

Quelques conseils pour monter un projet de réseau de formation

Dans le programme « People », les réseaux de formation permettent de financer le recrutement de doctorants et post-doctorants sur la base d'un projet de recherche conjoint. Ces réseaux, particulièrement bien financés, sont difficiles à monter car ils doivent démontrer d'excellentes capacités de formation à et par la recherche, dans un environnement très concurrentiel (un projet sur dix est accepté). La note qui suit vise à donner quelques conseils de base sur le montage de ces réseaux.

1 – Rappel des critères d'évaluation

Les critères d'évaluation sont donnés dans le programme de travail et dans le guide des candidats dans la partie réservée aux ITN ([Initial Training Network](#)). Ils figurent ci-dessous (en anglais) avec les 25 points-clés :

1) S& T Quality

- S& T objectives of the research programme, including in terms of **inter/multi-disciplinary, intersectorial** and/ or newly emerging supra-disciplinary fields
- Scientific quality of the research programme
- Appropriateness of research **methodology**
- **Originality** and innovative aspect of the research programme.
- Knowledge of the **state- of- the-art**

2) Training

- Quality of the training programme. **Consistency** with the research programme.
- **Complementary skills** offered: Management, Communication, IPR, Ethics, Grant writing, Commercial exploitation of results, Research Policy, entrepreneurship, etc.
- Importance and timeliness of the training needs (e. g. multidisciplinary, intersectorial , and newly emerging supra- disciplinary fields)
- a) For multi- site proposals: Adequate combination of local specialist training with **network-wide training** activities
- b) For mono- site proposals: Adequate exploitation of the international network of the participants for the training programme
- **Appropriateness of the size** of the requested training programme with respect to the capacity of the host

3) Implementation

- **Capacities** (expertise / human resources/ facilities / infrastructures) to achieve the research, and adequate task distribution and schedule.
- Appropriateness of **industry involvement**
- Adequate exploitation of **complementarities** and synergies among partners in terms of research and training.
- How essential is non-ICPC Third Country participation, if any, to the objectives of the research training programme.
- Appropriateness of the plans for the overall **management** of the training programme (demarcation of responsibilities, rules for decision making, etc.).
- **Networking and dissemination of best practice** among partners.
- Clarity of the plan for **organizing training** events (workshops, conferences, training courses).
- Clarity of the **recruitment strategy** (including time table), based on competitive international recruitment and incorporating an equal opportunity policy.
- Coherence of the **conditions of recruitment** and employment with the principles of the "Code of Conduct for the recruitment of researchers".

4) Impact

- Contribution of the proposed training programme to improvement of the **career** prospects of the fellows
- Provision to establish **longer term collaborations** and /or lasting structured training programme between the partners' organizations, including between private and academic partners.
- Where appropriate, justification of the training events open to **external participants** and their integration in the training programme.
- Where appropriate, **mutual recognition of the training** acquired by multi-partner hosts.
- Where applicable, relevance of the role of **visiting scientist** with respect to the training programme.

Ces différents critères ont une pondération et parfois une note minimale à satisfaire :

- Quality : 30% de la note et minimum de 3/5
- Training : 30% de la note et minimum de 4/5
- Implementation : 20% de la note et minimum de 3/5
- Impact : 20% de la note

Les projets de réseaux sont évalués en deux étapes. Lors de la première étape, seuls les informations concernant les deux premiers critères sont demandées (Quality et Training). Une pondération de 50% est affectée à chacun des critères. Seuls les meilleurs projets sont retenus pour la deuxième étape d'évaluation. Il est prévu de retenir en fin d'évaluation 70 à 80 réseaux. Le nombre de projets admis pour la deuxième étape devrait être de 175 à 200 réseaux.

Les principaux changements par rapport au 6^e PCRDT concernent la modification des pondérations et critères :

- Le critère Quality est passé de 15% à 30% de la note

- Le critère Training est passé de 20% à 30% de la note
- Les critères Quality of the host et Management ont été regroupés dans un critère appelé Implementation et leur poids est passé de 30% (15+15) à 20%
- Le critère Added Value a été renommé Impact et son poids est passé de 35% à 20%

En résumé, l'évaluation met davantage l'accent sur les aspects scientifiques et moins sur les aspects économiques.

2 – Quelques conseils supplémentaires

Certains conseils sont clairement indiqués dans les critères :

- Montrer le rôle « leaders européens » ou pionniers des laboratoires du réseau
- Bien maîtriser et décrire l'état de l'art
- Ne pas oublier de champ disciplinaire dans le projet (les panels d'experts sont assez large)
- Insister sur la multidisciplinarité
- S'appuyer sur des enseignements disponibles dans les établissements (écoles doctorales, voire masters)
- Montrer la complémentarité des laboratoires du réseau, en faisant notamment référence aux collaborations déjà en cours
- Présenter le maximum d'arguments sur les capacités du réseau : temps consacré par les responsables au projet, liste de publications, liste de matériels, liste des projets acceptés dans le passé (6^e PCRDT...), expériences en gestion de la recherche, liste des partenaires académiques et industriels...

D'autres conseils sont à déduire directement ou indirectement des informations données dans le programme de travail :

- Décrire l'impact scientifique attendu et les applications pratiques (transfert technologique ou transfert de connaissance vers le monde socio-économique, débouchés pour les chercheurs formés...)
- S'assurer du réalisme du projet en termes d'hypothèses scientifiques, de financements demandés, de capacités d'encadrement...
- Prévoir une part essentielle de chercheurs en début de carrière (doctorants) dans les chercheurs à recruter (70% minimum)
- Prévoir une part conséquente de recrutements de courte durée (moins de 12 mois) et de moyenne durée (12 à 24 mois). Ne pas demander que des bourses de thèses de 36 mois
- Mettre en place un système de crédits-points ou une convention de partenariats pour favoriser la reconnaissance des parcours de formation entre les établissements du réseau
- Donner des indications précises sur ce qui va être fait : donner des dates, préciser les flux d'information (qui informe quand), mettre un organigramme avec des responsabilités (ex : formation, diffusion, finances...), donner un plan de travail avec des tâches et des actions...

- Préciser les synergies avec d'autres programmes notamment nationaux (cotutelles, allocations de recherche...) ou internationaux (COST, ESF...)

Quelques initiatives ont été accueillies favorablement lors des précédents appels à propositions et peuvent servir d'exemples :

- Utiliser les chercheurs recrutés comme intervenants au sein des établissements, par exemple pour donner des conférences en Licence ou pour attirer les jeunes vers la science
- Donner des éléments sur l'insertion des chercheurs ayant terminé leur doctorat lors des dernières années
- Prévoir des actions d'accompagnement pour les chercheurs recrutés : les entraîner pour des entretiens d'embauche, leur demander de faire des présentations pour des séminaires spécifiques, leur demander de participer à la fête de la science, etc.
- Prévoir des séjours ou stages en entreprise, voire des encadrements conjoints de thèses
- Faire coïncider les dates de réunion du réseau avec des conférences internationales pour faire connaître le réseau
- Fournir des données chiffrées (base de données) à la Commission
- Prévoir une large diffusion des informations (newsletter...)
- Mettre en place des mécanismes de surveillance des progrès effectués (comité stratégique externe)
- Prévoir des mesures pour attirer davantage de femmes : horaires adaptés, facilités pour garder les enfants, présence de femmes dans les comités de sélection, mettre en place des indicateurs (% de femmes dans les formations), cibler la publication des postes vacants pour toucher le maximum de femmes (ex : diffusion auprès d'associations...)

Les éléments statistiques concernant les réseaux retenus dans le passé permettent aussi de mieux préparer une proposition :

- Environ 200 réseaux financés
- Taux de succès très bas (< 10%)
- Nombre total de participants financés : 2187 soit en moyenne une dizaine de participants par réseau
- Une entreprise en moyenne par réseau. Mais plus d'un tiers des réseaux sans industriel (d'autres avec 2, 3 ou 4 industriels)
- Financements attribués (sur 4 ans) : environ 3 millions d'euros
- Recrutements : environ 470 mois (3/4 doctorants et 1/4 post-docs). Le minimum observé est en général de 252 mois. Le maximum est de 702 mois
- Financements obtenus après négociation : environ 94% des sommes demandées
- Les laboratoires français sont présents dans plus de 70% des réseaux (le Royaume Uni et Allemagne sont présents dans 85% des réseaux)
- Dans la moitié des réseaux où la France est présente, il y a plusieurs laboratoires français. Cette proportion est proche de 75% pour l'Allemagne et le Royaume Uni.

Stéphane AYMARD
PCN Mobilité 7^e PCRDT
5 mars 2007

Précédentes notes du PCN Mobilité :

1. *Informations sur le programme Ressources Humaines et Mobilité (avril 2006)*
2. *Le point sur les centres de mobilité (juin 2006)*
3. *Actualités du programme Ressources Humaines et Mobilité (juillet 2006)*
4. *Les experts français du programme Marie Curie (octobre 2006)*
5. *Le nouvel organigramme de la DG Recherche : les actions Marie Curie et les actions à externaliser (novembre 2006)*
6. *Les nouvelles possibilités de co-financement des bourses Marie Curie dans le 7^e PCRDT (novembre 2006)*
7. *Bilan des actions Marie Curie du 6^e PCRDT : Les mécanismes d'aide au retour (novembre 2006)*
8. *Le point sur la charte européenne du chercheur et le code de conduite pour le recrutement de chercheurs (novembre 2006)*
9. *Les difficultés d'analyse des résultats aux appels à propositions des actions Marie Curie (décembre 2006)*
10. *Bilan des Bourses Marie Curie du 6^e PCRDT : Positionnement de la France (décembre 2006)*
11. *Les chiffres de la mobilité des chercheurs en France (janvier 2007)*
12. *Bilan des Réseaux de Formation (RTN) dans le 6^e PCRDT et participation des laboratoires français (janvier 2007)*
13. *Les salaires des chercheurs en Europe (février 2007)*
14. *Quelques conseils pour monter un projet de réseau de formation (mars 2007)*