



COMMISSION
EUROPÉENNE

Recherche communautaire



Charte européenne du chercheur

Code de conduite pour le recrutement des chercheurs

www.europa.eu.int/eracareers/europeancharter

EUR 21620



ESPACE EUROPÉEN
DE LA RECHERCHE

RESSOURCES HUMAINES

Interested in European research?

RTD info is our quarterly magazine keeping you in touch with main developments (results, programmes, events, etc). It is available in English, French and German. A free sample copy or free subscription can be obtained from:

European Commission
Directorate-General for Research
Information and Communication Unit
B-1049 Brussels
Fax: (32-2) 29-58220
E-mail: research@cec.eu.int
Internet: http://europa.eu.int/comm/research/rtdinfo/index_en.html

EUROPEAN COMMISSION

Directorate-General for Research
Directorate The human factor, mobility and Marie Curie activities
Unit D1

E-mail: sieglinde.gruber@cec.eu.int

Contact: Sieglinde Gruber

European Commission

Office SDME 03/51

B-1049 Brussels

Tel. (32-2) 29-84342

Fax (32-2) 29-99079

COMMISSION EUROPÉENNE

La charte européenne du chercheur

Le code de conduite pour le recrutement des chercheurs

***Europe Direct is a service to help you find answers
to your questions about the European Union***

**Freephone number:
00 800 6 7 8 9 10 11**

LEGAL NOTICE:

Neither the European Commission nor any person acting on behalf of the Commission is responsible for the use which might be made of the following information.

A great deal of additional information on the European Union is available on the Internet. It can be accessed through the Europa server (<http://europa.eu.int>).

Cataloguing data can be found at the end of this publication.

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005

ISBN 92-894-9312-7

© European Communities, 2005

Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.

Printed in Belgium

PRINTED ON WHITE CHLORINE-FREE PAPER

Recommandation de la Commission du 11 mars 2005 concernant la charte européenne du chercheur et un code de conduite pour le recrutement des chercheurs

La commission des Communautés Européennes,

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 165

considérant ce qui suit:

- (1) La Commission a estimé nécessaire, en janvier 2000 ¹, de créer l'Espace européen de la recherche comme axe central des actions futures de la Communauté dans ce domaine, dans le but de renforcer et de structurer la politique européenne de recherche.
- (2) Le Conseil européen de Lisbonne a fixé comme objectif pour la Communauté de devenir d'ici 2010 l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde.
- (3) Le Conseil a abordé les questions relatives à la profession et à la carrière des chercheurs au sein de l'Espace européen de la recherche, dans sa résolution du 10 novembre 2003 ², et se félicite en particulier de ce que la Commission ait l'intention d'œuvrer à l'élaboration d'une

¹ COM (2000) 6 final du 18.1.2000.

² JO C 282 du 25.11.2003, pp 1-2. Résolution du Conseil du 10 novembre 2003 sur la profession et la carrière des chercheurs au sein de l'Espace européen de la recherche (résolution 2003/C 282/01).

charte européenne du chercheur et d'un code de conduite pour le recrutement des chercheurs.

- (4) Le risque de pénurie de chercheurs³ identifié en particulier dans certaines disciplines clés, représentera une menace sérieuse pour la puissance innovatrice de l'UE, pour le capital de connaissances et pour la croissance de la productivité dans un proche avenir, et pourrait entraver l'accomplissement des objectifs de Lisbonne et de Barcelone. En conséquence, l'Europe doit se rendre nettement plus attrayante pour les chercheurs et doit renforcer la participation des femmes chercheurs en favorisant la mise en place des conditions nécessaires pour des carrières plus durables et plus attractives pour elles en R&D⁴.
- (5) L'existence de ressources humaines suffisantes et bien développées en R&D est cruciale pour l'avancement de la connaissance scientifique et le progrès technologique, pour améliorer la qualité de la vie, assurer le bien-être des citoyens européens et renforcer la compétitivité de l'Europe.
- (6) De nouveaux instruments pour le développement de la carrière des chercheurs devraient être introduits et mis en application, contribuant ainsi à l'amélioration des perspectives de carrière pour les chercheurs en Europe.
- (7) L'existence de perspectives de carrière plus avantageuses et plus visibles amène également le public à adopter une attitude plus positive à l'égard de la profession de chercheur, et encourage ainsi davantage de jeunes à entamer une carrière dans la recherche.
- (8) L'objectif politique ultime de la présente recommandation est de contribuer au développement d'un marché européen du travail

³ COM (2003) 226 final et SEC(2003) 489 du 30.4.2003.

⁴ SEC (2005) 260.

attrayant, ouvert et durable pour les chercheurs, au sein duquel les conditions cadres permettent de recruter et de conserver des chercheurs de grande valeur, dans des environnements favorisant l'efficacité des performances et la productivité.

- (9) Les États membres devraient s'efforcer d'offrir aux chercheurs des régimes de développement de carrière durables à toutes les étapes de la carrière, quels que soient leur situation contractuelle et le parcours professionnel choisi en R&D, et d'assurer que les chercheurs sont traités comme des professionnels et considérés comme faisant partie intégrante des institutions au sein desquelles ils travaillent.
- (10) Malgré les efforts considérables des États membres pour éliminer les obstacles administratifs et juridiques à la mobilité géographique et intersectorielle, il subsiste encore un grand nombre de ces entraves.
- (11) Toutes les formes de mobilité devraient être encouragées dans le cadre d'une politique globale des ressources humaines en R&D au niveau national, régional et institutionnel.
- (12) Toutes les formes de mobilité doivent être entièrement reconnues dans les systèmes d'évaluation et d'avancement de carrière pour les chercheurs, afin de garantir que cette expérience contribue favorablement à leur développement professionnel.
- (13) Le développement d'une politique cohérente de carrière et de mobilité pour les chercheurs ⁵ qui rejoignent ou quittent l'Union européenne devrait être examiné en tenant compte de la situation dans les pays en développement et dans les régions à l'intérieur et à l'extérieur de l'Europe, afin que le développement des capacités de recherche de l'Union européenne ne s'effectue pas aux dépens des pays ou régions moins développés.

⁵ COM(2004) 178 final du 16.3.2004.

- (14) Les bailleurs de fonds ou les employeurs des chercheurs devraient être responsables, en tant que recruteurs, d'offrir aux chercheurs des procédures de sélection et de recrutement qui soient ouvertes, transparentes et comparables à l'échelle internationale.
- (15) La société devrait apprécier plus pleinement les responsabilités et le professionnalisme dont témoignent les chercheurs dans l'exécution de leur travail aux différentes étapes de leur carrière et dans leur rôle multiple en tant que travailleurs du savoir, dirigeants, coordinateurs de projet, directeurs, surveillants, mentors, conseillers de carrière ou spécialistes de la communication scientifique.
- (16) La présente recommandation part du principe que les employeurs ou les bailleurs de fonds des chercheurs ont l'obligation primordiale de veiller au respect des exigences de la législation nationale, régionale ou sectorielle respective.
- (17) La présente recommandation fournit aux États membres, aux employeurs, aux bailleurs de fonds et aux chercheurs un instrument précieux pour prendre, à titre volontaire, d'autres initiatives visant à améliorer et à consolider les perspectives de carrière des chercheurs dans l'Union européenne, et à instaurer un marché du travail ouvert pour les chercheurs.
- (18) Les principes généraux et les conditions de base énoncés dans la présente recommandation sont le fruit d'un processus de consultation publique à laquelle les membres du groupe de pilotage Ressources humaines et mobilité ont été pleinement associés,

Recommande:

1. Les États membres s'efforcent de prendre les mesures nécessaires pour assurer que les employeurs et les bailleurs de fonds des chercheurs développent et maintiennent un environnement de recherche et une culture de travail propices, dans lesquels les chercheurs et les

équipes de recherche sont évalués, encouragés et soutenus, et disposent de l'aide matérielle et immatérielle nécessaire pour pouvoir mener à bien leurs tâches et réaliser leurs objectifs. Dans ce contexte, il convient d'accorder une priorité particulière à l'organisation des conditions de travail et de formation au début de la carrière des chercheurs, car elle contribue aux choix futurs et renforce l'attrait d'une carrière en R&D.

2. Les États membres s'efforcent de prendre, selon les besoins, les mesures cruciales pour assurer que les employeurs ou bailleurs de fonds des chercheurs améliorent les méthodes de recrutement et les systèmes d'évaluation de carrière afin de créer un système de recrutement et de développement de carrière qui soit plus transparent, ouvert, équitable et reconnu au niveau international, en tant que condition préalable à un véritable marché européen du travail pour les chercheurs.
3. Lorsqu'ils formulent et adoptent leurs stratégies et systèmes en vue de développer des carrières durables pour les chercheurs, les États membres tiennent dûment compte et s'inspirent des principes généraux et des conditions de base qui constituent la charte européenne du chercheur et le code de conduite pour le recrutement des chercheurs et qui sont exposés en annexe.
4. Les États membres s'efforcent de transposer ces principes généraux et ces conditions de base relevant de leurs responsabilités dans des cadres réglementaires nationaux ou dans des normes et orientations sectorielles et/ou institutionnelles (chartes et/ou codes pour les chercheurs). Ce faisant, ils devraient prendre en considération la grande diversité des lois, réglementations et pratiques qui, dans les différents pays et les différents secteurs, déterminent le parcours, l'organisation et les conditions de travail d'une carrière en R&D.
5. Les États membres prennent ces principes généraux et ces conditions de base comme faisant partie intégrante des mécanismes institutionnels d'assurance de la qualité, en les considérant comme moyen

d'établir des critères de financement pour les régimes de financement nationaux/régionaux, et en les adoptant pour les procédures d'audit, de contrôle et d'évaluation des organismes publics.

6. Les États membres poursuivent leurs efforts en vue de surmonter les obstacles juridiques et administratifs qui continuent à entraver la mobilité, y compris les obstacles relatifs à la mobilité intersectorielle et à la mobilité entre et dans les différentes fonctions, en tenant compte de l'élargissement de l'Union européenne.
7. Les États membres s'efforcent de veiller à ce que les chercheurs bénéficient de la couverture adéquate en matière de sécurité sociale selon leur statut juridique. Dans ce contexte, il convient d'accorder une attention particulière à la possibilité de transférer les droits à la retraite, statutaires ou complémentaires, pour les chercheurs qui changent d'emploi au sein des secteurs public et privé dans un même pays, ainsi que pour les chercheurs qui vont travailler dans un autre pays au sein de l'Union européenne. Ces régimes devraient garantir que les chercheurs qui changent d'emploi ou interrompent leur carrière ne perdent pas leurs droits de sécurité sociale de manière injustifiée.
8. Les États membres mettent en place les structures de monitoring nécessaires pour réexaminer régulièrement la présente recommandation, et pour déterminer dans quelle mesure les employeurs, les bailleurs de fonds et les chercheurs ont appliqué la charte européenne du chercheur et le code de conduite pour le recrutement des chercheurs.
9. Les critères pour mesurer ce degré d'application seront établis et convenus avec les États membres dans le cadre des travaux menés par le Groupe de pilotage Ressources humaines et mobilité.
10. Les États membres, en tant que représentants au sein des organisations internationales créées au niveau intergouvernemental, tiennent dûment compte de la présente recommandation lorsqu'ils proposent

des stratégies et prennent des décisions concernant les activités de ces organisations.

11. La présente recommandation est destinée aux États membres mais doit également servir d'instrument pour encourager le dialogue social, ainsi que le dialogue entre les chercheurs, les parties prenantes et la société dans son ensemble.
12. Les États membres sont invités à informer la Commission, dans la mesure du possible, d'ici au 15 décembre 2005 et annuellement par la suite, de toute mesure qu'ils prennent pour le suivi de la présente recommandation. Ils sont également invités à l'informer des premiers résultats obtenus grâce à l'application de la recommandation et à lui communiquer des exemples de bonnes pratiques.
13. La présente recommandation sera réexaminée périodiquement par la Commission dans le cadre de la méthode ouverte de coordination.

Fait à Bruxelles, le 11 mars 2005.

Par la Commission
Janez Potočnik
Membre de la Commission

ANNEXE

Section 1

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 ⁶. 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 ⁷, 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 cher-

⁶ Voir définition à la section 3.

⁷ Voir définition à la section 3.

cheurs, 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 ⁸.

⁸ Journal officiel C 364 du 18.12.2000, p.1-2.

Principes généraux et conditions de base applicables aux chercheurs:

I.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.

I.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.

I.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.

I.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.

I.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, déve-

loppement de produits nouveaux, etc.) comme stipulé dans les modalités du contrat ou du document équivalent.

1.6 - 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.

1.7 - 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.

I.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.

I.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.

IV.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.

IV.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.

IV.38 - Développement professionnel continu

A tous 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.

Principes généraux et conditions de base applicables aux employeurs et aux bailleurs de fonds

III.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).

I.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.

III. 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.

III. 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 carrière⁹. 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.

III. 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*¹⁰.

⁹ Voir SEC (2005) 260, Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science (Femmes et sciences: Excellence et Innovation - L'égalité des sexes dans le monde scientifique).

¹⁰ Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO L 175 du 10.7.1999), qui vise à éviter que les travailleurs à durée déterminée soient traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables, à prévenir les abus découlant de l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs, à améliorer l'accès à la formation pour les travailleurs à durée déterminée, et à assurer que les travailleurs à durée déterminée soient informés des postes à durée indéterminée vacants.

III. 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.

III. 27 - Équilibre entre les sexes ¹¹

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.

III. 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 spé-

¹¹ Voir SEC (2005) 260, Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science (*Femmes et sciences: Excellence et Innovation - L'égalité des sexes dans le monde scientifique*).

cifique 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.

III. 29 - Valorisation de la mobilité

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds doivent reconnaître la valeur de la mobilité géographique, intersectorielle, interdisciplinaire, transdisciplinaire et virtuelle¹², 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.

IV. 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 profes-

¹² Collaboration à distance par les réseaux électronique.

sionnelle 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.

III. 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.

III. 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.

III. 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.

IV. 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.

III. 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.

I. 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.

III. 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.

III. 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 ¹³.

II. 12 - Recrutement

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 A cet égard, voir aussi la directive 2002/14/CE de l'Union européenne.

Section 2

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.

Principes généraux et conditions de base constituant le code de conduite

II. 13 - Recrutement (Code)

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient établir des procédures de recrutement ouvertes ¹⁴, efficaces, transparentes, favorables, comparables à l'échelle internationale, et adaptées aux types de postes publiés.

¹⁴ Tous les instruments disponibles devraient être utilisés, notamment les ressources internationales ou mondialement accessibles basées sur le WEB, tel le portail sur la mobilité des chercheurs: <http://europa.eu.int/eracareers>.

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.

II. 14 - Sélection (Code)

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.

II. 15 - Transparence (Code)

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.

II. 16 - Jugement du mérite (Code)

Le processus de sélection devrait prendre en considération la totalité de l'expérience ¹⁵ acquise par les candidats. Tout en se concentrant sur leur

¹⁵ Voir également la charte européenne du chercheur: Systèmes d'évaluation, section 1 du présent document.

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.

II. 17 - Variations dans la chronologie des curriculum vitae (Code)

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.

II. 18 - Reconnaissance de l'expérience de mobilité (Code)

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.

II. 19 - Reconnaissance des qualifications (Code)

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 disponibles¹⁶.

II. 20 - Ancienneté (Code)

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.

¹⁶ Consulter <http://www.enic-naric.net/> pour de plus amples informations sur le réseau NARIC (Réseau des centres nationaux d'information sur la reconnaissance académique des diplômes) et le réseau ENIC (Réseau européen des centres d'information).

II. 21 - **Nominations post-doctorat** (Code)

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.

Chercheurs

La présente recommandation recourt à la définition internationalement reconnue de Frascati ¹⁷. 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 ¹⁸, 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:

¹⁷ Manuel Frascati, OCDE, 2002 (*Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development*).

¹⁸ Communication de la Commission au Conseil et au Parlement européen - Les chercheurs dans l'espace européen de la recherche: une profession, des carrières multiples - COM (2003) 436 du 18.7.2003.

- Le terme «chercheur en début de carrière»¹⁹ 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»²⁰ 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.

¹⁹ Voir Programme de travail - Structurer l'Espace européen de la recherche - Ressources humaines et mobilité - Actions Marie Curie, édition septembre 2004, page 41.

²⁰ Idem, page 42.

Bailleurs de fonds

Le terme «bailleurs de fonds» fait référence à tous les organismes ²¹ 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-cadres²².

²¹ La Communauté s'efforcera d'appliquer les engagements fixés dans la présente recommandation au bénéficiaire du financement au titre du ou des programmes-cadres pour des actions de recherche, de développement technologique et de démonstration.

²² Le ou les programmes-cadres pour des actions de recherche, de développement technologique et de démonstration.