

## COMPTE-RENDU DE REUNION

REUNION DU	26 11 2024
TYPE DE REUNION	INFO DAY
PARTICIPANTS	
ANIMEE PAR	UE EURAXESS

### 1 Présentation réunions plénières ;

### 2 Présentations réunions HRS4R

## 1 Présentation réunions plénières :

### 1.1 Dario CAPEZZUTO

Déclinaison de l'Action 4 : Un ensemble de mesures pour transformer les carrières de la recherche en Europe

#### Les principaux piliers de cette action sont :

#### Reconnaissance, interopérabilité et comparabilité des carrières des chercheurs et chercheuses

- Égalité d'estime et de récompense pour les différents parcours de carrière
- Cartographie des parcours de carrière par les bureaux des ressources humaines par rapport aux profils R1-R4

#### Recrutement et conditions de travail

- OTM-R, conditions de travail attrayantes, y compris la rémunération, la sécurité de l'emploi et la stabilité
- Protection sociale et promotion de RESAVER
- Égalité et inclusion
- Mesures et incitations spécifiques pour les chercheurs et chercheuses en début de carrière (R1-R2)

#### Chercheurs et chercheuses qualifié-es pour des carrières intersectorielles et interdisciplinaires et pour l'esprit d'entreprise et l'innovation

- Développer les compétences, notamment sur la base de ResearchComp et de l'interaction dans les écosystèmes
- Favoriser l'innovation et l'entrepreneuriat, notamment en mettant l'accent sur les femmes
- Éliminer les obstacles structurels et administratifs

#### Évaluation, développement et progression de carrière

- Reconnaissance de toutes les expériences de mobilité
- Réforme du système d'évaluation et de récompense
- Services de conseil et de soutien
- Système d'accession et de progression équitables, égalitaires et inclusifs, y compris en envisageant des systèmes de type « Tenure-Track-Like » (Parcours de postes permanents).

## **Circulation équilibrée des talents et faire de l'Union une destination attrayante**

- Les États membres doivent rendre les systèmes de recherche plus attrayants
- L'UE doit soutenir les partages de bonnes pratiques (MLE), surveiller les flux et faciliter l'attraction et le retour des talents.

## **Soutenir les actions en faveur des carrières dans la recherche**

- Renforcer EURAXESS et développer la plateforme de talents de l'ERA en tant que guichet unique pour les chercheurs et chercheuses et les institutions
- Nouvelle charte européenne du chercheur pour tous les secteurs et mesures de transition (annexe II)

## **Suivi des carrières dans la recherche**

Observatoire des carrières de la recherche en complément des systèmes de suivi de l'ERA

### **Publics visés :**

- Chercheurs, Chercheuses, Responsables de recherche, Techniciens ou techniciennes de recherche
- Profils R1-R4 révisés avec des exemples de professions (annexe I)

## **1.2 Giulia Carpineti Management de la recherche**

Présentation action 17 de l'ERA : renforcer la capacité stratégique des organismes publics d'exécution et de financement de la recherche en Europe.

Objectif : contribuer à l'amélioration du système européen de R&I dans l'ensemble de l'ERA, en renforçant les capacités de gestion de la recherche dans les organismes publics de recherche et de financement en Europe.

Renforcement du contenu et de la visibilité des missions des managers de recherche.

## **1.3 Jean Emmanuel Faure : COARA**

### **Nécessité de réformer l'évaluation de la recherche**

- Refléter l'évolution des processus de recherche
- Transition numérique; itératif et récursif; collaboratif et ouvert
- Refléter les exigences croissantes en matière de recherche
- Défis sociétaux, environnementaux et économiques; diversité des résultats
- S'éloigner de l'utilisation inappropriée des mesures basées sur les revues et les publications
- Récompense la quantité et le nombre de publications plutôt que la qualité ; ne récompense pas le partage, la collaboration et les résultats autres que les publications.
- Soutenir davantage la qualité de la recherche et l'attractivité des environnements de recherche et des carrières
- Nécessite un changement de système et de culture, impliquant les institutions, les bailleurs de fonds et les chercheurs et chercheuses.

## **Changements Introduits en 2024**

Modifications des processus et des formulaires d'évaluation pour les appels à propositions de recherche 2024

Objectif : Permettre aux candidats et candidates de fournir un compte rendu plus complet de leur carrière de chercheur ou chercheuse et de leurs contributions.

Changements introduits :

- CV et rapport d'activité professionnelle combinés en un seul modèle ;
- Pour les réalisations en matière de recherche, le nombre d'exemples est limité à dix ;
- Le type de résultats de recherche est laissé libre : il peut s'agir de publications, d'ensembles de données, de codes, etc...
- Chaque exemple peut être accompagné d'une brève description ;

Des informations supplémentaires peuvent également être fournies sur les interruptions de carrière, les divers parcours de recherche et les événements majeurs.

### **Propositions 2025-2027**

Proposition d'activités visant à réformer l'évaluation de la recherche dans le cadre du prochain agenda politique de l'ERA, avec les résultats attendus suivants :

- Connaissance, sensibilisation et engagement aux pratiques d'évaluation de la recherche et aux réformes soulevées par la CoARA, les organismes de recherche (y compris les organismes de recherche, de financement de la recherche et d'évaluation de la recherche), les autorités nationales et les institutions de l'UE ;
- Soutien, cartographie et analyse des changements introduits dans les cadres nationaux et dans les institutions de recherche individuelles ;
- Identification des lacunes qui subsistent dans les réformes et des mesures encore nécessaires à tous les niveaux (institutionnel, national, européen).

### **1.4 Katerina Svickova : Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et l'inclusion : Perspectives de l'action politique 5 de l'ERA**

Priorité politique de l'ERA depuis 2012 : l'égalité entre les femmes et les hommes et l'intégration de la dimension de genre dans la recherche

#### **Trois objectifs:**

- L'égalité des sexes dans les carrières scientifiques à tous les niveaux
- Équilibre entre les femmes et les hommes dans les organes et les postes de décision
- Intégration de la dimension de genre dans le contenu de la R&I (analyse du sexe et du genre)

#### **Trois niveaux :**

- États membres et pays associés
- Organismes de recherche / Organismes de financement de la recherche
- Commission européenne

### **Action 5 proposée pour 2025-2027 : Renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes inclusive et intersectionnelle dans l'ERA**

Finalités :

- Approfondissement du dialogue politique et de la coordination des politiques et des actions entre les États membres, les pays associés et les parties prenantes
- Avancement de la mise en œuvre de l'égalité des sexes inclusive et intersectionnelle dans la R&I grâce à l'adoption de recommandations et d'outils
- Amélioration de la collecte de données, du suivi et de l'évaluation

- Réduction des différences géographiques dans la prise en compte de l'égalité de genre inclusive et intersectionnelle dans la R&I parmi les États membres et les pays associés
- Participation accrue des femmes et des chercheurs et chercheuses sous-représenté·es dans toute leur diversité à la R&I européenne et amélioration de la qualité des conditions de travail (et d'étude).

### **1.5 Manuel Heitor Choose Europe : Transformer la fuite des cerveaux européens en un gain de cerveaux d'ici 2030. Opportunités et défis pour stimuler la compétitivité européenne.**

En 20 ans le nombre de chercheurs et chercheuses en Europe a augmenté. Mais la qualité de recherche a augmenté en même temps seulement en Belgique, Allemagne, Autriche et Suède (ils ont réussi à améliorer la qualité de l'emploi en augmentant les salaires en particulier)

Les chercheurs et chercheuses de 25/35 ans quittent l'Europe.

#### **Recommandations 1 : UE**

Fixer des objectifs ambitieux pour inverser la fuite des cerveaux européens d'ici 2030/2035 :

- Réaliser un gain de cerveaux en Europe, au sens large, et dans la majorité des États membres.
- Mettre en place, de manière efficace, l'Observatoire européen des carrières dans la recherche pour suivre les carrières, le financement et la mobilité (le partenariat actuel entre l'OCDE et la Commission européenne doit être ciblé et clarifié)
- Développer les actions Marie Skłodowska-Curie : lancer le programme « Choose Europe », en utilisant le mécanisme de cofinancement existant de l'AMSC
- Simplifier les procédures d'immigration dans toute l'Europe
- Mettre en œuvre la « cinquième liberté » de Letta pour la libre circulation des connaissances par le biais d'une « loi sur l'ERA » adéquate et juridiquement contraignante
- Utiliser le mécanisme de cofinancement existant du MSCA pour lancer et tester le nouveau programme en 2025-2027 ;

**Renforcer les exigences de financement** : à l'institution/employeur (c.-à-d., Université/entreprises), avec l'exigence et la garantie d'un « parcours de développement de carrière », avec la possibilité claire d'un « contrat permanent » pour les boursières et boursiers retenu·es avec une évaluation positive à la fin de la 4ème année ;

Objectif : entre 0,5 et 1 million d'euros pour 5 ans (c'est-à-dire moins qu'une « bourse de démarrage ERC »), avec 50 % de financement CE/MSCA et 50 % de financement national ou institutionnel, y compris le salaire du boursier ou de la boursière et d'autres subventions pour le lancement d'un groupe de recherche (par exemple, des bourses pour les étudiant·es en recherche, des voyages...) ; (A ajuster avec chaque institution en fonction de leurs salaires).

**ACTION** : expérience pilote en 2025 ciblée sur les projets cofinancés par le MSCA qui accueillent des bourses postdoctorales : offrir une prolongation de leur bourse de 2 à 3

ans (donc 4 à 6 ans au total) en utilisant les conditions et les taux du MSCA, à condition que les institutions s'engagent à offrir des opportunités d'emploi à plus long terme.

### **Recommandations 2 : États membres (EM)**

- Stimuler les « bons emplois » : promouvoir les possibilités de développement de carrière dans la recherche, ainsi que des carrières et des salaires adéquats dans le domaine technique et de l'assistance dans toute l'Europe
- Simplifier les procédures de visa pour les chercheurs et chercheuses, et les diplômé·es internationaux·ales
- Promouvoir les systèmes de cofinancement afin d'atteindre l'objectif de 3 % du PIB pour la recherche et l'innovation
- Développer le « label d'excellence » pour les investissements dans la recherche de haute qualité, y compris les actions Marie Skłodowska-Curie et le futur programme « Choose Europe ».

### **Recommandations 3 : Universités, organismes de recherche**

- Favoriser l'amélioration des parcours professionnels des chercheurs et chercheuses et du personnel de soutien
- Poursuivre et préconiser le découplage des contrats de recherche de la durée des projets
- Collaborer avec les secteurs public et privé pour créer et promouvoir des emplois de qualité et, si nécessaire, favoriser la création de nouveaux établissements/employeurs
- Promouvoir des systèmes innovants de recrutement pour les chercheurs et chercheuses en début de carrière.

## **1.6 Robert Dijkgraaf Une Europe compétitive : Le rôle de la recherche et de l'innovation - Quelques réflexions personnelles**

### **Développement innovation**

- Les dépenses publiques pour stimuler les investissements privés dans la R&I
- Partenariats public-privé dans des domaines stratégiques clés
- Carrières et postes hybrides

### **Soutien complémentaire à la recherche fondamentale**

- Soutien généreux à la recherche fondamentale ascendante
- Large portefeuille de recherche avec un « budget de risque »
- Curiosité, absence de restrictions, uniquement en fonction de l'excellence
- Éviter le juste milieu (ni stratégique, ni sans restriction)

### **Créer une culture de la recherche attrayante**

- Reconnaissance de la diversité des parcours professionnels
- Récompenser la diversité des rôles à l'aide d'indicateurs multiples - « Les mesurables »
- Expansion vs inclusion des groupes sous-représentés
- Éliminer les distinctions artificielles telles que recherche/soutien, académique/technique

- Responsabiliser et impliquer la prochaine génération pour l'Europe

### **1.7 Slaven Misljencevic Nouveautés concernant la plateforme ERA talent, EURAXESS, RESAVER et la sauvegarde de la liberté scientifique**

Nouveautés concernant la plateforme de ERA talent, EURAXESS, RESAVER

## **2 Présentations réunions HRS4R**

### **2.1 Etat des lieux nouvel eTool EURAXESS HRS4R et Kick Off**

Présentation des nouveautés de l'eTool EURAXESS HRS4R engendrée en particulier par la nouvelle charte adoptée en 2023

### **2.2 La phase initiale et l'évaluation intermédiaire. Que faire et comment se préparer ? Mary Kate O'Regan**

### **2.3 Renouvellement label : planification, évaluation, visite sur site Nathalie Modjeska**

**CONSEILS dans le dossier de renouvellement :** Dans le rapport, démontrer

- L'état d'avancement du plan précédent
- Introduire de nouvelles actions par le biais d'une nouvelle analyse des écarts
- Dans l'OTM-R, démontrer les progrès réalisés
- Pour le plan d'action inclure un diagramme de Gantt ou un tableau récapitulatif pour les évaluateurs et évaluatrices
- Publication sur le site web de l'institution (facilement accessible -3 clics maximum)

### **Objectifs de la visite pour les évaluateurs et évaluatrices :**

- Confirmer l'impression qu'ils ont eue lors de leur évaluation documentaire (et obtenir des réponses aux questions qu'ils pourraient se poser)
- Recueillir des preuves de l'intégration de HRS4R dans l'institution (savoir ce que les parties prenantes savent de HRS4R, de la bourse, comment les chercheurs et chercheuses sont formé-es...
- les parties prenantes connaissent-ils HRS4R, le label, la façon dont les chercheurs et chercheuses sont impliqué-es dans le processus... ?
- Vérifier que l'OTM-R est en place (en cours de mise en place)
- Juger du niveau d'ambition de la stratégie de l'institution en matière de ressources humaines pour les chercheurs et chercheuses
- Juger les efforts de l'institution pour mettre en œuvre les principes de la Charte

### **Planifier, communiquer, préparer, répéter**

#### **Rappels pour l'organisation de la visite sur site**

- La participation des principaux acteurs et ctrices est requise lors des réunions d'ouverture et de clôture
- La réunion d'ouverture est plus longue que les autres
- (30'présentation+15'-30'Q/A)

- Prévoir des sessions privées de débriefing pour les évaluateurs et évaluatrices (15'après chaque réunion ; 30'avant la session finale de feed-back)
- Le coordinateur ou la coordinatrice HRS4R n'est pas présent·e lors des réunions confidentielles (sauf si la réunion confidentielle est prévue avec l'équipe HRS4R de l'institution elle-même).

## **2.4 Italie : Communauté de Pratiques HRS4R Chiara Biglia,**

Cette initiative vise à renforcer la mise en œuvre des principes de la Charte européenne des chercheurs et chercheuses. Voici les points clés :

### **1. Objectifs principaux :**

- Collaboration pour obtenir et maintenir l'award HRS4R
- Partage de bonnes pratiques pour l'application des principes de la Charte
- Plaidoyer pour intégrer ces principes dans les politiques nationales et européennes.

### **2. Évolution et organisation :**

- Débutée en 2018 comme une initiative locale avec des échanges informels entre responsables HRS4R
- Structurée en 2024 via des groupes de travail axés sur les plateformes collaboratives, les priorités et la communication.

### **3. Thématiques prioritaires :**

- Analyse des écarts entre les principes de la Charte et les réglementations nationales
- Intégration des efforts pour les carrières des chercheurs et chercheuses
- Sensibilisation accrue à l'initiative HRS4R.

### **4. Étapes clés :**

- Lancement d'une analyse nationale des écarts et renforcement de l'engagement des participant·es en octobre 2024
- Incitation pour combler les écarts prioritaires en fin d'année.

## **2.4 Espagne communauté de pratiques (Catalogne) : CERCA et AGAUR Lluís Rovira,**

Deux groupes de communautés sur le territoire de la Catalogne ont été créés.

### **1. CERCA (Centres de Recherche de Catalogne) :**

- Tous les centres CERCA sont certifiés HRS4R
- Une communauté de pratiques dédiée réunit les gestionnaires HRS4R pour partager des expériences, résoudre des défis et améliorer les plans d'action
- Les centres avancés conseillent ceux moins expérimentés pour transformer les institutions et réussir les évaluations européennes.

## 2. **AGAUR (Agence de Gestion des Subventions Universitaires et de Recherche) :**

- Promeut l'intégration des plans HRS4R dans tous les appels de financement
- Anime un groupe de travail qui analyse les besoins en formation, partage les bonnes pratiques et développe des recommandations pour améliorer les carrières des chercheurs et chercheuses
- Publie des ressources monographiques et sensibilise via des plateformes comme Euraxess Catalonia.