

European Charter for Researchers

Charte européenne du chercheur 13/07/23

(En bleu = Traduction Deepl)

The European Charter for Researchers is a set of principles underpinning the development of attractive research careers to support excellence in research and innovation across Europe. The focus of the Charter for Researchers is the rights and responsibilities of researchers, employers, funders and policy makers consisting of 20 key principles. These are classified under the following four pillars,

- (a) Ethics, Integrity, Gender and Open Science
- (b) Researchers Assessment, Recruitment and Progression
- (c) Working Conditions and Practices
- (d) Research Careers and Talent Development

The Charter for Researchers is directed at all researchers, research performing sectors and respective umbrella organisations (stakeholders),

- (a) Researchers in all sectors (academia, public and private organisations performing research).
- (b) Employers of researchers in the public and private sector
- (c) Funders of research and researchers in the public and private sector
- (d) Policy makers concerned with policies relevant to the Charter

It addresses researchers across all disciplines including Science, Technology, Engineering, Mathematics (STEM), Social Sciences and Humanities (SSH), including the Arts. It covers all types of research from frontier, targeted, strategic, applied and close to market.

La Charte européenne du chercheur est un ensemble de principes qui sous-tendent le développement de carrières de recherche attrayantes afin de soutenir l'excellence dans la recherche et l'innovation à travers l'Europe. La Charte des chercheurs se concentre sur les droits et les responsabilités des chercheurs, des employeurs, des bailleurs de fonds et des décideurs politiques et comprend 20 principes clés. Ceux-ci sont classés selon les quatre piliers suivants,

- (a) Éthique, intégrité, égalité des sexes et science ouverte
- (b) Évaluation, recrutement et progression des chercheurs
- (c) Conditions et pratiques de travail
- (d) Carrières de recherche et développement des talents

La Charte des chercheurs s'adresse à tous les chercheurs, à tous les secteurs de la recherche et à toutes les organisations de tutelle (parties prenantes),

- (a) Les chercheurs de tous les secteurs (universités, organismes de recherche publics et privés).
- (b) les employeurs de chercheurs dans les secteurs public et privé
- (c) les bailleurs de fonds de la recherche et des chercheurs dans les secteurs public et privé
- (d) Les décideurs politiques concernés par les politiques relatives à la Charte.

Elle s'adresse aux chercheurs de toutes les disciplines, y compris les sciences, la technologie, l'ingénierie, les mathématiques (STEM), les sciences sociales et humaines (SSH), y compris les arts. Elle couvre tous les types de recherche, qu'elle soit exploratoire, ciblée, stratégique, appliquée ou proche du marché.

PILLAR 1 – ETHICS, INTEGRITY, GENDER AND OPEN SCIENCE

Éthique, intégrité, égalité des sexes et science ouverte

1. ETHICS AND RESEARCH INTEGRITY
2. FREEDOM OF SCIENTIFIC RESEARCH
3. OPEN SCIENCE
4. GENDER EQUALITY
5. EMBRACING DIVERSITY
6. THE RESEARCH PROFESSION
7. FREE CIRCULATION OF RESEARCHERS
8. SUSTAINABILITY OF RESEARCH
1. ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ DE LA RECHERCHE
2. LIBERTÉ DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
3. SCIENCE OUVERTE
4. ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES
5. ACCUEILLIR LA DIVERSITÉ
6. LA PROFESSION DE CHERCHEUR
7. LA LIBRE CIRCULATION DES CHERCHEURS
8. LA DURABILITÉ/PÉRENITÉ DE LA RECHERCHE

This pillar gathers the fundamental principles of the Charter for Researchers and its commitment towards supporting excellence in research, understood in this context as fostering the best possible research teams and projects, free from gender and other biases. The principles under this pillar are expected to contribute to the foundations of the vision of a revitalized European Research Area, and to inspire European researchers, research employers, funders and policy makers. Because of the transversal nature of all these values they are expected to be mainstreamed and taken into consideration in the deployment of rest of the principles.

Ce pilier rassemble les principes fondamentaux de la Charte des chercheurs et son engagement à soutenir l'excellence dans la recherche, entendue dans ce contexte comme la promotion des meilleurs équipes et projets de recherche possibles, sans préjugés sexistes ou autres. Les principes de ce pilier devraient contribuer à jeter les bases de la vision d'un espace européen de la recherche revitalisé et inspirer les chercheurs, les employeurs de la recherche, les bailleurs de fonds et les décideurs politiques européens. En raison de la nature transversale de toutes ces valeurs, elles devraient être intégrées et prises en considération dans le déploiement des autres principes.

(1) Ethics and Research Integrity *Éthique et intégrité de la recherche*

Researchers should comply with strict ethics rules and approach their work with honesty; reliability; objectivity; impartiality and independence; open communication; duty of care; fairness and responsibility for future science generations. These are the foundations of responsible and trustworthy research free from undue influence (including foreign interference³ and conflict of interest), a prerequisite for achieving excellence, and underpin the responsibility of researchers to guard against biases and methodological shortcuts.

Researchers should adhere to the recognised ethical practices and fundamental ethical principles⁴ appropriate to their discipline(s) as well as to ethical standards as documented in the different national, sectoral or institutional Codes of Ethics.

The primary responsibility for research integrity is with researchers themselves. Researchers should be supported by an institutional culture of research integrity to create and respect rules, procedures and guidelines as well as training and mentoring based on the exchange of best practices.

In order to foster good research practices and a culture of research integrity, a number of dimensions need to be considered by all the involved stakeholders, such as research integrity in research environments; training and capacity building on research integrity; research processes and policies embedding research integrity; data, publication, dissemination, review, evaluation and editing policies. Equally, mechanisms to identify, report and deal with research misconducts need to be put in place.

Researchers must avoid plagiarism of any kind and abide by the intellectual property rules and the principles of joint ownership in the case of research carried out in collaboration with a supervisor(s) and/or other researchers (as appropriate to the discipline). This should apply at all stages of the research process including conception, preparing funding applications, the development and delivery of results. The need to validate observations by showing that findings are reproducible should not be interpreted as plagiarism, provided that the data to be confirmed are explicitly referenced.

Les chercheurs doivent se conformer à des règles éthiques strictes et aborder leur travail avec honnêteté, fiabilité, objectivité, impartialité et indépendance, communication ouverte, devoir de diligence, équité et responsabilité à l'égard des générations scientifiques futures. Ce sont là les fondements d'une recherche responsable et digne de confiance, à l'abri de toute influence indue (y compris l'ingérence étrangère et les conflits d'intérêts), une condition préalable pour atteindre l'excellence, et qui sous-tend la responsabilité des chercheurs de se prémunir contre les préjugés et les raccourcis méthodologiques.

Les chercheurs devraient adhérer aux pratiques éthiques reconnues et aux principes éthiques fondamentaux propres à leur(s) discipline(s), ainsi qu'aux normes éthiques énoncées dans les différents codes d'éthique nationaux, sectoriels ou institutionnels.

La responsabilité première de l'intégrité de la recherche incombe aux chercheurs eux-mêmes. Les chercheurs doivent être soutenus par une culture institutionnelle de l'intégrité de la recherche, afin de créer et de respecter des règles, des procédures et des lignes directrices, ainsi que par une formation et un mentorat fondés sur l'échange de bonnes pratiques.

Afin de favoriser les bonnes pratiques de recherche et une culture de l'intégrité dans la recherche, un certain nombre de dimensions doivent être prises en compte par toutes les parties prenantes, telles que l'intégrité dans les environnements de recherche, la formation et le renforcement des capacités en matière d'intégrité dans la recherche, les processus et les politiques de recherche intégrant l'intégrité dans la recherche, les politiques en matière de données, de publication, de diffusion, d'examen, d'évaluation et d'édition. De même, des mécanismes permettant d'identifier, de signaler et de traiter les manquements en matière de recherche doivent être mis en place.

Les chercheurs doivent éviter toute forme de plagiat et respecter les règles de propriété intellectuelle et les principes de copropriété dans le cas de recherches menées en collaboration avec un ou plusieurs directeurs de recherche et/ou d'autres chercheurs (selon la discipline). Ceci doit s'appliquer à tous les stades du processus de recherche, y compris la conception, la préparation des demandes de financement, le développement et la présentation des résultats. La nécessité de valider les observations en montrant que les résultats sont reproductibles ne doit pas être interprétée comme du plagiat, à condition que les données à confirmer soient explicitement référencées.

(2) Freedom of Scientific Research *liberté de la recherche scientifique*

The freedom of scientific research is a common core value and principle for research cooperation within the European Research Area and with international partners. Researchers should focus their research for the good of humanity and for expanding the frontiers of human knowledge, while enjoying the freedom of thought, opinion and expression, the freedom to define research questions, the freedom to identify methods by which problems are solved, the freedom to choose and develop theories, the

freedom to question accepted wisdom and bring forward new ideas and the freedom to associate in professional or representative academic bodies. Researchers should have the right to disseminate and publish the results of their research including through training and teaching. Researchers should, however, recognise the limitations to this freedom that could arise because of particular research circumstances (including supervision/guidance/management) or legal or operational constraints, e.g., for intellectual property rights, budgetary or infrastructural reasons.

La liberté de la recherche scientifique est une valeur fondamentale commune et un principe pour la coopération en matière de recherche au sein de l'Espace européen de la recherche et avec les partenaires internationaux. Les chercheurs devraient axer leurs recherches sur le bien de l'humanité et sur l'élargissement des frontières de la connaissance humaine, tout en jouissant de la liberté de pensée, d'opinion et d'expression, de la liberté de définir les questions de recherche, de la liberté d'identifier les méthodes permettant de résoudre les problèmes, de la liberté de choisir et de développer des théories, de la liberté de remettre en question les idées reçues et de proposer de nouvelles idées, et de la liberté de s'associer à des organismes professionnels ou à des organismes universitaires représentatifs. Les chercheurs devraient avoir le droit de diffuser et de publier les résultats de leurs recherches, y compris par le biais de la formation et de l'enseignement. Les chercheurs devraient toutefois reconnaître les limites à cette liberté qui pourraient survenir en raison de circonstances de recherche particulières (y compris la supervision/l'orientation/la gestion) ou de contraintes juridiques ou opérationnelles, par exemple pour des raisons de droits de propriété intellectuelle, de budget ou d'infrastructure.

(3) Open Science - Science ouverte

Researchers should target engagement in all aspects of Open Science and be facilitated by their employers and funders in this regard. They should share their results openly, e.g., through open and FAIR data, open access publications, open software, models and algorithms. They should take measures to ensure reproducibility of research results. They should aim to practice Open Science methodologies and engage in open peer review. Employers and/or funders should support and reward a true Open Science culture across the Union, including mainstreaming open access to scholarly publications, research data and other research outputs (i.e. following the “as open as possible, as closed as necessary” principle) and the diffusion and uptake of Open Science principles and practices, whilst considering differences between disciplines and cultural differences, including multilingualism, supporting the development of Open Science skills, and further developing and integrating the underpinning digital infrastructure and service.

Les chercheurs devraient s'engager dans tous les aspects de la science ouverte et bénéficier de l'aide de leurs employeurs et de leurs bailleurs de fonds à cet égard. Ils devraient partager leurs résultats ouvertement, par exemple au moyen de données ouvertes et FAIR, de publications en libre accès, de logiciels, de modèles et d'algorithmes ouverts. Ils doivent prendre des mesures pour garantir la reproductibilité des résultats de la recherche. Ils devraient s'efforcer de mettre en pratique les méthodologies de la science ouverte et s'engager dans une évaluation ouverte par les pairs. Les employeurs et/ou les bailleurs de fonds devraient soutenir et récompenser une véritable culture de la science ouverte dans l'ensemble de l'Union, notamment en généralisant l'accès ouvert aux publications scientifiques, aux données de recherche et aux autres résultats de la recherche (c'est-à-dire en suivant le principe "aussi ouvert que possible, aussi fermé que nécessaire") et la diffusion et l'adoption des principes et pratiques de la science ouverte, tout en tenant compte des différences entre les disciplines et des différences culturelles, y compris le multilinguisme, en soutenant le développement des compétences en science ouverte et en continuant à développer et à intégrer l'infrastructure et les services numériques sous-jacents.

Citizen Science - Science citoyenne

Researchers should incorporate citizen science into their projects as much as possible and where relevant. This means involving citizens in the concept, design and implementation of research projects in Science, Technology, Engineering, Arts, Mathematics (STEAM), Social Sciences and Humanities (SSH). This is an ideal means to democratise science, build trust in science, and leverage the vast societal intelligence and capabilities to conduct excellent research and innovation.

Les chercheurs doivent intégrer la science citoyenne dans leurs projets autant que possible et lorsque cela est pertinent. Il s'agit d'impliquer les citoyens dans le concept, la conception et la mise en œuvre de projets de recherche en sciences, technologies, ingénierie, arts, mathématiques (STEAM), sciences sociales et humaines (SSH). Il s'agit d'un moyen idéal pour démocratiser la science, renforcer la confiance dans la science et tirer parti de la vaste intelligence et des capacités de la société pour mener d'excellentes recherches et innovations.

(4) Gender Equality *Égalité entre les hommes et les femmes*

All stakeholders should foster gender balance in research teams, managerial, decision-making bodies, recruitment and promotion committees, and advisory groups. This also includes fostering the integration of the gender dimension in research, teaching and innovation content in order to improve the scientific quality, excellence, and societal relevance of the produced knowledge. Gender Equality also aims at combating gender-based violence and sexual harassment. Gender Equality shall be understood from an intersectional perspective, where different systems of power between gender and other social categories and identities intersect and reinforce each other. Sustainable institutional changes, channelled through Gender Equality plans or similar, that allow for proper reporting of infringements, and include monitoring and evaluation systems, are adequate mechanisms to promote Gender Equality.

Toutes les parties prenantes devraient favoriser l'équilibre entre les hommes et les femmes dans les équipes de recherche, les organes de gestion et de décision, les comités de recrutement et de promotion et les groupes consultatifs. Il s'agit également d'encourager l'intégration de la dimension de genre dans le contenu de la recherche, de l'enseignement et de l'innovation afin d'améliorer la qualité scientifique, l'excellence et la pertinence sociétale des connaissances produites. L'égalité entre les femmes et les hommes vise également à lutter contre la violence fondée sur le sexe et le harcèlement sexuel. L'égalité entre les femmes et les hommes doit être comprise dans une perspective intersectionnelle, où différents systèmes de pouvoir entre le genre et d'autres catégories et identités sociales se croisent et se renforcent mutuellement. Des changements institutionnels durables, canalisés par des plans d'égalité entre les femmes et les hommes ou des plans similaires, qui permettent de signaler correctement les infractions et comprennent des systèmes de suivi et d'évaluation, sont des mécanismes adéquats pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

(5) Embracing Diversity - *Intégrer la diversité*

A core principle of European Research Area is to take account of diversity in the broad sense, including, inter alia, gender, racial or ethnic origin, religion or belief, social diversity, disability, age, sexual orientation and combating discrimination on all grounds. Employers and/or funders should embrace diversity in their researchers since different life experiences add valuable perspectives to research projects. Also, diversity in participants can inform research results applying to and enriching the diverse societies we live in. Acknowledging unconscious biases, for instance in hiring, promoting and in reviewing tasks, and compensating for them where possible is also needed, particularly in the realm of science.

L'un des principes fondamentaux de l'Espace européen de la recherche est de prendre en compte la diversité au sens large, y compris, entre autres, le sexe, l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, la diversité sociale, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle et la lutte contre la discrimination pour tous les motifs. Les employeurs et/ou les bailleurs de fonds devraient favoriser la diversité de leurs chercheurs, car les différentes expériences de vie ajoutent des perspectives précieuses aux projets de recherche. De même, la diversité des participants peut éclairer les résultats de la recherche en s'appliquant aux diverses sociétés dans lesquelles nous vivons et en les enrichissant. Il est également nécessaire de reconnaître les préjugés inconscients, par exemple lors de l'embauche, de la promotion et de l'évaluation des tâches, et de les compenser dans la mesure du possible, en particulier dans le domaine de la science.

(6) The Research Profession - *La profession de chercheur*

All researchers engaged in the conception or creation of new knowledge should be recognised as professionals and be treated accordingly. This should commence at the beginning of their careers, independently of the sector in which they operate, namely at postgraduate level, and should include all levels, regardless of their classification at national level (e.g., employee, postgraduate student, doctoral candidate, postdoctoral fellow, civil servants).

Employers and funders should encourage and support non-linear and multi-career paths, to be intended as paths characterised by geographical, disciplinary, sectoral, and inter-organisational mobility (secondments). They should also encourage hybrid paths combining simultaneously different sectors, which should be considered on a par with linear career paths.

Tous les chercheurs engagés dans la conception ou la création de nouvelles connaissances devraient être reconnus comme des professionnels et traités en conséquence. Cela devrait commencer dès le début de leur carrière, indépendamment du secteur dans lequel ils travaillent, à savoir au niveau du troisième cycle, et devrait inclure tous les niveaux, quelle que soit leur classification au niveau national (par exemple, employé, étudiant de troisième cycle, candidat au doctorat, boursier postdoctoral, fonctionnaire).

Les employeurs et les bailleurs de fonds devraient encourager et soutenir les parcours non linéaires et à carrières multiples, c'est-à-dire les parcours caractérisés par une mobilité géographique, disciplinaire, sectorielle et inter-organisationnelle (détachements). Ils devraient également encourager les parcours hybrides combinant simultanément différents secteurs, qui devraient être considérés sur un pied d'égalité avec les parcours de carrière linéaires.

Professional Attitude - *Attitude professionnelle*

Researchers should be familiar with the strategic goals governing their research environment and funding mechanisms and should seek all necessary approvals before starting their research or accessing the resources provided. Researchers should make every effort to ensure that their research is relevant to society and does not needlessly duplicate research previously carried out elsewhere.

There should be clear communication between researchers and employers, funders, or supervisors when a research project is delayed, redefined or completed; notice should be given if a research project is to be terminated earlier or suspended for whatever reason.

Les chercheurs doivent connaître les objectifs stratégiques qui régissent leur environnement de recherche et les mécanismes de financement, et doivent obtenir toutes les autorisations nécessaires avant de commencer leurs recherches ou d'accéder aux ressources mises à leur disposition. Les chercheurs doivent tout mettre en œuvre pour s'assurer que leurs recherches sont pertinentes pour la société et qu'elles ne reproduisent pas inutilement des recherches déjà effectuées ailleurs.

Une communication claire doit être établie entre les chercheurs et les employeurs, les bailleurs de fonds ou les superviseurs lorsqu'un projet de recherche est retardé, redéfini ou achevé ; un préavis doit être donné si un projet de recherche doit être interrompu plus tôt ou suspendu pour quelque raison que ce soit.

Accountability - *L'obligation de rendre compte*

Being accountable means taking responsibility for one's actions when carrying out research. Researchers need to be aware that they are accountable towards their employers, funders or other related public or private bodies as well as, on more ethical grounds, towards society. Researchers funded by public funds are also accountable for the efficient use of taxpayers' money. Consequently, they should adhere to the principles of sound, transparent and efficient financial management and cooperate with any authorised audits of their research, whether undertaken by their employers/funders or by ethics committees. This expectation requires them to serve as examples of ethical behaviour for their peers and for the broader society.

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

authorities. This is also important to make the data open and help ensure the reproducibility of results.

Être responsable signifie assumer la responsabilité de ses actes dans le cadre de la recherche. Les chercheurs doivent être conscients qu'ils ont des comptes à rendre à leurs employeurs, à leurs bailleurs de fonds ou à d'autres organismes publics ou privés concernés, ainsi que, pour des raisons plus éthiques, à la société. Les chercheurs financés par des fonds publics sont également responsables de l'utilisation efficace de l'argent des contribuables. Par conséquent, ils doivent adhérer aux principes d'une gestion financière saine, transparente et efficace et coopérer à tout audit autorisé de leurs recherches, qu'il soit entrepris par leurs employeurs/financeurs ou par des comités d'éthique. Cette attente exige d'eux qu'ils servent d'exemples de comportement éthique pour leurs pairs et pour la société en général.

Les méthodes de collecte et d'analyse, les résultats et, le cas échéant, les détails des données doivent pouvoir faire l'objet d'un examen interne et externe, chaque fois que cela est nécessaire et à la demande des autorités compétentes. Cela est également important pour rendre les données ouvertes et contribuer à garantir la reproductibilité des résultats.

(7) Free circulation of researchers - Libre circulation des chercheurs

Funders and employers should promote free circulation of researchers and other research professionals, scientific knowledge and technology, while attracting talent and avoiding potential talent drain. They should recognise the value of geographical, inter-institutional, intersectoral, inter- and trans-disciplinary, and virtual mobility as important means of enhancing knowledge and professional development at any stage of a researcher's career and fully value and acknowledge any mobility experience within their career progression/appraisal system. This also requires that the necessary administrative instruments be put in place to allow the portability of both grants and social security provisions, in accordance with national legislation.

Les bailleurs de fonds et les employeurs devraient promouvoir la libre circulation des chercheurs et des autres professionnels de la recherche, des connaissances scientifiques et des technologies, tout en attirant les talents et en évitant une éventuelle fuite des talents. Ils devraient reconnaître la valeur de la mobilité géographique, interinstitutionnelle, intersectorielle, inter et transdisciplinaire et virtuelle en tant que moyen important d'améliorer les connaissances et le développement professionnel à n'importe quel stade de la carrière d'un chercheur, et valoriser et reconnaître pleinement toute expérience de mobilité dans le cadre de leur système de progression et d'évaluation de carrière. Cela suppose également que les instruments administratifs nécessaires soient mis en place pour permettre la portabilité des bourses et des dispositions de sécurité sociale, conformément à la législation nationale.

(8) Sustainability of Research - Durabilité de la recherche

Researchers, employers and funders should promote the sustainable implementation of research activities in line with the European Green Deal, the United Nation's 2030 Agenda and the Sustainable Development Goals. Researchers should be supported by an institutional culture of sustainable research management, as well as training and mentoring based on the exchange of best practices. They should take the lead in reducing their carbon emissions in a way that sets a positive example to others within the research community. The European Commission's "MSCA Green Charter", developed in the framework of the Marie Skłodowska-Curie Actions, can be used as reference point.

Les chercheurs, les employeurs et les bailleurs de fonds devraient promouvoir la mise en œuvre durable des activités de recherche conformément au Green Deal européen, à l'Agenda 2030 des Nations unies et aux Objectifs de développement durable. Les chercheurs devraient être soutenus par une culture institutionnelle de gestion durable de la recherche, ainsi que par une formation et un mentorat basés sur l'échange de bonnes pratiques. Ils devraient prendre l'initiative de réduire leurs émissions de carbone de manière à donner un exemple positif aux autres membres de la communauté des chercheurs. La "Charte verte MSCA" de la Commission européenne, élaborée dans le cadre des actions Marie Skłodowska-Curie, peut servir de point de référence.

PILLAR 2 – RESEARCHERS ASSESSMENT, RECRUITMENT AND PROGRESSION

L'ÉVALUATION, LE RECRUTEMENT ET LA PROGRESSION DES CHERCHEURS

- | |
|---------------------------|
| 1. RESEARCHERS ASSESSMENT |
| 2. RECRUITMENT |
| 3. SELECTION |
| 4. CAREER PROGRESSION |
- | |
|--------------------------------|
| 1. L'ÉVALUATION DES CHERCHEURS |
| 2. RECRUTEMENT |
| 3. SÉLECTION |
| 4. PROGRESSION DE LA CARRIÈRE |

Research assessment should ensure an equal recognition and reward of researchers' careers regardless of the sector of employment or activity and follow an unbiased talent-based approach. Fair recruitment and selection of researchers' policies are fundamental for achieving an open labour market for researchers, contributing to the advancement of the European Research Area.

L'évaluation de la recherche devrait garantir une reconnaissance et une récompense égales des carrières des chercheurs, quel que soit le secteur d'emploi ou d'activité, et suivre une approche impartiale fondée sur les talents. Les politiques de recrutement et de sélection équitables des chercheurs sont fondamentales pour réaliser un marché du travail ouvert pour les chercheurs, contribuant ainsi à l'avancement de l'Espace européen de la recherche.

(1) **Researchers Assessment - Évaluation des chercheurs**

Research assessment should enable evaluating the performance of researchers and research to achieve the highest quality and impact. This requires recognition of increasingly diverse research outputs, activities and practices, including collaboration, open sharing of outputs, and ensuring high research integrity standards. Consequently, assessment should be based primarily on qualitative judgement, for which peer review is central, supported by the responsible use of quantitative indicators. Assessment should also include a wider range of evaluation criteria, such as teaching, management and leadership, supervision, mentoring, knowledge valorisation, entrepreneurship and collaboration with industry, teamwork, services to society, science communication and interaction with society, and methodological rigour and Open Science practices. Contributions to innovation through inventions or development should also be recognised, particularly for candidates from an industrial background.

Employers and funders should support a system for the assessment and reward of researchers that considers the overall quality of impact of researchers on society, science and innovation, the diversity of activities performed, Open Science practices, and the value of geographical, interdisciplinary and inter-sectoral mobility. Such a system should:

- (a) be based on qualitative judgement provided by peers, supported by responsible use of quantitative indicators;

- (b) reward quality and the various potential impacts of research on society, science and innovation;
- (c) recognise a diversity of outputs (*inter alia* publications, datasets, software, methodologies, protocols, patents), activities (*inter alia* mentoring, research supervision, leadership roles, entrepreneurship, data management, peer review, teaching, knowledge valorisation, industry-academia cooperation, support for evidence-informed policy-making, interaction with society) and practices (*inter alia* early knowledge and data sharing, open collaboration), as well as all mobility experiences;
- (d) ensure that the researcher's professional activity meets high standards of ethics and integrity, rewards appropriate conduct of research, and values good practices, in particular open practices for sharing research results and methodologies, whenever possible;
- (e) use assessment criteria and processes that respect the variety of research disciplines and national contexts;
- (f) support a diversity of researcher profiles and career paths, and value individual contributions, but also the role of teams, collaborative work, and cross-disciplinarity;
- (g) ensure gender equality, equal opportunities and inclusiveness.

To ensure coherence in the implementation of these principles, employers and funders should foster continuous training for the actors involved in the assessment and reward process.

L'évaluation de la recherche devrait permettre d'évaluer les performances des chercheurs et de la recherche afin d'atteindre le plus haut niveau de qualité et d'impact. Cela nécessite la reconnaissance de résultats, d'activités et de pratiques de recherche de plus en plus diversifiés, y compris la collaboration, le partage ouvert des résultats et la garantie de normes élevées en matière d'intégrité de la recherche. Par conséquent, l'évaluation devrait se fonder principalement sur un jugement qualitatif, pour lequel l'examen par les pairs est essentiel, soutenu par l'utilisation responsable d'indicateurs quantitatifs. L'évaluation devrait également inclure un éventail plus large de critères d'évaluation, tels que l'enseignement, la gestion et le leadership, la supervision, le mentorat, la valorisation des connaissances, l'esprit d'entreprise et la collaboration avec l'industrie, le travail d'équipe, les services à la société, la communication scientifique et l'interaction avec la société, ainsi que la rigueur méthodologique et les pratiques de la science ouverte. Les contributions à l'innovation par le biais d'inventions ou de développements devraient également être reconnues, en particulier pour les candidats issus de l'industrie.

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

- (a) se fonder sur un jugement qualitatif fourni par des pairs, étayé par une utilisation responsable d'indicateurs quantitatifs ;*
- (b) récompenser la qualité et les divers impacts potentiels de la recherche sur la société, la science et l'innovation ;*
- (c) reconnaître la diversité des résultats (notamment les publications, les ensembles de données, les logiciels, les méthodologies, les protocoles, les brevets), des activités (notamment le mentorat, la supervision de la recherche, les rôles de direction, l'esprit d'entreprise, la gestion des données, l'évaluation par les pairs, l'enseignement, la valorisation des connaissances, la coopération entre l'industrie et l'université, le soutien à l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes, l'interaction avec la société) et des pratiques (notamment le partage des connaissances et des données précoces, la collaboration ouverte).*

partage précoce des connaissances et des données, collaboration ouverte), ainsi que toutes les expériences de mobilité ;

(d) veillent à ce que l'activité professionnelle du chercheur réponde à des normes élevées d'éthique et d'intégrité, récompense la conduite appropriée de la recherche et valorise les bonnes pratiques, en particulier les pratiques ouvertes de partage des résultats et des méthodologies de la recherche, chaque fois que cela est possible ;

(e) utiliser des critères et des processus d'évaluation qui respectent la diversité des disciplines de recherche et des contextes nationaux ;

(f) soutiennent la diversité des profils et des parcours professionnels des chercheurs et valorisent les contributions individuelles, mais aussi le rôle des équipes, le travail collaboratif et la transdisciplinarité

(g) garantir l'égalité des sexes, l'égalité des chances et l'intégration.

Pour garantir la cohérence de la mise en œuvre de ces principes, les employeurs et les bailleurs de fonds devraient encourager la formation continue des acteurs impliqués dans le processus d'évaluation et de récompense.

(2) Recruitment / Recrutement

Employers and/or funders should establish recruitment and selection procedures which are open, transparent and merit-based, without any penalisation for career breaks or inter- sectoral mobility. They should seek for excellence, gender equality, diversity, and be tailored to the type of position advertised. Advertisements should include a comprehensive description of knowledge and competencies required, including description of the working conditions and entitlements, career development prospects and an overview of the timeline. Candidates should be informed, prior to the selection, about the recruitment process and the selection criteria, the number of available positions and the career development prospects.

Les employeurs et/ou les bailleurs de fonds doivent mettre en place des procédures de recrutement et de sélection ouvertes, transparentes et fondées sur le mérite, sans pénaliser les interruptions de carrière ou la mobilité intersectorielle. Elles doivent viser l'excellence, l'égalité des sexes et la diversité, et être adaptées au type de poste à pourvoir. Les annonces doivent comporter une description complète des connaissances et des compétences requises, y compris une description des conditions de travail et des droits, des perspectives d'évolution de carrière et un aperçu du calendrier. Les candidats doivent être informés, avant la sélection, du processus de recrutement et des critères de sélection, du nombre de postes disponibles et des perspectives d'évolution de carrière.

Variations in the chronological order of CVs / Variations dans l'ordre chronologique des CV

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

Les interruptions de carrière ou les variations dans l'ordre chronologique des CV ne doivent pas être pénalisées, mais considérées comme une évolution de carrière et, par conséquent, comme une contribution potentiellement précieuse à l'évolution professionnelle des chercheurs vers un parcours de carrière multidimensionnel. Les candidats doivent donc être autorisés à soumettre des CV fondés sur des preuves, reflétant un éventail représentatif de réalisations et de qualifications correspondant au poste pour lequel ils postulent.

Seniority/ Ancienneté

The levels of qualifications required should be in line with the needs of the position and not be set as a barrier to entry. Evaluation of qualifications should focus on judging the achievements of the

person rather than their circumstances or the reputation of the institution where the qualifications were acquired. As professional qualifications may be acquired at an early stage of a long career, the pattern of lifelong professional development should also be encouraged and recognized.

Les niveaux de qualification requis doivent correspondre aux besoins du poste et ne pas constituer une barrière à l'entrée. L'évaluation des qualifications doit porter sur les réalisations de la personne plutôt que sur sa situation ou la réputation de l'institution où les qualifications ont été acquises. Comme les qualifications professionnelles peuvent être acquises au début d'une longue carrière, le modèle de développement professionnel tout au long de la vie devrait également être encouragé et reconnu.

(3) Selection / sélection

As part of recruitment, the selection process should take into consideration the whole range of experience of the candidates. While focusing on their overall potential as researchers, their creativity and level of independence should also be considered. Selection committees should bring together diverse expertise, competences and experience relevant to assess the candidate. There should be adequate gender balance and, where appropriate and feasible, include members from different sectors (public and private) and disciplines, and other countries. Whenever possible, a wide range of selection practices should be used, such as external expert assessment and face-to-face and online interviews. Members of selection panels should be adequately trained especially for minimizing gender or any other possible unconscious biases. All candidates should be informed after the selection process about the strengths and weaknesses of their applications.

Dans le cadre du recrutement, le processus de sélection devrait prendre en considération l'ensemble de l'expérience des candidats. Tout en se concentrant sur leur potentiel global en tant que chercheurs, leur créativité et leur niveau d'indépendance doivent également être pris en compte. Les comités de sélection doivent réunir diverses expertises, compétences et expériences pertinentes pour évaluer le candidat. Ils doivent respecter un équilibre adéquat entre les hommes et les femmes et, le cas échéant et dans la mesure du possible, comprendre des membres issus de différents secteurs (public et privé) et de différentes disciplines, ainsi que d'autres pays. Dans la mesure du possible, il convient d'utiliser un large éventail de pratiques de sélection, telles que l'évaluation par des experts externes et les entretiens en face à face et en ligne. Les membres des jurys de sélection doivent recevoir une formation adéquate, en particulier pour minimiser les préjugés sexistes ou tout autre préjugé inconscient. Tous les candidats devraient être informés, à l'issue du processus de sélection, des points forts et des points faibles de leur candidature.

Non-discrimination / Non-discrimination

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

Les employeurs et/ou les bailleurs de fonds des chercheurs ne doivent en aucun cas exercer de discrimination à l'encontre des chercheurs en raison du sexe, de l'âge, de l'origine ethnique, nationale ou sociale, de la religion ou des convictions, de l'orientation sexuelle, de la langue, d'un handicap, de l'opinion politique ou de la situation sociale ou économique.

(4) Career progression / Progression de carrière

Employers and/or funders should introduce for all researchers, including senior researchers, evaluation/appraisal systems for assessing their professional performance on a regular basis and in a transparent manner by an independent (and, in the case of senior researchers, preferably international) committee. A multiple career path, characterized by geographical, sectoral, and inter-organisational mobility (secondments), or hybrid paths characterized by the simultaneous combination of sectors, deserves full recognition and consideration on a par with a linear career path.

Such evaluation and appraisal procedures should take due account of researchers' overall potential, their research creativity, their research results (e.g. publications, data, software, models, algorithms, methods, protocols, patents, policy contributions), their activities (e.g. management and leadership, teaching/lecturing, peer review, supervision, mentoring, entrepreneurship, knowledge valorisation, national or international collaboration, administrative duties, service to society, science communication and interaction with society), their research behavior (e.g. ethics and integrity practice, methodological rigor, early knowledge and data sharing, open collaboration) and their mobility, and should be taken into consideration in the context of career progression.

A transparent, structured, inclusive and gender-equal career accession and progression system is needed to reinforce careers in academia, up to the top positions. The adoption of tenure-track-like systems, to be intended as a fixed-term contract with the perspective of a progression to a permanent position subject to positive evaluation, could be considered for this purpose at the level of Member States and research performing organisations.

Les employeurs et/ou les bailleurs de fonds devraient mettre en place pour tous les chercheurs, y compris les chercheurs confirmés, des systèmes d'évaluation/appréciation pour évaluer leurs performances professionnelles de manière régulière et transparente par un comité indépendant (et, dans le cas des chercheurs confirmés, de préférence international). Un parcours professionnel multiple, caractérisé par une mobilité géographique, sectorielle et inter organisationnelle (détachements), ou des parcours hybrides caractérisés par la combinaison simultanée de plusieurs secteurs, mérite d'être pleinement reconnu et pris en considération au même titre qu'un parcours linéaire.

Ces procédures d'évaluation et d'appréciation devraient tenir dûment compte du potentiel global des chercheurs, de leur créativité en matière de recherche, de leurs résultats de recherche (par exemple, publications, données, logiciels, modèles, algorithmes, méthodes, protocoles, brevets, contributions politiques), de leurs activités (par exemple gestion et leadership, enseignement, évaluation par les pairs, supervision, mentorat, esprit d'entreprise, valorisation des connaissances, collaboration nationale ou internationale, tâches administratives, service à la société, communication scientifique et interaction avec la société), leur comportement en matière de recherche (éthique et pratique de l'intégrité, rigueur méthodologique, partage précoce des connaissances et des données, collaboration ouverte) et leur mobilité, et devraient être pris en considération dans le contexte de la progression de carrière.

Un système transparent, structuré, inclusif et égalitaire d'accès à la carrière et de progression est nécessaire pour renforcer les carrières dans le monde universitaire, jusqu'aux postes les plus élevés. L'adoption de systèmes de type "tenure track", conçus comme des contrats à durée déterminée dans la perspective d'une progression vers un poste permanent sous réserve d'une évaluation positive, pourrait être envisagée à cette fin au niveau des États membres et des organismes de recherche.

Co-authorship / Co-auteurs

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

Lors de l'évaluation du personnel, les institutions devraient considérer la copaternité comme une preuve d'une approche constructive de la conduite de la recherche. Les employeurs et/ou les bailleurs de fonds devraient donc élaborer des stratégies, des pratiques et des procédures pour fournir aux chercheurs, y compris à ceux qui sont au début de leur carrière, les conditions-cadres nécessaires pour qu'ils puissent jouir du droit d'être reconnus et répertoriés et/ou cités, dans le contexte de leurs contributions réelles, en tant que coauteurs d'articles, co-inventeurs de brevets, etc. ou de publier leurs propres résultats de

recherche indépendamment de leur(s) superviseur(s).

Recognition of mobility experience / Reconnaissance de l'expérience de la mobilité

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

Toute expérience de mobilité, par exemple un séjour dans un autre pays/région ou dans un autre cadre de recherche (public ou privé) ou le passage d'une discipline ou d'un secteur à un autre, que ce soit dans le cadre de la formation initiale à la recherche ou à un stade ultérieur de la carrière de chercheur, ou une expérience de mobilité virtuelle, devrait être considérée comme une contribution précieuse au développement professionnel d'un chercheur.

PILLAR 3 - WORKING CONDITIONS AND PRACTICES

Conditions et pratiques de travail

1. WORKING CONDITIONS, FUNDING AND SALARIES
 2. STABILITY OF EMPLOYMENT
 3. CONTRACTUAL AND LEGAL OBLIGATIONS
 4. DISSEMINATION AND EXPLOITATION OF RESULTS
-
1. CONDITIONS DE TRAVAIL, FINANCEMENT ET SALAIRES
 2. LA STABILITÉ DE L'EMPLOI
 3. OBLIGATIONS CONTRACTUELLES ET LÉGALES
 4. LA DIFFUSION ET L'EXPLOITATION DES RÉSULTATS

Improving researchers working conditions should be at the core of the Union policy framework for research careers. Within this area several actions are proposed to contribute to the stability of employment, to the definition of researchers' labour rights and obligations and the need for employers and funders to develop a research culture for research excellence and facilitate a thriving researcher community.

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

(1) Working conditions, funding and salaries **Conditions de travail, financement et salaires**

Employers and/or funders should ensure that the working conditions for researchers, including those with disabilities, provide where appropriate the flexibility and accessibility deemed essential for successful research performance in accordance with existing national legislation and with national or sectoral collective-bargaining agreements. They should aim to provide working conditions which allow all researchers to combine a personal and professional life. Particular attention should be paid, inter alia, to flexible working hours, part-time working, remote working and sabbatical leave, as well as to the necessary financial and administrative provisions governing such arrangements. Employers should provide a working environment that promotes the mental health and wellbeing of researchers, including appropriate procedures for preventing and tackling gender-based violence, including sexual harassment.

Les employeurs et/ou les bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les conditions de travail des chercheurs, y compris ceux qui sont handicapés, offrent, le cas échéant, la flexibilité et l'accessibilité jugées essentielles à la réussite de la recherche, conformément à la législation nationale en vigueur et aux conventions collectives nationales ou sectorielles. Elles devraient viser à offrir des conditions de travail qui permettent à tous les chercheurs de combiner vie personnelle et vie professionnelle. Une attention particulière devrait être accordée, entre autres, aux horaires de travail flexibles, au travail à temps partiel, au travail à distance et au congé sabbatique, ainsi qu'aux dispositions financières et

administratives nécessaires régissant ces arrangements. Les employeurs devraient fournir un environnement de travail qui favorise la santé mentale et le bien-être des chercheurs, y compris des procédures appropriées pour prévenir et combattre la violence fondée sur le sexe, y compris le harcèlement sexuel.

Research environment / Environnement de la recherche

Employers and/or funders of researchers should ensure that the most stimulating research or research training environment is created which offers appropriate equipment, facilities and opportunities, including for remote collaboration over research networks, and the highest level of health and safety in line with Union, national or sectoral regulations. Funders should ensure that adequate resources are provided in support of the agreed work programme. In particular, it is important to have qualified support staff (e.g., professionals including research managers and administrators).

Les employeurs et/ou les bailleurs de fonds des chercheurs devraient veiller à créer l'environnement de recherche ou de formation à la recherche le plus stimulant possible, offrant des équipements, des installations et des possibilités appropriés, y compris pour la collaboration à distance sur les réseaux de recherche, ainsi que le niveau le plus élevé de santé et de sécurité conformément aux réglementations de l'Union, nationales ou sectorielles. Les bailleurs de fonds doivent veiller à ce que des ressources adéquates soient fournies pour soutenir le programme de travail convenu. En particulier, il est important de disposer d'un personnel de soutien qualifié (par exemple, des professionnels, y compris des directeurs de recherche et des administrateurs)

Complaints/appeals / Plaintes/recours

Employers and/or funders of researchers should establish, in compliance with relevant national, Union or international law rules and regulations, appropriate procedures, possibly in the form of an impartial ombudsperson, to deal with complaints/appeals of researchers, including those concerning conflicts between supervisor(s) and First Stage (R1)/Recognised

Such procedures should provide all research staff with confidential and informal assistance in resolving work-related conflicts, disputes, and grievances, with the aim of promoting fair and equitable treatment within the institution and improving the overall quality of the working environment.

Les employeurs et/ou les bailleurs de fonds des chercheurs devraient mettre en place, conformément aux règles et réglementations nationales, communautaires ou internationales pertinentes, des procédures appropriées, éventuellement sous la forme d'un médiateur impartial, pour traiter les plaintes/appels des chercheurs, y compris ceux concernant des conflits entre le(s) directeur(s) de recherche et les chercheurs du premier cycle (R1) /reconnus (R1), et les chercheurs du deuxième cycle (R1).

Ces procédures doivent fournir à l'ensemble du personnel de recherche une assistance confidentielle et informelle pour résoudre les conflits, les litiges et les griefs liés au travail, dans le but de promouvoir un traitement juste et équitable au sein de l'institution et d'améliorer la qualité globale de l'environnement de travail.

Participation in organisation governance / Participation à la gouvernance de l'organisation

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

Les employeurs et/ou les bailleurs de fonds des chercheurs devraient reconnaître qu'il est tout à fait légitime, et même souhaitable, que les chercheurs soient représentés dans les organes d'information, de consultation et de décision des institutions pour lesquelles ils travaillent, afin de protéger et de promouvoir leurs intérêts individuels et collectifs en tant que professionnels et de contribuer activement au fonctionnement de l'institution.

Funding and salaries / **Financement et salaires**

Employers and/or funders of researchers should ensure that researchers, irrespective of their status, enjoy fair and attractive remuneration conditions (funding and/or salaries) with adequate and equitable social security provisions (including sickness and parental benefits, pension rights and unemployment benefits, invalidity benefits and benefits in respect of accidents at work and occupational disease) in accordance with existing national legislation and with national or sectoral collective bargaining agreements. This must include researchers at all career stages including First Stage researchers (R1), commensurate with their legal status, performance and level of qualifications and/or responsibilities. Researchers should be made aware of their rights and obligations when it comes to understanding how their salaries are being taxed, and should be provided transparent information on social protection rights such as national pension rights.

Les employeurs et/ou les bailleurs de fonds des chercheurs devraient veiller à ce que les chercheurs, quel que soit leur statut, bénéficient de conditions de rémunération justes et attrayantes (financement et/ou salaires) avec des dispositions de sécurité sociale adéquates et équitables (y compris les prestations de maladie et parentales, les droits à pension et les prestations de chômage, les prestations d'invalidité et les prestations en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle) conformément à la législation nationale en vigueur et aux conventions collectives nationales ou sectorielles. Cela doit inclure les chercheurs à tous les stades de leur carrière, y compris les chercheurs en première phase (R1), en fonction de leur statut juridique, de leurs performances et de leur niveau de qualifications et/ou de responsabilités. Les chercheurs doivent être informés de leurs droits et obligations lorsqu'il s'agit de comprendre comment leurs salaires sont imposés, et doivent recevoir des informations transparentes sur les droits à la protection sociale, tels que les droits à pension nationaux.

(2) Stability of employment / *Stabilité de l'emploi*

Employers and/or funders should take resolute actions to counter the phenomenon of precarity and to support job security and stability, including by way of a limited maximum total duration of fixed-term appointments, and a recommended maximum threshold of one third of fixed-term contracts in the overall researchers' human resources of a given employer. Whenever permanent or long-term or highly recurrent research tasks are being fulfilled, permanent or open-ended contracts should be the appropriate instrument.

Les employeurs et/ou les bailleurs de fonds devraient prendre des mesures résolues pour lutter contre le phénomène de la précarité et soutenir la sécurité et la stabilité de l'emploi, notamment en limitant la durée totale maximale des engagements à durée déterminée et en recommandant un seuil maximal d'un tiers de contrats à durée déterminée dans l'ensemble des ressources humaines en recherche d'un employeur donné. Lorsque des tâches de recherche permanentes, à long terme ou très récurrentes sont accomplies, les contrats permanents ou à durée indéterminée devraient être l'instrument approprié.

Post-doctoral positions (R2) / **Postes de post-doctorants**

Precarity of employment is a particular issue in academia. To counter this situation and to support job security and stability, clear rules and explicit guidelines for the recruitment and appointment of postdoctoral researchers (R2), including the maximum duration and the objectives of such appointments, should be established by the institutions appointing postdoctoral researchers. Such guidelines should consider time spent in prior postdoctoral appointments at other institutions and take into consideration that the postdoctoral status should be transitional, with the primary purpose of providing additional professional development opportunities for a research career in the context of long-term career prospects with fixed contract or tenure.

La précarité de l'emploi est un problème particulier dans le monde universitaire. Pour contrer cette situation et soutenir la sécurité et la stabilité de l'emploi, des règles claires et des lignes directrices explicites pour le recrutement et la nomination des chercheurs postdoctoraux (R2), y compris la durée maximale et les objectifs de ces nominations, devraient être établies par les institutions qui nomment les chercheurs postdoctoraux. Ces lignes directrices devraient prendre en compte le temps passé dans d'autres établissements dans le cadre de nominations postdoctorales antérieures et tenir compte du

fait que le statut de chercheur postdoctoral devrait être transitoire, dans le but principal d'offrir des possibilités supplémentaires de développement professionnel pour une carrière de chercheur dans le contexte de perspectives de carrière à long terme avec un contrat fixe ou une titularisation.

(3) Contractual and legal obligations / Obligations contractuelles et légales

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

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

Les chercheurs de tous niveaux doivent connaître les réglementations nationales, sectorielles ou institutionnelles régissant la formation et/ou les conditions de travail. Cela inclut les réglementations relatives aux droits de propriété intellectuelle, ainsi que les exigences et les conditions de tout sponsor ou financeur, indépendamment de la nature de leur contrat. Les employeurs et les bailleurs de fonds doivent fournir des copies de ces documents en anglais. Les chercheurs doivent se conformer à ces réglementations en fournissant les résultats requis (par exemple, thèse, publications, brevets, rapports, développement de nouveaux produits, etc.) conformément aux conditions générales du contrat ou d'un document équivalent.

Les chercheurs devraient toujours adopter des pratiques de travail sûres, conformément à la législation nationale et à celle de l'Union, y compris en prenant les précautions nécessaires pour la santé et la sécurité et pour la récupération en cas d'attaques de cybersécurité ou de catastrophes informatiques, par exemple en préparant des stratégies de sauvegarde adéquates. Ils doivent également connaître les exigences légales nationales et de l'Union en vigueur en matière de protection des données et de la confidentialité et prendre les mesures nécessaires pour toujours les respecter.

(4) Dissemination and exploitation of results / Diffusion et exploitation des résultats

Open Science should be practiced by all researchers to ensure, in compliance with their contractual arrangements, that the results of their research are disseminated, made openly available and exploited, e.g. communicated, transferred into other research settings and, if appropriate, commercialised. Senior researchers are expected to take a lead in ensuring that research is fruitful and that results are either exploited commercially or made accessible to the public (or both) whenever the opportunity arises.

Researchers should be facilitated in this regard by their employers and funders through the relevant skills training and access to the appropriate funding, infrastructure and support. The engagement of researchers in Open Science should be recognised, incentivised and rewarded by employers and funders in recruitment, career progression and funding programme assessment.

La science ouverte doit être pratiquée par tous les chercheurs afin de garantir, conformément à leurs accords contractuels, que les résultats de leur recherche sont diffusés, mis à disposition et exploités, c'est-à-dire communiqués, transférés dans d'autres contextes de recherche et, le cas échéant, commercialisés. Il est attendu des chercheurs confirmés qu'ils prennent l'initiative de veiller à ce que la recherche soit fructueuse et que les résultats soient exploités commercialement ou rendus accessibles au public (ou les deux) chaque fois que l'occasion se présente.

Les employeurs et les bailleurs de fonds devraient aider les chercheurs à cet égard en leur offrant la

formation nécessaire et l'accès au financement, à l'infrastructure et au soutien appropriés. L'engagement des chercheurs dans la science ouverte devrait être reconnu, encouragé et récompensé par les employeurs et les bailleurs de fonds lors du recrutement, de la progression de carrière et de l'évaluation des programmes de financement.

Intellectual Assets including Intellectual Property Rights

Actifs intellectuels, y compris les droits de propriété intellectuelle

Employers and/or funders should ensure that researchers at all career stages are adequately compensated for the benefits resulting from the exploitation (if any) of their research and innovation activities results, where appropriate by guaranteeing co-ownership of the intellectual property rights such as copyright. Employers and or/funders should address this explicitly in their intellectual assets management strategy and should make the strategy publicly available. The intellectual assets management strategy should cover the creation, management, ownership and utilisation of all types of intellectual assets (including data, know-how, standards), and support Open Science.

The strategy should explicitly refer to ownership provisions and access rights to researchers and/or, where applicable, to their employers or other parties, including industry partners, as possibly provided for under specific collaboration agreements or other types of agreement.

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les chercheurs, à tous les stades de leur carrière, soient correctement rémunérés pour les bénéfices résultant de l'exploitation (éventuelle) des résultats de leurs activités de recherche et d'innovation, le cas échéant en garantissant la copropriété des droits de propriété intellectuelle tels que les droits d'auteur. Les employeurs et/ou les bailleurs de fonds devraient aborder cette question de manière explicite dans leur stratégie de gestion des actifs intellectuels et rendre cette stratégie accessible au public. La stratégie de gestion des actifs intellectuels doit couvrir la création, la gestion, la propriété et l'utilisation de tous les types d'actifs intellectuels (y compris les données, le savoir-faire, les normes) et soutenir la science ouverte.

La stratégie doit faire explicitement référence aux dispositions relatives à la propriété et aux droits d'accès des chercheurs et/ou, le cas échéant, de leurs employeurs ou d'autres parties, y compris les partenaires industriels, comme le prévoient éventuellement des accords de collaboration spécifiques ou d'autres types d'accords.

Public Engagement / Engagement public

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

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

PILLAR 4 -RESEARCH CAREERS AND TALENT DEVELOPMENT

CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT DES TALENTS

1. VALUING DIVERSE RESEARCH CAREERS
 2. CAREER DEVELOPMENT AND ADVICE
 3. CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT
 4. SUPERVISION AND MENTORING
1. VALORISER LA DIVERSITÉ DES CARRIÈRES DANS LA RECHERCHE
 2. DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE ET CONSEILS
 3. DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU
 4. LA SUPERVISION ET LE MENTORAT

The research community is diverse in talents, skills, competences and capacities and roles. The more these talents are fostered and developed, the better the research quality, and societal relevance of the produced knowledge. Encouraging continuous professional development along with skills training is needed to maintain competence and provide researchers with a broad range of career opportunities in the public and private sectors.

La communauté des chercheurs est diverse en termes de talents, d'aptitudes, de compétences, de capacités et de rôles. Plus ces talents sont encouragés et développés, plus la qualité de la recherche et la pertinence sociétale des connaissances produites seront élevées. Il est nécessaire d'encourager le développement professionnel continu ainsi que la formation des compétences pour maintenir celles-ci et offrir aux chercheurs un large éventail d'opportunités de carrière dans les secteurs public et privé.

(1) Valuing Diverse Research Careers / Valoriser la diversité des carrières dans la recherche

Employers and/or funders should recognise that researchers may have highly diverse careers both in research and in other functions. Diversification typically includes mobility in all its forms: inter/intra-national, inter-sectoral, inter-institutional, inter- and trans-disciplinary and virtual mobility. This requires more talent-based and diversity-sensitive quality assessment, fostering responsible use of metrics, considering diverse contributions and their potential impacts, diverse activities and practices like teaching and skills, peer review, research management and leadership, supervision, mentoring, knowledge valorisation, entrepreneurship and collaboration with industry, services to society, science communication and interaction with society, methodological rigour and Open Science practices, team science, among others as well as mobility.

Employers and/or funders should put measures in place to make researchers, in particular early-career ones, aware of opportunities available in all relevant sectors and to promote a culture of diversification of careers for better personal and professional development. This will require career advisory and support services to stimulate inter-sectoral, inter-disciplinary and geographical mobility, as well as the creation and development of entrepreneurial activities.

Les employeurs et/ou les bailleurs de fonds devraient reconnaître que les chercheurs peuvent avoir des carrières très diversifiées, tant dans le domaine de la recherche que dans d'autres fonctions. La diversification inclut généralement la mobilité sous toutes ses formes : mobilité inter/intra-nationale, inter-sectorielle, inter-institutionnelle, inter- et trans-disciplinaire et virtuelle. Cela nécessite une évaluation de la qualité davantage fondée sur les talents et sensible à la diversité, la promotion d'une utilisation responsable des mesures, la prise en compte de contributions diverses et de leur impact potentiel, d'activités et de pratiques diverses telles que l'enseignement et les compétences,

l'évaluation par les pairs, la gestion et la direction de la recherche, la supervision, le mentorat, la valorisation des connaissances, l'esprit d'entreprise et la collaboration avec l'industrie, les services à la société, la communication scientifique et l'interaction avec la société, la rigueur méthodologique et les pratiques de la science ouverte, la science d'équipe, entre autres, ainsi que la mobilité.

Les employeurs et/ou les bailleurs de fonds devraient mettre en place des mesures pour sensibiliser les chercheurs, en particulier ceux en début de carrière, aux possibilités offertes dans tous les secteurs concernés et pour promouvoir une culture de diversification des carrières en vue d'un meilleur développement personnel et professionnel. Cela nécessitera des services de conseil et de soutien en matière de carrière pour stimuler la mobilité intersectorielle, interdisciplinaire et géographique, ainsi que la création et le développement d'activités entrepreneuriales.

(2) *Career Development and Advice / Développement de carrière et conseils*

Employers and/or funders of researchers should draw up, preferably within the framework of their human resources management, a specific career development strategy for researchers at all stages of their career, regardless of their contractual situation, including for researchers on fixed-term contracts. In this context, researchers should be supported to develop an individual career plan to identify the necessary training and research required to attain their career goals. It should include the availability of mentors involved in providing support and guidance for the personal and professional development of researchers, thus motivating them and contributing to reducing any insecurity in their professional future. All researchers should be made familiar with such provisions and arrangements and be proactive and responsible for their career development.

Employers and/or funders should ensure either in the institutions concerned, or through collaboration with other structures, accessible and up-to-date career guidance and job placement assistance, providing information, guidance and support for career development both within and beyond the institution concerned. This shall be offered to researchers at all stages of their careers, regardless of their contractual situation.

Les employeurs et/ou les bailleurs de fonds des chercheurs devraient élaborer, de préférence dans le cadre de leur gestion des ressources humaines, une stratégie spécifique de développement de carrière pour les chercheurs à tous les stades de leur carrière, quelle que soit leur situation contractuelle, y compris pour les chercheurs sous contrat à durée déterminée. Dans ce contexte, les chercheurs devraient être aidés à élaborer un plan de carrière individuel afin d'identifier la formation et la recherche nécessaires pour atteindre leurs objectifs de carrière. Ce plan devrait prévoir la mise à disposition de mentors chargés de soutenir et d'orienter le développement personnel et professionnel des chercheurs, ce qui les motiverait et contribuerait à réduire toute insécurité quant à leur avenir professionnel. Tous les chercheurs devraient être familiarisés avec ces dispositions et arrangements et être proactifs et responsables de leur développement de carrière.

Les employeurs et/ou les bailleurs de fonds devraient assurer, soit dans les établissements concernés, soit en collaborant avec d'autres structures, une orientation professionnelle et une aide au placement accessibles et actualisées, en fournissant des informations, des conseils et des services d'aide à la recherche d'emploi.

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient assurer, soit dans les établissements concernés, soit par le biais d'une collaboration avec d'autres structures, une orientation professionnelle et une aide au placement accessibles et actualisées, fournissant des informations, des conseils et un soutien pour l'évolution de la carrière à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement concerné. Ces services doivent être proposés aux chercheurs à tous les stades de leur carrière, quelle que soit leur situation contractuelle.

(3) *Continuous Professional Development / Formation professionnelle continue*

Researchers at all career stages should seek proactively and be given opportunities by their employer/funder to continually improve themselves by regularly updating and expanding their skills

and competencies. This may be achieved by a variety of means including, but not restricted to, formal training, workshops, conferences and e-learning or collaboration within a team and the respective networks. Particular attention should be paid to the training of First Stage Researchers (R1) the majority of whom are PhD candidates at the beginning of their research career.

Les chercheurs, à tous les stades de leur carrière, devraient chercher de manière proactive et se voir offrir par leur employeur/bailleur de fonds des possibilités de s'améliorer en permanence en mettant à jour et en développant régulièrement leurs aptitudes et leurs compétences. Cet objectif peut être atteint par divers moyens, y compris, mais sans s'y limiter, la formation formelle, les ateliers, les conférences et l'apprentissage en ligne, ou la collaboration au sein d'une équipe et des réseaux respectifs. Une attention particulière doit être accordée à la formation des chercheurs de premier niveau (R1), dont la majorité sont des doctorants au début de leur carrière de chercheur.

Access to research training and continuous development

Accès à la formation à la recherche et au développement continu

Employers and/or funders should ensure that all researchers at any stage of their career, regardless of their contractual situation, are given the opportunity for professional development and for improving their employability through access to measures for the continuing development of skills and competencies. Employers and funders should take action to support the development and provision of targeted training, including in the form of micro-credentials, to ensure up-skilling and re-skilling opportunities for researchers with a lifelong learning perspective and to foster inter-sectoral and inter-disciplinary mobility. Such measures should be regularly assessed for their accessibility, take-up and effectiveness in improving competencies, skills and employability.

Employers and funders should attribute adequate relevance to the need to foster entrepreneurial competences in researchers, with the objective of allowing those who undertake an entrepreneurial career path to couple their knowledge production capabilities with knowledge valorisation proficiency, turning innovative ideas into business and fostering innovation and progress.

Employers and funders should take steps to ensure that doctoral training is adapted for interoperable careers in all relevant sectors and for the practice of Open Science, including by making use of the European Competence Framework for Researchers (ResearchComp) and of any other future initiatives taken by the Commission for the purpose of strengthening transversal skills of researchers.

Les employeurs et/ou les bailleurs de fonds devraient veiller à ce que tous les chercheurs, à tous les stades de leur carrière, quelle que soit leur situation contractuelle, aient la possibilité d'évoluer professionnellement et d'améliorer leur employabilité en accédant à des mesures de développement continu des aptitudes et des compétences. Les employeurs et les bailleurs de fonds devraient prendre des mesures pour soutenir le développement et l'offre de formations ciblées, y compris sous la forme de micro-crédits, afin de garantir aux chercheurs des possibilités de perfectionnement et de recyclage dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie et de favoriser la mobilité intersectorielle et interdisciplinaire. Ces mesures devraient faire l'objet d'une évaluation régulière de leur accessibilité, de leur adoption et de leur efficacité en termes d'amélioration des compétences, des qualifications et de la capacité d'insertion professionnelle.

Les employeurs et les bailleurs de fonds devraient accorder une importance suffisante à la nécessité d'encourager les compétences entrepreneuriales chez les chercheurs, dans le but de permettre à ceux qui s'engagent dans une carrière entrepreneuriale d'associer leurs capacités de production de connaissances à leurs compétences en matière de valorisation des connaissances, de transformer des idées novatrices en entreprises et de favoriser l'innovation et le progrès.

Les employeurs et les bailleurs de fonds devraient prendre des mesures pour s'assurer que la formation doctorale est adaptée aux carrières interoperables dans tous les secteurs concernés et à la pratique de la science ouverte, notamment en utilisant le cadre européen de compétences pour les chercheurs (ResearchComp) et toute autre initiative future prise par la Commission dans le but de renforcer les compétences transversales des chercheurs.

Validation of skills / Validation des compétences

As part of broadening researchers' skills sets, employers and/or funders should provide for the appropriate assessment and evaluation of formal and informal training including on-the-job skills and training, particularly within the context of international and professional mobility. The assessment should be done on harmonised criteria, in a fair and transparent manner within a reasonable timeframe.

Dans le cadre de l'élargissement des compétences des chercheurs, les employeurs et/ou les bailleurs de fonds devraient prévoir une évaluation appropriée de la formation formelle et informelle, y compris des compétences et de la formation en cours d'emploi, en particulier dans le contexte de la mobilité internationale et professionnelle. L'évaluation devrait être effectuée sur la base de critères harmonisés, de manière équitable et transparente et dans un délai raisonnable.

Teaching / Enseignement

Teaching is an essential means for the structuring and dissemination of knowledge and is a valuable option within a researcher's career path. Teaching should benefit from and make use of scientific knowledge and promote research interest among students. Involvement of researchers in teaching should be fully supported and recognised, and might vary at different moments within a career. Special attention should be paid to researchers at the beginning of their careers, ensuring that they are rightly supported and that teaching responsibilities (including lecturing, tutoring, supervising and mentoring) are compatible with their research activities or research training.

Employers and/or funders should ensure that teaching duties are adequately remunerated and considered in the evaluation/appraisal systems from early stage of researchers' careers. It should also be ensured that time devoted by senior members of staff to the training and mentoring of First and Second Stage (R1, R2) researchers is counted as part of their teaching commitment. Suitable training should be provided for teaching and coaching activities as part of the initial training and professional development of researchers.

L'enseignement est un moyen essentiel pour la structuration et la diffusion des connaissances et constitue une option précieuse dans la carrière d'un chercheur. L'enseignement devrait tirer parti des connaissances scientifiques et les utiliser, et promouvoir l'intérêt des étudiants pour la recherche. La participation des chercheurs à l'enseignement devrait être pleinement soutenue et reconnue, et pourrait varier à différents moments de la carrière. Une attention particulière devrait être accordée aux chercheurs en début de carrière, en veillant à ce qu'ils soient correctement soutenus et à ce que les responsabilités d'enseignement (y compris les cours, le tutorat, la supervision et le mentorat) soient compatibles avec leurs activités de recherche ou leur formation à la recherche.

Les employeurs et/ou les bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les fonctions d'enseignement soient correctement rémunérées et prises en compte dans les systèmes d'évaluation dès le début de la carrière des chercheurs. Il convient également de veiller à ce que le temps consacré par les membres du personnel expérimenté à la formation et à l'encadrement des chercheurs des premier et deuxième stades (R1, R2) soit comptabilisé comme faisant partie de leur engagement en matière d'enseignement. Une formation appropriée devrait être dispensée pour les activités d'enseignement et d'accompagnement dans le cadre de la formation initiale et du développement professionnel des chercheurs.

(4) Supervision and Mentoring / Supervision et mentorat

Proper people and team management are crucial in research working environments as science is by definition a joint endeavour. The necessary training, tools and evaluation mechanisms should

be put in place as to ensure that senior and leading researchers are capable of managing their staff and teams in a fair and non-discriminatory manner, free of gender and other types of biases, and are capable of establishing fruitful and cooperative working relationships to their peers. This should contribute to healthy, fair, creative environments where every individual is respected, duly motivated, recognized and their general well-being fostered.

Employers and/or funders should ensure that a person or a group of persons is clearly identified to whom First Stage (R1) and Recognised (R2) researchers can refer for the performance of their professional duties and should inform the researchers accordingly.

Such arrangements should clearly define that the proposed supervisor/s have an adequate level of expertise in supervising research and have the time and commitment to be able to offer the research trainee appropriate support and provide for the necessary progress and review procedures, as well as the necessary feedback mechanisms.

Specific provisions for the integration, research support and career development of researchers, for their mentoring and wellbeing, for communication and conflict resolution as well as for the training and professional development of supervisors are provided in the Marie Skłodowska-Curie Actions (MSCA) Guidelines for Supervision. The MSCA Guidelines on Supervision are a set of recommendations for individuals and institutions who receive MSCA funding. The Guidelines promote effective supervision, mentoring and appropriate career guidance.

Une bonne gestion des personnes et des équipes est cruciale dans les environnements de travail de la recherche, car la science est par définition une entreprise commune. La formation, les outils et les mécanismes d'évaluation nécessaires devraient être mis en place pour garantir que les chercheurs confirmés et les chercheurs de premier plan sont capables de gérer leur personnel et leurs équipes de manière équitable et non discriminatoire, sans préjugés sexistes ou autres, et qu'ils sont capables d'établir des relations de travail fructueuses et coopératives avec leurs pairs. Cela devrait contribuer à créer des environnements sains, équitables et créatifs où chaque individu est respecté, dûment motivé et reconnu, et où son bien-être général est encouragé.

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce qu'une personne ou un groupe de personnes soit clairement identifié(e) à qui les chercheurs du premier stade (R1) et les chercheurs reconnus (R2) peuvent s'adresser dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles et devraient informer les chercheurs en conséquence.

Ces dispositions doivent clairement définir que le(s) directeur(s) de recherche proposé(s) possède(nt) un niveau d'expertise adéquat en matière d'encadrement de la recherche et dispose(nt) du temps et de l'engagement nécessaires pour offrir au stagiaire de recherche un soutien approprié et prévoir les procédures de progression et d'évaluation nécessaires, ainsi que les mécanismes de retour d'information nécessaires.

Des dispositions spécifiques pour l'intégration, le soutien à la recherche et le développement de carrière des chercheurs, pour leur mentorat et leur bien-être, pour la communication et la résolution des conflits, ainsi que pour la formation et le développement professionnel des directeurs de recherche sont prévues dans les lignes directrices pour la supervision des actions Marie Skłodowska-Curie (MSCA). Les lignes directrices du MSCA sur la supervision sont un ensemble de recommandations destinées aux personnes et aux institutions qui reçoivent un financement du MSCA. Elles encouragent une supervision efficace, un mentorat et une orientation professionnelle appropriée.

Relation with supervisors / Relations avec les supérieurs hiérarchiques

Researchers in their training phase should have a structured and regular relationship with their supervisor(s) and faculty/departmental representative(s) and be able to take full advantage of their relationship with them. Supervisors should also actively support especially early-stage researchers by organising feedback meetings with them and promoting training activities relevant to their work.

This includes keeping records of all work progress and research findings, obtaining feedback by means

of reports and seminars, applying such feedback and working in accordance with agreed schedules, milestones, deliverables and/or research outputs.

Les chercheurs en phase de formation devraient avoir une relation structurée et régulière avec leur(s) directeur(s) de recherche et leur(s) représentant(s) de la faculté ou du département, et être en mesure de tirer pleinement parti de leur relation avec eux. Les superviseurs doivent également soutenir activement les chercheurs en début de carrière en organisant des réunions de retour d'information et en promouvant des activités de formation en rapport avec leur travail.

Il s'agit notamment de tenir un registre de tous les progrès réalisés et des résultats de la recherche, d'obtenir un retour d'information par le biais de rapports et de séminaires, d'appliquer ce retour d'information et de travailler conformément aux calendriers, aux étapes, aux résultats et/ou aux produits de la recherche convenus.

Senior researchers / Chercheurs confirmés

Senior researchers (R3 and R4) should devote particular attention to their multi-faceted role as supervisors, mentors, career advisors, leaders, project coordinators, managers or science communicators. They should perform these tasks to the highest professional standards and have access to the appropriate training. Regarding their role as supervisors or mentors of researchers, senior researchers should build up a constructive and positive relationship with the First Stage (R1) and Recognised (R2) researchers, in order to set the conditions for efficient transfer of knowledge and for the further successful development of their careers. This is a highly responsible role to support the career development of R1 and R2 researchers communicating experience and values in a trusted and confidential environment.

Les chercheurs confirmés (R3 et R4) devraient accorder une attention particulière à leur rôle polyvalent de superviseurs, de mentors, de conseillers en matière de carrière, de chefs de file, de coordinateurs de projets, de gestionnaires ou de communicateurs scientifiques. Ils devraient s'acquitter de ces tâches selon les normes professionnelles les plus élevées et avoir accès à la formation appropriée. En ce qui concerne leur rôle de superviseurs ou de mentors des chercheurs, les chercheurs confirmés doivent établir une relation constructive et positive avec les chercheurs du premier stade (R1) et les chercheurs reconnus (R2), afin de créer les conditions d'un transfert efficace des connaissances et d'une évolution réussie de leur carrière. Il s'agit d'un rôle à haute responsabilité qui consiste à soutenir le développement de la carrière des chercheurs R1 et R2 en communiquant leur expérience et leurs valeurs dans un environnement de confiance et de confidentialité.