



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 2023 – Partie 1: Ateliers thématiques

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

horizon
europepcn

Rejoindre sur
slido.com
#Encadrement





*“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. In this context, all MSCA-funded projects are encouraged to follow the recommendations outlined in the Guidelines for MSCA supervision”*

Template MSCA-DN-2023

Guidelines for MSCA supervision (recommandations, April 2021)

- **Rôle de superviseur** (faciliter l'accès aux ressources, intégration, équité, soutien, conseil, mentorat, communication et résolution de conflits, 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.)

Une nouvelle « Charter for Researchers » remplaçant la charte et le code de 2005 va être produite (Communication du 13 juil. 2023)

European Charter for Researchers

Principes:

- **Applicable aux chercheurs:**

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 efficace et à contribuer au développement fructueux de la carrière des jeunes chercheurs.

- **Applicable aux employeurs:**

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.

Code of Conduct for the Recruitment of Researchers

Recrutement: Les employeurs doivent inclure une description des conditions de travail et des droits, en incluant les perspectives pour le développement de la carrière.

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)

Inscription dans un programme doctoral

- DN Regular et ID: Inscription dans un programme doctoral menant à l'obtention d'un diplôme de doctorat dans au moins un pays membre de l'UE ou associé à Horizon Europe
- DN JD: Inscription dans un programme doctoral menant à l'obtention d'un diplôme de doctorat dans au moins deux pays membres de l'UE ou associés à Horizon Europe

Encadrement

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

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

- Chaque doctorant doit aussi être supervisé pendant ses périodes de *secondment* par un encadrant du bénéficiaire / partenaire associé qui l'accueille en *secondment*.

Parmi les livrables obligatoires mentionnés dans le programme de travail MSCA 2021-2022 (GA):

- **Etablissement du Supervisory Board** → à formaliser lors du Kick-off meeting
- **Progress report**: soumis dans les 30 jours suivant la fin de la première année du projet → inclus le processus de 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 avec le Project Officer de la REA
- **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

Section 1 – Excellence

Part B1

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 et du CDP

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 3.1c) → CDP
- Individual projects, including secondment plan (table 3.1f) → Encadrants peuvent être mentionnés (notamment pour les *secondments*)
- Progress monitoring and evaluation of individual projects → Procédures de suivi des progrès des doctorants
- Recruitment strategy → Comment les encadrants seront impliqués dans le processus de recrutement
- For DN-JD, joint admission, selection, supervision, monitoring and assessment procedures → Mécanismes de co-encadrement pour les DN-JD



Où parle t-on d'encadrement? 2/2

Part B1

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

- Commitment of beneficiaries and associated partners to the programme → Ne pas oublier les engagements en matière d'encadrement

Part B2

Section 4 – Network organisation

Management structure and organisation of the network, including the roles of the different actors, and modus operandi including project monitoring and decision making → Préciser quel(s) board(s) sont compétents en matière d'encadrement

Section 5 – Supervisory Board

- Instance décisionnelle du projet, compétent pour les décisions concernant l'encadrement
- Tableau indiquant les noms et le genre des superviseurs de chaque doctorant (DC) > à adapter à votre projet



Doctoral candidate	Main Supervisor	Gender	Co-supervisor	Gender
DC1				
DC2				
DC3				
DC4				



Section 7 – Participating Organisations

- Beneficiaries → Role et engagements des personnel clés (incl. encadrants)
- Partenaires Associés (liés ou pas à un Bénéficiaire) → Personnels clés et expertise

Section 7 – Letters of Commitment

Une lettre par Partenaire Associé (non lié) → description du rôle dans le projet (y compris en matière de co-encadrement).



Section 8 – Letters of pre-agreement (DN-JD)

Une lettre par Bénéficiaire / Partenaire Associé délivrant un diplôme double / multiple / conjoint de doctorat → possibilité de mentionner un co-encadrement

Décrire l'expérience en matière d'encadrement et les qualifications des encadrants

- Utiliser des indicateurs (nombre de doctorants suivis, carrière des doctorants suivis)
- Prévoir une formation/ un accompagnement des encadrants les moins expérimentés par les plus expérimentés (tutorat)
- Mentionner les formations / procédures de suivi des doctorants en local
- Ne pas oublier les encadrants pendant les périodes de secondment (notamment dans le secteur non académique)

Ex. : Dans la sous-section 1.4.1 où il est question des qualités d'encadrant et pas du profil scientifique des encadrants

Assurez-vous que les encadrants auront suffisamment de temps à dédier à l'encadrement des jeunes chercheurs

Ex. : Possibilité de préciser le temps dédié à la supervision en pourcentage du temps de travail (sous-section 3.2.3 ou 6)

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

Ex.: périodicité d'échanges individuels avec le/les (co)-encadrants et de la présentation de l'état d'avancement des travaux devant tous les encadrants et les autres étudiants de la cohorte (section 3: Progress monitoring)

Pensez à la démarche qualité concernant le suivi des étudiants qui s'appliquera à tous les participants.

Quels outils/indicateurs de mesure ? (e.g grille de notation validée par le SB) Quelle régularité de contrôle? Importance du CDP!

Obligatoire dans les DN Industrial Doctorates et DN Joint Doctorates & fortement encouragée dans les DN Regular

- Section 1 - Quality of the joint supervision arrangements (including mandatory joint supervision for DN- ID and DN-JD)
- Section 3 - For DN-JD, joint admission, selection, supervision, monitoring and assessment procedures

Choisissez des co-encadrants avec des **compétences complémentaires**, et, idéalement, venant **de pays et de secteurs différents** (e.g 1 académique / 1 industriel)

Les co-encadrants doivent avoir **des rôles bien définis** et **être impliqués tout au long du projet**.

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**)

Penser à la **compatibilité** entre les comités de supervision à l'échelle du réseau et 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 (e.g Equal Opportunity Referee, Career Advisor, Female Researchers Referee, etc.)

Les comités de recrutement peuvent devenir des **comités de supervision à l'échelle individuelle** (1 doctorant = 1 comité)

Planifiez et expliquez l'**organisation générale et la logistique** du co-encadrement (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-encadrements existants pour démontrer la faisabilité des mécanismes de co-encadrement

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 aspects 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 Doctoral Candidates et leurs encadrants

Ex: Supervisory Board ou Référent 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?

horizon
europepcn

Rejoindre sur
slido.com
#Encadrement



Page dédiée aux AMSC sur le portail français Horizon Europe :

<https://www.horizon-europe.gouv.fr/amsc>



Eugenia SHADLOVA

Page LinkedIn du PCN AMSC :

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



Vanessa TIXIER

Questions ?

pcn-mariescurie@recherche.gouv.fr



Morgane BUREAU



Chloé RICHARD