

FR

FR

FR



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 23.5.2008
COM(2008)317 final

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU CONSEIL ET AU PARLEMENT
EUROPÉEN**

**FAVORISER LES CARRIÈRES ET LA MOBILITÉ: UN PARTENARIAT
EUROPÉEN POUR LES CHERCHEURS**

{SEC(2008)1911}
{SEC(2008)1912}

(présentée par la Commission)

COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU CONSEIL ET AU PARLEMENT EUROPÉEN

FAVORISER LES CARRIÈRES ET LA MOBILITÉ: UN PARTENARIAT EUROPÉEN POUR LES CHERCHEURS

1. INTRODUCTION

Le Conseil européen du printemps 2008 a confirmé que l'investissement dans le capital humain, la modernisation des marchés du travail, ainsi que l'investissement dans la connaissance et dans l'innovation¹, sont des domaines prioritaires de la stratégie de Lisbonne renouvelée pour la croissance et l'emploi.

Des efforts considérables ont été ou sont entrepris afin de transformer l'économie de l'UE pour y intégrer davantage d'activités bâties sur la connaissance, y compris des mesures visant à renforcer le marché unique², à accroître la mobilité professionnelle³, à consolider l'éducation et la formation⁴ et à stimuler l'investissement privé dans la recherche et l'innovation⁵.

Le Livre vert de 2007 intitulé «**L'Espace européen de la recherche: nouvelles perspectives**»⁶ a lancé un vaste débat public sur les actions à entreprendre pour créer un Espace européen de la recherche plus ouvert, plus compétitif et plus attractif. En conséquence, une série de domaines principaux ont été définis, dans lesquels des actions concrètes, menées en partenariat entre les États membres et la Communauté autour d'objectifs communs, profiteront dans une large mesure au système européen de la recherche et favoriseront l'institution d'une «cinquième liberté» en Europe: la liberté de la connaissance.

La présente communication, qui constitue l'une des cinq initiatives⁷ prévues en 2008 pour donner suite au Livre vert sur l'EER, **propose d'établir un partenariat avec les États membres afin d'assurer la disponibilité des chercheurs en nombre suffisant**. Les chercheurs, qui se trouvent au premier plan de la production de nouvelles connaissances, de leur transfert et de leur exploitation, sont les piliers d'une économie européenne de la connaissance compétitive. Les meilleurs chercheurs doivent être attirés et retenus grâce à une approche équilibrée garantissant à la profession une formation adaptée et des possibilités de carrière attractives, sans obstacles à la mobilité.

Il est prévu que la gouvernance globale des initiatives de l'EER soit supervisée par le Conseil «Compétitivité».

¹ Conclusions de la présidence du Conseil européen des 13 et 14 mars 2008.

² «Un marché unique pour l'Europe du 21^e siècle», COM(2007) 724.

³ «Le plan d'action européen pour la mobilité de l'emploi (2007-2010)», COM(2007)773 du 6.12.2007.

⁴ Notamment le soutien de l'UE en faveur du renforcement de la mobilité universitaire et l'initiative projetée par l'UE relative à des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux.

⁵ «Mettre le savoir en pratique: une stratégie d'innovation élargie pour l'UE», COM(2006) 502 du 13.9.2006 et «Marchés porteurs: une initiative pour l'Europe», COM(2007) 860 du 21.12.2007.

⁶ COM(2007) 161 du 4.4.2007.

⁷ Les autres portent sur les éléments suivants: gestion des droits de propriété intellectuelle par les institutions publiques de recherche; programmation conjointe; infrastructures de recherche paneuropéennes; coopération internationale dans les sciences et les technologies.

2. ÉTAT D'AVANCEMENT ET PERSPECTIVES

Le terme «chercheur» englobe des fonctions et des activités très différentes: membres d'universités et chercheurs universitaires engagés dans la recherche fondamentale à long terme au sein de vastes infrastructures, chercheurs effectuant plus souvent des missions pour des laboratoires gouvernementaux, personnel d'entreprises réalisant des travaux de développement orientés vers le marché et personnel des PME de haute technologie exerçant dans les transferts de technologie et dans l'innovation en matière de produits et de processus.

La nécessité de disposer des ressources humaines adéquates en R&D a été définie comme l'un des principaux enjeux à relever depuis le lancement de la stratégie de Lisbonne en 2000⁸. La Commission a proposé **des mesures destinées à accroître la mobilité des chercheurs dans l'EER en 2001**⁹ et pour **le développement de leur carrière en 2003**¹⁰.

En 2005, la Commission a adopté la **charte européenne du chercheur et un code de conduite pour le recrutement des chercheurs** définissant les rôles et les responsabilités des chercheurs, de leurs employeurs et des organismes de financement, ainsi que des méthodes de recrutement équitables et transparentes. Le **paquet relatif au «visa scientifique»** adopté en 2005¹¹ visait à permettre l'admission et l'installation rapides des chercheurs venant de pays tiers. La mobilité et la carrière des chercheurs ont reçu un financement au titre du **sixième programme-cadre de recherche**.

La plupart des États membres mettent en place des actions en relation avec les chercheurs, en particulier des réformes de l'enseignement supérieur¹². L'accroissement de l'autonomie et l'amélioration de la gouvernance des institutions permettent d'améliorer directement la situation des chercheurs.

Ces initiatives ont porté leurs fruits. Les chercheurs mobiles disposent d'informations de bien meilleure qualité, grâce à un réseau de centres locaux et en ligne¹³. Le financement en faveur des chercheurs a augmenté dans le cadre du **septième programme-cadre de recherche**, y compris grâce au nouveau **Conseil européen de la recherche**.

Cependant, les progrès demeurent lents. Le suivi de la charte et du code volontaires a été limité jusqu'à présent et plusieurs États membres n'ont toujours pas mis en œuvre la directive du paquet relatif au «visa scientifique». Les politiques actuelles traitent généralement les problèmes de manière assez isolée ou avec une portée nationale limitée.

⁸ Conclusions de la présidence du Conseil européen de Lisbonne des 23 et 24 mars 2000.

⁹ «Stratégie en faveur de la mobilité au sein de l'Espace européen de la recherche», COM (2001) 331 du 20.6.2001.

¹⁰ Les chercheurs dans l'espace européen de la recherche: une profession, des carrières multiples», COM(2003) 436 du 18.7.2003.

¹¹ Directive 2005/71/CE du Conseil du 12 octobre 2005 relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique («visa scientifique»), JO L 289 du 3.11.2005, p. 15.

¹² «Faire réussir le projet de modernisation pour les universités: formation, recherche et innovation», COM(2006) 208 du 10.5.2006.

¹³ ERA-MORE et le portail européen sur la mobilité des chercheurs seront relancés en juin 2008 sous l'intitulé EURAXESS Réseau des chercheurs en mouvement pour l'information sur la mobilité, l'emploi et les droits.

Même si les situations varient considérablement d'une institution ou d'un pays à l'autre, les législations et les pratiques de nombreux États membres sont dépassées et continuent d'entraver ou d'empêcher le recrutement concurrentiel dans le secteur public. En raison de la prédominance, d'une part, des contrats à court terme pour les jeunes chercheurs et, d'autre part, de l'ancienneté sur le mérite comme critère d'avancement, des chercheurs talentueux peuvent avoir à patienter plusieurs années avant de devenir des scientifiques indépendants à part entière. Nombreux sont les chercheurs à recevoir une formation universitaire traditionnelle qui ne les équipe pas pour évoluer dans la nouvelle économie de la connaissance, dans laquelle les connexions entre les entreprises et les institutions publiques de recherche sont de plus en plus fortes. Les chercheurs sont fortement dissuadés de changer de poste entre des institutions, des universités et des entreprises ou différents pays.

Alors que l'UE continue de compter davantage de diplômés en sciences et en ingénierie et de titulaires de doctorats que les États-Unis et le Japon, les chercheurs représentent dans l'UE une part bien plus faible de la population active¹⁴. Nombre de diplômés et de titulaires de doctorats européens se détournent de la recherche ou s'expatrient dans des pays qui leur offrent de meilleures perspectives, principalement aux États-Unis.

Selon les estimations, en 2004, sur les quelque 400 000 chercheurs étrangers présents aux États-Unis, 100 000 étaient nés dans l'UE¹⁵, ce qui représente une proportion considérable du total des chercheurs de l'UE, à savoir 1,3 million¹⁶. De plus, ces chercheurs sont susceptibles d'être brillants dans leur domaine. Par exemple, en 2007, 75 % des professeurs assistants des dix départements universitaires d'économie les mieux classés aux États-Unis avaient reçu leur diplôme universitaire en dehors des États-Unis¹⁷. La capacité du système américain à attirer les talents est illustrée dans la domination claire qu'exercent les États-Unis sur l'UE en termes de performance de la recherche¹⁸. Les arrivées de chercheurs de pays tiers dans l'UE sont bien moindres¹⁹, alors que **la concurrence mondiale visant les chercheurs les plus brillants s'intensifie, avec de nouveaux acteurs désormais en mesure d'offrir des conditions attractives.**

En parallèle, **plusieurs États membres sont de plus en plus préoccupés par le vieillissement du personnel de la recherche et les pénuries de chercheurs posent déjà des difficultés dans certaines régions et dans certains secteurs²⁰.** La situation est vouée à se dégrader si les jeunes ne sont pas attirés par la profession et si aucune solution n'est trouvée pour remédier à la sous-représentation actuelle des femmes dans les sciences et l'ingénierie. En outre, sans compter les chercheurs nécessaires pour remplacer les effectifs actuels, selon les estimations²¹, il faudrait entre 600 000 et 700 000 chercheurs supplémentaires en Europe

¹⁴ 0,56 % dans l'UE contre 0,93 % et 1,06 % aux États-Unis et au Japon; IISER II, Commission européenne 2007.

¹⁵ Europe in the global research landscape, Commission européenne 2007.

¹⁶ Équivalent temps plein; IISER II, Commission européenne 2007.

¹⁷ Oswald and Ralsmark, 2008.

¹⁸ La part de l'UE dans les 10 % de publications scientifiques les plus citées est de 37,5 %, contre 48,9 % pour les États-Unis. Sur les universités les plus renommées, seules 8 sur 76 sont situées dans l'UE; 67 se trouvent aux États-Unis. Chiffres clés, Commission européenne 2007.

¹⁹ En 2000, 2 % des personnes occupant des postes dans les sciences et technologies dans l'UE n'étaient pas originaires de l'UE, alors qu'aux États-Unis, la part des étrangers aux mêmes postes était de 22 %. Chiffres clés, Commission européenne 2007.

²⁰ Dans un certain nombre de pays, plus de 40 % des chercheurs hautement qualifiés ont entre 45 et 64 ans, tandis que ceux âgés de 25 à 34 ans ne représentent qu'environ 25 %. Chiffres clés, Commission européenne 2007.

²¹ COM (2003) 226 final du 30.4.2003.

pour atteindre l'objectif d'un investissement dans la recherche de 3 % du PIB en moyenne, fixé par le Conseil européen de Barcelone²².

Il est donc grand temps que des mesures décisives soient prises en faveur des chercheurs européens. Il en va de l'aptitude de l'UE à se maintenir et à se développer comme une région de rang mondial dans la R&D à long terme.

3. UN PARTENARIAT POUR L'ACTION

La stratégie de Lisbonne fait état de la nécessité de progresser de manière globale et coordonnée. **L'UE pourrait apporter une valeur ajoutée considérable avec une nouvelle initiative en faveur des chercheurs qui tirerait parti des réformes et des actions en cours.** En parallèle, il est indispensable que les effectifs soient disponibles en nombre suffisant afin de réaliser les ambitions plus larges de la stratégie de Lisbonne.

En conséquence, **la Commission propose d'établir un partenariat entre elle et les États membres, destiné à garantir l'appropriation réelle des objectifs et des actions. Il s'agit d'un élément essentiel pour promouvoir conjointement une série d'actions prioritaires ciblées sur des domaines sélectionnés en raison de leur incidence potentielle aux niveaux communautaire, national et institutionnel.**

Nombreuses sont les leçons qui peuvent être tirées des initiatives antérieures et actuelles aux niveaux communautaire et national, et les exemples de bonnes pratiques dans l'UE sont légion. **Amener tous les systèmes et institutions nationaux au niveau des meilleurs permettrait de faire un grand pas vers la création d'un système européen de la recherche de rang mondial.** L'incidence des initiatives individuelles sera bien plus forte si leur programmation et leur mise en œuvre sont cohérentes et systématiques et qu'elles se renforcent mutuellement, sur la base d'objectifs établis en commun et ciblés sur des domaines principaux.

Le partenariat devrait déboucher sur un engagement à réaliser, d'ici à la fin 2010, des progrès rapides et mesurables relatifs aux éléments suivants:

- **recrutement systématiquement ouvert;**
- **satisfaction des besoins en matière de sécurité sociale et de retraite complémentaire des chercheurs mobiles;**
- **offre de conditions d'emploi et de travail attractives; et**
- **amélioration de la formation, des compétences et de l'expérience des chercheurs.**

Une action coordonnée dans ces domaines, **ainsi que des efforts supplémentaires en faveur d'initiatives existantes telles que la promotion de l'adoption des principes de la charte et du code,** procureraient de meilleures perspectives d'emploi et de carrière pour les chercheurs et favoriseraient la circulation entre institutions, entre le secteur public et le secteur privé ou entre pays.

Au niveau européen, un véritable marché du travail pour les chercheurs permettrait d'équilibrer l'offre et la demande de postes, d'augmenter la productivité grâce à un meilleur

²² Conclusions de la Présidence, 15 et 16 mars 2002.

placement des chercheurs, d'intensifier les transferts de connaissances et de faciliter la création de centres d'excellence dans l'UE, de créer de meilleures connexions internationales pour la recherche collaborative et l'exploitation économique des résultats de la recherche, et d'aider à instaurer des conditions plus attractives pour l'investissement des entreprises dans la recherche.

4. ACTIONS DANS LES QUATRE DOMAINES PRIORITAIRES

4.1. Recrutement ouvert et portabilité des subventions

Le manque de possibilités d'emploi ouvertes est souvent cité par les chercheurs comme un élément les dissuadant d'entamer ou de poursuivre une carrière de chercheur en Europe. Dans de nombreux États membres, les institutions publiques de recherche, en particulier les universités, ont parfois très peu de latitude pour le recrutement, en raison **de législations et de pratiques nationales dépassées qui continuent d'entraver ou d'empêcher la sélection sur la base de la concurrence**. Ainsi, alors que le recrutement dans le secteur privé en Europe est la plupart du temps ouvert et concurrentiel, il est encore très souvent réalisé en interne dans le cadre des institutions du secteur public.

Les effectifs de chercheurs sont relativement restreints et hautement spécialisés, de sorte qu'il **n'est pas toujours possible de trouver la personne la mieux qualifiée pour un poste de chercheur donné au sein d'un système national, à plus forte raison au sein d'une institution donnée**. Le recours généralisé à un recrutement ouvert dans le secteur public peut donc améliorer les résultats de la recherche européenne, tout en offrant davantage de possibilités aux chercheurs.

Si la plupart des employeurs de chercheurs du secteur privé et certains du secteur public publient déjà les offres de poste de manière ouverte, **la plupart des vacances ne sont diffusées qu'en interne** ou au mieux, au niveau national. Les chercheurs doivent eux aussi pouvoir **obtenir facilement des informations pratiques et à jour sur la mobilité entre des institutions, des secteurs ou des pays**.

De plus, malgré des efforts considérables, y compris dans le cadre du processus de Bologne et du cadre européen des qualifications récemment adopté, **les institutions ont encore une connaissance trop partielle des procédures et des normes de reconnaissance des diplômes universitaires et professionnels d'autres pays ou secteurs**, y compris des qualifications informelles.

À ce jour, **la quasi-totalité des financements de projets dépend d'une seule institution dans le pays où se trouve l'organisme de financement**, même quand une délocalisation pourrait profiter au projet. La portabilité des subventions établie par le Conseil européen de la recherche et le dispositif «money follows researcher» (le financement accompagne le chercheur), conduit par des agences nationales de financement de la recherche par l'intermédiaire de la structure EUROHORCS²³, pourraient servir de modèles pour d'autres initiatives.

<u>Actions prioritaires proposées:</u>

²³ Directeurs et présidents des conseils nationaux de recherche (financement et exécution).

- les États membres garantissent un recrutement des chercheurs ouvert, transparent, fondé sur la concurrence, en particulier en donnant plus de latitude aux institutions pour le recrutement et en adoptant les meilleures pratiques pour la reconnaissance des diplômes d'autres pays;
- les États membres et la Commission garantissent que tous les postes de chercheurs financés par des fonds publics sont publiés de manière ouverte en ligne, notamment par l'intermédiaire d'EURAXESS;
- Les États membres et la Commission garantissent que des services d'information et d'aide adaptés sont disponibles pour les chercheurs qui exercent leur mobilité entre des institutions, des secteurs ou des pays, notamment par l'intermédiaire d'EURAXESS et de la plate-forme EURES²⁴
- les États membres et la Commission permettent la portabilité des subventions individuelles octroyées par les agences nationales de financement et dans le cadre des programmes de recherche de la Communauté, lorsque cela permet aux organismes de financement de mieux satisfaire leurs besoins de recherche et aux chercheurs de mieux gérer leur carrière.

4.2. Satisfaire les besoins relatifs à la sécurité sociale et aux retraites complémentaires des chercheurs mobiles

La dimension européenne de la **sécurité sociale**²⁵ fait l'objet de règlements de coordination dans l'UE visant à empêcher que l'application de législations nationales différentes ne soit préjudiciable aux travailleurs mobiles²⁶. La règle générale du règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil prévoit que les travailleurs migrants sont soumis à la législation du pays dans lequel ils travaillent. Au fil du temps, la législation communautaire portant coordination des régimes de sécurité sociale a particulièrement facilité la mobilité des travailleurs à plus long terme. Cependant, comme l'a souligné le récent plan d'action européen pour la mobilité de l'emploi, **les règles adoptées plusieurs décennies auparavant peuvent perdre de leur efficacité face à de nouvelles formes de mobilité souvent associées à une série de contrats courts dans différents États membres**. Comme les chercheurs figurent parmi les catégories de travailleurs les plus mobiles et qu'ils obtiennent fréquemment plusieurs contrats courts durant leur carrière, ils sont particulièrement susceptibles d'être confrontés à des difficultés.

Des problèmes fondamentaux surgissent souvent du fait que **les chercheurs et les employeurs ne connaissent que partiellement leurs droits en matière de sécurité sociale**. Il importe d'y remédier en améliorant l'accès aux informations existantes. Le plan d'action européen pour la mobilité professionnelle prévoit d'**améliorer la législation et les pratiques de mise en œuvre en vigueur dans le domaine de la sécurité sociale**, en tenant compte de nouvelles formes de mobilité. Étant donné que les chercheurs seront également concernés, il importe que leurs expériences alimentent l'analyse des besoins d'amélioration. Par exemple, encourager l'allongement de la période d'exportation des prestations de chômage pourrait faciliter la mobilité.

²⁴ Réseau européen de services pour l'emploi, site internet www.eures.europa.eu.

²⁵ Notamment les droits à pension du régime obligatoire, les soins de santé, les prestations de chômage.

²⁶ Règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil du 14 juin 1971 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté et le règlement (CEE) n° 574/72 du Conseil fixant les modalités d'application du règlement (CEE) n° 1408/71.

La législation actuelle de l'UE procure également une certaine souplesse pour que les États membres puissent déroger, en vertu d'un accord, aux règles générales relatives à la législation applicable et choisir d'appliquer une législation différente en matière de sécurité sociale aux travailleurs concernés ou d'étendre la période d'application de la législation nationale, pour autant que cela soit dans l'intérêt des travailleurs. Des efforts coordonnés permettraient **d'utiliser ces dérogations de manière plus adaptée, pour le bénéfice des chercheurs.**

En outre, la circulation des chercheurs depuis et vers les pays tiers pourrait être facilitée en **intégrant des clauses spécifiques dans les accords bilatéraux et multilatéraux de sécurité sociale conclus entre les États membres et les pays tiers**, en permettant de cumuler des périodes, de garder le régime de sécurité sociale du pays d'origine pour une certaine période tout en travaillant à l'étranger et d'exporter les bénéfices après le retour dans le pays d'origine.

D'autres problèmes se posent car les chercheurs recourent de plus en plus à des **régimes de retraite complémentaire** afin d'assurer leur retraite. Cependant, les conditions d'acquisition, de maintien et de transfert des droits de retraite complémentaire sont souvent inadaptées aux travailleurs mobiles tels que les chercheurs. Des efforts supplémentaires pourraient être réalisés pour que des informations spécifiquement destinées aux chercheurs leur soient fournies au sujet des droits de retraite complémentaire.

Une proposition de directive couvrant la portabilité des droits de retraite complémentaire est en cours de négociation. Cependant, elle ne traitera vraisemblablement pas de la «transférabilité» de tels droits. En conséquence, il est souhaitable à moyen terme **d'étudier la possibilité de mettre en place des mesures destinées à faciliter le transfert des droits de retraite complémentaire** pour les travailleurs très mobiles, y compris les chercheurs.

Les prestataires de retraites doivent être encouragés à constituer des régimes de retraite paneuropéens destinés aux chercheurs et les entreprises doivent être encouragées à faire appel aux prestataires de retraite d'autres États membres de l'UE. Ainsi, les chercheurs mobiles pourraient garder la même caisse de retraite complémentaire tout en travaillant dans différents pays de l'UE et en continuant à respecter les différentes législations en matière sociale, de travail et de retraites des États membres participant. Il sera nécessaire de prévoir la possibilité de se retirer desdits régimes dans le cas où la législation contraint les chercheurs à contribuer à une caisse de retraite nationale.

Actions prioritaires proposées:

- la Commission et les États membres garantissent que les chercheurs et leurs employeurs ont accès facilement à des informations ciblées relatives à l'application des règles européennes sur la sécurité sociale et aux effets de la mobilité transnationale sur les retraites complémentaires, y compris en améliorant les sources existantes aux niveaux européen et national, telles que le site internet EULisses²⁷;
- les États membres exploitent mieux le cadre juridique existant et concluent des accords bilatéraux et multilatéraux appropriés relatifs aux dérogations prévues dans le règlement n° 1408/71, pour le bénéfice des chercheurs;
- les États membres intègrent des règles facilitant la mobilité internationale des chercheurs lorsqu'ils concluent des accords bilatéraux et multilatéraux en matière de sécurité sociale avec des pays tiers;
- la Commission et les États membres examinent la nécessité d'une recommandation de la Commission ou du Conseil sur la facilitation du transfert des droits de retraite complémentaire pour les travailleurs très mobiles, y compris les chercheurs;
- la Commission et les États membres encouragent les régimes de retraite paneuropéens destinés aux chercheurs.

4.3. Attractivité de l'emploi et des conditions de travail

L'emploi et les conditions de travail sont des critères déterminants pour l'attractivité d'une carrière. À l'image d'autres professions, le niveau de salaire compte également, ainsi que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale, mais pour les chercheurs, le niveau de récompense des résultats universitaires et le fait d'évoluer dans un environnement de travail qui les soutienne et leur permette de poursuivre immédiatement leurs intérêts professionnels sont au moins aussi importants.

Malgré d'importantes réformes en cours, les systèmes de compensation et de promotion de nombreuses institutions publiques de recherche demeurent figés, ce qui entrave souvent la compétitivité, notamment des universités, sur le marché international. Dans de nombreux États membres, **les effectifs connaissent deux types de situation: des contrats courts pour les jeunes chercheurs et, à l'inverse, une très faible mobilité pour les chercheurs confirmés qui disposent de contrats à durée indéterminée.** Le principe de «flexicurité»²⁸ récemment adopté par le Conseil européen à la suite d'un accord des partenaires sociaux présente donc un intérêt tout particulier pour les chercheurs.

Les **jeunes chercheurs** sont fréquemment employés sur la base de contrats à court terme pour contribuer à la réalisation de projets de recherche spécifiques. Les chances de voir des chercheurs brillants s'établir comme indépendants s'en trouvent donc limitées. Certains peuvent donc être amenés à rechercher un avancement ailleurs, ce qui retarde l'arrivée de la nouvelle génération de cadres de la recherche. Les jeunes chercheurs, en particulier, sont en

²⁷ http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/eulisses/jetspeed/

²⁸ «Vers des principes communs de flexicurité: des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité», COM(2007) 359.

autre souvent rémunérés de façon atypique (indemnités de mission, bourses, etc.) avec un accès limité à la sécurité sociale et aux droits de retraite complémentaire en vertu du régime national de sécurité social applicable.

En revanche, les **chercheurs expérimentés** disposent souvent de contrats à durée indéterminée et leur évolution est fondée sur l'ancienneté plutôt que sur le mérite. Ils sont donc peu encouragés à modifier leur parcours de carrière, par exemple en partant travailler dans un autre pays ou dans un autre secteur, que ce soit à temps complet ou à temps partiel, ou en menant des activités de conseil. Ces éléments de dissuasion et d'autres, tels que la perte des droits de retraite, limitent également le rôle potentiel que peuvent jouer les **chercheurs retraités ou en fin de carrière**. Nombreux sont ceux qui, dans d'autres conditions, seraient désireux de contribuer, notamment, à l'encadrement de jeunes scientifiques, à l'apport d'expertise pour la prise de décision ou à la promotion des carrières dans la recherche.

La plupart des institutions de recherche de l'UE ne donnent pas toujours à l'**équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée** une priorité suffisante, et les femmes sont plus susceptibles de voir leur carrière en pâtir. Un profond déséquilibre subsiste dans la proportion de femmes aux plus hauts postes dans la recherche, alors qu'elles sont souvent plus nombreuses que les hommes parmi les doctorants.

De grandes disparités existent entre les niveaux de rémunération des chercheurs au sein de l'Espace européen de la recherche et en comparaison avec d'autres régions du monde, même en tenant compte du coût de la vie, ainsi qu'entre les salaires moyens des chercheurs des deux sexes. Ces disparités faussent le marché unique du travail et peuvent expliquer que les chercheurs se tournent vers de meilleures perspectives dans d'autres secteurs économiques ou en dehors de l'Europe.

Actions prioritaires proposées:

- les États membres, les organismes de financement et les employeurs améliorent les possibilités d'évolution de carrière pour les chercheurs débutants, grâce au «principe de flexicurité», à des évaluations régulières, à une plus large autonomie et à une meilleure formation; les organismes de financement de la recherche prennent en compte l'évolution de carrière lorsqu'ils évaluent des propositions de recherche;
- les États membres, les organismes de financement et les employeurs introduisent progressivement davantage de souplesse dans les dispositions contractuelles et administratives et dans la législation nationale applicable aux chercheurs expérimentés et à ceux en fin de carrière, afin de récompenser les bons résultats et de permettre les parcours non classiques;
- les employeurs et les organismes de financement garantissent que tous les chercheurs recevant des subventions publiques sous la forme d'indemnités et de bourses disposent d'une couverture sociale adaptée;
- les États membres et les institutions publiques de recherche font en sorte que les hommes et les femmes soient équitablement représentés dans les organismes de sélection et de financement, et ils adoptent systématiquement des politiques permettant à la fois aux hommes et aux femmes de poursuivre une carrière scientifique permettant un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, par exemple des politiques en faveur de la double carrière.

4.4. Amélioration de la formation, des compétences et de l'expérience des chercheurs européens

Les chercheurs doivent disposer de toutes les compétences leur permettant de remplir une série de fonctions dans la nouvelle économie de la connaissance. En particulier, les entreprises se développent de plus en plus dans un environnement d'«innovation ouverte», dans lequel les connexions entre elles et avec les institutions publiques de recherche sont utilisées pour explorer des pistes et pour concevoir des produits plus efficacement. **Il est donc vital d'établir des liens entre une base de recherche publique excellente et les entreprises.** La science elle-même est en évolution et **l'accent est davantage mis sur la recherche pluri- et interdisciplinaire, le financement concurrentiel, la collaboration internationale et la transformation des résultats de la recherche en innovations réussies.**

Cependant, **la plupart des chercheurs en Europe continuent de recevoir une formation universitaire traditionnelle.** Souvent, ils ne disposent pas des aptitudes et des compétences nécessaires pour, par exemple, gérer les droits de propriété intellectuelle, présenter une offre pour le financement d'un projet ou créer leur propre entreprise. Il arrive que les chercheurs qui travaillent pour des PME découvrent qu'ils doivent gérer des projets, la communication de l'entreprise ou les droits de propriété intellectuelle. Les chercheurs confirmés peuvent par ailleurs ne plus être informés des dernières techniques et méthodes et ils peuvent manquer de soutien pour approfondir leurs compétences ou leurs aptitudes au cours de leur carrière, par exemple pour occuper des fonctions managériales dans leur institution.

L'actuel **processus** intergouvernemental de **Bologne** est destiné à **remédier à certains problèmes, tels que la préparation des programmes de doctorat et la garantie de la qualité.** Les mesures communautaires telles que les «réseaux de formation initiale» du **septième programme-cadre de recherche**, l'action relative aux doctorats communs proposée au titre du **programme Erasmus Mundus** et l'**Institut européen d'innovation et de technologie (IEIT)** y contribueront également.

Cependant, il faut fournir davantage d'efforts au niveau national en faveur des compétences et de la formation tout au long de la vie. **Les chercheurs doivent bénéficier d'expériences utiles durant toute leur période de formation ou de stage et par la suite.** De meilleures possibilités de carrière s'offriront ainsi à eux et ils seront plus aptes à changer d'institution, de secteur ou de pays. Ce n'est que partiellement une question de formation structurée. De nombreuses institutions devront opérer des changements afin de créer l'environnement adéquat, par exemple en renforçant leurs liens avec le secteur privé.

Actions prioritaires proposées:

- les États membres préparent et alimentent des «programmes d'action nationaux pour les compétences» qui garantissent que les chercheurs disposent des compétences nécessaires afin de contribuer pleinement à une économie et à une société de la connaissance tout au long de leur carrière;
- les États membres garantissent des liens meilleurs entre les universités et les entreprises en aidant le placement dans les entreprises des chercheurs en formation et en favorisant le financement de la formation doctorale par les entreprises et l'implication de celles-ci dans la préparation des programmes.

5. MISE EN ŒUVRE DU PARTENARIAT

Afin que le partenariat contribue de manière réussie à la création d'un système européen de la recherche de rang mondial, chaque partenaire devra participer pleinement. En conséquence, il convient que:

- les États membres, le Conseil et la Commission s'engagent à réaliser les **objectifs communs et approuvent les actions proposées**;
- **les États membres adoptent, pour le début de l'année 2009, un plan d'action national** définissant des objectifs et des actions spécifiques visant à réaliser les objectifs du partenariat. **Étant donné les différentes situations de départ des États membres, il est attendu que chaque plan aborde des aspects différents relatifs aux objectifs généraux du partenariat**;
- les **actions prioritaires** définies soient **mises en œuvre avant la fin de l'année 2010**;
- la **Commission s'efforce de tirer tout le parti des instruments communautaires existants**, notamment ceux disponibles au titre du programme «Personnes» du 7^e PC, afin de consolider le partenariat;
- en tant que partie intégrante du partenariat, les États membres et la Commission:
 - **repèrent les bonnes pratiques** et, le cas échéant, **définissent des lignes directrices communes**;
 - **suivent l'évolution** aux niveaux des États membres et de l'UE et établissent des rapports annuels, en fonction d'indicateurs arrêtés d'un commun accord²⁹;
 - **exploitent au maximum le cadre juridique communautaire en vigueur**, pour le bénéfice des chercheurs;
- en relation avec son rôle central dans la gouvernance des initiatives de l'EER, **le Conseil «Compétitivité» assure le contrôle et l'analyse des progrès** réalisés dans la mise en œuvre des actions du partenariat;
- à l'issue de la première étape du partenariat en 2010, **une évaluation globale de la situation et des résultats des actions menées dans le cadre du partenariat** soit réalisée et la nécessité d'une action complémentaire de l'UE pour des questions spécifiques restées en suspens soit examinée. L'évaluation doit **tenir pleinement compte des opinions des chercheurs**. La création d'**un point de contact unique pour les chercheurs** leur permettant de faire part aux autres partenaires des exemples de bonnes pratiques et des difficultés traversées doit être envisagée, ainsi que **l'organisation d'une grande conférence en 2009**, qui servira de plate-forme aux chercheurs pour exposer leurs vues.

²⁹ Des indicateurs sont proposés dans le chapitre 7 du document de travail des services de la Commission [document d'accompagnement (SEC(2008)XXX)].