



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

Ateliers thématiques Doctoral Networks 2025 : Atelier Recrutement

Juin 2025

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



Rdv sur slido: #DN_recrutement



Extraits du Grant Agreement Horizon Europe :

- **Article 6.1 & 6.2: General and Specific eligibility conditions**
- **Article 18: Specific rules for carrying out the action**
- **Specific rules for implementing the action are set out in Annex 5 of the GA.**

Doctoral Candidates (DC)

- ✓ Ne pas être en possession d'un doctorat à la date de recrutement
- ✓ Pas condition de nationalité
- ✓ Inscrit dans un programme doctoral dans au moins un pays membre ou associé à HE
- ✓ Recrutement de 3 à 36 mois (48 mois pour les JD)



Règle de mobilité

- ✓ Ne pas avoir résidé ou exercé son activité principale (travail, études..) dans le pays du bénéficiaire qui recrute pendant plus de **12 mois sur les 36 derniers mois** à la date de recrutement (*s'applique au 1^{er} recrutement dans le cas de recrutement multiples*)

Les **procédures** et les **principes de sélection** et de **recrutement** doivent être décrits dans la proposition et devront aussi être indiqués dans le consortium agreement.

Il faut pour la proposition, démontrer aux évaluateurs que ces procédures sont déjà discutés au sein du consortium et vont être mis en place rapidement dès le début du projet.

Dates des recrutements et secondments à anticiper : **GANTT : faire attention aux bénéficiaires qui ont des dates fixe pour le recrutement des doctorants.**

Secondment: max 1/3 du recrutement – chez les autres bénéficiaires et/ou partenaires associés dans le cadre des DN Standard (pas de limite pour les JD et ID).

Recrutement par les bénéficiaires.

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

Obligation de publication des offres au niveau international (*obligatoire sur EURAXESS Jobs portal + tous les autres canaux disponibles spécifiques ou non ie site web du projet, de chaque partenaire, lié à la thématique du projet, réseaux sociaux*)

Conseils:

- Centraliser la sélection des candidats
- Mettre en place des structures de recrutement: recruitment board, recruitment committee
- Avoir une plateforme commune pour les recrutements
- Proposer un seul lieu pour effectuer les recrutements
- Publier le processus de recrutement, les critères de sélection, le salaire, mettre à disposition les règles des écoles doctorales le cas échéant
- Prévoir une possibilité de recours

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
- Label HRS4R des bénéficiaires reconnaissant les institutions engagées dans l'amélioration continue de leurs pratiques RH dont le recrutement
- MSCA Green Charter

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?)

- Part B1



Depuis l'appel 2024, la partie sur la stratégie de recrutement a été déplacée de la section 3.1 de la partie B1 à la section 4 de la partie B2

- Part B1

2.1 Contribution to structuring doctoral training at the European level and to strengthening European innovation capacity, including the potential for:

- b) Developing sustainable (= lasting) elements of doctoral programmes after the end of the DN funding.

This could include, for example training programmes open to doctoral students outside the consortium, or training courses that would still be available and running after the end of the project; long lasting collaboration and secondment opportunities with consortium partners continuing to publish together, complementing their research work and exchanging research visit and doctoral students after the end of the project.

- **Part B1**

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

Required sub-headings:

- Description of Work Packages (please include Table 3.1a);
- Deliverables List (please include Table 3.1b);
- Milestones List (please include Table 3.1c);
- DC table (please include Table 3.1d);
- Project Risks (please include Table 3.1e);
- For DN-JD, joint admission, selection, supervision, monitoring and assessment procedures (if not applicable, please remove).

- Part B1

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

<i>Scientific Deliverables</i>							
Number ⁷	Deliverable Title	Short description	WP No.	Lead Beneficiary Short Name	Type ⁸	Dissemination Level ⁹	Due Date (in months)
	<i>Management, Training, Recruitment¹⁰ and Dissemination Deliverables</i>						
Number	Deliverable Title	Short description	WP No.	Lead Beneficiary Short Name	Type	Dissemination Level	Due Date (in months)

Ex : publication des offres, CDP, livrables de formation

• Part B1

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

Table 3.1 d DC Table

DC No.	Recruiting Participant (short name)	PhD awarding entities (short name)	Planned Start Month	Duration (months) 3-36 (up to 48 for DN-JD)	Total duration of secondments (months) *	Total duration in non-academic sector (months)
1.						
2.						
3.						
...						
Total						

Min 3, max 36 ou 48 pour JD

If a Doctoral Candidate is recruited by more than one beneficiary, please indicate this in the table accordingly.

*Note that for Standard DNs, the total duration of secondments is limited to 1/3 of the total DC fellowship duration.

Please ensure that the total number of person months in this table is consistent with the total number of person months from the budget table in part A.

- Attention aux pays ayant des dates fixes de recrutement
- +Mentionner les aspects liés au recrutement dans les milestones et dans les risques

• Part B2

DOCUMENT 2 (no overall page limit applied)

4. Recruitment strategy (including how the project will strive to adhere to the Code of Conduct for the recruitment of researcher.

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

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.

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

- **Avoir des critères de recrutement bien définis** en amont et identiques pour tous, : pertinence de l'expertise des candidats et expérience, motivation, transferable skills
- **Constitution du jury de recrutement :**
 - hommes/femmes, directeurs d'ED, représentants du supervisory board, superviseurs, membres extérieurs, local lab members, associated partners
 - nommer un référent égalité, un diversity officer, un expert
 - avoir des membres communs à tous les recrutements
- **Recrutement respectant l'équilibre des genres et la diversité** (ex. : diffuser l'annonce dans des groupes de femmes dans la science, aménagements spécifiques pour personnes en situation de handicap.)

- 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 dans le **Personal career development plan (PCDP)**



Eugenia SHADLOVA



Morgane BUREAU

Portail français dédié à Horizon Europe :
www.horizon-europe.gouv.fr

Questions ?
pcn-mariescurie@recherche.gouv.fr



Chloé RICHARD



Vanessa TIXIER

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