

Formation et Développement

36. Relation avec les directeurs de thèse/stage

Les chercheurs en phase de formation devraient établir des relations structurées et régulières avec leurs directeurs de thèse/stage et leurs représentants facultaires/départementaux de manière à tirer le meilleur profit de leurs relations avec ceux-ci. Cela consiste notamment à consigner tous les progrès réalisés et résultats de recherche obtenus, à recevoir un retour d'information au moyen de rapports et de séminaires, à exploiter ce feedback et à travailler en respectant les programmes convenus, les jalons fixés, les prestations à fournir et les résultats de recherche à obtenir.

Législation pertinente (autorisant ou entravant la mise en œuvre de ce principe)	Règles et / ou pratiques institutionnelles existantes	Complètement : + Presque mais pas complètement : +/- Partiellement : -/+ Insuffisamment : -	En cas de -, +/-, ou +/-, indiquez l'écart entre le principe et votre pratique actuelle. Si pertinent, listez les législations nationales ou régionales qui empêchent l'implémentation. ☒	Initiatives déjà entreprises et/ou suggestions pour amélioration de la situation
Législation pertinente autorisant la mise en œuvre de ce principe)	Validation en cours puis mise en œuvre d'une charte des thèses qui sera traduite en anglais	+/-	Gap très faible mais volonté de développer des pratiques permettant d'aller plus loin.	1) Déclinaison de la charte des thèses à destination des HDR et post-Doctorants 2) Généralisation des Portfolios de compétences 3) Ouverture d'un accès à tous les documents et liens internet à partir du site de la DRV (espace doctoral) 4) traduction en anglais

37. Supervision et tâches de gestion

Les chercheurs expérimentés devraient consacrer une attention particulière à leurs rôles multiples en tant que directeurs de thèse/stage, mentors, conseillers de carrière, chefs, coordinateurs de projet, directeurs ou spécialistes de la communication scientifique. Ils devraient s'acquitter de ces tâches selon les standards professionnels les plus élevés. En ce qui concerne leur rôle de directeur de thèse/stage ou de mentor de chercheurs, les chercheurs expérimentés devraient bâtir une relation constructive et positive avec les chercheurs en début de carrière, afin de mettre en place les conditions nécessaires au transfert efficace des connaissances et au bon développement de la carrière des chercheurs.

Législation pertinente (autorisant ou entravant la mise en œuvre de ce principe)	Règles et / ou pratiques institutionnelles existantes	Complètement : + Presque mais pas complètement : +/- Partiellement : -/+ Insuffisamment : -	En cas de -, +/-, ou +/-, indiquez l'écart entre le principe et votre pratique actuelle. Si pertinent, listez les législations nationales ou régionales qui empêchent l'implémentation. ☒	Initiatives déjà entreprises et/ou suggestions pour amélioration de la situation
Législation pertinente autorisant la mise en œuvre de ce principe)	limitation du nombre de doctorants Recrutement d'un chargé d'études au sein de la DRV Comité de suivi de thèse	+/-	Gap très faible mais volonté de développer des pratiques permettant d'aller plus loin.	1) Déclinaison de la limitation du nombre de doctorants selon les spécificités des ED (mentoring avec template de suivi formalisé annuel) 2) Construction d'un parcours individuel de formation année par année grâce au chargé de mission DRV 3) Volonté de construire et faire vivre un réseau Alumni (possibilité de disposer d'un mail à vie...) 4) Instauration d'un tuteur en + du directeur de thèse et développement des pratiques de co-encadrements 5) Instauration d'un tuteurs pour les nouveaux collègues MCF et PU. 6) Module d'information et de formation sur les carrières des chercheurs (carrières, dispositifs et processus RH)

38 - Développement professionnel continu

À toutes les étapes de leur carrière, les chercheurs devraient chercher à s'améliorer continuellement en actualisant et en développant régulièrement leurs capacités et compétences. Divers moyens permettent d'y parvenir, notamment, mais pas exclusivement, la formation de nature formelle, ainsi que les ateliers, les conférences et l'apprentissage en ligne.

Législation pertinente (autorisant ou entravant la mise en œuvre de ce principe)	Règles et / ou pratiques institutionnelles existantes	Complètement : + Presque mais pas complètement : +/- Partiellement : -/+ Insuffisamment : -	En cas de -, +/-, ou +/-, indiquez l'écart entre le principe et votre pratique actuelle. Si pertinent, listez les législations nationales ou régionales qui empêchent l'implémentation. ☒	Initiatives déjà entreprises et/ou suggestions pour amélioration de la situation
--	---	--	--	--

Législation pertinente autorisant la mise en œuvre de ce principe)		+/-	Gap très faible mais volonté de développer des pratiques permettant d'aller plus loin.	1) Accompagnement et formation à la recherche de différents contrats et au montage de projets 2) Accompagnement, information et formation aux processus RH de gestion des carrières 3) Généralisation du portfolio
--	--	-----	--	--

39. Accès à la formation à la recherche et au développement continu

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que tous les chercheurs, à toutes les étapes de leur carrière et indépendamment de leur situation contractuelle, se voient offrir des opportunités de développement professionnel et d'amélioration de leur capacité d'insertion professionnelle en ayant accès aux mesures en faveur du développement continu du savoir-faire et des compétences. Ces mesures devraient faire l'objet d'une évaluation régulière afin de déterminer dans quelle mesure elles sont accessibles, mises en application et efficaces pour améliorer le savoir-faire, les compétences et la capacité d'insertion professionnelle.

Législation pertinente (autorisant ou entravant la mise en œuvre de ce principe)	Règles et / ou pratiques institutionnelles existantes	Complètement : + Presque mais pas complètement : +/- Partiellement : -/+ Insuffisamment : -	En cas de -, +/-, ou +/+, indiquez l'écart entre le principe et votre pratique actuelle. Si pertinent, listez les législations nationales ou régionales qui empêchent l'implémentation. ☐	Initiatives déjà entreprises et/ou suggestions pour amélioration de la situation
Législation pertinente autorisant la mise en œuvre de ce principe)		+/-	Gap très faible mais volonté de développer des pratiques permettant d'aller plus loin.	1) Développement de la politique en matière de CRCT 2) Promotion de la politique de Congés de formation professionnelle 3) Promotion des formations internes y compris celles de la BU (thématiques: langue, voix...) 4) Engagement d'accueillir tous les chercheurs dans des équipes de recherche

40. Supervision

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que soit clairement indiquée une personne de référence que les chercheurs en début de carrière peuvent consulter pour l'exécution de leurs tâches professionnelles et devraient informer les chercheurs en conséquence. Ces dispositions devraient clairement déterminer que les directeurs de thèse/stage proposés possèdent une expertise suffisante en matière de supervision de la recherche, qu'ils ont le temps, la connaissance, l'expérience, l'expertise et l'engagement nécessaires pour pouvoir offrir le soutien adéquat au chercheur en formation, et qu'ils prévoient les procédures nécessaires en matière d'avancement et d'examen, ainsi que les mécanismes de retour d'expérience nécessaires.

Législation pertinente (autorisant ou entravant la mise en œuvre de ce principe)	Règles et / ou pratiques institutionnelles existantes	Complètement : + Presque mais pas complètement : +/- Partiellement : -/+ Insuffisamment : -	En cas de -, +/-, ou +/+, indiquez l'écart entre le principe et votre pratique actuelle. Si pertinent, listez les législations nationales ou régionales qui empêchent l'implémentation. ☐	Initiatives déjà entreprises et/ou suggestions pour amélioration de la situation
Législation pertinente autorisant la mise en œuvre de ce principe)		+/-	Gap très faible mais volonté de développer des pratiques permettant d'aller plus loin.	1) Promotion du Mentoring 2) Généralisation des comités de suivi de thèse 3) Formations à la direction de recherche 4) Portfolio