



AVIS A. 1011

**Avis du Conseil de la Politique scientifique
relatif à la Charte européenne du Chercheur**

COMPLEMENT

Entériné par le Bureau du CESRW le 6 septembre 2010

Doc.2010 / A.1011
Le 6 septembre 2010

En mai 2006, le CPS a adopté un premier rapport portant sur la Charte européenne du chercheur et sur le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs¹ (document en annexe). Ce rapport a été communiqué à la Commission européenne dans le cadre de l'enquête qu'elle a lancée concernant l'impact de la mise en œuvre des recommandations présentes dans la Charte sur les Etats membres.

Un des axes d'action de la Déclaration de politique régionale vise une amélioration des conditions de travail des chercheurs ainsi qu'une revalorisation du métier de chercheur. De même, le Plan Marshall 2.vert entend favoriser l'application de la charte européenne du chercheur, notamment par l'adoption de celle-ci par minimum 8 universités². Dans ce contexte, le CPS a souhaité se pencher à nouveau sur les questions abordées par la Charte.

Ce projet d'avis vient donc compléter la réflexion menée initialement. Il porte sur trois aspects :

- 1) La portée de la définition du chercheur ;
- 2) L'amélioration de la mobilité intersectorielle des chercheurs ;
- 3) L'évaluation des retombées des mesures fiscales.

1. La portée de la définition de chercheur

La Charte européenne du chercheur se base sur la définition de Frascati. Un chercheur y est défini comme : « *un spécialiste travaillant à la conception ou à la création de connaissances, de produits, de procédés, de méthodes et de systèmes nouveaux et à la gestion des projets concernés* ».

La Charte précise qu'elle concerne « *toutes les personnes professionnellement occupées dans la R&D à n'importe quel stade de leur carrière, indépendamment de leur classification. Cette définition comprend toute activité dans les domaines de la «recherche fondamentale», de la «recherche stratégique», de la «recherche appliquée», du «développement expérimental» et du «transfert des connaissances», y compris l'innovation et les activités de conseil, de supervision et d'enseignement, la gestion de la connaissance et des droits de propriété intellectuelle, l'exploitation des résultats de la recherche ou le journalisme scientifique.* »

Cette définition assez large implique que les métiers de soutien à la recherche sont également soumis à la Charte européenne du chercheur ainsi qu'au Code de conduite pour le recrutement des chercheurs.

Le Conseil prend acte de cette définition. Toutefois, il estime qu'en Communauté française la Charte et le Code doivent être prioritairement appliqués aux chercheurs travaillant sur financement extérieur, ces derniers se trouvant souvent dans des situations de grande incertitude liées notamment aux discontinuités des financements.

¹Rapport du Groupe de travail du CPS « Charte européenne du chercheur », Doc.2006/CPS/GT CEC 2 ter/565

²Plan Marshall 2.vert : Action III.2.C-favoriser l'application de la charte européenne du chercheur. Suite aux fusions ULg-FUSAGx et UMH-FPMs, on devrait parler aujourd'hui de six universités.

2. L'amélioration de la mobilité intersectorielle

En 2006, dans son rapport relatif à la Charte le CPS avait déjà souligné l'importance de promouvoir les carrières transversales combinant des expériences au sein d'une université ou d'une haute école, dans un centre de recherche et dans une entreprise.

Pour le CPS, la mobilité intersectorielle, conçue dans une optique bi-directionnelle, est profitable à tous. En effet, elle favorise l'innovation, à travers le transfert de compétences universitaires vers l'industrie. Mais elle contribue également à la formation des étudiants et des chercheurs, grâce à la mise à disposition de ceux-ci des compétences souvent très pointues accumulées par les chercheurs travaillant en centre de recherche ou en entreprises.

➤ *Droits sociaux et différences de statuts*

Le Conseil rappelle que les différences en termes de statuts ou de droits sociaux constituent l'entrave principale à la mobilité intersectorielle.

La résolution de ces problèmes est donc un élément indispensable si l'on veut faciliter cette mobilité. Le CPS insiste pour que cette question fasse l'objet de mesures urgentes.

➤ *Mobilité bidirectionnelle entre l'entreprise/centre de recherche et l'université :*

Parmi les freins à la mobilité intersectorielle, on peut également pointer la différence de critères d'évaluation en vigueur dans les différents secteurs.

Il y a également lieu de développer des outils permettant de remédier à cette difficulté.

Pour le CPS, la signature de conventions de partenariat entre une université et une entreprise/centre de recherche portant sur l'échange de personnel pendant une période limitée constitue une piste intéressante. Il estime qu'il y aurait lieu d'amplifier les initiatives existantes dans ce domaine et d'élargir le public pouvant être concerné par ces conventions.

➤ *Mobilité des étudiants et des doctorants :*

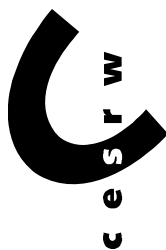
Le Conseil estime que les étudiants devraient être sensibilisés à l'intérêt de la mobilité intersectorielle au cours de leur formation.

Dans ce cadre, il est important d'amplifier les expériences hors milieu universitaire, par exemple en renforçant la réalisation de stage « extra-muros » dans le programme des masters à finalité approfondie et à finalité spécialisée.

Concernant les doctorants, le Conseil fait remarquer que ceux-ci sont soumis à des exigences lourdes, combinées à une tendance au raccourcissement de la durée du doctorat. Toutefois, le CPS estime qu'il serait utile de définir des modalités visant à les encourager à réaliser des stages en dehors de l'Université. En effet, pour le CPS, une telle expérience peut être une aide précieuse dans leur recherche ultérieure d'un emploi.

3. L'évaluation des retombées des mesures fiscales

Le CPS a demandé une évaluation de l'impact des mesures d'exonération partielle du précompte professionnel des chercheurs ainsi que de l'utilisation qui a été faite des moyens supplémentaires dégagés par ce biais à la fois dans son mémorandum et dans le rapport d'évaluation 2010 de la politique scientifique. Le Conseil souhaite donc que cette démarche soit menée par le Gouvernement fédéral, et ce en concertation avec les Régions.



Ce rapport a été approuvé par l'Assemblée plénière du
CPS en date du 19 mai 2006

Le 19 mai 2006

Doc.2006/CPS/GT CEC 2 ter/565
DG

Rapport du Groupe de travail du CPS

« Charte européenne du chercheur »

Préambule

1. Le 11 mars 2005, la Commission européenne a adopté une recommandation concernant la charte européenne du chercheur et un code de conduite pour le recrutement des chercheurs³.

La **charte européenne du chercheur** est un ensemble de principes généraux et de conditions de base qui spécifie les rôles, les responsabilités et les prérogatives des chercheurs et des employeurs et/ou bailleurs de fonds. Elle a pour objectifs (1) d'assurer que les relations entre les chercheurs et les employeurs ou bailleurs de fonds favorisent la réussite sur le plan de la production, du transfert, du partage et de la diffusion des connaissances et du développement technologique, (2) de promouvoir le développement de la carrière des chercheurs. La charte reconnaît également la valeur de toutes les formes de mobilité comme moyen d'améliorer le développement professionnel des chercheurs.

La charte s'adresse à tous les chercheurs dans l'Union européenne, à toutes les étapes de leur carrière, et couvre tous les domaines de recherche, dans le secteur public et le secteur privé. Elle tient compte des rôles multiples des chercheurs, à savoir non seulement la réalisation de travaux de recherche et de développement mais aussi la supervision de thèses/stages ainsi que les tâches administratives.

Le **code de conduite pour le recrutement de chercheurs** consiste en un ensemble de principes généraux et de conditions de base qui devraient être appliquées par les employeurs et/ou les bailleurs de fonds lorsqu'ils nomment ou recrutent des chercheurs. Ces principes et conditions de base devraient garantir le respect de valeurs telles que la transparence du processus de recrutement et l'égalité de traitement de tous les candidats, notamment dans la perspective d'un marché du travail attrayant, ouvert et durable pour les chercheurs.

Ces deux textes sont des **recommandations** de sorte que leur application reposera sur **l'adhésion des milieux intéressés**, par laquelle ceux-ci s'engageront à en respecter les principes.

³ JO L du 22.03.05

2. En décembre 2005, la Commission a lancé une enquête, qui sera clôturée le 30 juin 2006, sur les impacts de la mise en œuvre de cette recommandation dans les Etats membres.

Dans ce cadre, la Commission souhaite obtenir des réponses aux trois questions suivantes :

- Implications pour les institutions et les chercheurs ;
- Gains potentiels et/ou obstacles liés à la mise en œuvre de la charte et du code ;
- Bonnes et/ou mauvaises pratiques relatives à la mise en œuvre de la charte et du code.

La Commission n'exclut pas de compléter/aménager la charte et le code sur base des réponses reçues.

3. Le CPS a souhaité répondre à cette consultation. A cet effet, il a constitué un Groupe de travail et l'a chargé d'instruire le dossier.

Le Groupe s'est attaché à répondre au questionnement de la Commission en l'élargissant aux implications de la charte et du code pour le pouvoir politique, aux différents niveaux concernés : Commission européenne, Communauté française, Région wallonne.

Aussi, il a décidé de produire deux documents à l'attention du CPS, à savoir :

- ◆ le présent rapport, qui souligne les potentialités et limites de la charte et du code et qui expose les mesures à prendre, sur le plan interne, pour en tirer le meilleur parti. Ce document pourrait recevoir le statut d'avis du CPS à adresser à la Ministre M-D.SIMONET ;
- ◆ la réponse au questionnaire de la Commission européenne sensu stricto, dans la forme souhaitée par celle-ci.

Le Groupe a souligné que les discussions qui se sont déroulées en son sein ont ouvert différentes pistes de réflexion qui n'ont pas pu être suffisamment approfondies faute de temps. Il s'est donc proposé de faire l'inventaire, au cours d'une réunion ultérieure, des principales questions demandant une analyse supplémentaire et de le soumettre au CPS. Il appartiendra à ce dernier de décider de la suite des travaux dans ce domaine.

Composition du Groupe de travail	
Universités	Jean-Marc CARPENTIER (FPMS) Michèle FONTAINE (FUNDP) Pierre FEYEREISEN UCL) Isabelle HALLEUX (Ulg)
Hautes écoles	Sabine DOSSA (ADISIF)
Centres de recherche	Henri MAY (CERTECH)
UWE	Didier PAQUOT
FGTB	Francis HERMANS Michèle LEJONG
CSC	Pierre BAUDEWYNS Luc SIMAR
GW	Pierre VILLERS

Le Groupe a été présidé par Mme M.LEJONG.

Remarques générales

La charte européenne des chercheurs contient des principes s'appliquant d'une part aux chercheurs et d'autre part aux employeurs et bailleurs de fond. Il est indéniable que des conditions doivent être respectées par les deux parties en vue de permettre un déroulement harmonieux et profitable à tous des activités de recherche. Il y a lieu de garder à l'esprit cependant que, compte tenu de la relation de pouvoir unissant les chercheurs aux institutions qui les emploient, c'est d'abord et avant tout à ces dernières qu'il incombe d'observer les principes de la charte. **L'adhésion à celle-ci implique donc une responsabilisation forte des organismes de recherche, publics et privés, et de ceux qui y occupent des fonctions dirigeantes.**

La charte a le mérite de favoriser une **meilleure connaissance, par les chercheurs, du fonctionnement de leur institution, ainsi que de leurs droits et obligations.** Ce texte oblige en effet les employeurs à fournir un réel effort de communication à cet égard tandis que les chercheurs, de leur côté, sont invités à se tenir informés. Ceci représente un progrès certain par rapport à la situation qui prévaut actuellement au niveau de la Région wallonne et de la Communauté française, certains chercheurs ignorant par exemple quelles sont leurs possibilités de carrière ou encore quelles sont leurs prérogatives en matière de propriété intellectuelle.

Un autre aspect positif de la charte est la **reconnaissance de la profession de chercheur**, dès les premiers stades de la carrière, et celle des **droits, notamment sociaux**, qui y sont liés. L'application de ce principe est de nature à mettre fin à des pratiques conduisant parfois à des « sous-statuts » en matière de rémunération et de couverture sociale.

Enfin, la nécessité faite aux employeurs/bailleurs de fonds de mettre au point des stratégies de **développement de carrière** pour les chercheurs est évidemment à mettre en exergue.

La charte présente cependant **certaines limites.**

- ★ Une première remarque à formuler à ce sujet concerne la **portée de la charte.** En principe, compte tenu de la définition du chercheur retenue – à savoir celle du Manuel de FRASCATI, reprise dans l'annexe 3 de la recommandation de la Commission européenne - celle-ci couvre l'ensemble des chercheurs, quel que soit :
 - leur niveau de diplôme (docteur/non docteur). A cet égard, il convient néanmoins de considérer que le terme « chercheur » ne doit s'appliquer qu'aux personnes étant au moins titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur de type long ;
 - leur domaine de recherche (sciences exactes/sciences humaines) ;
 - le financement des recherches : allocation de fonctionnement, autres fonds publics, recherches commanditées par le secteur public ou le secteur privé ;
 - le secteur d'exécution : universités/hautes écoles, centres de recherche, entreprises, ISBL.

En particulier, la charte inclut dans la catégorie des chercheurs, les gestionnaires de la recherche, ce qui est très important vu le rôle essentiel de ceux-ci dans l'encadrement et le suivi des travaux de R&D.

Or certains des principes généraux applicables aux chercheurs (liberté de la recherche, principes éthiques, responsabilité professionnelle, diffusion et exploitation des résultats, engagement vis-à-vis de la société) de même que les recommandations relatives à l'évaluation (recours à des comités d'experts, importance des publications, qu'il s'agisse d'articles scientifiques, de brevets ou de conférences) donnent à penser que **la charte s'applique surtout aux chercheurs financés sur base des allocations de fonctionnement des universités et de fonds analogues** (FNRS, Fonds spéciaux de recherche), que l'on appellera les **chercheurs « académiques »**. Dans le cas de recherches universitaires commanditées (par le secteur public ou par le secteur privé) de même que dans le cas des centres de recherche et des entreprises, les chercheurs sont en effet liés par des clauses figurant dans les conventions ou les contrats d'emploi. Ces limites sont certes reconnues dans le 2^e paragraphe du 1^{er} principe de la charte. Mais cette restriction est de peu de poids face aux conditions stipulées par ailleurs.

Or les chercheurs non académiques représentent une proportion importante du total des chercheurs, comme le montrent les chiffres ci-dessous.

Nombre de chercheurs (personnes physiques)

Universités (situation au 1^{er} février 2005)	
<i>Personnel de cadre</i>	
Personnel enseignant	1 820
Personnel scientifique permanent	419
Personnel scientifique temporaire	1 463
<i>Personnel hors cadre</i>	
Personnel scientifique sous-contrat	2 638
Boursiers de doctorat	1 570
Entreprises (y compris centres collectifs de recherche) (année 2004)	
Région wallonne	4 959
Région de Bruxelles-capitale	2 078

Sources : Universités : CIUF ; Entreprises : EUROSTAT.

Même dans les universités, les recherches sous contrat constituent donc une partie importante de l'activité. Ceci est confirmé par la répartition du budget de la recherche dans ces institutions par source de financement.

Dépenses de recherche des universités

Montant total (MEUR) (y compris Hautes Ecoles)	462,0
Répartition par source de financement (%)	
Entreprises	7,9
Secteur public	74,1
○ <i>Allocation de fonctionnement</i>	30,3
○ <i>FNRS</i>	14,2
○ <i>Fonds spéciaux</i>	2,5
○ <i>ARC</i>	2,5
○ <i>Autres</i>	24,6

ISBL	3,5
Enseignement supérieur	6,4
Etranger	8,0

Source : CFS/STAT ; CIUF ; Calculs propres

Il en résulte que des **dispositions complémentaires** devraient être adoptées, dans le cadre de la charte, **pour les chercheurs non académiques**, de façon à leur garantir une reconnaissance équivalente à celle des chercheurs académiques. Cette exigence est particulièrement importante dans l'optique de la promotion de la mobilité intersectorielle des chercheurs (voir ci-après).

Dans la foulée, **le décret du Conseil de la Communauté française du 19 juillet 1991 relatif à la carrière des chercheurs scientifiques devra être revu, de façon à en améliorer l'application.** En effet, ce texte calque la carrière des chercheurs sur celle du personnel académique, en liant l'avancement, notamment, à la possession d'un titre de docteur, alors que cette condition n'est pas remplie par un grand nombre de chercheurs travaillant dans le cadre de contrats extérieurs. Certes l'article 14 prévoit qu'un candidat n'ayant pas réalisé de thèse de doctorat peut être promu pour autant qu'il justifie d'une production scientifique jugée équivalente par la Commission de qualification compétente. Mais dans la pratique, cette disposition n'est guère activée. Par ailleurs, la promotion au rang B – qui conditionne l'accès aux autres niveaux – n'est pas automatique, même pour les chercheurs porteurs d'un titre de docteur.

Il s'ensuit une grande précarité qui nuit au maintien en place du personnel expérimenté et compromet la stabilité des équipes ainsi que la continuité des travaux.

Par ailleurs, l'application de la charte aux chercheurs non académiques dans les universités appelle la mise au point de **procédures d'encadrement de la recherche contractuelle** dans ces institutions. Une réflexion devrait être menée à ce sujet au niveau de la Communauté française de façon à instaurer des mécanismes qui soient communs à l'ensemble des universités.

- ★ Une autre lacune que l'on peut relever dans la charte est la **prise en compte insuffisante des questions liées à l'organisation du travail** et qui doivent être réglées dans le cadre de **relations collectives** entre les chercheurs et les employeurs. Or, en Communauté française, les pratiques suivies sur ce plan sont très variables d'une université à l'autre. Aussi, il serait souhaitable qu'une réflexion soit développée à ce sujet de façon à **harmoniser les procédures.**
- ★ Il importe de relever également que la mise en œuvre de la charte réclamera des **moyens financiers additionnels** importants. Les exigences en matière de supervision, d'environnement de la recherche, de stabilité des conditions d'emploi, de salaire et de cotisations sociales, de mobilité, de formation continue, pour ne citer que celles-là, ne pourront être remplies que si un financement adéquat est prévu à cet effet.
- ★ Enfin, l'adoption de mesures pertinentes visant à l'application de la charte demande une **appréciation correcte de la situation des chercheurs.** Ceci suppose la disponibilité de **données** fiables et régulièrement mises à jour sur leurs conditions d'emploi dans les différents secteurs d'occupation que sont les universités/hautes écoles, les centres de recherche, les entreprises et les ISBL. **Ces statistiques font cruellement défaut** à l'heure

actuelle, à tel point que le SPF Politique scientifique a décidé d'adhérer, en concertation avec les Communautés et Régions, à une démarche initiée au niveau international sous l'égide conjointe de l'UNESCO, de l'OCDE et d'EUROSTAT et consistant dans la réalisation d'une enquête sur la mobilité et la carrière des docteurs. Il est certain que ce type d'investigation devrait être élargi et systématisé de façon à couvrir les différents aspects du métier de chercheur.

Moyennant ces réserves et celles qui sont formulées dans les remarques particulières ci-après concernant les conditions devant être remplies pour que les principes de la charte soient correctement appliqués, celle-ci doit être considérée comme une **avancée importante dans la valorisation du métier de chercheur**.

Il importe donc **qu'elle soit largement diffusée** de façon à promouvoir une adhésion de l'ensemble des milieux concernés et à obtenir de la part de ceux-ci un engagement ferme à adapter leurs règles et procédures en vue de la mettre en œuvre.

Remarques particulières

*Les remarques qui suivent se rapportent à **certains** principes de la charte. Elles en soulignent les difficultés d'application, dans le contexte de la Communauté française et de la Région wallonne et/ou identifient les mesures à prendre pour en assurer une mise en œuvre adéquate.*

Pour le reste, le Groupe n'a pas de commentaire à formuler, sous réserve des remarques générales présentées ci-dessus.

⇒ concernant les principes généraux et conditions de base applicables aux chercheurs

La charte fait peser une charge très lourde sur les jeunes chercheurs. En particulier, l'obligation qui leur est faite d'« établir des relations structurées et régulières avec leurs directeurs de thèse/stage et leurs représentants facultaires/départementaux de manière à tirer le meilleur profit de leurs relations avec ceux-ci » se situe au-delà des capacités d'un chercheur en début de carrière. Certes, des recommandations sont adressées aux chercheurs expérimentés afin qu'ils accordent une attention particulière aux tâches de supervision. De même, dans les principes et conditions de base applicables aux employeurs et aux bailleurs de fonds, il est demandé à ceux-ci de veiller à ce que soit clairement indiquée une personne de référence que les chercheurs en début de carrière peuvent consulter. Des garanties sont également souhaitées concernant l'aptitude des directeurs de thèse/stage en matière de supervision. Mais ces consignes resteront lettre morte si des moyens suffisants ne sont pas dégagés pour **augmenter le nombre de chercheurs expérimentés** et les décharger d'une série de travaux non directement liés à la recherche.

⇒ **concernant les principes généraux et conditions de base applicables aux employeurs et bailleurs de fonds**

Reconnaissance de la profession

Il est très positif que la charte recommande de reconnaître tous les chercheurs comme des professionnels, et ce dès le début de leur carrière, y compris la formation doctorale, éventuellement. Cette condition est indispensable en effet pour attirer les jeunes diplômés vers la recherche.

Il y a lieu de rappeler, cependant, que tous les chercheurs ne sont pas engagés dans la réalisation d'une thèse. Il conviendrait donc de **remplacer les termes « au niveau du 3^e cycle » par « dès la fin du 2^e cycle ».**

Environnement de la recherche

La mise à disposition d'un environnement de recherche stimulant suppose le **dégagement de moyens de fonctionnement adéquats**.

Or, dans les universités, les recherches commanditées sont généralement payées au coût marginal, mis à part le prélèvement moyen de 15% effectué par les institutions universitaires à titre de frais généraux. Mais ces montants ne sont pas toujours directement affectés à la recherche. En outre, il arrive que des bailleurs de fonds refusent de les verser.

D'autre part, des rigidités, dans les pratiques de certains bailleurs de fonds, peuvent entraver la bonne exécution d'une recherche ou la diffusion de ses résultats. On citera par exemple le refus de prendre en charge des dépenses qui n'ont pas été budgétées au départ et dont l'opportunité n'apparaît qu'au cours du déroulement de la recherche ou des dépenses exposées après l'achèvement de la convention, même si elles s'inscrivent dans le cadre budgétaire de celle-ci (dépenses liées à la diffusion des résultats par exemple).

Il ressort de ces observations qu'il est **nécessaire** :

- de permettre un **refinancement de l'équipement** des laboratoires. A cet égard, les autorités académiques devraient être tenues de procéder à une évaluation des besoins et de proposer un système permettant de couvrir ceux-ci ;
- d'amener les commanditaires à introduire **davantage de souplesse dans les conditions de justification du financement** ;
- d'améliorer la **transparence de l'utilisation des moyens disponibles** pour la recherche, en ce compris les recettes générées par les recherches commanditées.

Par ailleurs, les institutions doivent garantir **l'accès aux équipements à tous les chercheurs**, sans quoi les recommandations formulées ci-dessus à ce propos seraient sans effet pour une partie d'entre eux.

Conditions de travail

Une contradiction apparaît entre le souci de combiner la famille et le travail, les enfants et la carrière, et la valorisation de la mobilité géographique, préconisée un peu plus loin dans le texte.

De même, la volonté de promouvoir le travail à temps partiel et les congés sabbatiques est dans une large mesure incantatoire dès lors que les promotions sont généralement refusées aux personnes qui ont recours à ces modalités, tant dans les universités que dans le secteur privé.

Il est donc impératif de **faire évoluer les mentalités de façon à ce que les chercheurs optant pour des conditions de travail plus souples ne soient pas défavorisés** par rapport aux autres dans l'avancement de leur carrière. Cette condition est notamment nécessaire à la réalisation du principe d'équilibre entre les sexes, énoncé dans la charte.

Notons que des engagements sont pris dans ce sens dans le Plan stratégique transversal n°2 « Recherche et formation – Développer les connaissances et les savoir-faire en Wallonie », dont l'impulsion 12 (« Assurer les moyens humains ») prévoit une traduction en mesures concrètes des principes de la charte.

Par ailleurs, sur le plan des conditions de travail, il conviendra de prévoir une **égalité de traitement entre les chercheurs « académiques » et les chercheurs sous contrat**. Par exemple, ceux-ci devraient bénéficier eux aussi de congés sabbatiques.

Stabilité et continuité d'emploi

Il est à souligner effectivement que les chercheurs réalisant des recherches commanditées sont souvent dans l'impossibilité de prédire leur avenir à (très) court terme, du fait de la discontinuité des financements. Cette situation, non seulement est extrêmement inconfortable pour les intéressés, mais en outre porte un grave préjudice à la stabilité des équipes et donc à la capitalisation de l'expertise. En effet, l'absence de certitude quant aux financements futurs oblige régulièrement les chefs de département à se séparer d'une partie des chercheurs et pousse de toute façon certains d'entre eux à partir.

Il serait donc souhaitable que **tous les bailleurs de fonds institutionnels** mettent au point une **programmation de leurs financements sur 2 ans minimum** et **la fassent connaître** de façon à permettre le maintien des équipes en place. Cette pratique devrait aller de pair avec des délais de paiement adéquats. Il arrive en effet que des chercheurs ne puissent pas conserver leur poste parce que les moyens nécessaires à leur rémunération n'ont pas encore été versés, alors que la convention a été signée.

Par ailleurs, il est urgent **d'activer le Fonds de garantie** créé par le Décret du Parlement de la Communauté française du 19 mai 2004 de façon à couvrir les frais de chercheurs en l'absence temporaire d'autres sources de financement.

Financement et salaires

On ne peut qu'adhérer au principe visant à garantir aux chercheurs « des conditions équitables et attrayantes sur le plan du financement et/ou des salaires, assorties de dispositions adéquates et équitables en matière de sécurité sociale (...) ».

A cet égard, il y a lieu de rappeler les **engagements pris par les Gouvernements de la Communauté française et de la Région wallonne** dans le **Plan stratégique transversal n°2**. Dans l'impulsion 12, en effet, il est stipulé que « dans le cas de chercheurs travaillant sur une succession de contrats, il faudra généraliser des formules d'assurance-groupe (pour constituer une pension complémentaire par exemple) et étudier la manière d'éviter une trop grande instabilité, peu propice au développement d'une recherche de qualité. »

Valorisation de la mobilité

Ce principe met très justement en exergue l'importance de valoriser les expériences de mobilité dans la progression de la carrière, qu'il s'agisse d'une mobilité géographique, institutionnelle, interdisciplinaire ou sectorielle.

Il importe en particulier de **promouvoir les carrières transversales combinant des expériences au sein d'une université ou d'une haute école, dans un centre de recherche et dans une entreprise**. En effet, la mobilité intersectorielle, conçue dans une optique bi-directionnelle, est profitable à tous. Elle favorise bien sûr l'innovation, à travers le transfert de compétences universitaires vers l'industrie. Mais elle concourt aussi à la formation des étudiants et des chercheurs, grâce à la mise à disposition de ceux-ci des compétences souvent très pointues accumulées par des chercheurs travaillant dans des entreprises, notamment ceux qui font partie de « filières scientifiques ».

Dans la pratique, toutefois, ces échanges ont du mal à se concrétiser. En effet, les chercheurs de l'industrie ne remplissent pas toujours les critères d'évaluation en vigueur dans les universités et les hautes écoles et basés sur les publications. Il leur est donc difficile de réintégrer l'université ou la haute école après un passage dans une ou plusieurs entreprises. De même, les chercheurs issus du monde de l'enseignement ne répondent pas nécessairement aux conditions fixées par l'industrie.

Il convient donc de mettre au point des **critères d'équivalence** qui permettent aux chercheurs de se faire reconnaître dans divers milieux. La **valorisation de l'ancienneté** en cas de retour à l'Université doit également être améliorée. Enfin, il serait indiqué de promouvoir davantage les « **filières scientifiques** » dans les entreprises.

Il y a lieu, en outre, de favoriser la mobilité **entre les milieux scientifiques et d'autres secteurs de la vie sociale** (administration, hôpitaux, par exemple).

Système d'évaluation

Il convient de **moduler les critères et les procédures d'évaluation selon le type de recherche menée et selon la discipline**, sous peine de porter un jugement biaisé sur les travaux réalisés et leurs auteurs.

A cet effet, il serait indiqué d'étudier les systèmes d'évaluation en vigueur dans d'autres pays et de s'en inspirer pour établir des pratiques adaptées aux différentes situations existantes.

Participation aux organes de décision

Il est légitime que les chercheurs soient représentés dans les organes qui les concernent.

A cet égard, il est **regrettable que les chercheurs FNRS n'aient pas de représentants au sein des instances de cette institution** et n'aient donc pas accès à l'information sur les critères de sélection ni sur le pourcentage de dossiers acceptés dans le total des candidatures.

En outre, des restrictions existent à la participation des chercheurs sous contrat à durée déterminée aux organes de consultation et de gestion de leur institution, ce qui est dommage, compte tenu de leur importance relative dans l'ensemble du personnel.

Le code de conduite pour le recrutement des chercheurs

Remarques générales

Le code encourage notamment la mise en œuvre de procédures de recrutement ouvertes, transparentes et comparables sur le plan international.

Ce faisant, il facilite l'accès des chercheurs aux postes disponibles dans l'ensemble des pays européens et leur offre donc la possibilité de valoriser leurs compétences de la façon la plus appropriée. De même, il est de nature à permettre aux laboratoires de recruter les personnes dont le profil correspond le mieux à leurs besoins, selon le **principe « le meilleur chercheur pour la meilleure recherche »**.

Dans le contexte actuel, certaines dispositions du code sont cependant **difficilement applicables quand des chercheurs doivent être engagés dans des délais rapides**. En effet, le lancement d'appels à candidatures largement ouverts et l'utilisation de procédures d'évaluation et de sélection telles que celles recommandées dans le code demandent du temps.

Toutefois, **à moyen et long terme, le recours à des chercheurs étrangers sera le seul moyen de satisfaire la demande**. En effet, compte tenu de l'objectif fixé par le Conseil européen de Barcelone en mars 2002 de porter les dépenses de recherche à 3% du PIB à l'horizon 2010, et de la structure par âge de la population de chercheurs, qui entraînera le départ à la retraite d'un grand nombre d'entre eux au cours des toutes prochaines années, on estime que 700.000 personnes devront être recrutées sous peu au niveau de l'ensemble de l'Union, dont près de 4. 000 pour la seule Communauté française.

Il sera donc **indispensable, dans cette perspective, de lancer des appels larges**. Ceci ne sera possible cependant qu'à **quatre conditions** : (1) que les commanditaires modifient leurs pratiques de façon à autoriser une programmation des activités ; (2) que des conditions de rémunération et de travail et des perspectives de carrière suffisamment attractives soient

offertes aux chercheurs ; (3) que ces conditions et ces perspectives soient harmonisées autant que possible au niveau des Etats membres, de façon à ce que la concurrence entre ceux-ci soient uniquement fondée sur l'excellence ; (4) qu'une réflexion soit menée sur la manière de faciliter l'accueil des chercheurs étrangers.

Par ailleurs, le **code concerne surtout les chercheurs expérimentés**. En effet, il se réfère à des principes relatifs à la reconnaissance des différents aspects du parcours des chercheurs. Ceux-ci peuvent donc difficilement être pris en compte pour des jeunes candidats venant tout juste d'être diplômés. Il importe donc **d'amender/compléter le code par des dispositions se rapportant spécifiquement aux jeunes chercheurs**.

En outre, il importe de rappeler que l'application du code aux **chercheurs sous contrat** demande la mise au point de **critères d'évaluation et de sélection spécifiques**, qui soient adaptés aux contraintes inhérentes à ce type de recherche.

Enfin, il sera nécessaire **que tous les responsables au sein des institutions adhèrent au code** et/ou que **des relations nouvelles s'installent entre les laboratoires et leurs autorités**. On se référera, à cet égard, aux considérations développées à la page 4 du présent rapport concernant la nécessité d'encadrer la recherche contractuelle.

Cela dit, le code peut être considéré comme un véritable **outil d'amélioration des procédures**, autorisant une plus grande objectivité ainsi qu'une meilleure adéquation des personnes engagées aux caractéristiques des postes à pourvoir.

Il faut être conscient du fait cependant que sa mise en œuvre risque de se heurter à de grandes **difficultés**. En effet, il sera nécessaire de définir des **critères clairs et précis**, de **codifier les appels** de façon à harmoniser les pratiques des différentes institutions, de les diffuser sur le plan international (en utilisant par exemple le site <http://europa.eu.int/eracareers> de l'Union européenne). Des **formations linguistiques** devront également être mises sur pied à l'attention de certains chercheurs étrangers, qui devront par ailleurs faire l'objet d'une **politique d'immigration** adaptée.

Au niveau de la Communauté française, ces pratiques nouvelles réclameront un **changement culturel important, qui autorise une véritable refonte des règles de fonctionnement des institutions**.

Remarques particulières

Reconnaissance de l'expérience de mobilité

La valorisation des expériences de mobilité est positive, s'il s'agit de reconnaître les apports d'un séjour dans un autre établissement de recherche, à l'étranger ou non. Mais **ce principe ne doit pas conduire à pénaliser les candidats qui n'auraient que peu de réalisations à faire valoir** sur ce plan, sous peine d'entrer en contradiction avec les principes relatifs à la préservation de la vie de famille et à l'égalité hommes/femmes, mis en exergue dans la charte.

Jugement du mérite – Reconnaissance des qualifications - Ancienneté

A travers ces principes, la Commission recommande de considérer l'individu dans sa globalité et de reconnaître la totalité de l'expérience qu'il a acquise. Cette idée mérite certainement d'être soutenue. Dans cette optique, il serait utile d'ajouter que les candidats ne doivent pas être pénalisés du fait de leurs activités d'enseignement.

Comparaison des principes généraux et des conditions de base applicables aux chercheurs d'une part et aux employeurs et bailleurs de fonds d'autre part pour ce qui concerne les thèmes envisagés dans les deux cas

Chercheurs	Employeurs/bailleurs de fonds
<i>Droit de propriété intellectuelle</i>	
<p>Les chercheurs à tous les niveaux doivent être au fait des réglementations nationales, sectorielles ou institutionnelles régissant les conditions de formation et/ou de travail. Cela comprend la réglementation en matière de droits de propriété intellectuelle et les exigences et conditions de tout sponsor ou bailleur de fonds, indépendamment de la nature de leur contrat. Les chercheurs adhèrent à ces réglementations en fournissant les résultats requis (par exemple thèse, publications, brevets, rapports, développement de produits nouveaux etc.) comme stipulé dans les modalités du contrat ou du document équivalent.</p>	<p>Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les chercheurs, à toutes les étapes de leur carrière, retirent les bénéfices de l'exploitation (le cas échéant) de leurs résultats de R & D, grâce à une protection juridique et notamment par une protection adéquate des droits de propriété intellectuelle, y compris les droits d'auteur.</p> <p>Les politiques et pratiques devraient spécifier quels droits reviennent aux chercheurs et/ou, le cas échéant, à leurs employeurs ou à d'autres parties, y compris des organisations commerciales ou industrielles externes, selon les éventuelles dispositions d'accords spécifiques de collaboration ou d'autres types d'accords.</p>
<i>Relation avec les directeurs de thèse/stage - Supervision</i>	
<p><i>Relation avec les directeurs de thèse/stage</i> Les chercheurs en phase de formation devraient établir des relations structurées et régulières avec leurs directeurs de thèse/stage et leurs représentants facultaires/départementaux de manière à tirer le meilleur profit de leurs relations avec ceux-ci. Cela consiste notamment à consigner tous les progrès réalisés et résultats de recherche obtenus, à recevoir un retour d'information au moyen de rapports et de séminaires, à exploiter ce <i>feedback</i> et à travailler en respectant les programmes convenus, les jalons fixés, les prestations à fournir et les résultats de recherche à obtenir.</p> <p><i>Supervision et tâches de gestion</i> Les chercheurs expérimentés devraient consacrer une attention particulière à leurs rôles multiples en tant que directeurs de thèse/stage,</p>	<p>Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que soit clairement indiquée une personne de référence que les chercheurs en début de carrière peuvent consulter pour l'exécution de leurs tâches professionnelles et devraient informer les chercheurs en conséquence.</p> <p>Ces dispositions devraient clairement déterminer que les directeurs de thèse/stage proposés possèdent une expertise suffisante en matière de supervision de la recherche, qu'ils ont le temps, la connaissance, l'expérience, l'expertise et l'engagement nécessaires pour pouvoir offrir le soutien adéquat au chercheur en formation, et qu'ils prévoient les procédures nécessaires en matière d'avancement et d'examen, ainsi que les mécanismes de <i>feedback</i> nécessaires.</p>

<p>mentors, conseillers de carrière, chefs, coordinateurs de projet, directeurs ou spécialistes de la communication scientifique. Ils devraient s'acquitter de ces tâches selon les standards professionnels les plus élevés. En ce qui concerne leur rôle de directeur de thèse/stage ou de mentor de chercheurs, les chercheurs expérimentés devraient bâtir une relation constructive et positive avec les chercheurs en début de carrière, afin de mettre en place les conditions nécessaires au transfert efficace des connaissances et au bon développement de la carrière des chercheurs.</p>	
<i>Développement professionnel continu</i>	
<p>À toutes les étapes de leur carrière, les chercheurs devraient chercher à s'améliorer continuellement en actualisant et en développant régulièrement leurs capacités et compétences. Divers moyens permettent d'y parvenir, notamment, mais pas exclusivement, la formation de nature formelle, ainsi que les ateliers, les conférences et l'apprentissage en ligne.</p>	<p>Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que tous les chercheurs, à toutes les étapes de leur carrière et indépendamment de leur situation contractuelle, se voient offrir des opportunités de développement professionnel et d'amélioration de leur capacité d'insertion professionnelle en ayant accès aux mesures en faveur du développement continu du savoir-faire et des compétences.</p> <p>Ces mesures devraient faire l'objet d'une évaluation régulière afin de déterminer dans quelle mesure elles sont accessibles, mises en application et efficaces pour améliorer le savoir-faire, les compétences et la capacité d'insertion professionnelle.</p>