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

Compte-rendu de la réunion du 2/10/2019

*Présents : Federica OUDIN, Isabelle VIRLOGEUX-PAYANT, Fatemeh GHALENOEE, Isabelle GUILLOUET, Christelle PRAGNON, Manuelle RUILIER, Caroline VASLIN, Anna CHAMI,* ***Philippe ROINGEARD****,* ***Jérôme CASAS****, Emmanuel NERON, François TRAN-VAN, Frédéric MATYJAS*

*Excusés : Christian GARBAR, Jérôme THIBONNET, Lydia SEABRA*

* **Introduction :**

- présentation de Jérôme CASAS en tant que porteur de projet et coordonnateur des 4 groupes de travail.

- la lettre d’intention vient tout juste d’être envoyée à la Commission Européenne, avec le compte de l’UT officiellement créé ; le délai de 12 mois commence donc à courir dès maintenant, avec comme prochaine échéance la transmission du plan d’action.

* **L’analyse de l’item 37 – Supervision des tâches de gestion, dresse les constats suivants :**

- des formations au management pour les directeurs d’UMR sont proposées à chaque début de contrat par les organismes partenaires (INSERM, CNRS, INRA). Dans le cas des équipes d’accueil, l’UT organise aussi une formation au management pour tous les nouveaux directeurs d’équipe de recherche, en début de chaque contrat, mais sur la base du volontariat uniquement.

- des formations à l’encadrement doctoral pour les directeurs de thèse sont également dispensées, sous la forme de séminaires de sensibilisation à la responsabilité professionnelle pour les HDR notamment (1ère année : encadrement doctoral / 2ème année : ateliers pratiques).

- application d’une charte des thèses, afin d’informer et de responsabiliser tous les intervenants (cf. item 36).

- l’UT applique un dispositif de gestion des EC en situation de mal-être ou « désœuvrement », lorsque ceux-ci sont reportés dans leur dossier de suivi de carrière. Ce dispositif consiste en une rencontre avec les vice-présidents (es) en charge de la recherche et des formations, afin de leur proposer des solutions les mieux adaptées en pédagogie et/ou en recherche.

- afin de favoriser la transparence et l’égalité de traitement, les procédures d’attribution de la Prime d’Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR) font l’objet d’un document explicatif spécifique validé par le CA : <https://www.univ-tours.fr/medias/fichier/deliberation-n-2018-93-approuvant-les-criteres-d-attribution-de-la-prime-d-encadrement-doctoral-et-de-recherche_1563195628003-pdf?ID_FICHE=14057&INLINE=FALSE>

- même si non-obligatoire réglementairement parlant, l’UT préconise et encourage la pratique des EPI à destination des chercheurs contractuels (ingénieur, post-doctorants) 🡪 réalisé par l’intermédiaire de l’outil EVAL, qui comporte également en parallèle un volet d’évaluation des besoins en formation (cf. item 38 à suivre). Par ailleurs, l’UT a mis en place une formation à la réalisation de ces EPI, notamment pour les directeurs d’équipe de recherche.

* **Item 37 - Les écarts décelés et les propositions d’action(s) :**

- rendre obligatoire les formations au management pour les nouveaux directeurs d’unités ; cela permettrait de s’aligner sur les pratiques des organismes partenaires CNRS, INSERM ou INRA.

- également, assurer une meilleure communication sur les possibilités financières de prise en charge des dites formations (suite passage en commission formation avec répartition possible moitié UT – moitié laboratoire).

- ne pas négliger et rappeler les possibilités d’accès à des formations plus « généralistes » : savoir animer/conduire une réunion, droits, déontologie et obligations des agents publics, pratiquer une communication bienveillante, mieux gérer son temps et ses priorités, etc… .

- diffuser de manière plus large et rendre plus accessible le document explicatif pour la PEDR (rubrique à prévoir sur le futur portail des EC).

- dans le domaine de l’encadrement doctoral, poursuivre dans l’organisation régulière des séminaires de sensibilisation à la responsabilité professionnelle des HDR.

- le livret/guide « enseignant-chercheur », déjà mis en place dans d’autres établissements, a été évoqué, mais finalement non retenu. Dans l’immédiat, l’UT préfère fonctionner avec un système de fiches pratiques, plus synthétiques et ciblées, disponibles via l’Intranet.

* **L’analyse de l’item 38 – Développement professionnel continu, dresse les constats suivants :**

- l’UT met en place et suit un plan de formation annuel complet et cadré, avec la possibilité de prendre en compte des demandes plus spécifiques si besoin. Les agents contractuels ont également accès à l’ensemble des formations proposées.

- le Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT) est proposé par l’établissement ; une dizaine de personnes en bénéficie chaque année. Il s’agit d’un CRCT « recherche », à distinguer du CRCT « pédagogique » moins courant/classique.

- un plan de formation des doctorants est également en place, avec obligation d’y participer (un doctorant devant obligatoirement valider 100 heures de formation avant de pouvoir soutenir sa thèse) : <https://collegedoctoral-cvl.fr/as/ed/CDCVL/formations.pl?site=CDCVL>

- l’UT propose la possibilité de présenter simplement un ensemble de recherches scientifiques dans le cadre d’une « thèse sur travaux » ; elle permet l'obtention d’un doctorat sur la base de travaux de recherche personnels réalisés par le candidat antérieurement à son inscription à l'université (à ne pas confondre avec le doctorat sur VAE) : <https://collegedoctoral-cvl.fr/as/ed/page.pl?site=CDCVL&page=procedures>

- l’existence d’un Centre d’Accompagnement à la Pédagogie pour les Enseignants (CAPE) destiné à l’amélioration continue des formations, qui s’appuie sur deux pôles complémentaires pour atteindre un même objectif : un pôle accompagnement à la pédagogie et un pôle qualité des formations. A noter que les formations du CAPE sont ouvertes à tous et obligatoires pour les nouveaux arrivants tels que les MCF stagiaires.

* **Item 38 - Les écarts décelés et les propositions d’action(s) :**

- pour un accès à l’information plus aisé et une meilleure lisibilité, développer un portail d’informations web spécifiquement destiné aux chercheurs : appels à projets, mobilité nationale et internationale, formations, PEDR, CRCT recherche et CRCT pédagogique, CAPE, etc… 🡪 un portail unique transversal centralisant toutes les informations importantes et utiles, actualités comme archives. *A noter que la gestion dudit portail nécessiterait vraisemblablement 1 ETP.*

* **Retour sur le compte-rendu du 4/09/2019 :**

- correction à effectuer s’agissant des missions d’enseignement des doctorants :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Année universitaire** | **1ère année de thèse** | **2ème année de thèse** | **3ème année de thèse** | **Total** |
| 2016/2017 | 20 | 29 | 25 | 74 |
| 2017/2018 | 21 | 32 | 28 | 81 |
| 2018/2019 | 18 | 27 | 31 | 76 |
| 2019/2020 | 12 | 20 | 15 | 47 |

Une vingtaine de doctorants contractuels 1ère année par an font de l'enseignement, et entre 75 et 80 au total toutes années de thèse/contrat confondues. Pour ce public, plusieurs modules de formation sont mis en place et ont un caractère obligatoire.

A noter que, sur les années 2016-2017 et 2017-2018 sont comptabilisés les doctorants avec chapeaux de moniteur (64H) et doctorants décret 2016 avec de l'enseignement (entre 1 et 64H) ; pour l'année 2019-2020, il s’agit du début de la campagne, les chiffres étant loin d'être définitifs.

Par ailleurs, même si les doctorants sont normalement informés de cette possibilité, il serait pertinent de le formaliser par écrit dans la charte des thèses.

- précision apportée concernant la remarque du niveau de concours accessible avec le doctorat : concours IGE externe uniquement.

- le livret d’accompagnement du doctorant remonte à 2017 et devrait subir une actualisation et un « toilettage » prochainement.

- la réflexion concernant la traduction en langue anglaise des documents disponibles sur le site du collège doctoral a déjà débuté.

- au sujet des missions complémentaires, avec pour ce faire l’exemple d’un partenariat avec des lycées, la question se porte essentiellement sur la mise en place et la manière de procéder : par un système « d’appels d’offres » ?

- l’idée d’une journée annuelle des directeurs de thèse n’est pas retenue, car faisant double emploi avec les différents séminaires et conférences organisés par ailleurs.

- revenant sur la possibilité de faire appel à des « correcteurs » en interne pour les thèses des étudiants étrangers, et sauf cas exceptionnel et spécifique, un consensus s’est dégagé sur le fait que la responsabilité en revient au seul directeur de thèse.

* **Fin de réunion et suite :** un Evento sera prochainement proposé à l’ensemble des membres afin d’organiser la troisième (et normalement dernière) réunion.