



Bruxelles, le 28 mai 2021
(OR. en)

9138/21

RECH 267
COMPET 424
EDUC 215
SOC 352
EMPL 261

RÉSULTATS DES TRAVAUX

Origine:	Secrétariat général du Conseil
en date du:	28 mai 2021
Destinataire:	délégations
N° doc. préc.:	9009/21
Objet:	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 - Conclusions du Conseil (adoptées le 28/5/2021)

Les délégations trouveront en annexe les conclusions du Conseil sur 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, adoptées par le Conseil lors de sa 3797^e session tenue le 28 mai 2021.

Conclusions du Conseil sur

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 DE L'UNION EUROPÉENNE,

RAPPELANT

- la résolution du Conseil de juin 2000¹ sur la création d'un espace européen de la recherche et de l'innovation (EER), dans laquelle un accent particulier est mis sur les ressources humaines et l'attrait des professions scientifiques et technologiques;
- la résolution du Conseil du 10 novembre 2003 sur la profession et la carrière des chercheurs au sein de l'Espace européen de la recherche, dans laquelle il invite notamment les États membres et la Commission à partager et mettre au point des systèmes d'évaluation, à améliorer les conditions de travail des chercheurs et à encourager la mobilité intersectorielle des chercheurs, et invite la Commission à lui faire rapport périodiquement²;
- les conclusions du Conseil du 18 avril 2005 concernant le renforcement des ressources humaines dans le domaine des sciences et des technologies dans l'Espace européen de la recherche³;
- les conclusions du Conseil européen des 13 et 14 mars 2008, dans lesquelles les États membres sont invités à éliminer les obstacles à la libre circulation de la connaissance en instaurant une "cinquième liberté", et à cette fin en particulier, à rendre le marché du travail plus ouvert et concurrentiel pour les chercheurs et à faire en sorte qu'il offre des structures de carrière plus favorables, qu'il soit plus transparent et qu'il tienne mieux compte des besoins des familles;
- les conclusions du Conseil du 30 mai 2008 intitulées "Des carrières scientifiques compatibles avec la vie familiale: vers un modèle intégré", dans lesquelles il rappelle le rôle crucial que joue la politique de la recherche et du développement technologique pour l'Europe dans le cadre de la stratégie de Lisbonne et souligne l'importance du rôle des femmes dans les domaines scientifiques et technologiques ainsi que celle de créer des conditions propices à un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et de rendre les carrières scientifiques davantage compatibles avec la vie familiale⁴;

¹ JO C 205 du 19.7.2000, p. 1.

² JO C 282 du 25.11.2003, p. 1.

³ Doc. 8194/05.

⁴ Doc. 10212/08.

- les conclusions du Conseil du 26 septembre 2008 relatives à un partenariat européen pour les chercheurs: favoriser les carrières et la mobilité, dans lesquelles il insiste sur la nécessité de maintenir un équilibre entre une ouverture à l'échelle européenne et l'autonomie des établissements, de renforcer les principes et valeurs de la charte européenne du chercheur⁵ et du code de conduite pour le recrutement des chercheurs (ci-après la "charte" et le "code"), et de suivre les progrès enregistrés aux niveaux national et de l'UE⁶;
- le rapport des ministres Biltgen (LU) et Gago (PT) du 18 mai 2009 sur un partenariat européen visant à augmenter l'attractivité des carrières dans le domaine de la recherche et du développement technologique (RDT) et à améliorer les conditions de mobilité des chercheurs en Europe⁷, dans lequel ils proposent une diversification des parcours de carrière dans la recherche, des doubles carrières, de meilleures conditions de vie familiale et la flexicurité et invitent à créer des synergies avec d'autres formations du Conseil;
- les conclusions du Conseil du 2 mars 2010 sur la mobilité et la carrière des chercheurs européens⁸ ainsi que ses conclusions du 1^{er} décembre 2015 sur l'intégrité en recherche⁹ et sur la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes¹⁰;
- la résolution que le Parlement européen a publiée en avril 2010¹¹ sur le thème "Favoriser les carrières et la mobilité", dans laquelle, notamment, il appelle à mettre en place un modèle de carrière unique pour l'Union européenne, il demande instamment de créer un Fonds de pension européen et il invite les États membres à rendre le retour dans l'établissement d'origine plus attractif pour les chercheurs;
- les conclusions du Conseil européen de février 2011¹², dans lesquelles il souligne que l'Europe a besoin d'un espace de recherche unifié pour attirer les talents et les investissements et appelle à créer un véritable marché unique de la connaissance, de la recherche et de l'innovation;
- les conclusions du Conseil des 28 et 29 novembre 2011 sur la modernisation de l'enseignement supérieur, dans lesquelles il demande l'établissement de procédures de recrutement ouvertes et transparentes et d'un cadre européen pour les carrières scientifiques;

⁵ Recommandation 2005/251/CE du 11 mars 2005.

⁶ Doc. 13671/08, 7652/1/08 REV 1.

⁷ Doc. 10003/09.

⁸ Doc. 6833/10.

⁹ Doc. 14853/15.

¹⁰ Doc. 14846/15.

¹¹ Résolution 2010/C 87 E/20.

¹² Doc. EUCO 2/11.

- les conclusions du Conseil du 29 mai 2015¹³ concernant la feuille de route de l'Espace européen de la recherche pour la période 2015-2020, dans lesquelles il souligne notamment le rôle que joue le capital humain dans le développement de l'EER ainsi que la nécessité de soutenir le développement de stratégies globales en matière de ressources humaines et de permettre aux jeunes chercheurs de prendre en main leur carrière en leur assurant des perspectives attrayantes;
- les conclusions du Conseil du 27 mai 2016 concernant la transition vers un système de science ouverte¹⁴;
- les conclusions du Conseil de novembre 2016¹⁵ sur des mesures visant à soutenir les chercheurs en début de carrière et à rendre plus attractives les carrières scientifiques, dans lesquelles il établit un lien entre les carrières et la stratégie en matière de compétences et invite notamment la Commission à enrichir les processus de suivi pour mesurer les flux de mobilité des chercheurs au sein de l'Union européenne (UE) et entre l'UE et les pays tiers;
- la recommandation (UE) 2018/790 de la Commission du 25 avril 2018 relative à l'accès aux informations scientifiques et à leur conservation, dans laquelle elle invite en particulier les États membres à définir et mettre en œuvre des politiques claires pour adapter, en ce qui concerne les informations scientifiques, les systèmes de recrutement et d'évaluation de carrière des chercheurs, le système d'évaluation pour l'octroi de subventions de recherche aux chercheurs, et les systèmes d'évaluation pour les établissements actifs dans la recherche;
- les conclusions du Conseil du 30 novembre 2018¹⁶ sur la gouvernance de l'Espace européen de la recherche, dans lesquelles il insiste sur l'importance du développement d'un marché du travail pour les chercheurs en Europe, de l'établissement de liens entre la science ouverte et les mécanismes de récompense et d'évaluation, ainsi que des programmes de développement des compétences des chercheurs, et invite à rechercher de meilleures synergies avec l'Espace européen de l'enseignement supérieur (EEES);
- l'avis sur l'avenir de l'EER adopté par le Comité de l'espace européen de la recherche et de l'innovation (CEER) le 17 décembre 2019¹⁷, qui expose les principaux éléments d'un "nouvel EER";
- la déclaration de Bratislava de jeunes chercheurs de 2016, qui exprime qu'il est nécessaire d'avoir de meilleures carrières dans la recherche, et l'"appel à l'action de Zagreb" sur la circulation des cerveaux de 2020, qui établit un lien entre l'amélioration de la carrière des chercheurs et la nécessité de disposer d'écosystèmes de recherche nationaux/locaux plus performants afin de contribuer à une circulation des cerveaux plus équilibrée;

¹³ Doc. 9351/15.

¹⁴ Doc. 9526/16.

¹⁵ Doc. 15013/16.

¹⁶ Doc. 14989/18.

¹⁷ Doc. ERAC 1201/20.

- la stratégie européenne en matière de compétences adoptée par la Commission le 30 juin 2020, qui prévoit d'élaborer un référentiel européen des compétences pour les chercheurs, de soutenir la définition d'un socle de compétences pour ces derniers, d'établir une classification des compétences et de mettre en place des formations correspondantes, conformément au socle européen des droits sociaux;
- la communication de la Commission du 30 septembre 2020¹⁸ intitulée "Un nouvel EER pour la recherche et l'innovation";
- les conclusions du Conseil du 1^{er} décembre 2020¹⁹ sur le nouvel Espace européen de la recherche, dans lesquelles il invite la présidence portugaise, en coopération avec la Commission, à approfondir la question des "carrières dans la recherche" et insiste sur la nécessité de renforcer les synergies entre l'EER et les composantes de l'espace européen de l'éducation liées à l'enseignement supérieur;
- le socle européen des droits sociaux, en vertu duquel l'EER est la clé de voûte d'une Europe compétitive et durable et de l'ouverture de perspectives grâce à l'innovation, et la recommandation du Conseil y afférente relative à la protection sociale²⁰, dans laquelle les États membres sont encouragés à améliorer l'accès de tous à la protection sociale;

I. Introduction

1. RECONNAÎT que les chercheurs et les autres membres du personnel de la recherche et du développement (R&D) dans les secteurs public et privé sont au cœur des systèmes de recherche et d'innovation (R&I) et que l'EER, institué par l'article 179 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, vise à créer un marché intérieur de la recherche dans lequel les chercheurs, les connaissances et les technologies circulent librement afin d'assurer la production et la diffusion de connaissances de grande qualité ainsi que de garantir l'innovation en la matière; et SOULIGNE, en dépit des progrès accomplis jusqu'à présent, la persistance de défis à relever et la nécessité d'une action plus coordonnée.

¹⁸ Doc. 11400/20 + ADD 1.

¹⁹ Doc. 13567/20.

²⁰ Recommandation 2019/C 387/01 du Conseil du 8 novembre 2019.

2. Eu égard à la mise en œuvre du programme stratégique de l'EER et compte tenu de la feuille de route de l'EER définie par la Commission, c'est-à-dire en ce qui concerne la priorité "Approfondissement de l'EER", NOTE l'importance que revêtent des conditions-cadres adéquates pour des carrières dans la recherche, y compris l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée²¹, l'employabilité et l'accès à la protection sociale pour tous²².
3. RAPPELLE que le renforcement de l'attractivité des carrières dans la recherche dans l'ensemble de l'Union est un élément essentiel du "nouvel EER", qui passe par la création de conditions de travail et d'emploi inclusives et favorables, y compris par l'apprentissage tout au long de la vie, pour des carrières de chercheurs plus durables et attrayantes, permettant ainsi de recruter les meilleurs talents, sans préjugés, et de conserver des chercheurs d'excellence venant d'Europe et d'ailleurs.
4. SALUE les propositions de la Commission figurant dans la communication sur l'EER en ce qui concerne une boîte à outils de mesures de soutien aux carrières dans la recherche et d'autres actions connexes, notamment en rapport avec la science ouverte, l'inclusivité et l'accès à l'excellence (Euraxess et action visant à faciliter la circulation des cerveaux, par exemple).
5. ESTIME que la question des carrières dans la recherche déborde les politiques de R&I, en ce qu'elle mobilise d'autres politiques publiques telles que les politiques sociales, de l'emploi et de l'éducation, tout en reconnaissant que des possibilités de synergies et de coordination horizontale existent; MET L'ACCENT sur l'importance que revêtent les dimensions nationales, régionales et sectorielles ainsi que la préservation de l'autonomie des organismes.
6. SOULIGNE que la coopération transnationale et transsectorielle, l'ouverture, le partage, le recrutement équitable, la concurrence et la création de valeur à partir de connaissances fondées sur les activités de R&I contribuent à l'évolution de carrières durables et attrayantes dans la recherche.
7. MET EN LUMIÈRE le fait que l'EER a permis avec succès de favoriser la mobilité des chercheurs et de lever les obstacles à leur circulation et à l'évolution de leurs carrières, grâce, notamment, à la charte et au code ainsi qu'aux mécanismes de mise en œuvre associés, y compris la stratégie de ressources humaines pour les chercheurs et Euraxess, les actions Marie Skłodowska-Curie (AMSC), la Coopération européenne en science et technologie (COST) et des mesures d'élargissement; toutefois, malgré les progrès accomplis, la dimension européenne et internationale des carrières dans la recherche continuent de nécessiter des efforts et des engagements conjoints et constants de la part des États membres et de l'Union.

²¹ Directive (UE) 2019/1158 du 20 juin 2019.

²² Recommandation 2019/C 387/01 du Conseil du 8 novembre 2019.

II. Mobilité, circulation des cerveaux et systèmes de recherche et d'innovation

8. RAPPELLE que la mobilité géographique, intersectorielle et interdisciplinaire des chercheurs et des autres membres du personnel de la R&D est une dimension essentielle du "nouvel EER" et que l'Union et les États membres devraient s'efforcer de faire en sorte que la circulation des cerveaux permette de faire face au flux déséquilibré de chercheurs; EST CONSCIENT que ladite circulation des cerveaux dépend de conditions-cadres adéquates, de carrières interopérables et attrayantes dans la recherche, ainsi que de la qualité et de l'attractivité générales du système de recherche; ENCOURAGE les États membres à améliorer la qualité des systèmes de recherche et d'innovation grâce à des conditions-cadres appropriées, y compris par des investissements suffisants dans la R&I et la mise en œuvre de réformes, le cas échéant.
9. RECONNAÎT que les effets de la mobilité sur l'évolution des carrières dans la recherche revêtent une grande importance en début de carrière, lorsque les chercheurs sont les plus susceptibles d'être à la recherche de postes adaptés, de programmes de mentorat, de possibilités d'évolution de leur carrière, de meilleures conditions de rémunération et d'emploi, de bien-être et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que d'écosystèmes de recherche de qualité.
10. SOULIGNE qu'un recrutement équitable et une course aux talents mettant en concurrence les institutions et les systèmes [...] sont des éléments essentiels pour améliorer l'attractivité des systèmes de recherche; INSISTE sur la nécessité d'investir dans les systèmes de recherche nationaux et locaux et de créer des conditions de travail appropriées et équitables pour l'évolution de carrière, en vue d'éliminer un important facteur de déséquilibre des flux de chercheurs au sein du marché intérieur et au-delà.
11. INSISTE sur la nécessité de traiter les déséquilibres dans les flux de chercheurs et la circulation des cerveaux [...] non seulement au niveau national mais aussi au niveau européen, par des mesures et instruments politiques, ce qui requiert des données comparables provenant de différents pays; INVITE la Commission à mettre au point des instruments et mesures à cette fin, notamment par le biais de ERA4You et des pôles de l'EER, des actions d'élargissement et des instruments de soutien visant à concevoir et à mettre en œuvre des réformes dans les systèmes nationaux de R&I, y compris avec l'appui du mécanisme de soutien aux politiques d'Horizon.

12. MET L'ACCENT sur l'importance des mécanismes incitatifs visant à promouvoir la mobilité et l'évolution de carrière au niveau européen (Erasmus+, AMSC, CER, COST) ainsi que des programmes nationaux de retour et d'intégration; ATTEND AVEC INTÉRÊT, dans ce contexte, les résultats de l'étude sur les mesures de soutien au retour des chercheurs dans leur pays d'origine au sein de l'Union ou vers l'Union, prévues dans Horizon Europe, ce qui peut constituer un outil utile, le cas échéant et si cela se justifie, pour moderniser ou améliorer les programmes et les systèmes de formation en matière de recherche et augmenter l'attractivité des instituts de recherche dans le monde entier.

III. Ouverture du marché du travail aux chercheurs

13. SOULIGNE que l'une des priorités figurant dans la feuille de route de l'EER pour la période 2015-2020 - "Ouverture du marché du travail aux chercheurs" (troisième priorité de l'EER) consiste à accroître la mobilité des chercheurs en Europe, par une ouverture du recrutement visant à assurer le bon fonctionnement du marché du travail pour les chercheurs; en ATTEND AVEC INTÉRÊT l'évaluation, y compris d'éventuelles recommandations et mesures.
14. INSISTE sur la tendance croissante, aggravée par la pandémie de COVID-19, à la précarité du travail dans le monde universitaire, à la perte de talents et à la baisse de la sécurité de l'emploi dans de nombreux pays; NOTE que l'équilibre imparfait qui prévaut entre financement institutionnel et financement par projet conduit à des contrats par projet à court terme qui ne donnent pas de perspectives à long terme aux chercheurs, comme en témoigne le fait que les contrats temporaires fondés sur des subventions dominent le début de carrière dans le monde universitaire; RECONNAÎT que le nombre de postes universitaires est limité et que les chercheurs sont de plus en plus susceptibles de trouver un emploi en dehors du monde universitaire ou de n'obtenir de poste permanent dans le monde universitaire qu'à un stade avancé de leurs carrières professionnelles; et DEMANDE aux États membres et à la Commission des instruments et outils appropriés pour promouvoir des conditions de travail attrayantes au sein et en dehors du monde universitaire.
15. CONSTATE que les chercheurs en début de carrière sont confrontés à de nombreux obstacles, tant au sein qu'en dehors du monde universitaire, en l'absence de mécanismes d'orientation appropriés et de la participation d'autres secteurs à leurs systèmes de formation et d'évolution de carrière, ce qui peut entraîner une inadéquation des compétences pour les emplois disponibles sur le marché du travail; SOULIGNE que les chercheuses en début de carrière font face à des obstacles spécifiques supplémentaires.

16. FAIT VALOIR que l'inadéquation des compétences observée sur les marchés du travail de nombreux pays découle du fait que la formation doctorale a tendance à se concentrer sur un parcours professionnel dans le domaine de la recherche universitaire, sur les compétences en matière de recherche et sur des incitations universitaires standard, et qu'elle ne fournit donc pas les compétences transversales dont les personnes de talent ont besoin pour s'orienter vers d'autres secteurs dont la capacité d'absorption de profils universitaires est limitée; MET L'ACCENT sur la nécessité de soutenir les services en matière d'évolution de carrière et de conseil, y compris en ce qui concerne les choix de carrière à tous les stades; et PLAIDE POUR un rôle accru de la veille stratégique sur les besoins en compétences pour orienter les décisions politiques et éclairer les considérations concernant les chercheurs et les carrières dans la recherche lors de l'élaboration de mesures ou de stratégies nationales en la matière; et MET EN AVANT le fait que la formation doctorale menée en coopération avec le secteur privé contribue à combler les différences de culture et à renforcer les compétences de recherche requises en dehors du monde universitaire, favorisant ainsi l'employabilité.
17. SOULIGNE dans ces contextes l'importance de la reconversion et du perfectionnement professionnels, en particulier en ce qui concerne les compétences numériques; et INVITE la Commission à promouvoir des initiatives en synergie avec le pacte pour les compétences afin de maximiser l'impact des investissements dans les compétences en réunissant les parties prenantes publiques et privées.
18. INSISTE sur la nécessité d'élargir les programmes de formation doctorale en s'appuyant sur l'exemple des réseaux doctoraux AMSC, au-delà de la formation universitaire, y compris en ce qui concerne des compétences transférables précieuses pour d'autres secteurs, et la participation d'autres secteurs, dès le départ, aux systèmes de formation des chercheurs en début de carrière, afin de mieux répondre aux demandes en matière de compétences en dehors du secteur universitaire; à cet égard, RECONNAÎT l'importance des mesures politiques qui favorisent un accès plus large aux instruments de formation et d'évolution de carrière, ainsi que la promotion de la création de valeur à partir de la connaissance, l'esprit d'entreprise et le soutien à la création de jeunes pousses, le cas échéant; et ENCOURAGE la Commission à examiner ces options pour la conception d'ERA4You sur la base des meilleures pratiques des États membres.
19. NOTE que, parmi les facteurs qui influencent l'inégalité des flux de chercheurs, on dénombre, notamment, les niveaux de rémunération, les pensions, la sécurité sociale et d'autres conditions d'emploi, dont la détermination se fait largement au niveau national, régional ou institutionnel.

20. PREND ACTE des rôles diversifiés et essentiels que jouent des professionnels hautement qualifiés dans la réussite des systèmes de recherche et d'innovation au sein de l'EER, notamment les préposés aux données ("data stewards"), les exploitants d'infrastructures (électroniques) de recherche, les facilitateurs de recherche, les courtiers en connaissances, les gestionnaires et coordinateurs en matière d'innovation et de transfert de technologies, entre autres; RELÈVE que ces rôles doivent être reconnus et soutenus par des instruments de formation et d'évolution de carrière afin d'optimiser les possibilités d'emploi; et INCITE les États membres et la Commission à élaborer des mesures en faveur de la diversification des carrières et de parcours professionnels multiples.

IV. Un cadre européen attrayant pour les carrières dans la recherche

21. NOTE qu'un cadre européen flexible pour les carrières dans la recherche est essentiel pour créer les conditions permettant d'attirer et de retenir les talents en Europe, en facilitant l'interopérabilité, la comparabilité, les interruptions de carrière et la mobilité; SE FÉLICITE des travaux techniques entrepris par la Commission en vue de la mise à jour 2021 de la classification ESCO²³ et de l'élaboration d'un cadre européen des compétences pour les chercheurs, afin de permettre la reconnaissance de la profession au niveau européen; de même, PREND NOTE du travail à effectuer concernant le réseau EURES²⁴, et INVITE la Commission à établir une classification des compétences pour les chercheurs²⁵, afin de permettre le suivi statistique de la circulation des cerveaux et de discuter avec les États membres d'une série d'indicateurs correspondants, et à proposer un programme de formation pour favoriser l'expertise nationale.
22. EST CONSCIENT que des niveaux de classification cohérents aux niveaux mondial, européen et national faciliteront l'interopérabilité entre les carrières dans différents secteurs ainsi que la mobilité intersectorielle, dans le plein respect de l'autonomie des universités, des organismes de recherche et des entreprises.

²³ ESCO: classification européenne des aptitudes, compétences, certifications et professions.

²⁴ Règlement (UE) 2016/589 du 13 avril 2016 relatif à un réseau européen des services de l'emploi (EURES), à l'accès des travailleurs aux services de mobilité et à la poursuite de l'intégration des marchés du travail.

²⁵ Doc. 9349/20.

23. SOULIGNE que les pratiques actuelles en matière de récompense et d'évaluation reposent largement sur des indicateurs bibliométriques plutôt que sur les résultats des chercheurs et sur la manière dont ils les obtiennent (excellence et impact), et qu'elles devraient évoluer vers une évaluation plus qualitative, ce qui pourrait avoir une incidence sur la diversification des carrières dans la recherche, en tenant compte de la collaboration ouverte et du partage de connaissances et de données, de la valorisation de la recherche, des aspects intersectoriels et, le cas échéant, de l'engagement sociétal; INSISTE sur la nécessité de réfléchir à une mesure de la qualité qui soit plus axée sur les talents et qui tienne davantage compte de la diversité, allant au-delà des paramètres de publication et de citation et tenant compte de l'excellence de la recherche, de l'enseignement et des compétences, de l'impact, des services à la société (par exemple, la prise en charge des patients), des pratiques en matière de science ouverte, de la science en équipe, de la mobilité, des compétences en matière de gestion et de leadership, de l'esprit d'entreprise et de la collaboration avec le secteur industriel, entre autres; PREND ACTE des expériences et des réformes en cours dans les États membres ainsi que dans les organismes de recherche et dans les universités qui demandent une approche européenne de l'évaluation du talent des chercheurs; SE FÉLICITE de la consultation sur la réforme de l'évaluation de la recherche que mène actuellement la Commission auprès des décideurs politiques (au niveau de l'UE et des États membres), des bailleurs de fonds en faveur de la recherche, des acteurs de la recherche et d'autres parties prenantes.
24. NOTE que la révision du champ d'application couvert par la charte et par le code est en cours au sein des groupes liés à l'EER et de la Commission, dans le cadre d'un processus de cocréation avec les parties prenantes, et ENVISAGE une analyse de l'évolution ultérieure vers un cadre unique, doté d'une approche plus globale, abordant tous les défis au-delà des valeurs et des principes et élargissant son champ d'action à des secteurs autres que le monde universitaire; MET L'ACCENT sur le fait que, dans leur nouvelle version, la charte et le code devraient fournir des lignes directrices en vue d'améliorer encore les systèmes de recrutement, de sélection, de récompense et d'évaluation des chercheurs dans toute l'Europe; dans cette perspective, INVITE la Commission à analyser les meilleures pratiques à l'échelle nationale et à présenter des propositions d'ici 2022, notamment en ce qui concerne les systèmes de titularisation, l'évaluation de la recherche, la diversification des carrières, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les incitations à embaucher des chercheurs en début de carrière et à tenir compte des enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes, l'interopérabilité avec le secteur industriel et l'amélioration de la gouvernance et des services d'Euraxess.

25. SALUE la réforme et l'élargissement du réseau, des services et des portails d'Euraxess visant à en faire une plateforme de gestion des talents, des liens étant établis avec EURES et Europass, ainsi qu'avec d'autres réseaux transnationaux, en particulier en augmentant le nombre de points de contact nationaux, en rapprochant les chercheurs et les institutions et en contribuant à absorber les talents dans les pays et les régions tout en continuant à assurer des services de qualité sans discontinuité dans l'ensemble du réseau; INVITE la Commission et les États membres à concevoir et à élaborer conjointement la prochaine phase d'Euraxess en vue de créer une plateforme de talents de l'EER.
26. SOULIGNE qu'il importe de préserver et de renforcer la liberté dans la recherche et les carrières scientifiques; CONSTATE que les chercheurs sont de plus en plus exposés à des menaces et à la haine lorsqu'ils participent à des débats, partagent leurs résultats et contribuent à la progression des connaissances; ATTIRE L'ATTENTION sur le fait que les États membres, les organismes de recherche et les établissements d'enseignement supérieur doivent remédier à ce problème.

V. Créer de meilleures conditions de travail pour des carrières dans la recherche davantage compatibles avec la vie de famille

27. EST CONSCIENT que les carrières des chercheurs ne se limitent généralement pas à un seul secteur ou pays et que les chercheurs mobiles ont tendance à avoir des parcours de recherche multiples, tandis que leurs prestations de protection sociale²⁶, y compris les retraites, ne sont souvent pas transférables ou comparables et tendent à n'être valables que dans le pays où elles ont été acquises.
28. CONVIENT que les régimes de sécurité sociale et de retraite relèvent des compétences nationales et NOTE les progrès réalisés dans le cadre du régime paneuropéen de retraite complémentaire RESAVER, ainsi que la nécessité d'accroître la visibilité et de diversifier les portefeuilles, afin de faciliter l'adoption du régime par les organisations, y compris les fondations et le secteur des entreprises, et de mieux l'articuler avec les systèmes nationaux; SOULIGNE qu'il convient de promouvoir l'analyse des instruments et outils existants ainsi que le partage des bonnes pratiques.

²⁶ Voir la note de bas de page 22.

29. ATTIRE L'ATTENTION sur la nécessité de promouvoir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi qu'un environnement compatible avec la vie de famille dans le cadre des perspectives de carrière, en mettant notamment l'accent sur les dispositions en matière de garde d'enfants et de scolarisation, les interruptions de carrière, le congé parental et les possibilités de double carrière.
30. SOULIGNE qu'il importe de promouvoir l'égalité des chances, l'inclusion et l'équilibre entre les femmes et les hommes, notamment en ce qui concerne l'accès à une carrière et la progression de carrière, y compris aux postes de direction, ainsi que de réduire la précarité et d'évaluer l'incidence de la COVID-19, entre autres, sur les carrières des femmes et des groupes minoritaires.

VI. Accès à l'excellence, développement des talents et réduction des inégalités

31. MET L'ACCENT sur la nécessité de renforcer les investissements publics et privés dans la R&D en Europe, et de soutenir les systèmes de recherche moins performants afin de les rendre plus attrayants et d'éviter ainsi la fuite des cerveaux et la perte de compétitivité en raison d'inégalités persistantes, et de retenir les talents dans toute leur diversité; SOULIGNE que la réalisation de l'objectif consistant à investir 3 % du PIB dans la R&D, ainsi que la création de synergies entre les programmes de l'UE et entre ces programmes et les programmes nationaux, seront essentielles à ces fins.
32. SOULIGNE qu'il importe de soutenir les réformes des systèmes nationaux de recherche afin de rendre attrayantes les carrières dans la recherche et de remédier aux divergences entre les niveaux de rémunération tout en améliorant les systèmes de récompense et d'évaluation. La refonte des outils de la Commission, tels que l'instrument d'appui technique et le mécanisme de soutien aux politiques d'Horizon, peut contribuer à la conception et à la mise en œuvre de ces réformes nécessaires; ESTIME que les plans d'action pour l'égalité femmes-hommes élaborés dans le cadre d'Horizon Europe pourraient constituer un outil prometteur pour parvenir à une plus grande égalité dans les carrières scientifiques.

VII. Mobilité intersectorielle, interdisciplinaire, virtuelle et internationale

33. MET L'ACCENT sur le rôle important que joue la recherche interdisciplinaire pour contribuer à une science d'excellence et celui que joue la mobilité intersectorielle pour favoriser l'emploi scientifique, parvenir à améliorer l'échange et l'absorption de connaissances, acquérir un éventail plus large de compétences liées à la recherche et mieux mettre celles-ci en adéquation avec les besoins existant en dehors du monde universitaire.
34. SOULIGNE l'importance que revêt la mobilité intersectorielle pour offrir des possibilités d'emploi et d'évolution de carrière intéressantes, en particulier pour les chercheurs en début de carrière; INSISTE sur le fait que la mobilité entre secteurs peut prendre de nombreuses formes (du monde universitaire à l'industrie, aux entreprises, aux entités publiques, aux organisations à but non lucratif, aux secteurs culturels et vice-versa, ainsi qu'à la création d'entreprises) et SOULIGNE que les systèmes de formation et d'évolution de carrière devraient créer des possibilités de mobilité et des mécanismes d'orientation pour les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) ainsi que pour les sciences sociales et humaines; EST CONSCIENT qu'il est important de disposer de critères appropriés pour bien évaluer et récompenser les chercheurs qui pratiquent la mobilité intersectorielle.
35. CONSIDÈRE que le programme ERA4You doit être conçu conjointement par la Commission et les États membres afin de favoriser la mobilité et l'accès à l'excellence, y compris pour les chercheurs des pays affichant de faibles résultats en matière de recherche et d'innovation, et qu'il devrait s'adresser en premier lieu aux chercheurs en début de carrière en les préparant à des possibilités de carrière en dehors du milieu universitaire; SOULIGNE la nécessité d'encourager la mobilité internationale et intersectorielle et d'améliorer les liens entre le monde universitaire, les entreprises et la société en offrant des possibilités au niveau des États membres et de l'UE, et ce au moyen de l'expérimentation des bonnes pratiques et de nouveaux dispositifs s'appuyant sur ceux proposés dans le cadre de programmes tels que les actions Marie Skłodowska-Curie (AMSC) qui offrent à leurs boursiers une expérience intersectorielle et internationale.

36. NOTE qu'il est nécessaire de mettre en place des partenariats solides entre les secteurs universitaires et non universitaires pour l'identification des besoins en compétences, la formation des chercheurs et les systèmes d'évolution de carrière; SOULIGNE l'importance que revêtent des doctorats préparés sous la responsabilité d'universités et en partenariat avec le secteur industriel, comme un exemple de bonne pratique, ce qui est déjà mis en œuvre dans le cadre des AMSC, en tirant également parti des moyens virtuels.
37. ESTIME que, pour attirer et retenir des talents en Europe, il faut améliorer les conditions offertes aux chercheurs en début de carrière, promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, supprimer les obstacles administratifs qui subsistent et favoriser la méritocratie, ainsi qu'adapter aux carrières non linéaires les systèmes de rémunération, de sécurité sociale et de retraite.
38. CONSIDÈRE qu'il est judicieux de recourir à la taxinomie récemment établie aux fins du financement durable pour promouvoir les entreprises innovantes, les activités entrepreneuriales et des carrières stimulantes dans le domaine de la recherche dans le secteur industriel, les PME et les entreprises commerciales, tout en accroissant parallèlement l'ampleur et la portée des activités de R&D des entreprises et du secteur privé.

VIII. Synergies entre l'espace européen de l'enseignement supérieur et l'espace européen de la recherche

39. RAPPELLE qu'il convient de continuer de renforcer les synergies et les interconnexions entre l'espace européen de la recherche (EER), les composantes de l'espace économique européen (EEE) liées à l'enseignement supérieur et l'espace européen de l'enseignement supérieur (EEES) (le processus de Bologne); ESTIME que des synergies entre le "nouvel EER" et l'EEE pourraient éventuellement être réalisées dans le cadre d'un programme global de transformation de l'enseignement supérieur, élaboré en collaboration avec les États membres et les parties prenantes, ce qui permettra de doter le secteur européen de l'enseignement supérieur des moyens nécessaires pour mener ses missions en matière d'éducation, de recherche, d'innovation et de services à la société; SOULIGNE qu'un élément majeur de ce programme devrait consister à renforcer les carrières dans la recherche et les liens de la recherche avec l'apprentissage et l'enseignement ainsi qu'à soutenir l'enseignement fondé sur la recherche.

40. afin de garantir une synergie totale entre l'EER, l'EEES et l'EEE, INVITE la Commission à aider les États membres à élaborer des mesures en faveur d'une coopération transnationale harmonieuse et ambitieuse entre les établissements d'enseignement supérieur en Europe, notamment dans le domaine des carrières universitaires et des carrières dans la recherche, qui sont souvent étroitement liées, ainsi qu'à promouvoir le caractère inclusif du secteur de l'enseignement supérieur européen, à tirer parti de l'excellence de celui-ci et à en renforcer la compétitivité internationale, le rendant ainsi plus attractif pour des talents venant d'Europe et de pays tiers.
41. CONSIDÈRE que l'initiative "universités européennes", soutenue dans le cadre d'Erasmus+ et complétée dans le cadre du programme Horizon 2020, est un autre facteur essentiel de synergies; CONVIENT que les alliances entre universités européennes et leurs partenariats avec les écosystèmes locaux sont des plateformes appropriées pour tester d'éventuels modèles favorisant l'interopérabilité des carrières dans la recherche ainsi que pour étudier la possibilité de programmes de recrutement conjoint, la possibilité de systèmes de formation et d'évolution de carrière qui tiennent compte à la fois des aspects liés à la recherche et à l'enseignement et la possibilité de tester de nouveaux systèmes de récompense et d'évaluation, y compris pour l'enseignement fondé sur la recherche; et INVITE la Commission à analyser les résultats de ces projets pilotes et à faire des propositions en tenant compte des aspects susmentionnés.
42. MET L'ACCENT sur les possibilités qu'offrent le Conseil européen de l'innovation (CEI) et l'Institut européen d'innovation et de technologie (EIT), en ce qui concerne le secteur de l'enseignement supérieur, pour stimuler l'esprit d'entreprise chez les chercheurs et soutenir la création et l'expansion de jeunes pousses et de PME en Europe.

IX. Suivi

43. ESTIME que la création d'un observatoire pour le suivi des parcours de carrières dans la recherche et des mouvements de talents titulaires d'un doctorat ou d'un post-doctorat, y compris en ce qui concerne la mobilité géographique et sectorielle et les conditions de travail, permettra d'évaluer la durabilité et l'attractivité des carrières dans la recherche, ainsi que le degré de variation des inégalités; CONVIENT qu'une approche européenne des métiers de la recherche est essentielle pour élaborer des données statistiques sur la mobilité et la circulation des talents ainsi que pour identifier les tendances, les modèles, les compétences, les écarts entre les hommes et les femmes et la dynamique du marché du travail; et INVITE la Commission, en coopération avec les États membres, à mettre en place un système de suivi permanent, global et transparent qui tienne compte des besoins des différentes parties prenantes afin de permettre l'évaluation des actions de l'UE; DEMANDE à la Commission de diffuser les résultats de l'étude en cours avec l'OCDE en vue d'améliorer les données relatives aux stocks de ressources humaines et aux conditions de rémunération; DEMANDE en outre à la Commission de collecter et de présenter de manière transparente les données relatives aux flux de mobilité qui, au sein de l'UE, sont facilités par le programme-cadre de l'UE.

X. Actions prioritaires de l'EER

44. INVITE les États membres et la Commission à améliorer les compétences et la formation en début de carrière afin de favoriser le recrutement et l'avancement professionnel ainsi qu'à promouvoir des mesures visant à réduire la précarité des carrières dans la recherche et les inégalités intergénérationnelles et à offrir aux chercheurs en début de carrière des carrières durables, prévisibles et attractives dans la recherche; et DEMANDE aux futures présidences d'étudier et d'approfondir cette question en suspens.
45. INVITE la Commission à proposer une feuille de route pour la mise en place de l'observatoire des carrières dans la recherche afin de fournir des données fiables sur la mobilité, les parcours professionnels, l'emploi et les conditions de travail.

46. SUGGÈRE aux États membres, aux organismes de recherche et de technologie et aux secteurs non universitaires, en particulier aux entreprises, d'envisager une action coordonnée visant à diversifier les parcours professionnels afin de réduire l'inadéquation des compétences et de répondre aux attentes des doctorants.
 47. ENCOURAGE les États membres à accorder la priorité, dans leurs politiques nationales, à la question des investissements et des réformes dans le domaine de la recherche et de l'innovation dans les secteurs susmentionnés; et INVITE les États membres et la Commission à revenir sur cette question dans le contexte du futur programme stratégique de l'EER.
 48. INVITE les États membres, la Commission, les établissements d'enseignement supérieur (EES) ainsi que les organismes de recherche et les organismes de financement de la recherche à œuvrer ensemble à l'élaboration et à l'application à grande échelle de pratiques modernes d'évaluation et de récompense afin de mettre en place les incitations appropriées, y compris pour les pratiques en matière de science ouverte.
-