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

Compte-rendu de la réunion du 12/11/2019

*Présents : Isabelle GUILLOUET, Christelle PRAGNON, Lydia SEABRA, Valérie PENNEQUIN,* ***Philippe ROINGEARD****, Philippe PREVOST, François TRAN-VAN, Jérôme THIBONNET, Frédéric MATYJAS*

*Excusés : Caroline VASLIN, Isabelle VIRLOGEUX-PAYANT, Manuelle RUILIER*

* **L’analyse de l’item 39 – Accès à la formation à la recherche et au développement continu, dresse les constats suivants :**

- les procédures sur les mobilités des EC sont votées par la CR et validées par le CA, avec 3 documents de « cadrage » distincts :

. mobilité-recherche au sein de l’UT,

. mobilité-recherche sortante des EC de l’UT,

. mobilité-recherche accueil des EC extérieurs à l’UT.

- le plan de formation des 5 ED est décliné en 3 axes liés à l’insertion professionnelle des doctorants :

. enseignement supérieur,

. entreprises / entrepreneuriat,

. bilan de compétences et projet professionnel.

Le descriptif de l’offre figure en ligne sur le site web du collège doctoral : <https://collegedoctoral-cvl.fr/as/ed/CDCVL/formations.pl?site=CDCVL>

Par ailleurs, tous les doctorants contractuels de l’UT ont accès au plan de formation.

- concernant la formation des EC, actuellement c’est la DRH qui sollicite la Direction de la Formation Continue (DFC) au coup par coup ; contrairement aux BIATSS, il n’y a pas de réel travail d’adéquation entre le besoin et l’offre de formation. S’agissant de thématiques/sujets parfois très spécifiques, l’aspect financier n’est pas à négliger avec des coûts sensiblement plus élevés que la moyenne.

- L’UT prévoit des dispositions pour favoriser la mobilité des maîtres de conférence des universités – praticiens hospitalier (MCU-PH) pour leur permettre d’être qualifiés aux fonctions de professeur des universités -praticien hospitaliers (PU-PH) (se rapprocher de Claire Laurent pour voir ce que l’on peut mettre de plus précis).

* **Item 39 - Les écarts décelés et les propositions d’action(s) :**

- outre le simple fait d’assurer une meilleure collaboration entre DRH et DFC, améliorer le recensement des besoins de formation des EC. Une piste de réflexion pourrait être le volet formation de l’outil EVAL lors de l’EPI (lorsque pratiqué, notamment pour les chercheurs sur projet).

* **L’analyse de l’item 40 – Supervision des chercheurs en début de carrière, dresse les constats suivants :**

- la charte des thèses de l’UT (commune) et la convention doctorale (propre à chaque doctorant) constituent les documents de référence, permettant de bien cadrer/normer les activités du doctorant mais également du directeur de thèse. Pour autant, à ce jour rien d’équivalent n’existe pour les stages et mémoires en masters (hors convention de stage qui satisfait à un objectif essentiellement administratif et juridique).

- il ressort que le parrainage par le directeur de thèse est bien établi pour les doctorants. Mais qu’en est-il des jeunes EC nouvellement nommés ?

- les possibilités de missions d’enseignement ne sont peut-être pas toujours bien connues des doctorants.

* **Item 40 - Les écarts décelés et les propositions d’action(s) :**

- en s’inspirant de la charte des thèses, rédiger un document pour les stages et mémoires en masters, qui décrirait à minima les droits et obligations de l’encadrant et de l’étudiant.

- concernant les jeunes EC, il n’existe pas actuellement de dispositif de parrainage ou de tutorat permanent 🡪 nommer une personne ressources extérieure au laboratoire que le jeune EC pourrait ponctuellement solliciter en cas de problème/besoin, et afin d’éviter son isolement.

- mieux communiquer sur les possibilités de réalisation de missions d’enseignement par les doctorants 🡪 information à afficher sur le site web du collège doctoral.

* **Retour sur le compte-rendu du 2/10/2019 :**

- le lien concernant le fonctionnement de la PEDR a été précisé : <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>

- complément sur l’organisation de la formation à l’encadrement doctoral : dispensée sur 2 ans (1ère année : encadrement doctoral / 2ème année : ateliers pratiques).

- précision apportée concernant le nombre d’heures nécessaires pour un doctorant avant de soutenir sa thèse : 100h.

- nécessité d’opérer une distinction entre le CRCT recherche (classique) et le CRCT pédagogie (10 à 12 personnes au total par an à l’UT).

- rajout d’une action visant à évaluer le dispositif des EC en situation de désoeuvrement : d’une part, un bilan par écrit des entretiens à effectuer par les VP concernés (traçabilité), et d’autre part réaliser un suivi sur une période de 3 ans en reprenant contact avec les bénéficiaires.

- à noter que la traduction en langue anglaise des documents disponibles sur le site du collège doctoral est en cours de réalisation.

* **Fin de réunion et suite :** l’ensemble des items ont été passés en revue et discutés ; il s’agissait donc aujourd’hui de la troisième et dernière réunion du GT4. La restitution de l’ensemble du travail des différents GT est prévue lors du Comité de Pilotage Stratégique du 28/11 à 10h30 – salle des actes de l’UFR Médecine.