



Direction des Ressources Humaines

Charte d'accueil des chercheurs doctorants et des jeunes docteurs recrutés sur contrat par l'INRA

Le 22 février 2006, l'INRA s'est engagé à adhérer à la "charte européenne du chercheur" (ANNEXE 1). Il a ainsi placé la construction de l'Espace européen de la recherche et l'attractivité de l'établissement pour les jeunes chercheurs parmi les priorités de son projet 2006-2009.

La charte européenne du chercheur, adoptée par la Commission Européenne le 11 mars 2005, a pour objectif de clarifier les responsabilités, les droits et les devoirs des chercheurs et de leurs employeurs, ou bailleurs de fonds.

L'INRA est déjà bien engagé dans la convergence de ses procédures avec les dispositions de la charte européenne du chercheur, par exemple en matière de principes éthiques, de transparence des recrutements ou de développement professionnel continu.

L'INRA considère que l'ensemble des principes généraux développés dans la charte européenne du chercheur a vocation à s'appliquer à tous les chercheurs dont il est l'employeur¹.

Une charte des thèses (ANNEXE 2) a par ailleurs été proposée par le Ministère de l'Education Nationale en 1998, charte dont l'utilisation s'est répandue au sein des écoles doctorales et que l'INRA recommande d'utiliser dans ses unités de recherche.

La présente charte ne se substitue pas à la charte européenne du chercheur et à la charte des thèses. Elle les complète en déclinant les conditions de base de l'accueil des chercheurs doctorants et des jeunes docteurs recrutés sur contrat par l'INRA.

Cette charte s'inscrit aussi dans la politique de partenariat active que l'INRA développe avec l'enseignement supérieur en demandant à être établissement « associé » à la dizaine d'écoles doctorales où sont inscrits la majorité des doctorants accueillis dans les laboratoires de l'institut. Dans ce cadre, les engagements prévus à la présente charte feront l'objet d'un partage avec ces écoles doctorales et pourront bénéficier des moyens complémentaires que l'INRA pourra apporter au titre de ce partenariat renforcé.

¹ L'INRA, en adhérant à la charte européenne du chercheur, adopte la définition de Frascati (OCDE, 2002 : *Proposed standard practice for surveys on research and experimental development*) utilisée par ladite charte, qui décrit les chercheurs 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. ... à n'importe quel stade de leur carrière, indépendamment de leur classification ». La charte européenne du chercheur établit en outre une distinction entre le chercheur en début de carrière et les chercheurs expérimentés :

- Le terme « chercheur en début de carrière » y faisant référence aux chercheurs au cours des quatre premières années (équivalent temps plein) de leur activité de recherche, y compris la période de formation de chercheur,
- les « chercheurs expérimentés » y sont définis comme étant des chercheurs ayant au moins quatre ans d'expérience dans la recherche (équivalent temps plein) après avoir obtenu un diplôme universitaire leur donnant accès 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.

1. Population concernée

La présente charte s'applique à tous les chercheurs doctorants et jeunes docteurs qui sont rémunérés par l'INRA.

Un chercheur doctorant prépare une thèse, il est de ce fait inscrit auprès d'une école doctorale. Il réalise une activité de recherche qui s'inscrit dans le projet de l'unité de recherche qui l'accueille de façon temporaire au sein de l'établissement.

Un jeune docteur est titulaire d'un doctorat ou équivalent obtenu depuis moins de cinq années. Il est accueilli de façon temporaire dans une unité de recherche pour y réaliser une activité de recherche qui s'inscrit dans le projet de l'unité qui l'accueille.

2. Recrutement

2.1. Objectifs

Le recrutement sur contrat d'un chercheur doctorant ou d'un jeune docteur par l'INRA a pour double objectif de former à et par la recherche des scientifiques de qualité – dont l'avenir professionnel est largement ouvert – et de renforcer l'activité scientifique d'un collectif de travail dans son domaine de compétence avéré. Lorsqu'il s'agit du recrutement d'un jeune docteur, ce renforcement peut aussi permettre d'explorer une piste de recherche complémentaire à l'activité scientifique courante de l'unité d'accueil.

2.2. Conditions d'éligibilité

Sous réserve de conditions fixées par des contrats particuliers, au sein de l'INRA ;

Toute personne possédant un Master II ou équivalent, de toute nationalité, peut postuler à une offre de chercheur doctorant ;

Tout chercheur titulaire depuis moins de 5 ans d'un doctorat ou équivalent, de toute nationalité, peut postuler à une offre de jeune docteur.

2.3. Principe de mobilité pour les jeunes docteurs

La mobilité étant reconnue comme moyen d'enrichir le développement professionnel des chercheurs, elle est fortement encouragée dans le cadre d'une politique globale de

Ressources Humaines. En conséquence, un contrat de jeune docteur ne pourra en aucun cas être proposé à un chercheur dans le centre de recherches où il a réalisé sa thèse. Ce principe de mobilité s'applique aussi aux attachés scientifiques contractuels (ASC).

En outre, dans sa volonté de participer à la construction de l'espace européen de la recherche, et soucieux de promouvoir l'internationalisation de la recherche, l'INRA pose le principe d'une égalité de traitement des candidats européens et s'engage à mettre en œuvre une politique d'accueil propice aux candidats de nationalité étrangère², ainsi qu'aux candidats de nationalité française pouvant faire état d'une expérience à l'étranger.

2.4. Information sur les postes

L'attractivité de l'INRA repose pour une grande partie sur sa capacité à favoriser l'accueil de jeunes scientifiques dans ses unités.

Dans un esprit d'ouverture, les appels à candidature sont diffusés le plus largement possible par l'unité de recherche ou le département auprès de la communauté scientifique concernée. Les sujets sont aussi affichés sur les sites web national et international de l'INRA 2 mois avant la date prévue de clôture des dépôts de candidature et l'ouverture de ces postes est mentionnée par l'intermédiaire de la DRH sur des sites web d'associations partenaires³.

L'information diffusée concerne au minimum les points suivants : sujet, disciplines scientifiques, durée, rémunération (salaire brut). Des informations complémentaires, notamment en ce qui concerne les conditions de travail et les perspectives professionnelles sont disponibles auprès de l'unité de recherche, du centre ou du département.

² Les chercheurs étrangers accueillis à l'INRA peuvent bénéficier des services offerts par les centres de mobilité du réseau ERA-More en matière d'organisation pratique de leur séjour (www.fnak.fr)

³ A titre d'exemple : www.abg.asso.fr, www.emploi-scientifique.info, ec.europa.eu/eracareers/index_en.cfm,...

2.5. Choix des candidats

La sélection doit respecter des principes de transparence et d'égalité de traitement des candidats.

La sélection des candidats est réalisée par un comité de sélection organisé par l'unité de recherche d'accueil qui dans sa composition respecte les recommandations édictées par la charte européenne, de façon transparente et adaptée au cas par cas. Le chef de département est le garant de la qualité des processus de sélection.

Dans le cadre de partenariats avec certaines écoles doctorales, le processus de sélection de certains chercheurs doctorants peut être réalisé sous la responsabilité de l'école doctorale, dans le respect des principes de transparence et d'égalité de traitement des candidats et en association étroite avec l'INRA.

2.6. Rémunération

Les catégories de chercheurs concernées par cette charte sont rémunérées par l'institut, sur ressources propres ou externes. L'INRA s'acquitte à leur égard et à l'instar de toutes les catégories de contractuels, des charges sociales incombant à un employeur public.

Dans les conditions et les limites fixés par les textes relatifs au cumul d'activités à titre accessoire, les chercheurs doctorants peuvent être autorisés à exercer des activités accessoires rémunérées, à fins de valorisation, de diffusion de connaissances scientifiques ou de formation à la recherche et par la recherche (exemple : monitorat, vacation, formation, ...). Les jeunes docteurs sont aussi susceptibles dans ces mêmes conditions de mener une activité d'enseignement, de conseil, d'expertise rémunérée, etc.

2.7. Durée

La durée de la recherche doctorale doit être de 3 années. Un projet de jeune docteur s'inscrit dans une période de temps variable, comprise entre 1 et 3 années.

Le directeur d'unité s'assure que le sujet proposé est adapté au niveau de recrutement envisagé et s'engage à ce qu'il soit mené à bien, au regard de l'état de l'art et des moyens disponibles, dans le temps imparti.

Quel que soit le mode de financement et la nature des contrats, le directeur d'unité

s'assure que les financements nécessaires au versement des rémunérations et à la réalisation des travaux de recherche sont prévus pour toute la durée de la thèse ou du projet de jeune docteur.

La prolongation d'un contrat est exceptionnelle et suppose l'obtention du financement nécessaire avec un objectif de réalisation explicite et partagé ainsi que, dans le cas des chercheurs doctorants, l'accord de l'école doctorale de rattachement. Elle doit être anticipée, de manière à ne pas déstabiliser les conditions de travail du chercheur.

3. Positionnement dans l'unité de recherche

Les chercheurs doctorants et les jeunes docteurs sont membres à part entière du personnel scientifique de l'unité de recherche. Ils ont accès aux équipements et installations au même titre que les autres personnels chercheurs, dans le respect des règles de prévention et de sécurité propres à l'unité et aux équipements et installations concernées. Ils participent à la vie scientifique de l'unité et du département de recherche INRA de rattachement.

En corollaire, ils respectent les règlements internes (Tutelle hiérarchique du directeur d'unité, fonctionnement de l'unité, temps de travail, confidentialité et propriété intellectuelle, déontologie scientifique, hygiène et sécurité, prévention, ...) en vigueur. Ils s'engagent à citer leur appartenance au laboratoire selon les normes de l'INRA lors de la valorisation, sous toutes ses formes, des travaux qu'ils ont réalisés à l'institut. Ils sont invités à fournir à l'unité d'accueil, sur la base du volontariat et durant quatre années à l'issue de leur séjour à l'INRA, toutes les informations nécessaires au suivi de l'évolution de leur situation professionnelle.

La participation des chercheurs doctorants et des jeunes docteurs à tout événement scientifique ou tout engagement à caractère collectif doit être encouragée lorsqu'elle participe à leur intégration à la vie de l'unité, du centre ou du département de recherche, et/ou les aide à construire leur avenir professionnel. Ils participent à toutes les instances existant au sein des unités et des départements.

Le directeur d'unité s'assure que des relations structurées, régulières et efficaces entre chercheurs doctorants et directeurs de thèse,

ainsi qu'entre jeunes docteurs et responsable scientifique du projet de recherche, soient mises en place dès le début du contrat. D'une manière générale, l'INRA s'engage à offrir les mêmes conditions de traitement de l'environnement professionnel que pour ses personnels statutaires.

3.1. Encadrement des doctorants

Les directeurs de thèse possèdent une compétence avérée en matière de supervision de travaux de recherche. Ils ont le temps, la connaissance, l'expérience, l'expertise et l'engagement nécessaires pour offrir le soutien adéquat au chercheur doctorant accueilli dans l'équipe de recherche. Ils transmettent l'information sur les mesures de prévention et de sécurité propres aux activités qui seront menées en s'appuyant sur la procédure d'accueil des nouveaux arrivants définies dans l'unité⁴ et sur le document unique d'évaluation des risques⁵. Ils présentent les acteurs de la prévention de l'unité (agents chargés de prévention, personne compétente en radioprotection, sauveteur secouriste du travail) et s'assurent de la transmission des consignes générales de sécurité (procédures d'urgence, identification des zones à risque, ...).

En particulier, le nombre de chercheurs doctorants accueillis dans une unité ne peut pas dépasser les capacités réelles d'encadrement de l'unité, qui se mesurent, à titre d'exemple, au nombre de chercheurs titulaires d'une HDR, de directeurs de recherche et de professeurs présents dans l'unité. Sauf exception, un effectif de deux chercheurs doctorants par chercheurs habilités (HDR, DR et PR) constitue l'effectif maximal admis.

⁴ Le guide « Réussir ensemble la prévention » également disponible en anglais sous le titre « Safety – It's everyone's business », téléchargeable sur l'intranet prévention (<http://www.inra.fr/prevention/guidesetaidesmemoire.htm>) constitue un bon outil de sensibilisation aux dangers liés aux activités de recherche et à leur prévention. Le guide « Accueil et prévention » (<http://www.inra.fr/prevention/guidesetaidesmemoire.htm>) rappelle les étapes essentielles à respecter lors de l'accueil de nouveaux arrivants.

⁵ Dans la plupart des unités INRA, les résultats de l'évaluation des risques sont compilés dans l'OPPI (Outil de Pilotage de la Prévention à l'INRA).

Le directeur de thèse exécute sa mission d'encadrement dans un cadre constructif et positif avec le doctorant. Il s'engage à consacrer une part significative de son temps au chercheur doctorant. Le suivi s'organise notamment autour de relations structurées et régulières, de manière à ce que le doctorant tire le meilleur profit de ce transfert de connaissances, acquiert progressivement de l'autonomie, développe des méthodes et approches innovantes.

Chaque chercheur doctorant est suivi par un comité de thèse qui est constitué d'au moins 4 membres, composé pour moitié au moins de personnalités extérieures à l'unité. Ce comité se réunit une fois par an, il contrôle la faisabilité et la pertinence du programme de la thèse, suit son déroulement et formule des recommandations, donne son avis sur la structuration du manuscrit.

Le directeur de thèse, en concertation avec le chercheur doctorant, propose la composition du jury de soutenance dans le respect des règles propres à l'école doctorale, ainsi que la date de soutenance.

3.2. Encadrement des jeunes docteurs

S'agissant de chercheurs expérimentés au sens de la charte européenne, les jeunes docteurs conduisent le projet de recherche qui leur a été confié avec une autonomie plus grande que celle d'un chercheur doctorant. Ils rendent compte avec régularité de l'avancée de leurs travaux à leur responsable scientifique qui s'assure du bon déroulement de ces derniers et qui apporte au jeune docteur tout l'appui nécessaire.

L'accueil réalisé en matière de prévention, se fait selon les mêmes principes que pour les doctorants et est réalisé par le responsable scientifique : transmission de l'information sur les mesures de prévention propres aux activités qui seront menées en s'appuyant sur la procédure d'accueil des nouveaux arrivants et sur le document unique d'évaluation des risques³, présentation des acteurs de la prévention de l'unité et transmission des consignes générales de sécurité (procédures d'urgence, identification des zones à risque, ...).

3.3. Suivi de la poursuite de carrière

Les directeurs d'unité veillent à ce que dès leur arrivée, les chercheurs doctorants et les jeunes chercheurs s'inscrivent dans un projet

professionnel clair et construit. Ils apportent leur appui et suivent le devenir professionnel des chercheurs doctorants et des jeunes docteurs accueillis par l'unité de recherche en conservant les contacts nécessaires. Ce suivi doit porter sur une période d'au moins 4 années à l'issue de leur séjour à l'INRA. Ils mettent volontairement cette information à la disposition de leur chef de département, de leur président de centre et, dans le cas des doctorants, de l'école doctorale de rattachement.

La question de l'encadrement et du devenir des chercheurs doctorants et des jeunes docteurs devra faire l'objet d'un point spécifique de l'évaluation des unités de recherche et des départements de recherche.

4. Formation continue

L'INRA, considère qu'il est du devoir de l'Institut de tout mettre en œuvre pour que le séjour des chercheurs doctorants et des jeunes docteurs dans une unité de recherche de l'Institut constitue une étape valorisante du projet professionnel en terme de compétences acquises par chacun, dans une perspective de carrière ouverte.

Ainsi, l'INRA estime qu'au regard de l'expérience de recherche acquise au sein des unités de recherche, le développement professionnel futur des chercheurs doctorants et des jeunes docteurs doit s'appuyer sur l'acquisition de compétences les plus larges possibles et adaptées au projet de chacun en préparant en particulier leur poursuite de carrière. Les associations de jeunes chercheurs sont un moyen pour leurs adhérents de se faire connaître, d'exprimer leurs besoins en matière d'encadrement et de formation, de valoriser leurs compétences, et de se familiariser avec des milieux professionnels divers, en particulier industriels. L'INRA encourage ces associations à mutualiser leurs actions afin de travailler en meilleure synergie avec les acteurs concernés. Par ailleurs les centres INRA organisent régulièrement des journées d'accueil au cours desquelles sont présentés notamment les dispositifs d'accompagnement, tant en matière de formation permanente, de développement professionnel que d'orientation professionnelle. A l'occasion de ces journées d'accueil, les associations de jeunes chercheurs y sont présentées.

4.1. Formation permanente

L'INRA s'engage à prendre en compte les besoins particuliers des chercheurs doctorants et des jeunes docteurs dans la construction du plan de formation de l'établissement et à mettre en place, autant que de besoin, des formations répondant aux besoins spécifiques de cette population.

Les chercheurs doctorants et les jeunes docteurs ont accès, au même titre que les chercheurs permanents de l'INRA, aux formations organisées par l'Institut. Le directeur d'unité les en informe et les encourage à suivre les formations nécessaires à l'enrichissement de leurs compétences.

Sur chaque centre INRA, un responsable local de formation permanente est en mesure d'aider les chercheurs doctorants et les jeunes docteurs à identifier les formations adaptées.

Dans le cas des chercheurs doctorants, et considérant que les écoles doctorales ont pour mission de proposer les formations nécessaires à l'élaboration du projet professionnel et à l'acquisition d'une culture scientifique élargie à leurs chercheurs doctorants⁶, il conviendra d'adapter l'offre de formation de chacun en concertation avec l'école doctorale d'appartenance, cette concertation devant autant que possible prendre place dans le cadre de conventions de partenariat.

4.2. Orientation de carrière

L'activité de chaque chercheur doctorant ou jeune docteur doit pouvoir être mise en perspective en termes de projet individuel et professionnel. Le responsable scientifique et le directeur d'unité doivent tout mettre en œuvre pour que ces chercheurs disposent de tous les atouts nécessaires à la réalisation de leur projet.

Plus largement, l'INRA offre la possibilité aux chercheurs doctorants et aux jeunes docteurs de suivre des formations adaptées à sa situation. De même, chaque chercheur doctorant ou jeune docteur peut bénéficier d'une aide personnalisée pour l'élaboration de

⁶ cf. Arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale, J.O. n°195 du 24/08/06 NOR MENS0602083A

son projet professionnel. Sur chaque centre INRA la cellule de ressources humaines de proximité est en mesure d'aider les chercheurs doctorants ou jeunes docteurs dans cette démarche, et si nécessaire, d'identifier les interlocuteurs les plus pertinents (Chef de département, service d'orientation professionnelle de l'INRA, ...).

Toutefois, dans le cas des chercheurs doctorants, considérant que les écoles doctorales ont pour mission de proposer un dispositif d'appui à la poursuite de carrière des docteurs⁷, il conviendra d'adapter au cas par cas l'offre de l'INRA en la matière, en concertation avec l'école doctorale d'appartenance de chacun. En cas de défaillance de l'Ecole Doctorale l'INRA se substituera à elle dans l'intérêt du chercheur doctorant.

5. Publication et valorisation et des travaux

L'évaluation de la qualité d'un travail de recherche se fait principalement en référence à la valorisation des travaux, sous la forme de publications scientifiques, de conférences dans des congrès internationaux ou de dépôt de brevets. L'avenir professionnel des chercheurs doctorants et des jeunes docteurs en dépend en grande partie.

Il est donc primordial :

- de veiller à proposer aux chercheurs doctorants et aux jeunes docteurs des sujets de recherche qui permettent une valorisation avec une prise de risque raisonnable ;
- lorsque la valorisation des travaux sous forme d'articles scientifiques est soumise à des conditions restrictives particulières, les conséquences pour le chercheur doivent être correctement évaluées ;
- de prévoir, dans le cadre du contrat, le temps nécessaire à la valorisation ;
- de prévoir le temps et le budget nécessaires à la participation des chercheurs doctorants et des jeunes docteurs à des congrès et réunions scientifiques ;
- que le chercheur soit auteur des productions directement issues de son projet professionnel.

S'agissant de la soutenance de la thèse, le doctorant se conformera aux normes de publication en vigueur dans son école doctorale d'inscription.

6. Modalités de suivi et d'évolution du dispositif d'accueil

L'INRA s'engage sur le principe d'une rencontre annuelle sous l'autorité du Directeur Général Délégué en charge de la science qui regroupe les responsables scientifiques de l'INRA et des représentants des chercheurs doctorants et des jeunes docteurs pour faire le point sur les conditions d'accueil au sein de l'établissement et échanger sur les problèmes en suspens. Ce mode d'échange entre la direction générale et la population concernée par cette charte sera susceptible de se renforcer du fait des modalités d'application à l'INRA du décret n°2007-338 du 12 mars 2007 qui prévoit la mise en place de commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard des non titulaires auxquelles ils doivent participer.

En cas de non-respect des principes édictés dans cette charte, les chercheurs doctorants et les jeunes docteurs ont la possibilité de s'adresser en première instance au directeur de l'unité d'accueil. Si ce dernier est aussi le responsable scientifique, ou si le directeur d'unité n'est pas en mesure de proposer une solution acceptable de tous, le président du centre de l'INRA de rattachement de l'unité d'accueil ou, dans le cas des chercheurs doctorants, un médiateur désigné par l'école doctorale de rattachement peuvent-être saisis.

⁷ ibid. 2

RECOMMANDATION DE LA COMMISSION

du 11 mars 2005

concernant la charte européenne du chercheur et un code de conduite pour le recrutement des chercheurs

(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

(2005/251/CE)

LA COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES,

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

considérant ce qui suit:

- (1) La Commission a estimé nécessaire, en janvier 2000 ⁽¹⁾, de créer l'espace européen de la recherche comme axe central des actions futures de la Communauté dans ce domaine, dans le but de renforcer et de structurer la politique européenne de recherche.
- (2) Le Conseil européen de Lisbonne a fixé comme objectif pour la Communauté de devenir d'ici 2010 l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde.
- (3) Le Conseil a abordé les questions relatives à la profession et à la carrière des chercheurs au sein de l'espace européen de la recherche, dans sa résolution du 10 novembre 2003 ⁽²⁾, et se félicite en particulier de ce que la Commission ait l'intention d'œuvrer à l'élaboration d'une charte européenne du chercheur et d'un code de conduite pour le recrutement des chercheurs.
- (4) Le risque de pénurie de chercheurs ⁽³⁾ identifié en particulier dans certaines disciplines clés, représentera une menace sérieuse pour la puissance innovatrice de l'Union européenne, 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 ⁽⁴⁾.
- (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 attrayant, ouvert et durable pour les chercheurs, au sein duquel les conditions cadres permettent de recruter et de conserver des chercheurs de grande valeur, dans des environnements favorisant l'efficacité des performances et la productivité.
- (9) Les États membres devraient s'efforcer d'offrir aux chercheurs des régimes de développement de carrière durables à toutes les étapes de la carrière, quels que soient leur situation contractuelle et le parcours professionnel choisi en R & D, et d'assurer que les chercheurs sont traités comme des professionnels et considérés comme faisant partie intégrante des institutions au sein desquelles ils travaillent.
- (10) Malgré les efforts considérables des États membres pour éliminer les obstacles administratifs et juridiques à la mobilité géographique et intersectorielle, il subsiste encore un grand nombre de ces entraves.
- (11) Toutes les formes de mobilité devraient être encouragées dans le cadre d'une politique globale des ressources humaines en R & D au niveau national, régional et institutionnel.
- (12) Toutes les formes de mobilité doivent être entièrement reconnues dans les systèmes d'évaluation et d'avancement de carrière pour les chercheurs, afin de garantir que cette expérience contribue favorablement à leur développement professionnel.

⁽¹⁾ COM(2000) 6 final du 18.1.2000.⁽²⁾ JO C 282 du 25.11.2003, p 1. Résolution 2003/C 282/01 du Conseil du 10 novembre 2003 sur la profession et la carrière des chercheurs au sein de l'espace européen de la recherche.⁽³⁾ COM(2003) 226 final et SEC(2003) 489 du 30.4.2003.⁽⁴⁾ SEC(2005) 260.

- (13) Le développement d'une politique cohérente de carrière et de mobilité pour les chercheurs⁽¹⁾ 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.
- (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,
- 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.

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.
- 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.

(1) COM(2004) 178 final du 16.3.2004.

- 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⁽¹⁾. 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⁽²⁾, du statut juridique de leur employeur ou du type d'organisation ou d'établissement dans lesquels les travaux sont effectués. Elle tient compte des rôles multiples des chercheurs, qui sont engagés non seulement pour mener des travaux de recherche et/ou pour effectuer des activités de développement, mais interviennent également comme directeurs de thèse/stage ou mentors ainsi que dans la gestion ou les tâches administratives.

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

Les chercheurs ainsi que les employeurs et les bailleurs de fonds qui adhèrent à la charte doivent également respecter les droits fondamentaux et observer les principes reconnus par la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne⁽³⁾.

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.

⁽¹⁾ Voir définition à la section 3.

⁽²⁾ Voir définition à la section 3.

⁽³⁾ JO C 364 du 18.12.2000, p. 1.

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 que, 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, développement 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 leurs rôles multiples en tant que directeurs de thèse/stage, mentors, conseillers de carrière, chefs, coordinateurs de projet, directeurs ou spécialistes de la communication scientifique. Ils devraient s'acquitter de ces tâches selon les standards professionnels les plus élevés. 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

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

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⁽¹⁾. 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.

⁽¹⁾ 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).

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 directive 1999/70/CE du Conseil⁽¹⁾.

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⁽²⁾

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 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.

Valorisation de la mobilité

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds doivent reconnaître la valeur de la mobilité géographique, intersectorielle, interdisciplinaire, transdisciplinaire et virtuelle⁽³⁾, 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 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.

(1) 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, p. 43), 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.

(2) 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).

(3) Collaboration à distance par les réseaux électroniques.

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.

Coauteur

Lors de l'évaluation du personnel, les institutions devraient réserver un accueil favorable à la collaboration entre auteurs, qui témoigne d'une approche constructive à la réalisation de la recherche. Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient donc 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 reconnus et d'être nommés et/ou cités, dans le cadre de leurs contributions réelles, en tant que coauteurs 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 ⁽¹⁾.

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.

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 ⁽²⁾, efficaces, transparentes, favorables, comparables à l'échelle internationale, et adaptées aux types de postes publiés.

Les annonces devraient donner une description étendue des connaissances et compétences requises et ne devraient pas être spécialisées au point de décourager les candidats recevables. Les employeurs devraient inclure une description des conditions de travail et des droits, y compris les perspectives de développement de carrière. En outre, le délai séparant la publication de l'offre d'emploi ou de l'appel à 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.

⁽¹⁾ À cet égard, voir aussi la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil (JO L 80 du 23.3.2002, p. 29).

⁽²⁾ 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>

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. À 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⁽¹⁾ acquise par les candidats. Tout en se concentrant sur leur potentiel global en tant que chercheurs, il doit aussi prendre en compte leur créativité et leur degré d'indépendance.

Cela signifie que le mérite devrait être jugé tant sur le plan qualitatif que sur le plan quantitatif, en mettant l'accent sur les résultats remarquables obtenus dans un parcours professionnel diversifié et pas uniquement sur le nombre de publications. En conséquence, l'importance des indicateurs bibliométriques devrait être correctement pondérée au sein d'un éventail plus large de critères d'évaluation, tels que l'enseignement, la supervision, le travail d'équipe, le transfert de connaissances, la gestion de la recherche, l'innovation et les activités de sensibilisation du public. Pour les candidats issus du secteur industriel, une attention particulière devrait être accordée à toute contribution à des brevets, activités de développement ou inventions.

Variations dans la chronologie des curriculum vitae

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

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⁽²⁾.

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.

Nominations postdoctorat

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

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

⁽²⁾ 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 diplômés) et le réseau ENIC (Réseau européen des centres d'information).

SECTION 3

Définitions

Chercheurs

La présente recommandation recourt à la définition internationalement reconnue de Frascati⁽¹⁾. 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⁽²⁾, indépendamment de leur classification. Cette définition comprend toute activité dans les domaines de la «recherche fondamentale», de la «recherche stratégique», de la «recherche appliquée», du «développement expérimental» et du «transfert des connaissances», y compris l'innovation et les activités de conseil, de supervision et d'enseignement, la gestion de la connaissance et des droits de propriété intellectuelle, l'exploitation des résultats de la recherche ou le journalisme scientifique.

Une distinction est établie entre le chercheur en début de carrière et les chercheurs expérimentés:

- le terme «chercheur en début de carrière»⁽³⁾ 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»⁽⁴⁾ 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 accès aux études de doctorat dans le pays dans lequel le diplôme universitaire a été obtenu, ou des chercheurs déjà titulaires d'un doctorat, quel que soit le temps consacré à obtenir ce diplôme de doctorat.

Employeurs

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

Bailleurs de fonds

Le terme «bailleurs de fonds» fait référence à tous les organismes⁽⁵⁾ 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. À 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⁽⁶⁾.

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

(2) COM(2003) 436 du 18.7.2003: Les chercheurs dans l'espace européen de la recherche: une profession, des carrières multiples.

(3) Voir le programme de travail: Structurer l'espace européen de la recherche — Ressources humaines et mobilité — Actions Marie Curie, édition septembre 2004, p. 41.

(4) Idem, page 42.

(5) 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.

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

Le ministre de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie,

Arrête :

Art. 1er . - Chaque établissement public d'enseignement supérieur adopte, après avis des conseils compétents et consultation de ses écoles doctorales quand elles existent, une charte des thèses. Elle est signée par le doctorant, d'une part, son directeur de thèse et les responsables des structures d'accueil, d'autre part.

Art. 2. - La charte type figurant en annexe (1) peut être précisée et complétée par l'établissement dans le respect des principes qu'elle fixe.

Art. 3. - La mise en place de la charte doit avoir lieu avant le 31 décembre 1998. L'application de la charte doit faire l'objet d'un bilan établi par le conseil scientifique de l'établissement à l'attention du conseil d'administration. Ce bilan est porté à la connaissance du ministre chargé de l'enseignement supérieur, après adoption par le conseil d'administration.

Art. 4. - La charte est intégrée dans le contrat signé entre le chef d'établissement et le ministre chargé de l'enseignement supérieur. Son application fait partie de l'évaluation du contrat des établissements concernés.

Art. 5. - *(publication) Fait à Paris, le 3 septembre 1998. JO. du 11 septembre 1998*

Pour le ministre de l'éducation nationale,

de la recherche et de la technologie

et par délégation

Le directeur de la recherche,

Daniel NAHON

Annexe

CHARTRE DES THESES

(CHARTRE TYPE)

La préparation d'une thèse repose sur l'accord librement conclu entre le doctorant et le directeur de thèse. Cet accord, porte sur le choix du sujet et sur les conditions de travail nécessaires à l'avancement de la recherche. Directeur de thèse et doctorant ont donc des droits et des devoirs respectifs d'un haut niveau d'exigence.

Cette charte définit ces engagements réciproques en rappelant la déontologie inspirant les dispositions réglementaires en vigueur et les pratiques déjà expérimentées dans le respect de la diversité des disciplines et des établissements. Son but est la garantie d'une haute qualité scientifique.

L'établissement s'engage à agir pour que les principes qu'elle fixe soient respectés lors de la préparation de thèses en co-tutelle

Le doctorant, au moment de son inscription, signe avec le directeur de thèse, celui du laboratoire d'accueil et celui de l'école doctorale lorsqu'elle existe, le texte de la présente charte, précisé et complété par l'établissement, dans le respect des principes définis ci-dessous, ce qui permet à ce dernier d'affirmer sa politique propre en matière de formation doctorale.

1 - LA THESE, ETAPE D'UN PROJET PERSONNEL ET PROFESSIONNEL

La préparation d'une thèse doit s'inscrire dans le cadre d'un projet personnel et professionnel clairement défini dans ses buts comme dans ses exigences. Elle implique la clarté des objectifs poursuivis et des moyens mis en oeuvre pour les atteindre.

Le candidat doit recevoir une information sur les débouchés académiques et extra-académiques dans son domaine. Les statistiques nationales sur le devenir des jeunes docteurs et les informations sur le devenir professionnel des docteurs formés dans son laboratoire d'accueil lui sont communiqués par l'école doctorale lorsqu'elle existe, son directeur de thèse et les services de la scolarité de son établissement d'inscription. L'insertion professionnelle souhaitée par le doctorant doit être précisée le plus tôt possible. Afin de permettre que l'information sur les débouchés soit fournie aux futurs doctorants du laboratoire, tout docteur doit informer son directeur de thèse, ainsi que le responsable de l'école doctorale, lorsqu'elle existe, ou de la formation doctorale, de son avenir professionnel pendant une période de quatre ans après l'obtention du doctorat.

L'objectif d'un directeur de thèse ou d'un responsable d'école doctorale doit être d'obtenir un financement pour le plus grand nombre de doctorants sans activité professionnelle. Le futur directeur de thèse et le responsable de l'école informent le candidat des ressources éventuelles pour la préparation de sa thèse (allocation ministérielle de recherche, bourse régionale, bourse industrielle, bourse associative...).

Les moyens à mettre en oeuvre pour faciliter l'insertion professionnelle reposent aussi sur la clarté des engagements du doctorant. S'il est inscrit dans une école doctorale, le doctorant doit se conformer à son règlement et notamment suivre les enseignements, conférences et séminaires. Afin d'élargir son champ de compétence scientifique, des formations complémentaires lui seront suggérées par son directeur de thèse. Ces formations, qui font l'objet d'une attestation du directeur de l'école doctorale, élargissent son horizon disciplinaire et facilitent sa future insertion professionnelle. Parallèlement, il incombe au doctorant, en s'appuyant sur l'école doctorale lorsqu'elle existe et sur l'établissement, de se préoccuper de cette insertion en prenant contact avec d'éventuels futurs employeurs (laboratoires, universités, entreprises, en France ou à l'étranger). Cette stratégie pourra inclure la participation aux journées doctorales. Selon les disciplines et les laboratoires, cet éventail de formations complémentaires peut utilement inclure un séjour en entreprise de quelques semaines.

2 - SUJET ET FAISABILITE DE LA THESE

L'inscription en thèse précise le sujet et l'unité d'accueil.

Le sujet de thèse conduit à la réalisation d'un travail à la fois original et formateur, dont la faisabilité s'inscrit dans le délai prévu. Le choix du sujet de thèse repose sur l'accord entre le doctorant et le directeur de thèse, formalisé au moment de l'inscription. Le directeur de thèse, sollicité en raison d'une maîtrise reconnue du champ de recherche concerné, doit aider le doctorant à dégager le caractère novateur dans le contexte scientifique et s'assurer de son actualité ; il doit également s'assurer que le doctorant fait preuve d'esprit d'innovation.

Le directeur de thèse doit définir et rassembler les moyens à mettre en oeuvre pour permettre la réalisation du travail. A cet effet, le doctorant est pleinement intégré dans son unité ou laboratoire d'accueil, où il a accès aux mêmes facilités que les chercheurs titulaires pour accomplir son travail de recherche (équipements, moyens, notamment informatiques, documentation, possibilité d'assister aux séminaires et conférences et de présenter son travail dans des réunions scientifiques, qu'il s'agisse de " congrès des doctorants " ou de réunions plus larges). Enfin, pour leur part, les membres de l'équipe qui accueillent le doctorant, doivent exiger de ce dernier le respect d'un certain nombre de règles relatives à la vie collective qu'eux mêmes partagent et à la déontologie scientifique. Le doctorant ne saurait pallier les insuffisances de l'encadrement technique du laboratoire et se voir confier des tâches extérieures à l'avancement de sa thèse.

Le doctorant, quant à lui, s'engage sur un temps et un rythme de travail. Il a vis-à-vis de son directeur de thèse un devoir d'information quant aux difficultés rencontrées et à l'avancement de sa thèse. Il doit faire preuve d'initiative dans la conduite de sa recherche.

3 - ENCADREMENT ET SUIVI DE LA THESE

Le futur doctorant doit être informé du nombre de thèses en cours qui sont dirigées par le directeur qu'il pressent. En effet, un directeur de thèse ne peut encadrer efficacement, en parallèle, qu'un nombre très limité de doctorants, s'il veut pouvoir suivre leur travail avec toute l'attention nécessaire. Le doctorant a droit à un encadrement personnel de la part de son directeur de thèse, qui s'engage à lui consacrer une part significative de son temps. Il est nécessaire que le principe de rencontres régulières et fréquentes soit arrêté lors de l'accord initial.

Le doctorant s'engage à remettre à son directeur autant de notes d'étape qu'en requiert son sujet et à présenter ses travaux dans les séminaires du laboratoire. Le directeur de thèse s'engage à suivre régulièrement la progression du travail et à débattre des orientations nouvelles qu'il pourrait prendre au vu des résultats déjà acquis. Il a le devoir d'informer le doctorant des appréciations positives ou des objections et des critiques que son travail pourrait susciter, notamment lors de la soutenance.

Le directeur de thèse, en accord avec le doctorant, propose, en concertation avec le doctorant, au chef d'établissement par l'intermédiaire du responsable de l'école ou de la formation doctorale, la composition du jury de soutenance dans le respect des règles propres à l'établissement, ainsi que la date de soutenance. Ces jurys doivent comporter au moins un tiers de personnes extérieures à l'établissement, et il est souhaitable qu'ils ne dépassent pas six membres au total. Ceux-ci sont choisis selon leur compétence scientifique ; leurs membres chercheurs ou enseignants-chercheurs ne doivent pas avoir pris une part active à la recherche du candidat, en dehors du (des) directeur (s) de thèse.

4 - DUREE DE LA THESE

Une thèse est une étape dans un processus de recherche. Celle-ci doit respecter les échéances prévues, conformément à l'esprit des études doctorales et à l'intérêt du doctorant.

La durée de référence de préparation d'une thèse est de trois ans. A la fin de la seconde année, l'échéance prévisible de soutenance devra être débattue, au vu de l'avancement du travail de recherche. Des prolongations peuvent être accordées, à titre dérogatoire sur demande motivée du doctorant, après avis du directeur de thèse. Cet accord ne signifie pas poursuite automatique du financement dont aurait bénéficié le doctorant. La possibilité d'aides peut être explorée, notamment pour les doctorants rencontrant des difficultés sociales. Les prolongations doivent conserver un caractère exceptionnel. Elles sont proposées au chef d'établissement sur avis du directeur de l'école doctorale, lorsqu'elle existe, après un entretien entre le doctorant et le directeur de thèse. Elles interviennent dans des situations particulières ; notamment, travail salarié, enseignement à temps plein, spécificité de la recherche inhérente à certaines disciplines, prise de risque particulier. Elles ne sauraient en aucun cas modifier substantiellement la nature et l'intensité du travail de recherche tel qu'ils ont été définis initialement d'un commun accord.

Dans tous les cas, la préparation de la thèse implique un renouvellement annuel de l'inscription du doctorant dans son établissement.

Pour se conformer à la durée prévue, le doctorant et le directeur de thèse doivent respecter leurs engagements relatifs au temps de travail nécessaire. Les manquements répétés à ces engagements font l'objet entre le doctorant et le directeur de thèse d'un constat commun qui conduit à une procédure de médiation.

5 - PUBLICATION ET VALORISATION DE LA THESE

La qualité et l'impact de la thèse peuvent se mesurer à travers les publications ou les brevets et rapports industriels qui seront tirés du travail, qu'il s'agisse de la thèse elle-même ou d'articles réalisés pendant ou après la préparation du manuscrit. Le doctorant doit apparaître parmi les coauteurs.

6 - PROCEDURES DE MEDIATION

En cas de conflit persistant entre le doctorant et le directeur de thèse ou celui du laboratoire, il peut être fait appel par chacun des signataires de cette charte à un médiateur qui, sans dessaisir quiconque de ses responsabilités, écoute les parties, propose une solution et la fait accepter par tous en vue de l'achèvement de la thèse. La mission du médiateur implique son impartialité ; il peut être choisi parmi les membres du comité de direction de l'équipe d'accueil ou de l'école doctorale lorsqu'elle existe, et en-dehors de l'établissement.

En cas d'échec de la médiation locale, le doctorant ou l'un des autres signataires de cette charte peut demander au chef d'établissement la nomination par le conseil scientifique d'un médiateur extérieur à l'établissement. Un dernier recours peut enfin être déposé auprès du chef d'établissement.