

Principle 36 to 40 Fr/Eng

"36. Relation with supervisors / Relations avec les superviseurs(directeurs de thèse/stage)

- Mise en œuvre :
+/-
- Décrire le Gap et/ou Obstacle à la mise en œuvre :

L'université d'Artois a établi une Charte du doctorat conjointement avec les universités de l'ULCO et de l'UPJV. Celle-ci formalise les relations de travail entre doctorants et encadrants, les modalités de leur collaboration, les modalités de résolution des éventuels conflits, les règles relatives à la soutenance, la valorisation des travaux de recherche ou encore les dispositions des préventions des harcèlements et discrimination.

La Charte du doctorant prévoit notamment les modalités de fonctionnement du comité de suivi individuel (CSI). Le CSI se réunit au cours de la première année et avant toute demande de réinscription jusqu'à la fin du doctorat. Une réunion supplémentaire peut être envisagée à la demande du doctorant et ou de sa direction. Le CSI établit un entretien avec le doctorant et évalue à cette occasion les conditions de la formation et les avancées de la recherche du doctorant. Le CSI est particulièrement vigilant à repérer toute forme de conflit, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissement sexiste. Cet entretien peut avoir lieu en présentiel ou par visioconférence. Il est organisé sous forme de 3 étapes distinctes : présentation de l'avancement des travaux et discussion, entretien avec le doctorant sans sa direction, entretien avec la direction sans le doctorant.

- Initiatives entreprises/nouvelles propositions

Sensibiliser le personnel aux outils collaboratifs proposés par l'université d'Artois

Commentaire de mise en œuvre :

par la création d'un groupe de travail pour lister les outils : réfléchir sur la possibilité d'avoir plus d'outils collaboratifs (Trello, Teams ? Cloud), proposer un outil de pérennisation des travaux.

English version :

- *Implementation: +/-*
- *Implementation impediments :*

The University of Artois has established a Doctoral Charter jointly with the universities of ULCO and UPJV. This charter formalizes the working relationship between doctoral students and their supervisors, outlines the terms of their collaboration, procedures for resolving potential conflicts, rules regarding the thesis defense, the promotion of research work, and provisions for the prevention of harassment and discrimination.

The Doctoral Charter specifically outlines the functioning of the Individual Monitoring Committee (CSI). The CSI meets during the first year and before each re-enrollment request until the end of the PhD. An additional meeting may be held at the request of either the doctoral student or their supervisor. The CSI conducts an interview with the doctoral student to assess the training conditions and progress of the research. The committee pays particular attention to identifying any form of conflict, discrimination, moral or sexual harassment, or sexist behavior. This interview may be conducted in person or via videoconference. It is structured in three distinct stages: Presentation of the research progress and discussion, interview with the doctoral student without the supervisor present, interview with the supervisor without the doctoral student present

- *Initiatives undertaken / new proposals:*

Raise awareness among staff about the collaborative tools offered by the University of Artois

Implementation comment:

Through the creation of a working group to list available tools; consider the possibility of introducing more collaborative tools (e.g., Trello, Teams, Cloud solutions); propose a tool for ensuring the long-term sustainability of project work.

"37. Supervision and managerial duties / Fonctions de supervision et tâches de gestion

- Mise en œuvre :
-/+
- Décrire le Gap et/ou Obstacle à la mise en œuvre :

Le décret n° 84-431 fixe les missions des enseignants-chercheurs en matière d'élaboration et de transmission des connaissances, de direction, conseil, tutorat, orientation et insertion professionnelle des étudiants. Il précise la vocation prioritaire des Professeurs des universités à assurer la direction des unités de recherche. Il précise la vocation prioritaire des Professeurs des universités et accessoirement des Maîtres de conférences habilités à diriger les recherches, à encadrer les étudiants inscrits en doctorat. Comme indiqué précédemment, les modalités de l'encadrement, la collaboration entre l'étudiant et son encadrant sont fixées par la charte du doctorat établie conjointement par les 3 universités de l'Alliance A2U.

- Initiatives entreprises/nouvelles propositions

- Lien P39, P23 et 40

- **Intégrer les formations "réussir sa mission d'encadrement doctoral" et "gérer ses priorités et sa charge mentale dans le cadre de sa recherche" dans le plan de développement des compétences.**
- **Concevoir un "kit du nouvel arrivant" à destination des chercheurs nouvellement recrutés en incluant une sensibilisation au Bonus Qualité Recherche - jeunes chercheurs auprès des nouveaux recrutés.**

Commentaire de mise en œuvre :

Travailler sur kit du nouvel arrivant pour les nouveaux chercheurs => Brochure nouveau arrivant avec une cartographie des services en générale

=> Mettre en place un GT pour travailler sur les éléments importants à recenser dans le guide d'accueil ou brochure NUMERIQUE des nouveaux doctorants concernant les gestes au quotidien à l'université

=> identifier des contacts fonctionnels avec leur @ ou num tel

=> avec un socle commun à l'université

=> une partie spécifique à chaque laboratoire

=> travailler sur un benchmark des recours pour les jeunes chercheurs en cas de soucis incluant une sensibilisation le cas échéant (communication sur les instances en cas de recours et un focus sur que faire en cas de recours)

English version :

- *Implementation: -/+*
- *Implementation impediments :*

Decree No. 84-431 defines the responsibilities of academic staff (teacher-researchers) regarding the creation and dissemination of knowledge, as well as supervision, advising, tutoring, student guidance, and support for professional integration. It states that Professors have a primary role in leading research units. It also specifies that Professors, and secondarily lecturers authorized to supervise research, are primarily responsible for supervising doctoral students. As previously mentioned, the terms of supervision and the collaboration between the student and their supervisor are defined in the doctoral charter jointly established by the three universities of the A2U Alliance.

- *Initiatives undertaken / new proposals*

Links P39, P23 and P40

– Include training courses such as “Succeeding in doctoral supervision” and “Managing priorities and mental load in research” in the university’s professional development plan

– Develop a “newcomer kit” for newly recruited researchers, including awareness on the Research Quality Bonus – targeted at early-career researchers.

Implementation notes:

Develop a newcomer kit for new researchers → Welcome brochure with a map of general university services.

=>Set up a working group to identify key elements to include in the digital welcome guide for new PhD students, including everyday tips and practices within the university.

=>Identify key contacts with their email addresses or phone numbers.

=>Create a common university-wide base.

=>Add a lab-specific section for each research unit.

=>Work on a benchmark of support mechanisms available for early-career researchers in case of difficulties, including awareness where relevant (e.g., communication on appeal/complaint processes and a focus on what to do and who to contact in such cases).

"38.Continuing Professional Development / Perfectionnement professionnel continu

- Mise en œuvre :
+ / +
- Décrire le Gap et/ou Obstacle à la mise en œuvre :

Les enseignants chercheurs, les personnels d'appui à la recherche, comme tout agent public, bénéficient d'un droit à la formation tout au long de la vie (Décret 2007-1942 du 26 décembre 2007). À ce titre Ils peuvent solliciter une formation inscrite dans le plan de développement des compétences de l'université. Celui-ci contient des formations transversales mais aussi d'autres plus axées sur les métiers de la recherche. Ils peuvent par ailleurs déposer des demandes de formations individuelles adaptées à leurs besoins spécifiques. Les enseignants chercheurs peuvent également prétendre à l'obtention d'un congé pour recherche ou conversion thématique ou encore un congé pour projet pédagogique. Les personnels d'appui à la recherche sont quant à eux éligibles au congé de formation professionnelle. D'autres dispositifs de formation sont également disponibles tels que Bilan de compétence, Congé de Formation Pro(CFP), CPF, une immersion prof dans un service, VAE (Validation des acquis de l'expérience)...

Certains dispositifs prévoient des droits particuliers, notamment pour les Maîtres de conférences stagiaires, les personnels reconnus travailleurs handicapés ou encore les contrats post-doctoraux. Parmi les missions des études doctorales figure, la formation des étudiants inscrits en doctorat. Enfin, tant les enseignants chercheurs que les doctorants ou les personnels d'appui à la recherche sont encouragés à participer à nombre de manifestations scientifiques en France ou à l'étranger (Colloque, symposium, journée d'étude...) dont tous les frais sont pris en charge par l'université. Les personnels peuvent bénéficier d'un entretien de formation ou encore pour les enseignants chercheurs d'un suivi de carrière par le Conseil national des universités qui peut par exemple préconiser des actions en matière de formation.

- Initiatives entreprises/nouvelles propositions

- lien P18, P29 et P30

- **Encourager la mobilité à l'étranger pour les nouveaux enseignants-chercheurs**

English version :

- *Implementation: ++*
- *Implementation impediments :*

Academic staff, research support personnel, and all public servants have the right to lifelong learning (Decree No. 2007-1942 of December 26, 2007). As such, they may request training programs listed in the university's skills development plan. This plan includes cross-disciplinary training as well as programs specifically focused on research-related professions. They may also submit individual training requests tailored to their specific needs.

Academic staff may also apply for research or thematic conversion leave, as well as leave for pedagogical projects. Research support personnel are eligible for professional training leave. Other training options are also available, such as skills assessments, professional training leave (CFP), individual training accounts (CPF), professional immersion in a department, and prior learning assessment (VAE – Validation des acquis de l'expérience in french).

Certain provisions offer specific rights, particularly for probationary lecturers, staff recognized as having disabilities, or postdoctoral contract holders.

As part of the doctoral education mission, PhD students receive specific training as part of their doctoral studies. Moreover, academic staff, doctoral candidates, and research support personnel are encouraged to participate in

scientific events, both in France and abroad (conferences, symposia, study days, etc.), with all expenses covered by the university.

Staff may also benefit from training interviews, and academic staff in particular may receive career guidance from the National Council of Universities, which can, for instance, recommend specific training actions.

- *Initiatives undertaken / new proposals*

P18, P29, P30 links:

Encourage international mobility for newly appointed academic staff.

"39. Access to research training and continuous development / Accès à la formation à la recherche et au développement continu

- Mise en œuvre :
+/-
- Décrire le Gap et/ou Obstacle à la mise en œuvre :

Comme indiqué précédemment, les personnels de l'université d'Artois disposent d'un panel assez large d'offres de formation tout au long de la vie. Le plan développement des compétences ainsi que tous les autres dispositifs de formation professionnelle sont gérés par la Direction des Ressources Humaines, plus précisément, le Bureau de Développement des Compétences. Si les besoins spécifiques des chercheurs sont actuellement pris en compte essentiellement par le biais de demandes de formation individuelle, une offre plus conséquente de formations collectives à destination de ce public reste à construire. Il est à noter que l'université dispose d'une offre importante en matière de formation en pédagogie qui peut être en partie exploitée pour l'encadrement doctoral.

- Initiatives entreprises/nouvelles propositions

Lien P28 et actions et 37

English version :

- *Implementation: +/-*
- *Implementation impediments :*

As previously mentioned, the staff of the University of Artois have access to a wide range of lifelong learning opportunities. The Skills Development Plan, along with all other professional training initiatives, is managed by the Human Resources Department, specifically by the Skills Development Office.

While the specific training needs of researchers are currently addressed primarily through individual training requests, there is still a need to develop a more substantial collective training offer targeted at this group. It is also worth noting that the university provides a significant range of pedagogical training, some of which could be partially leveraged for doctoral supervision.

- *Initiatives undertaken / new proposals*

Link P28 and Actions and 37

"40. Supervision / Encadrement

- Mise en œuvre :
- /+
- Décrire le Gap et/ou Obstacle à la mise en œuvre :

Les étudiants en doctorat sont encadrés par un directeur de thèse voire plusieurs qui doivent posséder une habilitation à diriger des recherches (HDR) ou un diplôme de niveau équivalent. Les relations entre les doctorants et leurs encadrants sont définies par la Charte du doctorat évoquée précédemment. Les écoles doctorales ont par ailleurs pour mission d'apporter des services aux doctorants et notamment d'organiser les réunions des comités de suivi individuel qui ont pour objectif de faire le point sur l'état d'avancement de la thèse ainsi que sur les conditions de sa préparation par le doctorant. S'agissant des nouveaux enseignants chercheurs ou personnel d'appui à la recherche, il n'existe pas à proprement parler de référent identifié, mais ils peuvent se rapprocher assez naturellement, soit de leur directeur de composante ou de laboratoire, soit de leur supérieur hiérarchique.

- Initiatives entreprises/nouvelles propositions

Lien actions P37

English version :

- *Implementation: -/+*
- *Implementation impediments :*

Doctoral students are supervised by a thesis advisor, or sometimes multiple advisors, who must hold a habilitation to direct research (HDR in french) or an equivalent qualification. The relationship between doctoral students and their supervisors is governed by the Doctoral Charter mentioned earlier.

Doctoral schools are also responsible for providing services to doctoral candidates, in particular by organizing individual thesis committee meetings. These meetings aim to review the progress of the thesis and the conditions under which the doctoral student is conducting their research.

As for new academic staff or research support personnel, there is no specifically designated mentor. However, they can naturally seek guidance from either their department or laboratory director, or their direct supervisor.

- *Initiatives undertaken / new proposals*

Link with actions P37