Conseil de
l'Union européenne

Bruxelles, le 7 décembre 2023
(OR. en)

15135/23

Dossier interinstitutionnel:
2023/0285 (NLE)

RECH 489
EDUC 418
COMPET 1082
IND 590
MI 944
EMPL 526

ACTES LÉGISLATIFS ET AUTRES INSTRUMENTS

Objet:	RECOMMANDATION DU CONSEIL sur un cadre européen pour attirer et retenir les chercheurs, l'innovation et les entrepreneurs talentueux en Europe

RECOMMANDATION DU CONSEIL

du …

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) La recommandation 2005/251/CE de la Commission[1] a joué un rôle important dans le soutien des chercheurs et des carrières dans la recherche dans l'Union. La charte européenne du chercheur et le code de conduite pour le recrutement des chercheurs (ci-après dénommés "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 (EER) et en soutenant la mise en place d'un marché du travail de l'Union 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.

[1] 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).

(2) La communication de la Commission intitulée "Stratégie européenne en matière de compétences en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience", adoptée le 1er juillet 2020[1], 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 définit une classification des compétences pour les chercheurs, pour permettre, le cas échéant, 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'Union 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.

[1] 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.

(3) Dans sa communication intitulée "Un nouvel EER pour la recherche et l'innovation", adoptée le 30 septembre 2020[1], la Commission reconnaît que des conditions d'évolution de carrière permettant d'attirer et de retenir les meilleurs chercheurs dans l'Union sont indispensables dans la course mondiale aux talents et que la précarité de l'emploi, notamment pour les chercheurs en début de carrière, n'a pas été suffisamment prise en considération 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, ainsi que l'importance de former et d'encourager les chercheurs pour qu'ils poursuivent une carrière en dehors du milieu universitaire, l'industrie étant associée. Cette 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 mécanismes d'échanges entre le milieu universitaire et l'industrie, les possibilités de formation ciblées et la création d'un portail servant de guichet unique auquel les chercheurs des secteurs public et privé peuvent tous accéder pour un certain nombre de services d'appui. Elle prévoit également l'amélioration du système d'évaluation de la recherche afin de reconnaître dûment et correctement la diversité des activités et des parcours professionnels qui répondent mieux aux besoins de la société.

(4) Dans ses conclusions sur le nouvel espace européen de la recherche du 1er décembre 2020, 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 entre les hommes et les femmes, 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 EER qui contribuent à recruter et conserver des chercheurs d'excellence.

---

[1] 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.

(5) 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 attrayantes et durables et faire de la circulation des cerveaux une réalité", le Conseil reconnaît que les chercheurs sont au cœur des systèmes de recherche et d'innovation dans l'Union et qu'une action plus coordonnée au niveau de l'Union est nécessaire pour surmonter les défis auxquels les chercheurs sont actuellement confrontés en vue d'obtenir des carrières interopérables et durables dans la recherche – permettant de suivre des parcours professionnels diversifiés et multiples –, de stimuler une circulation des talents équilibrée et de faire de l'Union une destination attractive pour les chercheurs. Dans ces conclusions, il est suggéré de mener 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 dans la recherche au-delà des valeurs et des principes et se concentrant sur tous les domaines possibles d'emploi scientifique, et la Commission est invitée 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 entre les femmes et les hommes, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et l'amélioration de la gouvernance et des services d'EURAXESS ainsi que d'autres instruments, par exemple Europass, sont des éléments qu'il est suggéré d'inclure dans cette proposition.

(6) Dans sa recommandation (UE) 2021/2122 sur un pacte pour la recherche et l'innovation en Europe[1], le Conseil considère les carrières dans la recherche 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'EER, et présente un socle commun de principes et de valeurs pour étayer la recherche et l'innovation dans l'Union. 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.

[1] 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).

(7) 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 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 attrayantes 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 de l'Union 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 dans la recherche; 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 en matière de ressources humaines pour les chercheurs (HRS4R), et RESAVER; le lancement de l'initiative ERA4You pour promouvoir la circulation des talents entre les secteurs et dans l'ensemble de l'Union; l'échange de bonnes pratiques en ce qui concerne les systèmes de recherche et innovation 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.

(8) La communication de la Commission intitulée "Stratégie européenne en faveur des universités", adoptée le 18 janvier 2022[1], prévoit l'élaboration d'un cadre pour les carrières dans la recherche en synergie avec un cadre européen pour des carrières attrayantes et durables dans l'enseignement supérieur, qui sera proposé d'ici à la fin 2023.

---

[1] 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.

(9) La communication de la Commission intitulée "Un nouveau programme européen d'innovation", adoptée le 5 juillet 2022[1], 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.

(10) Dans sa recommandation (UE) 2022/2415 sur les principes directeurs pour la valorisation des connaissances[2], 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 cette recommandation.

(11) Dans ses conclusions sur l'initiative "universités européennes" – Mettre en relation l'enseignement supérieur, la recherche, l'innovation et la société pour jeter les bases d'une nouvelle dimension pour l'enseignement supérieur[3], le Conseil invite les États membres et la Commission à promouvoir des synergies entre les composantes "enseignement supérieur" de l'espace européen de l'éducation (EEE), de l'EER et de l'espace européen de l'enseignement supérieur (EEES).

---

1 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.

2 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).

3 Conclusions du Conseil sur l'initiative "universités européennes" – Mettre en relation l'enseignement supérieur, la recherche, l'innovation et la société pour jeter les bases d'une nouvelle dimension pour l'enseignement supérieur (JO C 221 du 10.6.2021, p. 14).

(12) Les chercheurs sont des ressources fondamentales pour la société. Ils mènent des recherches, favorisent l'innovation, contribuent à apporter des solutions aux défis de société et fournissent aux décideurs politiques des éléments permettant d'éclairer les processus décisionnels. Les chercheurs sont des talents hautement qualifiés qui présentent un potentiel élevé pour mieux répondre à la demande sur le marché du travail. Il est impératif d'améliorer les conditions générales et l'environnement global de travail des chercheurs, y compris en leur proposant des salaires attrayants.

(13) Le renforcement de l'attrait et de la stabilité des carrières scientifiques dans l'Union est un élément essentiel de l'EER. Par conséquent, il est clairement nécessaire de rendre les carrières scientifiques plus attractives et inclusives pour les étudiants et les diplômés et de mettre en place des conditions-cadres pour retenir des chercheurs talentueux dans l'Union, ainsi que d'en faire une destination attrayante et compétitive pour les chercheurs internationaux.

(14) Depuis plus de 25 ans, au titre des programmes-cadres pour la recherche et l'innovation, les actions Marie Skłodowska-Curie (AMSC) 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 (établissements d'enseignement supérieur, organismes 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 AMSC contribuent à la mobilité intersectorielle, interdisciplinaire et géographique, développent les compétences des chercheurs, remédient aux déséquilibres entre les femmes et les hommes, retiennent les chercheurs talentueux et attirent de nouveaux talents en Europe. En particulier, le programme de doctorat industriel au titre des AMSC peut être considéré comme un exemple de bonne pratique, dans le cadre duquel l'expérience de recherche, le lieu de travail et la supervision d'un doctorant sont partagés de manière égale entre un établissement universitaire et un établissement non universitaire, des dispositions étant prévues pour garantir le respect des normes académiques. Il s'agit d'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, ainsi qu'à la compréhension parmi les chercheurs des défis industriels, l'objectif étant d'accroître les possibilités de recrutement au sein de l'écosystème.

(15) Les données d'Eurostat montrent une tendance à la hausse du nombre de chercheurs en équivalents temps plein dans l'Union. En 2021, 2 millions de chercheurs 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 hausse grâce à 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, l'inclusion et l'égalité entre les femmes et les hommes, et promouvant une culture qui valorise les carrières scientifiques dans tous les secteurs de la société.

(16) Le terme "chercheur" devrait faire l'objet d'une définition et d'une compréhension claires et communes au niveau de l'Union, par exemple la définition communément acceptée du manuel de Frascati. Il conviendrait d'entendre par "chercheurs" les professionnels exerçant des activités de recherche et d'innovation dans tous les secteurs, y compris le milieu universitaire (établissements d'enseignement supérieur, organismes de recherche, infrastructures de recherche), les entreprises (y compris l'industrie, les jeunes pousses, les entreprises issues de l'essaimage ou les petites et moyennes entreprises), les pouvoirs publics (y compris l'administration, les organes de décision, les laboratoires publics et le système de soins de santé) et le secteur non lucratif. Les chercheurs peuvent en outre être associés à différents types d'activités dans n'importe quel secteur de l'économie ou de la société. Des efforts doivent être consentis pour parvenir à la pleine reconnaissance des carrières des chercheurs et améliorer la comparabilité entre les États membres et les secteurs.

(17) La recherche et l'innovation de haut niveau requièrent l'appui d'autres professionnels. Dans ce cadre, les carrières dans la gestion de la recherche et comme techniciens de recherche méritent d'être reconnues à leur juste valeur, y compris à travers la poursuite de l'analyse et de l'uniformisation au niveau de l'Union. Les capacités de gestion de la recherche devraient être renforcées en définissant les aptitudes et les compétences requises, en mettant au point des formations utiles, en encourageant la comparabilité et en faisant en sorte qu'elles permettent à ceux les possédant de gérer et de soutenir de manière efficace la recherche et l'innovation.

(18) 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. 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 taxonomie 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.

(19) 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. Un document de travail sur la recherche de solutions à la problématique de l'ingérence étrangère dans le domaine de la recherche et de l'innovation (R&I), publié par la Commission en janvier 2022, 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.

(20) Il est nécessaire de remédier efficacement aux inégalités entre les femmes et les hommes qui persistent dans les carrières scientifiques, y compris l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, les préjugés sexistes dans l'évaluation et la reconnaissance, les questions d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi que les violences à caractère sexiste, ainsi que les éventuelles intersections entre le sexe et d'autres facteurs de vulnérabilité ou de marginalisation, par exemple l'origine ethnique, le handicap et l'orientation sexuelle, étant donné que tous ces éléments ont une incidence sur la participation et la progression de carrière. Les instruments de changement institutionnel, tels que des plans inclusifs pour l'égalité entre les femmes et les hommes, peuvent être importants à cet égard, compte tenu de la stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025[1]. Le rapport *She Figures 2021* a montré que les femmes, qui ne constituent que 33 % de la population totale des chercheurs dans l'Union, restent sous-représentées dans ce secteur. En outre, ce rapport a montré que le pourcentage de chercheuses employées dans le secteur de l'enseignement supérieur était plus élevé que celui des chercheurs, alors que ce pourcentage était moindre dans le secteur public et dans le secteur des entreprises. La proportion de chercheuses qui, dans l'Union, travaillent à temps partiel et avec des contrats précaires dans l'enseignement supérieur est supérieure à celle des chercheurs (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. Par conséquent, des efforts spécifiques doivent être consentis pour remédier aux inégalités entre les femmes et les hommes dans les carrières scientifiques et à la sous-représentation des femmes dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques en matière de recherche et d'innovation, ainsi que dans le secteur de l'enseignement supérieur, comme le souligne la stratégie européenne en faveur des universités.

---

[1] Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions "Une Union de l'égalité: stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025", COM(2020) 152 final.

(21) 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 ou 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'insuffisance des possibilités de mobilité intersectorielle au cours de la formation doctorale et du travail postdoctoral, l'absence d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les soins aux membres de la famille, et les mesures de bien-être pour la santé physique et mentale, 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.

(22) 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 à la directive 1999/70/CE du Conseil[1]. 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 établissements d'enseignement supérieur et aux organismes 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.

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

(23) 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. 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 connaissance des produits financiers complexes et de la charge administrative lors du 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[1].

(24) RESAVER, la solution européenne en matière de pension, soutenue par la Commission, qui est chargée des retraites professionnelles pour les organismes de recherche et qui sera l'une des composantes de la plateforme de talents de l'EER, peut répondre aux questions de protection sociale des chercheurs mobiles. Toutefois, son adoption est 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 envisagée.

---

[1] Recommandation du Conseil du 8 novembre 2019 relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale (2019/C 387/01) (JO C 387 du 15.11.2019, p. 1).

(25) 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, tout en promouvant et en rendant possible des parcours professionnels non linéaires et diversifiés. Ces formes de mobilité, y compris la mobilité virtuelle, devraient être promues, encouragées et intégrées de manière appropriée au développement professionnel des chercheurs, et des mesures devraient être adoptées pour lever les obstacles à la mobilité existants de toute nature, y compris la transférabilité limitée des subventions, la charge administrative, par exemple liée aux déplacements professionnels, ou les problèmes liés à la reconnaissance des titres de séjour des chercheurs mobiles, à la relocalisation, aux barrières linguistiques ou encore au transfert des droits à pension.

(26) Une approche différente doit être adoptée pour encourager des carrières scientifiques interopérables et intersectorielles, selon laquelle l'évaluation et le système de récompense attribueraient une valeur égale aux carrières poursuivies dans tous les secteurs et ne pénaliserait pas la mobilité géographique, interdisciplinaire et intersectorielle, les interruptions de carrière, y compris les congés sabbatiques ou les congés parentaux, ou la relocalisation professionnelle, et selon laquelle les chercheurs envisageraient aussi bien des carrières universitaires que non universitaires. 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, c'est-à-dire les carrières suivant une ligne de progression directe d'un poste à l'autre, généralement dans le même domaine ou la même discipline.

(27) Dans certains cas, la formation doctorale reste principalement orientée vers une future carrière universitaire et ne tient pas suffisamment compte du plus large éventail de professions dans les secteurs pertinents, ni 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 dans le domaine de la recherche.

(28) 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 important 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 des chercheurs, y compris la formation doctorale, pourrait être mise au point en fonction des compétences décrites dans le cadre et 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", seraient nécessaires.

(29) Afin de veiller à ce que la formation des chercheurs soit développée ou co-développée sur la base des besoins réels en compétences, une interaction et une coopération pourraient être promues entre les universités, l'industrie, 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. Il conviendrait à cet égard de tenir compte des principes relatifs à la formation doctorale innovante figurant dans le rapport de 2011 adopté par le groupe de pilotage de l'EER sur les ressources humaines et la mobilité, ainsi que de la recommandation (UE) 2022/2415 du Conseil du 2 décembre 2022 sur les principes directeurs pour la valorisation des connaissances[1], qui souligne la nécessité de disposer, au profit des chercheurs, d'un système propice aux activités entrepreneuriales.

(30) Encourager l'esprit d'entreprise et les compétences connexes chez les chercheurs, y compris les compétences pour chercher des investisseurs et des capitaux, est essentiel 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 doivent être correctement compris et gérés de manière efficace, comme le prévoit la recommandation (UE) 2022/2415 du Conseil du 2 décembre 2022 sur les principes directeurs pour la valorisation des connaissances[1].

---

[1] 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).

(31) La circulation transsectorielle des talents et l'amélioration de l'interopérabilité des emplois dans la recherche et l'innovation entre secteurs exigent la combinaison de mesures différentes et complémentaires au niveau national et de l'Union, dans le respect des principes de liberté académique et d'autonomie institutionnelle, 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 renforcer la coopération mutuellement bénéfique entre les secteurs universitaires et non universitaires, 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 l'amélioration du système de recrutement, et favoriser le développement des compétences entrepreneuriales des chercheurs.

(32) Les chercheurs ne sont pas toujours conscients du rôle crucial que joue l'élaboration des politiques dans le domaine de la recherche et de l'innovation, et que joue la science dans l'élaboration des politiques. Ces deux dimensions peuvent avoir une incidence sur les carrières scientifiques dans leur ensemble et le système de recherche et d'innovation. Il est important que cet aspect soit inclus et inculqué au cours de la formation doctorale, afin de permettre une plus grande implication des chercheurs dans le processus décisionnel et de reconnaître les actions qu'ils mènent, tout au long de leur carrière, pour une contribution scientifique aux politiques.

(33) Les chercheurs, en particulier en début de carrière, devraient être informés des opportunités 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 précédent, et à celles requises dans le nouvel établissement.

(34) L'évaluation de la recherche devrait permettre d'apprécier 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 de 2022 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 et dans l'accord sur la réforme de l'évaluation de la recherche publié en juillet 2022, toute évaluation appropriée de la performance 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, tout en garantissant que des normes strictes soient respectées en matière d'intégrité de la recherche et que la recherche ait des retombées pour la société. L'évaluation des chercheurs devrait par conséquent passer à une approche plus équilibrée entre l'évaluation quantitative et quantitative de la recherche, en favorisant l'évaluation qualitative avec examen par les pairs, étayée par l'utilisation responsable d'indicateurs quantitatifs.

(35) Afin de renforcer les carrières universitaires jusqu'aux postes les plus élevés, un système d'avancement ou d'évolution de carrière transparent, structuré, inclusif et garantissant l'égalité entre les femmes et les hommes est nécessaire. La mise en place de systèmes aboutissant à une titularisation, à savoir des cadres définis dans lesquels des contrats à durée déterminée comportent une 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.

(36) 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"[1], 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, y compris les infrastructures, des conditions de travail attractives et une rémunération proportionnelle aux qualifications professionnelles et aux activités réalisées, joue un rôle très important dans ce contexte, elle nécessite 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.

---

[1] 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.

(37) 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 pourrait élargir ses activités consistant à fournir des informations et un soutien aux chercheurs, aux établissements 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 de solides organisations nationales têtes de file.

(38) Si elle veut rester compétitive à l'échelle mondiale, l'Union doit devenir plus attractive pour les talents du monde entier tout en évitant la fuite des talents touchant les pays en développement. La communication de la Commission intitulée "Attirer des compétences et des talents dans l'UE", adoptée le 27 avril 2022[1], insiste sur la nécessité pour l'Union d'être plus attrayante 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[2] a été une étape importante pour améliorer l'attractivité de l'Union 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[3] contribue également à ces objectifs en facilitant l'accès des étudiants et des chercheurs à l'Union et en rendant l'Union plus attractive, ainsi qu'en promouvant la circulation des connaissances et des compétences par le renforcement des droits à la mobilité au sein de l'Union.

---

1 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.

2 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).

3 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).

(39) La charte et le code des chercheurs sont 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'équilibre femmes-hommes, de l'égalité entre les femmes et les hommes et de l'inclusivité, notamment grâce à des mesures en faveur d'environnements de recherche sans violence à caractère sexiste, ainsi que des pratiques en matière de science ouverte. La nouvelle charte du chercheur, qui figure à l'annexe II de la présente recommandation, est rationalisée afin d'en simplifier la mise en œuvre et de promouvoir son adoption au-delà du secteur universitaire. Tous les organismes qui emploient ou financent des chercheurs sont invités à l'approuver. Les organismes qui ont adhéré aux principes de la charte et du code des chercheurs existants sont réputés continuer à approuver la nouvelle charte des chercheurs. Cela devrait notamment s'appliquer aux institutions qui ont adopté ou mené à bien le processus HRS4R, dont l'adhésion à la charte du chercheur constitue la première étape.

(40) Un observatoire des carrières dans la recherche concentrant les meilleures données actuellement disponibles dans l'Union à un seul endroit est nécessaire pour suivre la mise en œuvre des mesures visant à 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'adaptation 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 recherche européens pour les meilleurs talents. Lorsqu'il y a lieu, 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[1] pourraient être adaptées pour répondre aux besoins des utilisateurs de l'observatoire des carrières dans la recherche.

[1] 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).

(41) Pour que le cadre européen parvienne à attirer et retenir les chercheurs, l'innovation et les entrepreneurs talentueux dans l'Union, 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, les organismes de recherche et toutes les parties prenantes concernées, pourraient être encouragées, 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.

(42) Ces recommandations devraient être mises en œuvre en tenant dûment compte de la grande diversité des systèmes nationaux et des situations nationales en matière de recherche et d'innovation, ainsi que du principe d'autonomie institutionnelle des établissements d'enseignement supérieur et des organismes de recherche dans l'ensemble de l'Union,

A ADOPTÉ LA PRÉSENTE RECOMMANDATION:

Chercheurs, gestionnaires de la recherche et techniciens de recherche dans l'espace européen de la recherche

1. Aux fins de la présente recommandation, on entend par:

"chercheurs", des professionnels travaillant à la conception ou à la création de connaissances scientifiques nouvelles sur la base de concepts et d'hypothèses originaux. Ils mènent des recherches et améliorent ou développent des concepts, des théories, des modèles, des infrastructures, des techniques, des instruments, des logiciels ou des méthodes opérationnelles. Les chercheurs peuvent se consacrer intégralement ou partiellement à différents types d'activités - telles que recherche fondamentale ou appliquée, développement expérimental, exploitation d'équipements de recherche dans tout secteur de l'économie ou de la société et diffusion et exploitation des résultats de la recherche. Ils peuvent également se consacrer pour partie, entre autres, à la gestion de projets, à l'enseignement, au tutorat, au soutien à l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes, aux pratiques en matière de science ouverte, aux activités de transfert de connaissances et de technologies, ainsi qu'à la communication scientifique. 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 de la formation et de l'enseignement formels ou à partir de l'expérience acquise.

2. Les chercheurs peuvent mener leurs activités avec la même pertinence dans tous les secteurs dans lesquels sont réalisées des activités de recherche et d'innovation, y compris les universités, l'industrie, les entreprises, l'administration publique et le secteur non marchand, où leurs compétences, leurs connaissances et leur attitude peuvent être bénéfiques pour la société européenne, le système de recherche et d'innovation et l'économie.

3. Les carrières dans la gestion de la recherche peuvent être entreprises par des chercheurs et d'autres professionnels en vue de gérer et de soutenir des activités de recherche et d'innovation. Les carrières dans la gestion de la recherche devraient bénéficier d'un encadrement et d'une reconnaissance appropriés à l'échelle de l'Union, ce qui passe par la détermination des compétences et aptitudes nécessaires, afin de renforcer les capacités professionnelles des gestionnaires de la recherche, de permettre la mise au point de formations appropriées et de favoriser la comparabilité. Les gestionnaires de la recherche peuvent accomplir différentes tâches, par exemple:

a) rationaliser ou faciliter la planification, le développement, la gestion, la gestion de données selon les principes FAIR, l'administration, le suivi, 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'efficience et l'efficacité des projets ou systèmes de recherche et d'innovation;

d) renforcer l'incidence de la recherche et de l'innovation sur les politiques menées et la société;

e) soutenir la conception et la mise en œuvre de politiques, de programmes et de projets en matière de recherche et d'innovation.

4. Les techniciens de recherche sont des professionnels dont les tâches principales nécessitent un niveau élevé de connaissances techniques, de formation et d'expérience dans un ou plusieurs domaines de l'ingénierie, des sciences physiques et du vivant, ou des sciences sociales et humaines. Ils participent à des tâches scientifiques et techniques qui nécessitent l'application de concepts et de méthodes opérationnelles et l'utilisation d'équipements de recherche, normalement sous la supervision de chercheurs. Les techniciens de recherche jouent un rôle essentiel de soutien aux activités de recherche et d'innovation de haut niveau. Les États membres devraient envisager de donner un cadre adéquat aux carrières des techniciens de recherche au niveau national, et de les reconnaître de façon appropriée.

5. Tous les chercheurs, quels que soient leur statut et leur secteur d'emploi, 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 acquis un degré d'indépendance suffisant pour développer leurs propres recherches, attirer des financements ou 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 sont capables de développer leurs propres recherches de manière indépendante, d'attirer des financements et de 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.

6. 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 ou, le cas échéant, d'inviter les établissements d'enseignement supérieur et les organismes de recherche à le faire.

Les profils ne devraient pas nécessairement être considérés comme des étapes d'une carrière progressive.

Une liste non exhaustive d'exemples de professions pour les chercheurs dans tous les secteurs dans les profils R1 à R4 figure à l'annexe I.

Reconnaissance, interopérabilité et comparabilité des carrières des chercheurs

7. Il est recommandé aux États membres et à la Commission de promouvoir et de soutenir une pleine reconnaissance des carrières des chercheurs ainsi qu'une considération et une récompense égales pour les différents parcours de carrière, quel que soit le secteur d'emploi ou d'activité, et de prendre des mesures de nature à favoriser leur interopérabilité et leur comparabilité complètes dans tous les États membres, tous les secteurs et toutes les institutions.

8. Les parcours non linéaires, multicarrières et hybrides pourraient 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.

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 5 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 des parcours non linéaires, multicarrières et hybrides.

12. Il est recommandé aux États membres d'encourager le respect des conventions collectives et le maintien d'un dialogue social efficace, et de prendre des mesures de soutien pour que les employeurs et les bailleurs de fonds offrent des conditions de recherche et de travail attrayantes, inclusives et compétitives, permettant de valoriser, d'encourager et de soutenir les chercheurs. Ces mesures de soutien pourraient notamment consister à:

    a) offrir une rémunération proportionnée, un équilibre entre vie professionnelle et vie privée et des conditions de travail souples permettant de combiner vie personnelle, famille, responsabilités en matière de soins, santé, sécurité et bien-être général, sans incidence négative sur les carrières;

    b) garantir l'égalité entre les femmes et les hommes, l'équilibre femmes-hommes, 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, la mise en œuvre et le suivi d'instruments de changement institutionnel, tels que des plans pour l'égalité entre les femmes et les hommes qui soient inclusifs et ouverts aux intersections entre les sexes 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) protéger la liberté de la recherche scientifique en préservant celle-ci 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. Il pourrait s'agir, sur une base volontaire, d'encourager le plafonnement du nombre total de contrats à durée déterminée par organisme pour l'ensemble des effectifs de chercheurs. Pour l'exécution de tâches de recherche permanentes, à long terme ou très récurrentes, il est recommandé de recourir à des contrats permanents ou à durée indéterminée, qui constituent l'instrument approprié à cet égard. Les chercheurs sous contrat à durée déterminée devraient bénéficier de mesures spécifiques – visées au point 29 de la présente recommandation – qui favorisent l'évolution et la continuité de leur carrière;

f) envisager le recours à des modèles de financement différents – par exemple, le financement de base, tout au long du cycle de vie ou par projet –, afin de permettre aux organismes de recherche d'élaborer des stratégies de recherche à plus long terme et de prendre des engagements plus stables à l'égard des personnes qu'ils emploient;

g) offrir l'accès à une protection sociale adéquate quel que soit le type de contrat, sans préjudice du droit des États membres de définir les principes fondamentaux de leurs systèmes de sécurité sociale. Ces mesures pourraient 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 d'assurer l'accès des chercheurs 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/ou transférables pour tous les types de statuts d'emploi et d'activité non salariée et par-delà les frontières, les secteurs économiques, tout au long de la vie professionnelle de la personne ou durant une période de référence déterminée 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 d'encourager des mesures spécifiques en faveur des chercheurs en début de carrière, correspondant aux profils R1 et R2 visés au point 5 de la présente recommandation. En fonction des circonstances nationales, ces mesures spécifiques pourraient comprendre:

a) offrir aux chercheurs de premier niveau la protection sociale et les conditions de travail applicables aux chercheurs à d'autres stades de leur carrière ainsi qu'une rémunération adéquate;

b) fournir aux chercheurs en début de carrière des incitations financières et de protection sociale;

c) promouvoir l'utilisation d'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, et soutenir ces mesures d'incitation;

d) promouvoir et reconnaître la mobilité interinstitutionnelle, intersectorielle, interdisciplinaire et géographique, y compris la mobilité virtuelle;

e) promouvoir la coopération entre le milieu universitaire, les bailleurs de fonds de la recherche et d'autres acteurs pertinents de l'écosystème, notamment l'industrie et d'autres entreprises ainsi que les pouvoirs publics et les organismes sans but lucratif, en ce qui concerne les compétences demandées et les compétences offertes, de manière à favoriser le recrutement de chercheurs hautement qualifiés possédant les compétences ciblées nécessaires dans les secteurs concernés;

f) promouvoir la participation des chercheurs en début de carrière aux équipes de recherche, en évitant qu'ils ne soient affectés à des tâches sans rapport avec leur formation scientifique.

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

16. L'objectif du chercheur de premier niveau est de cultiver un état d'esprit propice à la recherche, de développer sa souplesse de pensée, sa créativité et son autonomie intellectuelle grâce à un projet de recherche original et concret. Il est recommandé aux États membres de prendre les mesures appropriées pour que la formation doctorale soit davantage axée sur ces objectifs et en outre compatible avec des carrières interopérables dans tous les secteurs concernés et la pratique de la science ouverte, notamment en recourant au ResearchComp, aux principes pour la formation doctorale innovante, au code de conduite européen pour l'intégrité de la recherche et à toute autre initiative future prise 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 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 l'accent sur les programmes visant à renforcer les compétences transversales dont les chercheurs ont besoin pour se lancer dans des activités de valorisation des connaissances et l'entrepreneuriat. Ces programmes pourraient 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 milieu universitaire et entre l'administration publique et le milieu universitaire, y compris les activités menées en vue d'une contribution scientifique aux politiques, 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.

Il est particulièrement recommandé que cette interaction et cette coopération soient 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, auprès des femmes, de l'entrepreneuriat et de l'innovation, ainsi qu'à la création d'entreprises issues de la recherche dirigées par des femmes. La même approche devrait être envisagée pour les groupes minoritaires et marginalisés.

Les États membres pourraient envisager des mesures visant à atténuer les risques auxquels peuvent être confrontés 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 d'adopter des mesures pour soutenir le développement et la fourniture de formations ciblées, faciliter les possibilités de perfectionnement et de reconversion des chercheurs tout au long de la vie et favoriser la mobilité intersectorielle et interdisciplinaire. Il est également recommandé aux États membres de prendre les mesures nécessaires pour promouvoir une procédure de validation équitable et transparente 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) le renforcement de l'entrepreneuriat parmi les chercheurs, de leurs compétences transversales et de leur participation à des activités qui accroissent l'incidence sociale;

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;

c) sensibiliser aux programmes de mobilité intersectorielle, par l'intermédiaire d'une branche de la plateforme des talents de l'EER visée au point 33 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 de freiner ou d'entraver la mobilité intersectorielle, y compris en aidant les chercheurs à surmonter les obstacles à caractère familial ou personnel à la mobilité, en soutenant l'interopérabilité des carrières, le cas échéant, et en facilitant la mobilité temporaire ou permanente, sans entraver les parcours professionnels linéaires dans la recherche.

25. Il est recommandé aux États membres et à la Commission de promouvoir la mobilité interdisciplinaire des chercheurs, notamment en prenant dûment en considération les obstacles tels que le manque de reconnaissance et les difficultés à obtenir des financements provenant de sources traditionnelles, et en y remédiant.

Évaluation, évolution et progression de carrière

26. Il est recommandé aux États membres de soutenir la reconnaissance de la valeur de la mobilité géographique, intersectorielle, interinstitutionnelle, interdisciplinaire et transdisciplinaire en tant que levier important pour améliorer les connaissances scientifiques et le développement professionnel à tous les stades de la carrière d'un chercheur. La mobilité virtuelle s'est révélée être un atout valable et peut également être envisagée. Le système d'évaluation et de récompense ne devrait pas pénaliser les parcours non linéaires, multicarrières et hybrides.

27. Il est recommandé aux États membres et à la Commission de promouvoir et de soutenir des systèmes d'évaluation et de récompense des chercheurs qui:

a) reposent sur une appréciation qualitative objective par des pairs et d'autres experts pertinents, 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, des protocoles, des brevets; un large éventail d'activités, parmi lesquelles le mentorat, la supervision de la recherche, les rôles de direction, l'entrepreneuriat, la gestion des données FAIR – faciles à trouver, accessibles, interopérables et réutilisables –, l'évaluation par les pairs, l'enseignement, la valorisation des connaissances, la coopération entre l'industrie et le milieu universitaire, le soutien à l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes, l'interaction avec la société; et un large éventail de pratiques, parmi lesquelles la science ouverte, le partage précoce des connaissances et des données et la collaboration ouverte, en sus de toutes les expériences de mobilité visées au point 26 de la présente recommandation;

d) veillent à ce que l'activité professionnelle du chercheur réponde à des normes élevées d'éthique et d'intégrité, respecte la bonne conduite de la recherche et valorise les bonnes pratiques, y compris 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 entre les femmes et les hommes, l'équilibre femmes-hommes, l'égalité des chances et l'inclusion.

Afin de garantir la cohérence dans la mise en œuvre des recommandations énumérées au présent point, les États membres sont encouragés à 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, dans leurs domaines de compétence, aux obstacles administratifs ou juridiques nationaux entravant cette évolution de l'évaluation de la recherche et à contribuer à prévenir les éventuelles 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 promouvoir des mesures, y compris des mécanismes de conseil et de mentorat, qui sensibilisent les chercheurs, en particulier les chercheurs en début de carrière, aux possibilités offertes dans tous les secteurs concernés et d'encourager une culture de diversification des carrières propice à un meilleur développement personnel et professionnel. À cet égard, il est recommandé aux États membres et à la Commission de soutenir la fourniture de services de conseil et de soutien en matière de carrière, tels qu'EURAXESS, afin de stimuler la mobilité intersectorielle, interdisciplinaire et géographique, ainsi que la création et le développement d'activités entrepreneuriales.

30. Il est recommandé aux États membres de promouvoir un système d'accès aux carrières et d'évolution professionnelle juste, équitable, inclusif, transparent, structuré et respectueux de l'égalité entre les femmes et les hommes pour les chercheurs du milieu universitaire, jusqu'aux postes les plus élevés. À cet égard, il est recommandé aux États membres d'envisager la mise en place de systèmes aboutissant à une titularisation, à savoir des cadres bien définis dans lesquels un contrat à durée déterminée offre une perspective de 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

31. Il est recommandé aux États membres de prendre des mesures résolues afin de mettre en place des conditions favorables, attractives et concurrentielles pour la réalisation des activités de recherche et d'innovation et pour permettre le retour des chercheurs engagés à l'étranger. 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 nationales de recherche et de technologie de haut niveau;

d) l'échange de bonnes pratiques en vue de la création d'un environnement de recherche et d'innovation attractif, sûr, inclusif, respectueux de l'égalité entre les femmes et les hommes 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 les chercheurs mobiles à l'échelon international;

e) des bourses de retour et de réintégration à la recherche 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, le développement des compétences, la collaboration et empêchant la fuite des talents;

g) étudier les pistes en vue d'une approche commune pour le personnel des infrastructures de recherche, en particulier dans le cas d'un consortium pour une infrastructure européenne de recherche (ERIC).

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

32. 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 sein de l'Union et avec les pays tiers, au moyen d'une carte interactive de circulation des talents au sein de l'observatoire des carrières dans la recherche visé au point 40 de la présente recommandation;

c) faciliter les relations transnationales avec les communautés de recherche et d'innovation de la diaspora et des pays tiers et faire en sorte qu'il soit plus facile d'attirer les talents ou d'encourager leur retour, par l'intermédiaire d'une branche de la plateforme des talents de l'EER visée au point 33 de la présente recommandation;

d) promouvoir une circulation équilibrée des talents pour les chercheurs au niveau de l'Union, en renforçant la base de capital humain, en y intégrant davantage de chercheurs et d'innovateurs possédant de meilleures compétences en matière d'entrepreneuriat et de gestion et mieux formés.

Actions de soutien aux carrières dans la recherche

33. Il est recommandé à la Commission et aux États membres de prendre des mesures appropriées pour renforcer les portails, les services et la dimension internationale d'EURAXESS, 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 et un rôle de coordination des organes et institutions nationaux concernés participant à la prestation de services. La plateforme des 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 faisant en sorte qu'il soit plus facile d'attirer et de retenir les talents et en améliorant les données afin de mieux appréhender les tendances en matière de mobilité en Europe et au-delà.

Les services pourraient 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.

34. Il est recommandé à la Commission de veiller aux liens et à 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, 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.

35. Il est recommandé aux États membres et à la Commission de reconnaître l'importance de l'adoption et de la mise en œuvre de la charte du chercheur visée au point 36 de la présente recommandation.

36. La nouvelle charte du chercheur figurant à l'annexe II de la présente recommandation devrait remplacer la charte et le code des chercheurs 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.

37. 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 adopté les principes de la charte et du code des chercheurs antérieurs et adhéré à la stratégie en matière de ressources humaines pour les chercheurs, notamment en considérant que ces institutions continuent d'adhérer à 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 en matière de ressources humaines pour les chercheurs dans le cadre de la charte et du code des chercheurs antérieurs.

38. 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.

39. Il est recommandé à la Commission et aux États membres d'encourager et de soutenir les alliances entre les établissements d'enseignement supérieur, telles que les alliances "universités européennes", l'ensemble du secteur européen de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, 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

40. 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 aspects pertinents des carrières dans la recherche dans l'Union et de la mise en œuvre de la présente recommandation à un observatoire spécialisé, dans l'intérêt de la communauté de la recherche, des décideurs politiques, des administrations publiques et des organismes pertinents aux niveaux européen et national. L'observatoire devrait aider les chercheurs à mieux appréhender les défis et les possibilités, et il devrait également promouvoir l'attractivité des organismes de recherche de l'Union pour les meilleurs talents, tout en garantissant la protection des données à caractère personnel tout au long de la mise en œuvre.

41. L'observatoire devrait examiner et déterminer attentivement le type de données de soutien qui seraient utiles pour observer les carrières dans la recherche. Dans la mesure du possible, des liens vers les données existantes devraient être envisagés et ce à titre prioritaire, afin de réduire la charge administrative pour les États membres et toutes les parties prenantes concernées. 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.

42. La Commission est invitée à proposer, sur la base des données fournies par l'observatoire des carrières dans la recherche, de nouvelles mesures qui encouragent et favorisent le développement des carrières dans la recherche.

43. Il est recommandé à la Commission, en coopération avec les États membres, d'examiner les liens pertinents entre l'observatoire des carrières dans la recherche et l'observatoire européen du secteur de l'enseignement supérieur proposé dans la stratégie européenne pour les universités, le cas échéant, et de renforcer ainsi les synergies entre l'espace européen de la recherche et l'espace européen de l'éducation.

44. 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 matière de données de l'observatoire visé au point 40 de la présente recommandation.

Fait à …, le

Pour le Conseil
Le président / La présidente