



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 2026: Atelier Recrutement

Juin 2026

PCN Horizon Europe - Actions Marie Skłodowska-Curie

Rendez-vous sur slido.com



#DN_Recrutement

- Extrait du **WP 2026-2027** (p.8) : « *The principles of the European Charter for Researchers promoting open, merit-based and transparent recruitment and attractive working and employment conditions are cornerstone of the MSCA and all funded host organisations must put effort into applying them* »
- Extrait du **Model Grant Agreement d'Horizon Europe**
 - **Article 6.1 & 6.2:** General and Specific **eligibility conditions**
 - **Article 18/ Annex 5 Specific rules for carrying out the action** “for MSCA-DN, MSCA-COFUND, MSCA-COFUND-CE and MSCA-COFUND-CE-PF: [...] recruit the researchers, following an open, transparent, merit-based, impartial and equitable recruitment procedure [...]. »

Les procédures de recrutement

Les **procédures de recrutement** doivent être décrites dans la proposition et devront aussi être indiquées dans le consortium agreement.

Dans la proposition, il faut démontrer aux évaluateurs que ces procédures sont déjà discutées au sein du consortium et vont être mises en place rapidement dès le début du projet.

Mettre en avant le **respect du cadre de l'UE** (règles d'éligibilité, Charte européenne du chercheur et code de conduite pour le recrutement des chercheurs, MSCA Green Charter)

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

Secondment: max 1/2 du recrutement – chez les autres bénéficiaires et/ou partenaires associés dans le cadre des DN Standard (pas de limite pour les JD et ID).

Obligation : publication des offres au niveau international (*obligatoire sur EURAXESS Jobs portal + tout autre canal spécifique ou non ie site web du projet, des partenaires, réseaux sociaux*) en anglais

Diffusion **le plus tôt possible** (possibilité de publier les offres avant le début du projet)

Jobs & Opportunities

PAGE CONTENTS

- Job opportunities
- Hosting offers
- Choose Europe for Science (NEW)
- European Funding Initiatives (NEW)
- National and Regional Initiatives (NEW)
- Map of National and Regional Initiatives (NEW)

Job opportunities

Take advantage of EURAXESS and find your job in research, as well as talented and experienced staff, at the click of a button.

Find research jobs **Post jobs**

Whether you represent a research institution, university or business, with EURAXESS you can post job vacancies on EURAXESS for free and find top talent. Access MyEURAXESS profile and post a vacancy!

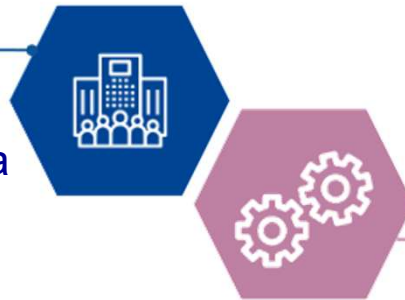
Post jobs

Anticiper les recrutements car c'est un processus qui prend du temps (+démarches administratives, VISA...)

S'assurer de l'**éligibilité des candidats** dès la réception des candidatures

Doctoral Candidates (DC)

- ✓ Ne pas être en possession d'un doctorat à la date de recrutement
- ✓ Pas condition de nationalité
- ✓ Être inscrit dans un programme doctoral (**dans n'importe quel pays**)
- ✓ Recrutement **de 3 à 36 mois** (48 mois pour les JD) par **les bénéficiaires du projet**



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*)

- Part B1

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

- a) meaningful contribution of the non-academic sector to the doctoral training, as appropriate to the implementation mode and research field, this could include (non exhaustively) e.g. meaningful exposure of Doctoral Candidates to the non-academic sector through secondments, contribution of the non-academic sector to the research activities, contribution of the non-academic sector to the network-wide training.

➤ Précisez le rôle des bénéficiaires non académiques dans le recrutement

- **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

Table 3.1 b Deliverables List

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

- Ex de livrables : publication des offres, résultats/statistiques du processus de recrutement, finalisation des recrutements , CDP

- **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 c Milestones List

Number	Title	Related Work Package(s)	Lead Beneficiary	Due Date ¹¹	Means of Verification¹²

➤ Ex de milestones : lancement du processus de recrutement, recrutement de tous les doctorants

• 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 half 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 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 e Project Risks

Description of risk	Likelihood (Low/Medium/High)	Severity (Low/Medium/High)	Work package(s) involved	Proposed risk-mitigation measures

- Ex de risques : que se passe-t-il en cas de licenciement ou de démission d'un doctorant en cours du projet? Si un poste n'est pas pourvu? En cas de retard dans les recrutements?

- 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 process seront respectés

- **Centraliser** la sélection des candidats
- Mettre en place des **structures de recrutement**: recruitment board, recruitment committee
- Avoir **une plateforme commune** pour les recrutements (*simplification*)
- Proposer un **seul lieu** pour effectuer les recrutements
- Publier le **processus de recrutement**, les **critères de sélection**, le **salaires** (en brut chargé, avant prélèvement des cotisations), mettre à disposition les règles des écoles doctorales le cas échéant
- **Expliquez clairement les critères** qui seront appliqués à tous les candidats lors du recrutement par le jury de sélection (en expliquer la composition) et le système de notation
- Prévoir **une liste principale** (« shortlist ») et **une liste secondaire** avec le résultat et l'avis motivé (compte-rendu de recrutement)
- Garder une trace des vérifications d'éligibilité effectuées, et tous les CV (en cas d'audit)
- Prévoir une **possibilité de recours**

- **Avoir des critères de recrutement bien définis** en amont et identiques pour tous, : pertinence de l'expertise des candidats et expérience, motivation, transferable skills, questions communes pré-définies
- **Constitution du jury de recrutement :**
 - doit réunir des compétences variées et des expériences pertinentes pour évaluer les candidats : directeurs d'ED, représentants du supervisory board, superviseurs, membres extérieurs, local lab members, associated partners
 - veiller à la parité hommes/femmes et à la diversité des nationalités
 - nommer un référent égalité, un diversity officer, un expert
 - avoir des membres communs à tous les recrutements
 - veiller aux conflits d'intérêt potentiels
- **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.)

➤ Rapport du groupe de travail sur l'OTM-R

- **Avant la sélection** : fournir la procédure de recrutement aux candidats : étapes, critères de sélection, nombre de postes à pourvoir
- **À l'issue de la sélection**, informer par écrit les candidats des points forts et des points faibles de leur candidature

➤ Checklist pour un recrutement OTM-R

<i>OTM-R Checklist for institutions</i>					
	Open	Transparent	Merit-based	Answer: Yes completely/Yes substantially/ Yes partially/No	Suggested indicators (or form of measurement)
OTM-R system					
1. Have we published a version of our OTM-R policy online (in the national language and in English)?	x	x	x		[weblink]
2. Do we have an internal guide setting out clear OTM-R procedures and practices for all types of positions?	x	x	x		[Date of latest update; ensure that it is sent to all staff]
3. Is everyone involved in the process sufficiently trained in the area of OTM-R?	x	x	x		- Existence of training programmes for OTM-R - Number of staff following training in OTM-R
4. Do we make (sufficient) use of e-recruitment tools?	x	x			Web-based tool for (all) the stages in the recruitment process
5. Do we have a quality control system for OTM-R in place?	x	x	x		
6. Does our current OTM-R policy encourage external candidates to apply?	x	x	x		Trend in the share of applicants from outside the institution
7. Is our current OTM-R policy in line with policies to attract researchers from abroad?	x	x	x		Trend in the share of applicants from abroad

- Possibilité de former les membres du jury de recrutement?
- Réfléchissez et mettez en avant les **conditions de travail que vous** offrez aux candidats (possibilité de les indiquer dans la section 8 de la B2)

Ex: aide service EURAXESS (visa, logement), cours de langue du pays, infrastructures ?

- **Label HRS4R** des bénéficiaires ; reconnaissance des institutions engagées dans l'amélioration continue de leurs pratiques RH dont le recrutement
- Aide à **l'intégration du doctorant**

Ex: journée d'accueil des nouveaux personnels, évènements à destination des chercheurs étrangers

- Ne pas oublier de préparer les plans de développement de carrière (CDP) avec les chercheurs recrutés
-

Merci pour votre attention!

Questions ?



pcn-mariescurie@recherche.gouv.fr



Eugenia SHADLOVA



Chloé RICHARD

Portail français dédié à Horizon Europe

www.horizon-europe.gouv.fr



Morgane BUREAU

Notre page 

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



Vanessa TIXIER