

## Compétences

Liste des compétences et des formations proposées par les différents COFUND DP/PP. Trois types de formation sont ressorties :

- **Bloc métiers:** compétences techniques, compétences afin de pouvoir réaliser le projet
  - **Bloc avec compétences transversales :** capacité à s'adapter, inclusivité, sensibilisation aux questions de genre, esprit d'équipe
  - **Bloc sur le développement de carrière :** le management de la recherche, la dissémination, l'entreprenariat
- ➔ Il s'agit de compétences sur lesquelles nous sommes plutôt mauvais, faibles. Cela permettra ainsi d'ouvrir le champ des compétences.

*Comment identifiez-vous les besoins de vos boursiers ? Dans le cadre des Career Development Plan ? De questionnaires spécifiques ?*

- Université de Gustave Eiffel : il y a le *Career Development Plan* (CDP) et lors du kick-off meeting, il y a eu une demi-journée pour travailler sur le SWAT et le CDP. Ils ont également étudié la partie formation et identifié ce qui pouvait être réalisé via l'université, via l'école doctorale ou à l'extérieur, le tout avec un souhait de mutualisation. Le CDP est revu chaque année ce qui permet de réajuster les formations régulièrement.
- Il y a un tronc commun pour tous les doctorants ; puis ils sont libres d'aller chercher les formations qui les intéressent (accès aux formations qui sont obligatoires et celles qui ne sont pas obligatoires). A la fin, ils ont un certificat qui atteste leur participation.

## Structure du programme de formation

### Démarrage du projet, arrivée des doctorants/postdoctorants

- Première phase : formation en lien avec l'adaptation au projet : open science, open data, comment rédiger un DMP, la partie éthique, la partie linguistique le cas échéant → *La clef pour rentrer dans la voiture !*

### Formation pendant le projet

- Idée d'une montée en compétence au fur et à mesure
- Soit en présentiel soit en ligne avec les MOOC
- Compétences scientifiques (publication, dissémination), et cela va comment écrire une proposition gagnante
- Compétences transférables : réflexion sur sa carrière, réseau entre eux

### Echanges parmi les participants

- Utilisation du *Grant tool*
- Comment être sûr que cela fonctionne ? Comment valider les compétences ? Il n'y a rien qui sanctionne la bonne formation des doctorants/postdoctorants. Ex. le leadership ? Comment on valide qu'ils ont été formés ? Et à quoi ?
- Il y a toujours des certificats de participation une fois les formations terminées et à la fin de chaque formation, il est toujours possible de prévoir un QCM afin de vérifier que les compétences sont bien acquises. Sur de grosses cohortes de doctorants/postdoctorants, un questionnaire peut donner une tendance sur les formations qui ont été plus ou moins utiles pour eux, même si cela reste subjectif.
- A certains endroits, si tu ne réponds pas correctement au questionnaire de fin de formation, tu dois repasser la formation. Cela va donc plus loin que le simple certificat de participation. Il faudrait le faire pour les formations qui sont nécessaires et obligatoires (ex. Éthique). Toutefois, il est compliqué de déterminer quelles formations rendre obligatoires et pas les autres.
- Se pose également la question de la qualité des formations données. Est-ce qu'elles sont de qualité ? Est-ce qu'il n'en existe pas d'autres ?
- Il revient également aux jeunes chercheurs d'aller creuser s'ils n'ont pas tout acquis.

## Différences programmes doctoraux / postdoctoraux

- Rôle des écoles doctorales : elles proposent déjà des formations. Généralement, on pioche dans ces formations afin de ne pas tout réinventer.

	Doctoral Programme	Postdoctoral Programme
<b>Objectif</b>	Davantage tourné vers l'éducation	Davantage tourné vers la recherche
<b>CDP</b>	Plus de compétences techniques	Plus de compétences transversales
<b>Carrière</b>	Jeunes qui ont besoin d'être formés	Chercheurs en phase de devenir des chercheurs indépendants.
<p><i>👉 Nota Bene : ils veulent tous être indépendants mais à quel moment doit-on les lâcher ? Est-ce eux qui ont souhaité se détacher de leur encadrant ? Certains encadrants estiment qu'ils n'ont plus à le faire (cas des SHS) et d'autres restent très proches des postdoctorants (LIF)</i></p>		
<b>Encadrant</b>	Importance d'avoir un bon encadrement	L'encadrant est plus éloigné même s'il y a toujours un suivi afin qu'ils ne partent pas dans tous les sens
<b>Contraintes</b>	Beaucoup plus de règles à suivre (thèse en 3 ans en France, dans d'autres c'est 4 ans). Obligation de suivre les lois de chaque pays, de chaque discipline. Cela rajoute des complications quand on monte un DP.	Beaucoup moins de contraintes

## Organisation / aspects pratiques à l'échelle du bénéficiaire

- ▶ **Nécessité d'un calendrier** : Au démarrage de chaque cohorte, on essaye de leur donner un calendrier avec tous les jours de formation ainsi qu'avec les personnes donnant les formations afin qu'ils ne soient pas avertis à la dernière minute et qu'ils puissent anticiper. Ce calendrier pourrait être intégré le « welcome pack ». Il y a également la possibilité de donner un calendrier mis à jour si jamais il y avait des modifications. Il est demandé d'ajouter ces calendriers dans le CDP et d'indiquer également les formations dont ils pourraient avoir besoin ainsi que ce qu'ils font au niveau local.
- ▶ **Personnes ressources** : l'école doctorale maîtrise les formations données, ce qui est validable (ECTS), ce qui est dans le tronc commun et qui pourrait être validé. Est-ce que l'école doctorale pourrait valider une formation réalisée à l'extérieure ?
- ▶ Appel à des consultants extérieurs pour certaines formations et au service RH qui proposent des formations transversales
- ▶ **Prévoir le financement** : souvent pour payer les consultants extérieurs. Rappeler aux encadrants qu'il faut rester raisonnable par rapport aux budgets disponibles
- ▶ **Secondment** : vérifier qui s'occupe des ordres de mission, des secondment agreement, des voyages et qui s'occupe de gérer ces déplacements. Bien signé en amont ces secondment agreement.
- ▶ **Problématique de langue** : non je ne signe pas un secondment agreement en anglais, il faut donc prévoir une traduction bien en amont.
- ▶ Formation globale qui est organisée au niveau de la coordination sur les compétences transférables et il y a aussi au niveau local (formation disciplinaire que l'on demande à mettre dans le CDP)
- ▶ Vérifier s'il est possible de s'inscrire sur les plateformes car il est possible que cela ne soit pas accessible à tous depuis certains pays. Certains MOOC sont ouverts mais d'autres sont fermés.

## Contribution du réseau au programme de formation

- ▶ Partage de bonnes pratiques qui peut se faire de différentes manières : partage des formations organisées, partage des prestataires que l'on a contractés → mutualisation de nos actions
- ▶ Tout est à construire dans nos bonnes pratiques.
- ▶ Même si nous avons des disciplines différentes, il y a des choses à partager
- ▶ L'idéal serait que le MESR nous aide à avoir accès à certaines formations
  
- ▶ Participation des acteurs non académiques, internationaux : quelles bonnes pratiques à ce niveau ?
- ▶ Les pôles de compétitivité font partie des partenaires associés car ils représentent dans un secteur donné une multitude d'entreprises de différentes tailles que l'on peut solliciter pour des secondment, visite de site, etc. On pourrait également les solliciter pour donner de la formation dans le cadre du COFUND.