



COMMISSION  
EUROPÉENNE

Recherche communautaire



# *Charte européenne du chercheur*

## *Code de conduite pour le recrutement des chercheurs*

[www.europa.eu.int/eracareers/europeancharter](http://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](mailto:research@cec.eu.int)  
Internet: [http://europa.eu.int/comm/research/rtdinfo/index\\_en.html](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](mailto: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 <sup>1</sup>, 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 <sup>2</sup>, et se félicite en particulier de ce que la Commission ait l'intention d'œuvrer à l'élaboration d'une

<sup>1</sup> COM (2000) 6 final du 18.1.2000.

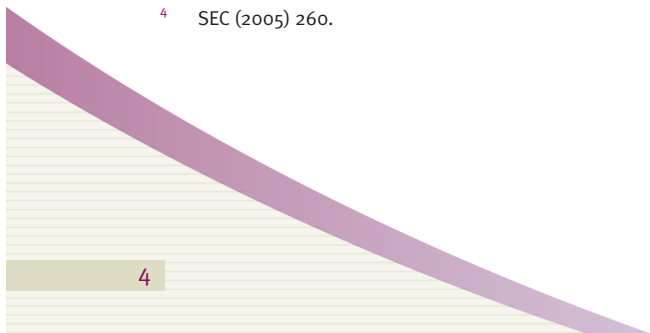
<sup>2</sup> JO C 282 du 25.11.2003, pp 1-2. Résolution du Conseil du 10 novembre 2003 sur la profession et la carrière des chercheurs au sein de l'Espace européen de la recherche (résolution 2003/C 282/01).

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

- (4) Le risque de pénurie de chercheurs<sup>3</sup> 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&D<sup>4</sup>.
- (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

<sup>3</sup> COM (2003) 226 final et SEC(2003) 489 du 30.4.2003.

<sup>4</sup> SEC (2005) 260.



attractif, 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.

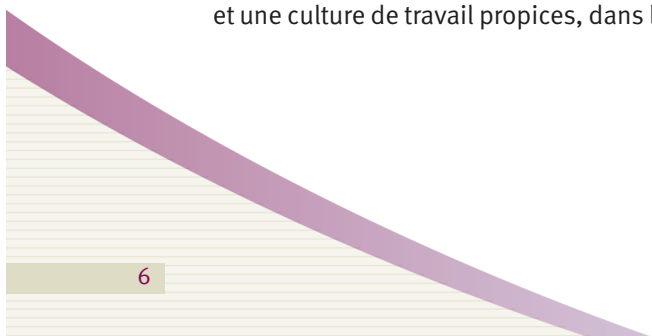
- (9) Les États membres devraient s'efforcer d'offrir aux chercheurs des régimes de développement de carrière durables à toutes les étapes de la carrière, quels que soient leur situation contractuelle et le parcours professionnel choisi en R&D, et d'assurer que les chercheurs sont traités comme des professionnels 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 <sup>5</sup> 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.

<sup>5</sup> 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 <sup>6</sup>. 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 <sup>7</sup>, 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-

<sup>6</sup> Voir définition à la section 3.

<sup>7</sup> 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 <sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Journal officiel C 364 du 18.12.2000, p.1-2.

## Principes généraux et conditions de base applicables aux chercheurs:

### 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.

### 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.

### 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.

### **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.

### **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.

### **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.

### **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.



### **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.

### **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.

### **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.

### 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.

### 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

### 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).

### 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.

### 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.

## Conditions de travail

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les conditions de travail pour les chercheurs, y compris les chercheurs handicapés, offrent le cas échéant la flexibilité jugée essentielle pour faire aboutir les travaux de recherche conformément à la législation nationale en vigueur et aux conventions collectives nationales ou sectorielles. Ils devraient viser à fournir des conditions de travail qui permettent aux chercheurs tant féminins que masculins de combiner la famille et le travail, les enfants et la carrière <sup>9</sup>. 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.

## 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* <sup>10</sup>.

<sup>9</sup> 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).

<sup>10</sup> 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.

### 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.

### Équilibre entre les sexes <sup>11</sup>

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.

### 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-

<sup>11</sup> 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.

### Valorisation de la mobilité

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds doivent reconnaître la valeur de la mobilité géographique, intersectorielle, interdisciplinaire, transdisciplinaire et virtuelle <sup>12</sup>, 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.

### 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-

<sup>12</sup> 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.

### **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.

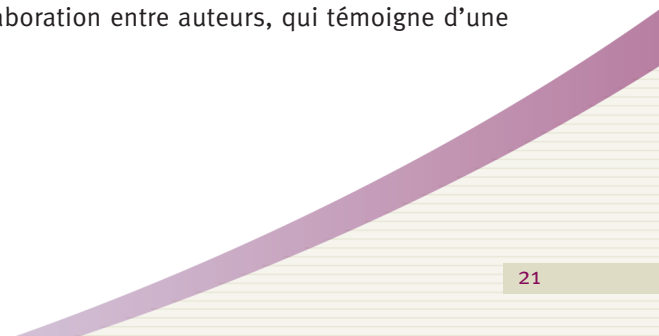
### **Droits de propriété intellectuelle**

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.

### **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.

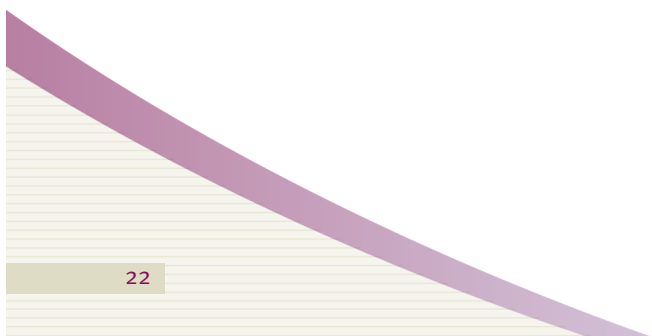
### Supervision

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.

### 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.

### 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.

### 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.

### 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<sup>13</sup>.

### 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.

<sup>13</sup> 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

##### Recrutement

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

---

<sup>14</sup> 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.

### Sélection

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

### Transparence

Les candidats devraient être informés, avant la sélection, du processus de recrutement et des critères de sélection, du nombre de postes disponibles et des perspectives de développement de carrière. A l'issue du processus de sélection, ils devraient également être informés des points forts et des points faibles de leur candidature.

### Jugement du mérite

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

<sup>15</sup> 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.

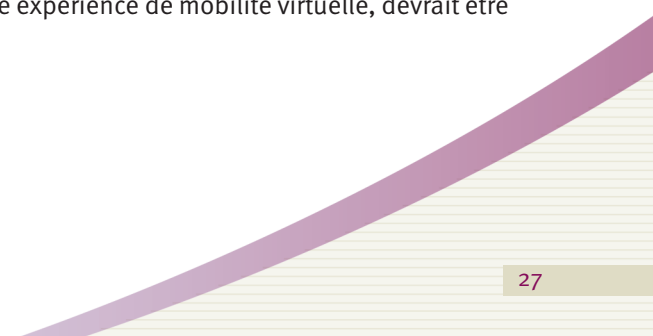
Cela signifie que le mérite devrait être jugé tant sur le plan qualitatif que sur le plan quantitatif, en mettant l'accent sur les résultats remarquables obtenus dans un parcours professionnel diversifié et pas uniquement sur le nombre de publications. En conséquence, l'importance des indicateurs bibliométriques 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.

### **Variations dans la chronologie des curriculum vitae**

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

### **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.

### Reconnaissance des qualifications

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient prévoir l'évaluation appropriée des qualifications universitaires et professionnelles de tous les chercheurs, y compris les qualifications non formelles, notamment dans le contexte de la mobilité internationale et professionnelle. Ils devraient s'informer et acquérir une compréhension complète des règles, des procédures et des normes régissant la reconnaissance de ces qualifications et, par conséquent, explorer le droit interne en vigueur, les conventions et les règles spécifiques relatives à la reconnaissance de ces qualifications par toutes les voies disponibles<sup>16</sup>.

### Ancienneté

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

<sup>16</sup> 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).

### Nominations post-doctorat

Les institutions qui nomment des chercheurs titulaires d'un doctorat devraient établir des règles claires et des orientations explicites pour le recrutement et la nomination des chercheurs post-doctorat, y compris la durée maximale et les objectifs de ces nominations. Ces orientations devraient tenir compte du temps passé dans de précédentes nominations post-doctorat dans d'autres institutions, et du fait que le statut post-doctorat devrait être transitoire, dans le but premier d'offrir des possibilités supplémentaires de développement professionnel pour une carrière de chercheur dans le cadre de perspectives d'avancement à long terme.



## Section 3 Définitions

### Chercheurs

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

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

<sup>18</sup> 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»<sup>19</sup> 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»<sup>20</sup> 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.

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

<sup>20</sup> Idem, page 42.

### Bailleurs de fonds

Le terme «bailleurs de fonds» fait référence à tous les organismes <sup>21</sup> qui fournissent un financement (y compris les traitements, prix, subventions et bourses) aux instituts de recherche publics et privés, notamment les instituts d'enseignement supérieur. A ce titre, ils pourraient stipuler comme condition primordiale de financement que les institutions financées devraient établir et appliquer des stratégies, pratiques et mécanismes efficaces conformément aux principes généraux et conditions de base exposés dans la présente recommandation.

### Nomination ou emploi

Il s'agit de tout type de contrat ou traitement, ou de bourse, subvention ou prix financés par un tiers, y compris un financement au titre du ou des programmes-cadres<sup>22</sup>.

<sup>21</sup> 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.

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






EUROPEAN COMMISSION

# The European Charter for Researchers

## The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers





## **Commission Recommendation of 11 March 2005 on the European Charter for Researchers and on a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers**

### **The Commission of the European Communities**

Having regard to the Treaty establishing the European Community, and in particular Article 165 thereof

Whereas

- (1) The Commission considered it necessary in January 2000<sup>1</sup> to establish the European Research Area as the linchpin of the Community's future action in this field with a view to consolidating and giving structure to a European research policy.
- (2) The Lisbon European Council set the Community the objective of becoming the most competitive and dynamic knowledge economy in the world by 2010.
- (3) The Council has addressed issues related to the profession and the career of researchers within the European Research Area in its Resolution of 10 November 2003<sup>2</sup> and welcomed in particular the Commission's intention to work towards the development of a European Researcher's Charter and a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers.

<sup>1</sup> COM(2000) 6 final of 18.1.2000.

<sup>2</sup> JO C 282, p. 1-2, of 25.11.2003. Council Resolution of 10 November 2003 (2003/C 282/01 on the profession and the career of researchers within the European Research Area).

- (4) The identified potential shortage of researchers <sup>3</sup>, particularly in certain key disciplines, will pose a serious threat to EU's innovative strength, knowledge capacity and productivity growth in the near future and may hamper the attainment of the Lisbon and Barcelona objectives. Consequently, Europe must dramatically improve its attractiveness to researchers and strengthen the participation of women researchers by helping to create the necessary conditions for more sustainable and appealing careers for them in R&D <sup>4</sup>.
- (5) Sufficient and well-developed human resources in R&D are the cornerstone of advancement in scientific knowledge, technological progress, enhancing the quality of life, ensuring the welfare of European citizens and contributing to Europe's competitiveness.
- (6) New instruments for the career development of researchers should be introduced and implemented, thus contributing to the improvement of career prospects for researchers in Europe.
- (7) Enhanced and more visible career prospects also contribute to the building of a positive public attitude towards the researchers' profession, and thereby encourage more young people to embark on careers in research.
- (8) The ultimate political goal of this Recommendation is to contribute to the development of an attractive, open and sustainable European labour market for researchers, where the framework conditions allow for recruiting and retaining high quality researchers in environments conducive to effective performance and productivity.
- (9) Member States should endeavour to offer researchers sustainable career development systems at all career stages, regardless of their contractual situation and of the chosen R&D career path, and they

<sup>3</sup> COM (2003) 226 final and SEC(2003) 489 of 30.4.2003.

<sup>4</sup> SEC (2005) 260.



should endeavour to ensure that researchers are treated as professionals and as an integral part of the institutions in which they work.

- (10) Even though Member States have made considerable efforts to overcome administrative and legal obstacles to geographical and intersectoral mobility, many of these obstacles still remain.
- (11) All forms of mobility should be encouraged as part of a comprehensive human resource policy in R&D at national, regional and institutional level.
- (12) The value of all forms of mobility needs to be fully recognised in the career appraisal and career advancement systems for researchers, thus guaranteeing that such an experience is conducive to their professional development.
- (13) The development of a consistent career and mobility policy for researchers to <sup>5</sup> and from the European Union should be considered with regard to the situation in developing countries and regions within and outside Europe, so that building research capacities within the European Union does not occur at the expense of less developed countries or regions.
- (14) Funders or employers of researchers in their role as recruiters should be responsible for providing researchers with open, transparent and internationally comparable selection and recruitment procedures.
- (15) Society should appreciate more fully the responsibilities and the professionalism that researchers demonstrate in executing their work at different stages of their careers and in their multi-faceted role as knowledge workers, leaders, project coordinators, managers, supervisors, mentors, career advisors or science communicators.

---

<sup>5</sup> COM(2004) 178 final of 16.3.2004.

- (16) This Recommendation takes as its premise that employers or funders of researchers have an overriding obligation to ensure that they meet respective national, regional or sectoral legislation requirements.
- (17) This Recommendation provides Member States, employers, funders and researchers with a valuable instrument to undertake, on a voluntary basis, further initiatives for the improvement and consolidation of researchers' career prospects in the European Union and for the creation of an open labour market for researchers.
- (18) The general principles and requirements outlined in this Recommendation are the fruits of a public consultation process to which the members of the Steering Group on Human Resources and Mobility have been fully associated,

**Hereby recommends:**

1. That Member States endeavour to undertake the necessary steps to ensure that employers or funders of researchers develop and maintain a supportive research environment and working culture, where individuals and research groups are valued, encouraged and supported, and provided with the necessary material and intangible support to enable them to fulfil their objectives and tasks. Within this context, particular priority should be given to the organisation of working and training conditions in the early stage of the researchers' careers, as it contributes to the future choices and attractiveness of a career in R&D.
2. That Member States endeavour to take, wherever necessary, the crucial steps to ensure that employers or funders of researchers improve the recruitment methods and career evaluation/appraisal systems in order to create a more transparent, open, equal and internationally accepted system of recruitment and career development as a prerequisite for a genuine European labour market for researchers.



3. That Member States - as they formulate and adopt their strategies and systems for developing sustainable careers for researchers - take duly into account and are guided by the general principles and requirements, referred to as The European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers outlined in the Annex.
4. That Member States endeavour to transpose these general principles and requirements within their area of responsibility into national regulatory frameworks or sectoral and/or institutional standards and guidelines (charters and/or codes for researchers). In so doing they should take into account the great diversity of the laws, regulations and practices which, in different countries and in different sectors, determine the path, organisation and working conditions of a career in R&D.
5. That Member States consider such general principles and requirements as an integral part of institutional quality assurance mechanisms by regarding them as a means for establishing funding criteria for national/regional funding schemes, as well as adopting them for the auditing, monitoring and evaluation processes of public bodies.
6. That Member States continue their efforts to overcome the persisting legal and administrative obstacles to mobility, including those related to intersectoral mobility and mobility between and within different functions, taking into account an enlarged European Union.
7. That Member States endeavour to ensure that researchers enjoy adequate social security coverage according to their legal status. Within this context, particular attention should be paid to the portability of pension rights, either statutory or supplementary, for researchers moving within the public and private sectors in the same country and also for those moving across borders within the European Union. Such regimes should guarantee that researchers who, in the course

of their lives, change jobs or interrupt their careers do not unduly suffer a loss of social security rights.

8. That Member States put in place the necessary monitoring structures to review this Recommendation regularly, as well as to measure the extent to which employers, funders and researchers have applied the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers.
9. That the criteria for measuring this will be established and agreed with the Member States within the context of the work undertaken by the Steering Group on Human Resources and Mobility.
10. That Member States in their role as representatives in the international organisations established at intergovernmental level take due account of this Recommendation when proposing strategies and taking decisions concerning the activities of those organisations.
11. This Recommendation is addressed to the Member States but it is also intended as an instrument to encourage social dialogue, as well as dialogue among researchers, stakeholders and society at large.
12. The Member States are invited to inform the Commission, as far as possible, by 15th December 2005 and annually thereafter of any measures they have taken further to this Recommendation, and to inform it of the first results of its application as well as to provide examples of good practice.
13. This Recommendation will be reviewed periodically by the Commission in the context of the Open Method of Coordination.

Done at Brussels, 11 March 2005

For the Commission  
Janez Potočnik  
Member of the Commission



## ANNEX

### Section 1

#### The European Charter for Researchers

The European Charter for Researchers is a set of general principles and requirements which specifies the roles, responsibilities and entitlements of researchers as well as of employers and/or funders of researchers <sup>6</sup>. The aim of the Charter is to ensure that the nature of the relationship between researchers and employers or funders is conducive to successful performance in generating, transferring, sharing and disseminating knowledge and technological development, and to the career development of researchers. The Charter also recognizes the value of all forms of mobility as a means for enhancing the professional development of researchers.

In this sense, the Charter constitutes a framework for researchers, employers and funders which invites them to act responsibly and as professionals within their working environment, and to recognise each other as such.

The Charter addresses all researchers in the European Union at all stages of their career and covers all fields of research in the public and private sectors, irrespective of the nature of the appointment or employment <sup>7</sup>, the legal status of their employer or the type of organisation or establishment in which the work is carried out. It takes into account the multiple roles of researchers, who are appointed not only to conduct research and/or to carry out development activities but are also involved in supervision, mentoring, management or administrative tasks.

---

<sup>6</sup> See definition in Section 3.

<sup>7</sup> See definition in Section 3.

This Charter takes as its premise that researchers as well as employers and/or funders of researchers have an overriding obligation to ensure that they meet the requirements of the respective national or regional legislation. Where researchers enjoy a status and rights which are, in certain respects, more favourable than those provided for in this Charter, its terms should not be invoked to diminish the status and rights already acquired.

Researchers, as well as employers and funders, who adhere to this Charter will also be respecting the fundamental rights and observe the principles recognised by the Charter of Fundamental Rights of the European Union <sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Official Journal C 364, 18.12.2000 p. 0001-0022.

## General Principles and Requirements applicable to Researchers:

### Research Freedom

Researchers should focus their research for the good of mankind and for expanding the frontiers of scientific knowledge, while enjoying the freedom of thought and expression, and the freedom to identify methods by which problems are solved, according to recognised ethical principles and practices.

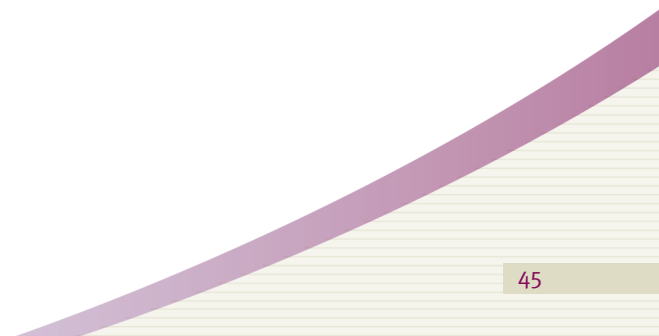
Researchers should, however, recognise the limitations to this freedom that could arise as a result of particular research circumstances (including supervision/guidance/management) or operational constraints, e.g. for budgetary or infrastructural reasons or, especially in the industrial sector, for reasons of intellectual property protection. Such limitations should not, however, contravene recognised ethical principles and practices, to which researchers have to adhere.

### Ethical principles

Researchers should adhere to the recognised ethical practices and fundamental ethical principles appropriate to their discipline(s) as well as to ethical standards as documented in the different national, sectoral or institutional Codes of Ethics.

### Professional responsibility

Researchers should make every effort to ensure that their research is relevant to society and does not duplicate research previously carried out elsewhere.



They must avoid plagiarism of any kind and abide by the principle of intellectual property and joint data ownership in the case of research carried out in collaboration with a supervisor(s) and/or other researchers. The need to validate new observations by showing that experiments are reproducible should not be interpreted as plagiarism, provided that the data to be confirmed are explicitly quoted.

Researchers should ensure, if any aspect of their work is delegated, that the person to whom it is delegated has the competence to carry it out.

### **Professional attitude**

Researchers should be familiar with the strategic goals governing their research environment and funding mechanisms, and should seek all necessary approvals before starting their research or accessing the resources provided.

They should inform their employers, funders or supervisor when their research project is delayed, redefined or completed, or give notice if it is to be terminated earlier or suspended for whatever reason.

### **Contractual and legal obligations**

Researchers at all levels must be familiar with the national, sectoral or institutional regulations governing training and/or working conditions. This includes Intellectual Property Rights regulations, and the requirements and conditions of any sponsor or funders, independently of the nature of their contract. Researchers should adhere to such regulations by delivering the required results (e.g. thesis, publications, patents, reports, new products development, etc) as set out in the terms and conditions of the contract or equivalent document.





### **Accountability**

Researchers need to be aware that they are accountable towards their employers, funders or other related public or private bodies as well as, on more ethical grounds, towards society as a whole. In particular, researchers funded by public funds are also accountable for the efficient use of taxpayers' money. Consequently, they should adhere to the principles of sound, transparent and efficient financial management and cooperate with any authorised audits of their research, whether undertaken by their employers/funders or by ethics committees.

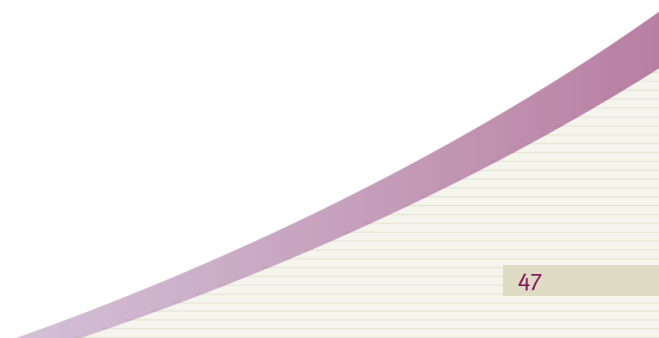
Methods of collection and analysis, the outputs and, where applicable, details of the data should be open to internal and external scrutiny, whenever necessary and as requested by the appropriate authorities.

### **Good practice in research**

Researchers should at all times adopt safe working practices, in line with national legislation, including taking the necessary precautions for health and safety and for recovery from information technology disasters, e.g. by preparing proper back-up strategies. They should also be familiar with the current national legal requirements regarding data protection and confidentiality protection requirements, and undertake the necessary steps to fulfil them at all times.

### **Dissemination, exploitation of results**

All researchers should ensure, in compliance with their contractual arrangements, that the results of their research are disseminated and exploited, e.g. communicated, transferred into other research settings or, if appropriate, commercialised. Senior researchers, in particular, are expected to take a lead in ensuring that research is fruitful and that results



are either exploited commercially or made accessible to the public (or both) whenever the opportunity arises.

### **Public engagement**

Researchers should ensure that their research activities are made known to society at large in such a way that they can be understood by non-specialists, thereby improving the public's understanding of science. Direct engagement with the public will help researchers to better understand public interest in priorities for science and technology and also the public's concerns.

### **Relation with supervisors**

Researchers in their training phase should establish a structured and regular relationship with their supervisor(s) and faculty/departmental representative(s) so as to take full advantage of their relationship with them.

This includes keeping records of all work progress and research findings, obtaining feedback by means of reports and seminars, applying such feedback and working in accordance with agreed schedules, milestones, deliverables and/or research outputs.

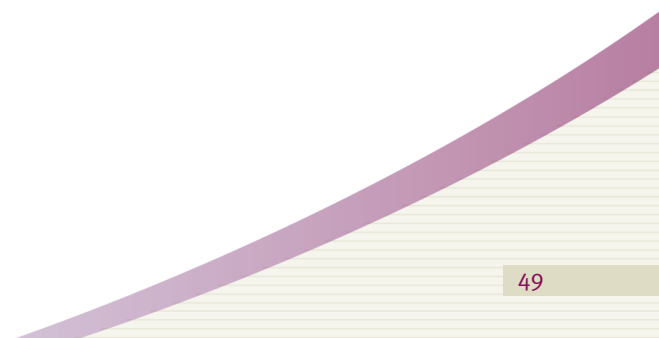
### **Supervision and managerial duties**

Senior researchers should devote particular attention to their multi-faceted role as supervisors, mentors, career advisors, leaders, project coordinators, managers or science communicators. They should perform these tasks to the highest professional standards. With regard to their role as supervisors or mentors of researchers, senior researchers should build up a constructive and positive relationship with the early-stage researchers, in order to set the conditions for efficient transfer of knowledge and for the further successful development of the researchers' careers.



### **Continuing Professional Development**

Researchers at all career stages should seek to continually improve themselves by regularly updating and expanding their skills and competencies. This may be achieved by a variety of means including, but not restricted to, formal training, workshops, conferences and e-learning.



## General Principles and Requirements applicable to Employers and Funders:

### Recognition of the profession

All researchers engaged in a research career should be recognised as professionals and be treated accordingly. This should commence at the beginning of their careers, namely at postgraduate level, and should include all levels, regardless of their classification at national level (e.g. employee, postgraduate student, doctoral candidate, postdoctoral fellow, civil servants).

### Non-discrimination

Employers and/or funders of researchers will not discriminate against researchers in any way on the basis of gender, age, ethnic, national or social origin, religion or belief, sexual orientation, language, disability, political opinion, social or economic condition.

### Research environment

Employers and/or funders of researchers should ensure that the most stimulating research or research training environment is created which offers appropriate equipment, facilities and opportunities, including for remote collaboration over research networks, and that the national or sectoral regulations concerning health and safety in research are observed. Funders should ensure that adequate resources are provided in support of the agreed work programme.



### Working conditions

Employers and/or funders should ensure that the working conditions for researchers, including for disabled researchers, provide where appropriate the flexibility deemed essential for successful research performance in accordance with existing national legislation and with national or sectoral collective-bargaining agreements. They should aim to provide working conditions which allow both women and men researchers to combine family and work, children and career <sup>9</sup>. Particular attention should be paid, *inter alia*, to flexible working hours, part-time working, tele-working and sabbatical leave, as well as to the necessary financial and administrative provisions governing such arrangements.

### Stability and permanence of employment

Employers and/or funders should ensure that the performance of researchers is not undermined by instability of employment contracts, and should therefore commit themselves as far as possible to improving the stability of employment conditions for researchers, thus implementing and abiding by the principles and terms laid down in the *EU Directive on Fixed-Term Work* <sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> See SEC (2005) 260, Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science.

<sup>10</sup> Which aims to prevent fixed-term employees from being treated less favourably than similar permanent employees, to prevent abuse arising from the use of successive fixed-term contracts, to improve access to training for fixed-term employees and to ensure that fixed-term employees are informed about available permanent jobs. Council Directive 1999/70/EC concerning the “Framework Agreement on fixed-term work” concluded by ETUC, UNICE and CEEP, adopted on 28 June 1999.

### Funding and salaries

Employers and/or funders of researchers should ensure that researchers enjoy fair and attractive conditions of funding and/or salaries with adequate and equitable social security provisions (including sickness and parental benefits, pension rights and unemployment benefits) in accordance with existing national legislation and with national or sectoral collective bargaining agreements. This must include researchers at all career stages including early-stage researchers, commensurate with their legal status, performance and level of qualifications and/or responsibilities.

### Gender balance <sup>11</sup>

Employers and/or funders should aim for a representative gender balance at all levels of staff, including at supervisory and managerial level. This should be achieved on the basis of an equal opportunity policy at recruitment and at the subsequent career stages without, however, taking precedence over quality and competence criteria. To ensure equal treatment, selection and evaluation committees should have an adequate gender balance.

### Career development

Employers and/or funders of researchers should draw up, preferably within the framework of their human resources management, a specific career development strategy for researchers at all stages of their career, regardless of their contractual situation, including for researchers on fixed-term contracts. It should include the availability of mentors involved in providing support and guidance for the personal and professional development of researchers, thus motivating them and contributing to reducing any

<sup>11</sup> See SEC (2005) 260, Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science.

insecurity in their professional future. All researchers should be made familiar with such provisions and arrangements.

### **Value of mobility**

Employers and/or funders must recognise the value of geographical, inter-sectoral, inter- and trans-disciplinary and virtual<sup>12</sup> mobility as well as mobility between the public and private sector as an important means of enhancing scientific knowledge and professional development at any stage of a researcher's career. Consequently, they should build such options into the specific career development strategy and fully value and acknowledge any mobility experience within their career progression/appraisal system.

This also requires that the necessary administrative instruments be put in place to allow the portability of both grants and social security provisions, in accordance with national legislation.

### **Access to research training and continuous development**

Employers and/or funders should ensure that all researchers at any stage of their career, regardless of their contractual situation, are given the opportunity for professional development and for improving their employability through access to measures for the continuing development of skills and competencies.

Such measures should be regularly assessed for their accessibility, take-up and effectiveness in improving competencies, skills and employability.

---

<sup>12</sup> i.e. remote collaboration over electronic networks.

### Access to career advice

Employers and/or funders should ensure that career advice and job placement assistance, either in the institutions concerned, or through collaboration with other structures, is offered to researchers at all stages of their careers, regardless of their contractual situation.

### Intellectual Property Rights

Employers and/or funders should ensure that researchers at all career stages reap the benefits of the exploitation (if any) of their R&D results through legal protection and, in particular, through appropriate protection of Intellectual Property Rights, including copyrights.

Policies and practices should specify what rights belong to researchers and/or, where applicable, to their employers or other parties, including external commercial or industrial organisations, as possibly provided for under specific collaboration agreements or other types of agreement.

### Co-authorship

Co-authorship should be viewed positively by institutions when evaluating staff, as evidence of a constructive approach to the conduct of research. Employers and/or funders should therefore develop strategies, practices and procedures to provide researchers, including those at the beginning of their research careers, with the necessary framework conditions so that they can enjoy the right to be recognised and listed and/or quoted, in the context of their actual contributions, as co-authors of papers, patents, etc, or to publish their own research results independently from their supervisor(s).





## Supervision

Employers and/or funders should ensure that a person is clearly identified to whom early-stage researchers can refer for the performance of their professional duties, and should inform the researchers accordingly.

Such arrangements should clearly define that the proposed supervisors are sufficiently expert in supervising research, have the time, knowledge, experience, expertise and commitment to be able to offer the research trainee appropriate support and provide for the necessary progress and review procedures, as well as the necessary feedback mechanisms.

## Teaching

Teaching is an essential means for the structuring and dissemination of knowledge and should therefore be considered a valuable option within the researchers' career paths. However, teaching responsibilities should not be excessive and should not prevent researchers, particularly at the beginning of their careers, from carrying out their research activities.

Employers and/or funders should ensure that teaching duties are adequately remunerated and taken into account in the evaluation/appraisal systems, and that time devoted by senior members of staff to the training of early stage researchers should be counted as part of their teaching commitment. Suitable training should be provided for teaching and coaching activities as part of the professional development of researchers.

## Evaluation/appraisal systems

Employers and/or funders should introduce for all researchers, including senior researchers, evaluation/appraisal systems for assessing their professional performance on a regular basis and in a transparent manner by an independent (and, in the case of senior researchers, preferably international) committee.

Such evaluation and appraisal procedures should take due account of their overall research creativity and research results, e.g. publications, patents, management of research, teaching/lecturing, supervision, mentoring, national or international collaboration, administrative duties, public awareness activities and mobility, and should be taken into consideration in the context of career progression.

### Complaints/appeals

Employers and/or funders of researchers should establish, in compliance with national rules and regulations, appropriate procedures, possibly in the form of an impartial (ombudsman-type) person to deal with complaints/appeals of researchers, including those concerning conflicts between supervisor(s) and early-stage researchers. Such procedures should provide all research staff with confidential and informal assistance in resolving work-related conflicts, disputes and grievances, with the aim of promoting fair and equitable treatment within the institution and improving the overall quality of the working environment.

### Participation in decision-making bodies

Employers and/or funders of researchers should recognise it as wholly legitimate, and indeed desirable, that researchers be represented in the relevant information, consultation and decision-making bodies of the institutions for which they work, so as to protect and promote their individual and collective interests as professionals and to actively contribute to the workings of the institution <sup>13</sup>.

<sup>13</sup> In this context see also EU Directive 2002/14/EC.

## Recruitment

Employers and/or funders should ensure that the entry and admission standards for researchers, particularly at the beginning of their careers, are clearly specified and should also facilitate access for disadvantaged groups or for researchers returning to a research career, including teachers (of any level) returning to a research career.

Employers and/or funders of researchers should adhere to the principles set out in the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers when appointing or recruiting researchers.



## Section 2 The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers

The code of conduct for the recruitment of researchers consists of a set of general principles and requirements that should be followed by employers and/or funders when appointing or recruiting researchers. These principles and requirements should ensure observance of values such as transparency of the recruitment process and equal treatment of all applicants, in particular with regard to the development of an attractive, open and sustainable European labour market for researchers, and are complementary to those outlined in the European Charter for Researchers. Institutions and employers adhering to the Code of Conduct will openly demonstrate their commitment to act in a responsible and respectable way and to provide fair framework conditions to researchers, with a clear intention to contribute to the advancement of the European Research Area.

### General Principles and Requirements for the Code of Conduct

#### Recruitment

Employers and/or funders should establish recruitment procedures which are open <sup>14</sup>, efficient, transparent, supportive and internationally comparable, as well as tailored to the type of positions advertised.

---

<sup>14</sup> All available instruments should be used, in particular international or globally accessible web-based resources such as the pan-European Researcher's Mobility Portal: <http://europa.eu.int/eracareers>.

Advertisements should give a broad description of knowledge and competencies required, and should not be so specialised as to discourage suitable applicants. Employers should include a description of the working conditions and entitlements, including career development prospects. Moreover, the time allowed between the advertisement of the vacancy or the call for applications and the deadline for reply should be realistic.

### Selection

Selection committees should bring together diverse expertise and competences and should have an adequate gender balance and, where appropriate and feasible, include members from different sectors (public and private) and disciplines, including from other countries and with relevant experience to assess the candidate. Whenever possible, a wide range of selection practices should be used, such as external expert assessment and face-to-face interviews. Members of selection panels should be adequately trained.

### Transparency

Candidates should be informed, prior to the selection, about the recruitment process and the selection criteria, the number of available positions and the career development prospects. They should also be informed after the selection process about the strengths and weaknesses of their applications.

### Judging merit

The selection process should take into consideration the whole range of experience<sup>15</sup> of the candidates. While focusing on their overall potential as researchers, their creativity and level of independence should also be considered.

<sup>15</sup> See also The European Charter for Researchers: Evaluation/Appraisal systems in Section 1 of this document.

This means that merit should be judged qualitatively as well as quantitatively, focusing on outstanding results within a diversified career path and not only on the number of publications. Consequently, the importance of bibliometric indices should be properly balanced within a wider range of evaluation criteria, such as teaching, supervision, teamwork, knowledge transfer, management of research and innovation and public awareness activities. For candidates from an industrial background, particular attention should be paid to any contributions to patents, development or inventions.

### **Variations in the chronological order of CVs**

Career breaks or variations in the chronological order of CVs should not be penalised, but regarded as an evolution of a career, and consequently, as a potentially valuable contribution to the professional development of researchers towards a multidimensional career track. Candidates should therefore be allowed to submit evidence-based CVs, reflecting a representative array of achievements and qualifications appropriate to the post for which application is being made.

### **Recognition of mobility experience**

Any mobility experience, e.g. a stay in another country/region or in another research setting (public or private) or a change from one discipline or sector to another, whether as part of the initial research training or at a later stage of the research career, or virtual mobility experience, should be considered as a valuable contribution to the professional development of a researcher.

### **Recognition of qualifications**

Employers and/or funders should provide for appropriate assessment and evaluation of the academic and professional qualifications, including non-formal qualifications, of all researchers, in particular within the context of



international and professional mobility. They should inform themselves and gain a full understanding of rules, procedures and standards governing the recognition of such qualifications and, consequently, explore existing national law, conventions and specific rules on the recognition of these qualifications through all available channels <sup>16</sup>.

### Seniority

The levels of qualifications required should be in line with the needs of the position and not be set as a barrier to entry. Recognition and evaluation of qualifications should focus on judging the achievements of the person rather than his/her circumstances or the reputation of the institution where the qualifications were gained. As professional qualifications may be gained at an early stage of a long career, the pattern of lifelong professional development should also be recognised.

### Postdoctoral appointments

Clear rules and explicit guidelines for the recruitment and appointment of postdoctoral researchers, including the maximum duration and the objectives of such appointments, should be established by the institutions appointing postdoctoral researchers. Such guidelines should take into account time spent in prior postdoctoral appointments at other institutions and take into consideration that the postdoctoral status should be transitional, with the primary purpose of providing additional professional development opportunities for a research career in the context of long-term career prospects.

<sup>16</sup> Look at <http://www.enic-naric.net/> to find more detailed information about the NARIC Network (National Academic Recognition Information Centres) and the ENIC Network (European Network of Information Centres).



## Section 3 Definitions

### Researchers

For the purpose of this Recommendation the internationally recognised Frascati definition of research<sup>17</sup> will be used. Consequently, researchers are described as

*“Professionals engaged in the conception or creation of new knowledge, products, processes, methods and systems, and in the management of the projects concerned.”*

More specifically, this Recommendation relates to all persons professionally engaged in R&D at any career stage<sup>18</sup>, regardless of their classification. This includes any activities related to “basic research”, “strategic research”, “applied research”, experimental development and “transfer of knowledge” including innovation and advisory, supervisory and teaching capacities, the management of knowledge and intellectual property rights, the exploitation of research results or scientific journalism.

A distinction is made between Early-Stage Researcher and Experienced Researchers:

- The term Early-Stage Researcher<sup>19</sup> refers to researchers in the first four years (full-time equivalent) of their research activity, including the period of research training.

<sup>17</sup> In: Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development, Frascati Manual, OECD, 2002.

<sup>18</sup> COM (2003) 436 of 18.7. 2003: Researchers in the ERA: One profession, multiple careers.

<sup>19</sup> See Work Programme Structuring the European Research Area Human Resources and Mobility Marie Curie Actions, edition September 2004, page 41.



- Experienced Researchers <sup>20</sup> are defined as researchers having at least four years of research experience (full-time equivalent) since gaining a university diploma giving them access to doctoral studies, in the country in which the degree/diploma was obtained or researchers already in possession of a doctoral degree, regardless of the time taken to acquire it.

### Employers

In the context of this Recommendation “employers” refers to all those public or private institutions which employ researchers on a contractual basis or which host them under other types of contracts or arrangements, including those without a direct financial relationship. The latter refers particularly to institutions of higher education, faculty departments, laboratories, foundations or private bodies where researchers either undergo their research training or carry out their research activities on the basis of funding provided by a third party.

### Funders

“Funders” refers to all those bodies <sup>21</sup> which provide funding, (including stipends, awards, grants and fellowships) to public and private research institutions, including institutions for higher education. In this role they might stipulate as a key condition for providing funding that the funded institutions should have in place and apply effective strategies, practices and mechanisms according to the general principles and requirements presented in this Recommendation.

<sup>20</sup> Idem, page 42.

<sup>21</sup> The Community will endeavour to apply the commitments laid down in this Recommendation to the receiver of funding in the context of the Framework Programme(s) for Research, Technological Development and Demonstration Activities.

### Appointment or employment

This refers to any type of contract or stipend or to a fellowship, grant or awards financed by a third party including funding within the context of the Framework Programme(s) <sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> The Framework Programme(s) for Research, Technological Development and Demonstration Activities.





Commission Européenne

**EUR 21620 — La charte européenne du chercheur  
Le code de conduite pour le recrutement des chercheurs**

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

2005 — 64 p. — 14,8 x 21 cm

ISBN 92-894-9312-7



## **VENTE ET ABONNEMENTS**

Les publications payantes éditées par l'Office des publications sont disponibles auprès de ses bureaux de vente répartis partout dans le monde. Passez commande auprès d'un de ces bureaux, dont vous pouvez vous procurer la liste:

- en consultant le site internet de l'Office (<http://publications.eu.int/>),
- en la demandant par télécopie au (352) 29 29-42758.

The European Commission has adopted a European Charter for Researchers and a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers. These two documents are key elements in the EU's policy to make research an attractive career, which is a vital feature of its strategy to stimulate economic and employment growth. The Charter and Code of Conduct will give individual researchers the same rights and obligations wherever they may work throughout the EU. This should help counter the fact that research careers in Europe are fragmented at local, regional, national or sectoral level, and allow Europe to make the most of its scientific potential.







# LA STRATÉGIE EUROPÉENNE DE RESSOURCES HUMAINES POUR LES CHERCHEURS (HRS4R)

VERSION  
FEVRIER 2016



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

La stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs, également appelée « HRS4R » pour « *Human resources strategy for researchers* », vise à améliorer les pratiques des organismes et établissements œuvrant dans le domaine de la recherche en matière de recrutement et de cadre d'exercice des chercheurs. Elle fait l'objet d'un label « *HR Excellence in Research* » accordé par la Commission européenne aux établissements engagés dans cette démarche. Ce dernier constitue un atout pour l'attractivité des établissements ainsi que pour la sécurisation des financements Horizon 2020.

## 1 — Principes généraux de la HRS4R

Le label *HR Excellence in Research* de la Commission européenne valorise les établissements signataires de la « Charte européenne du chercheur » et du « Code de conduite pour le recrutement des chercheurs » qui s'engagent dans un plan d'amélioration continue de leur stratégie RH sur une durée de 4 ans.

Page HRS4R de la commission européenne :  
<http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/strategy4Researcher/>

### La Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs

La stratégie HRS4R s'appuie sur les principes de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs.

#### + La Charte européenne du chercheur

*La Charte européenne du chercheur représente un ensemble de principes généraux et d'exigences qui concernent le rôle, les responsabilités et devoirs des chercheurs et de leurs employeurs ou des organismes de financement. Elle vise à assurer que les relations entre les différentes parties contribuent au succès et à la performance, au transfert et au partage de données ainsi qu'au développement de la carrière des chercheurs.*

#### + Le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs

*Le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs est un ensemble de principes et d'exigences qui visent à améliorer le recrutement, pour rendre les procédures de sélection plus équitables et plus transparentes, et propose diverses méthodes pour évaluer leur mérite. Par exemple, le mérite ne doit pas seulement être mesuré à partir des publications du chercheur, mais également à partir d'une gamme plus large de critères d'évaluation, tels que l'enseignement, la supervision, le travail d'équipe, le transfert des connaissances, le management et les activités de sensibilisation du grand public.*

CHARTRE ET CODE

Version française :

[http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/brochure\\_rights/eur\\_21620\\_en-fr.pdf](http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/brochure_rights/eur_21620_en-fr.pdf)

Version anglaise :

[http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/brochure\\_rights/am509774CEE\\_EN\\_E4.pdf](http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/brochure_rights/am509774CEE_EN_E4.pdf)

#### En résumé, les grands thèmes de la charte et du code :

- + Liberté de la recherche
- + Principes éthiques
- + Responsabilité
- + Non-discrimination
- + Egalité des genres
- + Conditions de travail
- + Environnement de la recherche
- + Recrutement
- + Sélection
- + Transparence
- + Jugement au mérite
- + Reconnaissance des qualifications
- + Salaire et couverture sociale
- + Stabilité et sécurité de l'emploi
- + Respect des Droits de propriété intellectuelle
- + Participation aux instances décisionnelles
- + Développement de carrière
- + Accès à la formation par la recherche et accès à la formation continue (indépendamment du statut du chercheur)
- + Reconnaissance de l'expérience de mobilité
- + Accompagnement et conseil pour la carrière
- + Supervision et management
- + Système d'évaluation

<http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/europeanCharter/>



1/6



MUTUALISATION + SOLUTIONS





Commission Recommendation of 11 March 2005 on the European Charter for Researchers and on a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers

Les établissements souhaitant œuvrer dans la logique des principes de la Charte européenne et du Code sont invités à signer ces deux documents et faire connaître par courrier leur engagement en ce sens auprès de la Commission européenne (cf. paragraphe 2 – étape initiale).

## 2 — La démarche d'obtention du label « HR Excellence in Research »

Au-delà d'un engagement sur la Charte et le Code, la Commission européenne incite fortement les établissements à s'engager dans un processus concret de mise en œuvre de ces principes. Elle propose une méthodologie appelée HRS4R afin d'obtenir le label *HR Excellence in Research*.

L'établissement souhaitant obtenir le label doit choisir un certain nombre d'actions pour mettre en œuvre quelques principes choisis parmi 40 répartis en 4 domaines : aspects éthiques et professionnels, recrutement, conditions de travail et sécurité sociale, formation.

Exemple de modèle standard (tableau Gap Analysis)  
Example of a standard template for the internal analysis – EURAXESS  
[http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/hrs4r/template\\_HR\\_Strategy.doc](http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/hrs4r/template_HR_Strategy.doc)

### Etape initiale — Pour s'engager dans la démarche, l'établissement doit au préalable signer la Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs

+ Pour s'engager à mettre en œuvre les principes de la Charte européenne du chercheur et le code de conduite pour le recrutement des chercheurs, les établissements doivent rédiger une lettre exprimant leur accord avec les principes clés de la Charte et du Code. Cette lettre doit être signée par la plus haute autorité institutionnelle de l'établissement.

[Lien vers MODELE de lettre d'engagement](#)

+ Une version numérisée de la lettre doit être envoyée par email à la Commission européenne à l'adresse dédiée [RTD-CHARTER@ec.europa.eu](mailto:RTD-CHARTER@ec.europa.eu). L'organisation sera alors listée sur le site Internet d'EURAXESS parmi les signataires de la Charte et du Code, et sa lettre d'engagement sera téléchargeable :

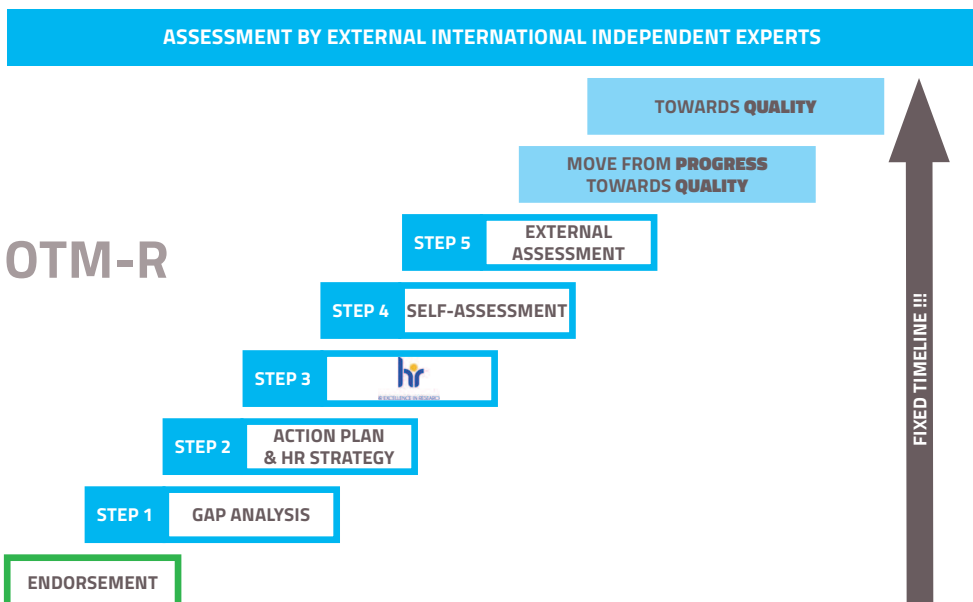
<http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/charterAndCode>

+ A la suite de cette déclaration d'intention, l'établissement souhaitant s'engager dans la démarche HRS4R effectuera un autodiagnostic et élaborera un plan d'action concret pour la mise en œuvre des principes de la Charte et du Code dans le cadre de la « Stratégie des ressources humaines pour les chercheurs » (HRS4R). Le dossier devra être transmis à la Commission européenne qui décidera ou non de l'attribution du label HR excellence, selon l'avis de ses expert-e-s évaluateurs-trices.

#### A noter :

- La Commission européenne mentionne une période indicative de 12 mois entre le moment de la signature de la lettre d'engagement et la remise du plan d'action à la Commission européenne.
- Les deux démarches (signature de la Charte et du Code, démarche HRS4R) peuvent être initiées ensemble mais doivent être formalisées en deux envois différents à la Commission européenne.

#### + S'engager dans la démarche HRS4R en 5 étapes :



OTM-R



## Comitologie pour la mise en place de la démarche dans votre établissement

Afin d'appliquer la stratégie HRS4R, il est fortement recommandé à l'établissement de mettre en place un comité de pilotage fonctionnel. Ce comité doit bénéficier d'un soutien politique fort au sein de l'établissement et représenter différentes directions de l'établissement au niveau politique et administratif.

Il doit être composé de représentants politiques (VP RH, VP Recherche, VP RI,...) et de directions opérationnelles (DGS, DRH, Direction Recherche, Valorisation et Etudes doctorales, Direction des relations internationales). Il convient également d'inclure des représentants de la communauté des chercheurs (doctorants, chercheurs expérimentés,...).

Il est fortement conseillé de confier l'animation de ce groupe à une personne opérationnelle qui a une bonne connaissance de l'établissement.

Le Comité de pilotage doit mettre en place des groupes de travail et des sessions inter-groupes visant à :

- + Faire avancer ensemble les différents services (RH, Recherche, DRI, DGS,...) et les chercheurs (qui doivent être systématiquement représentés).
- + Analyser les écarts entre les principes de la Charte et du Code par rapport aux pratiques de l'établissement.
- + Proposer au comité de pilotage des axes de progrès prioritaires s'inscrivant dans les orientations de la Charte et du Code.

Le comité de pilotage valide les propositions d'amélioration des groupes de travail et construit la stratégie et le plan d'actions HRS4R de l'établissement.

## Étape 1 — Autodiagnostic (*Gap Analysis*)

L'établissement de recherche ou l'organisme de financement effectue une analyse interne, à savoir l'outil d'autodiagnostic *Gap Analysis* de la Commission européenne selon un modèle standard regroupant les 40 principes de la Charte et du Code.

## Focus sur la HRS4R et la réglementation française

Le tableau récapitulatif des 40 points de la stratégie HRS4R a été partiellement complété sur les points législatifs et réglementaires par la Direction générale des Ressources Humaines du MENESR afin de faciliter l'appropriation de la démarche par les établissements de l'ESR français.

Chaque établissement peut choisir et s'engager sur un nombre limité de points correspondant à sa propre stratégie RH. A cette fin, l'établissement peut s'inspirer des informations données par le MESR et les retranscrire de manière adaptée à sa propre stratégie lors de la préparation de son dossier de candidature à l'obtention du label *HR Excellence in Research*.

Tableaux de suivi ou GAP ANALYSIS pré-remplis par la DGRH du MENESR  
(version mise à jour en décembre 2015) :  
+ Pour les EPSCP  
+ Pour les EPST

## Étape 2 — Définition et publication de la stratégie RH et du plan d'actions

L'établissement de recherche ou l'organisme de financement publie une version résumée de sa « Stratégie des ressources humaines pour les chercheurs » HRS4R sur son site Internet de manière visible et accessible et en anglais. Il doit résumer les principaux résultats de l'analyse interne et présenter les mesures proposées pour assurer et/ou améliorer la mise en place des principes de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs.

### Université MONTPELLIER

Page de présentation :

<http://www.umontpellier.fr/portfolio/lum-sengage-pour-le-respect-de-la-charte-europeenne-des-chercheurs/> )

Stratégie et Plan d'actions :

[http://www.umontpellier.fr/wp-content/uploads/2015/02/Publication\\_UM\\_Strategy\\_EN\\_FINAL.pdf](http://www.umontpellier.fr/wp-content/uploads/2015/02/Publication_UM_Strategy_EN_FINAL.pdf)

### INRA

Page de présentation :

<http://jobs.inra.fr/en/Life-at-INRA/Welcome-to-INRA/Adhesion-to-the-European-Charter-for-Researchers>

Stratégie 2013-2017 :

<https://inra-dam-front-resources-cdn.brainsonic.com/ressources/afile/258266-0b780-resource-note-de-cadrage-fontion-rh-2013-2017-en.html>

Plan d'actions 2013-2017 :

<https://inra-dam-front-resources-cdn.brainsonic.com/ressources/afile/282406-5c8b9-resource-action-plan.html>



### Étape 3 — Demande et obtention du label *HR Excellence in Research*

Les documents d'autodiagnostic (Gap analysis) et plan d'actions doivent être envoyés à [RTD-CHARTER@ec.europa.eu](mailto:RTD-CHARTER@ec.europa.eu) avant les dates limites (indiquées ci-dessous). La Commission européenne "reconnait" alors que l'institution de recherche ou l'organisme de financement participant, a adopté une Stratégie des ressources humaines pour les chercheurs et lui décerne le label *HR excellence in Research*. A partir de cette reconnaissance, ce label pourra être utilisé dans la stratégie de communication et de recrutement de l'établissement.



#### La liste des lauréats du label *HR Excellence in Research*

<http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/strategy4ResearcherOrgs/>

#### Les dates limites de soumission chaque année (sous réserve de modification)

+ 1-15 février      + 1-15 mai      + 1-15 septembre      + 1-15 novembre

### Étape 4 — Auto-évaluation (2 ans après l'obtention du label)

L'établissement de recherche ou un organisme de financement met en œuvre sa stratégie de ressources humaines et mène une auto-évaluation dans le cadre de ses propres mécanismes d'assurance qualité interne. Cette auto-évaluation doit être effectuée régulièrement, au minimum tous les deux ans après l'obtention du label *HR Excellence in Research*.

### Étape 5 — Evaluation externe (4 ans après l'obtention du label)

Au moins tous les quatre ans après l'obtention du label *HR Excellence in Research*, l'établissement de recherche ou l'organisme de financement rédige un court rapport, montrant les progrès accomplis en matière d'objectifs définis dans sa Stratégie de ressources humaines pour les chercheurs en conformité avec les principes de la Charte et Code. Des expert-e-s mandaté-e-s par la Commission européenne viennent évaluer la mise en œuvre du plan d'actions de l'institution. Selon les résultats de cette évaluation externe, le label *HR Excellence in Research* est alors à nouveau décerné ou non.

L'INRA vient de voir son label *HR Excellence in Research* décerné pour la deuxième fois en 2015.

## 3 — Atouts de la démarche HRS4R

Cette labellisation *HR Excellence in Research* contribue à l'attractivité de ces établissements auprès des chercheurs du monde entier. Elle favorise et sécurise l'obtention de financements recherche de l'Union européenne (H2020).

#### + Pourquoi ? Avantages de la démarche pour les opérateurs de recherche

Les arguments avancés par la Commission européenne pour mettre en place cette démarche :

- + Soutenir l'attractivité internationale de l'établissement
- + Soutenir le changement de la culture du travail
- + Mettre en place un environnement de travail favorable aux chercheurs
- + Montrer l'attention accordée aux chercheurs/ employés
- + Bénéficier d'une visibilité internationale via les listes du site web EURAXESS
- + Rejoindre un réseau paneuropéen de chercheurs, d'organisations et d'établissements œuvrant dans la recherche

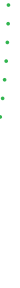
#### + Pour qui ? Les chercheurs en mobilité

##### Quels avantages pour eux de choisir un établissement labellisé HRS4R ?

La Commission européenne avance également des raisons pour choisir une institution qui a signé la « Charte européenne du chercheur » et du « Code de conduite pour le recrutement des chercheurs » :

- + Les droits professionnels des chercheurs sont reconnus
- + La mobilité des chercheurs est valorisée
- + L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée est respecté
- + La transparence du recrutement est garantie





## **Focus sur Horizon 2020 – s’engager dans la démarche HRS4R, une sécurité pour les établissements impliqués dans les projets européens**

### **Ce que prévoit L'article 32a du modèle de convention de subvention du programme H2020**

L'accord de convention de subvention du programme H2020 (MGA général) consacre son Article 32 au « recrutement et aux conditions de travail pour les chercheurs ». Cet article n'est pas un critère d'évaluation ; par conséquent, il n'aide pas les institutions à obtenir un financement H2020. Cependant, tel que spécifié dans le chapitre 6, suite à un contrôle, audit, examen ou enquête de l'Office européen anti-fraudes (OLAF), le bénéficiaire de la subvention H2020 peut être invité à fournir la preuve que l'art. 32 a été dûment appliqué. Dans ce cadre, le label HR excellence peut être considéré comme une preuve, même si ce n'est pas la seule, de la mise en œuvre des principes de la Charte et du Code. **En absence de preuves d'engagement de l'établissement dans une démarche de mise en œuvre des principes de la Charte et du Code, l'établissement peut subir des pénalités financières et notamment une réduction de sa subvention européenne.**

[http://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/grants\\_manual/amga/h2020-amga\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/grants_manual/amga/h2020-amga_en.pdf)

## **Atouts de la HRS4R pour la politique de recrutement scientifique de l'établissement**

Les annonces de postes de chercheurs et d'enseignants-chercheurs des établissements français sont publiées automatiquement sur le site « EURAXESS Jobs » de la Commission européenne via le site GALAXIE du MENESR (sous réserve d'inscription préalable sur le site d'EURAXESS).

Les offres de postes contractuels (doctorants, post-doctorants,...) relatifs aux projets par exemple, peuvent être diffusées directement sur le site EURAXESS Jobs par les établissements. Pour diffuser ses offres de recrutement, un porteur de projet peut ouvrir un compte sur le site et le rattacher à son établissement.

Le dépôt des annonces de postes sur le site EURAXESS Jobs peut générer des réponses de toute l'Europe.

Les établissements labellisés HRS4R sont particulièrement mis en avant notamment via la présence du logo *HR Excellence in Research*.

Dans ce cadre, la Commission européenne souligne que ces postes d'établissements labellisés sont diffusés par de grands journaux scientifiques.

<http://ec.europa.eu/euraxess/jobs/>

## **4 — Boîte à outils**

**+ Espace HRS4R de documentation et d'échanges (Amue-CPU) : le lien sharepoint**

**+ Webconférence du 31 mars 2015 Co organisée par le MENESR, la CPU et l'Amue « comprendre et obtenir le label HRS4R »**

<http://www.amue.fr/presentation/bibliotheque/publication/article/hrs4r-comprendre-et-obtenir-le-label-rh-europeen-1/>

**+ Séminaire Stratégie européenne de Ressources Humaines (HRS4R) du 20 novembre 2015**

coorganisé par le MENESR, la CPU et l'Amue :

<http://www.horizon2020.gouv.fr/cid94530/seminaire-strategie-europeenne-des-ressources-humaines-pour-les-chercheurs.html>

Lien vers les DIAPOS du MENESR [demander à Vanessa pour leur mise en ligne](#)

**+ Les plaquettes et documents d'information de la Commission européenne sur la Charte et le Code**

<http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/brochure>

**+ Outil d'auto-diagnostic sur les modalités de recrutement ouvert et transparent (OTM-R)**

Un nouvel outil Euraxess, la check-list « *Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers (OTM-R)* » est proposé par la Commission européenne pour faciliter au niveau des établissements l'amélioration de leurs modalités de recrutement :

[http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research\\_policies/OTM-R-checklist.pdf](http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/OTM-R-checklist.pdf)

**+ FAQ Charte et Code**

<http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/faq/>

Cet espace rassemble l'ensemble des documents utiles pour mener la démarche HRS4R au sein de votre établissement. Il vise également à faciliter les échanges concernant cette démarche entre les établissements.



## Focus sur le site EURAXESS et ses services utiles et complémentaires à la stratégie HRS4R

Initiative de la Commission Européenne lancée en 2004, le réseau EURAXESS est composé de plus de 200 centres de service dans 40 pays. Il a pour vocation d'accompagner les chercheurs en mobilité, qu'ils soient ressortissants de l'Union Européenne ou des pays tiers.



Pour ce faire, l'initiative s'appuie sur 4 services complémentaires :

- + **EURAXESS Jobs** est une plateforme de publication d'offres de poste et de financement en lien avec la recherche. Les chercheurs y ont également la possibilité de publier leur CVs en ligne.
- + **EURAXESS Services** est un réseau de plus de 200 centres situés dans 40 pays européens. Ces centres aident les chercheurs et leur famille à planifier et organiser leur séjour dans leur pays de destination.
- + **EURAXESS Rights** fournit toutes les informations concernant la Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour leur recrutement ainsi que la stratégie HRS4R.
- + **EURAXESS Links** propose des services Web interactifs aux chercheurs européens travaillant à l'étranger afin de préserver le contact entre eux et avec l'Europe entière.

<http://ec.europa.eu/euraxess/>

### Le portail français Euraxess : <http://www.euraxess.fr>

Le réseau EURAXESS FRANCE coordonné par la Conférence des Présidents d'Université (CPU), contribue à professionnaliser la pratique de l'accueil des chercheurs au niveau national.

Ancrés en région, les centres de service collaborent sur le terrain avec les établissements et institutions d'enseignement supérieur et de recherche. Ils travaillent également en étroite collaboration avec les ministères impliqués (Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche, Ministère de l'Intérieur), en particulier en matière de réglementation.

