

Bruxelles, le 25 novembre 2024
(OR. en)

15477/24

**Dossier interinstitutionnel:
2024/0078(NLE)**

**EDUC 415
SOC 824
RECH 493
JEUN 275
DIGIT 227
ENV 1099**

RÉSULTATS DES TRAVAUX

Origine: Secrétariat général du Conseil
Destinataire: délégations
Objet: Recommandation du Conseil relative à des carrières attractives et
pérennes dans l'enseignement supérieur

Les délégations trouveront en annexe la recommandation visée en objet, adoptée par le Conseil "Éducation, jeunesse, culture et sport" lors de sa session tenue le 25 novembre 2024.

Recommandation du Conseil

relative à des carrières attractives et pérennes dans l'enseignement supérieur

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 292 , en liaison avec son article 153, paragraphe 1, points b) et i), son article 165, paragraphe 4, et son article 166, paragraphe 4,

vu la proposition de la Commission européenne,

considérant ce qui suit:

1. Des carrières attractives et pérennes dans l'enseignement supérieur sont essentielles à la prospérité des établissements d'enseignement supérieur de l'Union et à l'approfondissement de la coopération transnationale entre les États membres, conformément aux conclusions du Conseil sur une stratégie européenne visant à renforcer les établissements d'enseignement supérieur pour l'avenir de l'Europe¹. Renforcer l'enseignement supérieur européen constitue l'une des priorités stratégiques fixées par le Conseil² pour la décennie en cours.

¹ JO C 167 du 21.4.2022, p. 9.

² Résolution du Conseil relative à un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation, dans la perspective de l'espace européen de l'éducation et au-delà (2021-2030), JO C 66 du 26.2.2021, p. 1.

2. Aux fins de la présente recommandation, on entend par:
- "carrières pérennes dans l'enseignement supérieur", le maintien dans l'emploi de personnel universitaire et de personnel des services dans le cadre de séquences d'expériences professionnelles qui facilitent leur développement et leur bien-être personnels et professionnels au fil du temps;
 - "personnel universitaire des établissements d'enseignement supérieur", le personnel dont la mission première ou principale est l'enseignement ou la recherche au sein d'établissements proposant des programmes aux niveaux 5 à 8 du cadre européen des certifications (CEC). Le personnel visé par la présente recommandation comprend à la fois les personnes travaillant dans des établissements d'enseignement supérieur qui enseignent et font de la recherche et celles qui se chargent uniquement ou principalement de l'enseignement, quel que soit leur statut. Le terme comprend également les chercheurs travaillant dans des établissements d'enseignement supérieur qui, sans occuper nécessairement un poste d'enseignement permanent, participent à la vie de l'établissement et peuvent occasionnellement enseigner;
 - "établissements d'enseignement supérieur", une référence à l'ensemble du secteur, représentant le domaine de l'enseignement supérieur dans sa totalité, couvrant ainsi tous les types d'établissements d'enseignement supérieur, conformément au droit national ou à la pratique nationale.
3. Certaines recommandations concernent également les membres du personnel des services qui sont actifs au sein de l'enseignement supérieur et qui ne sont pas considérés comme du "personnel universitaire" proprement dit, mais qui possèdent une importante expertise de haut niveau dans des domaines stratégiques, juridiques, de coopération transnationale ou de la communication, les professionnels qui travaillent dans des domaines liés à des tâches universitaires mais sans y participer directement, ou les professionnels de l'enseignement supérieur qui possèdent une connaissance approfondie de l'enseignement supérieur et d'autres domaines d'action pertinents.

4. Les établissements d'enseignement supérieur revêtent une importance stratégique pour relever les défis socio-économiques en contribuant à l'innovation, la compétitivité, le multilinguisme et le développement culturel, social et démocratique aux niveaux local, régional, national et européen. Ils connaissent des changements, et de nouveaux types de gouvernance, de modèles éducatifs et d'activités universitaires sont en train d'être créés. Le personnel universitaire de l'enseignement supérieur est censé exercer différents rôles, allant de l'enseignement classique et de la recherche à la création de possibilités de perfectionnement et de reconversion pour répondre à l'évolution rapide des besoins de la vie professionnelle, ainsi qu'à l'entrepreneuriat et l'innovation, au rôle de meneur, à la valorisation et au transfert des connaissances, à la coopération régionale, nationale et transnationale, au dialogue avec les entreprises et la société³, au développement régional et local, au mentorat, au soutien à l'élaboration des politiques, à l'administration et la gestion ainsi qu'à la participation à la gouvernance institutionnelle. Ces différents rôles sont inégalement reconnus. Afin de lutter contre la tendance à valoriser les structures de carrière et la reconnaissance sociale globale de la recherche au détriment de l'enseignement et d'autres activités universitaires non liées à la recherche, il conviendrait de promouvoir des approches reconnaissant la diversité des parcours de carrière universitaires et de les prendre en considération dans les processus d'évaluation et d'évolution de carrière du personnel.

³ La mission de l'enseignement supérieur va au-delà des fonctions de l'éducation et de la recherche. *Le dialogue avec les entreprises* consiste à établir entre les établissements d'enseignement supérieur et les entreprises des partenariats entraînant des avantages mutuels, tels que l'accès des entreprises aux nouvelles technologies et l'accès des établissements d'enseignement supérieur à des possibilités d'éducation et de formation, aux équipements, à l'expertise ou aux réseaux hors de la sphère universitaire. *Le dialogue avec la société* signifie renforcer les valeurs démocratiques et l'engagement civique, répondre aux besoins des groupes vulnérables, contribuer au développement culturel et socio-économique, éclairer les politiques publiques et relever les grands défis sociaux.

5. La création de conditions plus favorables pour le personnel universitaire et la levée des obstacles peuvent contribuer à accroître l'attractivité des établissements d'enseignement supérieur en tant que lieux de travail et à renforcer leur capacité à produire des retombées positives supplémentaires, en particulier sur le marché du travail, en stimulant le développement des talents. Valoriser et soutenir davantage le personnel universitaire peut contribuer à former la main-d'œuvre nécessaire au développement de l'économie, qui dépend de plus en plus de la connaissance, de l'innovation et d'effectifs hautement qualifiés. L'importance de disposer d'établissements d'enseignement supérieur attractifs et efficaces a été reconnue plus particulièrement dans les régions prises dans un piège de développement des talents ou courant ce risque, qui accusent un retard dans la création de nouvelles perspectives économiques⁴.
6. De plus en plus, des activités et une coopération stratégiques nationales et transnationales, telles que la création d'alliances d'universités européennes ou d'autres formes d'alliances et le développement de programmes éducatifs transnationaux, l'échange de personnel universitaire et la création d'offres éducatives et de formation, exigent du personnel universitaire et du personnel des services qu'ils consacrent davantage de temps et d'énergie à ces activités, outre les missions fondamentales d'enseignement et de recherche. Afin de soutenir ces activités, il est nécessaire que les politiques en matière de ressources humaines, telles que l'évaluation et la promotion, permettent de reconnaître la participation du personnel aux efforts de coopération nationale et transnationale ainsi que la charge de travail supplémentaire qu'ils peuvent engendrer.

⁴ Communication de la Commission du 17 janvier 2023 intitulée "Mettre à profit les talents dans les régions européennes" (COM(2023) 32 final).

7. Un environnement de travail libre, sûr et non discriminatoire, doté de politiques en matière d'égalité promouvant l'inclusion, la diversité et la lutte contre la discrimination et exempt de toute forme de harcèlement et de violence, y compris la violence fondée sur le genre, est un facteur important permettant au personnel universitaire de dispenser un enseignement de qualité. Le personnel universitaire et le personnel des services peuvent également rencontrer des difficultés résultant de conditions de travail non satisfaisantes⁵, d'une lourde charge de travail et de préjugés liés au genre ou d'autres préjugés dans l'évaluation et la reconnaissance de leur travail. En outre, les femmes sont plus souvent employées sous contrats précaires et temporaires que les hommes⁶. Pour remédier à cette situation, il est nécessaire de promouvoir des conditions de travail compétitives, transparentes, accessibles et équitables dans le monde universitaire.
8. L'autonomie institutionnelle, la liberté et l'intégrité académiques, la participation des étudiants et du personnel à la gouvernance de l'enseignement supérieur ainsi que la responsabilité publique envers et de l'enseignement supérieur sont des moyens essentiels pour garantir un enseignement supérieur de qualité et il convient de les protéger et de les promouvoir.
9. L'action de l'Union en faveur de l'inclusion, de la diversité et de l'égalité entre les genres dans l'enseignement supérieur repose sur une approche inclusive de l'excellence. Elle vise à soutenir l'excellence de l'enseignement supérieur tout en garantissant l'égalité de participation, une attention particulière étant accordée aux femmes, aux groupes sous-représentés et aux communautés défavorisées. Afin de remédier à la situation à laquelle sont exposés certains groupes sous-représentés, en particulier aux postes de direction, il conviendrait de promouvoir des plans en faveur de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion dans les établissements d'enseignement supérieur, et d'intégrer de tels plans dans les processus d'évolution de carrière.

⁵ Y compris l'absence de mesures d'aménagement raisonnable pour les personnes handicapées, au sens de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO L 303 du 2.12.2000, p. 16).

⁶ Commission européenne, Direction générale de la recherche et de l'innovation, She figures 2021 — Gender in research and innovation — Statistics and indicators, Office des publications, 2021.

10. La présente recommandation est conçue en étroite synergie avec la recommandation du Conseil sur un cadre européen pour attirer et retenir les chercheurs, l'innovation et les entrepreneurs talentueux en Europe⁷, qui vise à promouvoir un attrait renforcé des carrières dans la recherche dans tous les secteurs, y compris dans le monde universitaire, et à faire en sorte que tous les types de parcours de carrière soient pleinement reconnus. Les deux recommandations ont pour objet d'améliorer les conditions de travail, la stabilité des carrières, les aptitudes et les compétences, l'égalité de genre, l'inclusion et les mesures de protection sociale pour leurs groupes cibles respectifs.
11. La présente recommandation a pour but de promouvoir des mesures visant à améliorer le perfectionnement professionnel continu et à mieux reconnaître la diversité des activités exercées par le personnel universitaire. Cela permettra de mobiliser le personnel pour concevoir des pratiques d'enseignement et d'apprentissage innovantes dans la perspective d'une formation tout au long de la vie, stimuler un état d'esprit tourné vers le perfectionnement et la reconversion professionnels et promouvoir l'acquisition d'aptitudes et de compétences pour les transitions écologique et numérique, y compris l'utilisation, fondée sur des principes éthiques, de l'intelligence artificielle dans l'enseignement, l'apprentissage et la recherche.
12. La présente recommandation vise à promouvoir, pour le personnel universitaire et le personnel des services, des conditions compétitives, prévisibles, équitables, inclusives, accessibles, sûres et non discriminatoires, afin de les attirer vers le secteur de l'enseignement supérieur et de les y retenir. Le personnel universitaire devrait pouvoir mettre au point des méthodes d'enseignement innovantes dans un environnement où règnent des conditions de travail compétitives et équitables, où les droits fondamentaux sont protégés, qui est exempt de tout risque de représailles et/ou d'influence extérieure indue et dans lequel il existe des possibilités de développement professionnel.

⁷ Recommandation du Conseil du 18 décembre 2023 sur un cadre européen pour attirer et retenir les chercheurs, l'innovation et les entrepreneurs talentueux en Europe (JO C, C/2023/1640, 29.12.2023, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/C/2023/1640/oj>).

13. La présente recommandation vise également à améliorer la base de données factuelles qui sous-tend l'élaboration des politiques et des stratégies en matière de ressources humaines dans l'enseignement supérieur. Étant donné que les données comparables sur le personnel universitaire au niveau international restent insuffisantes et que des catégories de personnel très diverses sont employées dans les différents systèmes d'enseignement supérieur, il convient d'étudier la possibilité de compiler des données plus détaillées au moyen d'instruments pertinents, principalement par l'intermédiaire de l'Observatoire européen du secteur de l'enseignement supérieur⁸ et de l'Observatoire des carrières de la recherche et de l'innovation (ReICO) afin d'assurer un suivi suffisant des tendances émergentes et de prendre des mesures politiques reposant véritablement sur des données probantes, tout en accentuant l'approfondissement de la coopération transnationale au niveau de l'Union.
14. Une coopération transnationale européenne plus poussée et efficace dans le secteur de l'enseignement supérieur est essentielle pour préserver les valeurs, l'identité et la démocratie de l'Union. Elle est également vitale pour la compétitivité et l'attractivité de l'Europe. En coopérant par-delà les frontières, les systèmes et les établissements d'enseignement supérieur deviennent plus résistants, plus innovants et plus efficaces. La participation du personnel à la préparation, à l'encouragement et au soutien ultérieur de la mobilité des étudiants et du personnel, y compris de ceux qui participent à l'intégration de la mobilité dans les programmes d'études, devrait être promue, reconnue et mieux valorisée.

⁸ Voir la communication de la Commission du 18 janvier 2022 sur une stratégie européenne pour les données (COM(2022)16 final). La Commission met actuellement en place l'Observatoire européen du secteur de l'enseignement supérieur. Cet observatoire doit réunir en un seul endroit les meilleurs outils et capacités de l'UE en matière de données actuellement disponibles dans l'UE, et en améliorer l'exploitation.

15. La présente recommandation vise à encourager une meilleure reconnaissance de l'énergie et du temps que le personnel universitaire et le personnel des services consacrent aux activités de coopération transnationale, par exemple les alliances d'"universités européennes". Pour s'assurer de déployer entièrement cette initiative et encourager les activités de coopération transnationale, y compris l'élaboration de diplômes conjoints, il convient de favoriser la pleine participation du personnel et d'améliorer les perspectives de carrière du personnel universitaire et du personnel des services prenant part à des fonctions de coordination stratégique. Encourager le personnel à promouvoir la mobilité transnationale et intersectorielle devrait également contribuer grandement au développement de programmes éducatifs transnationaux innovants et interdisciplinaires, dans l'intérêt de tous les étudiants,

RECOMMANDE AUX ÉTATS MEMBRES:

Dans le respect de l'autonomie institutionnelle et de la liberté académique, et en fonction des circonstances nationales:

1. De promouvoir, de reconnaître et de valoriser la diversité des rôles universitaires diversifiés, y compris un enseignement innovant et efficace, et en particulier:
 - a) d'engager des consultations avec le secteur de l'enseignement supérieur dans le but:
 - i) de renforcer les politiques en matière de ressources humaines dans le secteur de l'enseignement supérieur afin de mieux reconnaître et rétribuer de la même manière des rôles diversifiés du personnel universitaire, tels que l'enseignement, la recherche, l'entrepreneuriat et l'innovation, la valorisation et le transfert des connaissances, la coopération nationale et transnationale, le dialogue avec les entreprises et la société, le développement régional et local, le mentorat, l'administration et la gestion, et la participation à la gouvernance institutionnelle;
 - ii) de promouvoir davantage des approches tant nouvelles qu'existantes, qui valorisent, reconnaissent et rétribuent la diversité des parcours de carrière universitaires, de manière à faciliter la perméabilité des carrières parmi les différents rôles du personnel universitaire visés au point 1 a) i); dans différents secteurs publics et privés; et d'un pays à l'autre, en tenant compte des interruptions de carrière⁹ de manière transparente;

⁹ Par exemple, en raison de la parentalité et des responsabilités familiales ou de problèmes de santé.

- iii) de continuer à développer, dans le secteur de l'enseignement supérieur, des pratiques visant à valoriser l'amélioration de l'enseignement et le développement du personnel, et à promouvoir la valorisation égale de l'enseignement par rapport à la recherche, dans le cadre de l'évaluation et la promotion du personnel;
 - iv) d'encourager l'encadrement institutionnel des établissements d'enseignement supérieur de manière à renforcer et maintenir l'intérêt porté à l'apprentissage, à l'enseignement et au transfert de connaissances, en accordant la même attention à ces activités qu'à la recherche, de valoriser ceux qui œuvrent activement à l'excellence en matière d'enseignement et d'apprentissage dans les établissements d'enseignement supérieur et de promouvoir les bonnes pratiques en matière d'évaluation de l'excellence dans l'enseignement;
 - v) de soutenir la participation du personnel universitaire aux discussions sur les réformes et les processus aux niveaux national, régional et institutionnel qui sont liés à leur carrière, y compris l'évaluation et le développement professionnel;
- b) de soutenir la mise en place, dans le secteur de l'enseignement supérieur, de pratiques en vue d'investir dans le développement continu des compétences et du perfectionnement professionnel:
- i) en dispensant une formation appropriée et en offrant un soutien adapté au personnel universitaire menant des activités d'enseignement, y compris au personnel en début de carrière et aux enseignants à temps partiel;
 - ii) en soutenant l'amélioration de l'enseignement au moyen de nouvelles méthodes pédagogiques, par exemple en utilisant les travaux de recherche en matière d'enseignement et en créant des centres d'enseignement et d'apprentissage innovants au sein des établissements d'enseignement supérieur, en s'appuyant sur les communautés de pratique existantes et les bibliothèques universitaires, afin de soutenir le personnel universitaire dans sa mission d'enseignement;

- iii) en appuyant le développement professionnel continu pour le personnel universitaire dans le cadre d'approches de l'apprentissage et de l'enseignement qui soient innovantes et centrées sur l'étudiant, débouchant sur une certification, par exemple au moyen de microcertifications¹⁰, afin de renforcer les méthodes et pratiques pédagogiques numériques et innovantes, y compris en tirant parti d'une utilisation sûre, éthique et transparente de l'intelligence artificielle, en incluant l'enseignement au service de la transition écologique et du développement durable dans les cours¹¹, en promouvant des approches d'apprentissage inclusives ciblant divers groupes d'apprenants, y compris les plus vulnérables, en intégrant la coopération transnationale dans les programmes d'éducation et de formation, et en partageant les connaissances avec le reste du monde grâce à des cours en ligne sur la base des pratiques éducatives ouvertes¹²;
- c) d'envisager l'intégration éventuelle d'indicateurs évaluant le degré d'innovation et la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage dans les processus existants d'assurance de la qualité, en s'appuyant sur l'expertise du Groupe permanent sur les indicateurs et critères d'évaluation en éducation.

¹⁰ 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).

¹¹ Recommandation du Conseil du 16 juin 2022 sur l'apprentissage au service de la transition écologique et du développement durable (JO C 243 du 27.6.2022, p. 1).

¹² Les pratiques éducatives ouvertes sont des techniques d'enseignement et d'apprentissage qui s'appuient sur des technologies ouvertes et participatives et sur des ressources éducatives ouvertes pour permettre un apprentissage collaboratif et souple.

2. D'encourager le respect des conventions collectives, l'instauration d'un dialogue social efficace et l'autonomie des partenaires sociaux, et d'adopter des mesures de soutien permettant aux employeurs d'offrir des conditions de travail attractives, inclusives et compétitives dans lesquelles le personnel universitaire et le personnel des services soient appréciés, encouragés et soutenus. Ces mesures de soutien pourraient notamment consister à:
- a) améliorer les pratiques de recrutement et les conditions de travail du personnel universitaire et du personnel des services, ainsi que les mécanismes de financement y afférents, afin de rendre ces conditions plus transparentes, prévisibles, accessibles et stables, en particulier pour le personnel en début de carrière;
 - b) offrir une rémunération adaptée, sans écart salarial entre les genres, et un équilibre entre vie professionnelle et vie privée et des conditions de travail souples pour le personnel universitaire et le personnel des services, afin de les aider à concilier leur vie personnelle et familiale et leurs responsabilités en matière de soin, ainsi que leur santé, leur sécurité et leur bien-être général, sans que cela ne porte préjudice à leur carrière;
 - c) donner 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: les allocations de chômage; les prestations de maladie et de soins de santé; le congé de maternité; le congé de paternité, le congé parental et les prestations connexes; les prestations d'invalidité; les indemnités d'incapacité de travail; les prestations de vieillesse et de survie; les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles;

- d) donner accès à des informations actualisées, complètes, conviviales et intelligibles concernant les droits et obligations en matière de protection sociale, et renforcer la possibilité de préserver, cumuler et/ou transférer ces droits (qu'ils soient acquis dans le cadre de régimes obligatoires ou volontaires) pour tous les types de statuts d'emploi et d'activité non salariée, par-delà les frontières au sein de l'UE, et dans tous les secteurs économiques, tout au long de la vie professionnelle d'une personne ou durant une période de référence déterminée et entre différents régimes au sein d'une branche de protection sociale donnée;
- e) encourager les membres du personnel universitaire à participer, à tous les stades de leur carrière et quel que soit leur type de contrat de travail, à l'enseignement et à l'apprentissage, à la recherche, et au transfert de connaissances sans ingérence ni crainte de représailles:
 - i) en contribuant à l'efficacité des mécanismes de contrôle qui promeuvent et défendent la liberté académique;
 - ii) en définissant des cadres pour protéger les membres du personnel universitaire contre les ingérences et menaces extérieures injustifiées;
 - iii) en contribuant à la transparence des accords de financement ou de coopération par l'application d'une gestion efficace des risques;

- f) soutenir l'égalité de genre, l'équilibre entre les genres, l'égalité des chances et l'inclusivité en appliquant une approche intersectionnelle pour le personnel universitaire de tous horizons, y compris en élaborant et en partageant les bonnes pratiques dans l'enseignement supérieur en ce qui concerne l'égalité de genre, l'inclusion et la diversité;
- g) soutenir des mesures efficaces visant à créer un environnement de travail inclusif et sûr qui englobe la diversité au sens large et qui soit exempt de toute forme de violence, de harcèlement et de discrimination de toute nature fondés notamment sur le genre, l'âge, le handicap, la race, l'origine ethnique ou nationale, la religion ou les convictions, l'orientation sexuelle:
 - i) en encourageant les initiatives qui aident le personnel universitaire féminin à atteindre un niveau élevé d'ancienneté universitaire et à assumer des fonctions d'encadrement supérieur/de direction;
 - ii) en promouvant l'introduction de plans en faveur de l'égalité de genre et plus généralement de plans en matière de diversité et d'inclusion dans les établissements d'enseignement supérieur et dans les processus d'évolution de carrière, et en encourageant les établissements d'enseignement supérieur à utiliser les outils existants ou à élaborer de nouveaux outils tels que des chartes, des codes de conduite, des documents d'orientation ou des manuels sur la diversité et l'inclusion;
 - iii) en contribuant à des pratiques d'évaluation plus favorables et fondées sur la confiance, en donnant la priorité à la motivation intrinsèque, au retour d'information ouvert et à la collaboration, notamment en développant les bases de l'élaboration de politiques reposant sur des données probantes en matière d'inclusion et de diversité.

3. En consultation avec les établissements d'enseignement supérieur, de promouvoir, de reconnaître et de valoriser l'engagement en faveur d'une coopération régionale, nationale et transnationale approfondie, en particulier:
- a) d'encourager et de soutenir l'engagement du personnel universitaire et du personnel des services dans des activités de coopération régionale, nationale et transnationale approfondies, telles que des programmes de diplôme conjoint ou des offres communes d'éducation et de formation pouvant déboucher sur une certification, par exemple des microcertifications, à tous les niveaux et dans toutes les disciplines, en valorisant ces activités. Par exemple:
 - i) en envisageant d'intégrer les objectifs liés à la coopération transnationale en matière d'éducation dans les parcours professionnels et dans la politique de dotation en personnel aux niveaux national, régional et institutionnel;
 - ii) en prenant en compte le développement d'activités éducatives conjointes dans l'évaluation de la carrière universitaire du personnel universitaire;
 - iii) en tenant compte des activités liées à la coopération régionale, nationale et transnationale dans la comptabilisation du nombre total d'heures de travail du personnel universitaire et du personnel des services;
 - b) en concertation avec le secteur de l'enseignement supérieur, de poursuivre l'objectif consistant à concevoir des perspectives flexibles de carrière à long terme et élaborer des mesures de gestion des talents ciblant le personnel universitaire et le personnel des services participant à la coordination et à la gestion de la coopération transnationale d'établissements d'enseignement supérieur, telles que les alliances "universités européennes" et autres modèles de coopération Erasmus+;

- c) d'encourager le développement et la promotion de nouvelles possibilités de mobilité européenne et internationale, tout en offrant d'autres possibilités, relevant par exemple de la collaboration virtuelle, aux personnes qui ne peuvent pas voyager, au profit du personnel universitaire et du personnel des services, notamment en tirant parti des instruments existants en matière de gestion des carrières et de mobilité de la main-d'œuvre, tels que la plateforme Europass et les conseillers en mobilité du réseau européen des services de l'emploi (EURES);
 - d) de permettre aux établissements d'enseignement supérieur de consacrer des ressources humaines suffisantes aux activités de coopération transnationale;
 - e) de soutenir la possibilité pour le personnel universitaire et le personnel des services de participer à l'apprentissage tout au long de la vie, y compris en prenant des congés sabbatiques ou d'autres formes de congé, afin d'améliorer leurs aptitudes et leurs compétences.
4. De s'engager dans l'élaboration de politiques davantage fondées sur des données probantes afin de créer des conditions compétitives, prévisibles, sûres, équitables et non discriminatoires dans le monde universitaire, sur la base des données organisationnelles, régionales, nationales et européennes disponibles sur les carrières et la politique de dotation en personnel dans l'enseignement supérieur.
5. De suivre cette recommandation en temps opportun afin de permettre la mise en œuvre intégrale des objectifs clés énoncés dans les conclusions du Conseil sur une stratégie européenne visant à renforcer les établissements d'enseignement supérieur pour l'avenir de l'Europe¹³.
6. De tenir la Commission régulièrement informée, dans le cadre de la structure de gouvernance du cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation¹⁴, des mesures correspondantes à prendre au niveau approprié pour concourir aux objectifs de la présente recommandation, qui constituent des étapes essentielles en vue de réaliser et de développer davantage l'espace européen de l'éducation.

¹³ JO C 167 du 21.4.2022, p. 9.

¹⁴ Résolution du Conseil relative à la structure de gouvernance du cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation, dans la perspective de l'espace européen de l'éducation et au-delà (2021-2030) (JO C 497 du 10.12.2021, p. 1).

PREND ACTE DE L'INTENTION DE LA COMMISSION:

1. De coordonner, en étroite coopération avec les États membres, les établissements d'enseignement supérieur et les partenaires sociaux, au sein du groupe de travail sur l'enseignement supérieur du cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation, les travaux préparatoires à la mise en œuvre de la présente recommandation conformément aux conclusions du Conseil sur une stratégie européenne visant à renforcer les établissements d'enseignement supérieur pour l'avenir de l'Europe, et de fournir des conseils sur la manière dont les établissements d'enseignement supérieur peuvent améliorer l'attractivité des carrières du personnel universitaire et du personnel des services; de mettre en place un cadre européen de compétences pour le personnel universitaire, afin d'améliorer la perméabilité des carrières dans tous les secteurs, sur la base et en tirant profit, le cas échéant, des cadres de compétences pertinents existants au niveau de l'Union, y compris le cadre européen des compétences pour les chercheurs (ResearchComp) et des outils tels que ceux qu'offrent la stratégie de ressources humaines pour les chercheurs (HRS4R) et l'accord sur la réforme de l'évaluation de la recherche.
2. De renforcer l'appui en faveur d'un dialogue social au niveau de l'Union sur les carrières du personnel universitaire et du personnel des services, en particulier dans le cadre du dialogue social sectoriel européen dans le domaine de l'éducation, de faciliter l'apprentissage par les pairs entre les États membres sur des mécanismes efficaces pour garantir la reconnaissance de l'engagement du personnel universitaire et du personnel des services dans la coopération transnationale et dans les activités d'enseignement innovantes; et de soutenir l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes et le suivi des progrès en recensant les données existantes sur la carrière et la politique de dotation en personnel de l'enseignement supérieur aux niveaux européen, national et institutionnel, par l'intermédiaire de l'Observatoire européen du secteur de l'enseignement supérieur et du ReICO, en exploitant les synergies et en recensant les lacunes et les besoins en matière de données.

3. D'encourager les synergies avec la recommandation du Conseil sur un cadre européen pour attirer et retenir les chercheurs, l'innovation et les entrepreneurs talentueux en Europe, en vue d'améliorer les carrières du personnel universitaire employé auprès des établissements d'enseignement supérieur et actif à la fois dans l'enseignement et la recherche ainsi que dans le transfert de connaissances, et d'assurer la cohérence de ces carrières.
4. De continuer à développer, promouvoir et soutenir la coopération transnationale en matière d'éducation et l'excellence éducative innovante au moyen de sources de financement pertinentes au niveau de l'Union, y compris par l'intermédiaire du programme Erasmus+¹⁵ et d'autres programmes de l'UE, et d'encourager les États membres à utiliser l'instrument d'appui technique pour acquérir une expertise technique sur mesure pour la conception et la mise en œuvre des réformes nécessaires dans le domaine de l'enseignement supérieur, notamment en favorisant la coopération entre les décideurs politiques, les chercheurs, le monde universitaire et les acteurs socio-économiques et en renforçant l'attractivité des carrières universitaires,

Fait à Bruxelles, le

Par le Conseil

Le président/La présidente

¹⁵ Règlement (UE) 2021/817 du Parlement européen et du Conseil du 20 mai 2021 établissant Erasmus+, le programme de l'Union pour l'éducation et la formation, la jeunesse et le sport, et abrogeant le règlement (UE) n° 1288/2013 (JO L 189 du 28.5.2021, p. 1).