



Bruxelles, le 13.7.2023
COM(2023) 436 final

ANNEXES 1 to 2

ANNEXES

de la

Proposition de

RECOMMANDATION DU CONSEIL

**sur un cadre européen pour attirer et retenir les chercheurs, l'innovation et les
entrepreneurs talentueux en Europe**

ANNEXE I

Exemples de professions pour les chercheurs dans tous les secteurs dans les profils R1 à R4¹

R1 – Chercheur de premier niveau	R2 – Chercheur reconnu
doctoral candidate junior academic junior consultant junior policy adviser/officer junior research analyst junior research engineer junior researcher/scientist junior scientific officer research apprentice/intern research assistant/technician	junior academic junior consultant junior policy adviser/officer junior lecturer junior research analyst junior research engineer junior researcher/scientist junior scientific officer postdoctoral researcher research assistant/technician
R3 – Chercheur confirmé	R4 – Chercheur principal/chef de file
accredited researcher assistant professor associate professor associate researcher principal consultant principal investigator principal researcher/scientist reader research fellow research specialist scientific councillor senior academic senior consultant senior lecturer senior policy adviser/officer senior research and development associate senior research engineer senior researcher/scientist senior scientific officer	chief scientific officer distinguished professor full professor principal consultant principal investigator principal researcher/scientist reader research fellow research professor research specialist scientific councillor senior academic senior consultant senior lecturer senior policy adviser/officer senior research and development associate senior research engineer senior researcher/scientist senior scientific officer

¹ Les exemples ne se veulent pas exhaustifs mais servent d'indication des types de titres portés par les chercheurs dans les profils R1 à R4, tous secteurs confondus. Certaines professions de chercheur peuvent apparaître dans plusieurs profils R1 à R4 où la décision quant au profil sera déterminée au cas par cas et sera fonction du niveau d'indépendance, d'expérience et de reconnaissance. Certains des exemples (comme les professions de consultant et de conseiller politique / chargé de mission) sont inclus en partant de l'hypothèse que la profession inclut de réelles activités de recherche.

Les profils R1 à R4 concernent strictement les chercheurs et ne sont pas pertinents pour la gestion de la recherche. Des types de profils similaires pourraient être considérés pour la gestion de la recherche dès lors que la catégorie sera adéquatement cadrée.

ANNEXE II

Charte européenne du chercheur

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

- (a) éthique, intégrité, genre et science ouverte;
- (b) évaluation, recrutement et progression professionnelle des chercheurs;
- (c) conditions et méthodes de travail;
- (d) carrières scientifiques et développement des talents.

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

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

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

PILIER 1 – ÉTHIQUE, INTÉGRITÉ, GENRE ET SCIENCE OUVERTE

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

Ce pilier réunit les principes fondamentaux de la charte du chercheur et son engagement en matière de soutien à l'excellence de la recherche, qui s'entend dans ce contexte comme l'encouragement des meilleurs projets et équipes de recherche possible, indépendamment du genre et d'autres préjugés. Les principes au titre de ce pilier devraient contribuer aux fondements de la vision d'un espace européen de la recherche revitalisé et inspirer les chercheurs, employeurs, bailleurs de fonds et décideurs politiques européens. Compte tenu de la nature transversale de toutes ces valeurs, elles devraient être rationalisées et prises en considération dans le déploiement des autres principes.

(1) Éthique et intégrité de la recherche²

Il convient que les chercheurs respectent des règles strictes en matière d'éthique et abordent leur travail avec honnêteté, fiabilité, objectivité, impartialité et indépendance, communication ouverte, devoir de sollicitude, loyauté et responsabilité envers les générations futures de chercheurs. Il s'agit là des fondements de la recherche responsable et digne de confiance, libre de toute influence excessive (y compris l'ingérence étrangère³ et les conflits d'intérêts), condition préalable pour atteindre l'excellence, et qui sous-tendent la responsabilité des chercheurs de se prémunir contre les préjugés et les raccourcis méthodologiques.

Les chercheurs doivent adhérer aux pratiques éthiques reconnues et aux principes éthiques fondamentaux⁴ de mise dans leur(s) discipline(s), ainsi qu'aux normes éthiques étayées par les différents codes d'éthique nationaux, sectoriels ou institutionnels.

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

Afin d'encourager les bonnes pratiques dans le secteur de la recherche et une culture de l'intégrité de la recherche, plusieurs dimensions doivent être prises en considération par

² Conclusions du Conseil sur l'intégrité de recherche, 14853/15 (2015), <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14853-2015-INIT/fr/pdf>

³ Tackling R&I Foreign Interference, Commission européenne (SWD), 2022, doi:10.2777/513746.

⁴ Par exemple le code de conduite européen pour l'intégrité de la recherche, ALLEA (2017), <https://allea.org/code-of-conduct/>

l'ensemble des parties prenantes impliquées, telles que l'intégrité de la recherche dans les environnements de recherche; la formation et le renforcement des capacités en matière d'intégrité de la recherche; les processus et politiques de recherche intégrant l'intégrité de la recherche; les politiques en matière de données, de publication, de diffusion, d'analyse, d'évaluation et d'édition. De même, des mécanismes pour recenser, signaler et gérer les manquements dans la recherche doivent être mis en place.

Les chercheurs évitent tout type de plagiat et respectent les règles de la propriété intellectuelle et de la propriété conjointe en cas de recherche effectuée en collaboration avec un ou plusieurs directeurs de thèse/stage et/ou d'autres chercheurs (en fonction de la discipline). Cela devrait s'appliquer à tous les stades du processus de recherche y compris la conception, la préparation des demandes de financement, l'élaboration et la livraison des résultats. La nécessité de valider les observations en montrant que les résultats sont reproductibles ne devrait pas être interprétée comme du plagiat, à condition que les données à confirmer soient explicitement référencées.

(2) *Liberté de la recherche scientifique*

La liberté de la recherche scientifique est une valeur essentielle et un principe fondamental communs dans la coopération en matière de recherche au sein de l'espace européen de la recherche et avec les partenaires internationaux⁵. Les chercheurs devraient concentrer leur recherche sur le bien de l'humanité et l'élargissement des frontières des connaissances humaines, tout en jouissant de la liberté de pensée, d'opinion et d'expression, la liberté de définir les questions de recherche, la liberté de déterminer les méthodes permettant de résoudre les problèmes, la liberté de choisir et de formuler des théories, la liberté de mettre en doute les convictions répandues et d'avancer de nouvelles idées, et la liberté de s'associer en organismes universitaires professionnels ou représentatifs. Les chercheurs devraient avoir le droit de diffuser et de publier les résultats de leur recherche, y compris via la formation et l'enseignement. Les chercheurs doivent néanmoins reconnaître les limites qui s'appliquent à cette liberté et qui sont susceptibles de découler de circonstances particulières de la recherche (notamment sur le plan de la supervision, l'orientation et la gestion) ou de contraintes opérationnelles, par exemple pour des raisons de droits de la propriété intellectuelle, de budget ou d'infrastructure.

(3) *Science ouverte*

Les chercheurs devraient cibler l'engagement dans tous les aspects de la science ouverte⁶ et être soutenus par leurs employeurs et les bailleurs de fonds à cet égard. Ils devraient partager leurs résultats ouvertement, par exemple via des données ouvertes et FAIR, des publications en accès libre, des logiciels, modèles et algorithmes ouverts. Ils devraient prendre des mesures pour garantir la reproductibilité des résultats de recherche. Ils devraient chercher à appliquer des méthodes de science ouverte et à participer à des examens par les pairs ouverts. Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient soutenir et récompenser une véritable culture scientifique ouverte dans toute l'Union, en ce compris l'intégration de l'accès libre aux publications scientifiques, aux données de recherche et à d'autres résultats de recherche

⁵ Voir article 13 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, et déclaration de Bonn sur la liberté de la recherche scientifique, adoptée lors de la conférence ministérielle consacrée à l'espace européen de la recherche le 20 octobre 2020 à Bonn, https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/_drp-efr-bonner_erklaerung_en_with-signatures_maerz_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=1

⁶ Conclusions du Conseil, La transition vers un système de science ouverte, 9526/16, 27 mai 2016.

(c'est-à-dire respecter le principe «aussi ouvert que possible, aussi fermé que nécessaire») et la diffusion et l'adoption des principes et pratiques relatifs à la science ouverte, tout en tenant compte des différences entre les disciplines et des différences culturelles, y compris le multilinguisme, en encourageant le développement des compétences scientifiques ouvertes et en développant et en intégrant encore plus l'infrastructure et les services numériques sous-jacents.

Science citoyenne

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

(4) *Égalité de genre*

Toutes les parties prenantes devraient encourager la parité entre les femmes et les hommes dans les équipes de recherche, les organes de direction et de décision, les comités de recrutement et de promotion et les groupes consultatifs. Cela suppose également d'encourager l'intégration de la dimension de genre dans le contenu de la recherche, de l'enseignement et de l'innovation afin d'améliorer la qualité scientifique, l'excellence et la pertinence sociétale des connaissances produites. L'égalité de genre a également pour but de combattre les violences à caractère sexiste et le harcèlement sexuel. L'égalité de genre s'entend d'un point de vue intersectionnel, en vertu duquel différents systèmes de pouvoir entre sexes et d'autres catégories et identités sociales s'entrecroisent et se renforcent mutuellement. Les changements institutionnels durables, apportés par l'intermédiaire de plans pour l'égalité de genre⁷ ou d'outils similaires, qui permettent de signaler de manière efficace les violations et comportent des systèmes de suivi et d'évaluation, sont des mécanismes appropriés pour promouvoir l'égalité de genre.

(5) *Prise en compte de la diversité*

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

⁷ Voir https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_fr et <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>

(6) *La profession de chercheur*

Tous les chercheurs engagés dans la conception ou la création de nouvelles connaissances devraient être reconnus comme professionnels et être traités en conséquence. Cette reconnaissance devrait commencer au début de leur carrière, indépendamment de leur secteur d'activité, 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).

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

Attitude professionnelle

Les chercheurs devraient avoir pris connaissance des objectifs stratégiques régissant leur environnement de recherche ainsi que les mécanismes de financement, et devraient demander toutes les autorisations nécessaires avant de commencer leurs travaux de recherche ou d'accéder aux ressources fournies. Les chercheurs s'efforcent pleinement d'assurer que leurs travaux de recherche sont utiles à la société et ne reproduisent pas inutilement des recherches effectuées ailleurs précédemment.

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

Obligation de rendre compte

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

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

(7) *Libre circulation des chercheurs*

Les bailleurs de fonds et les employeurs devraient promouvoir la libre circulation des chercheurs et autres professionnels de la recherche, des connaissances scientifiques et de la technologie, tout en attirant les talents et en prévenant leur fuite potentielle. Ils devraient reconnaître la valeur de la mobilité géographique, interinstitutionnelle, intersectorielle, interdisciplinaire, transdisciplinaire et virtuelle⁸ comme étant un important moyen d'accroître le savoir et le développement professionnel à toutes les étapes de la carrière d'un chercheur et reconnaître pleinement toute expérience de mobilité dans leur système de progression/d'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.

(8) Durabilité de la recherche

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

La «charte verte du programme d'action Marie Skodowska-Curie»⁹ de la Commission européenne, élaborée dans le cadre des actions éponymes, peut servir de point de référence.

⁸ À savoir la collaboration à distance par les réseaux et infrastructures électroniques.

⁹ Charte verte du programme d'action Marie Skodowska-Curie, <https://marie-sklodowska-curie-actions.ec.europa.eu/about-msca/msca-green-charter>

PILIER 2 – ÉVALUATION, RECRUTEMENT ET PROGRESSION PROFESSIONNELLE DES CHERCHEURS

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

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

(1) Évaluation des chercheurs¹⁰

L'évaluation de la recherche devrait permettre d'évaluer la performance des chercheurs et de la recherche pour parvenir au niveau le plus élevé de qualité et d'incidence. Cela requiert la reconnaissance d'un éventail de plus en plus diversifié de résultats, d'activités et de pratiques de recherche, y compris de la collaboration, et un partage ouvert des résultats, ainsi que la garantie de normes strictes en matière d'intégrité de la recherche. En conséquence, l'évaluation devrait principalement se fonder sur un jugement qualitatif centré sur l'évaluation par les pairs et étayé par une utilisation responsable d'indicateurs quantitatifs. L'évaluation devrait également inclure un éventail plus large de critères d'évaluation, tels que l'enseignement, la gestion et le leadership, la supervision, le mentorat, la valorisation des connaissances, l'esprit d'entreprise et la collaboration avec l'industrie, le travail d'équipe, les services à la société, la communication scientifique et l'interaction avec la société, la rigueur méthodologique et les pratiques en matière de science ouverte. Les contributions à l'innovation par le biais d'inventions ou d'activités de développement devraient également être reconnues, en particulier pour les candidats issus du secteur industriel.

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

- (a) reposer sur une appréciation qualitative par des pairs, étayée par l'application responsable d'indicateurs quantitatifs;
- (b) récompenser la qualité et les diverses retombées potentielles des recherches sur la société, la science et l'innovation;
- (c) reconnaître un éventail de réalisations (parmi lesquelles des publications, des ensembles de données, des logiciels, des méthodologies, des protocoles, des brevets),

¹⁰Accord sur la réforme de l'évaluation de la recherche (2022)
https://coara.eu/app/uploads/2022/09/2022_07_19_rra_agreement_final.pdf

d'activités (parmi lesquelles le mentorat, la supervision de la recherche, les rôles de direction, l'entrepreneuriat, la gestion des données, l'évaluation par les pairs, l'enseignement, la valorisation des connaissances, la coopération entre l'industrie et le monde universitaire, le soutien à l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes, l'interaction avec la société) et de pratiques (parmi lesquelles le partage précoce des connaissances et des données, la collaboration ouverte), ainsi que toutes les expériences de mobilité;

- (d) veiller à ce que l'activité professionnelle du chercheur réponde à des normes élevées d'éthique et d'intégrité, récompense la bonne conduite de la recherche et valoriser les bonnes pratiques, en particulier les pratiques ouvertes de partage des résultats de la recherche et des méthodologies de recherche, dans la mesure du possible;
- (e) utilisent des critères et des procédures d'évaluation respectueux de la diversité des disciplines de recherche et des contextes nationaux;
- (f) soutenir la diversité des profils et de parcours de carrière des chercheurs et valoriser les contributions individuelles, mais aussi le rôle des équipes, le travail collaboratif et l'interdisciplinarité;
- (g) garantir l'égalité de genre, l'égalité des chances et l'inclusion.

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

(2) Recrutement

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient établir des procédures de recrutement et de sélection ouvertes¹¹, transparentes et fondées sur le mérite, sans pénaliser les interruptions de carrière ou la mobilité intersectorielle. Ces procédures devraient viser l'excellence, l'égalité de genre, la diversité, et être adaptées aux types de postes publiés. Les publications de postes devraient inclure une description exhaustive des connaissances et compétences requises, y compris une description des conditions de travail et des droits, les perspectives de développement de carrière et un aperçu du calendrier. Les candidats devraient être informés, avant la sélection, du processus de recrutement et des critères de sélection, du nombre de postes disponibles et des perspectives de développement de carrière.

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 donc être autorisés à soumettre des curriculum vitae basés sur des preuves, reflétant un ensemble représentatif de réalisations et de qualifications appropriées pour le poste sollicité.

¹¹Tous les instruments disponibles devraient être utilisés, notamment les ressources internationales ou mondialement accessibles basées sur le WEB, tel le portail EURAXESS: <https://euraxess.ec.europa.eu>

Ancienneté

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

(3) Sélection

Dans le cadre du recrutement, le processus de sélection devrait prendre en considération 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. Les comités de sélection devraient rassembler des expertises, des compétences et des expériences diverses appropriées pour évaluer le candidat. Ils devraient 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 de pays différents. 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 et en ligne. Les membres des comités de sélection devraient être convenablement formés, pour réduire autant que possible les discriminations fondées sur le sexe ou tout autre parti pris inconscient possible. Tous les candidats devraient être informés des points forts et des points faibles de leur candidature.

Non-discrimination

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

(4) Évolution de carrière

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). Les parcours professionnels multiples, caractérisés par une mobilité géographique, sectorielle et interorganisationnelle (détachements), ou les parcours hybrides caractérisés par la combinaison simultanée de secteurs, méritent d'être pleinement reconnus et pris en compte, au même niveau que les parcours professionnels linéaires.

Ces procédures d'évaluation devraient dûment tenir compte du potentiel global des chercheurs, de leur créativité dans la recherche, de leurs résultats de recherche (publications, données, logiciels, modèles, algorithmes, méthodes, protocoles, brevets, contributions stratégiques, par exemple), de leurs activités (gestion et direction, enseignement et conférences, examens par les pairs, supervision, mentorat, entrepreneuriat, valorisation des connaissances, collaboration nationale ou internationale, tâches administratives, services à la société, communication scientifique et interaction avec la société, par exemple), de leur

comportement dans la recherche (pratique en matière d'éthique et d'intégrité, rigueur méthodologique, partage précoce des connaissances et des données, collaboration ouverte, par exemple) et de leur mobilité, et devraient entrer en considération dans le cadre de l'évolution de carrière.

Un système d'avancement ou d'évolution de carrière transparent, structuré, inclusif et garantissant l'égalité de genre est nécessaire jusqu'aux postes les plus élevés pour renforcer les carrières universitaires¹². L'adoption de systèmes aboutissant à une titularisation, à savoir des contrats à durée déterminée avec perspective de promotion à un poste permanent sous réserve d'une évaluation positive, pourrait être envisagée à cette fin au niveau des États membres et des organismes de recherche.

Coauteur

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

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.

¹² Voir étude MORE 4 (2021), https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/more4_final_report.pdf

PILIER 3 – CONDITIONS ET MÉTHODES DE TRAVAIL

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

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

(1) Conditions de travail, financement et salaires

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les conditions de travail pour les chercheurs, y compris les chercheurs souffrant de handicaps, offrent le cas échéant la flexibilité et l'accessibilité jugées essentielles pour faire aboutir les travaux de recherche conformément à la législation nationale en vigueur et aux conventions collectives nationales ou sectorielles. Ils devraient chercher à fournir des conditions de travail qui permettent à tous les chercheurs de combiner vie professionnelle et vie privée¹³. 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. Les employeurs devraient fournir un environnement de travail favorable à la santé mentale et au bien-être des chercheurs, y compris des procédures appropriées pour prévenir les violences à caractère sexiste, y compris le harcèlement sexuel, et lutter contre ces violences.

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 l'intermédiaire de réseaux de recherche, et le niveau le plus élevé de santé et de sécurité conformément aux réglementations de l'Union, nationales ou sectorielles. Les bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les ressources appropriées soient fournies à l'appui du programme de travail convenu. Il importe notamment de disposer de personnel de soutien qualifié (par ex., des professionnels tels que des directeurs de recherche et des responsables administratifs).

Plaintes et recours

¹³ 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).

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient établir des procédures appropriées conformément aux règles et aux réglementations pertinentes du droit national, de l'Union ou international, éventuellement sous la forme d'un médiateur impartial, afin de traiter les plaintes/recours des chercheurs, y compris concernant les conflits entre le ou les directeurs de thèse/stage et les chercheurs de premier niveau (R1) / chercheurs reconnus (R2). Ces procédures devraient fournir à l'ensemble du personnel de recherche une assistance confidentielle et informelle pour résoudre les conflits 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.

Participation à la gouvernance de l'organisation

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'institution¹⁴.

Financement et salaires

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

(2) *Stabilité de l'emploi*

Les employeurs et/ou les bailleurs de fonds devraient agir avec détermination pour contrer le phénomène de la précarité et pour soutenir la sécurité et la stabilité de l'emploi, y compris au moyen d'une durée maximale totale limitée des nominations à durée déterminée, et d'un seuil maximal recommandé d'un tiers de contrats à durée déterminée au sein des effectifs globaux de chercheurs d'un employeur donné. Dès lors que des tâches de recherche permanentes ou de longue durée ou très récurrentes font l'objet d'un recrutement, les contrats à durée indéterminée devraient être l'instrument approprié.

¹⁴ Dans ce contexte, voir également directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne – Déclaration conjointe du Parlement européen, du Conseil et de la Commission sur la représentation des travailleurs (JO L 80 du 23.3.2002, p. 29).

Postes de niveau postdoctoral (R2)

La précarité de l'emploi est une question qui se pose spécifiquement dans les universités. Pour faire face à cette situation et soutenir la sécurité et la stabilité de l'emploi, 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 postdoctorat (R2), y compris la durée maximale et les objectifs de ces nominations. Ces orientations devraient tenir compte du temps passé dans de précédentes nominations postdoctorat dans d'autres institutions, et du fait que le statut postdoctorat devrait être transitoire, dans le but premier d'offrir des possibilités supplémentaires de développement professionnel pour une carrière de chercheur dans le cadre de perspectives d'avancement à long terme avec un contrat à durée indéterminée ou une titularisation.

(3) *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 employeurs ou bailleurs de fonds devraient fournir des exemplaires de ces documents en anglais. 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.

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

(4) *Diffusion et valorisation des résultats*

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

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

Actifs intellectuels, y compris les 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, soient récompensés de manière appropriée des avantages résultant de l'exploitation (s'il y a lieu) des résultats de leurs activités de recherche et d'innovation, le cas échéant en garantissant la copropriété des droits de propriété intellectuelle comme les droits d'auteur. Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient le prévoir explicitement dans leur stratégie de gestion des actifs intellectuels et rendre cette stratégie accessible au public. La stratégie de gestion des actifs intellectuels devrait couvrir la création, la gestion, la propriété et l'utilisation de tous les types d'actifs intellectuels (y compris les données, le savoir-faire, les normes), et soutenir la science ouverte.

Il convient que cette stratégie fasse explicitement référence aux dispositions en matière de propriété et aux droits d'accès vis-à-vis des chercheurs et/ou, le cas échéant, de leurs employeurs ou d'autres parties, y compris des partenaires de l'industrie, selon les éventuelles dispositions d'accords spécifiques de collaboration ou d'autres types d'accords¹⁵.

Engagement vis-à-vis de la société

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

¹⁵Pour d'autres recommandations, voir recommandation de la Commission concernant un code de bonne pratique en matière de gestion des actifs intellectuels, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX%3A32008H0416>

PILIER 4 – CARRIÈRES SCIENTIFIQUES ET DÉVELOPPEMENT DES TALENTS

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

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

(1) Valorisation des carrières scientifiques diversifiées

Les employeurs et/ou les bailleurs de fonds devraient reconnaître que les chercheurs peuvent avoir des carrières très diversifiées tant dans la recherche que dans d'autres fonctions. La diversification inclut généralement la mobilité sous toutes ses formes: la mobilité internationale/nationale, intersectorielle, interinstitutionnelle, interdisciplinaire, transdisciplinaire et virtuelle. Cela requiert une évaluation de la qualité davantage fondée sur les talents et sensible à la diversité, en encourageant l'utilisation responsable des indicateurs, en tenant compte de contributions diverses et de leurs incidences potentielles, d'activités et de pratiques diverses telles que l'enseignement et les compétences, l'examen par les pairs, la gestion de la recherche et le leadership, la supervision, le mentorat, la valorisation des connaissances, l'esprit d'entreprise et la collaboration avec l'industrie, les services à la société, la communication scientifique et l'interaction avec la société, la rigueur méthodologique et les pratiques en matière de science ouverte, la science du travail en équipe, entre autres, ainsi que la mobilité.

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

(2) Évolution et orientations de carrière

Les employeurs et/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. Dans ce contexte, les chercheurs devraient être soutenus pour élaborer un plan de carrière individuel afin de déterminer la formation nécessaire et la recherche requise pour parvenir à leurs objectifs de carrière. Cette stratégie devrait inclure la disponibilité des mentors qui interviennent pour fournir un appui et une orientation en faveur du développement personnel

et professionnel des chercheurs, permettant ainsi de les motiver et contribuant à réduire toute insécurité quant à leur avenir professionnel. Tous les chercheurs devraient être informés de ces dispositions et accords et être proactifs et responsables de leur évolution de carrière.

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

(3) *Formation professionnelle continue*

À toutes les étapes de leur carrière, les chercheurs devraient, de manière proactive, chercher à s'améliorer continuellement en actualisant et en développant régulièrement leurs capacités et compétences, et en recevoir la possibilité par leurs employeurs / bailleurs de fonds. Divers moyens permettent d'y parvenir, notamment, mais pas exclusivement, la formation de nature formelle, ainsi que les ateliers, les conférences et l'apprentissage en ligne ou la collaboration au sein d'une équipe et des réseaux correspondants. Il convient d'accorder une attention particulière à la formation des chercheurs de premier niveau (R1) dont la majorité sont des doctorants au début de leur carrière scientifique¹⁶.

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 possibilités 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. Les employeurs et les bailleurs de fonds devraient adopter des mesures pour soutenir l'élaboration et la fourniture de formation ciblée, y compris sous la forme de microcertifications, pour veiller au perfectionnement et à la reconversion professionnels des chercheurs dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie et pour encourager la mobilité intersectorielle et interdisciplinaire. Ces mesures devraient faire l'objet d'une évaluation régulière afin de déterminer dans quelle mesure elles sont accessibles, mises en application et efficaces pour améliorer le savoir-faire, les compétences et la capacité d'insertion professionnelle.

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

Les employeurs et les bailleurs de fonds devraient prendre des dispositions pour veiller à ce que la formation doctorale soit adaptée à des carrières interopérables dans tous les secteurs pertinents et à la pratique de la science ouverte, y compris en utilisant le cadre européen des

¹⁶Par exemple, voir Innovative Doctoral Training Principles (2011), https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/policy_library/principles_for_innovative_doctoral_training.pdf; Salzburg Principles (2016), https://www.eua-cde.org/downloads/publications/2016_euacde_doctoral-salzburg-implementation-new-challenges.pdf; Hannover Principles (2022), https://www.uclpress.co.uk/products/176626?_pos=1&_sid=d5bf44607&_ss=r

compétences pour les chercheurs (ResearchComp) et toutes autres futures initiatives adoptées par la Commission en vue du renforcement des compétences transversales des chercheurs.

Validation des compétences

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

Enseignement

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

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

(4) *Supervision et mentorat*

Une gestion appropriée des personnes et des équipes est essentielle dans les environnements de travail de la recherche, la science étant par définition une entreprise commune. La formation, les outils et les mécanismes d'évaluation nécessaires devraient être mis en place pour veiller à ce que les chercheurs expérimentés et les chercheurs principaux/chefs de file soient en mesure de gérer leur personnel et leurs équipes de manière équitable et non discriminatoire, indépendamment du genre et d'autres préjugés, et d'établir des relations de travail efficaces avec leurs pairs et en collaboration avec eux. Cela devrait contribuer à des environnements sains, équitables et créatifs dans lesquels chaque individu est respecté, justement motivé et reconnu, et son bien-être général favorisé.

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que soit clairement indiquée une personne ou un groupe de personnes de référence que les chercheurs de premier niveau (R1) et les chercheurs reconnus (R2) peuvent consulter pour l'exécution de leurs tâches professionnelles et devraient informer les chercheurs en conséquence.

Ces dispositions devraient clairement déterminer que le(s) directeur(s) de thèse/stage proposé(s) possède(nt) un niveau d'expertise approprié en matière de supervision de la recherche, qu'il(s) a/ont le temps et l'engagement nécessaires pour pouvoir offrir le soutien adéquat au chercheur en formation, et qu'il(s) prévoi(en)t les procédures nécessaires en matière d'avancement et d'examen, ainsi que les mécanismes de feedback nécessaires.

Des dispositions spécifiques en faveur de l'intégration, du soutien à la recherche et de l'évolution de carrière des chercheurs, de leur mentorat et de leur bien-être, de la communication et de la résolution des conflits ainsi que de la formation et du développement professionnel des directeurs de thèse/stage sont visées dans les lignes directrices en matière de supervision des actions Marie Skłodowska-Curie (MSCA)¹⁷. Ces lignes directrices sont un ensemble de recommandations adressées aux individus et aux personnes qui reçoivent des financements au titre des MSCA. Elles préconisent une supervision et un mentorat efficaces, ainsi qu'une orientation professionnelle appropriée.

Relation avec les directeurs de thèse/stage

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

Cela consiste notamment à consigner tous les progrès réalisés et résultats de recherche obtenus, à recevoir un retour d'information au moyen de rapports et de séminaires, à exploiter ce feedback et à travailler en respectant les programmes convenus, les jalons fixés, les prestations à fournir et les résultats de recherche à obtenir.

Chercheurs expérimentés

Les chercheurs expérimentés (R3 et R4) devraient consacrer une attention particulière à leurs rôles multiples en tant que directeurs de thèse/stage, mentors, conseillers de carrière, chefs, coordinateurs de projet, directeurs ou spécialistes de la communication scientifique. Ils devraient s'acquitter de ces tâches selon les standards professionnels les plus élevés et avoir accès à la formation appropriée. En ce qui concerne leur rôle de directeur de thèse/stage ou de mentor de chercheurs, les chercheurs expérimentés devraient bâtir une relation constructive et positive avec les chercheurs de premier niveau (R1) et les chercheurs reconnus (R2), afin de mettre en place les conditions nécessaires au transfert efficace des connaissances et au bon développement de leur carrière. Il s'agit d'un rôle à responsabilité élevée pour soutenir l'évolution de carrière des chercheurs R1 et R2 en communiquant l'expérience et les valeurs dans un environnement de confiance et confidentiel.

¹⁷ <https://marie-skłodowska-curie-actions.ec.europa.eu/about-msca/msca-guidelines-on-supervision>