

Charte du doctorant et du (co-)promoteur

Note préliminaire

Dans un souci d'inclusivité et de lisibilité, les termes employés dans ce document sont à considérer dans leur acception épiciène. Ainsi, les termes « doctorant » et « (co-)promoteur » désignent toute personne engagée dans un projet de doctorat ou dans l'encadrement de celui-ci, indépendamment du genre.

Préambule

La Charte du doctorant et du (co-)promoteur de l'Université de Mons (UMONS) établit un cadre fondamental pour la recherche doctorale en favorisant une collaboration équilibrée entre le doctorant et son ou ses (co-)promoteur(s). Elle précise les attentes mutuelles afin de structurer une coopération académique propice à la rigueur scientifique et à une relation de travail constructive. La relation entre le doctorant et son ou ses (co-)promoteur(s) joue un rôle clé dans la réussite du projet, fondée sur un dialogue constructif, des responsabilités partagées et un engagement mutuel en faveur de pratiques de recherche éthiques. Cette charte poursuit plusieurs objectifs :

- Définir des lignes directrices précises pour la relation académique et, le cas échéant, professionnelle entre le doctorant et son ou ses (co-)promoteur(s).
- Établir les modalités pratiques de la conduite de la recherche doctorale.
- Déterminer les compétences et comportements attendus tout au long du parcours doctoral.
- Préciser le rôle de l'UMONS dans l'encadrement de cette relation.

La recherche doctorale est un parcours exigeant, qui mobilise la pensée critique, l'autonomie et une expertise approfondie. Elle s'inscrit souvent dans des problématiques complexes et interdisciplinaires, nécessitant une approche méthodique et rigoureuse.

Cette charte complète les documents institutionnels régissant la recherche doctorale à l'UMONS, notamment le règlement doctoral¹ ainsi que l'arrêté royal définissant le

¹ UMONS. (2019). [Règlement fixant les principes généraux applicables aux études, aux travaux de recherche et à la soutenance conduisant au grade académique de docteur après la présentation d'une thèse à l'Université de Mons](#). Modifié par la Décision n° 99/XV du 1er juillet 2019. Université de Mons

statut du personnel scientifique^{2,3}. Ces documents, accessibles via l'intranet de l'université, constituent le socle réglementaire de cette charte.

Rôle du Doctorant

La préparation d'une thèse de doctorat est un processus exigeant nécessitant une implication continue et proactive. Cette charte définit les attentes, les compétences à développer et les responsabilités du doctorant, tout au long de son parcours. Son rôle est structuré en trois étapes clés comportant des attentes spécifiques.

1. Début de la thèse

Il est attendu du doctorant qu'il :

- Participe activement à la définition et à la planification de son sujet de recherche en concertation avec son ou ses (co-)promoteur(s), en veillant à son alignement avec les orientations académiques et institutionnelles.
- S'intègre à l'unité de recherche en développant des relations professionnelles et en participant aux activités de l'équipe.
- Tienne compte des retours de son ou ses (co-)promoteur(s) et du comité d'accompagnement afin de nourrir un dialogue constructif et de favoriser un apprentissage continu.

2. Déroulement de la thèse

Il est attendu du doctorant qu'il :

- Affine sa méthodologie de recherche et s'approprie la conception et la mise en œuvre des expérimentations et/ou des travaux théoriques.
- Démonstre une autonomie croissante et gère efficacement son temps ainsi que les ressources mises à disposition.
- Présente ses travaux dans des séminaires, conférences et publications afin de contribuer au débat scientifique⁴.
- Informe régulièrement son ou ses (co-)promoteur(s) de l'évolution de ses recherches, y compris des difficultés rencontrées, pour bénéficier d'un accompagnement adapté.
- Participe activement aux réunions du comité d'accompagnement de thèse et prenne en compte les suggestions formulées.

3. Finalisation de la thèse

Il est attendu du doctorant qu'il :

² [Arrêté royal du 31 octobre 1953 fixant le statut des agrégés, des répétiteurs et des membres du personnel scientifique des universités de l'État, Moniteur belge du 9 novembre 1953, mis à jour au 26 septembre 2024](#)

³ [Décret du 19 juillet 1991 relatif à la carrière des chercheurs scientifiques, Moniteur belge du 26 septembre 1991, mis à jour au 7 mars 2019](#)

⁴ Sous réserve d'une vérification préalable de l'applicabilité en ce qui concerne la propriété intellectuelle, la confidentialité et les contraintes de brevetabilité.

- Acquière une posture de chercheur indépendant, capable d'analyser et de synthétiser des informations complexes.
- Finalise sa thèse en respectant les délais établis.
- Se prépare activement à la soutenance, en collaboration avec son ou ses (co-)promoteur(s), en optimisant la rédaction et l'organisation de la défense.

Attentes générales tout au long de la thèse

- Le doctorant est encouragé à maintenir un équilibre entre sa vie professionnelle et personnelle tout en poursuivant l'excellence académique.
- Les doctorants dont le statut ne permet pas de se consacrer à temps plein à leur thèse (ex : assistant sous mandat, personnel scientifique engagé à temps partiel...) sont encouragés à discuter de leurs disponibilités et contraintes afin d'assurer une planification réaliste.
- Adopter les normes éthiques les plus exigeantes en veillant à la rigueur et à la transparence dans la présentation des résultats, et en respectant les règles institutionnelles relatives à la gestion des données, à la propriété intellectuelle et à l'intégrité de la recherche.
- Le doctorant réalise une revue de la littérature afin de contextualiser son travail de recherche et de se tenir informé des avancées scientifiques pertinentes dans son domaine.
- Développe ses compétences en communication et les adapte aux exigences des différents formats académiques et de diffusion scientifique.
- Le doctorant entreprend, si nécessaire, toutes les démarches administratives exigées pour garantir la conformité et la validation de sa formation doctorale, en accord avec les exigences institutionnelles.
- Se déployer à l'international, au travers de colloques, conférences et/ou de collaborations par-delà son service, est fortement encouragée, pour autant qu'elles soient compatibles avec le projet doctoral, les responsabilités institutionnelles et la situation personnelle du doctorant. Dans toutes ces activités, les doctorants sont tenus d'agir avec intégrité et transparence, en particulier concernant l'usage des données et des résultats liés à leur thèse. Toute collaboration extérieure ou activité exercée à titre « freelance » doit respecter les règles internes de l'UMONS en matière de propriété des données, de confidentialité et de propriété intellectuelle⁵.

Rôle de l'encadrement doctoral

L'encadrement doctoral englobe l'ensemble des personnes participant à la supervision du doctorant, dont le promoteur principal, le co-promoteur éventuel et tout autre référent académique ou professionnel impliqué dans son parcours. L'objectif de cet encadrement est d'offrir un soutien structuré et bienveillant, de favoriser un environnement de travail propice au développement scientifique et professionnel du doctorant, et d'assurer le bon déroulement de sa recherche doctorale.

⁵ [Université de Mons \(UMONS\), Règlement applicable en matière de propriété intellectuelle, de protection et de valorisation des résultats des recherches réalisées au sein ou sous la responsabilité de l'UMONS, adopté par le Conseil d'Administration le 9 septembre 2013](#)

Le (co-)promoteur joue un rôle central dans l'encadrement du doctorant tout au long de sa recherche. Ses responsabilités évoluent au fil du parcours doctoral et se déclinent en trois grandes phases :

1. Début de la thèse

Il est attendu de l'encadrement doctoral qu'il :

- Accompagne le doctorant dans l'élaboration et la structuration de son sujet de recherche en veillant à ce qu'il se conforme aux exigences institutionnelles et les standards disciplinaires en vigueur.
- Facilite son intégration au sein de l'unité de recherche en favorisant un environnement collaboratif, en l'encourageant à établir des liens avec ses pairs et à exploiter les ressources disponibles.
- Apporte un encadrement méthodologique en guidant le doctorant dans l'analyse critique de la littérature existante et en l'aidant à identifier les lacunes et opportunités dans son domaine de recherche.

2. Déroulement de la thèse

Il est attendu de l'encadrement doctoral qu'il :

- Apporte des retours détaillés et constructifs sur la méthodologie employée ainsi que sur l'avancement du projet de recherche, en veillant à favoriser une amélioration continue.
- Encourage activement le doctorant à participer à des conférences, séminaires et autres événements académiques, tout en l'accompagnant dans le processus de publication scientifique pour valoriser ses travaux⁶.
- Assure un suivi structuré et régulier des travaux du doctorant en concertation avec le comité d'accompagnement, en facilitant les échanges et en veillant à la cohérence des orientations scientifiques.

3. Finalisation de la thèse

Il est attendu de l'encadrement doctoral qu'il :

- Accompagne le doctorant dans la finalisation de sa thèse en garantissant la qualité scientifique, la clarté et la cohérence du document.
- Supervise la constitution du jury et coordonne les démarches administratives requises pour la soutenance.
- Collabore avec le doctorant pour préparer la soutenance, en fournissant des retours sur la présentation et l'analyse critique des résultats.
- Soutienne la transition du doctorant vers un poste postdoctoral ou d'autres opportunités professionnelles en élaborant un plan de développement de

⁶ Sous réserve d'une vérification préalable de l'applicabilité en ce qui concerne la propriété intellectuelle, la confidentialité et les contraintes de brevetabilité.

carrière et en mobilisant les réseaux académiques ainsi que des recommandations stratégiques adaptées à son parcours.

Attentes générales tout au long de la thèse

Il est attendu de l'encadrement doctoral qu'il :

- Veiller à ce que les conditions de réalisation du projet doctoral, de son initiation à sa finalisation, soient conformes aux normes institutionnelles et scientifiques. L'encadrement doctoral est chargé d'évaluer si les ressources disponibles, y compris le soutien financier potentiel, sont adaptées à la mise en œuvre du doctorat et de ses activités connexes. Bien qu'un financement ne puisse pas toujours être garanti dès le départ, un accord explicite entre toutes les parties sur la faisabilité du projet, au regard des ressources disponibles ou attendues, est essentiel. En l'absence de conditions permettant raisonnablement le déroulement du projet, l'encadrement doctoral peut refuser une demande d'engagement dans une thèse.
- Oriente vers des formations scientifiques et transversales adaptées à ses besoins pour enrichir ses compétences et approfondir ses connaissances théoriques et méthodologiques.
- Coopère avec le doctorant à la diffusion de ses résultats de recherche, en veillant au respect des pratiques éthiques et des directives institutionnelles.
- Maintienne un équilibre entre l'accompagnement du doctorant et le respect de son indépendance.
- Aide le Doctorant à préparer ses demandes de renouvellement de financement en relisant et en apportant des retours constructifs sur les documents requis.
- Adhère aux principes éthiques, notamment en matière de reconnaissance des contributions dans les publications, d'intégrité scientifique et de gestion des données.
- Veiller au bien-être du doctorant en tenant compte de ses conditions de travail, du temps réellement disponible pour la thèse et du niveau d'engagement requis par le projet de recherche. Une certaine flexibilité peut être envisagée, pour autant qu'elle reste compatible avec le cadre convenu du projet doctoral.
- Permette et encourage le doctorant à s'intéresser aux institutions universitaires, notamment en établissant des contacts et en s'impliquant dans les instances scientifiques (PerSci(EF)s, CorSci, PhDHouse), les organisations représentatives et les syndicats, pour autant que cette implication reste compatible avec les objectifs de recherche et le déroulement de la thèse.

Rôle de l'UMONS

Mécanismes institutionnels de soutien

L'UMONS a mis en place plusieurs mécanismes afin de garantir que le parcours doctoral se déroule dans des conditions optimales, en fournissant, aux doctorants et aux (co-)promoteurs, le soutien, l'accompagnement et les ressources nécessaires :

1. Comités d'Accompagnement de thèse

- Évaluer la faisabilité et la qualité du projet de recherche en collaboration avec l'encadrement doctoral et le doctorant.
- Examiner et valider le programme de formation doctorale, incluant les activités thématiques et transversales.
- Veiller à la constitution adéquate des jurys de thèse, en conformité avec les règlements institutionnels.
- Assurer un rôle de médiation en cas de conflits, en permettant aux doctorants et aux (co-)promoteurs d'exposer leurs préoccupations séparément.

Le/la Doyen.ne peut agir en tant que médiateur pour toute question ou préoccupation pouvant survenir entre le doctorant et l'encadrement doctoral, aussi bien avant qu'après la constitution du comité d'accompagnement de thèse⁷.

2. Commission d'Ethique et d'Intégrité Scientifique (CEIS)

La CEIS supervise les questions relatives à l'éthique de la recherche et à la conformité aux normes scientifiques. Ses principales missions sont :

- Sensibiliser la communauté doctorale aux pratiques de recherche éthiques.
- Assurer la conformité avec les normes nationales et européennes en matière d'intégrité scientifique.
- Examiner les cas de possibles manquements aux standards éthiques ou de mauvaise conduite scientifique.

En complément du CEIS, plusieurs comités d'éthique propres aux facultés assurent un encadrement spécifique dans leurs domaines respectifs.

- Le comité d'éthique pour les recherches en Psychologie, Logopédie, Orthopédagogie et Sciences de l'Education, rattaché à la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education.
- Le comité d'éthique sur l'Expérimentation Animale, rattaché à la Faculté de Médecine, Pharmacie et Sciences Biomédicales.
- Le comité d'éthique rattaché à la Faculté de Traduction et d'Interprétation – Ecole d'Interprètes Internationaux.

Ces comités collaborent avec le CEIS afin de garantir un cadre éthique global couvrant l'ensemble des disciplines de recherche.

3. PhD House

⁷ UMONS. (2019). [Règlement fixant les principes généraux applicables aux études, aux travaux de recherche et à la soutenance conduisant au grade académique de docteur après la présentation d'une thèse à l'Université de Mons. Modifié par la Décision n° 99/XV du 1er juillet 2019. Université de Mons](#)

Le PhD House est un lieu dédié à la collaboration, au bien-être et au développement professionnel des doctorants. Il vise à :

- Fournir un espace de travail collaboratif en favorisant l'entraide et le réseautage au sein de la communauté doctorale.
- Faciliter l'accès aux conseils de pairs et aux ressources institutionnelles, renforçant ainsi le sentiment d'appartenance.
- Organiser des événements et des ateliers destinés à développer tant les compétences académiques que transversales.

4. CorSci

Le CorSci est l'organe représentatif et consultatif du personnel scientifique de l'UMONS. Il rassemble des membres issus de toutes les facultés, des services de soutien et du FNRS. Ses missions sont les suivantes :

- Représenter le personnel scientifique au sein des instances décisionnelles internes et externes.
- Défendre et promouvoir les intérêts des chercheurs de l'UMONS.
- Maintenir une communication permanente entre les représentants scientifiques - PerSci(EF)s - des facultés, écoles, FNRS et services de soutien.
- Contribuer activement à la vie universitaire et aux processus décisionnels de l'UMONS.

Accès aux services de soutien

En tant qu'étudiants et chercheurs, les doctorants ont accès à un large éventail de ressources visant à les accompagner tant sur le plan académique que personnel.

Règlement du Doctorat : ce document, s'appliquant à l'ensemble des doctorants, précise les règles, procédures et obligations encadrant le parcours doctoral à l'UMONS. [Le règlement est accessible via l'intranet de l'université.](#)

En tant qu'étudiants :

- Service de consultation psychologique : accompagnement psychologique
- Service U-PSY et service Logement : accompagnement dans les démarches administratives et sociales, notamment en matière de logement et d'aides financières.
- Initiative "100% Respect" : garantissant un environnement de recherche respectueux et inclusif pour tous les doctorants.
- Service Insertion Professionnelle & Alumni : propose un accompagnement à l'insertion professionnelle via l'UMONS Career Center, avec accès à des offres,

événements carrière, témoignages d' alumni, coaching individualisé et ateliers pour préparer la transition postdoctorale.

En tant que personnel scientifique :

- Accès à des formations professionnelles : formation doctorale transversale (Service Insertion professionnelle et Alumni), formation Corsci, catalogue de formations de la DRH
- Accompagnement et soutien par la DRH :
 - Soutien à l'accueil et à l'intégration (petit déjeuner d'accueil, ...)
 - Accompagnement de la carrière : conseils et assistance personnalisés accessibles sur demande pour faire face aux défis spécifiques rencontrés par les doctorants, tant dans la sphère du contexte et de l'organisation du travail que des relations interpersonnelles
 - Soutien administratif : assistance fournie par la Direction des Ressources Humaines pour améliorer l'environnement de travail et la gestion des activités de recherche
- Accompagnement individuel : conseils et assistance personnalisés, accessibles sur demande via la Direction des Ressources Humaines, pour faire face aux défis spécifiques rencontrés par les doctorants et le personnel académique.
- « Personnes de confiance » : personnes de référence désignées pour offrir un soutien confidentiel et impartial aux doctorants. Ces personnes peuvent aider à la gestion des conflits interpersonnels, du stress au travail, du harcèlement ou de toute autre problématique affectant l'environnement de recherche. Elles offrent un espace neutre et sécurisé permettant un dialogue et une résolution professionnelle des tensions.
- Service interne pour la prévention et la protection au travail (SIPPT), compétent en matière de sécurité au travail et des risques psychosociaux.
- Cohezio, notre Service externe pour la prévention et la protection au travail (SEPPT), compétent pour la médecine du travail et les risques psychosociaux.
- AVRE : les doctorants peuvent bénéficier du soutien de l'Administration de la valorisation de la Recherche pour toute question liée à la valorisation scientifique, la propriété intellectuelle, la gestion des données de recherche ou la participation à des projets financés.
- Le CRECH, en lien avec les instituts de recherche, propose également des dispositifs de soutien au doctorat, tels que les bourses de mobilité, les aides à la finalisation de thèse ou encore les incitants à l'excellence⁸.

⁸ Des informations complémentaires sont disponibles sur la page « Recherche » de l'UMONS - <https://web.umons.ac.be/fr/nos-missions/recherche/>

Le doctorant et son/ses (co-)promoteur(s) confirment qu'ils ont discuté des attentes et responsabilités mutuelles et ont pris les dispositions nécessaires pour garantir une bonne coopération.

La charte signée est transmise aux autorités facultaires compétentes et conservée par le secrétariat de la faculté concernée. Une copie est également remise au doctorant.

Doctorant Nom : Signature : Date :	Promoteur Nom : Signature : Date :
--	--

Autres encadrants (si applicable) :

Promoteur – (co-)promoteur <i>(Rayez les rôles non applicables)</i> Nom : Signature : Date :	Promoteur – (co-)promoteur <i>(Rayez les rôles non applicables)</i> Nom : Signature : Date :
Promoteur – (co-)promoteur <i>(Rayez les rôles non applicables)</i> Nom : Signature : Date :	