobilité:** les doctorants ne doivent pas avoir résidé ou mené leur activité principale pendant plus de 12 mois sur les 36 mois précédant la date du **premier recrutement** dans le pays du bénéficiaire qui l'emploie (en cas de recrutement multiple, cette règle ne s'applique qu'au premier recrutement)

**Mobility declaration** : soumise dans le 20 jours après le recrutement du chercheur et mise à jour (si nécessaire) via le portail de la CE (continuous reporting tool)

**Career development plan (CDP):** un document décrivant le plan de développement de la carrière du chercheur et le chercheur concerné, à soumettre avant le mid-term meeting.

**Evaluation questionnaire:** complété par chaque chercheur recruté et soumis à la fin du projet

**Follow-up questionnaire:** complété par chaque chercheur recruté, deux ans après la fin du projet

Chaque doctorant doit avoir a minima **un superviseur** chez le Bénéficiaire qui l'emploie et, si possible, un **comité de supervision** (obligatoire pour les ID & JD)

	DN	DN-ID	DN-JD
<b>Joint supervision for researchers</b>	Encouraged	Mandatory (from the 2 sectors)	Mandatory

Les doctorants doivent être supervisés pendant leurs **secondments** : « *During their secondment, researchers receive supervision and training at the premises of the receiving beneficiary, its associated partner linked to a beneficiary, or associated partner.* »

## Section 1 – Excellence

### 1.4 Quality of the supervision → sous-section dédiée à l'encadrement des doctorants

- Qualifications and supervision experience of supervisors.
- Quality of the joint supervision arrangements (mandatory for DN-ID and DN-JD).

## Section 2 – Impact

### 2.2 Credibility of the measures to enhance the career perspectives and employability of researchers and contribution to their skills development → contribution des (co)-encadrants

## Section 3 – Implementation

### 3.1 Quality and effectiveness of the work plan, assessment of risks and appropriateness of the effort assigned to work packages

- List of major deliverables (table 3.1b) → CDP
- Fellow's individual projects, including secondment plan (table 3.1d) → Encadrants peuvent être mentionnés (notamment pour les *secondments*)
- For DN-JD, joint admission, selection, supervision, monitoring and assessment procedures → Mécanismes de co-supervision pour les DN-JD
- Supervisory board → Board compétent pour évaluer la qualité de la supervision des doctorants
- Progress monitoring and evaluation of individual projects → Procédures de suivi des progrès des doctorants

## Section 3 – Implementation

3.2 Quality, capacity and role of each participant, including hosting arrangements and extent to which the consortium as a whole brings together the necessary expertise

- Appropriateness of the infrastructure and capacity of each participating organisation
- Consortium composition and exploitation of participating organisations' complementarities
- **Commitment of beneficiaries and associated partners to the programme**
- Funding of non-associated third countries (if applicable)

## Section 4 – Participating organisations

4.1 – Beneficiaries → Role and commitment of key persons (incl. supervisors)

4.2 – Associated Partners → Key persons and expertise

4.3 – Associated Partners Linked → Key persons and expertise

## Section 5 – Letters of Commitment

Une lettre par Partenaire Associé → description du rôle dans le projet

Possibilité de mentionner une co-supervision (notamment dans le cadre de l'accueil de doctorants en secondments)

## Section 6 – Pre-agreement letters (DN-JD)

Une lettre par Bénéficiaire / Partenaire Associé délivrant un diplôme double / multiple / conjoint de doctorat

Possibilité de mentionner une co-supervision

**Ne pas négliger cet aspect – A définir clairement en phase de montage**

Décrire l'**expérience** en matière d'encadrement et les **qualifications des supervisors** (nombre de doctorants suivis, carrière des doctorants)

- Indiquer que ceux qui ont moins d'expérience pourront se former / être accompagnés par les superviseurs confirmés (conseils, tutorat)
- Possibilité de mentionner les formations / procédures de suivi des doctorants en local (programme de formation, compétences transférables)
- Ne pas oublier les encadrants durant les phases de *secondment* (notamment dans le secteur non académique)

Ex. : Dans la sous-section 1.4.1 :Qualifications and supervision experience of supervisors

*Attention: Ici il n'est question que des qualités d'encadrant et pas du profil scientifique (section 4)*

Assurez-vous en amont que les futurs *supervisors* auront **suffisamment de temps à dédier à l'encadrement** des jeunes chercheurs (possibilité de préciser le temps dédié à la supervision en pourcentage du temps de travail)

Ex. : Dans la sous-section 3.2.3 Commitment of beneficiaries and associated partners to the programme

Définissez et décrivez la façon dont se déroulera la **communication** entre les *supervisors* et les jeunes chercheurs

Ex.: périodicité d'échanges individuels avec le/les (co)-superviseurs (ex. hebdomadaire ou mensuelle), et présentation (ex. annuelle) de l'état d'avancement des travaux, devant le Supervisory Board et les autres étudiants de la cohorte (section 3.1: Supervisory Board, Progress monitoring)

Pensez à la **démarche qualité** de suivi des étudiants qui s'appliquera à tous les participants. Quels outils/indicateurs de mesure ? Quelle régularité de contrôle? Importance du CDP!

Ex. : une grille préétablie de notation validée par le Supervisory Board.

- Obligatoire dans les DN-ID (Industrial Doctorate) et DN-JD (Joint Doctorate), la co-supervision est **fortement encouragée dans les DN Regular**.
  - Section 3.1 - For DN-JD, joint admission, selection, supervision, monitoring and assessment procedures
- Les comités de recrutement peuvent devenir des **comités de supervision** à l'échelle individuelle (1 doctorant = 1 comité)
  - Lien possible avec la Section 3.1 – Recruitment strategy
- Choisissez des co-encadrants avec des **compétences complémentaires**, et, idéalement, venant **de pays et de secteurs différents** (e.g 1 académique / 1 industriel)
- Possibilité de prévoir, au sein d'un comité de supervision, des membres qui ne sont pas directement impliqués dans le projet individuel de recherche (regard extérieur)
- Définissez bien **les rôles respectifs** de chacun des co-encadrants. Ce rôles doivent être complémentaires
- Penser à la **compatibilité** entre les comités de supervision dans le cadre du réseau et les comités de supervision obligatoires en local (si pertinent)
- Possibilité d'attribuer, en plus de la structure de gouvernance, **des rôles spécifiques à l'échelle du réseau** à certains encadrants :
  - Equal Opportunity Referee
  - Career advisor (plutôt issu du secteur non-académique)
  - Female researchers Referee, etc.

- Les comités de recrutement peuvent devenir des **comités de supervision à l'échelle individuelle** (1 doctorant = 1 comité)
- L'implication des co-encadrants doit se faire tout le long du projet
- Complémentarité des co-encadrants
- Planifiez et expliquez l'organisation générale et la logistique de la supervision (rôle de chacun, fréquence et modalités des réunions etc.)

Ex: Comment la communication entre les co-encadrants et le jeune chercheur sera-t-elle organisée? Comment sera organisé le suivi et le contrôle qualité lors des *secondments*? Production de rapports? Fréquence?

- Etablissez une série de règles communes et bonnes pratiques à suivre pour tout le consortium.

**Pour les DN-JD : Mentionner les co-supervisions existantes pour démontrer la faisabilité des mécanismes de co-supervision**

Ex: Les encadrants du consortium, ont-ils déjà travaillé ensemble? Si non, ont-ils déjà co-encadré des doctorants avec des tiers?

**Pour les DN-ID: Décrire les retombées pour la carrière des doctorants + Importance des aspect confidentialité / droits de PI**

Ex. valorisation des applications; mentionner des brevets/start-ups – possibles ou attendus - ou développement d'une branche de recherche particulière dans l'entreprise ?



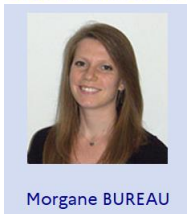
- Vous devez définir des procédures de gestion des problèmes et/ou conflits
- Dans le système de gouvernance, prévoir un Board en charge de la résolution des conflits, notamment des conflits entre les ESRs et leurs superviseurs

Ex: Supervisory Board ou Référént neutre (pas directement impliqué dans la supervision des doctorants)

- Rôle des représentants d'étudiants ?
- Canaux pour faire remonter les problèmes ?
- Procédure en cas de problème pour lequel il n'y aurait pas de solution trouvée à l'amiable?



Eugenia SHADLOVA



Morgane BUREAU

Portail français dédié à Horizon Europe :  
[www.horizon-europe.gouv.fr](http://www.horizon-europe.gouv.fr)

Questions?  
[pcn-mariescurie@recherche.gouv.fr](mailto:pcn-mariescurie@recherche.gouv.fr)



Chloé RICHARD



Géraldine LEONARD

Notre page LinkedIn: <https://www.linkedin.com/company/pcn-amsc-fr/>