



Actions Marie Skłodowska-Curie : Atelier Recrutement dans DN

Octobre 2021 – Doctoral Networks

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



Eligibilité du chercheur :

La règle de mobilité unique : Les chercheurs ne pourront pas avoir résidé ou exercé leur activité principale (travail, études, etc.) dans le pays de leur organisme d'accueil (principal) pendant plus de 12 mois au cours des 36 mois précédant immédiatement la date de référence applicable.

Durée du recrutement: de 3 à 36 mois

Toute nationalité

Respecter les règles :

- d'éligibilité
- de mobilité
- Gender balance

3.2 Eligible Researchers

All researchers recruited in a DN must be **doctoral candidates** (i.e. not already in possession of a doctoral degree at the date of the recruitment) and undertake transnational mobility (see the mobility rule definition in section 1). Researchers who have successfully defended their doctoral thesis but who have not yet formally been awarded the doctoral degree will not be considered eligible.

Planification :

Les **procédures** et les **principes de sélection et de recrutement** doivent être clairement décrits dans la proposition (organisation oral, CV, comité de recrutement,..)

Anticipation des recrutements et des secondments : **GANTT**

Secondment: max 1/3 du recrutement – chez autres bénéficiaires et/ou associated partners.

Recrutement par les **bénéficiaires**

Décrire les plans personnels de formation et les plans de carrière des doctorants (chacun ayant son projet individuel).



Processus de recrutement :

⚠ *The following sections of the European Code of Conduct for the Recruitment of Researchers refer specifically to recruitment and selection:*

- Transparent
 - Equitable
 - Ouvert à l'international
- => Il faut expliquer dans la proposition que ces processus seront respectés

Recruitment

Employers and/or funders should establish recruitment procedures which are open, efficient, transparent, supportive and internationally comparable, as well as tailored to the type of positions advertised.

Advertisements should give a broad description of knowledge and competencies required, and should not be so specialised as to discourage suitable applicants. Employers should include a description of the working conditions and entitlements, including career development prospects. Moreover, the time allowed between the advertisement of the vacancy or the call for applications and the deadline for reply should be realistic.

Selection

Selection committees should bring together diverse expertise and competences and should have an adequate gender balance and, where appropriate and feasible, include members from different sectors (academic and non-academic) and disciplines, including from other countries and with relevant experience to assess the candidate. Whenever possible, a wide range of selection practices should be used, such as external expert assessment and face-to-face interviews. Members of selection panels should be adequately trained.



La stratégie de recrutement :

La stratégie de recrutement doit tenir compte :

1/ du cadre de l'UE

- Différentes règles (mobilité,...),
- Charte européenne du chercheur et code de conduite pour le recrutement des chercheurs (C&C, 2005) : Droits et obligations du jeune chercheur clairement définis, conditions de travail confortables, durée de la formation doctorale limitée...
- Label HRS4R des bénéficiaires ? reconnaître les institutions engagées dans l'amélioration continue de leurs pratiques RH dont le recrutement.

2/ des profils recherchés

Expliquez clairement les critères qui seront appliqués à tous les candidats lors du recrutement par le jury de sélection (et composition, implication de tous les bénéficiaires ?)



Le bénéficiaire :

- Quelles **conditions de travail** offre le bénéficiaire ? (ex: aide service EURAXESS, visa, logement, cours de langue du pays, infrastructures...).
 - Aide à l'intégration du doctorant ?
 - Tableau des **risques** : que se passe-t-il en cas de licenciement ou de démission d'un doctorant en cours du projet ?
 - Décrire les **plans personnels de formation** et les **plans de carrière** des doctorants.
-



La supervision:

- Mettre en exergue la qualité des superviseurs, leurs compétences et leurs connaissances pointues dans le domaine de recherche, ainsi que la cohérence de leurs profils avec les projets de recherche individuels des doctorants.
 - Décrire leur expérience en encadrement et en formation de doctorants.
 - Démontrer leur disponibilité et leur engagement pour encadrer les futurs doctorants
 - Souligner l'implication des participants du secteur non-académique dans la supervision, et bien définir les rôles de chaque co-superviseur.
 - En cas de co-supervision, démontrer que le schéma choisi correspond aux besoins des doctorants et bien en expliquer les arrangements pratiques (en détail).
-



Conseils :

- **Stratégie globale pour les offres.**
 - **Structure mise en place : recruitment board, recruitment comity.**
 - **Anticiper les recrutements dès la contractualisation.**
 - **Règle de mobilité des doctorants.**
-



Eugenia SHADLOVA



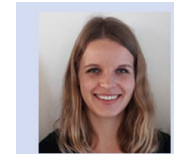
Morgane BUREAU

Portail français dédié à Horizon Europe :

www.horizon-europe.gouv.fr

Questions?

pcn-mariescurie@recherche.gouv.fr



Chloé RICHARD



Géraldine LEONARD

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

Avec la participation de **Claire Bajou**, Relais Horizon Europe à 2PE Bretagne -
claire.bajou@2pe-bretagne.eu.

