

Bruxelles, le 14 juillet 2023  
(OR. en)

11850/23

---

---

**Dossier interinstitutionnel:  
2023/0285(NLE)**

---

---

**RECH 357  
EDUC 315  
COMPET 763  
IND 393  
MI 617  
EMPL 381**

**PROPOSITION**

---

Origine:	Pour la secrétaire générale de la Commission européenne, Madame Martine DEPREZ, directrice
Date de réception:	13 juillet 2023
Destinataire:	Madame Thérèse BLANCHET, secrétaire générale du Conseil de l'Union européenne
N° doc. Cion:	COM(2023) 436 final
Objet:	Proposition de RECOMMANDATION DU CONSEIL sur un cadre européen pour attirer et retenir les chercheurs, l'innovation et les entrepreneurs talentueux en Europe

---

Les délégations trouveront ci-joint le document COM(2023) 436 final.

p.j.: COM(2023) 436 final



Bruxelles, le 13.7.2023  
COM(2023) 436 final

2023/0285 (NLE)

Proposition de

**RECOMMANDATION DU CONSEIL**

**sur un cadre européen pour attirer et retenir les chercheurs, l'innovation et les entrepreneurs talentueux en Europe**

## EXPOSÉ DES MOTIFS

### 1. CONTEXTE DE LA PROPOSITION

Les chercheurs sont au cœur du système de recherche et d'innovation en Europe. Des mesures de soutien en faveur des carrières scientifiques sont nécessaires pour attirer et retenir les talents et rendre l'ensemble du système plus solide et plus compétitif. Cela revêt une importance capitale lorsqu'il s'agit de répondre aux problématiques mondiales et de relever les défis sociétaux auxquels l'Europe est confrontée, y compris les transitions numérique et écologique.

Depuis le lancement de l'**espace européen de la recherche** en 2000<sup>1</sup>, des progrès significatifs ont été accomplis en faveur des chercheurs. Néanmoins, des mesures plus ciblées et efficaces sont nécessaires dans certains domaines.

Dans sa **communication intitulée «Un nouvel EER pour la recherche et l'innovation»**<sup>2</sup>, la Commission reconnaît que des conditions d'évolution de carrière permettant d'attirer et de retenir les meilleurs chercheurs en Europe sont indispensables dans la course mondiale aux talents et qu'il n'a pas été suffisamment remédié à la précarité de l'emploi, notamment pour les chercheurs en début de carrière, au cours des dernières années. Elle prévoit une approche globale des carrières scientifiques en Europe, au moyen d'une boîte à outils de mesures visant à mieux faire reconnaître la profession et les compétences des chercheurs, à élaborer un cadre européen des compétences pour les chercheurs, à renforcer la mobilité et les échanges entre le monde universitaire et l'industrie, les possibilités de formation ciblées et à créer un portail servant de guichet unique auquel les chercheurs peuvent accéder pour un certain nombre de services d'appui.

Dans ses **conclusions de mai 2021 intitulées «L'approfondissement de l'espace européen de la recherche: offrir aux chercheurs des carrières et des conditions de travail attractives et durables et faire de la circulation des cerveaux une réalité»**<sup>3</sup>, le Conseil a mis l'accent sur la nécessité d'une action plus coordonnée au niveau européen pour surmonter les défis auxquels les chercheurs sont actuellement confrontés et pour disposer de carrières adéquates et durables dans la recherche, stimuler une circulation des talents équilibrée, et faire de l'Europe une destination attractive pour les chercheurs. Il propose de passer à un cadre unique global répondant à tous les défis en lien avec les carrières scientifiques dans tous les domaines possibles d'emploi scientifique.

Le besoin de rendre les carrières scientifiques plus attractives est également souligné dans la **recommandation du Conseil du 26 novembre 2021 sur un «pacte pour la recherche et l'innovation en Europe»**<sup>4</sup> et dans le **programme stratégique de l'EER annexé aux conclusions du Conseil du 26 novembre 2021 sur la «future gouvernance de l'espace européen de la recherche»**<sup>5</sup>, qui comprend une action visant à «4. Promouvoir des carrières

---

<sup>1</sup> COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU CONSEIL, AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL ET AU COMITÉ DES RÉGIONS – Vers un espace européen de la recherche, Bruxelles, COM(2000) 6 final.

<sup>2</sup> COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES RÉGIONS – Un nouvel EER pour la recherche et l'innovation, COM(2020) 628 final.

<sup>3</sup> Document 9138/21 du Conseil.

<sup>4</sup> Recommandation (UE) 2021/2122 du Conseil du 26 novembre 2021 sur un pacte pour la recherche et l'innovation en Europe (JO L 431 du 2.12.2021, p. 1).

<sup>5</sup> Document 14308/21 du Conseil.

scientifiques attractives et durables, une circulation équilibrée des talents et une mobilité internationale, transdisciplinaire et intersectorielle au sein de l'EER». Cette action prévoit l'élaboration d'un cadre européen pour les carrières scientifiques, ainsi que l'amélioration des instruments existants et la mise en place de nouveaux instruments en soutien aux carrières scientifiques.

Dans toute l'Europe, les chercheurs se trouvent souvent en **situation précaire sur le plan de l'emploi et des conditions de travail**. C'est particulièrement vrai pour les **chercheurs en début de carrière**. Alors que le chercheur est généralement employé par une université ou un organisme de recherche, les financements proviennent directement (bourses) ou indirectement (projets de recherche) d'organismes nationaux ou internationaux de financement. Les chercheurs sont généralement employés sous contrats de courte durée financés au moyen de subventions sans perspectives claires de stabilité d'emploi.

**Les salaires, la protection sociale et les conditions de travail** peuvent fortement varier en fonction du bailleur de fonds à l'origine du parrainage. L'outil de la «**stratégie en matière de ressources humaines pour les chercheurs**»<sup>6</sup> (HRS4R) a permis aux employeurs et aux bailleurs de fonds de mettre en pratique les principes de la **charte européenne du chercheur et du code de conduite pour le recrutement des chercheurs**<sup>7</sup>. Les actions Marie Skłodowska-Curie (MSCA)<sup>8</sup> promeuvent la charte et le code en conditionnant la participation au programme à leur application. La charte et le code remontent toutefois à 2005 et doivent être révisés pour répondre à la nouvelle réalité et aux nouveaux défis, y compris, sans toutefois s'y limiter, la science ouverte et l'égalité de genre. Cette révision devrait également avoir pour objectif d'étendre leur application au-delà du monde universitaire. Les portails et services **EURAXESS**<sup>9</sup> continuent de fournir aux chercheurs mobiles dans le monde des informations pratiques essentielles ainsi que l'accès à des possibilités d'emploi dans toute l'Europe. Le régime de pension **RESAVER**<sup>10</sup> a été utile, mais sa couverture est pour le moment limitée. Il est possible d'élargir ces services et outils.

Le soutien apporté à la **transition des chercheurs vers des secteurs pourvoyeurs d'emplois autres que les universités** ou vers la **création de leurs propres start-ups et l'innovation** n'a pas suffisamment progressé. L'une des causes principales de ces faibles progrès réside dans le fait que les moyens d'évaluer les chercheurs sont actuellement très limités puisqu'ils se fondent exclusivement sur des publications évaluées par les pairs et, très souvent, sur l'indicateur étroit que représente le facteur d'impact des journaux. En conséquence, les chercheurs ne souhaitent pas poursuivre des activités telles que la science ouverte, la mobilité intersectorielle et l'entrepreneuriat, la science citoyenne et la sensibilisation des citoyens, car de telles activités ne seront probablement pas bénéfiques pour une carrière universitaire. Par ailleurs, en raison du manque de revues ayant un facteur d'impact élevé, cette pratique décourage la recherche interdisciplinaire.

Le fait que la plupart des doctorants soient formés dans un environnement exclusivement universitaire constitue également une entrave à la transition professionnelle vers un environnement non universitaire. En raison de cette forme d'apprentissage universitaire les chercheurs sont démunis lorsqu'il s'agit de réorienter leur carrière vers d'autres secteurs.

---

<sup>6</sup> <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>

<sup>7</sup> <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>

<sup>8</sup> <https://marie-skłodowska-curie-actions.ec.europa.eu/>

<sup>9</sup> <https://euraxess.ec.europa.eu/>

<sup>10</sup> <https://www.resaver.eu/>

Selon le rapport scientifique de l'Unesco 2021<sup>11</sup>, le monde compte environ 8,85 millions de chercheurs. Depuis 2007, le nombre de chercheurs a augmenté de presque 30 %. La Chine a dépassé les États-Unis (respectivement 21,1 % et 16,2 %). **L'UE conserve le premier rang mondial en ce qui concerne le nombre de chercheurs**, avec une part de 23,5 %. Toutefois, le nombre de postes universitaires n'a pas augmenté de manière similaire et seul un infime pourcentage de titulaires d'un doctorat décrochera en réalité un emploi dans le secteur de la recherche universitaire ou public. Ils doivent donc chercher un emploi en dehors de ces secteurs<sup>12</sup>. Compte tenu du petit nombre de chercheurs qui accèdent à des postes universitaires, ce sont en réalité les universités qui constituent les carrières alternatives. Dès lors, puisque la plupart des chercheurs ne poursuivront pas une carrière universitaire, il leur faut acquérir les **compétences nécessaires pour décrocher un emploi dans des secteurs non universitaires ou exercer leurs propres activités entrepreneuriales**.

La **mobilité des chercheurs** d'Est en Ouest et du Sud au Nord demeure **asymétrique**. Des interventions ont été menées au fil des ans, telles que la possibilité d'utiliser les fonds de la politique de cohésion pour la recherche, ou des actions spécifiques en faveur des pays de l'élargissement au titre du programme-cadre pour la recherche et l'innovation<sup>13</sup>. Or, si elles ont contribué à encourager une circulation plus équilibrée des talents, ces initiatives n'ont pas été suffisantes pour déclencher des effets de longue durée.

Alors que des progrès significatifs ont été accomplis en ce qui concerne l'**égalité de genre**, certaines questions restent toutefois en suspens. Il est nécessaire de remédier efficacement aux inégalités de genre qui persistent dans les carrières scientifiques – parmi lesquelles l'écart de rémunération, l'évolution de carrière, les discriminations fondées sur le genre dans l'évaluation, les questions d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi que les violences à caractère sexiste, autant de facteurs qui ont une incidence sur la participation et l'évolution de carrière. Par ailleurs, des efforts spécifiques doivent être consentis pour remédier à la sous-représentation des femmes dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM).

À un niveau plus fondamental, la **définition de la notion de chercheur** doit être révisée de manière à y inclure le large éventail d'options de carrière. Il y a lieu de reconnaître qu'au-delà de la recherche, d'autres activités jouent un rôle significatif, telles que l'enseignement, la supervision et le mentorat, le dialogue avec l'industrie et la société. Il convient en outre de reconnaître que la recherche et l'innovation de haut niveau requièrent l'appui d'une multitude de **fonctions de gestion de la recherche**, assumées par des chercheurs ou d'autres professionnels.

Compte tenu de l'importance des carrières scientifiques, les conditions-cadres et mesures de soutien doivent s'accompagner d'un **système de suivi** approprié et régulier permettant la collecte de données pertinentes susceptibles d'aider les parties prenantes de la recherche et de l'innovation ainsi que les décideurs politiques.

---

<sup>11</sup>UNESCO (2021) *UNESCO Science Report - The race against time for smarter development* [Rapport de l'UNESCO sur la science 2021: Une course contre la montre pour un meilleur développement], ISBN: 978-92-3-100450-6. Disponible à l'adresse suivante: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377433> (consulté le 31 mars 2023).

<sup>12</sup>Selon Eurostat, en 2021, la plupart des chercheurs dans l'UE travaillaient dans le secteur des entreprises (56 %) et dans le secteur de l'enseignement supérieur (32 %), suivis par le secteur public (11 %). Voir <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20221206-1>

<sup>13</sup>Les pays de l'élargissement sont ceux qui présentent de faibles taux de participation aux précédents programmes-cadres pour la recherche et l'innovation.

- **Justification et objectifs de la proposition**

La présente proposition de recommandation du Conseil a pour but de répondre aux préoccupations aux recommandations de la Commission et du Conseil<sup>14</sup> et met en œuvre l'un des résultats escomptés de l'action 4 du programme stratégique de l'EER, notamment l'élaboration d'un cadre européen pour les carrières scientifiques. Elle établit les normes pouvant guider les États membres, les organismes de recherche, les bailleurs de fonds et les parties prenantes qui souhaitent renforcer la stabilité et l'attrait des carrières scientifiques. L'objectif est de **retenir les chercheurs européens et de faire de l'Europe une destination attractive pour les talents étrangers**.

Une **définition** claire de la notion de «chercheur» est fournie<sup>15</sup> afin de permettre à la profession d'être dûment reconnue en Europe. Il est également précisé que les chercheurs ont accès à un éventail de **métiers de la recherche** dans tous les secteurs pertinents, y compris les universités, les entreprises, l'administration publique et le secteur non marchand. La proposition reconnaît la multitude de **fonctions de gestion de la recherche** assumées par des chercheurs ou d'autres professionnels, en soulignant l'importance de poursuivre l'analyse et l'alignement de ces professions au niveau européen.

Afin de rendre les carrières scientifiques plus attractives, il sera essentiel d'améliorer les **conditions de travail**, de garantir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée et de **lutter contre la précarité**, y compris en limitant les contrats à durée déterminée et en encourageant des mécanismes de financement plus durables pour les organismes de recherche. À cela s'ajouteront des **mesures** pour garantir une **protection sociale** adéquate et la transférabilité des droits à pension au-delà des frontières. Une **attention particulière est accordée aux chercheurs en début de carrière**, qui bénéficient d'incitations spécifiques.

Une **nouvelle charte du chercheur** remplacera la charte européenne du chercheur et le code de conduite pour le recrutement des chercheurs de 2005<sup>16</sup> et contribuera à mettre en place de bonnes conditions de travail et un environnement propice à la recherche au sein des organismes pertinents. Il s'agira d'un document unique s'adressant simultanément aux chercheurs, employeurs, bailleurs de fonds et décideurs politiques et présentant un nombre plus adapté de principes<sup>17</sup> pour faciliter la mise en œuvre dans tous les secteurs. Cette nouvelle charte peut constituer l'occasion d'amorcer le processus de révision de l'actuel mécanisme de mise en œuvre, à savoir, la «stratégie des ressources humaines pour les chercheurs» (HRS4R).

Le renforcement des **compétences des chercheurs**, notamment des compétences transversales, au moyen du cadre européen des compétences pour les chercheurs (**ResearchComp**)<sup>18</sup>, y compris avec l'appui des microcertifications<sup>19</sup>, encouragera la **mobilité**

---

<sup>14</sup> Voir section précédente.

<sup>15</sup> Sur la base de la définition du manuel de Frascati, qui jouit d'une large reconnaissance: <https://www.oecd.org/fr/innovation/manuel-de-frascati-2015-9789264257252-fr.htm>

<sup>16</sup> Recommandation 2005/251/CE de la Commission du 11 mars 2005 concernant la charte européenne du chercheur et un code de conduite pour le recrutement des chercheurs (JO L 75 du 22.3.2005, p. 67).

<sup>17</sup> Un ensemble de 20 principes au lieu des 40 principes des actuels charte européenne du chercheur et code de conduite pour le recrutement des chercheurs.

<sup>18</sup> Voir <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8d536780-3025-11ed-975d-01aa75ed71a1/language-en>

<sup>19</sup> Recommandation du Conseil du 16 juin 2022 sur une approche européenne des microcertifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité (JO C 243 du 27.6.2022, p. 10).

**intersectorielle** ainsi qu'une véritable circulation des talents entre les secteurs. Cela favorisera la circulation des connaissances et contribuera à réduire l'écart entre les chercheurs et la demande de talents hautement qualifiés sur le marché du travail.

Le talent est un ingrédient crucial de l'**innovation**. Il est essentiel de réunir les conditions permettant de mettre en place et de garantir un flux de talents hautement qualifiés et résilients capables de contribuer à la reprise et à l'avantage concurrentiel de l'Europe. Cela requiert des liens plus étroits entre les universités et l'industrie ainsi qu'une culture de l'entrepreneuriat et de l'innovation, permettant aux talents d'apporter sur le marché les idées qu'ils développent.

Tout en encourageant la mobilité intersectorielle et toutes les autres formes de mobilité<sup>20</sup>, ainsi que la création de jeunes entreprises par les chercheurs, la proposition reconnaît et récompense les **différents parcours de carrière**, pour garantir la prise en compte appropriée de leur valeur ajoutée en lien avec le recrutement, l'évolution de carrière et l'évaluation des chercheurs. À cela s'ajoute l'appui aux **services de conseil et de soutien pour les carrières**, qui sont destinés à aider les chercheurs à trouver la voie qui leur correspond le mieux et à favoriser l'évolution de carrière.

Les **profils R1 à R4 pour les chercheurs**, qui ont été introduits en 2011<sup>21</sup>, sont mis à jour et complétés par des exemples de professions pour chaque niveau et entre les secteurs afin d'améliorer la comparabilité et l'interopérabilité des carrières scientifiques entre les secteurs d'emploi et les pays<sup>22</sup>.

La mise en œuvre des nouvelles normes et recommandations améliorera les systèmes nationaux et européens de recherche et d'innovation dans leur globalité, ce qui contribuera à apporter une **réponse structurelle aux cas de circulation déséquilibrée des talents**.

Un soutien est apporté à la mise en œuvre et au développement des outils existants et nouveaux de soutien aux carrières scientifiques (par ex., EURAXESS, RESAVER, ResearchComp). Ils seront intégrés à la future **plateforme de l'EER pour les talents**, un guichet unique pour les chercheurs fournissant également un soutien aux organismes de recherche.

Un **observatoire des carrières dans la recherche** permettra de suivre la mise en œuvre de la proposition actuelle en recueillant des indicateurs relatifs aux différents aspects couverts. Sur la base de ces données, les parties prenantes et les décideurs politiques au niveau national et européen pourront adopter des mesures sur la base d'éléments probants.

- **Cohérence avec les dispositions existantes dans le domaine d'action**

La présente proposition est cohérente avec les dispositions existantes dans le domaine d'action, notamment:

---

<sup>20</sup> Mobilité géographique, interinstitutionnelle, interdisciplinaire, virtuelle.

<sup>21</sup>

[https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy\\_library/towards\\_a\\_european\\_framework\\_for\\_research\\_careers\\_final.pdf](https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/towards_a_european_framework_for_research_careers_final.pdf)

<sup>22</sup> Une analyse des 79 285 postes vacants publiés en 2020 dans la base de données EURAXESS révèle que la moitié de ces postes n'étaient pas liés à une étape particulière de la carrière. Par ailleurs, cette analyse a également révélé que chaque employeur utilise sa propre terminologie pour définir un emploi, ce qui souligne le besoin d'élaborer un langage commun.

- la **communication de la Commission relative à une «stratégie européenne en matière de compétences en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience»**, adoptée le 1<sup>er</sup> juillet 2020<sup>23</sup>, qui souligne que les chercheurs sont à l'avant-garde de la science et de l'innovation et doivent posséder un ensemble de compétences spécifiques pour réussir leur carrière, dans le milieu universitaire et en dehors. La stratégie en matière de compétences prévoit notamment la définition d'une classification des compétences pour les chercheurs, la création d'un cadre européen des compétences pour les chercheurs et un appui permettant de doter les chercheurs des compétences requises pour la mobilité intersectorielle. La première action phare de la stratégie en matière de compétences, le pacte de l'UE pour les compétences, soutient le perfectionnement et la reconversion professionnels grâce à la collaboration entre l'industrie, les prestataires d'enseignement et de formation, les partenaires sociaux et les autorités publiques dans le cadre de partenariats à grande échelle en faveur des compétences;
- la **communication de la Commission sur une «stratégie européenne en faveur des universités»**<sup>24</sup>, adoptée le 18 janvier 2022, qui prévoit l'élaboration d'un cadre pour les carrières scientifiques en synergie avec un cadre européen pour des carrières attractives et durables dans l'enseignement supérieur.
- la **communication de la Commission intitulée «Un nouveau programme européen d'innovation»**, adoptée le 5 juillet 2022<sup>25</sup>, reconnaît que l'innovation dépend de l'éducation de personnes talentueuses, du fait de les attirer et de les retenir, avec succès, ainsi que d'un éventail diversifié de compétences, et souligne l'importance de la mobilité intersectorielle;
- la **recommandation du Conseil sur les principes directeurs pour la valorisation des connaissances**<sup>26</sup>, adoptée le 2 décembre 2022, a pour objectif d'adopter une ligne commune sur les principes et mesures stratégiques afin que les décideurs politiques nationaux, régionaux et locaux maximisent la transformation des résultats de la recherche et de l'innovation en solutions qui profitent à la société. Ces principes directeurs préconisent notamment l'établissement d'un cadre pour étayer le développement des aptitudes et des capacités, d'un système d'incitations, et d'indicateurs, de suivi et d'évaluation.
- **Cohérence avec les autres politiques de l'Union**

La présente proposition est cohérente avec les autres politiques de l'Union, notamment:

- le **socle européen des droits sociaux**, proclamé par le Parlement européen, le Conseil et la Commission en novembre 2017, qui définit des principes et des droits essentiels devant contribuer au bon fonctionnement et à l'équité des marchés du

---

<sup>23</sup>COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES RÉGIONS – Stratégie européenne en matière de compétences en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience, COM(2020) 274 final.

<sup>24</sup>COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES RÉGIONS – Stratégie européenne en faveur des universités, COM(2022) 16 final.

<sup>25</sup>COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES RÉGIONS – Un nouveau programme européen d'innovation, COM(2022) 332 final.

<sup>26</sup>Recommandation (UE) 2022/2415 du Conseil du 2 décembre 2022 sur les principes directeurs pour la valorisation des connaissances (JO L 317 du 9.12.2022, p. 141).

travail et des systèmes de protection sociale au XXI<sup>e</sup> siècle, ainsi que des dispositions connexes de l'Union dans le domaine des conditions de travail et de la protection sociale, y compris la **communication de la Commission intitulée «Initiative visant à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants qui travaillent»<sup>27</sup>**, adoptée le 26 avril 2017; la **directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne<sup>28</sup>** et la **directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants<sup>29</sup>**, adoptées le 20 juin 2019; la **recommandation du Conseil relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale<sup>30</sup>**, adoptée le 8 novembre 2019. La recommandation du Conseil relative à l'accès à la protection sociale, en particulier, a pour but de garantir que les travailleurs tant salariés que non salariés, dans des conditions comparables, puissent adhérer à des systèmes de sécurité sociale, constituer des droits à prestations appropriés et les faire valoir, transférer facilement des droits en matière de sécurité sociale d'un emploi au suivant, et obtenir des informations transparentes en ce qui concerne leurs droits et obligations en matière de sécurité sociale.

- la **communication de la Commission intitulée «Attirer des compétences et des talents dans l'UE»<sup>31</sup>**, adoptée le 27 avril 2022, reconnaît l'importance et le besoin pour l'UE de devenir plus attractives pour les talents du monde entier. Dans ce contexte, la directive relative aux étudiants et aux chercheurs<sup>32</sup> et la directive «carte bleue européenne»<sup>33</sup> contribuent à ces objectifs en facilitant l'accès des chercheurs et des travailleurs hautement qualifiés à l'UE et en la rendant plus attractive, ainsi qu'en promouvant la circulation des connaissances et des compétences en se déplaçant d'un État membre à un autre à travers le renforcement des droits à la mobilité au sein de l'Union;
- la **communication de la Commission intitulée «Mettre à profit les talents dans les régions européennes»<sup>34</sup>**, adoptée le 17 janvier 2023, qui se concentre sur les défis du piège de développement des talents dans les régions de l'UE en lien avec le déclin démographique, la proportion stagnante de personnes diplômées de l'enseignement supérieur et le départ important des jeunes.

---

<sup>27</sup>COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES RÉGIONS – Initiative visant à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants qui travaillent, COM(2017) 252 final.

<sup>28</sup>Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne (JO L 186 du 11.7.2019, p. 105).

<sup>29</sup>Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil (JO L 188 du 12.7.2019, p. 79).

<sup>30</sup>Recommandation du Conseil du 8 novembre 2019 relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale (JO C 387 du 15.11.2019, p. 1).

<sup>31</sup>COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES RÉGIONS – Attirer des compétences et des talents dans l'UE, COM(2022) 657 final.

<sup>32</sup>Directive (UE) 2016/801 du Parlement européen et du Conseil du 11 mai 2016 relative aux conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers à des fins de recherche, d'études, de formation, de volontariat et de programmes d'échange d'élèves ou de projets éducatifs et de travail au pair (JO L 132 du 21.5.2016, p. 21).

<sup>33</sup>Directive (UE) 2021/1883 du Parlement européen et du Conseil du 20 octobre 2021 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifié, et abrogeant la directive 2009/50/CE du Conseil (JO L 382 du 28.10.2021, p. 1).

<sup>34</sup>COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES RÉGIONS – Mettre à profit les talents dans les régions européennes, COM(2023) 32 final.

## **2. BASE JURIDIQUE, SUBSIDIARITÉ ET PROPORTIONNALITÉ**

### **• Base juridique**

Les bases juridiques de cette initiative sont l'article 182, paragraphe 5, et l'article 292 du TFUE. Conformément à l'article 292 du TFUE, le Conseil peut adopter des recommandations et il agira sur proposition de la Commission dans tous les cas où les traités prévoient qu'il doit adopter des actes sur proposition de la Commission.

Conformément à l'article 179 du TFUE, l'Union aura pour objectif de renforcer ses bases scientifiques et technologiques, par la réalisation d'un espace européen de la recherche dans lequel les chercheurs, les connaissances scientifiques et les technologies circulent librement, et de favoriser le développement de sa compétitivité, y compris celle de son industrie, ainsi que de promouvoir les actions de recherche jugées nécessaires au titre d'autres chapitres des traités.

Conformément à l'article 181 du TFUE, l'Union européenne et les États membres doivent coordonner leurs activités en matière de recherche et de développement technologique afin d'assurer la cohérence réciproque des politiques nationales et de la politique de l'UE en la matière. La Commission peut prendre, en étroite collaboration avec les États membres, toute initiative utile pour promouvoir cette coordination, notamment des initiatives en vue d'établir des orientations et des indicateurs, d'organiser l'échange des meilleures pratiques et de préparer les éléments nécessaires à la surveillance et à l'évaluation périodiques. Le Parlement européen doit être pleinement informé.

L'article 182, paragraphe 5, du TFUE, permet de compléter les actions prévues dans le programme-cadre pluriannuel en autorisant le Parlement européen et le Conseil, statuant conformément à la procédure législative ordinaire et après consultation du Comité économique et social, à établir les mesures nécessaires à la mise en œuvre de l'espace européen de la recherche.

### **• Subsidiarité (en cas de compétence non exclusive)**

Des défis et des besoins spécifiques caractérisent les chercheurs et les carrières scientifiques, tels que la reconnaissance de la profession et des définitions communes au niveau de l'Union de «chercheur» et des professions de la recherche afin de favoriser l'interopérabilité et la comparabilité entre les États membres et les secteurs; une compréhension commune de la palette de compétences dont les chercheurs ont besoin; la promotion d'une mobilité géographique, intersectorielle et interdisciplinaire équilibrée; un système amélioré et coordonné pour le développement de carrière, l'évolution de carrière et l'évaluation des chercheurs; des instruments de soutien de l'Union pour les carrières scientifiques, y compris un système européen de suivi global. Par nature, seule une initiative au niveau de l'Union pourra répondre de manière efficace à ces besoins.

La Commission a pris des mesures par le passé, notamment en adoptant la recommandation de la Commission du 11 mars 2005 concernant la charte européenne du chercheur et un code de conduite pour le recrutement des chercheurs<sup>35</sup>; toutefois, une initiative actualisée est nécessaire pour répondre aux nouveaux défis et au nouveau contexte.

---

<sup>35</sup> Recommandation 2005/251/CE de la Commission du 11 mars 2005 concernant la charte européenne du chercheur et un code de conduite pour le recrutement des chercheurs (JO L 75 du 22.3.2005, p. 67).

Dans ses conclusions du 28 mai 2021, intitulées «L’approfondissement de l’espace européen de la recherche: offrir aux chercheurs des carrières et des conditions de travail attractives et durables et faire de la circulation des cerveaux une réalité», ainsi que dans le programme stratégique de l’EER annexé aux conclusions du Conseil sur la «future gouvernance de l’espace européen de la recherche» du 26 novembre 2021, le Conseil a invité la Commission à agir. La recommandation du Conseil du 26 novembre 2021 sur un pacte pour la recherche et l’innovation en Europe inclut les carrières scientifiques et la mobilité des chercheurs, comme l’évaluation de la recherche et un système de récompense, parmi les terrains d’action importants dans le contexte des domaines prioritaires d’action commune de l’Union et des États membres en soutien à l’espace européen de la recherche.

Il y a lieu de prendre en considération l’importance capitale d’une telle initiative lorsqu’il s’agit de rendre les carrières scientifiques plus attractives en Europe, contribuant ainsi de manière décisive à l’objectif qui consiste à retenir les talents scientifiques en Europe, et d’en faire une destination attractive pour les talents étrangers.

- **Proportionnalité**

La présente proposition est conforme au principe de proportionnalité prévu à l’article 5, paragraphe 4, du traité sur l’Union européenne. Ni le contenu ni la forme de cette recommandation du Conseil telle qu’elle est proposée n’excèdent ce qui est nécessaire pour atteindre ses objectifs. Les engagements qui seront pris par les États membres ne sont pas de nature contraignante et chaque État membre reste libre de décider de la méthode à suivre.

### **3. RÉSULTATS DES ÉVALUATIONS EX POST, DES CONSULTATIONS DES PARTIES INTÉRESSÉES ET DES ANALYSES D’IMPACT**

- **Consultation des parties intéressées**

La présente proposition se fonde sur des éléments probants obtenus et des contributions reçues dans le contexte d’études commandées par la Commission, qui ont impliqué beaucoup d’interactions avec les parties prenantes.

L’étude intitulée «Taking stock, evaluating the achievements and identifying the way forward for the ERA Priority 3 policy measures», qui a été publiée en décembre 2021<sup>36</sup>, a dressé le bilan des mesures existantes d’appui à l’ancienne priorité au titre de l’EER intitulée «un marché du travail ouvert pour les chercheurs», notamment la charte du chercheur et le code de conduite pour le recrutement des chercheurs, la stratégie en matière de ressources humaines pour les chercheurs (HRS4R) et le réseau des services EURAXESS. Elle a évalué leurs réalisations, défini des besoins et avancé des recommandations en faveur de nouvelles mesures, ou de la révision de mesures existantes, pour promouvoir la dimension des ressources humaines du nouvel EER. Plusieurs activités de consultation ont été menées, y compris trois ateliers en ligne (avril, mai et juillet 2021) avec des parties prenantes et des organismes de recherche (par ex., des universités et d’autres organisations faitières du domaine de la recherche, des alliances «universités européenne», des bailleurs de fonds de la recherche, le réseau EURAXESS, des États membres), une enquête auprès des organisations impliquées dans le processus HRS4R et une enquête auprès du réseau des services EURAXESS.

Les principaux éléments qui sont ressortis de la consultation avec les parties prenantes dans le contexte de l’étude peuvent être résumés comme suit:

---

<sup>36</sup> <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/40089aaa-57dc-11ec-91ac-01aa75ed71a1>

- bien que la charte du chercheur et le code de conduite pour le recrutement des chercheurs soient plus largement acceptés au niveau institutionnel au sein comme en dehors de l’Union, ils doivent être mis à jour pour répondre à la nouvelle réalité (la science ouverte, l’intégrité de la recherche, l’égalité de genre, la diversité et l’inclusion, la science en équipe, la mobilité intersectorielle et interdisciplinaire, l’évaluation de la recherche) et leur adoption doit également être encouragée au-delà du secteur universitaire;
- le processus HRS4R et la récompense connexe ont contribué à l’évolution positive des pratiques en matière de ressources humaines au sein d’organismes de recherche, malgré la perception de certains de ces organismes selon laquelle les efforts à consentir pour obtenir cette récompense sont trop importants;
- l’adhésion à la charte du chercheur et au code de conduite pour le recrutement des chercheurs ainsi qu’au HRS4R leur efficacité est largement tributaire du contexte et des politiques sur le plan national;
- EURAXESS a atteint une masse critique de chercheurs et d’organismes de recherche au sein comme en dehors de l’Union, ce qui a entraîné une augmentation régulière du volume et de l’intensité d’utilisation. Les chercheurs ont bénéficié d’EURAXESS à plusieurs niveaux – en particulier celui de la mobilité internationale – tandis que l’accès des organismes de recherche aux talents scientifiques s’est amélioré. Il est toutefois nécessaire d’élargir l’offre de services d’EURAXESS afin qu’il soutienne plus largement l’évolution des talents scientifiques, et le modèle actuel de gouvernance devrait être renforcé en conséquence;
- compte tenu des défis auxquels sont confrontés les chercheurs sur le marché du travail, des formes nouvelles et différentes d’appui aux carrières scientifiques sont nécessaires pour satisfaire aux aspirations du nouvel EER. Par ailleurs, pour satisfaire à ces aspirations, tous les outils existants devraient être réunis dans un cadre global.

Sur la base de ces éléments, les principales recommandations portent sur la nécessité de:

- mettre en place un cadre stratégique unique pour les carrières scientifiques s’appuyant sur une approche globale répondant à tous les défis, et axé sur tous les secteurs de la société dans lesquels les chercheurs opèrent;
- mettre à jour la charte du chercheur et le code de conduite pour le recrutement des chercheurs de manière à refléter les défis et possibilités actuels du marché du travail pour les chercheurs, et élargir l’adhésion à ces textes et leur mise en œuvre, y compris au sein du secteur privé, comme élément essentiel de l’EER dans son ensemble;
- faire évoluer EURAXESS en plateforme de l’EER pour les talents apportant un soutien plus global aux chercheurs et s’appuyant sur un modèle de gouvernance plus efficace;
- remédier aux problèmes auxquels les chercheurs sont confrontés sur le marché du travail, tels que la protection sociale ou les droits à la retraite;
- soutenir l’apprentissage mutuel et le partage d’expérience en lien avec les carrières scientifiques.

Par ailleurs, le secteur de l’enseignement supérieur a été consulté aux fins de l’élaboration d’un cadre pour renforcer sa mission de recherche et d’innovation en synergie avec sa mission d’enseignement, ce qui a mené à la recommandation intitulée «Towards a 2030 vision on the

future of universities in Europe» (octobre 2020)<sup>37</sup>, qui porte notamment sur le renforcement du capital humain et l'évolution de carrière. Les principales conclusions à cet égard soulignaient l'importance de:

- réformer l'évolution de carrière, la formation et l'évaluation au sein des universités, les systèmes et structures de reconnaissance et d'incitation, pour un modèle d'évaluation plus global et qualitatif et moins quantitatif;
- réformer l'évaluation de carrière des chercheurs pour parvenir à un système équilibré fondé sur l'éventail complet des capacités des chercheurs de manière adaptée au stade de leur carrière, au poste recherché et à d'autres facteurs contextuels pertinents, en évitant toute approche universelle. Cette évaluation devrait tenir compte des résultats de recherche, du processus, des services et du rôle moteur de la recherche, de l'incidence, de l'enseignement et de la supervision de la recherche, ainsi que d'autres expériences professionnelles;
- intégrer la formation et le développement professionnel des chercheurs à tous les niveaux, ce qui requiert d'investir dans la formation et l'évolution de carrière des chercheurs à tous les niveaux (R1-R4), en mettant particulièrement l'accent sur les chercheurs aux niveaux R1 et R2 (doctorat et post-doctorat), dont la majorité ne décrochera pas d'emploi permanent dans le secteur universitaire;
- fournir des formations pour les chercheurs à tous les niveaux (R1-R4) dans la pratique de la science ouverte;
- étendre la notion de mobilité géographique à la mobilité virtuelle;
- mettre à jour la charte européenne du chercheur et le code de conduite pour le recrutement des chercheurs, sur la base des évolutions du paysage européen de la recherche et de l'innovation et en reflétant l'état des discussions actuelles au sein du secteur universitaire. Par ailleurs, cette mise à jour devrait tenir explicitement compte de la science ouverte, des pratiques ouvertes et responsables en matière d'innovation, de la diversité, de l'intégrité de la recherche, de la science citoyenne et de la quadruple mobilité intelligente (transnationale, intersectorielle, interdisciplinaire et virtuelle) dans l'évolution de carrière;
- intensifier les interactions entre les universités et les secteurs non universitaires pour renforcer le rôle des universités en tant qu'acteurs centraux au cœur des écosystèmes d'innovation.

L'étude intitulée «Knowledge Ecosystems in the new ERA», qui a pris fin en 2022, portait notamment sur l'analyse d'aspects en lien avec les carrières scientifiques, en particulier les compétences<sup>38</sup>, l'emploi et les conditions de travail, ainsi que le phénomène de la fuite des cerveaux et la circulation des talents<sup>39</sup>. Elle s'est également concentrée sur l'élaboration d'une méthode relative à un observatoire des carrières scientifiques. Cette étude a cartographié et modélisé les mesures intersectorielles de mobilité en Europe, en s'appuyant sur une précédente étude de la Commission intitulée «Fostering industrial talents in research at

---

<sup>37</sup> <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a3cde934-12a0-11eb-9a54-01aa75ed71a1/>

<sup>38</sup> <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8d536780-3025-11ed-975d-01aa75ed71a1/language-en>

<sup>39</sup> <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/94a6a2ca-00c1-11ed-b94a-01aa75ed71a1/language-en>  
et <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ec09bd95-00c2-11ed-b94a-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-search>

European level» (janvier 2018)<sup>40</sup>. De nombreuses activités de consultation ont été menées en lien avec cette étude, notamment:

- une enquête en ligne (avril-mai 2021) menée auprès de chercheurs visant à mieux comprendre les compétences, la sécurité sociale et les conditions de travail en lien avec les emplois dans la recherche, suivie de trois réunions de groupe de travail en mai 2021 pour valider et affiner les résultats des entretiens;
- une enquête en ligne (mai-juin 2021) pour valider l'ensemble des compétences qui sont essentielles pour les emplois des chercheurs dans le secteur universitaire et le secteur privé;
- des entretiens avec des chercheurs (deuxième trimestre 2021) à différents stades de leurs carrières travaillant au sein d'universités et dans d'autres secteurs, axés sur les compétences, les possibilités de formation et la mobilité intersectorielle;
- des entretiens avec des représentants d'organisations faîtières dans le domaine de l'enseignement supérieur, des associations d'organismes de recherche, des représentants des États membres et d'entreprises (deuxième trimestre 2021), axés sur la mise à jour de la classification européenne des aptitudes, compétences, certifications et professions (ESCO), l'élaboration d'un cadre européen des compétences pour les chercheurs, l'avenir des postes aboutissant à une titularisation et la diversification des carrières scientifiques;
- un groupe de réflexion (septembre 2021) avec des organisations faîtières de l'UE en lien avec la recherche (universités, organismes de recherche, ORT, etc.), des associations d'entreprises et des décideurs politiques de l'Union et nationaux, pour valider les travaux relatifs au projet de cadre européen des compétences pour les chercheurs;
- un atelier (octobre 2021) ayant réuni plus de 450 participants représentant des parties prenantes de tous les secteurs pour aborder les défis relatifs aux carrières scientifiques, notamment dans le domaine des compétences;
- un atelier (mars 2022) ayant réuni un large ensemble de parties prenantes de tous les secteurs sur les compétences et les conditions d'emploi des chercheurs, les questions de protection sociale liées à la mobilité internationale des chercheurs, et le concept d'un observatoire des carrières scientifiques;
- un atelier final (septembre 2022) sur les compétences, la circulation équilibrée des talents et la mobilité intersectorielle.

Les principales conclusions de l'étude peuvent être résumées comme suit:

- les chercheurs jouent un rôle de premier plan pour le système de recherche et d'innovation en Europe, et il importe de renforcer leurs carrières en les rendant plus attractives et durables. Un des tout premiers aspects à résoudre est la question d'une définition commune de «chercheur» au niveau européen;
- bien que les descripteurs des profils R1 à R4, introduits en 2011, sont fréquemment utilisés dans le recrutement des chercheurs dans le secteur universitaire, des efforts de clarification doivent être consentis, y compris pour encourager leur utilisation au-delà des universités et simplifier l'interopérabilité et la comparabilité du rôle des chercheurs d'un secteur à l'autre et entre les États membres;

---

<sup>40</sup> <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a33eb97c-437d-11e8-a9f4-01aa75ed71a1>

- les chercheurs considèrent que les compétences transversales sont importantes dans le cadre des recrutements et de l'évolution de carrière, mais seule une minorité de doctorants au sein de l'UE considère comme satisfaisant le niveau des compétences transversales leur ayant été enseignées au cours de leur formation doctorale. Le déploiement d'un cadre européen des compétences pour les chercheurs est très attendu par les parties prenantes; ce cadre ne devrait pas être contraignant et devrait laisser une marge de manœuvre aux utilisateurs en ce qui concerne sa mise en œuvre;
- les compétences sont essentielles à la mobilité intersectorielle des chercheurs, et ces derniers devraient avoir accès à des formations formelles et informelles certifiables, y compris de manière coordonnée et en coopération avec les entreprises et d'autres acteurs pertinents du marché du travail afin de réduire l'écart entre la demande et l'offre de chercheurs. Toutefois, il est tout aussi important d'apporter un soutien et des orientations aux chercheurs en ce qui concerne les possibilités de carrière au-delà des universités, y compris via des services de mentorat et d'évolution de carrière;
- l'absence récurrente de recrutement ouvert, transparent et fondé sur le mérite, les conditions de travail précaires et l'instabilité des parcours de carrière constituent un obstacle au développement optimal du capital humain dans le domaine de la recherche. Des initiatives doivent être prises, y compris des réflexions quant à la mise en place d'un modèle européen de système de titularisation ou de tout autre système transparent d'avancement ou d'évolution de carrière;
- une cartographie des principales causes contribuant à la fuite des cerveaux en lien avec le niveau des systèmes, l'environnement de recherche, les conditions de recrutement et de travail, ainsi qu'à l'excellence de la recherche, mettant en exergue les conditions propices d'une mobilité plus équilibrée. Cette cartographie s'accompagne du recensement des pistes pour parvenir à une circulation plus équilibrée des talents au niveau des États membres sur la base des pratiques existantes ou futures dans les États membres ou les organismes de recherche, ainsi que des passerelles au niveau de l'UE structurées autour des dimensions de l'alignement, de l'inspiration et du soutien;
- le recensement de modèles et la formulation de bonnes pratiques et de recommandations pour promouvoir la mobilité intersectorielle dans trois catégories: i) le renforcement de la coopération entre les universités et les entreprises, ii) le perfectionnement et la reconversion professionnels des talents pour satisfaire à la demande des entreprises ou renforcer les capacités d'appui à la R&I et iii) l'entrepreneuriat et la création d'entreprises;
- la sécurité sociale et sa transférabilité peuvent constituer des facteurs de démotivation ou compliquer la mobilité internationale dans le domaine de la recherche. Plusieurs types de disparités en matière de sécurité sociale se manifestent du fait de la mobilité, et les chercheurs mobiles sont les plus touchés. Ces disparités se manifestent de manière générale par les différents statuts professionnels et leurs implications sur le plan de la sécurité sociale. Le fait de changer de statut professionnel en passant d'un pays à l'autre est susceptible de modifier les droits en matière de sécurité sociale. À titre d'exemple, lorsque des chercheurs titulaires d'un doctorat sont inscrits comme étudiants au lieu de salariés, ils risquent de ne bénéficier que d'une couverture limitée en matière de sécurité sociale ou ne pas bénéficier du tout d'une telle couverture. Par ailleurs, l'accès des chercheurs mobiles aux informations et la qualité des informations fournies sont souvent limités. Des disparités spécifiques existent pour certains types de sécurité sociale. La pension, en

particulier la pension complémentaire, est sans aucun doute la préoccupation principale, car les chercheurs mobiles qui enchaînent les contrats à court terme pourraient ne pas satisfaire aux critères relatifs aux périodes d'acquisition des droits définies pour les régimes de pension complémentaire. Pour le chômage, les antécédents professionnels, quel que soit le pays concerné, sont pris en compte dans la décision relative à l'accès aux allocations de chômage et au montant de ces allocations;

- une méthode et des indicateurs de suivi des carrières scientifiques fondés sur les données existantes et complétés par une approche s'appuyant sur des enquêtes et déclinée en quatre axes: les emplois, les conditions, les compétences et la mobilité (travaux préparatoires en vue d'un observatoire des carrières dans la recherche).

D'autres activités de consultation avec les États membres, les pays associés à Horizon Europe et des parties prenantes ont eu lieu dans le contexte des travaux relatifs à la proposition de recommandation du Conseil, présentée par la Commission, sur un pacte pour la recherche et l'innovation en Europe<sup>41</sup> et sur le programme stratégique de l'EER, notamment l'action 4 qui vise à «promouvoir des carrières scientifiques attractives et durables, une circulation équilibrée des talents et une mobilité internationale, transdisciplinaire et intersectorielle au sein de l'EER».

La présente proposition tient également compte des travaux du groupe de réflexion triangulaire du CEER sur la révision de la charte du chercheur et du code de conduite pour le recrutement des chercheurs, des contributions reçues dans le contexte des consultations des parties prenantes pour la stratégie européenne en faveur des universités, ainsi que d'informations ou d'études de tierces parties, y compris l'OCDE. Par ailleurs, un atelier du CEER consacré aux chercheurs a été conjointement organisé en décembre 2020 par le groupe de réflexion triangulaire du CEER et le trio de présidences.

---

<sup>41</sup>Les avis de plusieurs parties intéressées ont été recueillis à l'occasion de plusieurs événements. En particulier, le forum de l'EER pour la transition (créé en tant que groupe d'experts informel de la Commission) a fourni des conseils à la Commission et a permis de prendre en compte de manière structurée les opinions des États membres et des parties intéressées. Les parties intéressées et les organisations faïtières concernées ont été invitées à faire part de leurs points de vue (lors des ateliers du 20 avril et du 25 mai 2021, par exemple). Une consultation publique a également été menée entre le 15 avril et le 13 mai 2021 pour recueillir les points de vue du grand public.

Proposition de

## **RECOMMANDATION DU CONSEIL**

### **sur un cadre européen pour attirer et retenir les chercheurs, l'innovation et les entrepreneurs talentueux en Europe**

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 182, paragraphe 5, et son article 292, première et deuxième phrases,

vu la proposition de la Commission européenne,

considérant ce qui suit:

- (1) Conformément à l'article 179 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, l'Union a pour objectif de renforcer ses bases scientifiques et technologiques, par la réalisation d'un espace européen de la recherche dans lequel les chercheurs, les connaissances scientifiques et les technologies circulent librement. À cet égard, l'article 180 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne dispose que l'Union européenne mène un ensemble d'actions pour compléter celles qui sont entreprises dans les États membres, y compris la stimulation de la formation et de la mobilité des chercheurs de l'Union et la diffusion et la valorisation des résultats des activités en matière de recherche de l'Union.
- (2) La recommandation 2005/251/CE de la Commission<sup>42</sup> a joué un rôle important dans le soutien des chercheurs et des carrières scientifiques dans l'Union. La charte du chercheur et le code de conduite pour le recrutement des chercheurs (ci-après «la charte et le code des chercheurs») sont devenus des points de référence pour les chercheurs et les employeurs ou bailleurs de fonds de chercheurs, en contribuant au renforcement de l'espace européen de la recherche et en soutenant la mise en place d'un marché du travail plus attractif, ouvert et durable pour les chercheurs. Une procédure européenne certifiant l'engagement et les progrès d'une institution vis-à-vis de la mise en œuvre des principes de la charte et du code des chercheurs, la stratégie en matière de ressources humaines pour les chercheurs (HRS4R), est en place depuis 2008.
- (3) La communication de la Commission relative à une «stratégie européenne en matière de compétences en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience», adoptée le 1<sup>er</sup> juillet 2020<sup>43</sup>, souligne que les chercheurs sont à l'avant-garde de la science et de l'innovation et doivent posséder un ensemble de compétences spécifiques pour réussir leur carrière, dans le milieu universitaire et en dehors. Elle prévoit la définition d'une classification des compétences pour les chercheurs, y

---

<sup>42</sup>Recommandation 2005/251/CE de la Commission du 11 mars 2005 concernant la charte européenne du chercheur et un code de conduite pour le recrutement des chercheurs (JO L 75 du 22.3.2005, p. 67).

<sup>43</sup>COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES RÉGIONS – Stratégie européenne en matière de compétences en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience, COM(2020) 274 final.

compris pour permettre le suivi statistique de la circulation des cerveaux, la création d'un cadre européen des compétences pour les chercheurs et un soutien permettant de doter les chercheurs des compétences requises pour la mobilité intersectorielle. La première action phare de la stratégie en matière de compétences, le pacte de l'UE pour les compétences, soutient le perfectionnement et la reconversion professionnels à travers la collaboration entre l'industrie, les prestataires d'enseignement et de formation, les partenaires sociaux et les autorités publiques dans le cadre de partenariats à grande échelle en faveur des compétences.

- (4) Dans sa communication intitulée «Un nouvel EER pour la recherche et l'innovation»<sup>44</sup>, adoptée le 30 septembre 2020, la Commission reconnaît que des conditions d'évolution de carrière permettant d'attirer et de retenir les meilleurs chercheurs en Europe sont indispensables dans la course mondiale aux talents et qu'il n'a pas été suffisamment remédié à la précarité de l'emploi, notamment pour les chercheurs en début de carrière, au cours des dernières années. Elle souligne également le décalage fréquent entre les compétences des chercheurs et les besoins de la société et de l'économie, notamment ceux de l'industrie et des entreprises, ainsi que l'importance d'encourager les chercheurs à poursuivre une carrière en dehors de la sphère universitaire. La communication souligne que le renforcement des carrières scientifiques en Europe nécessite une boîte à outils de mesures visant la reconnaissance des compétences des chercheurs, le développement d'un cadre européen des compétences pour les chercheurs, le renforcement de la mobilité et des échanges entre le monde universitaire et l'industrie, les possibilités de formation ciblées et la création d'un portail servant de guichet unique auquel les chercheurs peuvent accéder pour un certain nombre de services d'appui. Elle prévoit également l'amélioration du système d'évaluation de la recherche.
- (5) Dans ses conclusions sur le nouvel espace européen de la recherche du 1<sup>er</sup> décembre 2020<sup>45</sup>, le Conseil met en exergue le fait que des conditions de travail intéressantes et sûres et le renforcement de l'attractivité des carrières dans la recherche, en tenant compte de la science ouverte, de l'égalité de genre, des compétences numériques, de l'évaluation de la recherche, de la diversification des carrières dans la recherche et des parcours professionnels multiples, sont des éléments essentiels du nouvel espace européen de la recherche qui contribuent à recruter et conserver des chercheurs d'excellence.
- (6) Dans ses conclusions de mai 2021 intitulées «L'approfondissement de l'espace européen de la recherche: offrir aux chercheurs des carrières et des conditions de travail attractives et durables et faire de la circulation des cerveaux une réalité»<sup>46</sup>, le Conseil reconnaît que les chercheurs sont au cœur du système de recherche et d'innovation en Europe et qu'une action plus coordonnée au niveau européen est nécessaire pour surmonter les défis auxquels les chercheurs sont actuellement confrontés en vue d'obtenir des carrières adéquates et durables dans la recherche, de stimuler une circulation des talents équilibrée et de faire de l'Europe une destination attractive pour les chercheurs. Il y suggère une analyse de l'évolution possible de la charte et du code des chercheurs vers un cadre global unique abordant tous les défis en lien avec les carrières scientifiques au-delà des valeurs et des principes et se

---

<sup>44</sup>COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES RÉGIONS – Un nouvel EER pour la recherche et l'innovation, COM(2020) 628 final.

<sup>45</sup> Document 13567/20 du Conseil.

<sup>46</sup> Document 9138/21 du Conseil.

concentrant sur tous les domaines possibles d'emploi scientifique, et invite la Commission à présenter une proposition en 2022. Des aspects tels que le recrutement, les incitations à embaucher des chercheurs en début de carrière, la diversification des carrières et l'avancement professionnel, l'interopérabilité avec tous les secteurs de la société, y compris le secteur industriel, l'évaluation des chercheurs, l'égalité de genre, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et l'amélioration de la gouvernance et des services d'EURAXESS, sont des éléments avancés en vue de leur inclusion dans la proposition.

- (7) Dans sa recommandation (UE) 2021/2122<sup>47</sup>, le Conseil considère les carrières scientifiques et la mobilité des chercheurs, ainsi que l'évaluation de la recherche, des chercheurs et des organismes, comme des domaines d'action importants dans le contexte des domaines prioritaires d'action commune de l'Union et des États membres en soutien à l'espace européen de la recherche, et présente un socle commun de principes et de valeurs pour étayer la recherche et l'innovation en Europe. Il souligne également le besoin d'accorder davantage d'attention aux carrières des chercheurs en début ou en milieu de carrière, y compris aux obstacles spécifiques auxquels les femmes sont confrontées à ces stades.
- (8) Le programme stratégique de l'EER annexé aux conclusions du Conseil sur la «future gouvernance de l'espace européen de la recherche» du 26 novembre 2021<sup>48</sup> comprend des actions spécifiquement conçues pour «progresser sur la voie de la réforme du système d'évaluation de la recherche, des chercheurs et des institutions afin d'améliorer leur qualité, leurs performances et leur impact» et pour «promouvoir des carrières scientifiques attractives et durables, une circulation équilibrée des talents et une mobilité internationale, transdisciplinaire et intersectorielle au sein de l'EER». Cette dernière action prévoit l'élaboration d'un cadre européen pour les carrières scientifiques, ainsi que l'amélioration des instruments et initiatives existants et la mise en place de nouveaux instruments et initiatives. Cela comprend le lancement d'un observatoire des carrières scientifiques; une évolution de la charte et du code des chercheurs; la mise en place de la plateforme de talents de l'EER en tant que guichet unique en ligne pour les services, réseaux et portails d'EURAXESS, y compris la stratégie de ressources humaines pour les chercheurs (HRS4R), et le fonds de pension paneuropéen pour les chercheurs (RESAVER); le lancement de l'initiative ERA4You pour promouvoir la circulation des talents entre les secteurs et dans l'ensemble de l'UE; l'échange de bonnes pratiques en ce qui concerne les systèmes de R&I pour favoriser une circulation équilibrée des cerveaux; la mise en œuvre d'un projet pilote avec les alliances «universités européennes» sur le cadre européen pour les carrières scientifiques.
- (9) La communication de la Commission sur une «stratégie européenne en faveur des universités»<sup>49</sup>, adoptée le 18 janvier 2022, prévoit l'élaboration d'un cadre pour les carrières scientifiques en synergie avec un cadre européen pour des carrières attractives et durables dans l'enseignement supérieur, qui sera proposé d'ici à la fin 2023.

---

<sup>47</sup>Recommandation (UE) 2021/2122 du Conseil du 26 novembre 2021 sur un pacte pour la recherche et l'innovation en Europe (JO L 431 du 2.12.2021, p. 1).

<sup>48</sup> Document 14308/21 du Conseil.

<sup>49</sup>COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES RÉGIONS – Stratégie européenne en faveur des universités, COM(2022) 16 final.

- (10) La communication de la Commission intitulée «Un nouveau programme européen d'innovation», adoptée le 5 juillet 2022<sup>50</sup>, reconnaît que l'innovation dépend de l'éducation de personnes talentueuses, du fait de les attirer et de les retenir, avec succès, ainsi que d'un éventail diversifié de compétences, et souligne l'importance de la mobilité intersectorielle.
- (11) Dans sa recommandation (UE) 2022/2415<sup>51</sup>, le Conseil souligne qu'il est important d'investir dans le développement de la culture, des pratiques, des compétences et des capacités d'entreprise pour les chercheurs et les autres acteurs de la recherche et de l'innovation, y compris les intermédiaires, dont le développement professionnel continu est essentiel, pour maximiser la transformation des résultats de la recherche et de l'innovation en solutions qui profitent à la société. Un code de bonne pratique sur la collaboration entre l'université et l'industrie viendra étayer la mise en œuvre de la recommandation.
- (12) Les chercheurs sont des ressources fondamentales pour la société. Ils travaillent aux recherches, favorisent l'innovation, contribuent à trouver des solutions aux enjeux de la société, y compris les transitions numérique et écologique, contribuant ainsi aux priorités absolues de la Commission «Une Europe adaptée à l'ère du numérique» et «Un pacte vert pour l'Europe». Les chercheurs sont des talents hautement qualifiés qui présentent un potentiel élevé pour répondre à la demande sur le marché du travail, contribuant ainsi à l'autre priorité absolue «Une économie au service des personnes». Il est impératif d'améliorer leur environnement de travail général en renforçant les carrières scientifiques, leur efficacité et leur interopérabilité entre les secteurs.
- (13) Le renforcement de l'attrait et de la stabilité des carrières scientifiques dans l'Union est un élément essentiel de l'espace européen de la recherche. Par conséquent, il est clairement nécessaire de rendre les carrières scientifiques plus attractives pour les jeunes sortant de l'école et de mettre en place des conditions-cadres pour retenir des chercheurs talentueux dans l'Union, ainsi que d'en faire une destination attractive et compétitive pour les chercheurs internationaux.
- (14) Le talent est au cœur de l'innovation. Il est par conséquent indispensable de réunir les conditions permettant de mettre en place et de garantir un flux de talents hautement qualifiés et résilients capables de contribuer à la reprise et à l'avantage concurrentiel de l'Europe. Cela requiert des liens plus étroits entre les universités et l'industrie ainsi qu'une culture de l'entrepreneuriat et de l'innovation, permettant aux talents d'apporter sur le marché les idées qu'ils développent.
- (15) Depuis plus de 25 ans, au titre des programmes-cadres pour la recherche et l'innovation, les actions Marie Skłodowska-Curie (MSCA) apportent un soutien à des chercheurs du monde entier, à toutes les étapes de leurs carrières, en mettant l'accent sur la formation, les compétences et l'évolution de carrière. Ce programme a également eu un impact structurant sur des organismes (universités, centres de recherche, entreprises, etc.) en disséminant de bonnes pratiques et en améliorant leur attrait et leur visibilité à l'échelle internationale, à travers notamment la mise au point de programmes de doctorat d'excellence. Les MSCA sont un exemple de bonne pratique contribuant à la mobilité intersectorielle, interdisciplinaire et géographique,

---

<sup>50</sup>COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES RÉGIONS – Un nouveau programme européen d'innovation, COM(2022) 332 final.

<sup>51</sup>Recommandation (UE) 2022/2415 du Conseil du 2 décembre 2022 sur les principes directeurs pour la valorisation des connaissances (JO L 317 du 9.12.2022, p. 141).

au développement des compétences des chercheurs, à la résolution des déséquilibres entre les femmes et les hommes, à la rétention des chercheurs talentueux et à l'attraction de nouveaux talents en Europe. Les programmes de doctorat industriel au titre des MSCA, dans le cadre desquels l'expérience dans la recherche, le lieu et la supervision d'un doctorant sont partagés de manière égale entre un établissement universitaire et un établissement non universitaire, sont un exemple important d'interaction et de coopération entre acteurs d'un écosystème, favorisant les compétences transversales et la mobilité intersectorielle, et contribuant à répondre aux besoins de l'industrie en matière de talents hautement qualifiés.

- (16) Les données d'Eurostat font apparaître que le nombre de chercheurs en Europe affiche une tendance à la hausse. En 2021, 2 millions de chercheurs (en équivalent temps plein) travaillaient au sein des États membres, soit 627 000 de plus qu'en 2011. La plupart des chercheurs travaillent dans le secteur des entreprises (56 %) et dans le secteur de l'enseignement supérieur (32 %), suivis par le secteur public (11 %). Il importe de maintenir cette tendance à la hausse à travers des investissements, infrastructures et politiques appropriés au niveau national et de l'Union étayant l'attrait des carrières scientifiques, y compris en ce qui concerne la diversité et l'égalité de genre, et de promouvoir une culture de valeur et de récompense égales des carrières scientifiques dans tous les secteurs de la société.
- (17) Le terme «chercheur» devrait faire l'objet d'une définition claire et commune au niveau européen, par exemple la définition du manuel de Frascati, qui jouit d'une large reconnaissance, et les professions de la recherche devraient faire l'objet d'une compréhension commune. Les professions de la recherche devraient s'entendre comme les professions que les chercheurs peuvent poursuivre dans tous les secteurs concernés, en ce compris la sphère universitaire (universités, écoles polytechniques et organismes de recherche), les entreprises (y compris les laboratoires industriels, les jeunes entreprises, les entreprises issues de l'essaimage ou les petites et moyennes entreprises), les organismes de l'administration publique (y compris les laboratoires publics et le système de soins de santé) et le secteur non marchand. Des efforts doivent être consentis pour la pleine reconnaissance de la profession de chercheur, ainsi qu'aux fins de la comparabilité des professions de la recherche entre les États membres et les secteurs, y compris grâce à la mise à jour des profils R1 à R4 pour les chercheurs introduits en 2011 et de leur utilisation plus large dans les offres d'emploi pour les chercheurs.
- (18) La recherche et l'innovation de haut niveau requièrent l'appui d'une multitude de fonctions de gestion de la recherche, assumées par des chercheurs ou d'autres professionnels. Ces professions d'une très grande utilité méritent d'être reconnues à leur juste valeur, y compris à travers la poursuite de l'analyse et de l'alignement au niveau de l'Union en vue de renforcer leurs capacités, de mettre au point des formations utiles, d'encourager la comparabilité et de leur permettre de gérer et de soutenir de manière efficace la recherche et l'innovation.
- (19) La classification européenne des aptitudes, compétences, certifications et professions (ESCO) a été mise à jour en 2022 en vue d'améliorer les classifications des aptitudes et des professions pour les chercheurs, en spécifiant ainsi les professions pertinentes pour les chercheurs dans les secteurs du marché du travail et les aptitudes transversales dont les chercheurs ont besoin pour réussir. La mise en œuvre de la classification ESCO sur Europass et dans le réseau européen des services de l'emploi (EURES) facilite l'adoption de cette terminologie améliorée sur le marché du travail. Il est nécessaire que la Commission travaille avec l'Organisation internationale du travail

pour que la catégorie spécifique de «chercheur» soit incluse dans les futures révisions de la classification internationale type des professions (CITP), sur laquelle se fonde la classification ESCO.

- (20) Comme le reconnaît l'article 13 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, et comme indiqué dans la déclaration de Bonn sur la liberté de la recherche scientifique du 20 octobre 2020, dans le communiqué de Rome sur l'espace européen de l'enseignement supérieur du 19 novembre 2020 et dans la recommandation (UE) 2021/2122 du Conseil, la liberté académique et la liberté de la recherche scientifique doivent être protégées en tant que préalables indispensables pour que les chercheurs fassent avancer la recherche et l'innovation. À cet égard, un document de travail des services de la Commission a été publié par la Commission en janvier 2021 sur la manière d'atténuer l'ingérence étrangère dans la recherche et l'innovation. Cette publication souligne les bonnes pratiques pour soutenir les établissements d'enseignement supérieur et les organismes de recherche dans la préservation de leurs valeurs fondamentales, y compris la liberté académique, l'intégrité et l'autonomie institutionnelle, ainsi que pour protéger leur personnel, leurs étudiants, les résultats de recherche qu'ils ont obtenus et leurs atouts en matière de recherche.
- (21) Les femmes, qui ne constituent que 33 % de la population totale des chercheurs dans l'Union, restent sous-représentées parmi les chercheurs. Les données montrent que le pourcentage de femmes chercheurs employées dans le secteur de l'enseignement supérieur est plus élevé que celui des hommes, alors que ce pourcentage est moindre dans le secteur public et dans le secteur des entreprises. La proportion de femmes chercheurs qui, dans l'Union, travaillent à temps partiel et avec des contrats précaires dans l'enseignement supérieur est supérieure à celle des hommes (11 % pour les femmes et 7 % pour les hommes), et seulement 26 % des plus hauts postes universitaires (professeur titulaire ou poste de chercheur équivalent) sont occupés par des femmes. Il est nécessaire de remédier efficacement aux inégalités de genre qui persistent dans les carrières scientifiques – y compris l'écart de rémunération, les discriminations fondées sur le sexe dans l'évaluation, les questions d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi que les violences à caractère sexiste, qui ont dans tous les cas une incidence sur la participation et l'évolution de carrière – au moyen de changements institutionnels, y compris celui de l'instrument des plans inclusifs pour l'égalité de genre. Par ailleurs, des efforts spécifiques doivent être consentis pour remédier à la sous-représentation des femmes dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) en matière de recherche et d'innovation, ainsi que dans le secteur de l'enseignement supérieur comme souligné dans la stratégie européenne en faveur des universités qui propose un manifeste des universités axées sur les STI(A)M consacré à l'enseignement des STI(A)M tenant compte du genre.
- (22) Pour soutenir le développement personnel et professionnel complet des chercheurs dans l'Union, et en particulier des chercheurs en début de carrière, il est essentiel de répondre aux défis existants qui ont des conséquences négatives sur l'ensemble du système de recherche et d'innovation dans l'Union et sur le marché intérieur de la recherche. Ces défis comprennent les aspects liés à l'emploi et aux conditions de travail, comme une différence dans les statuts d'étudiant / de salarié des doctorants dans les États membres, l'absence récurrente de recrutement ouvert, transparent et fondé sur le mérite, la précarité liée aux contrats à court terme autour de projets, l'insatisfaisante égalité des chances, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

et les mesures de bien-être, ainsi que les faiblesses des outils de protection sociale, y compris les difficultés liées à la transférabilité des droits entre les secteurs et les États membres.

- (23) L'employabilité et l'évolution de carrière des chercheurs en début de carrière auraient à gagner d'incitations spécifiques à leur recrutement, par exemple, en matière de protection financière et sociale, y compris de possibilités de conclure des contrats à durée indéterminée conformément aux dispositions de la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée<sup>52</sup>. À cet égard, un recours élargi aux financements de base ou aux financements cycliques pourrait être encouragé en plus des financements autour de projets. Les financements de base offrent aux universités et aux centres de recherche de la visibilité quant au soutien financier garanti en retour de certaines prestations à fournir et du respect de normes de qualité; les financements cycliques se caractérisent par une concurrence initiale pour obtenir des financements, qui sont renouvelés en cas d'évaluation positive à la suite d'une procédure de suivi. Cela permet aux organismes de recherche d'élaborer des stratégies en matière de recherche à plus long terme et de prendre des engagements durables vis-à-vis des salariés, tout en utilisant des financements de base pour continuer à poursuivre de nouvelles pistes.
- (24) Comme affirmé à l'article 22 de la déclaration universelle des droits de l'homme, toute personne, en tant que membre de la société, a droit à la sécurité sociale; elle est fondée à obtenir la satisfaction des droits économiques, sociaux et culturels indispensables à sa dignité et au libre développement de sa personnalité. L'article 9 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne dispose que la garantie d'une protection sociale adéquate doit être prise en compte dans la définition et la mise en œuvre des politiques et actions de l'Union. Le principe 15 du socle européen des droits sociaux dispose que les travailleurs salariés et non salariés ont droit, lorsqu'ils prennent leur retraite, à une pension proportionnelle à leurs cotisations et leur assurant un revenu adéquat. Pourtant, les chercheurs mobiles sont confrontés à des difficultés pour capitaliser des pensions complémentaires appropriées en raison des périodes d'acquisition des droits, des frais de transfert élevés, des limites de leur culture financière et de la charge administrative à l'âge de départ à la retraite. Des garanties doivent par conséquent être octroyées aux chercheurs sur la base de la recommandation du Conseil du 8 novembre 2019 relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale<sup>53</sup>.
- (25) RESAVER, le fonds de pension paneuropéen soutenu par la Commission chargé des retraites professionnelles pour les organismes de recherche et qui sera l'une des composantes de la plateforme de talents de l'EER, est parfaitement adapté pour répondre aux questions de protection sociale des chercheurs mobiles; son adoption est toutefois entravée par son manque de notoriété ainsi que par d'importants obstacles administratifs et juridiques. Afin de protéger les droits à la retraite professionnelle des chercheurs mobiles, des informations relatives à l'incidence potentielle d'une éventuelle mobilité sur les droits à la retraite devraient être fournies, et la participation des organismes de recherche à RESAVER devrait être encouragée.

---

<sup>52</sup>Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO L 175 du 10.7.1999, p. 43).

<sup>53</sup>Recommandation du Conseil du 8 novembre 2019 relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale (JO C 387 du 15.11.2019, p. 1).

- (26) Une mobilité intersectorielle, interdisciplinaire et géographiquement équilibrée est essentielle pour rendre les carrières scientifiques dans l'Union plus efficaces, durables et attractives. Une telle mobilité rend plus compétitif l'ensemble du système de recherche et d'innovation et favorise une meilleure production, circulation et utilisation des connaissances. Ces formes de mobilité devraient être promues, encouragées et intégrées de manière appropriée au développement professionnel des chercheurs, et des mesures devraient être adoptées pour promouvoir l'élimination des obstacles existants de toute nature, y compris, par exemple, la transférabilité limitée des subventions.
- (27) Les universités et les chercheurs devraient adopter une approche différente, consistant à considérer les carrières scientifiques comme pleinement interoperables et intersectorielles, à attribuer au système de récompense une valeur égale aux carrières poursuivies dans tous les secteurs sans pénaliser la mobilité géographique, interdisciplinaire et intersectorielle ou les interruptions de carrière, y compris les congés sabbatiques ou les congés parentaux, et à faire en sorte que les chercheurs envisagent de la même manière des carrières académiques et non académiques.
- (28) Dans certains cas, la formation doctorale reste principalement orientée vers une future carrière académique et ne tient pas suffisamment compte du plus large éventail de professions pertinentes pour les chercheurs dans tous les secteurs et de l'importance d'encourager l'entrepreneuriat des chercheurs. Pour améliorer les possibilités de carrière, la mobilité intersectorielle et l'innovation et rendre les carrières scientifiques dans l'Union plus attractives, il est très important de doter les chercheurs de compétences transversales au moyen de formations formelles et informelles, en plus de compétences solides de recherche. Par ailleurs, il serait important que les chercheurs aient une compréhension claire de leur responsabilité sociétale et de l'incidence sociétale de leurs recherches, y compris des aspects en lien avec la durabilité.
- (29) Le cadre européen des compétences pour les chercheurs (ResearchComp), qui a été élaboré par la Commission en consultation avec les États membres et les parties prenantes, jouera un rôle essentiel pour doter les chercheurs d'un large éventail de compétences transversales et réduire le déficit de compétences entre les universités et tous les autres secteurs pertinents. La formation doctorale ainsi que les possibilités de formation ciblée devraient être mises au point conformément aux compétences ici décrites, y compris sur la base de l'échange de bonnes pratiques, afin de permettre le perfectionnement et la reconversion professionnels des chercheurs dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie. Des mécanismes appropriés de reconnaissance et de validation des possibilités de formation formelle et informelle, y compris de formation «sur le tas», devraient être garantis.
- (30) Afin de veiller à ce que la formation des chercheurs soit développée ou co-développée sur la base des besoins réels en compétences, il convient de promouvoir l'interaction et la coopération entre les universités, les entreprises, l'administration publique, le secteur non marchand et tous les autres acteurs pertinents de l'écosystème, y compris, par exemple, en lien avec les stages, les apprentissages ou l'observation en situation de travail.
- (31) Il est essentiel d'encourager l'esprit d'entreprise et les compétences connexes chez les chercheurs, y compris les compétences pour chercher des investisseurs et des capitaux, pour améliorer la valorisation des connaissances et la transformation d'idées innovantes en nouveaux produits et services présentant un potentiel plus élevé en

termes de pénétration sur le marché, de croissance durable, d'innovation et d'avantages pour la société. Pour une carrière d'entrepreneur réussie, les atouts intellectuels tels que les publications, les données, le savoir-faire et la propriété intellectuelle devraient être correctement compris et gérés de manière efficace comme le prévoit la recommandation 2008/416/CE du Conseil<sup>54</sup>.

- (32) La circulation transsectorielle des talents, l'amélioration de l'interopérabilité des emplois dans la recherche et l'innovation entre secteurs et le renforcement de la collaboration entre les universités et les entreprises pour le transfert tant des connaissances que des talents exigent la combinaison de mesures différentes et complémentaires au niveau national et de l'Union, y compris la réforme des systèmes. Une approche stratégique impliquant un apprentissage mutuel sur la base de modèles de programmes de mobilité intersectorielle ayant fait leurs preuves peut contribuer à i) renforcer la coopération entre les secteurs universitaires et non universitaires, ii) améliorer la formation et l'apprentissage tout au long de la vie des chercheurs, innovateurs et autres talents de la recherche et de l'innovation, y compris le perfectionnement professionnel pour renforcer les compétences, et iii) favoriser le développement des compétences entrepreneuriales des chercheurs.
- (33) Les chercheurs devraient être informés de l'importance cruciale de l'élaboration des politiques et des mesures dans le domaine de la recherche, ainsi que de leur incidence potentielle sur les carrières scientifiques et le système de recherche et d'innovation dans leur ensemble. Il serait important que cet aspect soit inclus et inculqué au cours de la formation doctorale, afin de permettre une plus grande implication des chercheurs dans les activités d'élaboration de politiques en lien avec le domaine de la recherche.
- (34) Les chercheurs, en particulier ceux en début de carrière, devraient être informés des perspectives disponibles dans tous les secteurs ainsi que de la possibilité d'exploiter ces possibilités pour élargir le champ de leur développement personnel et professionnel. Les services de conseil et de soutien pour les carrières, adaptés aux besoins des chercheurs, ont un rôle important à jouer, en stimulant la mobilité intersectorielle, interdisciplinaire, géographique et virtuelle, ainsi que la possibilité de mettre en place des activités entrepreneuriales. Il convient d'encourager la mobilité interinstitutionnelle, notamment entre différents profils d'établissements d'enseignement supérieur et d'organismes de recherche et sur la base de carrières académiques diverses et flexibles, y compris en surmontant les obstacles liés aux compétences acquises dans l'établissement / l'organisme précédent, et à celles requises dans le nouvel établissement / organisme.
- (35) L'évaluation de la recherche devrait permettre d'évaluer la performance des chercheurs et de la recherche pour parvenir au niveau le plus élevé de qualité et d'incidence. Comme souligné dans l'appel de Paris sur l'évaluation de la recherche, dans le texte «Vers une réforme du système d'évaluation de la recherche» publié par la Commission en 2021 et s'appuyant sur une large consultation des parties prenantes, dans les conclusions du Conseil du 10 juin 2022 sur l'évaluation de la recherche et la mise en œuvre de la science ouverte<sup>55</sup> et dans l'accord sur la réforme de l'évaluation de la recherche publié en juillet 2022, toute évaluation appropriée de la performance

---

<sup>54</sup>Recommandation 2008/416/CE de la Commission du 10 avril 2008 concernant la gestion de la propriété intellectuelle dans les activités de transfert de connaissances et un code de bonne pratique destiné aux universités et aux autres organismes de recherche publics (JO L 146 du 5.6.2008, p. 19).

<sup>55</sup> Document 10126/22 du Conseil.

requiert la reconnaissance d'un éventail de plus en plus diversifié de résultats, d'activités et de pratiques de recherche, y compris la collaboration et un partage ouvert des résultats, ainsi que la garantie de normes strictes en matière d'intégrité de la recherche. L'évaluation des chercheurs devrait par conséquent passer à une approche plus équilibrée entre l'évaluation quantitative et qualitative de la recherche, en favorisant l'évaluation qualitative avec examen par les pairs, étayée par l'utilisation responsable d'indicateurs quantitatifs.

- (36) L'évaluation des chercheurs devrait promouvoir une reconnaissance et une récompense égales des carrières scientifiques indépendamment du secteur d'emploi ou d'activité, et s'appuyer sur une approche objective fondée sur les talents. Les parcours professionnels multiples, caractérisés par une mobilité géographique, sectorielle et interorganisationnelle, ou les parcours hybrides caractérisés par la combinaison simultanée de secteurs, méritent d'être pleinement reconnus et pris en considération, au même niveau que les parcours professionnels linéaires.
- (37) Afin de renforcer les carrières universitaires, un système d'avancement ou d'évolution de carrière transparent, structuré, inclusif et garantissant l'égalité de genre est nécessaire jusqu'aux postes les plus élevés. L'adoption de systèmes aboutissant à une titularisation, à savoir des contrats à durée déterminée avec perspective de promotion à 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.
- (38) Malgré les efforts consentis aux niveaux de l'Union, national et régional, la question de la fuite des talents depuis les régions les moins développées dans l'Union continue à se poser, comme le souligne la Commission dans sa communication intitulée «Mettre à profit les talents dans les régions européennes»<sup>56</sup>, et des mesures supplémentaires sont requises pour parvenir à une mobilité géographique plus équilibrée des chercheurs. Alors que les analyses menées par la Commission sur la circulation des talents pour la période 2021-2022 font apparaître la contribution positive des actions existantes au niveau de l'Union pour encourager une circulation plus équilibrée des talents, elles font également état de difficultés persistantes et présentent des pistes favorisant l'afflux de cerveaux. Bien que l'excellence des environnements de recherche, les conditions de travail attractives et une rémunération proportionnelle aux qualifications professionnelles et aux activités réalisées jouent un rôle très important dans ce contexte, elles nécessitent souvent des réformes des systèmes nationaux de recherche et d'innovation. Il convient de suivre une approche stratégique visant à soutenir et à inciter de telles transformations des systèmes, impliquant des exercices d'apprentissage mutuel sur la base de modèles ayant déjà fait leurs preuves et ayant permis d'équilibrer la circulation des talents dans les États membres.
- (39) Soutenir la mobilité et l'évolution de carrière des chercheurs tout en garantissant un vivier durable de talents pour le domaine de la recherche et de l'innovation et en renforçant la collaboration scientifique entre l'Union et le monde est le principal objectif de EURAXESS, une initiative paneuropéenne unique fournissant gratuitement aux chercheurs et à leurs familles des informations et des services de soutien. Pour progresser encore davantage vers cet objectif, EURAXESS devrait élargir ses activités consistant à fournir des informations et un soutien aux chercheurs, aux établissements

---

<sup>56</sup>COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES RÉGIONS – Mettre à profit les talents dans les régions européennes, 17 janvier 2023, COM(2023) 32 final.

d'enseignement supérieur et aux organismes de recherche, en optimisant la structure de services et de gouvernance, en améliorant l'expérience numérique et des utilisateurs ainsi que l'interopérabilité avec d'autres initiatives de l'Union telles que Europass et EURES. L'efficacité et la cohérence des portails d'information et des services EURAXESS bénéficieraient d'un renforcement des ressources financières et humaines des organisations nationales têtes de file, notamment en ce qui concerne la mise en œuvre d'initiatives au niveau national ou de l'Union, en mobilisant la base d'expertise et la répartition des tâches entre les entités EURAXESS au niveau national tout en contrôlant la performance et en mesurant les résultats.

- (40) Si elle veut rester compétitive à l'échelle mondiale, l'Union doit devenir plus attractive pour les talents du monde entier. La communication de la Commission intitulée «Attirer des compétences et des talents dans l'UE», adoptée le 27 avril 2022<sup>57</sup>, insiste sur la nécessité pour l'UE de renforcer son attrait pour les talents mondiaux, notamment en promouvant l'innovation et l'esprit d'entreprise dans l'Union et en étudiant d'autres voies envisageables pour la migration légale vers l'Union à moyen et à long terme. La révision de la directive (UE) 2021/1883 du Parlement européen et du Conseil<sup>58</sup> a été une étape importante pour améliorer l'attractivité de l'UE en permettant aux migrants hautement qualifiés de bénéficier de droits améliorés ainsi que de procédures plus rapides et simplifiées. La directive (UE) 2016/801 du Parlement européen et du Conseil<sup>59</sup> contribue également à ces objectifs en facilitant l'accès des étudiants et des chercheurs à l'UE et en la rendant plus attractive, ainsi qu'en promouvant la circulation des connaissances et des compétences à travers le renforcement des droits à la mobilité au sein de l'Union.
- (41) La charte et le code des chercheurs doivent être révisés pour répondre à la nouvelle réalité et aux défis auxquels les chercheurs et les organismes de recherche sont actuellement confrontés, y compris une meilleure intégration de l'égalité de genre et de l'inclusivité ainsi que des pratiques en matière de science ouverte. La nouvelle version devrait être rationalisée afin d'en simplifier la mise en œuvre, et l'adoption au-delà du secteur universitaire devrait être encouragée. Cette révision ne devrait pas porter préjudice aux organismes de recherche qui ont adhéré aux principes de la charte et du code des chercheurs existants. Ces organismes devraient être considérés comme continuant à adhérer à la charte et au code des chercheurs. Cela devrait notamment s'appliquer aux organismes qui ont adopté le processus HRS4R, dont l'adhésion à la charte et au code des chercheurs constitue la première étape.
- (42) Un observatoire des carrières scientifiques concentrant les meilleures données actuellement disponibles dans l'UE est nécessaire pour suivre la mise en œuvre des mesures pour renforcer les carrières scientifiques et les réformes des systèmes. Cet observatoire devrait aider les États membres et les organismes de recherche à obtenir les données dont ils ont besoin en vue de l'adoption et de l'élaboration de politiques relatives aux carrières scientifiques. Il devrait également aider les chercheurs à mieux appréhender les défis et les possibilités et promouvoir l'attractivité des organismes de

---

<sup>57</sup>COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES RÉGIONS – Attirer des compétences et des talents dans l'UE, COM(2022) 657 final.

<sup>58</sup>Directive (UE) 2021/1883 du Parlement européen et du Conseil du 20 octobre 2021 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifié, et abrogeant la directive 2009/50/CE du Conseil (JO L 382 du 28.10.2021, p. 1).

<sup>59</sup>Directive (UE) 2016/801 du Parlement européen et du Conseil du 11 mai 2016 relative aux conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers à des fins de recherche, d'études, de volontariat et de programmes d'échange d'élèves ou de projets éducatifs et de travail au pair (JO L 132 du 21.5.2016, p. 21).

recherche européens pour les meilleurs talents. Des liens pertinents avec l'Observatoire européen du secteur de l'enseignement supérieur proposé dans la stratégie européenne en faveur des universités devraient être envisagés. Les données recueillies en application du règlement (UE) 2019/1700 du Parlement européen et du Conseil<sup>60</sup> pourraient être adaptées pour répondre aux besoins des utilisateurs de l'observatoire des carrières scientifiques.

- (43) Pour que le cadre européen parvienne à attirer et retenir les chercheurs, l'innovation et les entrepreneurs talentueux en Europe, l'engagement des États membres et de toutes les parties prenantes impliquées est nécessaire. En particulier, les alliances d'établissements d'enseignement supérieur, telles que celles établies au titre de l'initiative «Universités européennes» et étayées par le programme Erasmus+ et les programmes-cadres pour la recherche et l'innovation, ainsi que le secteur de l'enseignement supérieur au sens plus large et toutes les parties prenantes concernées, pourraient être encouragés, sur base volontaire et en suivant une approche ascendante, à contribuer à une large mise en œuvre du cadre en mettant à l'essai des activités pertinentes.

A ADOPTÉ LA PRÉSENTE RECOMMANDATION:

**Définition de la notion de chercheur dans l'Espace européen de la recherche, et des professions de la recherche**

1. Aux fins de la présente recommandation, on entend par:  
«chercheurs», des spécialistes travaillant à la conception ou à la création de connaissances nouvelles. Ils mènent des recherches et améliorent ou développent des concepts, des théories, des modèles, des techniques, des instruments, des logiciels ou des méthodes opérationnels. Les chercheurs peuvent participer intégralement ou partiellement à différents types d'activités (par exemple, recherche fondamentale ou appliquée, développement expérimental, exploitation d'équipements de recherche, gestion de projets) dans tout secteur de l'économie ou de la société. Les chercheurs recensent les possibilités d'activités de recherche et de développement nouvelles et les planifient et les gèrent en utilisant des compétences et des connaissances de haut niveau acquises dans le cadre des structures formelles d'enseignement et de formation ou à partir d'une expérience pratique en matière de recherche.
2. Les professions de la recherche peuvent s'exercer, avec une valeur égale, dans tous les secteurs dans lesquels sont réalisées des activités de recherche et d'innovation, y compris les universités, les entreprises, les laboratoires et l'administration publics, ainsi que dans le secteur non marchand, où les compétences, les connaissances et l'attitude des chercheurs peuvent être bénéfiques pour la société européenne, le système de recherche et d'innovation et l'économie.
3. Les professions de la recherche comprennent des carrières dans la gestion de la recherche, qui peuvent être entreprises par des chercheurs et d'autres professionnels et qui permettent de gérer et de soutenir des activités de recherche et d'innovation. Elles peuvent consister, entre autres tâches, à:

---

<sup>60</sup>Règlement (UE) 2019/1700 du Parlement européen et du Conseil du 10 octobre 2019 établissant un cadre commun pour des statistiques européennes relatives aux personnes et aux ménages fondées sur des données au niveau individuel collectées à partir d'échantillons, modifiant les règlements (CE) n° 808/2004, (CE) n° 452/2008 et (CE) n° 1338/2008 du Parlement européen et du Conseil, et abrogeant le règlement (CE) n° 1177/2003 du Parlement européen et du Conseil et le règlement (CE) n° 577/98 du Conseil (JO L 261 I du 14.10.2019, p. 1).

- (a) rationaliser ou faciliter la planification, le développement, la gestion, l'administration, la communication et la valorisation de la recherche et de l'innovation;
  - (b) veiller au respect des objectifs stratégiques, des exigences du programme de financement, des règles financières et des règles juridiques;
  - (c) améliorer l'efficacité et l'efficacité des projets/systèmes de recherche et d'innovation;
  - (d) renforcer l'impact de la recherche et de l'innovation sur la société.
4. Tous les chercheurs, quels que soient leur statut et leur secteur d'emploi réel, qui exercent une activité de recherche, doivent être définis selon les profils suivants:
- (a) R1 — Chercheur de premier niveau: chercheurs effectuant des recherches supervisées menant à un doctorat ou à un niveau de compétence et d'expérience équivalent.
  - (b) R2 — Chercheur reconnu: chercheurs possédant un doctorat ou un niveau de compétence et d'expérience équivalent, qui n'ont pas encore la capacité de développer de manière indépendante leurs propres recherches, d'attirer des financements ou de diriger un groupe de recherche.
  - (c) R3 — Chercheur confirmé: chercheurs titulaires d'un doctorat ou d'un niveau de compétence et d'expérience équivalent qui ont atteint un niveau d'indépendance dans leur capacité à développer leurs propres recherches, à attirer des financements ou à diriger un groupe de recherche.
  - (d) R4 — Chercheur principal/chef de file: chercheurs titulaires d'un doctorat ou d'un niveau de compétence et d'expérience équivalent qui sont reconnus par leurs pairs comme étant chef de file de leur domaine de recherche.
5. Aux fins de la présente recommandation, les profils R1 et R2 devraient être considérés comme des chercheurs en début de carrière, et les profils R3 et R4 devraient être considérés comme des chercheurs expérimentés.

Il est recommandé aux États membres d'encourager l'utilisation des références aux profils dans toutes les offres d'emploi spécifiquement destinées aux chercheurs.

Hormis le chercheur de premier niveau, les profils ne devraient pas nécessairement être considérés comme des étapes d'une carrière progressive.

Une liste non exhaustive d'exemples de figure à l'annexe I.

### **Reconnaissance des professions de la recherche, et interopérabilité et comparabilité des carrières dans la recherche**

6. Il est recommandé aux États membres de garantir une pleine reconnaissance des professions de la recherche, de promouvoir une considération et une récompense égales pour les différents parcours de carrière dans la recherche, quel que soit le secteur d'emploi ou d'activité, et de prendre des mesures permettant une interopérabilité et une comparabilité complètes des carrières dans la recherche dans tous les États membres, les secteurs et les institutions.
7. Les carrières dans la gestion de la recherche devraient bénéficier d'un encadrement et d'une reconnaissance appropriés à l'échelle de l'Union afin de renforcer leurs capacités, de développer des formations appropriées et de favoriser la comparabilité.

8. Les parcours non linéaires et mult carrières, qui doivent être conçus comme des parcours caractérisés par une mobilité géographique, disciplinaire, intersectorielle et interorganisationnelle, ou des parcours hybrides combinant simultanément différents secteurs, devraient être encouragés et soutenus par les États membres, et devraient bénéficier de la même reconnaissance que les parcours de carrière linéaires aboutissant à des résultats professionnels multiples. Le système de récompense devrait être adapté en conséquence.
9. Il est recommandé aux États membres de mettre en œuvre de nouvelles versions et mises à jour de la classification européenne des aptitudes, compétences, certifications et professions, en particulier en ce qui concerne les professions et les compétences des chercheurs.
10. Il est recommandé aux États membres d'encourager les bureaux des ressources humaines dans tous les secteurs à cartographier les structures de carrière des chercheurs en fonction des profils visés au point 4 de la présente recommandation.

### **Conditions de recrutement et de travail**

11. Il est recommandé aux États membres de promouvoir et de soutenir une procédure de sélection et de recrutement des candidats ouverte, transparente et fondée sur le mérite, sans pénalisation des interruptions de carrière ou de la mobilité intersectorielle.
12. Il est recommandé aux États membres de veiller au respect des conventions collectives et au maintien d'un dialogue social efficace, et de prendre toutes les mesures nécessaires pour que les employeurs et/ou les bailleurs de fonds des chercheurs garantissent des conditions de recherche et de travail attractives et compétitives, permettant aux chercheurs à toutes les étapes de leur carrière et indépendamment de la nature permanente ou à durée déterminée de leur contrat d'être valorisés, encouragés et soutenus. Il s'agit notamment de:
  - (a) garantir une rémunération proportionnée, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et des formules de travail souples permettant de combiner vie personnelle, famille, enfants et carrière, et bien-être général, sans incidence négative sur les carrières;
  - (b) garantir l'égalité de genre, l'égalité des chances et l'inclusion pour les chercheurs de tous horizons, y compris les groupes sous-représentés et marginalisés, et promouvoir auprès des organismes de recherche et de financement l'utilisation d'instruments de changement institutionnel, tels que des plans pour l'égalité de genres qui soient inclusifs et ouverts aux intersections entre les genres et d'autres catégories sociales, conformément au nouveau cadre de l'Espace européen de la recherche et à la stratégie européenne en faveur des universités;
  - (c) préserver la liberté de la recherche scientifique de toute limitation ou ingérence éventuelle, y compris de la part d'acteurs étrangers;
  - (d) offrir aux chercheurs un soutien spécifique au niveau institutionnel pour l'accomplissement de leurs tâches administratives;
  - (e) prendre des mesures résolues pour lutter contre le phénomène de la précarité et soutenir la sécurité et la stabilité de l'emploi. Ces mesures devraient consister notamment à fixer une durée totale maximale des nominations à durée

déterminée et à encourager la mise en place, pour l'ensemble des effectifs de chercheurs d'un employeur donné, d'un seuil maximal limité à un tiers de contrats à durée déterminée. Il est recommandé que les employeurs pour qui ce seuil est déjà inférieur à un tiers au moment de l'adoption de la présente recommandation s'efforcent de réduire ce seuil. Pour l'exécution de tâches de recherche permanentes, ou à long terme ou très récurrentes, les contrats permanents ou à durée indéterminée constituent l'instrument approprié;

- (f) promouvoir, parallèlement au financement par projet, un recours plus large au financement de base ou au financement de la recherche tout au long du cycle de vie de chaque recherche concernée, afin de permettre aux organismes de recherche d'élaborer des stratégies de recherche à plus long terme et de prendre des engagements durables à l'égard des personnes qu'ils emploient;
  - (g) garantir l'accès à une protection sociale adéquate quel que soit le type de contrat (permanent, à durée indéterminée, à durée déterminée ou subventionné), sans préjudice du droit des États membres de définir les principes fondamentaux de leurs systèmes de sécurité sociale. Ces mesures devraient concerner les branches suivantes, dans la mesure où les États membres les prévoient:
    - (1) les allocations de chômage;
    - (2) les prestations de maladie et de soins de santé,
    - (3) le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental et les prestations connexes;
    - (4) les prestations d'invalidité;
    - (5) les prestations de vieillesse et de survie;
    - (6) les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles.
13. Il est recommandé aux États membres de faire en sorte que les chercheurs aient accès à des informations actualisées, complètes, conviviales et facilement compréhensibles sur leurs droits et obligations en matière de protection sociale, et de veiller à ce que ces droits, qu'ils soient acquis dans le cadre de régimes obligatoires ou volontaires, soient préservés, accumulés et transférables pour tous les types de statuts d'emploi et d'activité non salariée et par-delà les frontières géographiques, les secteurs économiques, tout au long de la vie professionnelle de la personne et entre différents régimes au sein d'une branche de protection sociale donnée.
14. Il est recommandé aux États membres qui cherchent à accroître l'épargne dans les régimes complémentaires à cotisations définies de promouvoir l'utilisation des solutions fournies par le fonds de pension RESAVER, qui garantit l'absence de période d'acquisition des droits et de frais de transfert d'actifs.
15. Il est recommandé aux États membres de garantir des mesures spécifiques en faveur des chercheurs en début de carrière, correspondant aux profils R1 et R2 visés au point 4 de la présente recommandation. Ces mesures spécifiques pourraient notamment consister à:
- (a) offrir aux doctorants les conditions de travail, les revenus et les droits à la protection sociale applicables aux chercheurs à d'autres stades de leur carrière;

- (b) promouvoir le recours à des mesures incitatives en faveur des chercheurs en début de carrière et les soutenir, y compris au moyen d'incitations financières et de protection sociale;
- (c) promouvoir l'utilisation et le soutien des incitations au recrutement de chercheurs en début de carrière par les employeurs dans tous les secteurs, en particulier en vue de l'établissement de contrats permanents ou à durée indéterminée;
- (d) promouvoir et valoriser la mobilité interinstitutionnelle, intersectorielle, interdisciplinaire et géographique, y compris la mobilité virtuelle;
- (e) promouvoir la coopération entre les établissements d'enseignement supérieur, les bailleurs de fonds de la recherche et d'autres acteurs pertinents de l'écosystème, notamment l'industrie et d'autres entreprises, en ce qui concerne les besoins en compétences et l'offre de compétences, de manière à favoriser le recrutement de chercheurs hautement qualifiés et ayant des compétences sur mesure dans les secteurs concernés.

### **Chercheurs qualifiés pour les carrières intersectorielles et interdisciplinaires ainsi que pour l'entrepreneuriat et l'innovation**

16. Il est recommandé aux États membres de prendre les mesures appropriées pour encourager l'adaptation de la formation doctorale à des carrières interopérables dans tous les secteurs concernés et à la pratique de la science ouverte, notamment en recourant au cadre européen de compétences pour les chercheurs (ResearchComp), aux principes pour la formation doctorale innovante et à toute autre initiative future prise par la Commission en vue de renforcer les compétences transversales des chercheurs.
17. Il est recommandé à la Commission de prendre des mesures pour soutenir et faciliter l'utilisation du cadre européen des compétences pour les chercheurs (ResearchComp), de promouvoir l'échange de bonnes pratiques et d'envisager, le cas échéant, des révisions futures du cadre des compétences en fonction de l'évolution du système de recherche et d'innovation et du marché du travail.
18. Il est recommandé aux États membres de mettre particulièrement l'accent sur les programmes visant à renforcer les compétences dont les chercheurs ont besoin dès le début de leur carrière pour se lancer dans des activités de valorisation des connaissances. Ces programmes devraient comprendre des activités de sensibilisation et des formations sur des sujets pertinents, notamment sur la gestion des actifs intellectuels, la normalisation, la collaboration entre l'industrie et le monde universitaire et le dialogue avec la société.
19. Il est recommandé aux États membres et à la Commission d'encourager l'interaction et la coopération, y compris les partenariats, entre les universités, l'industrie, les autres entreprises, l'administration publique, le secteur non-marchand et tous les autres acteurs pertinents de l'écosystème, et de veiller à ce que la formation doctorale et la formation ciblée soient développées ou co-développées sur la base des besoins réels en compétences des parties concernées, y compris en s'appuyant sur les exemples de bonnes pratiques mis en œuvre dans le cadre des programmes existants au niveau de l'Union et des États membres.

Cette interaction et cette coopération devraient être particulièrement soutenues dans les domaines où des compétences spécifiques sont nécessaires pour exploiter des infrastructures de recherche et de technologie de pointe.

20. Il est recommandé aux États membres et à la Commission de prendre des mesures pour favoriser l'innovation et l'esprit d'entreprise chez les chercheurs, y compris les compétences nécessaires à la recherche d'investissements, dans le but de permettre à ceux qui entreprennent une carrière entrepreneuriale de combiner leurs capacités de production de connaissances et des compétences en matière de valorisation des connaissances, de transformer les idées innovantes en entreprises et de stimuler l'innovation et le progrès.

Une attention particulière devrait être accordée à la promotion de l'entrepreneuriat et l'innovation féminins, ainsi qu'à la création d'entreprises issues de la recherche universitaire dirigées par des femmes.

Les États membres devraient envisager des mesures visant à atténuer les risques assumés par les chercheurs qui entreprennent une carrière entrepreneuriale, y compris en leur permettant de revenir à leur parcours professionnel antérieur.

21. Il est recommandé aux États membres et à la Commission d'adopter des mesures pour soutenir le développement et la fourniture de formations ciblées, y compris des formations débouchant sur des microcertifications<sup>61</sup> et, avec le soutien de comptes de formation individuels<sup>62</sup>, le cas échéant, de garantir aux chercheurs des possibilités de perfectionnement et de reconversion tout au long de la vie et de favoriser la mobilité intersectorielle et interdisciplinaire. Il est également recommandé aux États membres et à la Commission de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir une procédure de validation équitable et transparente, fondée sur des critères harmonisés, des possibilités de formation formelle et informelle, y compris de formation sur le lieu de travail.

22. Il est recommandé à la Commission de prendre les mesures suivantes dans le cadre de l'élaboration d'initiatives favorisant la circulation intersectorielle des talents:

- (a) soutenir l'apprentissage mutuel entre les États membres sur la base de modèles de programmes de mobilité intersectoriels établis par la Commission, dans trois domaines prioritaires:
  - (1) le renforcement de la coopération universitaire et non universitaire;
  - (2) l'amélioration de la formation et de l'apprentissage tout au long de la vie pour les chercheurs, les innovateurs et les autres talents en matière de recherche et d'innovation;
  - (3) l'encouragement de l'entrepreneuriat parmi les chercheurs.
- (b) renforcer, dans les instruments existants pour la mobilité des chercheurs, les composantes intersectorielles de la mobilité et les compléter au moyen de nouveaux instruments, lorsque cela est jugé nécessaire;

---

<sup>61</sup>Recommandation du Conseil du 16 juin 2022 sur une approche européenne des microcertifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité (JO C 243 du 27.6.2022, p. 10).

<sup>62</sup>Recommandation du Conseil du 16 juin 2022 relative aux comptes de formation individuels (JO C 243 du 27.6.2022, p. 26).

- (c) sensibiliser aux programmes de mobilité intersectorielle, par l'intermédiaire d'une branche de la plateforme des talents de l'EER visée au point 32 de la présente recommandation.
23. Il est recommandé aux États membres d'envisager la mise en place de programmes nationaux favorisant la mobilité intersectorielle dans un ou plusieurs des trois domaines prioritaires visés au point 22 de la présente recommandation.
24. Il est recommandé aux États membres de déployer tous les efforts nécessaires pour promouvoir l'élimination des obstacles structurels et administratifs existants susceptibles d'entraver ou de compliquer la mobilité intersectorielle, y compris en soutenant l'interopérabilité des carrières entre les secteurs et en facilitant la mobilité temporaire ou permanente.

### **Évolution et progression de carrière**

25. Il est recommandé aux États membres de soutenir la reconnaissance de la valeur de la mobilité géographique, intersectorielle, interinstitutionnelle, interdisciplinaire et transdisciplinaire et virtuelle en tant que levier important pour améliorer les connaissances scientifiques et le développement professionnel à tous les stades de la carrière d'un chercheur.
26. Il est recommandé aux États membres de promouvoir des mesures qui sensibilisent les chercheurs, en particulier les chercheurs en début de carrière, aux possibilités offertes dans tous les secteurs concernés et de promouvoir une culture de diversification des carrières propice à un meilleur développement personnel et professionnel. À cet égard, les États membres et la Commission devraient soutenir la fourniture de services de conseil et de soutien en matière de carrière afin de stimuler la mobilité intersectorielle, interdisciplinaire et géographique, ainsi que la création et le développement d'activités entrepreneuriales.
27. Il est recommandé aux États membres de promouvoir et de soutenir des systèmes d'évaluation et de récompense des chercheurs qui:
- (a) reposent sur une appréciation qualitative par des pairs, étayée par l'application responsable d'indicateurs quantitatifs;
  - (b) récompensent la qualité et les diverses retombées potentielles des recherches sur la société, la science et l'innovation;
  - (c) reconnaissent un large éventail de réalisations (parmi lesquelles des publications, des ensembles de données, des logiciels, des méthodologies, protocoles, des brevets), d'activités (parmi lesquelles le mentorat, la supervision de la recherche, les rôles de direction, l'entrepreneuriat, la gestion des données, l'évaluation par les pairs, l'enseignement, la valorisation des connaissances, la coopération entre l'industrie et le monde universitaire, le soutien à l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes, d'interaction avec la société) et de pratiques (parmi lesquelles le partage précoce des connaissances et des données, la collaboration ouverte), ainsi que de toutes les expériences de mobilité visées au point 25 de la présente recommandation;
  - (d) veillent à ce que l'activité professionnelle du chercheur réponde à des normes élevées d'éthique et d'intégrité, récompense la bonne conduite de la recherche

et valorise les bonnes pratiques, en particulier les pratiques ouvertes de partage des résultats et des méthodologies de recherche, dans la mesure du possible;

- (e) utilisent des critères et des processus d'évaluation respectueux de la diversité des disciplines de recherche et des contextes nationaux;
- (f) soutiennent la diversité des profils et des parcours de carrière des chercheurs, et valorisent les contributions individuelles, mais aussi le rôle des équipes, le travail collaboratif et l'interdisciplinarité;
- (g) respectent l'égalité de genre, l'égalité des chances et l'inclusion.

Afin de garantir la cohérence dans la mise en œuvre de ces recommandations, il est recommandé aux États membres de promouvoir la formation continue des acteurs participant au processus d'évaluation et de récompense.

- 28. Les États membres sont invités à encourager les organisations à rejoindre des coalitions, des alliances ou des initiatives constituées pour faire évoluer les systèmes d'évaluation conformément aux recommandations énumérées au point 27 de la présente recommandation. Les États membres sont également encouragés à s'attaquer aux obstacles nationaux entravant cette évolution de l'évaluation de la recherche et à contribuer à prévenir les contradictions ou incompatibilités qui pourraient exister, aux fins de l'application des recommandations énumérées au point 27 de la présente recommandation, entre l'évaluation de la recherche, celle des chercheurs et celle des instituts de recherche.
- 29. Il est recommandé aux États membres de prendre des mesures pour garantir un système d'adhésion et de progression de carrière juste, équitable, inclusif, transparent, structuré et égalitaire entre les hommes et les femmes pour les chercheurs du monde universitaire, jusqu'aux postes les plus élevés. À cet égard, il est recommandé aux États membres d'envisager l'adoption d'un système de titularisation, conçu comme un contrat à durée déterminée avec comme perspective une progression vers un poste permanent, sous réserve d'une évaluation positive.

### **Promouvoir une circulation équilibrée des talents et faire de l'Union une destination attractive**

- 30. Il est recommandé aux États membres de prendre des mesures résolues afin de mettre en place des conditions favorables, attractives et concurrentielles en vue de la réalisation des activités de recherche et d'innovation et pour permettre aux chercheurs engagés dans des expériences à l'étranger de retourner dans leur pays d'origine. Ces mesures pourraient comprendre, entre autres:
  - (a) des incitations à rendre les activités de recherche plus attractives, compte tenu de la nécessité d'une concurrence équitable pour attirer les talents;
  - (b) la simplification des exigences juridiques et administratives pour les chercheurs;
  - (c) des investissements dans le système de recherche et d'innovation, y compris le soutien à la mise en réseau à l'intérieur et à l'extérieur de l'Union, afin de connecter et d'intégrer les systèmes nationaux de recherche et d'innovation aux réseaux européens de recherche et d'améliorer la visibilité des capacités nationales et des infrastructures de haut niveau;

- (d) l'échange de bonnes pratiques en vue de la création d'un environnement de recherche et d'innovation attractif et compétitif, y compris en ce qui concerne l'amélioration des rémunérations, des conditions de travail et des services, et la réduction des barrières administratives et linguistiques pour les chercheurs étrangers et internationaux;
- (e) des bourses de retour et des postes attractifs pour les chercheurs qui retournent dans leur pays d'origine;
- (f) la possibilité d'occuper un double poste dans des institutions établies dans différents États membres, favorisant ainsi le transfert de connaissances, la collaboration et empêchant la fuite des talents.

Il est recommandé à la Commission de soutenir les efforts des États membres, notamment en promouvant les synergies entre les programmes de l'Union et les programmes nationaux et de l'Union.

31. Il est recommandé à la Commission de prendre les mesures suivantes pour favoriser une circulation plus équilibrée des talents:

- (a) soutenir l'apprentissage mutuel entre les États membres dans la perspective de la réforme de leurs systèmes de recherche et d'innovation, y compris au moyen d'appels à manifestation d'intérêt visant à créer une communauté de pratiques dotée de formations et d'orientations à l'intention des États membres sur la base de parcours et de solutions efficaces permettant une circulation plus équilibrée des talents;
- (b) suivre les flux de mobilité au moyen d'une carte interactive de circulation des talents au sein de l'observatoire des carrières dans la recherche visé au point 39 de la présente recommandation;
- (c) faciliter les relations transnationales avec les communautés de la diaspora scientifique et faciliter l'attraction ou le retour de talents, par l'intermédiaire d'une branche de la plateforme de talents de l'EER visée au point 32 de la présente recommandation;
- (d) promouvoir une circulation équilibrée des talents pour les chercheurs en début de carrière grâce à de nouveaux instruments au niveau de l'Union qui renforcent la base de capital humain dans les pays concernés par l'élargissement, en y intégrant d'avantage de chercheurs et d'innovateurs, mieux formés à l'entrepreneuriat et à la gestion.

### **Actions de soutien aux carrières dans la recherche**

32. Il est recommandé à la Commission et aux États membres de prendre des mesures appropriées pour renforcer les portails EURAXESS, les services, ainsi que la dimension internationale, et de développer la plateforme des talents de l'EER en tant que guichet unique en ligne pour les chercheurs et les institutions dans tous les secteurs, avec un nouveau cadre de gouvernance comportant des engagements contraignants et un rôle de coordination des organes et institutions nationaux concernés participant à la prestation de services.

La plateforme de talents de l'EER devrait permettre:

- (a) aux chercheurs de gérer leurs possibilités d'apprentissage et de formation et leur carrière;

- (b) aux institutions de recherche et d'innovation, aux employeurs et aux bailleurs de fonds de mener des activités de mise en réseau, de mieux gérer leurs réserves de talents, de collaborer et d'échanger les meilleures pratiques, tout en facilitant l'attraction et la conservation des talents et en améliorant les données afin de mieux appréhender les tendances en matière de mobilité en Europe et au-delà.

Les services devraient être élargis pour inclure les services de développement des talents et de gestion des carrières, en mettant l'accent sur les chercheurs de tous les secteurs pertinents de la société, y compris les universités.

- 33. Il est recommandé à la Commission d'assurer les liens et l'interopérabilité entre la plateforme des talents de l'EER et d'autres initiatives pertinentes de l'Union et nationales, y compris Europass, ESCO et EURES, de mettre en œuvre le système d'authentification EU Login, et de fournir un modèle de gouvernance amélioré de la plateforme et du réseau sous-jacent de centres de services afin de mieux répondre aux besoins des chercheurs et des organismes exerçant des activités de recherche.
- 34. Il est recommandé aux États membres et à la Commission de reconnaître l'importance de l'approbation et de la mise en œuvre de la charte et du code des chercheurs, ainsi que de la charte du chercheur visée au point 35 de la présente recommandation.
- 35. La nouvelle charte du chercheur figurant à l'annexe II de la présente recommandation devrait remplacer la charte et le code figurant à l'annexe de la recommandation 2005/251/CE. Il est recommandé aux États membres et à la Commission d'encourager l'adoption et la mise en œuvre de la nouvelle charte du chercheur par les employeurs dans la recherche et les bailleurs de fonds de tous les secteurs, y compris au moyen d'incitations spécifiques, de manière à en faire un outil structurel de soutien aux chercheurs et aux carrières dans la recherche.
- 36. Il est recommandé à la Commission d'adapter la stratégie en matière de ressources humaines pour les chercheurs, ou tout futur mécanisme de mise en œuvre similaire, à la nouvelle charte du chercheur, et d'assurer une continuité en ce qui concerne les institutions qui ont approuvé les principes de l'ancienne charte et du code des chercheurs et qui ont adhéré à la stratégie de ressources humaines pour les chercheurs, notamment en considérant qu'elles continuent d'approuver la charte du chercheur figurant à l'annexe II de la présente recommandation. Il est recommandé à la Commission d'appliquer les mêmes mesures transitoires aux institutions qui ont commencé à appliquer la stratégie de ressources humaines pour les chercheurs dans le cadre de l'ancienne charte et du code des chercheurs.
- 37. Il est recommandé à la Commission de réexaminer et d'adapter régulièrement tous les outils à l'appui des carrières dans la recherche, en fonction des besoins réels des chercheurs, en coordination avec les États membres et les parties prenantes concernées.
- 38. Il est recommandé à la Commission et aux États membres d'encourager et de soutenir les alliances entre les établissements d'enseignement supérieur, tels que les alliances «universités européennes», l'ensemble du secteur européen de l'enseignement supérieur et toutes les parties prenantes concernées, afin de piloter les actions pertinentes prévues par la présente recommandation sur la base d'une approche volontaire et ascendante.

## Suivi des carrières dans la recherche

39. Outre les systèmes généraux de suivi de l'Espace européen de la recherche, il est recommandé à la Commission et aux États membres de confier le suivi des carrières dans la recherche dans l'Union et la mise en œuvre de la présente recommandation à un observatoire spécialisé des carrières dans la recherche, dans l'intérêt des décideurs politiques, des organisations, des administrations publiques et des chercheurs aux niveaux européen et national. L'observatoire devrait aider les États membres et les organismes de recherche à obtenir les données dont ils ont besoin en vue de l'adoption et de l'élaboration de politiques relatives aux carrières scientifiques. Il devrait également aider les chercheurs à mieux appréhender les défis et les possibilités et à promouvoir l'attractivité des organismes de recherche de l'Union pour les meilleurs talents.
40. Il est recommandé aux États membres de coopérer aux fins de la collecte de données pertinentes pour la mise en œuvre de l'observatoire d'une manière efficace et durable.
41. Il est recommandé à la Commission d'examiner les liens pertinents avec l'Observatoire européen du secteur de l'enseignement supérieur proposé dans la stratégie européenne pour les universités et de renforcer ainsi les synergies entre l'espace européen de la recherche et l'espace européen de l'éducation.
42. Il est recommandé aux États membres et à la Commission d'envisager d'adapter les données collectées dans le cadre du règlement (UE) 2019/1700 aux besoins en données de l'observatoire visé au point 39 de la présente recommandation.

Fait à Bruxelles, le

*Pour le Conseil  
Le président*