



Charte européenne du chercheur

Renforcer l'attrait des carrières
dans les secteurs public et privé

Charte européenne du chercheur

European Commission
Directorate-General for Research and Innovation
Directorate A - Research and Innovation
Unit A2 - ERA, Spreading Excellence and Research Careers

Contact Michele ROSA-CLOT
Email RTD-Charter@ec.europa.eu
RTD-PUBLICATIONS@ec.europa.eu

European Commission
B-1049 Brussels

Manuscrit achevé en novembre 2025

La Commission européenne ne peut en aucun cas être tenue pour responsable de l'usage fait de cette publication en cas de réutilisation.

PDF ISBN 978-92-68-29272-3 doi: 10.2777/6000481 KI-01-25-148-FR-N

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2026

© Union européenne, 2026



La politique de réutilisation des documents de la Commission européenne est mise en œuvre sur la base de la décision 2011/833/UE de la Commission du 12 décembre 2011 relative à la réutilisation des documents de la Commission (JO L 330 du 14.12.2011, p. 39 <http://data.europa.eu/eli/dec/2011/833/oj>). Sauf mention contraire, la réutilisation du présent document est autorisée dans le cadre d'une licence Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Cela signifie que la réutilisation est autorisée moyennant citation appropriée de la source et indication de toute modification.

Pour toute utilisation ou reproduction d'éléments qui ne sont pas la propriété de l'Union européenne, il peut être nécessaire de demander l'autorisation directement auprès des titulaires de droits respectifs. L'Union européenne ne détient pas les droits d'auteur relatifs aux éléments suivants:

Couverture : © skypicsstudio #286372753, © MicroOne #288703015, © équipe créative #23412491, © Viktoriia #345410470, © Yurii #372950117, 2022. Source: stock.adobe.com

Charte européenne du chercheur

**Renforcer l'attrait des carrières
dans les secteurs public et privé**

Table des matières

Charte européenne du chercheur	5
--------------------------------	---

PILIER 1

Éthique, intégrité, sexe et science ouverte	7
---	---

1. Éthique et intégrité de la recherche	8
2. Liberté de la recherche scientifique	9
3. Science ouverte	10
4. Égalité entre les femmes et les hommes	11
5. Prise en compte de la diversité	12
6. Le chercheur	12
7. Libre circulation des chercheurs	14
8. Durabilité de la recherche	14

PILIER 2

Évaluation, recrutement et progression professionnelle des chercheurs	15
--	----

1. Évaluation des chercheurs	15
2. Recrutement	17
3. Sélection	18
4. Évolution de carrière	19

PILIER 3

Conditions et méthodes de travail 21

1. Conditions de travail, financement et salaires 21
2. Stabilité de l'emploi 23
3. Obligations contractuelles et légales 25
4. Diffusion et valorisation des résultats 25

PILIER 4

Carrières dans la recherche et développement des talents 27

1. Valorisation des carrières scientifiques diversifiées 27
2. Évolution et orientations de carrière 28
3. Formation professionnelle continue 29
4. Supervision et mentorat 31

Charte européenne du chercheur

La charte européenne du chercheur est un ensemble de principes soutenant le développement de carrières dans la recherche attrayantes pour étayer l'excellence dans la recherche et l'innovation en Europe. La charte européenne du chercheur (ci-après dénommée «charte du chercheur») met l'accent sur les droits et les responsabilités des chercheurs, des employeurs, des bailleurs de fonds et des décideurs politiques; elle se décline en 20 principes clés répartis entre les quatre piliers suivants:

1. Éthique, intégrité, sexe et science ouverte;
2. Évaluation, recrutement et progression professionnelle des chercheurs;
3. Conditions et méthodes de travail;
4. Carrières dans la recherche et développement des talents.

La charte du chercheur s'adresse à tous les chercheurs, organismes de recherche et organisations faîtières concernées (parties prenantes). Elle concerne notamment:

- a. les chercheurs dans tous les secteurs (universités, organismes de recherche publics et privés);
- b. les employeurs de chercheurs dans le secteur public et dans le secteur privé;
- c. les organismes finançant la recherche et les chercheurs dans le secteur public et dans le secteur privé;
- d. les décideurs politiques concernés par les politiques pertinentes pour la charte.

Elle s'adresse aux chercheurs de toutes les disciplines, y compris les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) et des sciences sociales et humaines. Elle couvre tous les types de recherche, de la recherche exploratoire, ciblée, stratégique et appliquée à la recherche proche de la phase de commercialisation.



Éthique, intégrité, sexe et science ouverte

1. Éthique et intégrité de la recherche
2. Liberté de la recherche scientifique
3. Science ouverte
4. Égalité entre les femmes et les hommes
5. Prise en compte de la diversité
6. Le chercheur
7. Libre circulation des chercheurs
8. Durabilité de la recherche



Conditions et méthodes de travail

1. Conditions de travail, financement et salaires
2. Stabilité de l'emploi
3. Obligations contractuelles et légales
4. Diffusion et valorisation des résultats



Évaluation, recrutement et progression professionnelle des chercheurs

1. Évaluation des chercheurs
2. Recrutement
3. Sélection
4. Évolution de carrière



Carrières dans la recherche et développement des talents

1. Valorisation des carrières scientifiques diversifiées
2. Évolution et orientations de carrière
3. Formation professionnelle continue
4. Supervision et mentorat

Éthique, intégrité, sexe et science ouverte

1. ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ DE LA RECHERCHE
2. LIBERTÉ DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
3. SCIENCE OUVERTE
4. ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
5. PRISE EN COMPTE DE LA DIVERSITÉ
6. LE CHERCHEUR
7. LIBRE CIRCULATION DES CHERCHEURS
8. DURABILITÉ DE LA RECHERCHE



Ce pilier réunit les principes fondamentaux de la charte du chercheur et son engagement en matière de soutien à l'excellence de la recherche, qui s'entend dans ce contexte comme l'encouragement des meilleurs projets et équipes de recherche possibles, indépendamment du sexe et d'autres préjugés. Les principes qui relèvent de ce pilier devraient contribuer à consolider la vision d'un espace européen de la recherche revitalisé et inspirer les chercheurs, employeurs, bailleurs de fonds et décideurs politiques européens. Compte tenu de la nature transversale de toutes ces valeurs, il convient de leur accorder une place centrale et de les prendre en considération dans le déploiement des autres principes.

1. Éthique et intégrité de la recherche ⁽¹⁾

Il convient que les chercheurs respectent des règles strictes en matière d'éthique et abordent leur travail avec honnêteté, fiabilité, objectivité, impartialité et indépendance, en pratiquant une communication ouverte, avec un devoir de sollicitude, et avec loyauté et responsabilité envers les futures générations de chercheurs. Il s'agit là des fondements d'une recherche responsable et digne de confiance, libre de toute influence excessive (y compris l'ingérence étrangère et les conflits d'intérêts). Elles sont une condition préalable pour atteindre l'excellence et sous-tendent la responsabilité des chercheurs de se prémunir contre les préjugés et les raccourcis méthodologiques.

Les chercheurs devraient adhérer aux pratiques éthiques reconnues et aux principes éthiques fondamentaux qui sont de mise dans leur(s) discipline(s), ainsi qu'aux normes éthiques étayées par les différents codes d'éthique nationaux, sectoriels ou institutionnels.

La responsabilité première en matière d'intégrité de la recherche incombe aux chercheurs eux-mêmes. Les chercheurs devraient être soutenus par une culture institutionnelle de l'intégrité de la recherche pour créer et respecter des règles, des procédures et des orientations, ainsi que par de la formation et du mentorat fondés sur l'échange de bonnes pratiques.

Afin d'encourager les bonnes pratiques dans le secteur de la recherche et une culture de l'intégrité de la recherche, plusieurs dimensions doivent être prises en considération par l'ensemble des parties prenantes impliquées, et notamment l'intégrité de la recherche dans les environnements de recherche, la formation et le renforcement des capacités en matière d'intégrité de la recherche, les processus et politiques de recherche intégrant l'intégrité de la recherche et les politiques en matière de données, de publication, de diffusion, d'analyse, d'évaluation et d'édition. De même, des mécanismes permettant de recenser, de signaler et de gérer les manquements dans la recherche devraient être mis en place.

⁽¹⁾ Intégrité en recherche – Conclusions du Conseil (adoptées le 1er décembre 2015) (doc. 14853/15).

Les chercheurs devraient éviter tout type de plagiat. Il convient d'accorder une attention particulière aux principes de la propriété conjointe lorsque la recherche est menée en collaboration avec des directeurs de thèse/stage et/ou d'autres chercheurs – en fonction de la discipline – ainsi qu'aux règles de la propriété intellectuelle. Cela devrait s'appliquer à tous les stades du processus de recherche, y compris la conception, la préparation des demandes de financement, l'élaboration et la livraison des résultats. La nécessité de valider les observations en montrant que les résultats sont reproductibles ne devrait pas être interprétée comme du plagiat, à condition que les données à confirmer soient explicitement référencées.

Les valeurs d'éthique et d'intégrité revêtent également une grande importance lorsque les chercheurs ont un rôle de directeurs de thèse/stage. Il convient que ces valeurs s'appliquent rapidement de manière à assurer un environnement de recherche sûr, inclusif et garantissant l'égalité entre les femmes et les hommes pour toutes les parties concernées, en particulier en cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral, d'entrave à l'apprentissage ou au travail de recherche, ou d'appropriation personnelle injustifiée de données ou de résultats.

2. Liberté de la recherche scientifique

La liberté de la recherche scientifique est une valeur essentielle et un principe fondamental communs dans la coopération en matière de recherche au sein de l'espace européen de la recherche et avec les partenaires internationaux. Les chercheurs devraient concentrer leur recherche sur le bien de l'humanité et l'élargissement des frontières des connaissances humaines, tout en jouissant de la liberté de pensée, d'opinion et d'expression, de la liberté de définir les questions de recherche, de la liberté de déterminer les méthodes permettant de résoudre les problèmes, de la liberté de choisir et de formuler des théories, de la liberté de mettre en doute les convictions répandues et d'avancer de nouvelles idées, et de la liberté de s'associer en organismes universitaires professionnels ou représentatifs. Les chercheurs devraient avoir le droit de diffuser et de publier les résultats de leur recherche, y compris via la formation et l'enseignement. Les chercheurs devraient néanmoins reconnaître les limites de cette liberté, qui sont susceptibles de résulter de circonstances particulières de la recherche – notamment sur le plan de la supervision, de l'orientation et de la gestion – ou de contraintes juridiques ou opérationnelles, par exemple des raisons de droits de la propriété intellectuelle, de budget ou d'infrastructure.

3. Science ouverte

Les chercheurs devraient s'engager dans tous les aspects de la science ouverte ⁽²⁾ et être soutenus par leurs employeurs et les bailleurs de fonds à cet égard. Ils devraient partager leurs résultats ouvertement, par exemple via des données ouvertes et FAIR (données faciles à trouver, accessibles, interopérables et réutilisables), des publications en accès libre, des logiciels, modèles et algorithmes ouverts. Ils devraient prendre des mesures pour garantir la reproductibilité des résultats de recherche. Ils devraient chercher à appliquer des méthodes de science ouverte et à participer à des examens par les pairs ouverts. Les employeurs et les bailleurs de fonds devraient soutenir et récompenser une véritable culture scientifique ouverte dans toute l'UE et lui fournir les outils et l'infrastructure nécessaires, notamment l'intégration de l'accès libre aux publications scientifiques, aux données de recherche et à d'autres résultats de recherche – autrement dit respecter le principe «aussi ouvert que possible, mais aussi fermé que nécessaire» – et la diffusion et l'adoption des principes et pratiques relatifs à la science ouverte. Cela devrait être fait tout en tenant compte des différences entre les disciplines et des différences culturelles, y compris le multilinguisme, en encourageant le développement des compétences scientifiques ouvertes et en développant et intégrant encore plus l'infrastructure et les services numériques sous-jacents.

Science citoyenne

Les chercheurs devraient intégrer la science citoyenne à leurs projets autant que possible et lorsque cela est pertinent. Cela veut dire impliquer les citoyens dans le concept, la conception et la mise en œuvre des projets de recherche dans le domaine des STIM et des sciences humaines et sociales. Il s'agit d'un moyen idéal pour démocratiser la science, renforcer la confiance dans la science et mobiliser la grande intelligence et les nombreuses capacités sociétales pour garantir l'excellence de la recherche et de l'innovation.

⁽²⁾ La transition vers un système de science ouverte – Conclusions du Conseil (adoptées le 27 mai 2016) (doc. 9526/16).

4. Égalité entre les femmes et les hommes

Toutes les parties prenantes devraient encourager l'égalité entre les femmes et les hommes et l'équilibre femmes-hommes dans les équipes de recherche, les organes de direction et de décision, les comités de recrutement et de promotion et les groupes consultatifs. Cela suppose d'encourager l'intégration de la dimension femmes-hommes dans le contenu de la recherche, de l'enseignement et de l'innovation afin d'améliorer la qualité scientifique, l'excellence et la pertinence sociétale des connaissances produites. L'égalité entre les femmes et les hommes a également pour but de combattre les violences à caractère sexiste et le harcèlement sexuel. L'égalité entre les femmes et les hommes devrait s'entendre d'un point de vue intersectionnel, en vertu duquel différents systèmes de pouvoir entre sexes et d'autres catégories et identités sociales s'entrecroisent et se renforcent mutuellement. Les changements institutionnels durables, véhiculés par des plans pour l'égalité entre les femmes et les hommes⁽³⁾ ou des outils similaires, qui permettent de signaler des violations de manière efficace et comportent des systèmes de suivi et d'évaluation, sont des mécanismes appropriés pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est une composante essentielle de la transformation de la culture d'une organisation en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée concerne aussi bien les femmes que les hommes et implique de veiller à ce que tous les membres du personnel bénéficient d'un appui approprié pour faire progresser leur carrière parallèlement aux responsabilités personnelles qu'ils peuvent assumer en dehors de leur lieu de travail, y compris les responsabilités familiales.

⁽³⁾ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions intitulée «Une Union de l'égalité: stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025» (COM(2020) 152 final).

5. Prise en compte de la diversité

Un des principes fondamentaux de l'espace européen de la recherche est la prise en compte de la diversité au sens large, liée, entre autres, au sexe, à l'origine ethnique ou raciale, à la religion ou aux convictions, à l'origine sociale, au handicap, à l'âge ou à l'orientation sexuelle, et la lutte contre la discrimination, quel qu'en soit le motif. Les employeurs et les bailleurs de fonds devraient ouvrir la recherche à la diversité, car différentes expériences de vie offrent des perspectives très intéressantes pour les projets de recherche. Par ailleurs, la diversité des participants peut étayer les résultats de la recherche s'appliquant à nos sociétés diverses et les enrichissant. Il est également nécessaire de reconnaître les préjugés inconscients, par exemple dans le recrutement, la promotion et les tâches d'examen, et, le cas échéant, de les compenser, en particulier dans le domaine de la science.

6. Le chercheur

Tous les chercheurs travaillent à la conception ou à la création de nouvelles connaissances scientifiques sur la base de concepts ou d'hypothèses originaux. Les chercheurs sont des professionnels dont le travail devrait être valorisé, quel que soit leur secteur d'activité. Cette reconnaissance devrait commencer au début de leur carrière, c'est-à-dire au niveau du troisième cycle, et devrait englober tous les niveaux, indépendamment de leur classification au niveau national.



Les employeurs et les bailleurs de fonds devraient encourager et soutenir les parcours professionnels non linéaires et multicarrières, à savoir les parcours caractérisés par une mobilité géographique, disciplinaire, intersectorielle et interorganisationnelle (détachements par exemple). Ils devraient également encourager les parcours hybrides combinant simultanément différents secteurs, qui devraient être pris en compte au même niveau que les parcours professionnels linéaires.

Attitude professionnelle

Les chercheurs devraient avoir pris connaissance des objectifs stratégiques régissant leur environnement de recherche ainsi que les mécanismes de financement, et devraient demander toutes les autorisations nécessaires avant de commencer leurs travaux de recherche ou d'accéder aux ressources fournies. Les chercheurs devraient tout mettre en œuvre pour s'assurer que leurs travaux de recherche sont utiles à la société en ce sens qu'ils permettent une meilleure compréhension du monde et ne reproduisent pas inutilement des recherches effectuées ailleurs précédemment. Cela suppose une valorisation efficace des résultats de recherche.

Une communication claire devrait exister entre les chercheurs et leurs employeurs, leurs bailleurs de fonds ou leur directeur de thèse/stage lorsque leur projet de recherche est retardé, redéfini ou achevé; il convient de prévenir lorsqu'un projet de recherche doit être terminé rapidement ou être suspendu pour quelque raison que ce soit.

Obligation de rendre compte

L'obligation de rendre compte désigne le fait d'assumer la responsabilité de ses actions dans le cadre de recherches. Les chercheurs doivent être conscients du fait qu'ils sont responsables envers leurs employeurs, bailleurs de fonds ou autres organismes publics ou privés connexes, ainsi que, pour des motifs davantage éthiques, envers la société. Les chercheurs financés par des fonds publics sont également responsables de l'utilisation efficace de l'argent des contribuables. En conséquence, ils devraient adhérer aux principes d'une gestion financière saine, transparente et efficace et coopérer dans le cadre de tout audit de leur recherche par des personnes autorisées, qu'il soit entrepris par leurs employeurs/bailleurs de fonds ou par des comités d'éthique. Cette attente exige d'eux qu'ils soient des exemples de comportement éthique pour leurs pairs et la société au sens large.

Les méthodes de collecte et d'analyse des données, les résultats et, le cas échéant, le détail des données devraient être accessibles à des fins d'examen interne et externe, chaque fois que nécessaire et à la demande des autorités compétentes. Il est également important de rendre les données ouvertes et de contribuer à garantir la reproductibilité des résultats.

7. Libre circulation des chercheurs

Les employeurs et les bailleurs de fonds devraient promouvoir la libre circulation des chercheurs, des connaissances scientifiques et de la technologie, tout en attirant les talents et en prévenant leur fuite potentielle. Ils devraient reconnaître la valeur de la mobilité géographique, interinstitutionnelle, intersectorielle, interdisciplinaire et transdisciplinaire comme étant un important moyen d'accroître le savoir et le développement professionnel à toutes les étapes de la carrière d'un chercheur et reconnaître et valoriser pleinement toute expérience de mobilité dans leur système de progression/d'évaluation de carrière. La mobilité virtuelle s'est révélée être un véritable atout et peut elle aussi être prise en compte. Cela requiert également la mise en place des instruments administratifs indispensables pour permettre la transférabilité des bourses et des dispositions en matière de sécurité sociale, conformément à la législation nationale.

8. Durabilité de la recherche

Les chercheurs, les employeurs et les bailleurs de fonds devraient promouvoir la mise en œuvre durable des activités de recherche conformément aux initiatives stratégiques en cours et à venir adoptées pour le bénéfice de la société, telles que le pacte vert pour l'Europe, le programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations unies et les objectifs de développement durable. Les chercheurs devraient être soutenus par une culture institutionnelle de gestion de la recherche durable ainsi que par de la formation et du mentorat fondés sur l'échange de bonnes pratiques. Ils devraient être à l'avant-garde des efforts de réduction de leurs émissions de carbone de manière à montrer l'exemple aux autres membres de la communauté des chercheurs.

La «charte verte du programme d'actions Marie Skłodowska-Curie» de la Commission européenne, élaborée dans le cadre des actions éponymes (AMSC), peut servir de point de référence.

Évaluation, recrutement et progression professionnelle des chercheurs

1. ÉVALUATION DES CHERCHEURS
2. RECRUTEMENT
3. SÉLECTION
4. ÉVOLUTION DE CARRIÈRE



L'évaluation des chercheurs devrait garantir une reconnaissance et une récompense égales des carrières dans la recherche indépendamment du secteur d'emploi ou d'activité, et suivre une approche objective fondée sur les talents. Des politiques équitables de recrutement et de sélection des chercheurs sont essentielles pour parvenir à un marché du travail ouvert pour les chercheurs, contribuant à l'avancement de l'espace européen de la recherche.

1. Évaluation des chercheurs

L'évaluation des chercheurs devrait permettre d'évaluer la performance des chercheurs et de la recherche pour parvenir au niveau de qualité et d'incidence le plus élevé. Cela requiert la reconnaissance d'un éventail de plus en plus diversifié d'activités, de pratiques et de résultats de recherche. En conséquence, l'évaluation devrait principalement se fonder sur un jugement qualitatif centré sur l'évaluation par les pairs et l'examen par d'autres experts pertinents, étayé par l'application responsable d'indicateurs quantitatifs. Les contributions à l'innovation devraient également être reconnues, en particulier pour les candidats issus du secteur industriel.

Les employeurs et les bailleurs de fonds devraient soutenir un système d'évaluation et de récompense des chercheurs qui tient compte de la qualité globale de leur incidence sur la société, la science et l'innovation, de la diversité des activités réalisées, des pratiques en matière de science ouverte et de la valeur de la mobilité géographique, interdisciplinaire et intersectorielle. Un tel système devrait:

- a. reposer sur une appréciation qualitative objective par des pairs et des experts pertinents, étayée par l'application responsable d'indicateurs quantitatifs;
- b. récompenser la qualité et les diverses retombées potentielles de la recherche sur la société, la science et l'innovation;
- c. reconnaître une diversité de réalisations, parmi lesquelles des publications, des ensembles de données, des logiciels, des méthodologies, des protocoles, des brevets, des modèles, des théories, des algorithmes, des flux de travail, des expositions, des stratégies, des contributions stratégiques; une diversité d'activités, parmi lesquelles le mentorat, la supervision de la recherche, les rôles de direction, l'entrepreneuriat, la gestion des données FAIR – selon le principe de données faciles à trouver, accessibles, interopérables et réutilisables, l'évaluation par les pairs, l'enseignement, la valorisation des connaissances, la coopération entre l'industrie et le monde universitaire, le soutien à l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes, l'interaction avec la société, la gestion et le leadership, la supervision, le travail d'équipe, les services à la société, la communication scientifique et la rigueur méthodologique; et une diversité de pratiques, parmi lesquelles la science ouverte, le partage précoce des connaissances et des données, ainsi que la collaboration ouverte, en plus de toutes les expériences de mobilité, y compris géographiques, intersectorielles, interinstitutionnelles, interdisciplinaires et transdisciplinaires;
- d. veiller à ce que l'activité des chercheurs réponde à des normes élevées d'éthique et d'intégrité, respecte la bonne conduite de la recherche et valorise les bonnes pratiques, notamment les pratiques ouvertes de partage des résultats de la recherche et des méthodologies de recherche, dans la mesure du possible;
- e. utiliser des critères et des procédures d'évaluation respectueux de la diversité des disciplines de recherche et des contextes nationaux;
- f. soutenir la diversité des profils et des parcours de carrière des chercheurs, et valoriser les contributions individuelles, mais aussi le rôle des équipes, le travail collaboratif et l'interdisciplinarité;
- g. garantir l'équilibre femmes-hommes, l'égalité entre les femmes et les hommes, l'égalité des chances et l'inclusion.

Afin de garantir la cohérence dans la mise en œuvre de ces principes, les employeurs et les bailleurs de fonds devraient promouvoir la formation continue des acteurs participant au processus d'évaluation et de récompense.

2. Recrutement

Conformément aux principes de liberté académique et d'autonomie institutionnelle, il est recommandé aux employeurs et aux bailleurs de fonds d'établir des procédures de recrutement et de sélection ouvertes, transparentes et fondées sur le mérite, sans pénaliser les interruptions de carrière ou les parcours non linéaires, multicarrières et hybrides. Ces procédures devraient viser l'excellence, l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité, et être adaptées aux types de postes publiés. Les publications de postes devraient inclure une description exhaustive des connaissances et compétences requises, y compris une description des conditions de travail et des droits, les perspectives de développement de carrière et un aperçu du calendrier. Les candidats devraient être informés, avant la sélection, du processus de recrutement et des critères de sélection, du nombre de postes disponibles et des perspectives de développement de carrière. Les membres du comité de sélection devraient également être informés des principes de recrutement équitable et recevoir une formation à cet égard.

Variations dans la chronologie des curriculum vitae.

Les interruptions de carrière ou les variations dans l'ordre chronologique des curriculum vitae ne devraient pas être pénalisées mais être considérées comme une évolution de carrière, et donc comme une contribution potentiellement précieuse au développement professionnel des chercheurs vers un parcours professionnel multidimensionnel. Les candidats devraient donc être autorisés à soumettre des curriculum vitae fondés sur des preuves, reflétant un ensemble représentatif de réalisations et de qualifications appropriées pour le poste sollicité.

Ancienneté

Les niveaux de qualifications requis devraient correspondre aux nécessités du poste et ne pas être définis comme un obstacle à l'entrée. L'évaluation des qualifications devrait avoir pour axe central de juger les réalisations de la personne plutôt que sa situation ou la réputation de l'institution au sein de laquelle elle a acquis ses qualifications. Puisque les qualifications professionnelles peuvent être acquises au début d'une longue carrière, le modèle du développement professionnel tout au long de la vie devrait également être encouragé et reconnu.

3. Sélection

Dans le cadre du recrutement, le processus de sélection devrait prendre en considération l'ensemble de l'expérience des candidats. Tout en se concentrant sur leur potentiel global en tant que chercheurs, le processus devrait aussi prendre en compte leur créativité – évaluée sur la base de leurs méthodes, approches et résultats de recherche innovants – et leur degré d'indépendance. Les comités de sélection devraient rassembler des expertises, des compétences et des expériences diverses appropriées pour évaluer le candidat. Ils devraient également respecter un équilibre adéquat entre femmes et hommes et, si nécessaire et possible, inclure des membres issus de différents secteurs (public et privé) et de différentes disciplines, ainsi que de différents pays. Dans la mesure du possible, il convient de recourir à un large éventail de pratiques de sélection, telles que l'évaluation par des experts externes et les entretiens en tête-à-tête et en ligne. Les membres des comités de sélection devraient être convenablement formés, notamment pour réduire les préjugés sexistes ou tout autre parti pris inconscient possible. À l'issue du processus de sélection, tous les candidats devraient être informés des points forts et des points faibles de leur candidature.

Non-discrimination

Les employeurs et les bailleurs de fonds des chercheurs ne devraient pratiquer aucune discrimination entre les chercheurs fondée sur le sexe, l'âge, l'origine ethnique, nationale ou sociale, la religion ou la croyance, l'orientation sexuelle, la langue, le handicap, les opinions politiques, la situation sociale ou économique.



4. Évolution de carrière

Les employeurs et les bailleurs de fonds devraient introduire des systèmes d'évaluation pour tous les chercheurs, y compris les chercheurs expérimentés, afin que l'exécution de leurs tâches soit évaluée de façon régulière et transparente par un comité indépendant et, dans le cas des chercheurs expérimentés, de préférence international. Les parcours professionnels non linéaires et multicarrières, caractérisés par une mobilité géographique, sectorielle et interorganisationnelle, ou les parcours hybrides caractérisés par une combinaison simultanée de secteurs, méritent d'être pleinement reconnus et pris en compte, au même niveau que les parcours professionnels linéaires. Les parcours linéaires sont à comprendre comme des carrières suivant une ligne de progression directe d'un poste à l'autre, généralement dans le même domaine ou la même discipline.

Ces procédures d'évaluation devraient tenir dûment compte du potentiel global des chercheurs, de leur créativité dans la recherche, de leurs résultats de recherche (publications, données, logiciels, modèles, algorithmes, méthodes, protocoles, brevets, contributions stratégiques, par exemple), de leurs activités (gestion et direction, enseignement et conférences, examens par les pairs, supervision, mentorat, entrepreneuriat, valorisation des connaissances, collaboration nationale ou internationale, tâches administratives, services à la société, communication scientifique et interaction avec la société, par exemple), de leur comportement dans le cadre de la recherche (pratique en matière d'éthique et d'intégrité, rigueur méthodologique, partage précoce des connaissances et des données, collaboration ouverte, par exemple) et de leur mobilité. Tous ces facteurs devraient entrer en considération dans le cadre de l'évolution de carrière.

Un système d'accès aux carrières et d'évolution professionnelle transparent, structuré, inclusif et respectueux de l'égalité entre les femmes et les hommes est nécessaire jusqu'aux postes les plus élevés pour renforcer les carrières universitaires. La mise en place de systèmes aboutissant à une titularisation, à savoir des cadres définis dans lesquels des contrats à durée déterminée comportent une perspective de promotion à un poste permanent sous réserve d'une évaluation positive, pourrait être envisagée à cette fin au niveau des États membres et des organismes de recherche.

Coauteur

Lors de l'évaluation du personnel, les institutions devraient réserver un accueil favorable à la collaboration entre auteurs, qui témoigne d'une approche constructive de la réalisation de la recherche. Les employeurs et les bailleurs de fonds devraient donc élaborer des stratégies, des pratiques et des procédures pour fournir aux chercheurs, y compris en début de carrière, les conditions-cadres nécessaires pour avoir le droit d'être reconnus, nommés et/ou cités, dans le cadre de leurs contributions réelles, en tant que coauteurs de documents, co-inventeurs de brevets, etc., ou de publier leurs propres résultats de recherche indépendamment de leurs directeurs de thèse/stage. Ils devraient également proposer des formations et des ateliers aux chercheurs, en particulier en début de carrière, sur les pratiques éthiques dans le cadre de la collaboration entre auteurs, y compris la compréhension des contributions individuelles et de leurs droits et responsabilités.

Reconnaissance de l'expérience de mobilité

Toute expérience pertinente de mobilité devrait être considérée comme une contribution précieuse au développement professionnel du chercheur. Par exemple un séjour dans un autre pays/une autre région ou dans un autre établissement de recherche public ou privé, un changement de discipline ou de secteur, soit dans le cadre de la formation initiale de recherche, soit à un stade ultérieur de la carrière de chercheur, ou encore une expérience de mobilité virtuelle, devrait être considérée comme une contribution précieuse au développement professionnel du chercheur.

Conditions et méthodes de travail

- 1. CONDITIONS DE TRAVAIL, FINANCEMENT ET SALAIRES**
- 2. STABILITÉ DE L'EMPLOI**
- 3. OBLIGATIONS CONTRACTUELLES ET LÉGALES**
- 4. DIFFUSION ET VALORISATION DES RÉSULTATS**



L'amélioration des conditions de travail des chercheurs devrait être au cœur du cadre stratégique de l'Union pour les carrières dans la recherche. Dans ce domaine, plusieurs actions sont proposées pour contribuer à la stabilité de l'emploi et à la définition des droits et obligations des chercheurs en matière de travail, en fonction de la législation et des circonstances nationales. La nécessité pour les employeurs et les bailleurs de fonds de développer une culture de la recherche pour l'excellence de la recherche et pour faciliter l'essor de la communauté scientifique est également à signaler.

1. Conditions de travail, financement et salaires

Les employeurs et les bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les conditions de travail des chercheurs, y compris les chercheurs souffrant de handicaps, offrent, le cas échéant, la flexibilité et l'accessibilité jugées essentielles pour faire aboutir les travaux de recherche, conformément à la législation et aux circonstances nationales en vigueur et aux conventions collectives nationales ou sectorielles. Ils devraient s'efforcer de fournir des conditions de travail permettant de combiner vie personnelle, famille, responsabilités en matière de soins, santé, sécurité et bien-être général, sans incidence négative sur les carrières. Une attention particulière devrait être prêtée, entre autres, à la flexibilité des horaires de travail, au travail à temps partiel, au télétravail et aux congés

sabatiques, ainsi qu'aux dispositions financières et administratives indispensables régissant ce type de dispositions. Les employeurs devraient fournir un environnement et des conditions de travail favorables à la santé mentale et au bien-être physique des chercheurs, notamment des procédures appropriées pour prévenir les violences à caractère sexiste, y compris le harcèlement sexuel, et lutter contre ces violences.

Environnement de recherche

Les employeurs et les bailleurs de fonds des chercheurs devraient veiller à créer l'environnement de recherche ou de formation à la recherche le plus stimulant, offrant les équipements, les installations et les possibilités adéquats, notamment pour la collaboration à distance par l'intermédiaire de réseaux de recherche, et le niveau le plus élevé de santé et de sécurité conformément aux réglementations de l'Union et aux réglementations nationales et sectorielles. Les bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les ressources appropriées soient fournies à l'appui du programme de travail convenu. Il importe notamment de disposer d'un personnel de soutien qualifié (par exemple des directeurs de recherche et des responsables administratifs).

Plaintes/recours

Les employeurs et les bailleurs de fonds des chercheurs devraient établir des procédures appropriées conformément au droit, aux règles et aux réglementations pertinents au niveau national, de l'Union ou international, prenant éventuellement la forme d'un médiateur impartial, afin de traiter les plaintes/recours des chercheurs, y compris en ce qui concerne les conflits entre les directeurs de thèse/stage et les chercheurs de premier niveau (R1)/chercheurs reconnus (R2). Ces procédures devraient fournir à l'ensemble du personnel de recherche une assistance confidentielle et informelle pour résoudre les conflits, litiges et réclamations liés au travail, dans le but de promouvoir un traitement juste et équitable au sein de l'institution et d'améliorer la qualité globale des conditions et de l'environnement de travail.

Participation à la gouvernance de l'organisation

Les employeurs et les bailleurs de fonds des chercheurs devraient reconnaître qu'il est tout à fait légitime, et même souhaitable, que les chercheurs soient représentés dans les organes appropriés d'information, de consultation et de décision des institutions pour lesquelles ils travaillent, afin de protéger et de promouvoir leurs intérêts individuels et collectifs, et de contribuer activement au fonctionnement de l'institution.

Financement et salaires

Les employeurs et les bailleurs de fonds des chercheurs devraient veiller à ce que les chercheurs, indépendamment de leur statut, jouissent de conditions équitables et attractives sur le plan de la rémunération (financement et salaires), assorties de dispositions adéquates et équitables en matière de sécurité sociale (y compris l'assurance maladie, les soins de santé et les allocations parentales, les droits à pension et les indemnités de chômage, les prestations de vieillesse et de survie, les prestations d'invalidité et les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles) conformément à la législation nationale en vigueur et aux conventions collectives nationales ou sectorielles. Ces mesures devraient inclure les chercheurs à toutes les étapes de leur carrière, y compris les chercheurs de premier niveau (R1), conformément à leur statut juridique, leurs performances et leur niveau de qualifications et de responsabilités. Les chercheurs devraient être informés de leurs droits et obligations pour ce qui est de comprendre la manière dont leurs salaires sont imposés. Ils devraient également obtenir des informations transparentes sur les droits à la protection sociale, tels que les droits nationaux à la retraite.

2. Stabilité de l'emploi

Les employeurs et les bailleurs de fonds devraient agir avec détermination pour contrer le phénomène de la précarité et soutenir la sécurité et la stabilité de l'emploi. Cela pourrait notamment passer par le plafonnement, sur une base volontaire, du nombre total de contrats à durée déterminée par organisme pour l'ensemble des effectifs de chercheurs. Pour l'exécution de tâches de recherche permanentes, à long terme ou



très récurrentes, il est recommandé de recourir à des contrats permanents ou à durée indéterminée, qui constituent l'instrument approprié. Les chercheurs sous contrat à durée déterminée devraient bénéficier de services spécifiques d'évolution de carrière et de conseil afin d'assurer la continuité de leur carrière.

Chercheurs en début de carrière (R1-R2)

La précarité de l'emploi est une question qui se pose spécifiquement dans les universités. Pour remédier à cette situation, des mesures spécifiques peuvent être introduites pour soutenir les chercheurs en début de carrière, sous réserve de la législation et des circonstances nationales. L'une consiste notamment à fournir aux chercheurs de premier niveau (R1) la protection sociale et les conditions de travail qui s'appliquent aux chercheurs à d'autres stades de carrière ainsi qu'un revenu adéquat. Une seconde consiste à encourager la participation des chercheurs en début de carrière aux équipes de recherche où les tâches exigées sont uniquement liées à leur formation scientifique et reconnaissent la mobilité interinstitutionnelle, intersectorielle, interdisciplinaire et géographique, y compris la mobilité virtuelle. En outre, les institutions responsables des nominations devraient établir des règles claires et des orientations explicites pour le recrutement et la nomination de chercheurs reconnus (R2), y compris la durée maximale et les objectifs de ces nominations. Ces orientations devraient tenir compte du temps passé dans de précédentes nominations postdoctorat dans d'autres institutions, et du fait que le statut postdoctoral devrait être transitoire, dans le but premier d'offrir des possibilités supplémentaires de développement professionnel pour une carrière de chercheur dans le cadre de perspectives d'avancement à long terme avec un contrat à durée déterminée ou une titularisation.

Les employeurs et les bailleurs de fonds devraient mettre tout en œuvre pour informer les chercheurs en début de carrière sur les possibilités de carrière, au sein du monde universitaire et en dehors et leur offrir de larges possibilités de développement professionnel, en particulier au stade R2, ainsi que des perspectives de carrière plus transparentes et prévisibles et des possibilités de formation par le travail dans des secteurs très divers.

3. Obligations contractuelles et légales

Les chercheurs à tous les niveaux devraient être au fait des réglementations nationales, sectorielles ou institutionnelles régissant les conditions de formation et de travail. Cela comprend la réglementation en matière de droits de propriété intellectuelle et les exigences et conditions de tout sponsor ou bailleur de fonds, indépendamment de la nature de leur contrat. Les employeurs et les bailleurs de fonds devraient fournir des exemplaires de ces documents en anglais. Les chercheurs devraient adhérer à ces réglementations en fournissant les résultats requis (par exemple thèse, publications, brevets, rapports, développement de produits nouveaux, etc.) comme stipulé dans les modalités du contrat ou du document équivalent.

Compte tenu de l'importance croissante accordée à la sécurité des connaissances, les chercheurs devraient toujours adopter des méthodes de travail sûres, conformes à la législation nationale et de l'Union pertinente, et notamment prendre les précautions nécessaires pour garantir la santé et la sécurité et pour surmonter les conséquences des cyberattaques, des catastrophes liées aux technologies de l'information, par exemple en établissant des stratégies de backup appropriées. Ils devraient également être au fait des exigences légales en vigueur à l'échelle nationale et de l'Union concernant la protection des données et la protection de la confidentialité, et entreprendre les démarches nécessaires pour toujours y satisfaire.

4. Diffusion et valorisation des résultats

La science ouverte devrait être pratiquée par tous les chercheurs afin de veiller, conformément à leurs dispositions contractuelles, à ce que les résultats de leurs travaux de recherche soient diffusés, mis ouvertement à disposition et exploités, en étant par exemple communiqués, transférés vers d'autres organismes de recherche et, le cas échéant, commercialisés. Les chercheurs expérimentés devraient jouer un rôle pilote en assurant que la recherche porte ses fruits et que les résultats font l'objet d'une exploitation commerciale et/ou sont mis à la disposition du public chaque fois que l'occasion se présente.

Les chercheurs devraient être soutenus à cet égard par leurs employeurs et bailleurs de fonds au moyen des formations adaptées et par un accès aux financements, aux infrastructures et au soutien appropriés. L'engagement des chercheurs dans les pratiques en matière de science ouverte devrait être reconnu, encouragé et récompensé par les employeurs et les bailleurs de fonds dans le cadre du recrutement, de l'évolution de carrière et de l'évaluation du programme de financement.

Actifs intellectuels, y compris les droits de propriété intellectuelle

Les employeurs et les bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les chercheurs, à toutes les étapes de leur carrière, soient récompensés de manière appropriée des avantages résultant de l'exploitation – s'il y a lieu – des résultats de leurs activités de recherche et d'innovation, le cas échéant en garantissant la copropriété des droits de propriété intellectuelle comme les droits d'auteur. Ceci devrait être expressément prévu par les employeurs et les bailleurs de fonds dans leur stratégie de gestion des actifs intellectuels et cette stratégie devrait être mise à la disposition du public. La stratégie de gestion des actifs intellectuels devrait couvrir la création, la gestion, la propriété et l'utilisation de tous les types d'actifs intellectuels (y compris les publications évaluées par des pairs, les données, le savoir-faire, les normes), et soutenir les pratiques en matière de science ouverte.

Il convient que cette stratégie fasse explicitement référence aux dispositions en matière de propriété et aux droits d'accès vis-à-vis des chercheurs et/ou, le cas échéant, de leurs employeurs ou d'autres parties, y compris des partenaires de l'industrie, selon les éventuelles dispositions d'accords spécifiques de collaboration ou d'autres types d'accords.

Engagement vis-à-vis de la société

Les chercheurs devraient veiller à ce que leurs activités de recherche soient portées à la connaissance de la société dans son ensemble de telle sorte qu'elles puissent être comprises par les non-spécialistes, améliorant ainsi la compréhension de la science par la société. Un engagement direct avec la société civile et les citoyens aidera les chercheurs à mieux comprendre l'intérêt de la société pour la recherche et ses préoccupations, ainsi qu'à tirer pleinement parti du potentiel des processus conjoints de création et de conception avec la société, le cas échéant.

Carrières dans la recherche et développement des talents

- 1. VALORISATION DES CARRIÈRES SCIENTIFIQUES DIVERSIFIÉES**
- 2. ÉVOLUTION ET ORIENTATIONS DE CARRIÈRE**
- 3. FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**
- 4. SUPERVISION ET MENTORAT**



La communauté des chercheurs se compose d'une diversité de talents, d'aptitudes, de compétences, de capacités et de rôles. Plus ces talents sont encouragés et développés, plus la qualité de la recherche et la pertinence sociétale des connaissances produites s'améliorent. Il est nécessaire d'encourager la formation professionnelle continue pour maintenir les compétences et fournir aux chercheurs un large éventail de possibilités de carrière dans les secteurs public et privé.

1. Valorisation des carrières scientifiques diversifiées

Les employeurs et les bailleurs de fonds devraient reconnaître que les chercheurs peuvent avoir des carrières très diversifiées, tant dans la recherche que dans d'autres fonctions. La diversification inclut généralement la mobilité sous toutes ses formes: la mobilité internationale/nationale, intersectorielle, interinstitutionnelle, interdisciplinaire, transdisciplinaire et virtuelle. Cela requiert une évaluation de la qualité axée sur les talents et sensible à la diversité. L'approche devrait encourager l'utilisation responsable des indicateurs et tenir compte de contributions diverses et de leurs incidences potentielles. Les activités et pratiques diverses telles que l'enseignement et les compétences, l'examen par les pairs, la gestion et le leadership, la supervision, le mentorat et la valorisation des connaissances sont des facteurs tout aussi importants. De plus, les activités de transfert de technologies, l'esprit d'entreprise et la collaboration avec l'industrie, la promotion d'activités liées à l'élaboration de politiques fondées sur

des données probantes, la communication scientifique et l'interaction avec la société, les pratiques en matière de science ouverte, la science du travail en équipe et les activités connexes ainsi que la mobilité doivent également être inclus.

Les employeurs et les bailleurs de fonds devraient adopter des mesures pour informer les chercheurs, en particulier en début de carrière, des possibilités qui existent dans tous les secteurs pertinents, et pour promouvoir une culture de la diversification des carrières pour un meilleur développement personnel et professionnel. Cela nécessite des services de conseil, de mentorat et de soutien pour les carrières afin de stimuler la mobilité intersectorielle, interdisciplinaire et géographique, ainsi que la création et le développement d'activités entrepreneuriales.

2. Évolution et orientations de carrière

Les employeurs et les bailleurs de fonds devraient élaborer, de préférence dans le cadre de leur gestion des ressources humaines, une stratégie spécifique de développement de carrière pour les chercheurs à toutes les étapes de leur carrière, quelle que soit leur situation contractuelle, y compris pour les chercheurs sous contrat à durée déterminée. Dans ce contexte, les chercheurs devraient être soutenus pour élaborer un plan de carrière individuel afin de déterminer la formation nécessaire et la recherche requise pour parvenir à leurs objectifs de carrière. Cette stratégie devrait inclure la disponibilité des mentors qui interviennent pour fournir un appui et une orientation en faveur du développement personnel et professionnel des chercheurs, permettant ainsi de les motiver et contribuant à réduire toute insécurité quant à leur avenir professionnel. Tous les chercheurs devraient être informés de ces dispositions et accords et être proactifs et responsables de leur évolution de carrière.

Les employeurs et les bailleurs de fonds devraient veiller, soit dans les institutions concernées, soit par le biais d'une collaboration avec d'autres structures, à la disponibilité de conseils d'orientation de carrière actualisés et d'une aide pour trouver un emploi, en fournissant des informations, des orientations et un soutien à l'évolution de carrière dans l'institution concernée et en dehors. Cela devrait être proposé aux chercheurs à toutes les étapes de leur carrière, quelle que soit leur situation contractuelle.

3. Formation professionnelle continue

À toutes les étapes de leur carrière, les chercheurs devraient, de manière proactive, chercher à s'améliorer continuellement en actualisant et en développant régulièrement leurs capacités et compétences, et en recevoir la possibilité par leurs employeurs / bailleurs de fonds. Divers moyens permettent d'y parvenir, notamment, mais pas exclusivement, la formation formelle, ainsi que les ateliers, les conférences et l'apprentissage en ligne ou la collaboration au sein d'une équipe et des réseaux correspondants. Il convient d'accorder une attention particulière à la formation des chercheurs de premier niveau (R1) dont la majorité sont des doctorants au début de leur carrière scientifique.

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

Les employeurs et les 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 possibilités de développement professionnel et d'amélioration de leur employabilité en ayant accès aux mesures en faveur du développement continu du savoir-faire et des compétences. Les employeurs et les bailleurs de fonds devraient adopter des mesures pour soutenir l'élaboration et l'offre de formation ciblée, pour encourager le perfectionnement et la reconversion professionnels des chercheurs dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie et pour inciter à la mobilité intersectorielle et interdisciplinaire. 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 l'employabilité.

Les employeurs et les bailleurs de fonds devraient accorder suffisamment d'intérêt au besoin de favoriser les compétences entrepreneuriales chez les chercheurs, dans le but de permettre à ceux qui suivent un parcours professionnel d'entrepreneur de combiner leurs capacités de production de connaissances à celle de la valorisation des connaissances, en transformant leurs idées innovantes en entreprise et en encourageant l'innovation et le progrès.

Les employeurs et les bailleurs de fonds devraient prendre des dispositions pour veiller à ce que la formation doctorale soit compatible avec des carrières interopérables dans tous les secteurs concernés et pour la pratique de la science ouverte, notamment en utilisant le cadre européen des compétences pour les chercheurs (ResearchComp), les principes pour la formation doctorale innovante, le code de conduite européen pour l'intégrité de la recherche et toute autre initiative future adoptée en vue de renforcer les compétences transversales des chercheurs.

Validation des compétences

Dans le cadre de l'élargissement du socle des compétences des chercheurs, les employeurs et les bailleurs de fonds devraient prévoir l'évaluation appropriée de la formation formelle et informelle, y compris des compétences et des formations «sur le tas», notamment dans le contexte de la mobilité internationale, intersectorielle et interdisciplinaire. Cette évaluation devrait être réalisée de manière équitable et transparente et dans un délai raisonnable.

Enseignement

L'enseignement est un moyen essentiel pour structurer et diffuser les connaissances et constitue une option de grande valeur dans le parcours professionnel d'un chercheur. L'enseignement devrait bénéficier des connaissances scientifiques, les utiliser, et promouvoir l'intérêt de la recherche parmi les étudiants. L'implication des chercheurs dans l'enseignement devrait être pleinement soutenue et reconnue, et est susceptible de varier à différents moments d'une carrière. Il convient d'accorder une attention particulière aux chercheurs au début de leur carrière, en veillant à ce qu'ils reçoivent un soutien approprié et à ce que les responsabilités de l'enseignant (y compris les conférences, le tutorat, la supervision et le mentorat) soient compatibles avec leurs activités de recherche ou leur formation à la recherche.

Les employeurs et les bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les tâches d'enseignement soient convenablement rémunérées et prises en compte dans les systèmes d'évaluation, dès le début de la carrière des chercheurs. Il convient de veiller à ce que le temps consacré par les membres du personnel expérimentés à la formation et au mentorat des chercheurs en début de carrière (R1, R2) soit pris en compte dans le cadre de leur charge d'enseignement. Une formation appropriée devrait être fournie pour les activités d'enseignement et de formation en tant que partie intégrante de la formation initiale et du développement professionnel des chercheurs.

4. Supervision et mentorat

Une gestion appropriée des personnes et des équipes est essentielle dans les environnements de travail de la recherche, la science étant par définition une entreprise commune. La formation, les outils et les mécanismes d'évaluation nécessaires devraient être mis en place pour veiller à ce que les chercheurs expérimentés et les chercheurs principaux/chefs de file gèrent leur personnel et leurs équipes de manière équitable et non discriminatoire, indépendamment des préjugés sexistes et d'autres préjugés (tels que ceux fondés sur la religion, l'orientation sexuelle, l'origine raciale ou ethnique, le contexte socioéconomique, etc.), et établissent des relations de travail fructueuses avec leurs pairs et en collaboration avec eux. Cela devrait contribuer à des environnements sains, équitables et créatifs dans lesquels chaque individu est respecté, justement motivé et reconnu, et son bien-être favorisé.

Les employeurs et les bailleurs de fonds devraient veiller à ce que soit clairement définie une personne ou un groupe de personnes de référence que les chercheurs R1 et R2 peuvent consulter pour l'exécution de leurs tâches. Ils devraient également en informer les chercheurs.

Ces dispositions devraient clairement stipuler que les directeurs de thèse/stage proposés possèdent un niveau d'expertise approprié en matière de supervision de la recherche et qu'ils ont le temps et la détermination nécessaires pour offrir le soutien adéquat au chercheur en formation; en outre, elles devraient prévoir les procédures nécessaires en matière d'avancement et d'examen, ainsi que les mécanismes de retour d'information requis.



Des dispositions spécifiques en faveur de l'intégration, du soutien à la recherche et de l'évolution de carrière des chercheurs, de leur mentorat et de leur bien-être, de la communication et de la résolution des conflits ainsi que de la formation et du développement professionnel des directeurs de thèse/stage sont prévues dans les lignes directrices en matière de supervision AMSC. Ces lignes directrices constituent un ensemble de recommandations destinées aux personnes et aux institutions bénéficiant de financements au titre des AMSC. Elles préconisent une supervision et un mentorat efficaces, ainsi qu'une orientation professionnelle appropriée.

Relations avec les directeurs de thèse/stage

Les chercheurs en phase de formation devraient avoir des relations structurées et régulières avec leurs directeurs de thèse/stage et leurs représentants facultaires/départementaux et tirer le meilleur profit de ces relations. Par ailleurs, les directeurs de thèse/stage devraient activement soutenir, en particulier, les chercheurs en début de carrière en organisant des réunions de retour d'information avec eux et en faisant la promotion d'activités de formation pertinentes pour leur travail.

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 retour d'information et à travailler en respectant les programmes convenus, les jalons fixés, les prestations à fournir et/ou les résultats de recherche à obtenir.

Chercheurs expérimentés

Les chercheurs expérimentés (R3 et R4) 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 et avoir accès à la formation appropriée. 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 de premier niveau (R1) et les chercheurs reconnus (R2), afin de mettre en place les conditions nécessaires à un transfert efficace des connaissances et au bon développement de leur carrière. Soutenir l'évolution de carrière des chercheurs R1 et R2 en communiquant l'expérience et les valeurs dans un environnement de confiance et confidentiel est un rôle à responsabilité élevée.

COMMENT PRENDRE CONTACT AVEC L'UNION EUROPÉENNE?

En personne

Dans toute l'Union européenne, des centaines de centres d'information Europe Direct sont à votre disposition. Pour connaître l'adresse du centre le plus proche, visitez la page suivante: (https://europa.eu/european-union/contact_fr).

Par téléphone ou courrier électronique

Europe Direct est un service qui répond à vos questions sur l'Union européenne.

Vous pouvez prendre contact avec ce service:

- par téléphone: **00 800 6 7 8 9 10 11** (certains opérateurs facturent cependant ces appels),
- au numéro de standard suivant: **+32 22999696**,
- par courrier électronique via la page: https://europa.eu/european-union/contact_fr.

COMMENT TROUVER DES INFORMATIONS SUR L'UNION EUROPÉENNE?

En ligne

Des informations sur l'Union européenne sont disponibles, dans toutes les langues officielles de l'UE, sur le site internet Europa à l'adresse (https://europa.eu/european-union/index_fr).

Publications de l'Union européenne

Vous pouvez consulter ou commander des publications européennes à <https://op.europa.eu/fr/publications>.

Vous pouvez télécharger ou commander des publications gratuites et payantes à l'adresse

(https://europa.eu/european-union/contact_fr).

Droit de l'Union européenne et documents connexes

Pour accéder aux informations juridiques de l'Union, y compris à l'ensemble du droit de l'UE depuis 1951 dans toutes les versions linguistiques officielles, consultez EUR-Lex à l'adresse suivante: (<https://eur-lex.europa.eu>).

Données ouvertes de l'Union européenne

Le portail des données ouvertes de l'Union européenne <https://data.europa.eu/fr> donne accès à des ensembles de données provenant de l'UE. Les données peuvent être téléchargées et réutilisées gratuitement, à des fins commerciales ou non commerciales. Le portail donne également accès à une multitude de jeux de données provenant des pays européens.

La charte européenne du chercheur a été adoptée par le Conseil le 18 décembre 2023, en tant qu'annexe 2 de la recommandation C/2023/1640 du Conseil, qui définit un cadre européen pour attirer et retenir les chercheurs, l'innovation et les entrepreneurs talentueux en Europe. Cette nouvelle charte remplace l'ancienne charte et le code européens (de 2005) et correspond à une évolution notable de la politique de recherche et d'innovation.

La charte énonce un ensemble de principes qui doivent permettre le développement de carrières attrayantes dans la recherche afin de soutenir l'excellence dans la recherche et l'innovation en Europe. La Commission y voit un moteur pour renforcer l'espace européen de la recherche.

La présente publication constitue une référence essentielle pour le processus d'attribution du prix «Human Resources Excellence in Research». Ses objectifs sont de sensibiliser davantage, de faciliter la diffusion et d'apporter un soutien aux chercheurs, aux employeurs, aux bailleurs de fonds et aux décideurs politiques dans toutes les disciplines et tous les secteurs.

Politique de recherche et d'innovation.

