



DÉLIBÉRATION N°2019-10-04-8
du Conseil d'Administration de l'Université de Nantes

Séance du 4 octobre 2019

**POINT 9 - APPROBATION DE LA CHARTE EUROPEENNE DU CHERCHEUR DANS LE
CADRE DE LA DEMARCHE DE LABELLISATION HUMAN RESOURCES STRATEGY FOR
RESEARCHERS (HRS4R)**

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

- VU** le code de l'éducation ;
VU les statuts de l'université de Nantes ;

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ,

APPROUVE avec 26 voix pour, 2 voix contre et 5 abstentions, la charte européenne du chercheur dans le cadre de la démarche de labellisation Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R), telle qu'annexée.

À Nantes, le 4 octobre 2019
Le Président de l'Université de Nantes

Olivier LABOUX

Pour le Président et par délégation
La Première Vice-Présidente

Carine BERNAULT

CHARTRE EUROPEENNE DES CHERCHEURS

<p><u>Liberté de recherche</u> 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.</p> <p>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.</p>	<p><u>Liberté de recherche</u> Liberté de pensée et d'expression. Limites à cette liberté.</p>
<p><u>Principes éthiques</u> 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.</p>	<p><u>Principes Ethiques</u> Adhésion aux pratiques éthiques reconnues et fondamentales dans la discipline.</p>
<p><u>Responsabilité professionnelle</u> 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.</p> <p>Les chercheurs veillent à ce qu'en cas de délégation d'un quelconque aspect de leur travail, le délégataire ait la compétence</p>	<p><u>Responsabilité professionnelle</u> Eviction de tout type de plagiat. Respect de la propriété intellectuelle. Délégation et compétence.</p>

nécessaire.	
<p><u>Attitude professionnelle</u></p> <p>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.</p>	<p><u>Attitude professionnelle</u></p> <p>Devoir d'information des chercheurs.</p>
<p><u>Obligations contractuelles et légales</u></p> <p>Les chercheurs à tous les niveaux doivent être au fait des réglementations nationales, sectorielles ou institutionnelles régissant les conditions de formation et/ou de travail. Cela comprend la réglementation en matière de droits de propriété intellectuelle et les exigences et conditions de tout sponsor ou bailleur de fonds, indépendamment de la nature de leur contrat. Les chercheurs adhèrent à ces réglementations en fournissant les résultats requis (par exemple thèse, publications, brevets, rapports, développement de produits nouveaux, etc.) comme stipulé dans les modalités du contrat ou du document équivalent</p>	<p><u>Obligations contractuelles et légales</u></p> <p>Connaissance, respect et adhésion aux différentes réglementations.</p>
<p><u>Responsabilité</u></p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p><u>Responsabilité</u></p> <p>Utilisation efficace des fonds publics obtenus. Adhésion aux principes d'une gestion financière saine, transparente et efficace. Coopération lors d'audit ou d'évaluation. Transparence</p>

nécessaire et à la demande des autorités compétentes.	
<u>Bonne pratique dans le secteur de la recherche</u> 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.	<u>Bonne pratique dans le secteur de la recherche</u> En termes de Santé, Sécurité physique, Sécurité informatique et protection des données.
<u>Diffusion et exploitation des résultats</u> 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.	<u>Diffusion et exploitation des résultats</u> Diffusion du résultat de la recherche Valorisation de la recherche
<u>Engagement vis-à-vis de la société</u> 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.	<u>Engagement vis-à-vis de la société</u> Vulgarisation scientifique. Sciences citoyennes.
<u>Relation avec les directeurs de thèse/stage</u> 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	<u>Relation avec les directeurs de thèse/stage</u> Mentorat Traçabilité.

<p>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.</p>	
<p><u>Supervision et tâches de gestion</u> 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.</p>	<p><u>Supervision et tâches de gestion</u> Professionnalisme Accompagnement des chercheurs en début de carrière</p>
<p><u>Développement professionnel continu</u> 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.</p>	<p><u>Développement professionnel continu</u> Développement des compétences, notamment par la formation</p>
<p><u>Reconnaissance de la profession</u> 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)</p>	<p><u>Reconnaissance de la profession</u> Egalité entre les statuts Reconnaissance en tant que chercheurs quel que soit le statut</p>
<p><u>Non-discrimination</u> 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</p>	<p><u>Non-discrimination</u> Absence de discrimination.</p>

<p>sociale, la religion ou la croyance, l'orientation sexuelle, la langue, le handicap, l'opinion politique, la situation sociale ou économique.</p>	
<p><u>Environnement de la recherche</u> 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.</p>	<p><u>Environnement de la recherche</u> Existence de conditions favorables à l'exercice de la recherche Respect des règles liées à la sécurité et à la santé</p>
<p><u>Conditions de travail</u> Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les conditions de travail pour les chercheurs, y compris les chercheurs handicapés, offrent le cas échéant la flexibilité jugée essentielle pour faire aboutir les travaux de recherche conformément à la législation nationale en vigueur et aux conventions collectives nationales ou sectorielles. Ils devraient viser à fournir des conditions de travail qui permettent aux chercheurs tant féminins que masculins de combiner la famille et le travail, les enfants et la carrière. Une attention particulière devrait être prêtée, entre autres, à l'horaire variable, au travail à temps partiel, au télétravail et aux congés sabbatiques, ainsi qu'aux dispositions financières et administratives indispensables régissant ce type de dispositions.</p>	<p><u>Conditions de travail</u> Flexibilité des conditions de travail Conciliation vie professionnelle/vie personnelle</p>
<p><u>Stabilité et continuité d'emploi</u> 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.</p>	<p><u>Stabilité et continuité d'emploi</u> Engagement des employeurs à améliorer la stabilité des conditions d'emploi pour les chercheurs.</p>
<p><u>Financement et salaires</u> 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,</p>	<p><u>Financement et salaires</u> Mis en place de conditions équitables et attrayantes sur le plan du financement/salaire/législation et conventions collectives.</p>

<p>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.</p>	<p>Mise en œuvre d'une politique de protection sociale.</p>
<p><u>Équilibre entre les sexes</u> 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.</p>	<p><u>Équilibre entre les sexes</u> Principe de l'égalité entre les sexes. Égalité professionnelle</p>
<p><u>Développement de carrière</u> Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient élaborer, de préférence dans le cadre de leur gestion des ressources humaines, une stratégie spécifique de développement de carrière pour les chercheurs à toutes les étapes de leur carrière, quelle que soit leur situation contractuelle, y compris pour les chercheurs sous contrat à durée déterminée. Cette stratégie devrait inclure la disponibilité des mentors qui interviennent pour fournir un appui et une orientation en faveur du développement personnel et professionnel des chercheurs, permettant ainsi de les motiver et contribuant à réduire toute insécurité quant à leur avenir professionnel. Tous les chercheurs devraient être informés de ces dispositions et accords.</p>	<p><u>Développement de carrière</u> Existence d'une stratégie de développement de carrière des chercheurs</p>
<p><u>Valorisation de la mobilité</u> Les employeurs et/ou bailleurs de fonds doivent reconnaître la valeur de la mobilité géographique, intersectorielle, interdisciplinaire,</p>	<p><u>Valorisation de la mobilité</u> Intégration de toutes les mobilités comme</p>

<p>transdisciplinaire et virtuelle, de même que la mobilité entre le secteur public et le secteur privé, comme étant un important moyen d'accroître le savoir scientifique et le développement professionnel à toutes les étapes de la carrière d'un chercheur. En conséquence, ils devraient instaurer de telles options dans la stratégie de développement de carrière, et valoriser et reconnaître pleinement toute expérience de mobilité dans leur système de progression/évaluation de la carrière. Cela requiert également la mise en place des instruments administratifs indispensables pour permettre la transférabilité des bourses et des dispositions en matière de sécurité sociale, conformément à la législation nationale.</p>	<p>vecteur important du développement de carrière.</p>
<p><u>Accès à la formation à la recherche et au développement continu</u> Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que tous les chercheurs, à toutes les étapes de leur carrière et indépendamment de leur situation contractuelle, se voient offrir des opportunités de développement professionnel et d'amélioration de leur capacité d'insertion professionnelle en ayant accès aux mesures en faveur du développement continu du savoir-faire et des compétences. Ces mesures devraient faire l'objet d'une évaluation régulière afin de déterminer dans quelle mesure elles sont accessibles, mises en application et efficaces pour améliorer le savoir-faire, les compétences et la capacité d'insertion professionnelle</p>	<p><u>Accès à la formation à la recherche et au développement continu</u> Accès aux mesures en faveur du DPC/Amélioration capacité d'insertion professionnelle. Evaluation régulière.</p>
<p><u>Accès aux services d'orientation de carrière</u> 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.</p>	<p><u>Accès aux services d'orientation de carrière</u> Tous les chercheurs doivent se voir offrir des conseils d'orientation de carrière et une aide pour trouver un emploi.</p>
<p><u>Droits de propriété intellectuelle</u> 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</p>	<p><u>Droits de propriété intellectuelle</u> Protection juridique des chercheurs, notamment par une protection adéquate des droits de propriété intellectuelle, y compris les droits d'auteur.</p>

<p>protection juridique et notamment par une protection adéquate des droits de propriété intellectuelle, y compris les droits d'auteur.</p> <p>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.</p>	
<p><u>Co-auteur</u></p> <p>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.</p>	<p><u>Co-auteur</u></p> <p>Organisation de la collaboration entre auteurs.</p>
<p><u>Supervision</u></p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p><u>Supervision</u></p> <p>Nomination d'un référent.</p> <p>Tutorat</p> <p>Soutien au chercheur en formation</p>
<p><u>Enseignement</u></p> <p>L'enseignement est un moyen essentiel pour structurer et diffuser les connaissances et</p>	<p><u>Enseignement</u></p> <p>Responsabilités, devoirs et obligations des enseignants.</p>

<p>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.</p> <p>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.</p>	
<p><u>Systemes d'évaluation</u></p> <p>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.</p>	<p><u>Systemes d'évaluation</u></p> <p>Mise en place d'un système d'évaluation des performances professionnelles. Evaluation régulière et transparente par un comité indépendant.</p>
<p><u>Plaintes et recours</u></p> <p>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</p>	<p><u>Plaintes et recours</u></p> <p>Procédures mises en place pour assurer la protection juridique des chercheurs.</p>

<p>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.</p>	
<p><u>Participation aux organes de décision</u> 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</p>	<p><u>Participation aux organes de décision</u> Légitimité de la représentation des chercheurs dans les organes d'information, de consultation et de décision.</p>
<p><u>Recrutement</u> 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.</p>	<p><u>Recrutement</u> Existence et application de règles relatives au recrutement des chercheurs</p>
<p><u>Recrutement (code)</u> Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient établir des procédures de recrutement ouvertes, efficaces, transparentes, favorables, comparables à l'échelle internationale, et adaptées aux types de postes publiés. Les annonces devraient donner une description étendue des connaissances et compétences requises, et ne devraient pas être spécialisées au point de décourager les candidats recevables. Les employeurs devraient inclure une description des conditions de travail et des droits, y compris les perspectives de développement de carrière. En outre, le délai</p>	<p><u>Recrutement (code)</u> Procédures de recrutement ouvertes, efficaces, transparentes, favorables, comparables à l'échelle internationale, et adaptées aux types de postes publiés. Modalités de publicité des postes vacants</p>

<p>séparant la publication de l'offre d'emploi ou de l'appel de candidatures et la date limite de réponse doit être réaliste</p>	
<p><u>Sélection</u> 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.</p>	<p><u>Sélection</u> Règles de composition des comités garantissant un équilibre clairement établies et transparentes Pratique de sélection (experts externes, les entretiens en tête-à-tête). Formation des membres.</p>
<p><u>Transparence</u> 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</p>	<p><u>Transparence</u> Publication des postes et composition des comités de sélection. Retour aux candidats suite à leur candidature.</p>
<p><u>Jugement du mérite</u> Le processus de sélection devrait prendre en considération la totalité de l'expérience acquise par les candidats. Tout en se concentrant sur leur potentiel global en tant que chercheurs, il doit aussi prendre en compte leur créativité et leur degré d'indépendance. Cela signifie que le mérite devrait être jugé tant sur le plan qualitatif que sur le plan quantitatif, en mettant l'accent sur les résultats remarquables obtenus dans un parcours professionnel diversifié et pas uniquement sur le nombre de publications. En conséquence, l'importance des indicateurs bibliométriques devrait être correctement pondérée au sein d'un éventail plus large de critères d'évaluation, tels que l'enseignement, la supervision, le travail d'équipe, le transfert de connaissances, la gestion de la recherche, l'innovation et les activités de sensibilisation du public. Pour les candidats issus du secteur industriel, une attention particulière devrait être accordée</p>	<p><u>Jugement du mérite</u> Mérite jugé sur le plan qualitatif et quantitatif. Pondération de l'importance des indicateurs bibliométriques.</p>

<p>à toute contribution à des brevets, activités de développement ou inventions.</p>	
<p><u>Variations dans la chronologie des curriculum vitae</u> 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.</p>	<p><u>Variations dans la chronologie des curriculum vitae</u> Valorisation des interruptions de carrière ou variations dans la chronologie des CV et contribution au développement de carrière.</p>
<p><u>Reconnaissance de l'expérience de mobilité</u> 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.</p>	<p><u>Reconnaissance de l'expérience de mobilité</u> Toute expérience de mobilité devrait être considérée comme une précieuse contribution au développement professionnel du chercheur.</p>
<p><u>Reconnaissance des qualifications</u> 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</p>	<p><u>Reconnaissance des qualifications</u> Evaluations des qualifications formelles et non formelles. Appropriation des règles et procédures existantes en la matière.</p>
<p><u>Ancienneté</u> 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</p>	<p><u>Ancienneté</u> Reconnaissance et évaluation des qualifications sur la base des réalisations de la personne.</p>

<p>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.</p>	
<p><u>Nominations post-doctorat</u> 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.</p>	<p><u>Nominations post-doctorat</u> Règles et orientations pour le recrutement des chercheurs post-doctorat.</p>