

## Conférence tenue à Londres les 8-9 septembre, dans le cadre de la Présidence Britannique de l'Union Européenne.

### La Charte Européenne des Chercheurs et le Code de Bonne Conduite pour leur recrutement. État des lieux

#### I. HISTORIQUE

La Commission Européenne a, en janvier 2000, décidé la création d'un Espace Européen de la Recherche ('*European Research Area*', ERA), reconnaissant la nécessité de donner une dimension européenne aux carrières de la Recherche. Lors du sommet de Lisbonne en mars 2000, une stratégie politique a ainsi été définie (*Lisbon Agenda*) qui va au delà des politiques de recherches nationales. Avec la volonté marquée de faire de l'Europe « *la zone économique basée sur l'utilisation du savoir et des connaissances la plus compétitive et dynamique au monde en 2010* » (*Recommandations de Lisbonne*, mars 2000), une deuxième recommandation a été promulguée en 2002 lors du Sommet de Barcelone afin d'atteindre un investissement en recherche à 3% du PIB Européen en 2010.

De ces recommandations qui mettent en exergue l'importance des chercheurs, découlent un certain nombre d'objectifs politiques spécifiquement dévolus au rôle de ces chercheurs et à la nécessité d'améliorer leurs conditions de travail, de recrutement et de carrière. En juillet 2003, la Commission Européenne a ainsi publié un document intitulé « *Chercheurs dans l'Espace Européen : une profession, des carrières multiples.* », qui contient de nombreuses propositions pour recruter et retenir les chercheurs les plus brillants des pays de l'Union Européenne. Ce document est la première version de la « *Charte Européenne des Chercheurs et du Code de conduite pour leur recrutement* » ('*The European Charter for researchers and the Code of Conduct for their Recruitment*').

Les objectifs de Lisbonne ont été renforcés lors d'une déclaration récente du Conseil de la Présidence Européenne qui précise que « *les ressources humaines sont critiques pour la recherche et le développement et la priorité doit être donnée à la formation, au maintien et à la mobilité des chercheurs dans l'Espace Européen de la Recherche* » (25-26 mars 2004). Le "*High Level Group on the Lisbon strategy*", créé en avril 2004 et présidé par M. Wim Kok, ancien Premier Ministre Néerlandais, a présenté à la Commission en novembre dernier son rapport « *Un nouvel élan pour la stratégie de Lisbonne* » ('*Facing the Challenge : the Lisbon strategy for growth and development*') : ce document souligne la nécessité d'accroître l'attractivité des conditions de travail en Europe. Le Conseil de l'Union Européenne, dans sa session du 18 avril 2005, a entériné ces conclusions qui renforcent ainsi la Charte et le Code de conduite pour les Chercheurs.

#### II. PRÉSIDENTIE BRITANNIQUE : OCCASION DE FAIRE LE POINT

À l'occasion de la présidence britannique de l'Union Européenne, l'Office de la Science et de la Technologie (*OST*), les Conseils de Recherche (*UK Research Councils*), l'*UK GRAD Programme* (partenariat de plusieurs institutions, dont des Conseils de Recherche, destiné à aider les étudiants post-gradués - étudiants en thèse de doctorat PhD et post-doctorants -) et la Commission européenne ont organisé une table ronde pour faire le point sur cette Charte des Chercheurs et le Code de conduite pour les recrutements. Cette rencontre, tenue à Londres les 8 et 9 septembre, a réuni plus de 250 représentants 30 pays européens. Trois délégués représentant respectivement la Chine et Israël participaient aux travaux.

Ces deux journées ont été articulées autour 1) d'un certain nombre de présentations générales tant d'ordre politique (Lord Sainsbury, Ministre de la Recherche britannique, Janez Potocnik, Commissaire Européen pour la Science et la Recherche) que pratiques avec des éléments de réflexion apportés par des industriels avec un fort potentiel de R&D ou des recteurs ; 2) des ateliers favorisant les échanges d'expérience, et 3) une session de conclusions et de recommandations.

### III. INTERVENTIONS PLENIÈRES

#### III.1. Lord SAINSBURY, ministre de la recherche britannique

Le Ministre a repris ce qu'il annonce régulièrement : « **la recherche et l'innovation sont vitales pour l'économie du pays** », ce qui s'est traduit dans le budget britannique par une progression très régulière et important des moyens mis à la disposition des scientifiques et des universités. Il convient donc d'**attirer et surtout de retenir les meilleurs chercheurs** européens et tout faire pour **contrebalancer la fuite** de ces éléments prestigieux aux Etats-Unis, alors qu'ils ont été formés sur les budgets nationaux. La Charte des Chercheurs a donc pour but de permettre à ces derniers de trouver en Europe un environnement comparable à celui qui leur est donné aux USA, leur offrant également une possibilité de mobilité dans l'Espace européen, qui sera riche d'ouverture d'esprit et donc de découvertes. Le ministre a également abordé le **désintéret pour les carrières scientifiques que les jeunes Britanniques manifestent aujourd'hui. Mais est-ce un problème uniquement britannique ?**

#### III.2. Commissaire européen Janez POTOČNIK

Les récents referendums en France et aux Pays-Bas semblent montrer un désintéret pour la construction de l'Europe. Toutefois, le monde de la **recherche et de la connaissance** sont des **espaces privilégiés pour cette construction** qui doit se faire sur la base solide des **jeunes générations**. Nous sommes, selon le Commissaire, à une étape cruciale de **désenchantement** : les jeunes sont attirés vers des carrières rapides et attrayantes financièrement, dans le privé ou dans le monde de l'Economie. Au plan de la recherche, là encore l'attractivité américaine doit être contrebalancée au plus vite. « *Nous allons trop lentement et pas assez loin, sans initiatives ambitieuses* » affirme-t-il. **Il faut donc augmenter la contribution publique et créer les conditions nécessaires à une réelle attractivité européenne** pour les chercheurs. L'objectif de 3% du PIB européen investi dans la recherche, annoncé lors du Sommet de Barcelone, ne sera pas atteint en 2010 au rythme où les choses se passent : **si rien ne bouge, à peine 2,2% seront investis**. Or la **Chine et l'Inde émergent** et la première va très vite dépasser l'Europe. **Les efforts des USA et du Japon sont plus importants que l'Union européenne. L'Europe est riche de diversité et de cultures différentes : il faut que ce soient des atouts et non des freins**. Il convient également de distinguer entre les faits réels et la perception que l'on en a, souvent trop subjective et paralysante.

**La Charte et le Code de conduite sont des outils proposés, mais non imposés aux Etats membres**. Ces derniers doivent donc, s'ils le souhaitent, ratifier cette Charte et ce Code, **analyser les pratiques nationales** qu'ils développent **afin d'entrer en harmonie** avec les principes énoncés.

#### III.3. Georg WINCKLER, Président de l'Association des universités européennes et recteur de l'université de Vienne, Autriche.

Les **universités européennes** font face aujourd'hui à une **compétition de plus en plus sévère** et sont soumises à de **très fortes pressions**. **Se développe en effet un classement mondial des universités** qui impose dans certain cas des fermetures de départements non-rentables<sup>1</sup>. **Trois facteurs expliquent la bonne santé des universités américaines** : 1) Elles ont un très haut degré d'autonomie, qui leur permet des choix stratégiques audacieux. **Il convient donc en Europe d'avoir des acteurs permettant un tel développement stratégique osé**. 2) Elles sont **très bien financées** : l'Europe **n'atteint pas 50%** de leur niveau de financement. 3) Elles sont surtout **inclues dans un tissu local, national et économique unifié**, alors qu'en Europe, elles sont **très dispersées et extrêmement**

---

<sup>1</sup> Cf. les fermetures de départements de chimie dans certaines universités britanniques

**hétéroclites** selon les pays.<sup>2</sup> La mise en place du LMD (*processus La Sorbonne Bologne*) est un atout dans cette homogénéisation des universités européennes.

Il faut **professionnaliser les carrières de recherche** : les jeunes ont beaucoup de choix, mais sont dans un environnement très instable. En outre, il faut très vite anticiper le renouvellement d'une communauté scientifique vieillissante.

*III.4. Mike COLLIS, Directeur Scientifique pour la Recherche (Biologie) chez Pfizer R&D et représentant de l'Union des Industries de la Communauté Européenne UNICE et de la Confédération des Industries Britanniques.*

**L'Europe doit et peut devenir, d'ici 2010, l'économie mondiale la plus compétitive et dynamique. Elle produit en effet davantage de diplômés de haut niveau** en Science et Engineering que les Etats-Unis. **Le défi est donc de les garder en Europe**, en évitant qu'ils soient attirés par les sirènes américaines. Il faut également souligner que **l'absence de candidat** dans certaines disciplines scientifiques **pose un réel problème**.<sup>3</sup> Il est clair que la Charte et le Code de recrutement sont des moyens qui permettront de faire évoluer les mentalités dans les pays membres vis-à-vis de leur politique de recherche. Pour les entreprises multinationales comme Pfizer, cette Charte et ce Code sont déjà largement mis en place dans la vie de l'entreprise et sa R&D. Des changements plus profonds sont attendus pour les PME. Pour les systèmes académiques, il y a là un réel défi.

C'est une difficulté pour un Chef de laboratoire (*PI, Principal Investigator*) de former à son tour des jeunes et c'est souvent une gageure de mener de front sa recherche, l'administration de son groupe, les demandes de « Grants » etc. **Il est vital de ne pas étouffer un PI par trop d'administration**. Dans l'industrie, **il y a deux échelles de progression, les carrières de recherche et les carrières de management**. Il est facile d'avoir une **mobilité entre ces deux échelles**. La **mobilité** doit intervenir au cours de la carrière, mais elle **est dangereuse en début de carrière** où le jeune recruté doit pouvoir développer ses dons et les mettre au service de l'entreprise. **La mobilité n'est pas un but en soi** mais un moyen. Elle peut être dans le **style de carrière** (recherche vs management), **géographique**, mais aussi **disciplinaire** (passer d'un secteur de physico-chimie à la biologie par exemple).

**Le monde académique a beaucoup à apprendre du monde de l'industrie**, principalement des grandes multinationales, où les problèmes de carrières, de recrutement et de mobilité (recherche / management) sont bien analysés et réglés. Les relations organiques monde académique / industrie ne sont pas assez imbriquées, et il serait souhaitable de les développer davantage.

*III.5. Sir Gareth ROBERTS, Président de Research Careers Committee, UK*

La Charte Européenne distingue les jeunes chercheurs des "Seniors". On définit en fait comme chercheurs établis les post PhD. Il est indispensable, **lors des recrutements** de s'assurer de la **qualité du candidat**, mais aussi de la **qualité de l'environnement** de ces jeunes chercheurs, et le rôle de ses responsables sera déterminant pour que l'Assurance qualité soit correctement transmise. Le jeune scientifique qui sera recruté **fera un transfert de connaissance vers son employeur**. Il est donc normal que **le salaire qu'il recevra soit en accord** avec ce transfert. Au Royaume-Uni, la politique actuelle est de limiter le nombre de contrats de courte durée pour inciter les universités et les entreprises à recruter rapidement les jeunes après un seul stage post-doctoral et cesser la procédure actuelle où, faute de recrutement, les jeunes chercheurs enchaînent post-docs sur post-docs.

Un **chercheur doit pouvoir se définir un certain nombre d'objectifs** de carrière et de progression et prendre les moyens pour les atteindre. Il doit être **acteur** de sa carrière et ne pas avoir une **attitude passive**. **Le danger des postes à vie est un assoupissement du chercheur dans un**

<sup>2</sup> Il suffit effectivement de regarder l'énorme différence entre les universités britanniques qui sont en concurrence et qui rivalisent pour attirer les meilleurs chercheurs car ce seront des pôles d'attraction forts pour les étudiants, alors qu'en France, nos universités sont parfois déconnectées de la réalité économique ou de recherche, compte tenu du rôle des EPST pour cette dernière.

<sup>3</sup> J'ai déjà signalé le désintéressement des jeunes Britanniques dans le secondaire pour les disciplines scientifiques. Cela devient un réel problème de société.

**cocon.** Il convient donc de mettre **en valeur les objectifs annuels**, et **l'analyse des buts atteints lors d'entretiens** avec la hiérarchie, afin de trouver **la meilleure niche** où l'individu pourra donner toute sa mesure.

#### IV. TABLE RONDE

En début d'après-midi, une table ronde animée par *Irina VERETENNICOFF*, Professeur à l'Université libre de Bruxelles et Vice-Présidente du Groupe d'experts sur « Ressources Humaines et Mobilité » de la Commission Européenne, réunissait les personnalités suivantes : *Jan MISKER*, Responsables des Relations avec les Universités chez Philips, Pays-Bas ; *Gadi ROTHENBERG*, Université d'Amsterdam et représentant l'association des *Fellowships Marie Curie* ; *Jeanne GROSCLAUDE*, représentant l'association *Eurocadres* ; *Jörg SCHNEIDER*, représentant la DFG, Allemagne.

Très variée dans ses propos, je retiendrai les points suivants de cette table ronde :

- **La Charte et le Code sont des cadres** qui permettent de **baliser les parcours** professionnels des chercheurs en Europe, offrant ainsi une sécurité et une reconnaissance dans la mobilité. Si elle souligne bien les devoirs des employeurs tant au plan des bonnes pratiques de recrutement que des suivis de carrières des chercheurs, **elle doit aussi souligner les devoirs des employés. Ces derniers sont des acteurs et ne sont pas des assistés !**
- **Il manque un certain nombre d'outils dans cette Charte** : 1) outils d'homogénéisation des systèmes nationaux pour faire une réelle communauté européenne. Ce ne sera pas simple, **chaque pays** ayant la fâcheuse tendance de croire qu'il **possède le meilleur système**. Lorsque le champ de la recherche est sous la juridiction nationale (EPST en France) il est très difficile de faire évoluer les structures. Il faudra donc être **inventif pour imaginer des protocoles** (financiers par exemple) **allant au-delà des limitations légales** actuelles.<sup>4</sup> 2) **Mise en place de la notion de « portfolio » du chercheur** qui ne doit pas être uniquement évalué sur sa production, mais sur ce **qu'il sait faire et ce qu'il est** : « *Non pas ce que j'ai fait* », mais « *ce que je sais faire et ce que je suis réellement* ».
- **La «Deutsche Forschungsgemeinschaft»**, fondation allemande pour la recherche, pilote les programmes de recherches au sein des universités et des institutions financées par l'Etat. **Sa vision de la recherche est très proche** des recommandations de la **Charte et du Code** de recrutement ; **toutefois, elle émet quelques réserves** : 1) La Charte préconise une recherche utile à la société (donc avec une retombée des résultats à brève échéance), alors que **pour la DFG la recherche doit permettre une acquisition de connaissances pour elle-même**. 2) la DFG met en garde contre une **baisse des critères d'excellence** et préconise de garder un système de « *peer review* » extrêmement rigoureux. 3) elle ne peut mettre sur le **même pied d'égalité**, au plan des statuts, **des étudiants en thèse ('PhD students')** et **des Seniors**. Les problèmes ne sont pas les mêmes, et il ne faut pas donner immédiatement une sécurité d'emploi aux **thésards qui doivent faire leurs preuves**.
- *Jan MISKER* (Philips), renforce l'idée déjà présentée le matin qu'il faut rechercher tous les talents des chercheurs et répondre à leurs attentes, en alternant si besoin est, des carrières au laboratoire et dans le management. Les deux échelles de carrières sont transversales et s'imbriquent dans les multinationales. « **Il faut stimuler et récompenser !** », sachant que l'industrie attend de ses chercheurs qu'ils soient reconnus de façon interne à l'entreprise et dans le monde scientifique externe comme « **étant des leaders scientifiques incontournables** ».
- **La notion d'égalité** dans la carrière scientifique **est malsaine : un nivellement des talents stérilise les efforts et les progrès possibles**. Il faut savoir **détecter, reconnaître et**

---

<sup>4</sup> Donner par exemple au PI une totale indépendance de gestion de ses budgets avec utilisation d'une carte Visa pour ses dépenses et un examen *a posteriori* de ses engagements financiers, basés sur le principe d'une confiance accordée au chercheur, les contrôles nécessaires, se faisant en aval et non en amont. C'est la grande différence entre les modes de fonctionnement britanniques et français par exemple.

**récompenser les meilleurs talents** pour qu'ils puissent apporter le maximum à la communauté toute entière. **Le rôle des "anciens"** (>60 ans mais surtout au delà de 65 ans) **doit pouvoir être encouragé**, au delà des systèmes nationaux de fin d'activité. Ils sont une source importante de savoir et d'expérience et, s'ils le souhaitent, ils devraient pouvoir continuer à apporter leur contribution à la société.

## V. WORKSHOPS

La deuxième partie du jeudi après-midi a été consacrée à six ateliers réunissant chacun une quarantaine de participants. Après deux exposés d'introduction, les échanges ont eu pour but de faire un état des lieux, et de proposer des recommandations pour la Charte. Les conclusions de ces ateliers ont été présentées le lendemain en séance plénière.

### V.1. Atelier A : "L'impact des mécanismes de financement sur la mise en place de la Charte et du Code"

Après une présentation par *Ian CAMERON*, Responsable des Carrières de Recherche au "Research Councils UK", et par *Christoph RAMOSER*, Directeur du Département des Relations internationales des universités et promotion des jeunes scientifiques au Ministère de l'Education autrichien, cet atelier, animé par *Georges BINGEN*, directeur de l'unité « Stratégie et Politique », Direction D, DG Recherche, a essayé d'identifier les bonnes pratiques de recrutements.

Il y a une très grande diversité selon les pays, et au sein même d'un pays. **Il convient d'éviter de recruter des personnes qui ont enchaîné les stages post-doctoraux** : les meilleurs éléments doivent pouvoir être repérés rapidement. Les autres ont été mal aiguillés dans leur parcours, et il **faudrait qu'une sélection soit faite tout au long de la formation universitaire pour éviter ces « laissés pour compte »**. Cette tendance, habituelle dans l'industrie, commence à être préconisée au Royaume-Uni, les universités britanniques devant prochainement engager des jeunes ayant eu cinq ans de bourses de recherche.<sup>5</sup> C'est également la politique qui apparaît aujourd'hui au Wellcome Trust, principale fondation privée pour la recherche, qui met en place un schéma de 3 ans de PhD et 2 ans de post-doctorat.<sup>6</sup> En Norvège, les étudiants en PhD sont considérés comme des employés à 100%, idée qui a soulevé pas mal de controverses dans l'assemblée !

Cet atelier préconise donc :

- 1) Un **profond changement de culture** au sein des pays afin de trouver un dénominateur commun européen.
- 2) Les **recrutements** doivent être **transparents**, le candidat devant connaître les raisons de son éviction.
- 3) Il convient d'offrir un **minimum de couverture sociale** aux jeunes doctorants, même si cela ne doit pas aller jusqu'à considérer le début de la carrière au stade de PhD. Il est préférable d'attendre le stage post-doctoral pour bénéficier de tous les avantages d'une carrière (couverture sociale, retraites, ...), où le jeune scientifique commence à **mettre au service de la communauté** ses qualités et son savoir faire.
- 4) Permettre une évolution de carrière en mettant des moyens adaptés à une reconnaissance des services rendus.

### V.2. Atelier 2 : Les chercheurs sont des professionnels

*Jurgen ENDERS*, Directeur du Centre pour l'étude des politiques pour l'enseignement supérieur aux Pays-Bas, *Jasmin BUCO*, Bosnie Herzégovine, élève ingénieur à l'INSA de Lyon, en lien avec l'université Heriot Watt à Edimbourg, membre de EURODOC, fédération européenne des doctorants

---

<sup>5</sup> C'est une intention louable préconisée par le Gouvernement britannique, mais je ne suis pas certain que les universités acceptent d'entrer dans ce schéma. Les postes de "Lecturer" semblent ne plus être accordés facilement, car la législation qui se met en place devient trop contraignante.

<sup>6</sup> Idem pour le Wellcome, je ne suis pas certain qu'après ces 3+2 ans le Wellcome offre des solutions pérennes pour les jeunes chercheurs.

et jeunes chercheurs, et Daniela CORDA, modérateur, Directrice du laboratoire de Régulation cellulaire à l'université Mario Negri, Italie, ont animé cette table ronde.

Le slogan « **une profession, des carrières multiples !** » devrait permettre de prendre conscience de la multitude des situations dans la communauté scientifique. De fait, **dans les premières étapes de la carrière**, il y a un **manque de reconnaissance, de statut et des conditions économiques parfois indécentes**. Cette fragmentation des métiers est très variable selon les disciplines. **Le regard du public passe actuellement par un grand scepticisme, voir même une certaine hostilité**, les Comités antivivisectionnistes s'attaquant même physiquement aux scientifiques et à leurs intérêts comme on peut le voir au Royaume-Uni.<sup>7</sup> Les Sciences Humaines et Sociales sont parfois mal comprises. **Les étudiants eux-mêmes estiment parfois que les carrières scientifiques sont inintéressantes.**<sup>8</sup> **L'évaluation des chercheurs, qui ne se fait aujourd'hui que sur les publications, devrait prendre en compte l'ensemble du travail et la valeur ajoutée.**

Il convient donc de :

- 1) Mieux **faire connaître** les métiers de la recherche ;
- 2) Mettre en place au niveau européen un **cadre descriptif** de ces métiers, en précisant les **compétences nécessaires** pour remplir les **missions inhérentes** à chaque étape.
- 3) Les PIs doivent recevoir une **formation solide** qui les aide à devenir des professionnels, tant dans la gestion des personnes que les tâches administratives comme les demandes de "grants".
- 4) Les autorités nationales ou locales doivent reconnaître le professionnalisme des chercheurs.
- 5) Il faut mettre en avant les progrès des idées et ne pas juger un chercheur sur une note établie par le nombre de publications x les taux d'indice de citation. **Un chercheur ne vaut pas « tant » !**

### V.3. *Atelier 3 : La directive européenne pour les contrats à court terme, la Charte et le Code*

Jean-Patrick CONNERADE, Professeur à Imperial College et Président d'Euroscience, a été le modérateur de cet atelier. Les intervenants ont été Jens VRAA-JENSEN, du syndicat national danois des professeurs de l'enseignement secondaire et supérieur, et Massimo SERPIERI, coordinateur des programmes à la DG Recherche de la Commission.

**La Charte demande une adhésion volontaire, mais la Directive européenne sur les contrats temporaires est obligatoire.** Il est important pour chaque pays de bien faire la distinction. **La Directive a pour but de s'assurer que tous les contrats à courts termes offrent des garanties équivalentes** à celles des recrutés permanents. Cette Directive s'applique à la fois aux institutions académiques ainsi qu'à l'industrie.

Il faut :

- 1) que les institutions nationales définissent, au sein de la Charte, un **guide des carrières** afin de clarifier les parcours parfois si différents selon les pays ou, au sein d'un même pays, selon les instituts ou les entreprises, selon leur taille (PME vs Multinationales).
- 2) que les jeunes puissent **cotiser pour leur retraite dès le début de leur carrière** et non à 35 ou 40 ans, car ils ont occupé jusqu'à là des emplois précaires.<sup>9</sup>
- 3) **éviter toute interruption dans la carrière** avec des périodes de chômage et de non paiements.

---

<sup>7</sup> C'est un énorme problème même pour l'économie britannique, des industriels déplaçant leurs centres de recherches dans des pays « moins dangereux ». Une ferme d'élevage de cobayes a été obligée de cesser ses activités il y a un mois dans le Nord de l'Angleterre, tant les menaces directes et les intimidations se sont aggravées. Voir le site : <http://news.bbc.co.uk/1/hi/england/staffordshire/4183456.stm>

<sup>8</sup> Voir plus haut, le désintérêt des jeunes dans le secondaire pour les études scientifiques au Royaume-Uni, mais cela est sans doute vrai pour d'autres pays.

<sup>9</sup> Sans doute juste après obtention du PhD, lors du stage post-doctoral.

#### V.4. Atelier 4 : Comment la Charte et le Code peuvent faciliter la mobilité ?

Daphne VAN DE SANDE, Assistante du Directeur et chef de projet à l'Agence européenne pour la promotion de la recherche (APRE), très active dans l'innovation et la technologie en Italie, modérateur, Sigi Gruber, Direction D, DG Recherche, et Pascale DEPRÉ, Conseillère pour la parité et la diversité à l'Agence Spatiale Européenne, ont animé les débats.

**La mobilité n'est pas un but en soi**, mais le moyen de développer sa carrière, permettant d'acquérir de **nouvelles connaissances et compétences** qui seront ensuite utiles à l'institution ou à la compagnie. Néanmoins, il y a très **peu de retombées officielles** mises en avant après une telle mobilité. Cette mobilité est parfois une vraie course d'obstacles entre les niveaux de politique générale de l'entreprise ou de l'Institution, de politique locale, et d'engagement personnel du chercheur. Pour être fructueuse, cette **mobilité ne doit pas être imposée**, mais **proposée** au chercheur, et ce dernier doit être soutenu tout au long de cette étape de sa carrière.

Il convient donc

- 1) De **connaître les potentialités et les caractères de gens** pour trouver, avec eux, la **meilleure place** où ils sauront développer tous leurs talents, de façon harmonieuse.
- 2) **Lors du recrutement**, il est indispensable de **ne pas prendre en compte le désir de mobilité comme critère de sélection**. Elle ne doit venir que bien plus tard, n'est pas obligatoire et doit correspondre à un besoin réciproque pour l'employé et l'employeur.
- 3) Les **chercheurs se doivent d'être proactifs** : ils sont des **adultes**, et **doivent gérer leur carrière**, faire des propositions, et **ne doivent pas tout attendre de leurs institutions**.

#### V.5. Atelier 5 : Mettre en commun les meilleures pratiques de recrutement

**Le Code de conduite pour les recrutements** a été commenté dans cet atelier animé par Ulrike ALBRECHT, Chef de Département à la Fondation Humbolt en Allemagne, Jan TAPLICK, Responsable des programmes de bourses à l'European Molecular Biology Organization (EMBO), et Isabelle LE NIR, responsable de programme à la R&D et à la coordination européenne de Schlumberger, France.

Il y a un **fort support de la Charte et du Code** parmi les participants, qui soulignent qu'il faut alléger au maximum la bureaucratie. Les objectifs de la Charte et du Code doivent être divulgués de façon beaucoup plus vigoureuse afin que l'ensemble des institutions académiques et des compagnies des différents pays puissent y **reconnaître une norme européenne efficace**. Il faudra du temps pour harmoniser toutes les initiatives, mais attention de ne pas prendre prétexte du temps pour ne rien faire !

Les recommandations apportées par cet atelier sont :

- 1) **Définir un calendrier** pour mettre en place la Charte et le Code, et **obliger ainsi les partenaires à s'impliquer** de façon rapide.
- 2) Développer des **normes visibles pour le Code, qui doivent servir de référence**.
- 3) Avoir toujours une **approche de conviction et non de répression** pour inciter les Chercheurs à progresser (la carotte mais pas le bâton !)
- 4) Ne pas se voiler la face : il y a un **besoin urgent de changement de structures**, plus ou moins fort dans chaque pays, mais tous sont concernés.
- 5) **Ne pas sous-estimer le non-travail et la non-productivité** de certains chercheurs : tous ne sont pas parfaits et **certains systèmes favorisent un endormissement**. Il faut réagir pour ne pas encombrer la carrière et avoir **des normes d'évaluation strictes mais justes qui permettent de réorienter** les personnes en cas de besoin.

#### V.6. Atelier 6 : Permettre aux chercheurs de s'assumer

Ce dernier atelier, dirigé par Argyroula SIGALA, Directrice administrative et Responsables des Relations Internationales à la Fondation pour la recherche grecque, et animé par Carolina CANIBANO, Professeur à l'université Juan Carlos à Madrid, et Christian CARTER Directeur du Département des Ressources Humaines à l'université de Bristol, UK, a souligné le besoin de **reconnaître le**

**professionnalisme des chercheurs.** Cela doit être fait par les Institutions, mais **le rôle des chercheurs eux-mêmes est indispensable !**

Les chercheurs Seniors doivent soutenir la **Charte et le Code** car ces deux documents européens vont permettre une amélioration de la recherche européenne. Cela passe donc par **des changements culturels**, parfois très importants selon les pays et le degré d'indépendance de la recherche et l'innovation. Pour rompre avec les idées de « domaine réservé », *Imperial College* à Londres par exemple a mis en place un programme de **transfert de compétence**, et ces programmes se retrouvent souvent dans les grandes compagnies multinationales.

Les recommandations sont les suivantes :

- 1) **La clé** de toute progression est de **connaître les forces et les faiblesses de chacun** : des chercheurs eux-mêmes, comme des institutions. Il faut **accepter les faiblesses non comme des tares à cacher**, mais comme une **incitation à aller plus loin**, et à les dépasser.
- 2) Il faut donc **présenter les avantages** que peuvent apporter la Charte et le Code dans un processus d'unité, de visibilité et de mobilité aux partenaires nationaux responsables de la recherche et aux chercheurs eux-mêmes. Il y a un gros travail de **lobbying à faire pour que ces Charte et Code ne soient pas perçus comme des directives européennes imposées et lourdes, mais comme des moyens cooptés par les différents acteurs de la recherche pour faire de l'Europe une grande puissance en R&D.**
- 3) Il faut **garantir aux chercheurs une réelle carrière scientifique**,
- 4) mais ces derniers ne doivent **pas tout attendre de l'extérieur et sont redevables à leur employeur** (Etat, Institut, Compagnie), et doivent donc être les plus actifs et les plus compétents.

#### V.7. *Conclusion générale de ces Ateliers*

Quelques remarques ont été faites par l'assemblée à l'issue de ces comptes-rendus :

- Attention à la trop grande **disparité des salaires des PhD et des post-doctorants** d'une région à l'autre, d'une institution à l'autre, d'un pays à l'autre. **Une certaine norme devrait être affichée** par la Charte et le Code pour homogénéiser les pratiques et, dans un souci de transparence, éviter des rancœurs ou les fuites de cerveaux.
- Les conditions pour avoir une recherche brillante sont, bien entendu, les **salaires** qui doivent au sein de chaque pays être ajustés afin que la **différence entre le secteur public et le secteur privé soit réduite ou même annulée**. Une recherche fondamentale serait alors de nouveau attrayante, alors que dans certains pays, les salaires versés par les EPST sont **d'un facteur 3 ou 4 en dessous des salaires du privé**.
- Il faut donner de très bonnes conditions de travail aux chercheurs et les **libérer au maximum de toute une série de tâches de gestion dans lesquelles ils s'épuisent**. La **mobilité transversale** entre recherche et management, selon les goûts des personnes doit être favorisée.
- En corollaire, il faut mettre en place un **système d'évaluation rigoureux** permettant de retenir les meilleurs éléments et de **se défaire des personnes qui n'ont pas leur place dans ces carrières de la recherche**, maintenues dans des postes où la « *sécurité de l'emploi* » prédomine sur tout autre considération. **Cette sécurité d'emploi** lorsque les chercheurs sont employés par l'Etat ("*Civil servant*"), que l'on observe dans plusieurs pays européens, **n'est peut-être pas à maintenir dans cette forme** et l'industrie peut être une bonne source d'exemple.
- En Europe, nous avons **25 systèmes de recherche différents !** Il faut donc entreprendre des changements culturels importants pour construire l'espace européen de la recherche.

## VI. CONCLUSION GÉNÉRALE : QUELLE EST LA PROCHAINE ETAPE ?

Rinaldo BERTOLINO, représentant général de la conférence des Recteurs italiens, CRUI, Monique FOUILHOUX, coordinateur, Education Internationale, Gonzalo LEON, Vice-recteur pour la recherche à l'université de Madrid, Howard MOORE, Directeur du Bureau régional pour la Science en Europe (ROSTE) à L'UNESCO, et Dunja POTOČNIK, croate, Research Assistant et membre de EURODOC, ont dessiné les conclusions de ces deux journées.

Le processus **La Sorbonne Bologne a, par le LMD**, permis de commencer **l'unification de l'enseignement supérieur européen**. Toutefois, la mise en place plus ou moins facile, a mobilisé toute une partie de l'énergie des Scientifiques. Malgré le fait que le LMD ait été imposé d'en haut, il y a un **retour extrêmement positif**, dans une démarche *bottom-up* très enrichissante. Il en sera de même avec la Charte et le Code, mais **il faut que les chercheurs se les approprient et en comprennent les objectifs et les bénéfices**. Toutefois, il est nécessaire que dans ce travail d'harmonisation (**et non d'unification**) les différences et les richesses de chaque partenaire européen soient conservées, afin d'enrichir la communauté toute entière. Enfin, il faut à tout prix combler le vide entre recherche et enseignement que l'on constate dans certains pays.

Raffaele LIBERALI, Directeur, Direction D : Facteur humain, mobilité et actions Marie Curie à la DG Recherche de la Commission Européenne et Anthony WHITEHEAD, Directeur pour les Sciences et la Société à l'OST britannique ('Office for Science and Technology', 'Department of Trade and Industry', DTI) ont alors conclu ces travaux :

- Depuis un an, un travail extraordinaire a été fait pour faire connaître la Charte Européenne des Chercheurs et le Code de Bonne Conduite pour leur recrutement. **Conséquence des sommets de Lisbonne et de Barcelone, ces deux documents sont maintenant dans les mains des acteurs eux-mêmes et un retour très positif est visible**. On constate ainsi qu'il y a encore trop de mauvaises pratiques et pas assez de bonnes pratiques et les scientifiques commencent à en prendre conscience.
- **Est revenue de façon récurrente** dans les discussions **la nécessité de prendre en compte, dans l'évaluation des chercheurs, tout ce qui fait leur activité et faciliter les mobilités transversales** entre les activités de recherche et celles de management : les deux carrières sont complémentaires.
- Cette réunion a permis, **pour la première fois, une rencontre des acteurs mêmes** de la recherche. L'accueil donné à cette Charte et à ce Code a été très positif. **Le travail est maintenant au niveau de chaque Etat** membre de l'Union européenne pour qu'il réfléchisse à la **manière d'harmoniser ses normes nationales** de déroulement de carrière de chercheur et **les pratiques nationales et privées** des recrutements et des suivis de carrière **pour harmoniser l'ensemble de ces approches dans une large vision européenne commune**. Aucun pays n'a, par lui-même, le « *meilleur système* », mais il peut s'enrichir des expériences des autres Etats membres.

Jacques CHEVALIER,

Londres, le 11 septembre 2005.