



Les Ressources humaines dans l' Espace Européen de la recherche

de la mobilité des jeunes chercheurs
à la stratégie européenne de l'emploi scientifique

les documents clé

- " Une stratégie de mobilité pour l'Espace Européen de la Recherche "
(communication de la Commission, juin 2001 & First Implementation Report, février 2003)
- Volet " ressources humaines et mobilité " du Programme Spécifique " structurer l 'Espace Européen de la Recherche "
(programme de travail, novembre 2002)
- " Le rôle des universités dans l'Europe de la Connaissance "
(communication de la Commission, février 2003)
- " Challenges and prospects of a researcher's profession / career in the ERA "
(projet de communication de la Commission, juin 2003)

et aussi ...

- Statistiques :
 - Benchmarking national RTD policies : first results
(*Services de la Commission, janvier 2002*)
 - indicateurs S&T (*Services de la Commission, mars 2003*)
- " Investir dans la recherche : un plan d'action pour l'Europe "
(*communication de la Commission, avril 2003*)

Une Stratégie de Mobilité pour l'EER

- Objectifs : accroître la mobilité des chercheurs, promouvoir la dimension européenne dans les carrières scientifiques et rendre l'Europe attractive aux chercheurs du reste du monde
- Processus de coordination entre la Commission, les États membres et les Pays candidats
- Réalisations et résultats :
 - amélioration de l'encadrement législatif et réglementaire
 - amélioration de l'information des chercheurs mobiles
 - benchmarking sur les ressources humaines
 - lancement d'une réflexion sur le déroulement de la carrière du chercheur
 - soutien financier : programme ressources humaines et mobilité du 6ème PCRDT

Amélioration de l'Encadrement Législatif et Réglementaire

- **Faciliter l'entrée des chercheurs des pays tiers** : la communication du 15 octobre 2002 sur les perspectives de l'EER a proposé que soit mis au point un nouvel outil législatif permettant de faciliter l'entrée des chercheurs de pays tiers en incluant si nécessaire un permis de séjour
- **mieux coordonner les régimes de sécurité sociale et de retraite** : une solution rapide pourrait passer par la modernisation du règlement 1408 de 1971 qui permettait une extension à la catégorie « chercheur » des dispositions garantissant le maintien de la couverture sociale par le pays d'origine pendant des séjours de durée intermédiaire

Amélioration de l'Information des Chercheurs Mobiles

- Création d'un portail pan-européen d'information sur la mobilité du chercheur :
 - lancement prévu pour mi-2003
 - donne accès à des sites nationaux d'information sur les possibilités de financement de la mobilité et sur les postes vacants dans les organismes de recherche et les établissements d'enseignement supérieur
- mise en place d'un réseau d'assistance personnalisée, le "réseau européen des centres de mobilité", qui s'appuiera sur la mise en réseau de l'existant dans les États participants avec :
 - trois têtes de pont constituant les centres de ressources personnalisées :
 - Fondation Kastler
 - Association Bernard Grégory
 - PCN Ressources Humaines et Mobilité
 - une trentaine de centres de mobilité de proximité dont la cartographie est en train de se constituer

Volet " Ressources Humaines et Mobilité " du Programme Spécifique " Structurer l'EER "

- Près de 10 % du budget total
- des nouveautés substantielles :
 - ouverture aux pays tiers pour toutes les formes de bourses
 - plus de limite d'âge
 - mesures pour faciliter la réintégration
 - promotion de l'excellence
 - allongement de la durée des bourses

RH&M : vue d 'ensemble

- **Actions d 'accueil** : réseaux, institutions, conférences, cours
- **Actions individuelles** : bourses intra-européennes, bourses « pays tiers »
- **Promotion** (primes et chaires) et **reconnaissance** (prix) **de l 'excellence**
- **Mécanismes de retour et de réintégration**

RH&M : Soutien à la Carrière du Chercheur

Chercheurs débutants (<4ans d'expérience)

Doctorants, jeunes ingénieurs

- **Bourses d'accueil de formation**
- **Réseaux de formation par la recherche**
- **Conférences, programmes de cours**

**Formation
initiale**

RH&M : Soutien à la Carrière du Chercheur

Chercheurs confirmés (> 4ans d'expérience)

Réseaux de formation par la recherche

Conférences, programmes de cours

Bourses individuelles

(intra-européennes, entrantes, sortantes)

Transfert de connaissance (développement, partenariat)

Chaires Marie-Curie

Equipes d'excellence

Prix Marie-Curie

Primes de réintégration

**Formation
avancée**

Excellence

Réintégration

La Carrière du Chercheur : un Barème Marie-Curie Unique

- Introduction d'un salaire de référence :
 - programmes de travail RH&M 2002 et 2003 (*en préparation*)
 - base de référence : “ post graduate researchers with 6 years of experience ”
- Le mécanisme :
 - chaque pays fournit son barème pour le salaire de référence
 - des coefficients correcteurs de coût de la vie sont appliqués à ces données
 - une référence moyenne en résulte
 - cette dernière est déclinée pour chaque pays en fonction de son coefficient correcteur
- Système unifié des allocations Marie Curie :

– chercheur débutant (< 4 ans):	65 %	}	+ primes de mobilité
– chercheur confirmé (4 -10 ans):	100 %		
– chercheur confirmé (> 10 ans):	150 %		

Détermination du Barème Français de Référence

- Base de référence : " bac + 5 " et 6 années d'expérience
- analyses statistiques de l'Association Bernard Grégory
- deux organismes publics de recherche :
 - CNRS :
 - fonction publique
 - niveaux CR2 (4) et CR2 (6)
 - CEA :
 - assimilé au droit privé (*hors cotisations ASSEDIC*)
 - trois niveaux différenciés sur base de recrutement (université / écoles d'ingénieurs / grandes écoles)
- salaire total moyen = salaire brut de base + primes et indemnités + charges employeur
 - pour une carrière moyenne
 - hors primes et indemnités de mobilité
 - profil statutaire, pas CDD, pas d'incidence fiscale
- résultat moyen 2003 : 46 868 €
(à comparer au Programme de travail 2002 : 46592 €)

Calcul et Mise en œuvre du Barème Unique

		A	B	C = A/B*100	D	E = D*B/100	F = E - A	G = 600 €*B/100*12 + 2 000 €	H = E + G
MEMBER STATES	MARIE CURIE RATES FPV	SALARIES DECLARED NOW MARCH 2003	COST OF LIVING (CORRECTOR COEFFICIENT)	NEW SALARIES DEFLATED basis for the average calculation	WORKING PROGRAMME AMOUNT ALREADY DECIDED	WORKING PROGRAMME AMOUNTS TAKING INTO ACCOUNT DIFFERENCES IN THE COST OF LIVING	DIFFERENCE BETWEEN WP AMOUNTS (including cost of living) AND SALARIES NOW DECLARED	ALLOWANCES FORESEEN IN THE WP	TOTAL AMOUNT ALREADY FORESEEN IN THE WP
AT	51 360	35 922	104,0	34 540		46 280	10 358	9 488	55 768
BE	60 000	51 450	100,0	51 450		44 500	-6 950	9 200	53 700
DE	54 000	-----	103,8	-----		46 191	-----	9 474	55 665
DK	52 476	53 587	129,1	41 508		57 450	3 863	11 295	68 745
EL	37 200	-----	87,6	-----		38 982	-----	8 307	47 289
ES	40 104	39 636	93,7	42 301		41 697	2 060	8 746	50 443
FI	45 684	46 742	115,9	40 329	44 500	51 576	4 834	10 345	61 920
FR	43 200	46 868	104,7	44 764		46 592	-276	9 538	56 130
IE	36 744	34 620	108,2	31 996		48 149	13 529	9 790	57 939
IT	45 756	40 377	99,3	40 661		44 189	3 812	9 150	53 338
NL	50 700	45 500	103,9	43 792		46 236	736	9 481	55 716
PT	37 248	40 397	88,7	45 543		39 472	-925	8 386	47 858
SE	55 452	55 603	110,7	50 229		49 262	-6 342	9 970	59 232
UK	37 536	41 635	112,5	37 009		50 063	8 428	10 100	60 163
LU	-----	-----	100,0	-----		44 500	-----	9 200	53 700
		Average		42 010					

Towards a Communication on
**Challenges and prospects of a researcher's
profession / career in the ERA**

➤ questionnaire :

- A European employment market for researchers : prospective needs
- The public perception concerning visibility and recognition of a researcher's profession / career: which reality, which needs?
- The opening of the national systems at European and international level for recruitment, evaluation and further development of the career
- Taking into consideration the profession/career of a researcher within the administrative systems : is there a need for a European regulatory framework ?
- Public / private research : to create and to reinforce pathways for the development of the researcher's career
- The contractual dynamic in research : from a predoc / postdoc fellowship towards an independent position. Possible evolution?

Towards a Communication on
Challenges and prospects of a researcher's
profession/career in the ERA

- Conférence de lancement Bruxelles avec le PE et l' Advisory Group
- travaux internes de la Commission et série de mini-workshops
- une priorité de la Présidence italienne :
 - conférence 16 -17 juillet à Florence
 - résolution planifiée pour le Conseil Recherche de septembre

Le Rôle des Universités dans l'Europe de la Connaissance

- Initiative conjointe Éducation / Recherche
- Un document visant un large débat et organisé selon trois axes :
 - État des lieux des Universités européennes en référence à la société de la connaissance;
 - Identification des enjeux universitaires européens;
 - Faire du système universitaire européen une référence internationale.
- Objectif : dégager pour le second semestre 2003 des propositions concrètes
 - Conseil Éducation et Conseil Compétitivité (nouvelle Communication)
 - Sommet des ministres responsables de l'enseignement supérieur, 18 -19 septembre, Berlin

Les Universités Européennes Aujourd'Hui

- Naturellement au cœur de l'Europe de la Connaissance
 - combinaison : Production / Transmission / Diffusion / Exploitation des connaissances
 - 34 % des emplois de recherche (80 % en recherche fondamentale)
- un paysage universitaire riche mais hétérogène
 - En 2000, 3300 établissements (4000 sur toute l'Europe) accueillait 12.5 millions d'étudiants
 - pour accroître la compétitivité, manque de " lisibilité " mais aussi nouveaux besoins objectifs de différenciation
- faire face à de nouveaux défis :
 - demande de formation supérieure en augmentation constante
 - internationalisation concurrentielle des universités
 - développement d'une coopération étroite et efficace entre universités et industrie; pression concurrentielle
 - réorganisation rapide des connaissances
 - émergence de nouvelles attentes

Universités et Enjeux Européens

- Les universités et la dimension européenne
 - compétences nationales mais références mondialisées
 - une mobilité transnationale insuffisante (2.3 % des étudiants)
 - des tensions résultant de facteurs objectifs :
 - émergence d'un marché européen du travail - vs - reconnaissance des qualifications acquises
 - attentes insatisfaites dans le cadre des actions de mobilité actuelles (par exemple, ERASMUS)
 - Offre mondialisée de programmes universitaires variés et fuite des cerveaux
 - Intensification des facteurs précédents avec l'élargissement prochain de l'Union Européenne
- L'action européenne en faveur des universités
 - utilisation accrue des dispositions du PCRDT
 - plan d'Action « Science et société »
 - soutien aux initiatives d'action technologique
 - éducation et formation : SOCRATES, ERASMUS, LEONARDO
 - coopération internationale

Faire des Universités Européennes une Référence au Niveau International

- Garantir aux Universités Européennes des ressources suffisantes et durables
 - **Augmenter et diversifier les revenus**
 - Financement public de la recherche et de l'enseignement
 - Les donations privées
 - Revenus de la vente de services aux entreprises et de l'exploitation des résultats de la recherche
 - Contributions des étudiants
 - **Utiliser plus efficacement les ressources financières disponibles**
 - Taux élevé d'abandon des études (Moyenne de 40% dans l'union)
 - Inadéquation entre l'offre et la demande de qualifications
 - Disparité des durées d'études pour un diplôme particulier, des statuts des chercheurs dans universités
 - rendre lisibles les **coûts de la recherche** dans les Universités Européennes
 - **Exploiter plus efficacement les résultats du travail scientifique**
 - Création de jeunes d'entreprises technologiques « spin off »
 - La propriété intellectuelle et brevet communautaire
 - développer les structures de gestion des résultats de la recherche
 - Familiariser les universitaires avec les réalités économiques de la recherche.

Faire des Universités Européennes une Référence au Niveau International

- Renforcer l'excellence des universités européennes
 - **Créer les conditions de l'excellence**
 - amener toutes les universités au maximum de leur potentiel
 - planification et financement à long terme
 - structures et pratiques de gestion efficaces
 - développer l'interdisciplinarité
 - **Développer des centres et des réseaux européens d'excellence**
 - identifier les domaines prioritaires de compétence
 - Concentration des financements de recherche sur ces domaines
 - mise en réseau des compétences (y.c. capacités « virtuelles »)
 - **L'excellence dans les ressources humaines**
 - reconnaissance européennes des études et des qualifications
 - formation doctorale davantage orientée vers le travail interdisciplinaire
 - Élargir l'emploi des docteurs en dehors des seules carrières de recherche
 - Encourager et faciliter la mobilité des chercheurs en Europe et carrière du chercheur

Faire des Universités Européennes une Référence au Niveau International

- Ouvrir davantage les universités européennes vers l'extérieur
 - **Une plus grande ouverture internationale**
 - Car elles attirent proportionnellement moins d'étudiants de haut niveau et une + faible part des chercheurs
 - Améliorer l'environnement : « visas scientifiques », PCRDT (accueil de 400 chercheurs et doctorants de pays tiers), « Erasmus world »
 - **Le développement local et régional**
 - Universités : instrument de développement régional
 - Développement de technopôles de parcs scientifiques, de structures régionales de collaboration industries / universités
 - UE : mobilisation des fonds structurels et de ceux du 6ème PCRDT