



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

Juin 2025 –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”*

*While the Guidelines for MSCA supervision are non-binding, funded projects are strongly encouraged to take them into account

NEW Template MSCA-DN-2025 (1.4 Quality of the supervision, page 33/56)

Guidelines for MSCA supervision (recommandations, Avril 2021)

- **Rôle de l'encadrant** (faciliter l'accès aux ressources, intégration, équité, soutien, conseil, mentorat, communication et résolution de conflits, etc.)
- **Rôle du boursier / 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 encadrants** (formations, soutien / mentorat par les pairs, etc.)



NEW

Une Charte européenne du chercheur révisée a été produite en 2023 (Communication du 13 juil. 2023) : elle est en Annexe 2 de cette recommandation du Conseil

European Charter for Researchers

Principes:

- **Applicable aux chercheurs:**

Les chercheurs confirmés doivent porter attention à leur rôle d'encadrants. 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 encadrants 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.

NEW

MSCA Supervision guidelines (révisées en 2025)

Ensemble de recommandations à adopter sur une base de « best effort » par les participants au programme MSCA de façon à **promouvoir un encadrement effectif et enrichi pendant la durée des projets MSCA**.

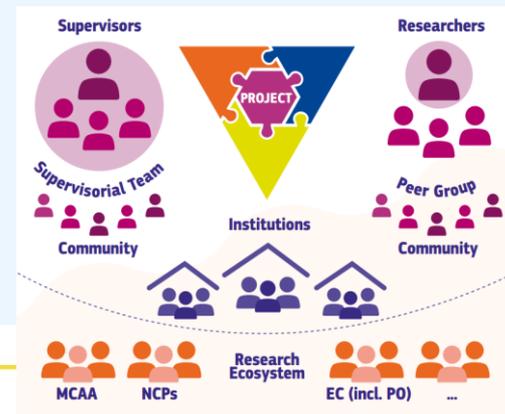
L'annexe aux guidelines inclue un **ensemble de bonnes pratiques** pour soutenir les individus et les institutions dans la mise en œuvre des MSCA Supervision guidelines.

Ces guidelines ont été révisées via un processus collaboratif et lancées lors de la conférence annuelle de l'Association des Alumni MSCA (MCAA) qui s'est tenue en 2025 à Cracovie.

L'idée était de construire sur la base des guidelines de 2021 et de la nouvelle charte pour les chercheur (2023).

L'écosystème de l'encadrement est vu comme **un triangle dynamique** incluant:

- Les doctorants
- Les encadrants
- Les institutions et plus largement l'écosystème de recherche





MSCA Supervision guidelines (2025) – Structure :

☐ **Supervision in Perspective**

- Supervision frameworks
- Shared supervision
- Recognising and safeguarding excellence

☐ **Supervisory Relationships**

- Communication
- Setting Expectations
- Conflict Resolution
- Collaborative Environments

☐ **Institutional Support Structures**

- Onboarding
- Dedicated Support Structures
- Equity, Diversity and Inclusions

☐ **Training in Supervision**

Chercheurs éligibles = Doctoral Candidates

- 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: 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 employeur

Inscription dans un programme doctoral

- DN Regular et ID: **Inscription dans un programme doctoral** menant à l'obtention d'un diplôme de doctorat dans un pays membre de l'UE ou associé à Horizon Europe
- DN JD: **Inscription dans deux programmes doctoraux de deux pays différents** menant à l'obtention d'un diplôme de doctorat double, multiple ou conjoint dans **au moins un** pays membre 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 encadré pendant ses périodes de **secondment** par un encadrant du bénéficiaire / partenaire associé qui l'accueille en *secondment* (**différent de l'encadrant principal chez le Bénéficiaire employeur**)
- Chaque DC doit avoir un **Plan personnalisé de développement de la carrière** (CDP) régulièrement mis à jour avec ses encadrants (M13)



L'encadrement doctoral au niveau local = encadrement au sens de l'école doctorale française

En France, l'encadrant principal d'un(e) doctorant(e) est le directeur / la directrice de thèse qui doit généralement être titulaire d'une Habilitation à Diriger les Recherches (HDR) pour pouvoir diriger une thèse.

Lorsqu'il y a co-encadrement d'un doctorant, on met généralement en place une co-tutelle de thèse (arrêté du 25 mai 2016 qui a modifié l'arrêté du 6 janvier 2005 relatif à la cotutelle de thèse).

La cotutelle de thèse fixe des règles précises pour la mise en œuvre et le déroulement des thèses en cotutelle.

Les notions d'HDR et de cotutelle sont des notions franco-françaises qu'il ne faut pas utiliser dans le cadre du projet MSCA DN



L'encadrement des Doctoral Candidates (DC) dans le cadre du projet européen MSCA DN = encadrement au sens de la CE

Chaque DC a un **encadrant principal** (*main supervisor*) au sein de l'entité légale Bénéficiaire qui l'emploie et **peut avoir des co-encadrant(s)** au sein de l'entité légale Bénéficiaire ou chez d'autres partenaires du projet (Bénéficiaires ou Partenaires Associés) qui:

- Le suivent pendant la mise en œuvre de son **Projet Individuel de Recherche** (IRP décrit dans le projet),
- L'aident à rédiger et à mettre en œuvre son **Plan de Développement de Carrière personnalisé** (CDP)
- **Peuvent l'accueillir en « secondment »** dans leur établissement (et devenir leur encadrant principal durant cette période de *secondment*).

La composition du comité de thèse au niveau local peut être différente de la composition du comité des encadrant(s) du Doctoral Candidate dans le cadre du projet MSCA DN (encadrant principal + (co)encadrants).



Section 1 – Excellence

Part B1

1.1 Quality and pertinence of the project's research and innovation objective

- Introduction, objectives and overview of the overall research programme
- Individual Doctoral Candidate (DC) research project

Describe each DC's individual research project, including for each a title, objectives, expected results, and planned secondments (purpose, timing, duration, host, sector). Explain how those projects will be integrated into – and contribute to – the overall research programme and objectives

- Pertinence and innovative aspects of the research programme

Ex tableau des IRP dans le 3.1

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

- Qualifications and supervision experience of supervisors (and co-supervisors, if applicable)

Please explain how the proposed supervisors are sufficiently experienced in supervising research, and have the time, knowledge, experience, and specific expertise for the envisaged individual research project they would supervise.

- Quality of supervision for DN

Please explain how well the supervision of the DCs is organized, how it provides for progress and review procedures, feedback mechanisms, and appropriate support for the DCs.

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

Ex « Progress monitoring & evaluation of IRP dans le 3.1

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

- Deliverables List (table 3.1b) et / ou Milestones list (table 3.1c) → CDP pour chaque DC
- ~~Individual Research Projects, including secondment plan (table 3.1f)~~ → Encadrants peuvent être mentionnés (notamment pour les *secondments*) → désormais dans le 1.1
- **DC table (table 3.1d)** → L'encadrant principal peut éventuellement être indiqué dans "Recruiting participant" (en plus du nom de l'institution employeur)
- ~~Progress monitoring and evaluation of Individual Research Projects~~ → Procédures de suivi des doctorants → désormais dans le 1.4
- For DN-JD, joint admission, selection, supervision, monitoring and assessment procedures → Mécanismes de co-encadrement pour les DN-JD

NEW



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 as outlined in Section 8
- Consortium composition & exploitation of participating organisations' complementarities → aussi en matière d'encadrement
- Role of associated partners to the programme → Ne pas oublier les engagements en matière d'encadrement

NEW

Section 4 – Recruitment strategy

→ Comment les encadrants seront impliqués dans le processus de recrutement

Section 5 – 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

- Prévoir dans la structure de gouvernance un “board” ou un “referee” pour les questions d'encadrement
- Si vous prévoyez un comité d'encadrement pour chaque DC, ne pas oublier ces comités dans la structure de gouvernance
- Procédure en cas de conflit entre un DC et son encadrant / son comité d'encadrement ?

Section 6 – Supervisory Board

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

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

Section 8 – Participating Organisations

- Beneficiaries → Role et engagements des personnel clés (incl. encadrants)
- Partenaires Associés (liés ou pas à un Bénéficiaire) → Personnels clés (précisez s'ils seront co-encadrants d'un DC)

Section 9 – Letters of pre-agreement > **UNIQUEMENT** pour les DN Joint Doctorates

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 de présenter les MSCA Guidelines for supervision à tous les encadrants du projet en début de projet (rappel des attendus) et à tous les DC au moment de leur recrutement (onboarding)**
- Prévoir une formation/ un accompagnement des encadrants les moins expérimentés par les plus expérimentés (tutorat)
- Mentionner les procédures de suivi des doctorants en local en plus de celles à l'échelle du réseau
- 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 (section 8 – Key personnel involved)

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 / le comité d'encadrement et de la présentation de l'état d'avancement des travaux devant tous les encadrants et les autres étudiants de la cohorte (sous-section 1.4.2 pour DN et 1.4.3 pour ID & JD)

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

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

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

- Section 1.4.2 – Quality of the supervision for DN → ex « Progress monitoring » de la section 3
- Section 1.4.3 - Quality of the joint supervision arrangements (including mandatory joint supervision for DN- ID and DN-JD)
- Section 3.1.6 - 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** (pas que durant un *secondment*)

Possibilité de prévoir, au sein d'un comité d'encadrement, des membres qui ne sont pas directement impliqués dans le projet individuel de recherche (**regard extérieur**)

Penser à la **compatibilité** entre les comités d'encadrement 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.)

Co-encadrement – Points d'attention

Ne pas confondre co-encadrement et cotutelle (dispositif français)

Les comités de recrutement peuvent devenir des **comités d'encadrement 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 (tous les DC).

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 une procédure de gestion des problèmes et/ou conflits
- Dans le système de gouvernance, prévoir **un Board ou un référent** 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)
- Prévoir une **procédure de gestion des conflits multi-niveaux**
 - Utilisation des procédures internes des partenaires du projet ?
 - 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/>



Morgane BUREAU

Questions ?

pcn-mariescurie@recherche.gouv.fr



Vanessa TIXIER



Chloé RICHARD