



Déclaration conjointe FEEE/CSEE sur les résultats des travaux du Comité du Dialogue social sectoriel européen de l'éducation – Soutenir les chercheurs en début de carrière dans le secteur de l'enseignement supérieur en Europe

Les partenaires sociaux européens du secteur de l'éducation – le CSEE (Comité syndical européen de l'éducation) et la FEEE (Fédération européenne des employeurs de l'éducation) – ont travaillé en collaboration durant les années 2013 et 2014 dans le cadre du projet « *Soutenir les chercheurs en début de carrière au sein de l'enseignement supérieur en Europe – Le rôle des organisations d'employeurs et des syndicats* ». Ces travaux sont soutenus financièrement par la Commission européenne au travers de sa ligne budgétaire réservée au dialogue social et aux relations industrielles (Projet UE DGV VS/2013/0399).

1. Contexte

Les conclusions concernant l'état d'avancement de l'Espace européen de la recherche (EER)¹, publiées en février 2014, soulignent que le programme Horizon 2020 apporte un nouveau dynamisme au projet EER et que la poursuite du développement de l'EER dans le cadre de « l'Union de l'innovation »² est une composante essentielle de la stratégie Europe 2020 pour la croissance et l'emploi. Bien que le rapport montre que « beaucoup a déjà été fait pour la mise en place de l'EER », il encourage les Etats membres à « devenir plus que jamais partie prenante » à la construction de l'EER en faisant le point sur leurs systèmes nationaux et en recensant les actions à mettre en œuvre en coopération avec les acteurs pertinents. En outre, le rapport recommande aux Etats membres d'accélérer les réformes nationales pour stimuler le potentiel de l'UE en matière de recherche, de développement et d'innovation.

Le Livret vert sur l'EER (2007) insiste sur l'idée que l'un des défis essentiels consiste à former des chercheurs compétents, à les retenir et à en attirer de nouveaux au sein de la profession, en sachant que leur mobilité à travers l'Europe est plus importante encore que dans d'autres professions, d'une part en raison de leur spécialisation et, d'autre part, pour faciliter la transmission des connaissances.³ Par conséquent, soutenir les chercheurs en début de carrière et renforcer l'attractivité de la profession se révèlent deux éléments fondamentaux pour assurer le fonctionnement efficace de

¹ http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/fr/intm/141121.pdf

² http://ec.europa.eu/research/innovation-union/index_en.cfm

³ http://ec.europa.eu/research/era/pdf/era_gp_final_fr.pdf

l'EER. La Communication de la Commission européenne intitulée « Soutenir la croissance et les emplois – un projet pour la modernisation des systèmes d'enseignement supérieur en Europe » constitue un autre document incontournable de l'UE qui réaffirme le rôle de l'enseignement supérieur et de la recherche, en soulignant la contribution de ces deux secteurs à la reprise économique⁴. La Communication souligne que l'Europe a besoin d'un plus grand nombre de doctorants, que la main-d'œuvre existante doit être dotée de compétences en matière de recherche, et qu'il convient de diffuser de « meilleures informations sur les possibilités de carrière [...] afin que les parcours professionnels hors université deviennent de véritables perspectives de carrière pour les chercheurs débutants ». La Communication insiste également sur l'idée suivante : « Lutter contre les stéréotypes et démanteler les obstacles rencontrés par les femmes pour atteindre les plus hauts niveaux du troisième cycle universitaire et dans la recherche [...] peut permettre de libérer des talents inexploités ».

2. Partenaires sociaux du secteur de l'éducation – soutenir les objectifs de l'EER

La FEEE et le CSEE s'engagent à améliorer la qualité de l'éducation et de la recherche en Europe et souhaitent contribuer activement au développement de l'Espace européen de la recherche.

Notre engagement consiste plus particulièrement à promouvoir et à appuyer les initiatives mises en place pour l'EER par la Commission européenne en vue d'accroître le nombre de chercheurs et d'améliorer les structures de soutien pour cette catégorie d'employés, au travers des actions que nous menons conjointement au sein de l'enseignement supérieur. Il s'agit notamment de la Charte européenne du chercheur⁵ et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs (2005)⁶, de la Stratégie de gestion des ressources humaines pour les chercheurs (HRS4R)⁷ et du logo « HR Excellence in Research ».

Ce projet a bénéficié des nombreux avantages que peut offrir une approche en partenariat, tout en permettant, au travers des réseaux de la FEEE et du CSEE, de recueillir un éventail relativement homogène de commentaires critiques et de pistes de réflexion en lien avec cette thématique. Au travers de leurs travaux conjoints, les partenaires du dialogue social du secteur de l'éducation souhaitent améliorer les connaissances et les pratiques en matière de relations industrielles au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche, et promouvoir les échanges d'informations et d'expériences entre les membres de la FEEE et du CSEE.

3. Chercheurs en début de carrière dans le secteur de l'enseignement supérieur – définition et champ d'application

Si l'expression « chercheur en début de carrière » est largement utilisée dans les institutions d'enseignement supérieur à travers le monde, il n'existe aucune définition officielle utilisée au sein des Etats membres de l'UE ou entre eux. Bien que les quatre profils de carrière définis dans le Cadre européen pour les chercheurs offrent une structure particulièrement utile pour établir et analyser des comparaisons entre pays, certaines situations ne permettent pas toujours de déterminer avec précision si la définition doit concerner l'ensemble des chercheurs (y compris ceux travaillant dans

⁴ http://ec.europa.eu/education/library/policy/modernisation_fr.pdf

⁵ <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/europeanCharter>

⁶ <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/codeOfConduct>

⁷ <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/strategy4Researcher>

les instituts de recherche publics, les organisations caritatives et le secteur privé) ou si celle-ci doit uniquement faire référence aux carrières académiques et universitaires dans l'enseignement supérieur. Dans le cadre de cette recherche, nous avons exclu les chercheurs extérieurs à l'enseignement supérieur mais, comme nous avons pu le constater dans les ouvrages de référence, la plupart des études menées précédemment sur les chercheurs en début de carrière concernent l'ensemble de cette catégorie d'employés, quel que soit le secteur professionnel.

Le deuxième problème concernant la définition du chercheur en début de carrière est de savoir s'il convient de s'intéresser spécifiquement au personnel travaillant uniquement dans le secteur de la recherche ou s'il s'agit d'inclure également ceux qui pratiquent l'enseignement parallèlement à leurs activités de recherche. Si certains Etats membres ont mis en place une double structure de carrière, d'autres, par contre, attendent de leurs effectifs engagés dans les universités qu'ils soient à la fois enseignants et chercheurs. C'est pourquoi notre recherche s'intéresse aux deux possibilités de carrière.

Une troisième approche de la définition concerne les candidats doctorants et la nature de leur statut (étudiant et/ou employé). Dans un document publié en 2013⁸, le CSEE souligne que le statut réservé aux doctorants varie d'un Etat membre à l'autre, et au sein même de ces derniers. Ces différences ont une incidence considérable sur le dialogue social, dans la mesure où la négociation collective est susceptible de ne couvrir que partiellement les candidats doctorants, voire pas du tout. Dans les Etats membres où le statut d'employé est accordé à certains doctorants, ceux-ci sont couverts par la sécurité sociale, tandis que les autres, en ce compris les bénéficiaires d'une bourse allouée par l'Etat, sont susceptibles de ne pas y avoir droit. Ce volet professionnel n'étant que partiellement couvert dans les conventions collectives, les discussions entre les partenaires sociaux sur les conditions de travail de cette catégorie de personnel sont, elles aussi, limitées. Si l'on se place du côté du doctorant, le fait de ne pas connaître la nature exacte de son statut peut avoir des implications sur le contrat tacite et moral qu'il entretient avec son employeur. Ce manque de clarté peut s'étendre à l'embauche après la phase doctorale, dans le cadre des obligations mutuelles de l'employé et de l'employeur.

4. Soutenir les chercheurs en début de carrière dans le secteur de l'enseignement supérieur en Europe

Cette déclaration est **adressée** aux partenaires sociaux du secteur de l'éducation représentant l'enseignement supérieur et la recherche, à leurs membres au niveau national, régional et local, ainsi qu'aux institutions européennes et aux parties prenantes engagées au niveau européen, national ou local.

L'**objectif** de cette déclaration comporte trois points reflétant les aspirations des partenaires sociaux européens du secteur de l'éducation :

- Mieux comprendre et appréhender les problèmes spécifiques auxquels se heurtent les chercheurs en début de carrière en Europe, en examinant les différents rôles et approches des syndicats et des employeurs, ainsi que les options possibles pour y répondre.

⁸ CSEE. Recommandations concernant l'organisation des chercheurs. Adoptées par le Comité du CSEE le 25 avril 2013. http://www.csee-etu.org/images/attachments/Organising_ResearchersFR.pdf

- Participer au dialogue social européen entre les organisations d’employeurs et les syndicats du secteur de l’éducation, avec pour objectif plus spécifique de poursuivre les travaux menés actuellement par le Groupe de travail 3 dédié à l’enseignement supérieur et à la recherche, et d’améliorer la coordination, le fonctionnement et l’efficacité du Dialogue social sectoriel européen pour l’éducation.
- Impliquer les institutions européennes et les autres parties prenantes, et les informer des terrains d’entente et des points de vue partagés concernant les chercheurs en début de carrière.

Notre analyse des ouvrages de référence et nos entretiens menés dans six pays européens fort diversifiés (Chypre, Finlande, Allemagne, Italie, Roumanie et Royaume-Uni) nous ont permis de jeter un nouvel éclairage sur les problèmes rencontrés par les chercheurs en début de carrière au sein des universités où ils travaillent et étudient.

- Cette analyse révèle qu’un certain nombre de facteurs contribuent à la satisfaction des chercheurs en début de carrière, notamment des postes bien définis, des perspectives de carrière bien structurées, un financement conséquent, le soutien au développement de la carrière professionnelle, les conseils et autres recommandations concernant les différentes options et les responsabilités partagées en ce qui concerne le développement des carrières. Dans chacun des pays faisant l’objet de l’étude, l’un des domaines de discussion les plus importants était l’équilibre entre la recherche fondamentale, l’enseignement et les charges administratives représentant souvent une part importante de la carrière du chercheur.
- Tant les syndicats que les employeurs reconnaissent que la prédominance des contrats à durée déterminée peut représenter un obstacle pour les chercheurs en début de carrière, en particulier si l’employé concerné reste à ce stade de sa carrière professionnelle durant une période prolongée. Les syndicats se montrent particulièrement préoccupés par cette absence de stabilité d’emploi pouvant avoir une incidence sur la capacité du chercheur à planifier son avenir et à trouver un équilibre entre sa vie professionnelle et ses responsabilités familiales, ainsi que sur son bien-être psychologique. La possibilité d’offrir des contrats permanents aux chercheurs demeure limitée pour les employeurs, notamment en raison de la durée déterminée du financement de la recherche et, parfois, des réglementations régissant l’emploi et l’avancement du personnel universitaire.
- L’un des principaux problèmes mis en évidence dans les ouvrages de référence est la difficulté pour le chercheur à opérer la transition entre les premières années de sa carrière et ce que l’on pourrait considérer comme des formes d’emploi plus stables. Ce problème a également été soulevé durant les entretiens par pays. Selon les chiffres avancés par Eurostat, l’Europe comptait 747 267 doctorants en 2012 - alors que le nombre d’employés travaillant dans l’enseignement supérieur, y compris ceux endossant à la fois la responsabilité d’enseignant et de chercheur, ne se situe qu’aux alentours de 1,2 à 1,5 million. En 2011, l’UE a produit 1,70 doctorant diplômé pour 1 000 individus âgés de 24 à 34 ans, comparé à 1,75 aux Etats-Unis et 1,04 au Japon - on observe cependant que les Etats-Unis et le Japon comptent un nombre nettement plus élevé de chercheurs dans l’ensemble du marché de l’emploi et plus de 7 chercheurs en entreprise pour 1 000 employés (3 pour 1 000 aux Etats-Unis). Les parties engagées s’inquiètent de constater qu’en l’absence d’une plus forte demande en chercheurs dans les entreprises et le secteur public au sens large, le nombre

actuel de doctorants nouvellement diplômés chaque année continuera à favoriser le sous-emploi et à entretenir une forte concurrence au cours des premières années de service dans l'enseignement supérieur.

- Outre les enjeux habituellement associés à l'attractivité, au développement et à la rétention des chercheurs professionnels de haute qualité, on observe également des écarts significatifs entre les hommes et les femmes. L'édition 2013 du Rapport de la Commission sur la compétitivité de l'Union de l'innovation met en lumière que le secteur de la recherche en Europe ne compte que 33 % de femmes, dont à peine 20 % de chercheuses en industrie, malgré le fait qu'elles représentent 46 % de l'ensemble des doctorants nouvellement diplômés. Cette représentation des femmes diminue à chaque étape de la carrière pour ne plus atteindre que 20 % au quatrième niveau (R4 - professeur). Plusieurs problèmes touchant les effectifs féminins ont pu être mis en évidence, notamment l'opacité des processus décisionnels, les discriminations indirectes en lien avec les pratiques institutionnelles, le sexisme inconscient qui biaise l'évaluation des performances, les implications négatives du contenu scientifique lui-même, ainsi que la ségrégation professionnelle et/ou l'organisation du travail fondée sur le genre. Les chercheuses en début de carrière rencontrent également des problèmes spécifiques liés aux interruptions de carrière pour congé parental.
- Pour se développer, l'Espace européen de la recherche (EER) a besoin non seulement d'un haut degré de mobilité au sein de sa communauté de chercheurs, mais également d'un nombre important de collaborations entre les effectifs et les institutions de recherche. Quoiqu'il en soit, le terme « mobilité » utilisé dans le cadre de la politique publique européenne doit se référer à une définition plus large qu'un simple séjour de plus trois mois à l'autre bout du monde. En effet, le Fonds social européen entrevoit quatre catégories de mobilité : géographique, intersectorielle, interdisciplinaire et virtuelle. Si les entretiens menés dans le cadre de cette étude mettent l'accent sur l'importance d'acquérir une expérience internationale et d'élargir les réseaux professionnels en début de carrière, il peut arriver que la mobilité entre l'enseignement supérieur et les entreprises soit une priorité plus grande. Cette étude identifie toute une série de bonnes pratiques pour promouvoir la mobilité intersectorielle en début de carrière. La mobilité au sein du marché de l'emploi dans les universités peut également se révéler problématique en l'absence d'un manque de flexibilité des structures mises en place pour les carrières. Les candidats au doctorat confirment que le financement demeure le principal obstacle à la mobilité géographique, tout comme les raisons personnelles ou familiales, l'inadéquation des postes et les problèmes logistiques.

Le CSEE et la FEEE souhaitent conclure cette recherche conjointe en invitant leurs organisations membres et l'ensemble des parties prenantes à soutenir les chercheurs en début de carrière dans le secteur de l'enseignement supérieur en Europe, en leur recommandant tout particulièrement de :

1) Promouvoir l'employabilité des chercheurs en début de carrière

Nous avons identifié un large éventail de politiques et d'actions pouvant être mises en œuvre par les employeurs, les syndicats et les parties prenantes, notamment :

- Soutenir les chercheurs en début de carrière dans la planification et la gestion de leurs attentes en termes de carrière.
- Offrir davantage de transparence concernant les possibilités de recherche au sein de l'enseignement supérieur, premier pas dans une carrière pouvant le plus souvent s'étendre à d'autres secteurs.
- Mieux sensibiliser à l'employabilité des chercheurs et renforcer leurs compétences transversales au sein de l'enseignement supérieur, ainsi que leur attractivité pour le marché du travail.
- Mieux informer les chercheurs des options de carrière qui leur sont offertes en dehors des universités.
- Améliorer la collecte d'informations sur les opportunités de carrière offertes aux doctorants diplômés, tant dans l'enseignement supérieur qu'en dehors de ce secteur.
- Conseiller sur les possibilités de poursuivre une carrière au sein et en dehors de la sphère universitaire, par exemple au travers du développement et de l'acquisition de compétences transférables et la création de réseaux.

2) Promouvoir la mobilité des chercheurs en début de carrière

La conclusion à laquelle nous arrivons est qu'il est nécessaire de diffuser plus largement l'information afin de mieux pouvoir comprendre la mobilité entre les institutions de recherche et les universités, entre les secteurs, ou au sein même du marché de l'emploi que représente l'enseignement supérieur au niveau national. Il importe également de reconnaître que la mobilité internationale dans le secteur de la recherche s'étend au-delà de l'EER et qu'elle s'accompagne de toute une série d'enjeux et de défis pour les Etats membres, notamment lorsqu'il s'agit de la fuite ou de l'acquisition des cerveaux.

Nous avons identifié un large éventail de politiques et d'actions pouvant être mises en œuvre par les employeurs, les syndicats et les parties prenantes, notamment :

- Pallier le manque d'informations concernant les options de carrière s'offrant aux chercheurs en dehors de l'enseignement supérieur.
- Accorder la priorité au rôle des responsables hiérarchiques et mettre en avant les avantages qu'offre un bon encadrement des chercheurs en début de carrière.
- Si nécessaire, mener des actions en vue de supprimer les barrières juridiques, ou autres, qui entravent l'application d'une procédure de recrutement des chercheurs ouverte, transparente et fondée sur le mérite.

- Définir des stratégies destinées à soutenir le déploiement de la carrière des chercheurs, en s’alignant sur la Stratégie HRS4R pour la gestion des ressources humaines dans le secteur de la recherche.
- Améliorer les relations entre les universités, les instituts de recherche et les entreprises.
- Envisager une meilleure structuration des programmes afin de favoriser la mobilité, dans un sens comme dans l’autre, entre les entreprises et les universités.

3) Promouvoir l’égalité des genres et l’équité

Si notre projet a permis de mettre en lumière l’influence déterminante de la Charte et du Code de conduite de l’UE sur les pratiques en matière de ressources humaines, en particulier au Royaume-Uni, il a également permis de constater une certaine absence de motivation dans plusieurs pays concernant leur mise en œuvre, ainsi que le peu de mesures formelles mises en place pour le déploiement du logo HR Excellence in Research. De même, si notre recherche met en avant quelques bons exemples d’approche diagnostique et de planification d’action, notamment les plans spécifiques pour les chercheurs en début de carrière, il apparaît aussi que l’engagement des syndicats en tant que partenaires au sein de ce processus n’est pas directement palpable ou visible. Nous arrivons à la conclusion que les syndicats et les employeurs doivent prendre des mesures importantes pour promouvoir la diffusion et l’application de la Charte et du Code, ainsi que l’adhésion à ses principes fondamentaux :

- Pourvoir les postes de chercheur dans le respect d’une procédure ouverte, transparente et basée sur le mérite, qui soit en adéquation avec le niveau hiérarchique de la fonction, y compris pour les non-ressortissants de l’UE.
- Consentir davantage d’efforts pour mieux intégrer la dimension du genre et l’égalité entre hommes et femmes aux politiques et programmes pour la recherche et l’innovation.
- Envisager une représentation des chercheurs en début de carrière au sein des structures de gouvernance académiques et universitaires.
- Impliquer les syndicats en tant que partenaires centraux dans le processus HRS4R.

Nous arrivons également à la conclusion que des actions doivent être menées par les syndicats et les employeurs concernant les éléments facilitateurs et les obstacles :

- Définir des politiques de travail flexible permettant aux chercheurs de trouver un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- Prendre en considération la répartition de la charge de travail, les opportunités d’interruption de carrière, etc., en tant que facteurs facilitateurs.
- Analyser dans quelle mesure une mobilité indispensable peut avoir un effet négatif sur les choix et options de carrière.
- Promouvoir des systèmes qui avalisent et reconnaissent la contribution des chercheurs et qui garantissent une égalité de traitement par rapport aux autres membres du personnel.

- Partager les initiatives nationales telles que la certification de la Charte Athena Swan au Royaume-Uni⁹, le Cadre pour le développement professionnel des chercheurs, les Déclarations des Conseils de recherche britanniques concernant les attentes en matière d'égalité et de diversité¹⁰, et d'autres exemples de résultats positifs obtenus au travers du dialogue social, tels que le Code de conduite de Hambourg ratifié en 2013 par le ministère de l'Education de Hambourg, l'Université de Hambourg et le syndicat allemand GEW.

⁹ <http://www.ecu.ac.uk/equality-charter-marks/athena-swan/>

¹⁰ <http://www.rcuk.ac.uk/RCUK-prod/assets/documents/skills/EqualityStatement.pdf>

5. Conclusion

La FEEE et le CSEE réaffirment que si l'on souhaite garantir des environnements d'apprentissage ouverts, la direction des universités et des instituts de recherche doit se montrer active et offrir des environnements de travail et d'apprentissage professionnels motivants pour les chercheurs en début de carrière.

Notre travail conjoint « Soutenir les chercheurs en début de carrière dans le secteur de l'enseignement supérieur en Europe » a contribué à renforcer la confiance et le soutien mutuels entre les organisations d'employeurs affiliées à la FEEE et les syndicats membres du CSEE, et à faire prendre conscience du rôle important que peuvent jouer ces organisations lorsqu'il s'agit de renforcer l'attractivité de la carrière de chercheur au sein des Etats membres de l'UE.

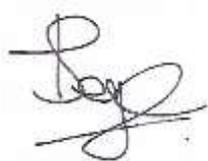
Nos réunions, nos entretiens, les initiatives de nos groupes de travail et nos conférences ont permis de démontrer que le **dialogue** est un élément indispensable pour progresser, que ce soit entre les universités et les chercheurs, entre les syndicats et les employeurs ou entre les institutions de recherche et leurs communauté directe. Voilà pourquoi les forums offrant l'occasion de partager des preuves et des points de vue constituent des points de rencontre cruciaux, en particulier lorsqu'aucune structure officielle n'est prévue pour le dialogue social.

Et c'est pour cette raison également que les partenaires sociaux européens du secteur de l'éducation s'engagent à promouvoir activement ce dialogue social et la présente déclaration au niveau national, régional ou local, dans le respect des structures éducatives nationales et régionales.

Parallèlement à cela, nous invitons la Commission européenne à soutenir les Etats membres dans la mise en œuvre et la surveillance de ces politiques, car elles renferment bien plus que des mots, elles appellent à une action concrète au niveau national et régional.

La présente déclaration a été adoptée par le Comité directeur du DSSE le 19 janvier 2015.

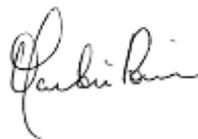
Pour la FEEE



Bianka Stege

Secrétaire générale

Pour le CSEE



Martin Rømer

Directeur européen

Texte original en anglais