**HRS4R – Groupe de travail n° 4 : formation**

Compte-rendu de la réunion du 4/09/2019

*Présents : Federica OUDIN, Isabelle GUILLOUET, Christelle PRAGNON, Lydia SEABRA, Manuelle RUILIER, Caroline VASLIN, Fatemeh GHALENOEE, Daniel ALQUIER,* ***Philippe ROINGEARD****, Jérôme THIBONNET, Frédéric MATYJAS*

*Excusés : Anna CHAMI, Christian GARBAR, Philippe PREVOST, Isabelle VIRLOGEUX-PAYANT*

* **Introduction : présentation rapide et méthode :**

- rappel du projet comportant 4 groupes de travail avec chacun une thématique spécifique.

- la lettre d’intention (en anglais) sera prochainement envoyée à la Commission Européenne ; dès lors, l’UT bénéficiera d’un accès complet à la base de données des établissements déjà inscrits.

- distribué en séance, le support de travail proposé prend la forme d’un document excel, avec pour chacun des 5 items :

* à la 1ère colonne : rappel de la règlementation applicable, avec l'explication "littéraire" correspondante,
* 2ème colonne : analyse des pratiques à l'UT, avec écart éventuel à relever (conforme ou non conforme ; si non conforme, qualification de l'écart),
* 3ème colonne : si écart relevé précédemment, propositions et idées d'actions correctives,
* 4ème colonne : exemples d'actions (Universités Paris Descartes et Compiègne),
* 5ème colonne : identification des responsables de la mise en œuvre des actions correctives, avec le délai de réalisation associé.

*Remarques : Il s’agit en quelque sorte d’une check-list des obligations minimales à respecter, avec l’objectif de réaliser le « gap analysis » prévu dans le processus d’auto-évaluation.*

*Concernant les différents points réglementaires, l’analyse se fera plutôt de manière détaillée élément par élément, mais la réponse sera globalisée pour chaque item.*

*Document évolutif, il pourra à terme être complété (entre-autres) d’indicateurs permettant de suivre l’état d’avancement des actions mises en place.*

* **L’analyse de l’item 36 – relation avec les directeurs de thèse/stage, dresse les constats suivants :**

- concernant la législation applicable, la référence au décret de 2016, plus récent que celui de 2009, est manquante 🡪 décret n° 2016-1173 du 29 août 2016 modifiant le décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche :

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2016/8/29/MENH1619632D/jo>

- le doctorat est inscrit depuis peu au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) ; de ce fait, le diplôme est valorisé et reconnu comme équivalence professionnelle : <http://www.rncp.cncp.gouv.fr/grand-public/visualisationFiche?format=fr&fiche=31433>

*Remarque : postuler aux concours IGR se fait dorénavant au niveau doctorat 🡪 sujet à discuter pour le GT2 - recrutement*

- le site web du collège doctoral Centre Val de Loire qui regroupe les 3 établissements délivrant le doctorat en région (Université de Tours, Université d’Orléans, INSA Centre Val de Loire) recense déjà un certain nombre de procédures liées à la recherche doctorale, notamment :

* les règlements intérieurs des 5 écoles doctorales (précisant notamment les procédures mises en place pour le recrutement des doctorants et les comités de suivi de thèse au sein de chaque école doctorale),
* la procédure de soutenance de la thèse : <https://collegedoctoral-cvl.fr/as/ed/CDCVL/index.pl>

- on observe un recours systématique aux conventions de formation doctorale à l’UT, aux comités de suivi individuels de thèse (conformément au décret de 2016), et l’utilisation d’un portfolio du doctorant, disponibles via la plateforme ADUM (Accès Doctorat Unique et Mutualisé) : <https://adum.fr/>

- l’Université de Tours attribue annuellement 24 contrats doctoraux sur ses ressources propres pour un effort financier s’élevant à 2,2M€/an, dont un contrat doctoral « handicap » spécifique. Tous les ans également, une cinquantaine de doctorants inscrits en première année de thèse sont bénéficiaires de missions d’enseignement rémunérées par l’établissement.

- application d’une charte des thèses, signée par tous les intervenants : doctorant, directeur(s) de thèse, directeur de l’unité de recherche, directeur de l’école doctorale, vice-président en charge des écoles doctorales : <https://www.univ-tours.fr/medias/fichier/charte-theses-cvl-2017-1_1504248859160-doc?ID_FICHE=161970&INLINE=FALSE>

- politique qualité en place avec limitation volontaire du nombre de doctorants encadrés (SST = 3 / SHS = 6, une co-direction comptant pour 0,5).

- des séminaires internes avec présentation des travaux de recherche des doctorants sont pratiqués très régulièrement dans les unités de recherche du domaine SST. Dans le domaine SHS, une journée annuelle des doctorants est organisée par les écoles doctorales SHS.

- l’UT met à disposition des jeunes doctorants un livret/guide d’accompagnement, avec des informations et repères avant, pendant et après la thèse : <https://www.univ-tours.fr/medias/fichier/livret-d-accompagnement-des-doctorant-2017-2-_1510238506151-pdf?ID_FICHE=294514&INLINE=FALSE>

- recours aux carnets de laboratoires (essentiellement dans le domaine SST) afin de consigner l’ensemble des activités quotidiennes avec précision.

- des formations à l’encadrement ont déjà été dispensées (à ce jour essentiellement sous la forme de conférences).

- l’UT dispose d’une trame pour l’établissement des conventions de co-tutelle avec des universités partenaires, facilitant ainsi leur mise en place : <https://www.univ-tours.fr/medias/fichier/doc-co-tutelle_1518283773009-pdf?ID_FICHE=258554&INLINE=FALSE>

- l’UT a mis en place une commission d’Aide aux Doctorants Internationaux (ADI) en difficulté, permettant une aide financière via sa fondation (Fondation Rabelais).

* **Item 36 - Les écarts décelés et les propositions d’action(s) :**

- la majorité des documents disponibles sur le site du collège doctoral est rédigée en langue française 🡪 effort à porter sur leur traduction au moins en langue anglaise.

- les formations à l’encadrement proposées jusqu’alors étaient peut-être trop généralistes ou restrictives 🡪 monter un plan de formation spécifique à l’encadrement doctoral avec des ateliers d’échanges de pratique, et par grand domaine (SST vs SHS).

- à très court terme, les portfolios des doctorants en élaboration sur la plateforme ADUM seront mis à profit pour permettre aux jeunes docteurs d’afficher en lignes leurs compétences pour faciliter la création d’un réseau et la poursuite de carrière.

- l’UT mettra en place des outils pour favoriser des missions complémentaires associées aux contrat doctoral autres que dans le domaine de l’enseignement : diffusion de la culture scientifique, valorisation, etc…

- questionnement sur la responsabilité du contenu grammatical, syntaxique et orthographique des thèses pour les étudiants étrangers 🡪 possibilité de faire appel à des « correcteurs » en interne ?

- quid de l’idée d’organisation d’une journée annuelle des directeurs de thèse ?

* **Fin de réunion et suite :** un Evento sera rapidement proposé à l’ensemble des membres afin d’organiser la seconde réunion avant le 16/10/2019, date du Comité de Pilotage Stratégique du projet HRS4R.