



Afin que ce webinaire puisse se dérouler dans de meilleures conditions, nous vous prions de bien vouloir:

- Couper votre microphone
- Couper votre camera
- Utiliser le chat pour les questions

Marie Skłodowska-Curie Actions

16 mai 2025 MSCA COFUND

Conseils d'écriture

PCN MSCA | pcn-mariescurie@recherche.gouv.fr

EN LIGNE

PART A - Formulaires administratifs

- **Informations générales**

Acronyme, titre, durée, mots clefs libres, résumé, déclaration de resoumission, déclarations

- **Participants**

1 formulaire par participant comprenant : le nom de l'entité légale/PIC, département(s) / laboratoire(s) impliqué(s), contact principal, chercheur(s) impliqué(s) dans le projet (N/A), rôle de l'organisme dans le projet, publications / activités antérieures / infrastructures & équipement, Plan d'Égalité des Genres (GEP)

- **Budget**

Contribution UE calculée sur la base des personnes-mois et nombre de personnels en mobilité déclarés

- **Ethique et Sécurité**

Questionnaire éthique, auto-évaluation, questionnaire sécurité

PDF À
DÉPOSER

PART B1 - Projet COFUND - 34 pages

- Page de garde 1 page
 - Table des matières 1 page
 - Description générale du programme/
Informations concernant le Bénéficiaire 2 pages
 - Section 1 : Excellence (démarre page 5)
 - Section 2 : Impact
 - Section 3 : Mise en œuvre
- 30 pages

PDF À
DÉPOSER

PART B2 - Annexes - Pas de limite de page

- Section 4 – Ethique
 - Section 5 – Organisations partenaires
- Liste et rôle des organisations partenaires (Implementing Partner & Associated Partner) + description*

Les lettres d'engagement ne sont plus demandées

New!

Une évaluation sur trois critères

Excellence	Impact	Quality and efficiency of the implementation
<p>Quality and novelty of the selection / recruitment process for the researchers (transparency, composition and organisation of selection committees, evaluation criteria, equal opportunities, the gender dimension and other diversity aspects) and quality and attractiveness of the appointment conditions, including competitiveness of the salary for the standards of the hosting countries</p>	<p>Strengthening human resources good practices at institutional, regional, national or international level, in particular through aligning the practices of participating organisations with the principles set out by the EU for human resources development in research and innovation</p>	<p>Quality and effectiveness of the work plan, management structures, assessment of risks and appropriateness of the effort assigned to work packages</p>
<p>Quality and novelty of the research options offered by the programme in terms of science, interdisciplinarity, inter-sectorality and level of transnational mobility. Quality of open science practices</p>	<p>Credibility of the proposed measures to enhance the career perspectives and employability of researchers and contribution to their skills development</p>	<p>Quality and capacity of the host institution(s) and participating organisations (where appropriate), including hosting arrangements and extent to which they bring together the necessary expertise to successfully implement the research training programme</p>
<p>Quality, novelty and pertinence of the research training programme (including transferable skills, inter/multidisciplinary, inter-sectoral and gender as well as other diversity aspects)</p>	<p>Suitability and quality of the measures to maximise the expected outcomes and impacts, as set out in the dissemination and exploitation plan, including communication activities</p>	
<p>Quality, novelty and pertinence of the supervision, career guidance and career development arrangements</p>		
<p>50%</p>	<p>30%</p>	<p>20%</p>

Evalué/retenu

Taux de succès par panel



39/12

Score-seuils : **76,8**



39/15

Score-seuils : **78,6**

Panel	Prop. retenues	Taux de succès
D	12	30,77%
P	15	38,46%



Conseils de rédaction Pour les propositions MSCA COFUND

Ces conseils sont basés sur l'analyse des rapports d'évaluation des propositions MSCA COFUND
des appels à proposition 2021-2024

Qualité et aspects innovants du processus de sélection / recrutement

1. La stratégie de diffusion des postes (doctorant/post doctorant)

- ✓ Prévoyez une stratégie de diffusion des offres d'emploi adaptée au programme, transparente et internationale
- ✓ Diffusez les offres via de multiples canaux afin d'attirer des candidats de différentes origines géographiques, de genre différents, y compris les groupes sous-représentés :
 - Site dédié au projet,
 - Portail Euraxess
 - Réseaux sociaux
 - Campagnes d'emails visant des réseaux spécifiques
 - Evènement de lancement du programme
 - Conférences et journaux internationaux
 - Sites institutionnels des partenaires du projet
 - Magazines spécialisés (e.g orientés industrie)
 - Plateformes et réseaux de promotion des femmes dans la science
- ✓ Prévoyez une stratégie incluant tous les partenaires du projet
- ✓ Prenez en compte le calendrier académique dans le calendrier de diffusion des offres (e.g date d'obtention des diplômes de Master dans le domaine)
- ✓ Prévoyez des indicateurs de performance pour votre stratégie de diffusion
- ✓ Vous pouvez prévoir une équipe dédiée à la diffusion des offres et, si nécessaire, une phase test avant le lancement de la diffusion

2. Le processus de sélection / recrutement des chercheurs (doctorants / post doctorants)

- ✓ Décrivez de manière complète, détaillée et convaincante le processus de sélection / recrutement
 - Il doit être ouvert, transparent et basé sur le mérite (OTM-R)
 - Il doit respecter les principes de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs
 - Il doit assurer transparence et égalité de traitement (e.g prévoir au moins 3 experts externes internationaux indépendants par comité de sélection)
- ✓ Détaillez et justifiez le processus / les règles de candidature (e.g l'obligation de fournir une vidéo portrait avant l'étape des entretiens ou la soumission obligatoire d'une déclaration d'intérêt avant la soumission de la candidature ont été évalués comme des points négatifs car l'intérêt de ces étapes n'a pas été justifié)
- ✓ Détaillez les différentes étapes de sélection (e.g étude des dossiers, short list, entretiens, liste finale, liste complémentaire) et la procédure de prise de décision en cas de non consensus ou de candidats classés ex-aequo
- ✓ Assurez-vous que toutes les informations pertinentes sur l'établissement d'accueil, le processus de recrutement et les critères de sélection sont disponibles, et portées à l'attention des candidats.
- ✓ Prévoyez des interactions entre les candidats et le comité de sélection pendant le processus de sélection
- ✓ Vous pouvez prévoir des mesures permettant de vous assurer de l'intégrité scientifique des candidats
- ✓ Prévoyez une procédure d'appel (redress procedure) pour les candidats et détaillez la (e.g à quelle étape de la candidature ? qui traitera les demandes (e.g comité ad hoc) ?)
- ✓ Mentionnez ce qui est prévu pour les candidats non retenus (e.g mail de refus argumenté, proposition d'intégrer leur CV dans une base de données)

3. Les critères d'éligibilité et de sélection

- ✓ Détaillez et justifiez les critères d'éligibilité et les critères & sous-critères d'évaluation
 - Prévoyez une pondération pour chaque critère
 - Un système de notation avec des scores seuil et une échelle de notation large (pour faciliter le classement des candidats)
 - Veillez à inclure la qualité du projet de recherche dans les critères et à en détailler les sous-critères
- ✓ Veillez à ce que les critères soient cohérents au regard des guidelines COFUND (e.g pour un PP, les chercheurs doivent être en possession d'un diplôme de doctorat à la date de clôture de l'appel du programme financé dans le cadre du COFUND)
- ✓ Veillez à la cohérence globale de vos critères (e.g incohérence entre la notation des sous-critères et celle par critère)
- ✓ Faites attention aux critères qui seraient trop restrictifs (e.g obligation d'être dans les 4 premières années de sa carrière de recherche qui exclut les candidats avec des parcours non conventionnels)
- ✓ Si vous ajoutez des critères d'éligibilité supplémentaires dans le cadre de votre programme, ils doivent être bien justifiés
- ✓ Faites attention aux critères qui seraient difficiles à évaluer objectivement (e.g créativité, initiative et niveau d'indépendance pour un DP)
- ✓ Evitez de prévoir des règles/critères différents en fonction des appels dans le cadre du même programme (e.g durée de contrats différentes dans le cadre du dernier appel d'un PP)
- ✓ NB: une liste détaillée de critères de sélection pour chaque étape doit être portée à l'attention des candidats

CRITÈRE 1 : EXCELLENCE



- ✓ Précisez s'il y a un service support / une hotline pendant la phase de candidature
- ✓ Faites attention aux critères qui nuiraient à l'équité de traitement comme par exemple :
 - Chaque candidat doit contacter un superviseur pour préparer son projet de recherche (risque de pré-sélection)
 - Le candidat doit collaborer avec l'institution d'accueil visée pour préparer sa candidature
 - Prise en compte de la qualité des infrastructures et de l'ouverture à l'international de l'institution d'accueil visée dans l'évaluation des candidatures
 - Prise en compte de la réputation des établissements délivrant le diplôme dans la sélection des candidats
 - Demander aux candidats de proposer des évaluateurs

4. L'organisation et la composition des comités de sélection

- ✓ Détaillez la composition des comités de sélection : elle doit être claire et adaptée à votre programme
- ✓ Prévoyez au moins 50% d'experts internationaux parmi les experts externes
- ✓ Les comités de sélection doivent être équilibrés en termes de :
 - Secteur (académique / non académique)
 - Domaine scientifique
 - Genre
 - Représentation géographique

CRITÈRE 1 : EXCELLENCE



- ✓ Précisez comment les experts externes seront identifiés
- ✓ Détaillez la procédure de sélection des experts externes, qui doit respecter la Charte et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs
- ✓ Expliquez comment les experts seront assignés aux dossiers de candidature

- ✓ Détaillez le rôle et les responsabilités des comités de sélection
- ✓ Expliquez les procédures de prise de décision par ces comités
- ✓ Si vous prévoyez des référents / comités sur des questions transverses (e.g égalité de traitement) ou des observateurs (e.g des RH ou de l'industrie), expliquez bien à quelles étapes ils interviennent et quel est leur rôle

- ✓ Evitez d'impliquer les futurs encadrants dans les premières étapes du processus de sélection
- ✓ Evitez d'impliquer les mêmes personnes à différentes étapes de sélection
- ✓ Prévoyez des mécanismes pour traiter les conflits d'intérêts (e.g déclaration de non conflit d'intérêt, référent déontologue)
- ✓ Prévoyez la formation et/ou le briefing des experts (réunion, guide) et précisez son contenu (e.g biais inconscient, procédures de sélection, aspects liés au genre et à la diversité) pour assurer l'homogénéité du processus de sélection

5. Les informations fournies aux candidats

- ✓ Prévoyez un package d'information complet pour les candidats (couvrant tous les aspects du programme et toutes les étapes du processus de sélection)
- ✓ Prévoyez un package d'information facile d'accès, en particulier aux personnes en situation de handicap
- ✓ Incluez dans le package des informations concernant :
 - La présentation de votre programme COFUND
 - Les opportunités offertes dans le cadre de l'appel
 - Les critères de sélection à toutes les étapes du processus de sélection
 - Les axes / sujets de recherche proposés
 - Les groupes de recherche / structures d'accueil impliqués et leur expertise / infrastructures, le campus
 - Les conditions d'accueil et de travail
 - Les conditions financières
 - Le processus de candidature et de sélection
 - Les critères d'éligibilité et d'évaluation
 - Le calendrier
 - La procédure d'appel
- ✓ Fournissez des guides et/ou des modèles / formulaires pour les candidats et les outils pour les accompagner dans le processus de candidature (outils/procédures pour communiquer avec les candidats et répondre à leurs questions à différentes étapes du processus de sélection, e.g. modèle de CV pour tous les doctorants, helpdesk).

6. La liberté du choix de recherche

- ✓ Autorisez les candidats à candidater pour plusieurs sujets (égalité d'opportunité)
- ✓ Proposez une large liste de sujets de recherche
- ✓ Vous pouvez laisser la possibilité aux candidats de proposer leurs projets de recherche (dans le cadre des premières étapes du processus de sélection)
- ✓ Proposez un large pool d'encadrants possibles pour que les candidats puissent être libres de les choisir

7. Aspect liés à l'égalité des chances (genre, diversité, inclusion)

- ✓ Prenez en compte ces aspects à travers tout le processus de sélection / recrutement
- ✓ Veillez à maintenir un bon équilibre femme-homme : parmi les chercheurs recrutés mais aussi au sein des comités de sélection et parmi les experts externes
- ✓ Prévoyez une stratégie convaincante d'égalité des chances avec des mesures spécifiques à chaque étape de sélection / recrutement, s'adressant notamment :
 - Aux femmes
 - Aux chercheurs en exil / réfugiés
 - Aux chercheurs porteurs de handicap
 - Aux candidats des pays widening
 - Aux chercheurs avec un niveau socio-economique faible
 - Aux chercheurs avec rupture de carrière etc.
- ✓ Ces mesures doivent être rendues visibles dans le cadre du programme
- ✓ Vous pouvez prévoir un comité dédié (e.g Equality and diversity committee) ou un référent

8. Les conditions de travail et de rémunération

- ✓ Les conditions de travail doivent être conformes aux guidelines MSCA / COFUND et aux politiques nationales
- ✓ Détaillez les conditions de travail offertes par votre programme
 - Éléments de rémunération (e.g living allowance, mobility allowance, special needs allowance, long-term leave allowance) et les conditions d'éligibilité pour chaque élément
 - Avantages (e.g restaurant administratifs, CE)
 - Soutien administratif et locaux / services de(s) l'institution(s) hôte(s) (e.g centre d'accueil pour les étudiants internationaux, multilinguisme)
 - Couverture sociale / santé obligatoire
- ✓ Démontrez qu'elles sont ATTRACTIVES au regard des conditions de travail standard dans le(s) pays d'accueil
- ✓ Prévoyez des budgets attractifs pour couvrir les frais de recherche, de secondments et de formation des chercheurs
- ✓ Précisez les obligations pour les partenaires pendant les périodes de secondment
- ✓ Détaillez les services dédiés aux chercheurs avec famille, en situation de risque ou porteurs de handicap
- ✓ Vous pouvez prévoir des questionnaires d'évaluation annuels envoyés aux boursiers qui permettront de mettre en place des mesures correctives concernant les conditions d'accueil et de formation.

CRITÈRE 1 : EXCELLENCE

Qualité et aspect innovant des options de recherche offertes par le programme en termes de science, d'interdisciplinarité, d'inter-sectorialité et de mobilité internationale et qualité des pratiques de science ouverte

1. Les options de recherche

- ✓ Précisez le(s) champ(s) disciplinaire(s) visé(s) (e.g science du microbiome humain ; recherche biomédicale ; bien être, environnement et santé)
- ✓ Présentez un programme scientifique structuré (e.g 6 thèmes et deux piliers de développement durable et responsabilité sociale)
- ✓ Prévoyez un large panel d'options de recherche
- ✓ Démontrez la qualité et la nouveauté des options de recherche proposées
- ✓ Précisez si les sujets sont liés à des priorités / politiques internationales, européennes, nationales ou régionales (e.g objectifs du millénaire pour le développement durable, missions d'Horizon Europe)
- ✓ Mettez en avant l'impact potentiel des sujets de recherche et les possibilités d'exploitation dans différents secteurs
- ✓ Précisez si des secondments ou des mobilités internationales sont prévues et si cela est obligatoire ou optionnel

2. L'environnement de recherche

- ✓ Démontrez l'excellence de l'environnement scientifique offert par le Bénéficiaire et ses partenaires associés ou exécutants
- ✓ Mentionnez la possibilité d'obtenir des doubles diplômes si cela est prévu (DP)
- ✓ Mentionnez les éventuelles collaborations antérieures et/ou les implications des partenaires dans des projets passés ou en cours

3. L'interdisciplinarité

- ✓ Décrivez les aspects interdisciplinaires des options / sujets de recherche (e.g industries durables, énergie, santé, bien être et environnement)
- ✓ Démontrez l'interdisciplinarité au sein des expertises offertes par les encadrants / les partenaires / les opportunités de secondment
- ✓ Décrivez les synergies prévues avec d'autres programmes de formation dans d'autres domaines / d'autres programmes de financement

4. L'intersectorialité

- ✓ Décrivez les aspects inter-sectoriels de votre programme
- ✓ Partenaires de différents secteurs
- ✓ Secondments intersectoriels (précisez s'ils sont obligatoires ou pas)
- ✓ Inclure des experts du secteur non académique dans le processus de sélection
- ✓ Co-supervision académique / non académique
- ✓ Implication de partenaires non académiques dans le programme de formation et/ou de mentorat
- ✓ Décrivez la variété de vos partenaires non académiques en termes de type de partenaires (e.g entreprises, collectivités territoriales, associations), de taille (e.g TPE, PME, grand groupe) et de périmètre (local / international)

5. Mobilité internationale

- ✓ Exploitez au maximum les possibilités de mobilité internationale pour la recherche, la formation, le co-encadrement et les secondments
- ✓ Mentionnez les éventuels mécanismes de soutien aux chercheurs pour la participation à des conférences internationales et/ou le développement de leur propre réseau professionnel à l'international
- ✓ Précisez si une mobilité internationale est obligatoire ou pas pour les chercheurs recrutés

6. Pratiques de Science Ouverte

- ✓ Les pratiques de science ouverte doivent être bien considérées par le Bénéficiaire mais aussi les partenaires associés ou exécutants
- ✓ Décrivez une stratégie de gestion des données à l'échelle du projet et à l'échelle des projets individuels de recherche (e.g DMP pour chaque boursier)
- ✓ Prévoyez une gestion FAIR des données de recherche (e.g dépôt sur des plateformes et répertoires en ligne)
- ✓ Prévoyez que toutes les publications soient Open Access
- ✓ La stratégie de science ouverte ne doit pas se limiter à l'Open Access et à l'Open Data mais explorer tout le spectre des pratiques de science ouverte, y compris la science participative
- ✓ Mentionnez les pratiques de science ouverte déjà en place chez les partenaires (e.g participation au projet OpenAIRE, politique de science ouverte, services support pour accompagner les chercheurs en matière de science ouverte)
- ✓ Prévoyez une formation spécifique sur ce sujet pour les boursiers

What?	How?	Mandatory/recommended
Early and open sharing of research	Preregistration, registered reports, preprints, crowd-sourcing etc.	Recommended
Research output management	Data management plan (DMP)	Mandatory
Measures to ensure reproducibility of research outputs	Information on outputs/tools/instruments and access to data/results for validation of publications	Mandatory
Open access to research outputs through deposition in trusted repositories	<ul style="list-style-type: none"> Open access to publications Open access to data Open access to software, models, algorithms, workflows etc. 	<ul style="list-style-type: none"> Mandatory for peer-reviewed publications Mandatory for research data but with exceptions ('as open as possible...') Recommended for other research outputs
Participation in open peer-review	Publishing in open peer-reviewed journals or platforms	Recommended
Involving all relevant knowledge actors	Involvement of citizens, civil society and end-users in co-creation of content	Recommended

Qualité, aspects innovants et pertinence du programme de formation

1. Qualité et aspects innovants du programme de formation

- ✓ Expliquez les objectifs de votre programme de formation
- ✓ Démontrez la qualité et la pertinence de votre programme de formation
- ✓ Démontrez les aspects innovants de votre programme de formation (e.g créer un pont entre SHS et STEM, interdisciplinarité, implication forte d'industriels, de citoyens et du gouvernement)
- ✓ Prévoyez un mécanisme de contrôle qualité / d'évaluation du programme de formation (e.g questionnaire d'évaluation après chaque évènement de formation, CDP)

2. Structure et contenu du programme de formation

- ✓ Décrivez clairement la structure (e.g 4 piliers, 3 parcours de formation : Enhanced fellowship, Industrial Fellowship and Clinical Fellowship) et le contenu de votre programme de formation
- ✓ Le programme de formation doit être COMPLET et couvrir des compétences scientifiques/techniques, des compétences transférables et les compétences complémentaires (e.g. certains éléments essentiels sont manquant comme les compétences en matière d'enseignement)
- ✓ Tant que c'est possible et pertinent, appuyez-vous sur les formations déjà existantes au sein des établissements
- ✓ Prévoyez des procédures pour identifier des besoins en formation des boursiers
- ✓ Prévoyez des formations à l'échelle individuelles et des formations centralisées, pour l'ensemble du réseau (network wide training events)
- ✓ Proposer un bon équilibre entre formations obligatoires et formations optionnelles

CRITÈRE 1 : EXCELLENCE



- ✓ Prévoyez des formations théoriques mais aussi pratiques (e.g DMP à inclure dans le CDP)
- ✓ Décrivez clairement les aspects pratiques : qui fait quoi ? quand ? où ? crédits ECTS associés ? (e.g il n'est pas indiqué quelles activités de formation seront menées par le seul Bénéficiaire, il est prévu que les boursiers développent des compétences en matière de résilience mais il n'y a pas d'explication ou de calendrier pour démontrer comment cela sera mis en œuvre)
- ✓ Inclure la dimension de genre et de diversité dans la formation
- ✓ L'implication des chercheurs recrutés dans les activités d'encadrement des doctorants et des étudiants de master est perçue positivement.
- ✓ Assurez-vous de l'accessibilité des cours pour tous les boursiers (langue, handicap)

3. Secondments

- ✓ Expliquez le choix de la durée et les modalités de choix de partenaire pour les secondments
- ✓ Prévoyez des « secondment plans »
- ✓ Proposer des secondments intersectoriels serait un plus
- ✓ Expliquez les modalités d'encadrement pendant les secondments
- ✓ Expliquez les arrangements pratiques
- ✓ Justifiez la pertinence des secondments (e.g il n'est pas clairement expliqué en quoi les secondments dans des lycées vont consister et ce qu'ils vont amener concernant les perspectives de carrière des boursiers)

4. Intersectorialité / Participation des acteurs non académiques

- ✓ Décrivez les aspects intersectoriels du programme (secondments, co-supervision académique / non académique)
- ✓ La participation significative des partenaires non académiques au programme de formation et dans les offres de secondments sera valorisée, ainsi que le soutien apporté par le personnel spécialisé dans le transfert de technologie, les pépinières d'entreprises et les parcs scientifiques
- ✓ Les activités de formation proposées par les non académiques doivent être adaptées aux besoins des doctorants

5. Qualité du réseau

- ✓ Mettez en valeur le caractère large, international, intersectoriel et interdisciplinaire de votre réseau
- ✓ Décrivez les accès aux infrastructures et parties prenantes (e.g entreprises, associations, alliances)
- ✓ Prévoyez un niveau élevé de coopération et de réseautage entre les boursiers
- ✓ La participation de chercheurs invités est valorisée

6. La formation en compétences transférables

- ✓ Prévoyez des activités pour le développement de compétences transférables et sur les questions transverses
 - Diffusion des résultats scientifiques et communication
 - Enseignement
 - Ecriture d'articles scientifiques
 - Montage de projet
 - Propriété intellectuelle et dépôt de brevet
 - Entreprenariat
 - Diversité et inclusion dans la recherche
 - Science ouverte
 - La prise en compte du genre dans le contenu de la recherche
 - La gestion des données
 - Leadership
 - Innovation et transfert de technologie
 - Questions écologiques / durabilité
 - Adaptation au monde du travail
 - Mentoring program pour chercheurs femmes
 - N'oubliez pas pour autant la formation en compétences techniques / scientifiques (e.g peu d'informations sont fournies en matière de formation en compétences techniques / de recherche ce qui est un point négatif)

Qualité, aspects innovants et pertinence de l'encadrement et de l'accompagnement au développement de perspectives de carrière

1. Sélection des encadrants

- ✓ Définissez des règles claires pour la sélection des encadrants et l'affectation des encadrants aux boursiers retenus
- ✓ Si prévu, décrivez l'appel à manifestation d'intérêt pour les encadrants
- ✓ L'identification d'encadrants (personnes) a été bien évalué

2. Formation des encadrants

- ✓ Prévoyez des formations pour les encadrants moins expérimentés
- ✓ Décrivez les spécificités de votre programme en matière de formation / mentorat des encadrants (e.g mentorat des encadrants académiques par des encadrants du secteur non académique et du coaching par un doctorant senior)

3. Qualifications et expérience de recherche des encadrants

- ✓ Prévoyez une équipe d'encadrement multidisciplinaire, intersectorielle avec un équilibre femme-homme
- ✓ Démontrez les qualifications et expérience des encadrants potentiels en vous appuyant sur des indicateurs clairs (e.g nombre de doctorants encadrés)

4. L'encadrement des boursiers

- ✓ Si possible, explorez au maximum les possibilités de co-encadrement transnational et intersectoriel (e.g le système d'encadrement est excellent avec un trio : encadrant principal, co-encadrant et mentor non académique)
- ✓ Expliquez clairement les rôles des (co)encadrants/mentors et leur complémentarité
- ✓ Evitez une structure d'encadrement trop complexe qui risquerait de rendre moins crédible un encadrement efficace, surtout si le nombre de boursiers recrutés est conséquent.
- ✓ L'encadrement être COMPLET : de la recherche à la diffusion des résultats en passant par la formation et le développement des perspectives de carrière
- ✓ Décrivez la procédure du suivi des progrès (progress monitoring) des boursiers
- ✓ Prévoyez des mesures d'accompagnement des boursiers dans le développement de leur carrière (career guidance, mentorat individuel, réseau d'alumni, opportunités de réseautage professionnel)
- ✓ Si possible, prévoyez des mesures d'accompagnement spécifiques pour les groupes sous-représentés (e.g participation au programme « Science by Women » pour les femmes, accompagnement spécifique pour les boursiers LGBTIQ+)
- ✓ Vous pouvez prévoir un comité ou un référent dédié à la supervision et au contrôle de la qualité de l'encadrement des boursiers (e.g Training & Career Development Team, le Supervisory Board est important pour contrôler la qualité et balancer d'éventuelles différences dans les modalités d'encadrement et ajoute de la crédibilité à l'approche, conseillers locaux de carrière)
- ✓ Prévoyez une procédure / un référent en cas de conflit entre un boursier et son ou ses encadrant(s) (e.g médiation, médiateur)

5. Modalités pratiques pour l'encadrement

- ✓ Détaillez les modalités pratiques d'encadrement (e.g fréquence et organisation des échanges entre le boursier et ses encadrants mais aussi entre les encadrants, le comité d'encadrement) chez l'employeur principal mais aussi pendant les secondments
- ✓ Prévoyez, si possible, des mesures d'intégration (e.g « buddy programme » pour aider les chercheurs à s'intégrer, cycle d'intégration pour les 6 premiers mois)
- ✓ Prévoyez l'établissement d'un **Career Development Plan** (CDP) et des mesures concrètes pour le suivi des progrès de chaque boursier (e.g des temps dédiés à la mise à jour du CDP)
- ✓ Inclure la mobilité internationale du doctorant dans le CDP est un plus

- **Renforcement du capital humain et des bonnes pratiques au niveau institutionnel, régional, national ou international, notamment via l’alignement des pratiques des organisations participantes sur les principes de l’UE en matière de développement des ressources humaines en R&I**

1. Impact du programme sur le développement des bonnes pratiques

- ✓ Démontrez **comment le programme va contribuer à renforcer l’application** des Principes de l’UE en matière de développement des Ressources Humaines (*EU principles for HR development*) et des principes de la formation doctorale innovante (pour un COFUND DP) aux niveaux institutionnel, national, régional et international.
- ✓ Expliquez clairement **EN QUOI concrètement** le programme va permettre d’aligner les pratiques du Bénéficiaire et des partenaires avec ces principes (e.g adhésion des partenaires à la Charte et au Code, modalités de mise en œuvre, diffusion des bonnes pratiques).
- ✓ Précisez si le bénéficiaire / les partenaires ont des **labels / des bonnes pratiques** (HRS4R, Gender Equality Plan, Charte sur le handicap).
- ✓ Mentionnez **toute bonne pratique que les partenaires se sont engagés à mettre en place dans le cadre du programme** (e.g prise en compte des discriminations économiques).

2. Impact du programme sur le développement du capital humain

- ✓ **Décrivez les impacts du programme sur le renforcement du capital humain** comme par exemple :
 - Développement d'une nouvelle école doctorale ou renforcement de la visibilité de programmes doctoraux ou postdoctoraux existants
 - Formation d'experts de haut niveau dans un domaine stratégique
 - Développement de bonnes pratiques au niveau institutionnel / régional / national qui vont attirer de nouveaux chercheurs internationaux
 - Développement d'une formation doctorale ou postdoctorale innovante qui va rendre les organisations participantes plus attractives / compétitives et contribuer au développement de leur capital humain
- ✓ Décrivez l'impact du projet **sur l'équilibre entre chercheurs junior/senior au sein des organisations participantes**
- ✓ Décrivez l'impact du projet **sur l'ouverture à l'international des organisations participantes**
- ✓ Décrivez l'impact du projet **sur la participation de groupes habituellement sous-représentés dans le(s) domaine(s) de recherche visés** (e.g femmes, minorités, chercheurs en situation de risque)

CRITÈRE 2 : IMPACT



3. Impacts du programme sur la recherche, l'innovation, la compétitivité et la qualité de l'emploi

- ✓ Expliquez les impacts du programme sur le **développement et le transfert des connaissances** dans un ou des domaines donnés, sur l'innovation, la compétitivité et la qualité de l'emploi
- ✓ Pour un programme à l'échelle régionale, expliquez son impact **sur l'écosystème local d'innovation**, création de start-ups etc.
- ✓ Soyez crédibles et expliquez **concrètement** comment le projet va contribuer aux impacts que vous listez (e.g. impact potentiel sur la création des start-up dans la région – expliquez les cibles et le soutien apporté par le programme)

4. Contribution du programme au développement de stratégies / politiques institutionnelles, régionales, nationales et internationales

- ✓ Impact sur le création de **liens entre la recherche et les décideurs politiques**
- ✓ Contribution aux **objectifs de développement durable de l'UE et des Nations Unies**
- ✓ Alignement du programme avec le **Plan National de Résilience**
- ✓ Expliquez l'opportunité et la pertinence du ou des thématiques de recherche du programme par rapport aux **stratégies régionales** (e.g avec la stratégie régionale d'innovation ou *strategy for smart specialisation*)
- ✓ Comment ?
 - ✓ Recommandations pour améliorer les processus de recrutement et de mobilité des chercheurs
 - ✓ Contribution à la stratégie de formation aux niveaux régional et institutionnel.
 - ✓ Promotion de la participation des femmes à la recherche et de la recherche libre des biais de genre et de minorités

CRITÈRE 2 : IMPACT



- **Crédibilité des mesures proposées pour améliorer les perspectives de carrière et l'employabilité des chercheurs et contribuer au développement de leurs compétences**

1. Le développement de compétences adaptées aux besoins dans le secteur académique et non académique

- ✓ Démontrez **l'adéquation entre les perspectives de carrières possibles** dans les secteurs académique et le non académique **et les compétences** que les chercheurs vont acquérir dans le cadre du programme
- ✓ Argumentez la **richesse de la formation proposée**, en précisant bien quand et dans quel cadre ces compétences seront acquises
- ✓ Mettez en avant la valeur ajoutée d'une formation **internationale, interdisciplinaire et intersectorielle** pour l'amélioration de l'employabilité
- ✓ Pensez aux compétences techniques/scientifiques mais également aux compétences transférables / soft skills
- ✓ Un accompagnement/ conseil apporté aux boursiers par le bénéficiaire/ les partenaires à la création de start-up, à l'entrepreneuriat, aux partenariats R&D serait un point positif.
- ✓ La mise en place de double diplômes est un point positif (DP).

2. Approche structurée du développement de l'employabilité

- ✓ Expliquez les **perspectives de carrière** (*career paths*) pour les boursiers dans les deux secteurs (académique et non-académique) et à l'échelle internationale.
- ✓ Précisez les perspectives **court terme et long terme**
- ✓ Démontrez que toutes les perspectives de carrière ont été prises en compte dans la définition du programme de recherche et de formation
- ✓ Soulignez la **valeur ajoutée du réseau** et des contacts noués dans le cadre du programme pour la future employabilité des boursiers
- ✓ Envisagez des perspectives de carrière alternatives (organisations socio-économiques, associations)

3. Mesure de l'impact du programme sur l'employabilité

- ✓ Prévoyez un système de **pilotage des impacts** sur l'employabilité à travers des KPI clairement fixés
- ✓ Prévoyez un système de **tutorat/mentorat** pour le suivi long-terme

- **Qualité des mesures pour maximiser l'impact du projet**

1. **Plan de diffusion et d'exploitation des résultats, incluant les activités de communication**

- ✓ Expliquez votre stratégie de diffusion des résultats et de communication, et proposez un Plan de Dissémination, de Communication et d'Exploitation, avec une liste exhaustive et précise des **cibles**, des **canaux** et **mesures choisies** et des **indicateurs de performance** (KPI) appropriés.
- ✓ Définissez une stratégie claire pour l'**exploitation des résultats** & expliquer le support institutionnel (services de valorisation, SATT, filiale d'innovation) >>> *soyez vigilant à la cohérence avec la stratégie de gestion de la PI*
- ✓ **Intégrez la dimension de genre et de diversité** dans votre stratégie de diffusion des résultats. Par ex., des actions spécifiques visant à accroître la communication des résultats de recherche obtenus par les femmes, ainsi que la diffusion des résultats relatifs à l'égalité, à la diversité et/ou au genre.
- ✓ Restez **réaliste / crédible** (e.g objectif de 4 publications par doctorant jugé trop ambitieux)
- ✓ Prévoyez une **implication active des boursiers** et des mesures incitatives (e.g prix de communication) sans toutefois les surcharger
- ✓ Précisez le **soutien apporté par le bénéficiaire et par les partenaires** à ces activités.
- ✓ Si une expertise spécifique sur ces questions est présente au sein des organisations participantes, mettez-la en avant.
- ✓ Prévoyez un **plan pour le pilotage** des activités de diffusion des résultats et de communication à l'échelle du programme
- ✓ Définissez les KPI aussi bien pour les activités de **diffusion des résultats** que pour la **communication / l'outreach**
- ✓ Expliquez le rôle des chercheurs dans ces activités et le temps qu'ils vont y consacrer (ressources dédiées)

Communication, outreach, dissemination, exploitation : définitions

- Exploitation : **utilisation concrète des résultats du projet** par le bénéficiaire, les partenaires du projet ou des utilisateurs finaux externes (peut être commerciale, mais aussi à des fins de recherche, d'enseignement etc.)
- Dissemination: mesures visant à rendre les résultats du projet disponibles gratuitement aux utilisateurs potentiels externes au projet (**diffusion des résultats**)
- Communication : informer, promouvoir et communiquer à propos **des activités du projet et des résultats obtenus** et à propos de **l'impact de la recherche sur la vie des citoyens**
 - ✓ **Communication**: va dans une seule direction de l'émetteur du message au récepteur (e.g article de presse)
 - ✓ **Outreach**: implique une interaction entre l'émetteur et le récepteur (e.g café-débat)

Vous devez proposer un plan pour la diffusion et l'exploitation des résultats du projet incluant les activités de communication. N'hésitez pas à demander de l'aide aux services support de votre organisation.

2. Stratégie pour la gestion de la propriété intellectuelle

- ✓ Expliquez les voies possibles d'exploitation des résultats et le soutien qui sera apporté aux boursiers par les structures dédiées des établissements et/ou à l'échelle du réseau (en mentionnant ces structures / acteurs)
- ✓ Démontrez la qualité du support institutionnel pour la gestion de la PI
- ✓ Expliquez l'approche de gestion de la PI entre le bénéficiaire et les implementing partners
- ✓ Portez une attention particulière à la PI et à la gestion des données en lien avec les plans d'exploitation individuels de chaque boursier
- ✓ Prévoyez des formations à en PI pour les jeunes chercheurs
- ✓ Concevez une stratégie de gestion de la PI adaptée au projet, attentive aux droits des boursiers et respectueuse des guidelines Horizon Europe
- ✓ Prévoir un mécanisme de monitoring de la PI
- ✓ Pensez à la gestion de la PI pendant les sécondments
- ✓ Le fait d'inclure les aspects de gestion de la PI dans le Partnership Agreement a été évalué positivement

Qualité et efficacité du plan de travail, structures de management, évaluation des risques et efforts assignés aux work packages

1. Le plan de travail (Work Plan)

- ✓ Définissez un **plan de travail COHERENT**
- ✓ Prenez en compte les étapes du processus de sélection et de recrutement dans le plan de travail
- ✓ **Listez et décrivez les Work Packages et les tâches**
- ✓ Un WP dédié à la Science Ouverte ou à la Diversité serait un point positif
- ✓ Assurez-vous de la cohérence entre les tâches de chaque Work Package et les ressources qui lui sont assignées
- ✓ Listez les livrables (en précisant leur niveau de diffusion)
- ✓ Donnez une liste complète des jalons (milestones) : elle doit refléter toutes les activités proposées par le programme
- ✓ Nombre de livrables et milestones doit être cohérent et permettre un suivi efficace projet
- ✓ **Le diagramme de Gantt** doit inclure le calendrier des appels à candidature et du processus de sélection, ainsi que le planning du programme de formation. Ils doit être réaliste et clair et donner une vision de la durée du projet, de la position des WP, des MS, des DL et des tâches
- ✓ Prévoir un appel « de réserve » si nécessaire est un point positif
- ✓ Il est conseillé de prévoir **des indicateurs clés de performance** pour la gestion du programme

CRITÈRE 3 : MISE EN ŒUVRE



2. Structure de management

- ✓ La structure de management doit être **bien expliquée et articulée** (avec des comités pour les différents aspects de la mise en œuvre du projet)
- ✓ Expliquez **les rôles des différents comités/boards de gouvernance**, précisez leur composition, leurs responsabilités et la manière dont ils interagissent (fréquence des réunions, système de vote)
- ✓ Expliquez les **procédures** de prise de décision
- ✓ La **participation des représentants des boursiers/ doctorants** à ces structures serait un plus
- ✓ L'inclusion des **doctorants/post-doctorants** dans le Supervisory Board est un point positif.

3. Stratégie de gestion financière et administrative du programme

- ✓ Expliquez de manière détaillée la stratégie de gestion financière et administrative du programme
- ✓ Veillez à ce qu'il n'y ait pas d'incohérences dans les montants
- ✓ Démontrez que le **co-financement est assuré / sécurisé**

4. Gestion des conflits

- ✓ Expliquez clairement la procédure de gestion des conflits mise en place à l'échelle du réseau, avec les interlocuteurs

5. Plan de gestion des risques

- ✓ Décrivez **les risques scientifiques**, **les risques en matière de management** mais aussi les **risques liés aux tâches de dissémination, exploitation, éthique etc.**
- ✓ Précisez le degré de **probabilité** de chaque risque
- ✓ Le degré de probabilité d'un risque doit être crédible (e.g. le risque de conflit entre un boursier et son encadrant ne peut pas être défini comme "faible")
- ✓ Définissez des **mesures correctives** adaptées à la nature de chaque risque
- ✓ N'oubliez pas d'inclure dans le plan de gestion des risques les risques suivants :
 - *Conflit entre le boursier et son encadrant et entre co-encadrants, Peu de liberté de choix de recherche, Démission d'un boursier, Absence de partenaire pour le secondment, Nombre insuffisant de candidats dans le cadre de l'appel, Retard dans le processus de sélection, Absence de progrès des projets individuels, Méconduite scientifique, Problèmes durant la mise en œuvre des projets de recherche, Difficultés avec la validation éthique, Difficultés liées à la pandémie de COVID-19, Congé parental / arrêt maladie longue durée .*

Qualité et capacités opérationnelles de(s) l'institution(s) d'accueil et des partenaires

1. Expertise et expérience du Bénéficiaire / Consortium

- ✓ Décrivez brièvement le Bénéficiaire / le Consortium (Bénéficiaire & Partenaires associés et/ou exécutants), en mettant en avant son **caractère interdisciplinaire, intersectoriel et international et la complémentarité** des membres du consortium (le cas échéant)
- ✓ Mentionnez d'éventuelles collaborations antérieures (si applicable)
- ✓ Démontrez que le Bénéficiaire / le consortium a l'expertise pour mettre en œuvre avec succès le projet de recherche et de formation
- ✓ Si le Bénéficiaire a une expérience de coordination, de gestion de projets/programmes notamment COFUND, mentionnez-le
- ✓ Démontrez la présence de personnels (e.g temps d'implication sur le projet) très expérimentés dans la coordination de programmes de recherche et de mobilité et l'accueil de chercheurs internationaux
- ✓ Identifiez l'expertise pertinente des personnels-clés impliqués dans **le management du programme**, y compris le pilotage du processus de sélection (e.g. observateur indépendant, référent éthique etc.)
- ✓ Décrivez **le soutien apporté aux chercheurs** par les services dédiés des organisations participantes à chaque étape : sélection, recrutement, démarrage des contrats / intégration, mise en œuvre
- ✓ Montrez que vous avez pensé aux détails pratiques concernant **l'accueil de chercheurs internationaux** (intégration professionnelle mais aussi sociale)
- ✓ Montrez que vous avez pensé aux détails pratiques concernant l'accueil de chercheurs porteurs de **handicap**
- ✓ Expliquez les arrangements pratiques pour l'accueil des candidats dans leur 'host institution' et pendant les 'secondments'

2. Environnement de recherche, infrastructures et équipements

- ✓ Mettez en avant **la qualité de l'environnement de recherche** proposé
- ✓ Mentionnez l'accès à des équipements ou infrastructures de pointe
- ✓ Soyez **concret** (e.g liste ou exemples d'équipements/infrastructures)

3. Implication des partenaires associés

- ✓ Démontrer l'**engagement des partenaires associés** (recherche, formation, secondment, financier)
- ✓ Démontrer que les PA apportent l'expertise nécessaire au succès du projet
- ✓ Les lettres d'engagement ne sont plus demandées

- Kit de montage COFUND 2025 :

<https://www.horizon-europe.gouv.fr/kit-de-montage-de-projets-msca-cofund-2025-38701>

Retrouvez-y l'ensemble des documents de référence et des ressources proposées par le PCN MSCA



Eugenia SHADLOVA

Portail français dédié à Horizon Europe :

www.horizon-europe.gouv.fr



Chloé RICHARD

Page LinkedIn du PCN

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



Morgane BUREAU



Vanessa TIXIER

Questions ?

pcn-mariescurie@recherche.gouv.fr