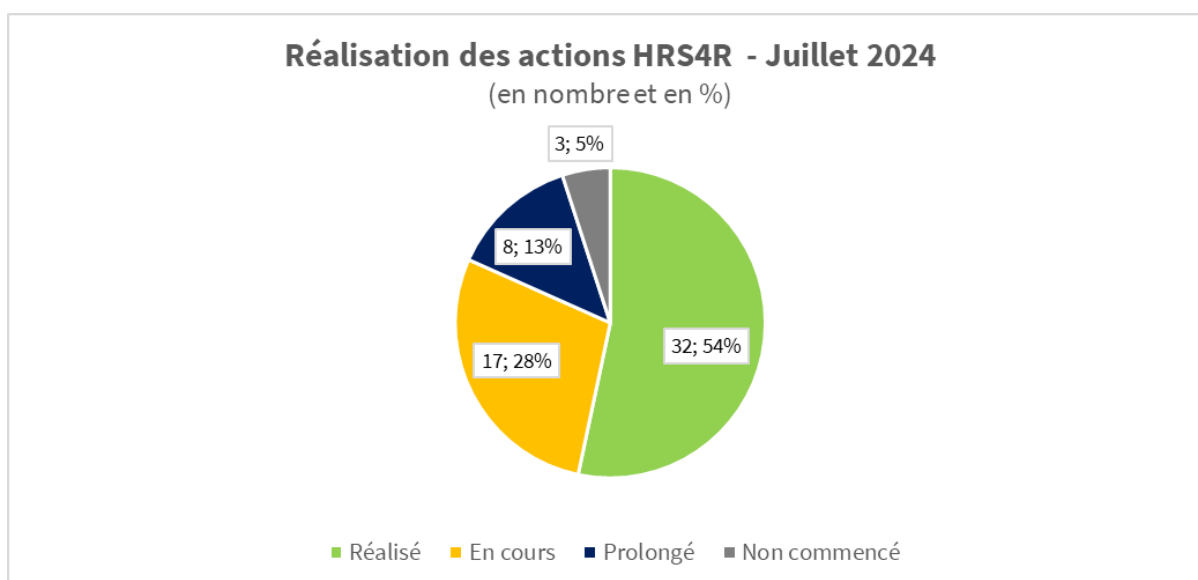


Depuis l’obtention du label HR Excellence in Research en 2022, 54 % du [plan d’actions révisé 2024-2027 HRS4R de Nantes Université](#) a été réalisé. La Commission Européenne a également validé en mars 2024 le [rapport d’autoévaluation intermédiaire 2024](#) que Nantes Université lui avait soumis. L’évaluation sur site est prévue pour mars 2027. Retour sur les réalisations de cette année et sur les modifications que Nantes Université apportera selon les suggestions de modifications suite aux retours de l’autoévaluation et l’adoption de la nouvelle charte européenne du chercheur.

Nantes Université* avait déployé un [plan d’action initial sur 2022-2025](#) qui a été par la suite révisé pour donner le plan d’actions révisé 2024-2027 composé de 60 actions. Cette démarche de l’établissement s’inscrit dans le cadre européenne HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers – Stratégie des ressources humaines pour les chercheur.es) et vise à améliorer les pratiques et les conditions d’exercice des chercheur.es et enseignant.es-chercheur.es en s’inscrivant dans la Charte européenne du chercheur et le Code de recrutement des chercheurs.

*hors établissements membres



En juin 2024, 54% des actions ont été réalisées (mars 2023 : 38%), 28% sont en cours de déploiement (mars 2023 : 38%), 13% des actions ont été prolongées (mars 2023 : 2%) et 5% n’ont pas été initiées (mars 2023 : 12%).

Les 5% (3 actions) qui ne sont pas encore commencées, représentent les actions qu’il reste à développer en 2025 et 2026. Plusieurs actions dont l’échéance était pour 2023 ont été prolongées pour 2024, par manque de ressources et par difficulté de recrutement. Pour le reste des actions prolongées, elles sont en cours de discussion afin d’initier leur mise en œuvre.

Tour d’horizon sur les réalisations de l’année, avec 11 actions mises en œuvre.

Axe 1 : Soutenir la prise de fonctions des chercheurs (11 actions – 4 actions réalisées)

Depuis l'année dernière, 4 actions ont été réalisées. Le passage de la HDR a été simplifié en explicitant les critères de sélection mis en place par les écoles doctorales (action 3.1), ainsi que la communication sur la possibilité de suivre une formation à l'enseignement pour les doctorant.es ayant des charges d'enseignement (action 3.2). Les tâches des nouveaux enseignant.es-chercheur.es sont désormais limitées pendant les trois premières années après leur nomination pour permettre de se consacrer aux activités de recherche et non à des activités de gestion administrative ou de formation (action 5). Enfin, dans le cadre de l'alliance EUniWell, une offre de service digitale du doctorat à l'éméritat sur l'accompagnement de carrière en lien avec les compétences ([Research Training Academy](#)), a été développée en s'appuyant sur les catalogues de formation existants dans les établissements partenaires (action 31).

Axe 2 : Promouvoir une culture de la « recherche responsable » (10 actions – 1 action réalisée)

Une nouvelle action a été réalisée sous cet axe, en définissant et mettant en œuvre la gouvernance et la stratégie de protection des données ([RGPD](#)), particulièrement dans le domaine de la recherche. Ceci se traduit par la mise en place d'un registre d'enregistrement pour les recherches en santé et la nomination d'une déléguée des protections des données (DPO) qui est membre active du comité d'éthique (action 7).

Axe 3 : Assurer la lisibilité et la transparence des pratiques RH (7 actions – 3 actions réalisées)

La [politique OTM-R](#) est la politique de recrutement ouverte, transparente et basée sur le mérite au sens de la valorisation des parcours et des compétences. C'est un point essentiel dans la démarche HRS4R car elle tend à donner des orientations stratégiques de la politique des ressources humaines, notamment dans la politique de recrutement de Nantes Université pour les postes d'enseignant.es chercheur.es, post-doctorant.es, doctorant.es et d'ingénieur.es de recherche, ouverts aux titulaires et aux contractuel.les. Nantes Université a élaboré et rédigé la charte de recrutement OTM-R en lien avec les membres du comité de pilotage et du comité technique. Cette réalisation a été le résultat du groupe de travail avec les enseignant.es chercheur.es et personnels administratifs afin de confirmer et/ou redéfinir les axes prioritaires de la politique OTM-R (action 28.1). En coordination avec le COPIL, les priorités et les procédures existantes ont été consolidées afin de rédiger la politique OTM-R de l'établissement (action 28.2). Enfin, la politique OTM-R a été diffusée aux enseignant.es chercheur.es et aux personnels de l'université (action 28.3).

Axe 4 : Reconnaître et valoriser la diversité des parcours (12 actions – 2 actions réalisées)

Les lignes directrices de gestion ont été créées et mises à jour pour permettre à chaque possibilité de promotion, et à avis équivalents, la priorité sera donnée au genre le moins représenté dans le corps des professeurs (disposition nationale de repyramidage pour promouvoir la carrière des enseignant.es chercheur.es) (action 16).

Des cours en anglais ont été développés au niveau de l'université et cette offre de formation a été communiquée auprès des enseignant.es chercheur.es étranger.es (projet TRITON, projet OMIST, formations proposées entièrement en anglais comme le master GEOPLANET) (action 17.5).

Axe 5 : Développer un environnement de travail facilitateur et ouvert (20 actions – 1 action réalisée)

Une action a été réalisée en concordance avec les actions mises en œuvre l'année précédente en matière de formation qui était de clarifier l'offre de formation à destination des doctorant.es et des personnels en proposant des formations par compétences ou par types de sujets et changer l'outil pour assurer une meilleure lisibilité de l'offre AMETHIS pour les doctorant.es et GEFORP pour les personnels (action 25.1).

Conclusion :

Nantes Université poursuit le déploiement de son plan d'actions révisé 2024-2027 tout en mettant en œuvre la nouvelle charte du chercheur (adoptée en décembre 2023 par la Commission Européenne) ainsi que les suggestions de modifications suite à la validation de l'autoévaluation intermédiaire par la Commission Européenne.

→ En savoir plus sur la [démarche HRS4R](#) à Nantes Université

Les points forts identifiés par la Commission Européenne dans la mise en œuvre du plan d'actions, suite à la validation du rapport d'autoévaluation intermédiaire :

La Commission Européenne a d'abord souligné la qualité de la progression de la stratégie en matière de ressources humaines depuis la labellisation.

Depuis, l'université continue de promouvoir l'égalité femmes-hommes et de lutter contre les discriminations par son plan d'action d'égalité entre les femmes et les hommes et sa cellule d'écoute et de signalement (en cas de violences sexistes et sexuelles, de harcèlement ou de discrimination), la page internet sur le sujet a été traduite en anglais et une responsable juridique a été nommée en 2023.

Un plan d'action pour la science ouverte a été adopté en mai 2023, s'appuyant sur le cadre national convenu dans le cadre du Plan National pour la Science Ouverte (PNSO2). La science ouverte et également développé dans le cadre de l'alliance européenne EUniWell, dont Nantes Université fait partie.

La Commission souligne l'état d'avancement de la politique OTM-R dans sa mise en œuvre, ses outils et son matériel utiles, notamment un guide mis à disposition pour les comités de recrutement et de sélection énumérant des ressources utiles afin de faciliter le recrutement (ex : logiciel « Between »).

Les dispositions en matière de développement de carrière (programmes, ressources, cours de formations) ont également été identifiés comme un point fort. Soulignant aussi l'offre mise à disposition dans le cadre d'EUniWell (ex : [Research Training Academy](#)).

Les points d'attention et les suggestions de modifications de la Commission Européenne et l'adaptation de Nantes Université :

La première suggestion de la Commission a été de mettre en place un indicateur pour estimer le temps qui sera libéré pour la recherche grâce à la simplification des procédures administratives dans le cadre de l'action 32. Les membres du COPIL ont souligné lors de sa session du 12 juillet 2024, que la simplification de la recherche est en cours au niveau national. Dans ce contexte, le COPIL questionne pour le moment la faisabilité de mettre en place un tel indicateur, mais également sur l'étendue du terme « procédures administratives » et du besoin d'un consensus par tous et toutes.

D'autre part, la Commission suggère d'assurer de la bonne mise en œuvre de la politique OTM-R. Le plan d'actions révisé de Nantes Université comprend d'ores et déjà des actions dédiées à l'élaboration de la politique OTM-R et dont la plupart ont été réalisées cette année. Seul le contrôle qualité de la politique OTM-R reste à mettre en œuvre. Pour ce faire, l'équipe projet a organisé un échange avec une experte européenne pour l'aider à identifier les indicateurs pertinents pour le contrôle qualité.

Il est aussi recommandé de créer de plus en plus de liens avec les établissements membres de l'EPE, l'alliance EUniWell et l'adhésion future à COARA. C'est déjà le cas grâce au groupe de travail avec les chargées de projets et référentes HRS4R des établissements labellisés HRS4R et membres de Nantes Université (EPE). La nouvelle chargée de projet HRS4R de l'université, coordonne également le groupe de travail RH dans le cadre d'EUniWell, facilitant ainsi les liens

entre les deux projets européens. Pour ce qui est de COARA, Nantes Université entame sa procédure d'adhésion et des liens seront à créer.

Selon la Commission, Nantes Université devrait également se diriger vers une communication en anglais en tant que norme, dans le cadre d'HRS4R mais aussi pour fonctionner efficacement au sein de l'alliance EUniWell. Une action est prévue (action 17.2) et une procédure de recrutement au sein de Nantes Université est lancée pour répondre à cette demande.

La Commission Européenne souligne la difficulté à désigner des mentors pour les enseignant.es-chercheur.es en début de carrière. L'action prévue dans le plan d'actions et est en discussion pour mettre en œuvre un système de mentorat au niveau de Nantes Université (action 4.1 – rédaction d'une charte/guide du mentorat). Un projet d'un groupe de travail se dessine afin de s'assurer de la qualité de ce système et de trouver un consensus.

En conclusion, les suggestions de la Commission sont déjà prises en compte dans le plan d'action, ont été naturellement corrigées, ou sont en cours de discussion.

Les évolutions de la charte et du code : les dernières indications de la Commission

Le 10 juin 2024, le module HR Excellence in Research (e-tool) a été lancé dans le cadre de la Talent Platform. Il met en œuvre le processus HRS4R dans le cadre de la nouvelle charte des chercheurs.

Les institutions qui commenceront à travailler sur une nouvelle phase RH (initiale, mise en œuvre ou renouvellement) après l'introduction du module HRS4R de la plateforme des talents, le feront uniquement dans le cadre de la nouvelle charte des chercheurs. Nantes Université entre dans sa phase de renouvellement (prévue mars 2027).

Contenu de la recommandation :

- « Améliorer les conditions générales et l'environnement global de travail des chercheurs, assurer un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée et lutter contre la précarité.
- Promouvoir des mesures de protection sociale adéquates, en mettant particulièrement l'accent sur les chercheurs en début de carrière.
- Favoriser la mobilité intersectorielle et une véritable circulation des talents entre les secteurs, en dotant les chercheurs de compétences transversales, en plus de solides compétences en matière de recherche, et en contribuant à répondre à la demande de talents hautement qualifiés sur le marché du travail.
- Remédier aux inégalités qui persistent dans les carrières dans la recherche (fondées, par exemple, sur le sexe, l'âge, l'origine ethnique, nationale ou sociale, la religion ou les convictions, l'orientation sexuelle, la langue, le handicap, les opinions politiques, la situation sociale ou économique) et relever les défis du marché (par exemple, l'insuffisance des possibilités de mobilité intersectorielle).

La recommandation revoit aussi la charte européenne du chercheur et le code de conduite pour le recrutement des chercheurs, datant de 2005, et encourage tous les organismes qui emploient ou financent des chercheurs à approuver la nouvelle "charte européenne du chercheur" ainsi introduite.

Enfin, la recommandation classe les profils des chercheurs en quatre groupes et propose des exemples de professions pour ces différents profils. En outre, elle met en avant l'importance que revêtent les carrières de gestionnaire de la recherche, de technicien de recherche et leur rôle clé dans l'efficacité de la recherche et de l'innovation de haut niveau. »¹

¹ Communiqué de presse 989/23, Conseil de l'UE : « Le Conseil parvient à un accord politique sur la manière d'attirer et de retenir les chercheurs, l'innovation et les entrepreneurs talentueux en Europe. » du 8/12/2023, modifié le 21 décembre 2023 afin d'y inclure le texte de la recommandation du Conseil, consulté le 03/07/2024
Présidence de Nantes Université
1 quai de Tourville — BP13522
44035 Nantes CEDEX 1
www.univ-nantes.fr

ANNEXE

Les évolutions de la charte du chercheur de 2023

N.B : Cette interprétation ne reflète pas celle de la Commission Européenne.

La [nouvelle charte](#) (adoptée par la recommandation du 18 décembre 2023) est divisée en 4 nouveaux piliers (1- éthique, intégrité, sexe et science ouverte, 2- évaluation, recrutement et progression professionnelle des chercheurs, 3-conditions et méthodes de travail, 4- carrières dans la recherche et développement des talents) comprenant 20 principes qui incombent aux chercheur.es, employeur.ses, bailleurs de fonds, et décideur.ses politiques.

Elle reconnaît aussi les différentes catégories de chercheur.es de R1 à R4, ce qui correspond dans notre système français à :

- R1 – First Stage Researcher – Chercheur.e de premier niveau (ex : doctorant.e.s)
- R2 – Recognised Researcher – Chercheur.e reconnu.e (ex : postdoctorant.e.s)
- R3 – Established Researcher – Chercheur.e confirmé.e (ex : maîtres.se de conférence)
- R4 – Leading Researcher – Chercheur.e principal.e (ex : professeur.e.s des universités)

R1 et R2 sont également identifiés comme des « chercheur.es en début de carrière » et les R3 et R4 comme des « chercheur.es expérimentés.es ».

« Les employeurs et les bailleurs de fonds » seront identifiés dans cette annexe comme « institutions ».

Nous allons revenir sur les évolutions de la nouvelle charte par rapport à celle de 2005 :

Principe n°1 - éthique et intégrité de recherche

Les principes d'éthique sont clairement énoncés : « **honnêteté, fiabilité, objectivité, impartialité et indépendance**, en pratiquant une **communication ouverte**, avec un devoir de **sollicitude**, et avec **loyauté et responsabilité envers les futures générations** de chercheurs. Il s'agit là des fondements d'une recherche responsable et digne de confiance, libre de toute influence excessive (y compris l'ingérence étrangère et les conflits d'intérêts). Elles sont une condition préalable pour atteindre l'excellence et sous-tendent la responsabilité des chercheurs de se prémunir contre les préjugés et les raccourcis méthodologiques. »

Il est mentionné d'assurer les **bonnes pratiques dans tous les environnements et étapes de recherche** : « la formation et le renforcement des capacités en matière d'intégrité de la recherche, les processus et politiques de recherche intégrant l'intégrité de la recherche et les politiques en matière de données, de publication, de diffusion, d'analyse, d'évaluation et d'édition. De même, des mécanismes permettant de recenser, de signaler et de gérer les manquements dans la recherche devraient être mis en place. »

Toutes les étapes de recherche sont mentionnées lorsqu'il s'agit d'**éviter le plagiat et respecter les règles de propriété intellectuelle** : « la conception la préparation, les demandes de financement, l'élaboration et la livraison des résultats ».

La charte inclut dans les valeurs d'intégrité, la **responsabilité des directeur.rices de thèse/stages** de garantir : « environnement de recherche **sûr, inclusif et garantissant l'égalité entre les femmes et les hommes** pour toutes les parties concernées, en particulier en cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral, d'entrave à l'apprentissage ou au travail de recherche, ou d'appropriation personnelle injustifiée de données ou de résultats. ».

Principe n°2 – Liberté de la recherche scientifique

Le **champ de la liberté de la recherche** est étendu et inclut désormais « la liberté de définir les questions de recherche, [...] de choisir et formuler les théories, de la liberté de mettre en doute les convictions répandues et d'avancer de nouvelles idées, et de la liberté de s'associer en organismes universitaires professionnels ou représentatifs. Les chercheurs devraient avoir le droit de diffuser et de publier les résultats de leur recherche, y compris via la formation et l'enseignement. ».

Les chercheur.es doivent naturellement reconnaître la **limite de leur liberté de recherche selon les contraintes juridiques**.

Principe n° 3 – Science ouverte et citoyenne

La nouvelle charte désormais le **principe de science ouverte** : « [...] résultats ouvertement, par exemple via des données ouvertes et FAIR (données faciles à trouver, accessibles, interopérables et réutilisables), des publications en accès libre, des logiciels, modèles et algorithmes ouverts. » (pour plus de détails, [voir la charte](#)).

Les chercheur.es sont tenus d'**impliquer les citoyens et citoyennes** dans les différentes étapes de mise en œuvre des projets de recherche dans le domaine des sciences, des technologies, de l'ingénierie, des mathématiques (STIM), ainsi que les sciences sociales.

Principe n°4 : Egalité entre les femmes et les hommes

La charte, dans sa précédente version, garantissait **l'égalité et l'équilibre de la représentation femmes-hommes à tous les niveaux** du personnel, dans la recherche, l'enseignement et l'innovation.

La nouvelle charte encourage à **lutter contre les violences sexistes et sexuelles**, ainsi que **contre le harcèlement**.

Le changement doit se faire au **niveau institutionnel** et grâce à la mise en place « des plans pour l'égalité entre les femmes et les hommes ou des outils similaires, qui permettent de signaler des violations de manière efficace et comportent des systèmes de suivi et d'évaluation, sont des mécanismes appropriés pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. »

Principe n°5 – Prise en compte de la diversité

L'ancienne charte prévoyait un **principe de non-discrimination**. La nouvelle version, le garantit à nouveau et souligne la nécessité de prendre en compte **la diversité des personnes (au sens large) et ce, dans tous les aspects et les étapes de recherche** afin de l'enrichir et étayer ses résultats.

La charte rappelle aussi que ce principe doit être pris en compte à **tout moment dans une carrière** (du recrutement à la promotion), en évitant les « préjugés inconscients ».

Principe n°6 – Le chercheur

La nouvelle charte prévoit une **valorisation des carrières non-linéaires, intersectorielles**, parcours « hybrides » (combinant différents secteurs) et de tout type de **mobilité** au même niveau que les parcours professionnels linéaires.

Elle définit aussi le **profil d'un chercheur ou une chercheuse** comme étant des professionnel.les qui « travaillent à la conception ou à la création de nouvelles connaissances scientifiques sur la base de concepts ou d'hypothèses originaux ».

Principe n°8 – Durabilité de la recherche

Il est désormais de la responsabilité des institutions de **promouvoir la durabilité de la recherche dans ses activités**. La charte renvoie également au pacte vert pour l'Europe, au programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies et les objectifs de développement durable, ainsi que la « Charte verte du programme d'action Marie Skłodowska-Curie (AMSC) ».

Il est important que cet aspect soit soutenu par la culture institutionnelle, et à travers la formation et le mentorat.

Principe n°9 – évaluation des chercheurs

Ce principe est maintenant beaucoup plus détaillé pour permettre **d'évaluer la performance des chercheur.es et de la recherche** :

- Une évaluation qualitative par les pairs et d'autres expert.es pertinent.es et tout en analysant responsablement les indicateurs quantitatifs.
- La qualité et l'impact de la recherche
- La diversité des réalisations, d'activités et des pratiques
- Le respect des règles d'éthique et d'intégrité

- La prise en compte de la diversité des disciplines et des contextes nationaux
- Le soutien de la diversité des profils : parcours de carrière, contribution individuelles ou collaboratives et l'interdisciplinarité.
- Garantir l'équilibre, l'égalité femmes-hommes et des chances, l'inclusion.

(Pour plus de détails, [voir la charte](#))

Principe n°10 – Recrutement

Même chose que pour l'évaluation, le principe du recrutement est bien plus détaillé, demandant aux institutions de garantir une **politique OTM-R** (politique de recrutement ouverte, transparente et basée sur le mérite). Ce principe fait à nouveau référence à la valorisation des différents parcours de carrière, garantissant **l'excellence, l'égalité et la diversité** dans toutes les étapes du recrutement. Cette politique est une exigence que l'on retrouve dans le cadre de la démarche HRS4R.

Les **institutions** sont tenues à plusieurs égards :

Inclure dans la **description de poste** :

- La description exhaustive des connaissances et compétences requises
- Les conditions de travail
- Les droits
- Les perspectives du développement de carrière
- L'aperçu du calendrier.

Informer les **candidat.es** (avant la sélection) du :

- Processus de recrutement
- Critères de sélection
- Nombre de postes disponibles
- Perspectives de développement de carrière

Informer les **membres du comité de sélection** des :

- Principes de recrutement équitable
- Besoins de formation en matière de recrutement équitable

Les institutions ne doivent pas pénaliser les interruptions de carrière ou les variations d'ordre chronologique des expériences professionnelles.

Principe n°11 – Sélection

Pour ce qui est de la sélection, la charte réitère ici le besoin de prendre en compte **l'expérience globale des candidat.es**. Les membres du comité de sélection devraient être **formés afin d'éviter tous les biais et préjugés**.

Les comités de sélection sont tenus de prendre en compte :

- Potentiel global
- La créativité
- Le degré d'indépendance

Et garantir au sein du comité

- L'équilibre femmes-hommes
- La diversité des membres (différents secteurs, discipline, pays - si possible)

Et également procéder à l'évaluation et la sélection sur la base de leur expertise, compétences et expériences.

A l'issue de la sélection, les profils non-retenus devraient être **tenus informés des points forts et des points faibles** de leur candidature.

Principe n°12 – évolution de carrière

Une nouvelle fois ici, la charte valorise la **diversité des parcours de carrière, de la mobilité, l'intersectorialité et de prendre en compte le potentiel global** (créativité dans la recherche, résultats de recherche, leurs activités, leur comportement, et leur mobilité).

La charte encourage la mise en place d'un « système d'accès aux carrières et d'évolution professionnelle **transparent, structuré, inclusif** et respectueux de **l'égalité entre les femmes et les hommes** est nécessaire » et de « **systèmes aboutissants à la titularisation** ».

Pour ce qui est de la **collaboration entre auteurs** (coauteurs), doit être valoriser lors de l'évolution et de ce fait une formation et des ateliers devraient être proposés notamment aux chercheur.es en début de carrière (sur les pratiques éthiques, le cadre de la collaboration entre auteurs, la compréhension des contributions individuelles et leurs droits et responsabilités).

Principe n°13 – Conditions de travail

Il incombe désormais aux institutions d'avoir des conditions de travail qui permettent également de répondre aux responsabilités en matière **de soins, santé, sécurité** sans que cela ait un impact sur la carrière. Les institutions doivent également favoriser la **santé-mentale, le bien-être physique, prévenir des violences sexuelles et sexistes, et du harcèlement**.

Les **directeurs et responsables** devraient faire le relai pour **s'assurer de l'environnement de recherche** de leurs équipes.

Pour ce qui est de la **sécurité sociale**, la charte donne plus d'exemple de prestations comme les droits à la pension, les prestations de vieillesse et de survie, d'invalidité, en cas d'accident du travail et des maladies professionnelles.

Il y également un besoin d'**information sur les droits et obligations** des chercheur.es, sur l'imposition, sur les droits de la protection sociale et des droits nationaux à la retraite.

Principe n°14 – Stabilité de l'emploi

La charte donne des **exemples pour permettre la stabilité de l'emploi**, comme le plafonnement du nombre de CDD pour l'ensemble des chercheur.es et si c'est le cas, devrait être accompagné.es dans leur évolution et continuité de leur carrière. La charte conseille de recourir davantage à des CDI.

La présente charte recommande de mettre en place des « mesures spécifiques de soutien » pour **remédier à la précarité de l'emploi chez les chercheur.es R1 (doctorant.es)**.

Pour se faire la charte recommande de fournir :

- Protection sociale
- Conditions de travail similaires aux autres chercheur.es
- Revenu adéquat

Mais aussi :

- Exiger des tâches en lien avec leur domaine
- Reconnaître tout type de mobilité

Pour ce qui est des **chercheur.es R2 (post-doctorant.es)**, « **des règles claires et des orientations explicites** » pour leur **recrutement et nomination** (durée maximale et leurs objectifs).

Le statut de post-doctorant.e devrait avoir pour but d'être une **période de transition** pour ensuite voir sa carrière se développer (CDD ou titularisation).

Informers les chercheur.es en début de carrière sur **les perspectives de carrière** (transparentes, prévisibles et des possibilités de formation).

Principe n°15 Obligations contractuelles et légales

Les institutions « devraient fournir des exemplaires de ces **documents** [réglementations nationales, sectorielles ou institutionnelles : droit de la propriété intellectuelle et autres exigences et conditions] **en anglais** ».

Les chercheur.es devraient désormais prendre des précautions pour surmonter les **cyberattaques**.

Principe n°16 – Diffusion et valorisation des résultats

Les institutions devraient permettre l'accès aux formations, financements, infrastructures appropriées pour soutenir les chercheur.es.

La pratique de la science ouverte devrait être valorisé au moment du :

- Recrutement
- Evolution de carrière
- Evaluation du programme de financement

La charte encourage les institutions à établir une stratégie de récompense des chercheur.es à toutes les étapes de leur activité de recherche en garantissant le droit de propriété intellectuelle à travers une stratégie de gestion des actifs intellectuels (création, gestion, propriété, utilisation des actifs) et ce même dans le cas d'une copropriété des droits de propriété intellectuelle.

La stratégie devrait prévoir des dispositions sur la propriété intellectuelle et leur droit d'accès par d'autres.

Principe n°17 – Valorisation des carrières scientifiques diversifiées

La charte reconnaît un sujet transversal dans sa nouvelle version avec la **valorisation de la diversité dans les carrières** notamment avec les différents types de mobilité (ex : internationale, interdisciplinaire, virtuelles, etc.), les contributions et leurs incidences potentielles, les activités (ex : enseignement, examen par les pairs, mentorat, etc.) et les pratiques (ex : science ouverte, etc.) (pour plus de détails : [voir la charte](#)).

Les institutions se doivent d'informer et promouvoir cette « culture de la diversification », notamment auprès des chercheur.es en début de carrière.

Principe n°18 – Evolution et orientation de carrière

Les institutions devraient soutenir les chercheur.es pour « élaborer un **plan de carrière individuel** afin de déterminer la **formation nécessaire** et la **recherche requise** pour parvenir à leurs **objectifs de carrière**. ». Cette condition doit s'appliquer aussi aux chercheur.es sous CDD. Les chercheur.es sont également responsables de leur évolution de carrière.

Principe n°19 – Formation professionnelle continue.

Les institutions devraient soutenir tout au long de la carrière, le **développement de connaissance et de compétence, de reconversion professionnelle, de mobilité** sous toute ses formes et **favoriser les compétences entrepreneuriales** des chercheur.es. Ces dernier.es doivent être proactif.ves dans cette démarche. Les moyens pour se faire comprennent désormais « la collaboration au sein d'une équipe et des réseaux correspondants ».

Pour ce qui est de la **formation doctorale**, les institutions doivent désormais s'assurer de l'**interopérabilité** de ces formations et la pratique de la science ouverte. De manière générale la formation des chercheur.es en début de carrière doit recevoir une attention particulière. (voir cadre européen : ResearchComp)

Toutes manières (formelle ou informelle) permettant l'acquisition de compétences devraient être reconnu lors de la validation de compétences (ex : formation, mobilité). (pour plus de détails : [voir la charte](#))

« La **formation et le mentorat** des chercheur.es en début de carrière [devrait être] pris en compte **comme charge d'enseignement** ».

Principe 20 – Supervision et mentorat

« La formation, les outils et les mécanismes d'évaluation nécessaires devraient être mis en place » pour que les **chercheur.es expérimentés et responsables d'équipe** garantissent un environnement **équitable et non-discriminant** en évitant les raccourcis sur la base de préjugés pour permettre un **environnement sain, motivant et favorisant le bien-être**.

La charte fait également référence aux lignes directrices des AMSC sur la supervision et ses dispositions sur :

- L'intégration
- Le soutien à la recherche
- L'évolution de carrière des chercheur.es
- Le mentorat
- Le bien-être
- La communication
- La résolution de conflits
- La formation et développement professionnel des directeur.rices de thèse/stage

La charte énumère les responsabilités des directeur.rices de thèse/stage et des chercheur.es expérimenté.es dans l'accompagnement des chercheur.es en début de carrière dans la supervision, le mentorat et l'orientation professionnelle appropriée et ainsi les soutenir dans :

- L'accès à l'information
- La formation pertinentes
- La recherche et dans l'évolution de carrière
- Le partage de l'expérience et des valeurs
 - o Et créer un environnement de confiance et confidentiel