



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



HRS4R

STRATEGIE EUROPEENNE DE RESSOURCES HUMAINES POUR LES CHERCHEURS

*Charte européenne du chercheur et Code de conduite pour le
recrutement des chercheurs tels que présentés dans la
démarche HRS4R*



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

HRS4R	1
STRATEGIE EUROPEENNE DE RESSOURCES HUMAINES POUR LES CHERCHEURS	1
<i>Charte européenne du chercheur et Code de conduite pour le recrutement des chercheurs tels que présentés dans la démarche HRS4R</i>	<i>1</i>
Les préambules.....	4
Préambule de la charte européenne du chercheur.....	4
Préambule du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs	4
La classification.....	5
Les axes.....	6
Axe 1 : Aspects éthiques et professionnels	6
1. Liberté de recherche	6
2. Principes éthiques	6
3. Responsabilité professionnelle.....	6
4. Attitude professionnelle.....	6
5. Obligations contractuelles et légales.....	7
6. Responsabilité	7
7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche.....	7
8. Diffusion et exploitation des résultats	7
9. Engagement vis-à-vis de la société.....	7
10. Non-discrimination	8
11. Systèmes d'évaluation.....	8
Axe 2 : Recrutement	9
12. Recrutement (principes).....	9
13. Recrutement (procédure).....	9
14. Sélection	9
15. Transparence	9
16. Jugement du mérite	9
17. Variations dans la chronologie des curriculum vitae	10
18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité	10
19. Reconnaissance des qualifications	10
20. Ancienneté.....	10
21. Nominations post-doctorat	10
Axe 3 : Conditions de travail et sécurité	11
22. Reconnaissance de la profession.....	11
23. Environnement de la recherche	11

24.	Conditions de travail.....	11
25.	Stabilité et continuité d'emploi	11
26.	Financement et salaires.....	11
27.	Equilibre entre les sexes	12
28.	Développement de carrière	12
29.	Valorisation de la mobilité.....	12
30.	Accès aux services d'orientation de carrière.....	12
31.	Droits de propriété intellectuelle	12
32.	Co-auteur	13
33.	Enseignement	13
34.	Plaintes et recours.....	13
35.	Participation aux organes de décision.....	13
Axe 4 : Formation et développement.....		14
36.	Relation avec les directeurs de thèse/stage.....	14
37.	Supervision et tâches de gestion.....	14
38.	Développement professionnel continu	14
39.	Accès à la formation à la recherche et au développement continu	14
40.	Supervision	14
Annexe : définitions.....		16
Chercheurs :.....		16
Employeurs :		16
Bailleurs de fonds :.....		16
Nomination ou emploi :		16
Table de correspondance Charte &Code (C&C) → HRS4R.....		17
Table de correspondance HRS4R (Gap analysis overview) → C&C.....		18

Les préambules

Préambule de la charte européenne du chercheur

La charte européenne du chercheur est un ensemble de principes généraux et de conditions de base qui spécifie les rôles, les responsabilités et les prérogatives des chercheurs et des employeurs et/ou bailleurs de fonds des chercheurs. Elle a pour objectif d'assurer que les relations entre les chercheurs et les employeurs ou bailleurs de fonds soient de nature à favoriser la réussite en ce qui concerne la production, le transfert, le partage et la diffusion des connaissances et du développement technologique, et à favoriser le développement de carrière des chercheurs. La charte reconnaît également la valeur de toutes les formes de mobilité comme moyen d'améliorer le développement professionnel des chercheurs.

Dans cette perspective, la charte constitue un cadre pour les chercheurs, les employeurs et les bailleurs de fonds, qui les invite à agir de façon responsable et en tant que professionnels dans leur milieu de travail, et à se reconnaître en tant que tels les uns les autres.

La charte s'adresse à tous les chercheurs dans l'Union européenne, à toutes les étapes de leur carrière, et couvre tous les domaines de recherche dans le secteur public et dans le secteur privé, indépendamment de la nature de l'engagement ou de l'emploi, du statut juridique de leur employeur ou du type d'organisation ou d'établissement dans lesquels les travaux sont effectués. Elle tient compte des rôles multiples des chercheurs, qui sont engagés non seulement pour mener des travaux de recherche et/ou pour effectuer des activités de développement, mais interviennent également comme directeurs de thèse/stage ou mentors ainsi que dans la gestion ou les tâches administratives.

La charte part du principe que les chercheurs ainsi que les employeurs et/ou bailleurs de fonds des chercheurs ont l'obligation primordiale d'assurer qu'ils respectent les exigences de la législation nationale, régionale ou sectorielle respective. Lorsque les chercheurs bénéficient d'un statut et de droits plus favorables, à certains égards, que ceux prévus dans la charte, les dispositions de cette dernière ne doivent pas être invoquées pour restreindre le statut et les droits déjà acquis.

Les chercheurs ainsi que les employeurs et les bailleurs de fonds qui adhèrent à la charte doivent également respecter les droits fondamentaux et observer les principes reconnus par la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Préambule du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs

Le code de conduite pour le recrutement des chercheurs consiste en un ensemble de principes généraux et de conditions de base qui devraient être appliqués par les employeurs et/ou bailleurs de fonds lorsqu'ils nomment ou recrutent des chercheurs. Ces principes et conditions de base devraient garantir le respect de valeurs telles que la transparence du processus de recrutement et l'égalité de traitement de tous les candidats, notamment dans la perspective de l'établissement d'un marché européen du travail attrayant, ouvert et durable pour les chercheurs. Ils sont complémentaires aux principes et conditions de base décrits dans la charte européenne du chercheur. Les institutions et les employeurs adhérant au code de conduite témoigneront ouvertement de leur engagement à agir d'une manière responsable et respectable, et à fournir des conditions cadres équitables aux chercheurs, dans l'intention manifeste de contribuer à l'avancement de l'Espace européen de la recherche.

La classification

La Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs constituent un seul document de 40 articles (principes) répartis entre :

- **La charte européenne du chercheur : articles 1 à 31**
 - Les articles 1 à 12 regroupent les principes généraux et les conditions de base applicables aux chercheurs
 - Les articles 13 à 31 regroupent les principes généraux et les conditions de base applicables aux employeurs et aux bailleurs de fonds
- **Le code de conduite pour le recrutement des chercheurs : articles 32 à 40.**

https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/brochures/eur_21620_en-fr.pdf

Néanmoins, **dans le cadre de la démarche HRS4R, une nouvelle classification, parallèle à la classification initiale, a été proposée.** Les 40 articles ont ainsi été redistribués au sein de 4 grands axes thématiques :

- Axe 1 : Aspects éthiques et professionnels : 11 articles.
- Axe 2 : Le recrutement : 10 articles
- Axe 3 : Conditions de travail et de sécurité : 14 articles
- Axe 4 : Formation et développement : 5 articles

Il importe donc quand on parle des articles de savoir si l'on parle de la classification initiale de la C&C ou de la numérotation telle que définie dans la démarche HRS4R. **Néanmoins dans un souci de clarté nous avons choisi de conserver la classification proposée au sein de la démarche HRS4R.**

La charte européenne du chercheur et le code de conduite pour le recrutement des chercheurs

C&C : les 40 principes selon la classification HRS4R

Axe 1 : Aspects éthiques et professionnels

- [1.1 Liberté de recherche](#)
- [1.2 Principes éthiques](#)
- [1.3 Responsabilité professionnelle](#)
- [1.4 Attitude professionnelle](#)
- [1.5 Obligations contractuelles et légales](#)
- [1.6 Responsabilité](#)
- [1.7 Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche](#)
- [1.8 Diffusion et exploitation des résultats](#)
- [1.9 Engagement envers la société](#)
- [1.10 Non-discrimination](#)
- [1.11 Système d'évaluation](#)

Axe 2 : Recrutement

- [2.12 Recrutement \(principes\)](#)
- [2.13 Recrutement \(procédure\)](#)
- [2.14 Sélection](#)
- [2.15 Transparence](#)
- [2.16 Jugement du mérite](#)
- [2.17 Variation dans la chronologie des CV](#)
- [2.18 Reconnaissance de l'expérience de mobilité](#)
- [2.19 Reconnaissance des qualifications](#)
- [2.20 Ancienneté](#)
- [2.21 Nomination post-doctorat](#)

+ OTM-R

Axe 3 : Conditions de travail et sécurité

- [3.22 Reconnaissance de la profession](#)
- [3.23 Environnement de la recherche](#)
- [3.24 Conditions de travail](#)
- [3.25 Stabilité et continuité](#)
- [3.26 Financement et salaires](#)
- [3.27 Equilibre entre les sexes](#)
- [3.28 Développement de carrière](#)
- [3.29 Valorisation de la mobilité](#)
- [3.30 Accès aux services d'orientation et de carrière](#)
- [3.31 Droits de propriété intellectuelle](#)
- [3.32 Co-auteur](#)
- [3.33 Enseignement](#)
- [3.34 Plaintes et recours](#)
- [3.35 Participation aux organes de décision](#)

Axe 4 : Formation et développement

- [4.36 Relation avec les directeurs](#)
- [4.37 Supervision et tâche de gestion](#)
- [4.38 Développement professionnel continu](#)
- [4.39 Accès à la formation à la recherche et au développement continu](#)
- [4.40 Supervision](#)

Les axes

Axe 1 : Aspects éthiques et professionnels

1. Liberté de recherche

Les chercheurs devraient centrer leurs travaux de recherche sur le bien de l'humanité et l'extension des frontières de la connaissance scientifique, tout en jouissant de la liberté de pensée et d'expression, ainsi que de la liberté de déterminer les méthodes qui permettent la résolution des problèmes, selon les pratiques et principes éthiques qui sont reconnus.

Les chercheurs doivent néanmoins reconnaître les limites à cette liberté susceptibles de découler de circonstances particulières de recherche (notamment sur le plan de la supervision, l'orientation et la gestion) ou de contraintes opérationnelles, par exemple pour des raisons de budget ou d'infrastructure ou, particulièrement dans le secteur industriel, pour des raisons de protection de la propriété intellectuelle. Ces limites ne doivent cependant pas s'opposer aux pratiques et principes éthiques reconnus, auxquels les chercheurs doivent adhérer.

2. Principes éthiques

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

3. Responsabilité professionnelle

Les chercheurs s'efforcent pleinement d'assurer que leurs travaux de recherche sont utiles à la société et ne reproduisent pas des recherches effectuées ailleurs précédemment. Ils évitent tout type de plagiat et respectent le principe de la propriété intellectuelle et de la propriété conjointe des données en cas de recherche effectuée en collaboration avec un ou plusieurs directeurs de thèse/stage et/ou d'autres chercheurs. La nécessité de valider les observations nouvelles en montrant que les expériences sont reproductibles ne devrait pas être interprétée comme du plagiat, à condition que les données à confirmer soient explicitement citées.

Les chercheurs veillent à ce qu'en cas de délégation d'un quelconque aspect de leur travail, le délégataire ait la compétence nécessaire.

4. 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.

Ils devraient informer leurs employeurs, leurs bailleurs de fonds ou leur directeur de thèse/stage lorsque leur projet de recherche est retardé, redéfini ou achevé, ou prévenir si leur projet doit être terminé plus rapidement ou être suspendu pour quelque raison que ce soit.

5. Obligations contractuelles et légales

Les chercheurs à tous les niveaux doivent être au fait des réglementations nationales, sectorielles ou institutionnelles régissant les conditions de formation et/ou 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 chercheurs adhèrent 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.

6. Responsabilité

Les chercheurs doivent être conscients du fait qu'ils sont responsables envers leurs employeurs, bailleurs de fonds ou d'autres organismes publics ou privés connexes et sont également responsables, pour des motifs davantage éthiques, envers la société dans son ensemble. En particulier, 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 de gestion financière saine, transparente et efficace et coopérer pour 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.

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.

7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche

Les chercheurs devraient à tout moment adopter des méthodes de travail sûres, conformes à la législation nationale, et notamment prendre les précautions nécessaires pour garantir la santé et la sécurité et pour surmonter les conséquences 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 nationales en vigueur concernant la protection des données et la protection de la confidentialité, et entreprendre les démarches nécessaires pour y satisfaire à tout moment.

8. Diffusion et exploitation des résultats

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

9. 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. L'engagement direct avec le grand public aidera les chercheurs à mieux comprendre l'intérêt de la société pour les priorités en science et technologie, ainsi que ses préoccupations.

10. Non-discrimination

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds des chercheurs ne pratiquent 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, l'opinion politique, la situation sociale ou économique.

11. Systèmes d'évaluation

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient introduire pour tous les chercheurs, y compris les chercheurs expérimentés, des systèmes d'évaluation afin que leurs performances professionnelles soient évaluées de façon régulière et transparente par un comité indépendant (et de préférence international dans le cas des chercheurs expérimentés). Ces procédures d'évaluation devraient dûment tenir compte de l'ensemble de leur créativité dans la recherche et de leurs résultats de recherche, par exemple publications, brevets, gestion de la recherche, enseignement et conférences, supervision, fonction de mentor, collaboration nationale ou internationale, tâches administratives, activités de sensibilisation du public et mobilité, et devraient entrer en considération dans le cadre de l'avancement de carrière.

Axe 2 : Recrutement

12. Recrutement (principes)

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que soient clairement spécifiées les normes d'entrée et d'admission pour les chercheurs, particulièrement en début de carrière, et devraient également faciliter l'accès aux groupes désavantagés ou aux chercheurs qui reviennent à une carrière de chercheur, y compris les enseignants (de tout niveau) revenant à une carrière de chercheur. Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient adhérer aux principes exposés dans le code de conduite pour le recrutement des chercheurs lorsqu'ils nomment ou recrutent des chercheurs.

13. Recrutement (procédure)

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient établir des procédures de recrutement ouvertes, efficaces, transparentes, favorables, comparables à l'échelle internationale, et adaptées aux types de postes publiés. Les annonces devraient donner une description étendue des connaissances et compétences requises, et ne devraient pas être spécialisées au point de décourager les candidats recevables. Les employeurs devraient inclure une description des conditions de travail et des droits, y compris les perspectives de développement de carrière. En outre, le délai séparant la publication de l'offre d'emploi ou de l'appel de candidatures et la date limite de réponse doit être réaliste.

14. Sélection

Les comités de sélection devraient rassembler des expertises et des compétences diverses, refléter un équilibre adéquat entre hommes et femmes et, si nécessaire et possible, inclure des membres issus de différents secteurs (public et privé) et disciplines, provenant notamment d'autres pays, et possédant l'expérience appropriée pour évaluer le candidat. Dans la mesure du possible, un large éventail de pratiques de sélection devrait être utilisé, telles que l'évaluation par des experts externes et les entretiens en tête-à-tête. Les membres des comités de sélection devraient être convenablement formés.

15. Transparence

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. A l'issue du processus de sélection, ils devraient également être informés des points forts et des points faibles de leur candidature.

16. Jugement du mérite

Le processus de sélection devrait prendre en considération la totalité de l'expérience acquise par les candidats. Tout en se concentrant sur leur potentiel global en tant que chercheurs, il doit aussi prendre en compte leur créativité et leur degré d'indépendance. Cela signifie que le mérite devrait être jugé tant sur le plan qualitatif que sur le plan quantitatif, en mettant l'accent sur les résultats remarquables obtenus dans un parcours professionnel diversifié et pas uniquement sur le nombre de publications. En conséquence, l'importance des indicateurs bibliométriques devrait être correctement pondérée au sein d'un éventail plus large de critères d'évaluation, tels que l'enseignement, la supervision, le travail d'équipe, le transfert de connaissances, la gestion de la recherche, l'innovation et les activités de sensibilisation du public. Pour les

candidats issus du secteur industriel, une attention particulière devrait être accordée à toute contribution à des brevets, activités de développement ou inventions.

17. 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 le développement d'une carrière, et donc comme une contribution potentiellement précieuse au développement professionnel des chercheurs vers un parcours professionnel multidimensionnel. Les candidats devraient être donc autorisés à soumettre des curriculum vitae basés sur des preuves, reflétant un ensemble représentatif de réalisations et de qualifications appropriées pour le poste sollicité.

18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité

Toute expérience de mobilité, par exemple un séjour dans un autre pays/région ou dans un autre établissement de recherche (public ou privé), ou 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 précieuse contribution au développement professionnel du chercheur.

19. Reconnaissance des qualifications

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient prévoir l'évaluation appropriée des qualifications universitaires et professionnelles de tous les chercheurs, y compris les qualifications non formelles, notamment dans le contexte de la mobilité internationale et professionnelle. Ils devraient s'informer et acquérir une compréhension complète des règles, des procédures et des normes régissant la reconnaissance de ces qualifications et, par conséquent, explorer le droit interne en vigueur, les conventions et les règles spécifiques relatives à la reconnaissance de ces qualifications par toutes les voies disponibles.

20. Ancienneté

Les niveaux de qualifications requis devraient correspondre aux nécessités du poste et ne pas être définis comme un obstacle à l'entrée. La reconnaissance et l'évaluation des qualifications devraient 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 reconnu.

21. Nominations post-doctorat

Les institutions qui nomment des chercheurs titulaires d'un doctorat devraient établir des règles claires et des orientations explicites pour le recrutement et la nomination des chercheurs post-doctorat, y compris la durée maximale et les objectifs de ces nominations. Ces orientations devraient tenir compte du temps passé dans de précédentes nominations post-doctorat dans d'autres institutions, et du fait que le statut post-doctorat 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.

Axe 3 : Conditions de travail et sécurité

22. Reconnaissance de la profession

Tous les chercheurs engagés dans une carrière de recherche devraient être reconnus comme professionnels et être traités en conséquence. 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 (par exemple employé, étudiant du troisième cycle, doctorant, boursier titulaire d'un doctorat, fonctionnaire).

23. Environnement de la recherche

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds des chercheurs devraient veiller à créer l'environnement de recherche ou de formation à la recherche le plus stimulant et offrant les équipements, installations et possibilités les plus adéquats, notamment pour la collaboration à distance par le biais de réseaux de recherche, et veiller au respect des réglementations nationales ou sectorielles relatives à la santé et à la sécurité dans la recherche. Les bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les ressources appropriées soient fournies à l'appui du programme de travail convenu.

24. Conditions de travail

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les conditions de travail pour les chercheurs, y compris les chercheurs handicapés, offrent le cas échéant la flexibilité jugée essentielle pour faire aboutir les travaux de recherche conformément à la législation nationale en vigueur et aux conventions collectives nationales ou sectorielles. Ils devraient viser à fournir des conditions de travail qui permettent aux chercheurs tant féminins que masculins de combiner la famille et le travail, les enfants et la carrière. Une attention particulière devrait être prêtée, entre autres, à l'horaire variable, au travail à temps partiel, au télétravail et aux congés sabbatiques, ainsi qu'aux dispositions financières et administratives indispensables régissant ce type de dispositions.

25. Stabilité et continuité d'emploi

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que le travail des chercheurs ne soit pas miné par l'instabilité des contrats de travail, et devraient donc s'engager dans la mesure du possible à améliorer la stabilité des conditions d'emploi pour les chercheurs, appliquant et respectant ainsi les principes et conditions fixés dans la directive de l'UE concernant le travail à durée déterminée.

26. Financement et salaires

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les chercheurs jouissent de conditions équitables et attrayantes sur le plan du financement et/ou des salaires, assorties de dispositions adéquates et équitables en matière de sécurité sociale (y compris l'assurance maladie et les allocations parentales, les droits à la retraite et les indemnités de chômage) conformément à la législation nationale en vigueur et aux conventions collectives nationales ou sectorielles. Ces mesures doivent inclure les chercheurs à toutes les étapes de leur carrière, y compris les chercheurs en début de carrière, en correspondance avec leur statut juridique, leurs performances et leur niveau de qualifications et/ou de responsabilités.

27. Equilibre entre les sexes

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient viser l'instauration d'un équilibre représentatif entre hommes et femmes à tous les niveaux du personnel, y compris au niveau des directeurs de thèse/stage et des gestionnaires. Cet équilibre devrait s'obtenir au moyen d'une politique d'égalité des chances au moment du recrutement et aux étapes ultérieures de la carrière, sans prévaloir pour autant sur les critères de qualité et de compétence. Pour que l'égalité de traitement soit assurée, les comités de sélection et d'évaluation devraient refléter un équilibre adéquat entre hommes et femmes.

28. Développement de carrière

Les employeurs et/ou 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. 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.

29. Valorisation de la mobilité

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds doivent reconnaître la valeur de la mobilité géographique, intersectorielle, interdisciplinaire, transdisciplinaire et virtuelle, de même que la mobilité entre le secteur public et le secteur privé, comme étant un important moyen d'accroître le savoir scientifique et le développement professionnel à toutes les étapes de la carrière d'un chercheur. En conséquence, ils devraient instaurer de telles options dans la stratégie de développement de carrière, et valoriser et reconnaître pleinement toute expérience de mobilité dans leur système de progression/évaluation de la carrière. 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.

30. Accès aux services d'orientation de carrière

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les chercheurs, à toutes les étapes de leur carrière et indépendamment de leur situation contractuelle, se voient offrir des conseils d'orientation de carrière et une aide pour trouver un emploi, soit dans les institutions concernées soit par le biais d'une collaboration avec d'autres structures.

31. Droits de propriété intellectuelle

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les chercheurs, à toutes les étapes de leur carrière, retirent les bénéfices de l'exploitation (le cas échéant) de leurs résultats de R&D, grâce à une protection juridique et notamment par une protection adéquate des droits de propriété intellectuelle, y compris les droits d'auteur. Les politiques et pratiques devraient spécifier quels droits reviennent aux chercheurs et/ou, le cas échéant, à leurs employeurs ou à d'autres parties, y compris des organisations commerciales ou industrielles externes, selon les éventuelles dispositions d'accords spécifiques de collaboration ou d'autres types d'accords.

32. Co-auteur

Lors de l'évaluation du personnel, les institutions devraient réserver un accueil favorable à la collaboration entre auteurs, qui témoigne d'une approche constructive à la réalisation de la recherche. Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient donc développer 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 reconnu et d'être nommé et/ou cité, dans le cadre de leurs contributions réelles, en tant que co-auteurs de documents, de brevets, etc, ou de publier leurs propres résultats de recherche indépendamment de leurs directeurs de thèse/stage.

33. Enseignement

L'enseignement est un moyen essentiel pour structurer et diffuser les connaissances et devrait être donc considéré comme une option de grande valeur dans le parcours professionnel des chercheurs. Néanmoins, les responsabilités en tant qu'enseignant ne devraient pas être excessives et ne devraient pas empêcher les chercheurs, surtout en début de carrière, de mener leurs activités de recherche. Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les tâches d'enseignement soient convenablement rémunérées et soient prises en considération dans les systèmes d'évaluation, et que le temps consacré par les membres du personnel expérimentés à la formation des chercheurs en début de carrière devrait être pris en compte dans le cadre de leur charge à l'enseignement. Une formation appropriée devrait être fournie pour les activités d'enseignement et de formation en tant que partie intégrale du développement professionnel des chercheurs.

34. Plaintes et recours

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient établir des procédures appropriées conformément aux règles et aux réglementations nationales, éventuellement sous la forme d'une personne impartiale (du type médiateur) afin de traiter les plaintes/recours des chercheurs, y compris concernant les conflits entre le ou les directeurs de thèse/stage et les chercheurs en début de carrière. Ces procédures devraient fournir à l'ensemble du personnel de recherche une assistance confidentielle et informelle pour résoudre les conflits liés au travail, les litiges et les réclamations, dans le but de promouvoir un traitement juste et équitable au sein de l'institution et d'améliorer la qualité globale du milieu de travail.

35. Participation aux organes de décision

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds 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 promouvoir leurs intérêts individuels et collectifs en tant que professionnels, et de contribuer activement au fonctionnement de l'institution.

Axe 4 : Formation et développement

36. Relation avec les directeurs de thèse/stage

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

37. Supervision et tâches de gestion

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

38. Développement professionnel continu

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

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

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

40. Supervision

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

Annexe : définitions

Chercheurs :

La présente recommandation recourt à la définition internationalement reconnue de Frascati. En conséquence, les chercheurs sont décrits comme des : « *spécialistes travaillant à la conception ou à la création de connaissances, de produits, de procédés, de méthodes et de systèmes nouveaux et à la gestion des projets concernés.* » Plus spécifiquement, la recommandation concerne toutes les personnes professionnellement occupées dans la R&D à n'importe quel stade de leur carrière, indépendamment de leur classification. Cette définition comprend toute activité dans les domaines de la « recherche fondamentale », de la « recherche stratégique », de la « recherche appliquée », du « développement expérimental » et du « transfert des connaissances », y compris l'innovation et les activités de conseil, de supervision et d'enseignement, la gestion de la connaissance et des droits de propriété intellectuelle, l'exploitation des résultats de la recherche ou le journalisme scientifique. Une distinction est établie entre le chercheur en début de carrière et les chercheurs expérimentés :

- Le terme « chercheur en début de carrière » fait référence aux chercheurs au cours des quatre premières années (équivalent plein temps) de leur activité de recherche, y compris la période de formation de chercheur.
- Les « chercheurs expérimentés » sont définis comme étant des chercheurs ayant au moins quatre ans d'expérience dans la recherche (équivalent plein temps) après avoir obtenu un diplôme universitaire leur donnant aux études de doctorat dans le pays dans lequel le diplôme universitaire a été obtenu, ou des chercheurs déjà titulaires d'un doctorat, quel que soit le temps consacré à obtenir ce diplôme de doctorat.

Employeurs :

Dans le cadre de la présente recommandation, le terme « employeurs » fait référence à toutes les institutions publiques ou privées qui emploient des chercheurs sur une base contractuelle ou qui les accueillent en vertu d'autres types de contrats ou nominations, notamment sans relations financières directes. Ce dernier cas concerne en particulier les instituts d'enseignement supérieur, les départements de faculté, les laboratoires, les fondations ou les organismes privés dans lesquels les chercheurs suivent leur formation de recherche ou effectuent leurs activités de recherche sur la base du financement fourni par un tiers.

Bailleurs de fonds :

Le terme « bailleurs de fonds » fait référence à tous les organismes qui fournissent un financement (y compris les traitements, prix, subventions et bourses) aux instituts de recherche publics et privés, notamment les instituts d'enseignement supérieur. A ce titre, ils pourraient stipuler comme condition primordiale de financement que les institutions financées devraient établir et appliquer des stratégies, pratiques et mécanismes efficaces conformément aux principes généraux et conditions de base exposés dans la présente recommandation.

Nomination ou emploi :

Il s'agit de tout type de contrat ou traitement, ou de bourse, subvention ou prix financés par un tiers, y compris un financement au titre du ou des programmes-cadres.

Table de correspondance Charte & Code (C&C) → HRS4R

Exemple : l'article 19 de la C&C (2005) correspond désormais à l'article 3 (axe) – 27 (numéro d'ordre des articles) dans la démarche HRS4R (2008).

Articles dans l'ordre de présentation de la Charte et du Code (C&C)	Axes-articles correspondant dans le Gap analysis overview (HRS4R)	Principes
1	1-1	Liberté de recherche
2	1-2	Principes éthiques
3	1-3	Responsabilité professionnelle
4	1-4	Attitude professionnelle
5	1-5	Obligations contractuelles et légale
6	1-6	Responsabilité
7	1-7	Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche
8	1-8	Diffusion et exploitation des résultats
9	1-9	Engagement vis-à-vis de la société
10	4-36	Relation avec les directeurs de thèse/stage
11	4-37	Supervision et tâche de gestion
12	4-38	Développement continu personnel
13	3-22	Reconnaissance de la profession
14	1-10	Non-discrimination
15	3-23	Environnement de la recherche
16	3-24	Condition de travail
17	3-25	Stabilité et continuité d'emploi
18	3-26	Financement et salaires
19	3-27	Équilibre entre les sexes
20	3-28	Développement de carrière
21	3-29	Valorisation de la mobilité
22	4-39	Accès à la formation à la recherche et au développement continu
23	3-30	Accès aux services d'orientation de carrière
24	3-31	Droits de propriété intellectuelle
25	3-32	Co-auteur
26	4-40	Supervision
27	3-33	Enseignement
28	1-11	Système d'évaluation
29	3-34	Plaintes et recours
30	3-35	Participation aux organes de décision
31	2-12	Recrutement (principes)
32	2-13	Recrutement (procédure)
33	2-14	Sélection
34	2-15	Transparence
35	2-16	Jugement du mérite
36	2-17	Variation dans la chronologie des curriculum vitae
37	2-18	Reconnaissance de l'expérience de mobilité
38	2-19	Reconnaissance des qualifications
39	2-20	Ancienneté
40	2-21	Nomination post-doctorat

Table de correspondance HRS4R (Gap analysis overview) → C&C

Exemple : l'article 3-27 du Gap analysis overview (démarche HRS4R) correspond à l'article 19 dans la version initiale de la Charte et du Code (C&C).

Axe-article dans l'ordre de présentation du Gap analysis overview	Articles correspondant dans la Charte et le Code C&C	Principes
Axe 1 : Aspects éthiques et professionnels		
1-1	1	Liberté de recherche
1-2	2	Principes éthiques
1-3	3	Responsabilité professionnelle
1-4	4	Attitude professionnelle
1-5	5	Obligations contractuelles et légale
1-6	6	Responsabilité
1-7	7	Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche
1-8	8	Diffusion et exploitation des résultats
1-9	9	Engagement vis-à-vis de la société
1-10	14	Non-discrimination
1-11	28	Système d'évaluation
Axe 2 : Le recrutement		
2-12	31	Recrutement (principes)
2-13	32	Recrutement (procédure)
2-14	33	Sélection
2-15	34	Transparence
2-16	35	Jugement du mérite
2-17	36	Variation dans la chronologie des curriculum vitae
2-18	37	Reconnaissance de l'expérience de mobilité
2-19	38	Reconnaissance des qualifications
2-20	39	Ancienneté
2-21	40	Nomination post-doctorat
Axe 3 : Les conditions de travail et de sécurité		
3-22	13	Reconnaissance de la profession
3-23	15	Environnement de la recherche
3-24	16	Condition de travail
3-25	17	Stabilité et continuité d'emploi
3-26	18	Financement et salaires
3-27	19	Équilibre entre les sexes
3-28	20	Développement de carrière
3-29	21	Valorisation de la mobilité
3-30	23	Accès aux services d'orientation de carrière
3-31	24	Droits de propriété intellectuelle
3-32	25	Co-auteur
3-33	27	Enseignement
3-34	29	Plaintes et recours
3-35	30	Participation aux organes de décision
Axe 4 : La formation et le développement		
4-36	10	Relation avec les directeurs de thèse/stage
4-37	11	Supervision et tâche de gestion
4-38	12	Développement continu personnel
4-39	22	Accès à la formation à la recherche et au développement continu
4-40	26	Supervision