



AVIS A. 1058

**Avis du Conseil de la Politique scientifique concernant
le partenariat Wallonie-Bruxelles pour les chercheurs
et les chercheuses**

Entériné par le Bureau du CESW le 16 janvier 2012

Doc.2012/A.1058
Le 16 janvier 2012

RETROACTES

En date du 1^{er} juillet 2011, le Ministre J-M.NOLLET a adressé au Conseil de la Politique scientifique un document contenant le « Partenariat Wallonie-Bruxelles pour les chercheurs et les chercheuses », adopté par le Gouvernement Wallon le 26 mai dernier.

Le Ministre signale qu'il entamera un processus de pilotage de ce plan, en collaboration avec le Ministre de l'Enseignement supérieur. Il déclare que ce texte s'inspire de l'avis rendu sur cette thématique par le CPS (Avis A.1011 du 6 septembre 2010) et signale que son cabinet est à la disposition du Conseil pour poursuivre le dialogue à ce sujet.

Le Cabinet a fait savoir par la suite que le CPS était invité :

- à vérifier dans quelle mesure le document répond à l'avis rendu ;
- à développer une réflexion sur la manière d'associer les acteurs aux concertations futures qui se dérouleront concernant la mise en œuvre du Partenariat.

1. PRESENTATION DU PARTENARIAT WALLONIE-BRUXELLES POUR LES CHERCHEURS ET LES CHERCHEUSES

Le Partenariat Wallonie-Bruxelles pour les chercheurs et les chercheuses est la contribution de la Fédération Wallonie-Bruxelles à la mise en œuvre de la Charte européenne du chercheur, du Code de conduite pour le recrutement de chercheurs, du Partenariat de la Commission européenne pour les chercheurs, des recommandations du groupe de Helsinki « Femmes et sciences » et de la stratégie de ressources humaines de l'initiative-phare « Union de l'Innovation » de l'Union européenne.

Il complète le processus de signature et de mise en œuvre de la Charte européenne du chercheur par les acteurs eux-mêmes et vise à les encourager et les accompagner dans cette voie.

Ce plan comporte 7 chapitres et 25 actions, énumérés ci-dessous.

Chapitre 1. Recrutement ouvert et portabilité des subventions

Action 1. Mettre en place un recrutement des chercheurs ouvert, transparent, compétitif et respectueux des principes figurant dans le Code européen du chercheur

Action 2. Favoriser les meilleures pratiques concernant la reconnaissance des diplômes et les procédures d'équivalence

Action 3. Publier en ligne, notamment via le portail européen EURAXESS Jobs ainsi que doctorat.be, l'ensemble des vacances de postes universitaires, des bourses et des mandats du F.R.S.-F.N.R.S. ainsi que celles d'autres acteurs de la recherche

Action 4. Améliorer l'information sur les services aux chercheurs, en particulier les chercheurs en situation de mobilité

Chapitre 2. Sécurité sociale, Fiscalité, Visa et autres matières relevant du niveau fédéral

Action 5. Encourager la mise sur pied d'une concertation permanente entre niveaux de pouvoir en Belgique sur les matières de compétence fédérale ayant un impact sur les carrières des chercheurs

Action 6. Veiller à ce que les bourses de recherche décernées en Communauté française et en Wallonie soient assujetties à la sécurité sociale

Chapitre 3. Emploi et conditions de travail

Action 7. Soutenir par des mesures juridiques et/ou financières appropriées les efforts de mise en œuvre de la Charte et du Code par les universités, hautes écoles, centres de recherche agréés et le F.R.S.-F.N.R.S.

Action 8. Evaluer la mise en œuvre du décret du 19 juillet 2001 relatif à la carrière des chercheurs scientifiques

Action 9. Favoriser la qualité et la continuité de la carrière du chercheur ainsi que la lisibilité de son statut

Action 10. Examiner les modalités de création d'un statut scientifique pour les « nouveaux métiers » de la recherche

Action 11. Assurer à haut niveau le suivi du processus « EURAXESS-Rights »

Chapitre 4. Formation

Action 12. Evaluer et identifier les bonnes pratiques en matière de formations doctorales

Action 13. Encourager l'impulsion par des équipes de la CFWB d'écoles doctorales internationales

Chapitre 5. Egalité Hommes-Femmes

Action 14. Emettre des recommandations en matière de congés circonstanciels

Action 15. Emettre des recommandations en matière de composition des jurys et commissions scientifiques

Action 16. Adopter des mesures visant à intégrer la problématique des différences de parcours de vie dans l'évaluation des dossiers scientifiques

Action 17. Soutenir les associations de promotion des femmes dans les carrières scientifiques

Action 18. Intégrer la question du genre dans les programmes de cours

Action 19. Renforcer à haut niveau le suivi de ces décisions par le groupe de travail « femmes et sciences »

Chapitre 6. Promouvoir l'accès aux emplois après le doctorat

Action 20. Soutenir les initiatives facilitant l'accès des docteurs aux emplois dans les secteurs tant privé que public ou non marchand

Action 21. Créer un partenariat avec les entreprises pour une alimentation du site EURAXESS-Jobs en offres d'emploi

Action 22. Accroître à terme le nombre de docteurs dans le secteur de la recherche

Action 23. Améliorer le système des FIRST Post-Doc

Action 24. Améliorer le statut des docteurs dans la fonction publique

Chapitre 7. Piloter avec les acteurs le Partenariat Wallonie-Bruxelles pour les chercheurs et les chercheuses

Action 25. Développer des actions transversales destinées à favoriser la mise en œuvre et le suivi du Partenariat pour les chercheurs et les chercheuses au sein de la Fédération Wallonie-Bruxelles

2. AVIS DU CPS

2.1. Sur le partenariat

Dans le présent avis, le CPS développe tout d'abord une appréciation générale du partenariat et formule ensuite des remarques ponctuelles sur certaines des actions prévues. Celles-ci visent à mettre en évidence les difficultés qui devront éventuellement être surmontées, à attirer l'attention sur certains aspects particuliers à prendre en compte et à formuler des premières suggestions concernant les mesures précises qui devront être adoptées.

Enfin le Conseil mentionne les questions supplémentaires qui, à son estime, auraient dû être abordées dans le Partenariat.

Appréciation générale

Le CPS accueille favorablement le Partenariat Wallonie/Bruxelles pour les chercheurs et les chercheuses dont plusieurs volets rencontrent des préoccupations exprimées dans son avis A.1011.

Ainsi, le Partenariat affiche la volonté du Gouvernement de clarifier, d'améliorer et de stabiliser la carrière du chercheur, de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans les métiers scientifiques, de conférer davantage de transparence aux procédures de recrutement et, de manière générale, de soutenir la mise en œuvre de la charte européenne du chercheur et du code de conduite pour le recrutement des chercheurs dans les institutions de recherche de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de Wallonie. Ces lignes de conduite constituent l'ossature des recommandations formulées par le CPS.

Le Conseil estime néanmoins que ce document fournit peu d'information quant à la manière de concrétiser les principes qui sont mis en exergue. Pour un certain nombre des actions prévues, en effet, le Gouvernement annonce qu'il mènera une réflexion sur la marche à suivre ou examinera les recommandations qui lui ont été adressées à ce sujet. Le Partenariat représente donc un engagement du Gouvernement à se saisir de la problématique mais comporte peu de promesses fermes.

De même, le Partenariat ne précise pas l'effort qui sera accompli sur le plan financier pour atteindre les objectifs fixés. Le Gouvernement se montre même plutôt restrictif à cet égard puisqu'en plusieurs endroits du texte, il est annoncé que les actions seront

mises en œuvre « dans la limite des moyens budgétaires disponibles ». Vu le contexte actuel, le Conseil craint que le Partenariat ait du mal à dépasser le stade des intentions et trouve peu de concrétisations sur le terrain. En effet, comme le CPS le soulignait dans son avis A.1011, l'application de la charte européenne du chercheur réclame des moyens additionnels importants. En l'absence de ceux-ci, les institutions scientifiques auront du mal à réellement progresser dans cette voie.

Le Conseil attire donc l'attention sur la nécessité et l'urgence de préciser les mesures qui seront adoptées, de les prioriser et de leur attribuer des ressources suffisantes en regard des besoins.

Cette exigence appelle une analyse de l'affectation des moyens disponibles, afin, éventuellement de réorienter une partie de ceux-ci en fonction des objectifs du Partenariat.

Dans cette perspective, le CPS recommande, comme il l'a déjà fait dans son mémorandum de mai 2009, de réaliser une évaluation des retombées de l'exonération partielle du précompte professionnel sur le salaire des chercheurs sur l'emploi et les conditions de travail de ces derniers.

Le Conseil estime en outre qu'un plan d'actions visant à améliorer le statut et la carrière des chercheurs doit reposer sur une connaissance approfondie de leur situation. Dans cette optique, il insiste sur la nécessité d'établir des statistiques fiables sur l'emploi des docteurs. A l'heure actuelle, en effet, les informations sur ce plan sont obtenues par voie d'enquête et sont donc très incomplètes, compte tenu du faible taux de réponse. Un véritable registre devrait être établi, selon des méthodes harmonisées au niveau des différentes universités.

Remarques sur les chapitres et actions

Chapitre 1. Recrutement ouvert et portabilité des subventions

Remarque générale

Le Conseil relève que la portabilité des subventions, bien qu'évoquée dans le titre du chapitre 1, n'est couverte par aucune action. Il souhaite que le Gouvernement apporte des précisions à ce sujet et insiste pour que la mise en œuvre de ce principe obéisse à des modalités qui répondent aux besoins et contraintes des institutions de recherche de la Fédération Wallonie/Bruxelles.

Actions 1 et 3

- Mettre en place un recrutement des chercheurs ouvert, transparent, compétitif et respectueux des principes figurant dans le Code européen du chercheur
- Publier en ligne, notamment via le portail européen EURAXESS Jobs ainsi que doctorat.be, l'ensemble des vacances de postes universitaires, des bourses et des mandats du F.R.S.-F.N.R.S. ainsi que celles d'autres acteurs de la recherche

Le CPS approuve l'idée de lancer des appels à candidature ouverts, conformément aux prescriptions du Code de conduite pour le recrutement de chercheurs. Il souligne cependant que ces pratiques vont réclamer des moyens additionnels au niveau des universités. En effet, à l'heure actuelle, seuls les postes de chercheurs académiques et permanents font l'objet de procédures de recrutement ouvertes. Celles-ci doivent encore être étendues aux autres catégories de chercheurs.

Les crédits octroyés par l'Europe à cette fin sont entièrement affectés au site EURAXESS Jobs, logé au sein du FNRS. La question du financement de l'ouverture et de la publication des appels dans les universités reste donc posée.

Par ailleurs, les universités se heurtent en la matière à des difficultés liées aux pratiques des bailleurs de fonds. Dans certains cas, en effet, le délai séparant la signature de la convention et le début de la recherche est très court de sorte qu'il est difficile de lancer une procédure de recrutement sur une large échelle. Il arrive également que le nom du chercheur doive être mentionné dans le dossier de candidature, ce qui tend évidemment à favoriser l'engagement de personnes relativement proches sur le plan géographique et/ou institutionnel.

On observe actuellement dans les universités un changement culturel propice à la réalisation des objectifs visés par les actions 1 et 3 du Partenariat. Ceux-ci ne deviendront cependant réalité que si des ressources suffisantes sont accordées à ces institutions et si les bailleurs de fonds ou du moins certains d'entre eux adaptent leur façon de faire.

Chapitre 2. Sécurité sociale, Fiscalité, Visa et autres matières relevant du niveau fédéral

Action 6. Veiller à ce que les bourses de recherche décernées en Communauté française et en Wallonie soient assujetties à la sécurité sociale

Le Conseil souligne que les boursiers issus de l'Union européenne sont assujettis à la sécurité sociale de même que ceux qui proviennent de pays tiers avec lesquels la Belgique a passé une convention de partenariat. La question qui se pose est donc celle de l'extension de ces conventions à d'autres pays hors UE. Il faut noter qu'une telle éventualité entraînera inévitablement une surcharge financière pour les institutions d'accueil, contrairement à ce que laisse entendre le dernier paragraphe de l'action 6. Elle est néanmoins indispensable à l'obtention de certains crédits (Erasmus Mundus Doctorat par exemple).

Chapitre 3. Emploi et conditions de travail

Action 7. Soutenir par des mesures juridiques et/ou financières appropriées les efforts de mise en œuvre de la Charte et du Code par les universités, hautes écoles, centres de recherche agréés et le F.R.S.-F.N.R.S.

A des fins de clarté, le CPS propose une description plus détaillée du processus d'attribution du label RH, à savoir :

- Analyse de conformité (forces et faiblesses) des pratiques des institutions par rapport aux 40 principes de la Charte et du Code ;
- Définition des priorités de la stratégie RH pour chaque institution et publication de celles-ci ;
- Prise de connaissance de la stratégie par la Commission et reconnaissance officielle d'entrée dans la dynamique ;
- Implémentation de la stratégie RH par les institutions via leurs procédures internes d'assurance de la qualité avec auto-évaluation après 2 ans ;
- Evaluation externe après 4 ans.

Le Conseil se réjouit de la volonté du Gouvernement de soutenir l'application de la charte européenne du chercheur dans les institutions de recherche. Dans cette perspective, il recommande de prendre les mesures nécessaires au renforcement de l'encadrement des jeunes chercheurs par des chercheurs expérimentés conformément aux principes de la

charte. Il conviendra également de veiller à la mise à disposition de l'ensemble des chercheurs, quel que soit leur statut, d'un équipement adapté.

Un autre aspect important de la charte, que le CPS a mis en évidence dans son avis A.1011, est la promotion de la mobilité intersectorielle de façon à favoriser 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. Le Conseil rappelle les recommandations qu'il a formulées à cet égard :

- mettre au point des critères d'équivalence qui permettent aux chercheurs de se faire reconnaître dans divers milieux ;
- amplifier les expériences de partenariat entre une université et une entreprise ou un centre de recherche, portant sur l'échange de personnel pendant une période limitée ;
- améliorer la valorisation de l'ancienneté en cas de retour à l'Université ;
- promouvoir davantage les « filières scientifiques » dans les entreprises ;
- encourager les doctorants à réaliser des stages en dehors de l'Université ;
- sensibiliser les étudiants à l'intérêt de la mobilité intersectorielle au cours de leur formation ;
- résoudre les difficultés issues des différences en termes de statut ou de droits sociaux.

Actions 8 et 9

- Evaluer la mise en œuvre du décret du 19 juillet 2001 relatif à la carrière des chercheurs scientifiques
- Favoriser la qualité et la continuité de la carrière du chercheur ainsi que la lisibilité de son statut

Le Conseil ne peut qu'approuver ces actions qui rencontrent plusieurs de ses demandes. Il regrette cependant qu'aucun calendrier ne soit fixé pour leur mise en œuvre.

Le CPS fait par ailleurs observer que les chercheurs travaillant sur contrats extérieurs ne sont pas les seuls à connaître des situations offrant peu de perspectives. La carrière des assistants, qui est régie par l'arrêté royal du 31 octobre 1953, s'arrête au maximum après trois mandats de deux ans sans prévoir de mécanisme de transition ni de valorisation. Les années prestées ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'ancienneté dans la fonction publique (exemple : enseignement, administration, etc). Dans le privé, ces années sont parfois prises en compte mais sans règle générale. La carrière des assistants devra donc aussi faire partie de la réflexion générale qui sera menée sur le statut des chercheurs.

Il y aurait également lieu de concrétiser la résolution du Parlement de la Fédération Wallonie/Bruxelles du 19 juillet 2011 visant à créer la fonction de logisticien de la recherche au sein des universités.

Le Conseil attire d'autre part l'attention sur le cas des chercheurs dont les travaux ne débouchent pas sur un doctorat ni sur des publications « scientifiques » mais sont valorisés par une autre voie (remise de rapports par exemple). La spécificité de leurs travaux ne doit pas empêcher de leur conférer un statut leur garantissant des conditions barémiques et des perspectives de carrière satisfaisantes.

Enfin, le CPS préconise de dégager des moyens pour financer les chercheurs pendant la période qui sépare deux contrats. A cette fin, il serait opportun d'activer le Fonds de garantie créé par le décret du Parlement de la Communauté française du 19 mai 2004, comme le CPS le demande dans son avis. Il est clair, cependant, que ce type d'intervention doit être de courte durée et servir à faire face aux aléas issus du calendrier des différents programmes.

Action 10. Examiner les modalités de création d'un statut scientifique pour les « nouveaux métiers » de la recherche

Le CPS relève que la liste - non exhaustive - des métiers de la recherche proposée par le Partenariat diffère de celle qui figure dans la charte européenne du chercheur. Celle-ci couvre une palette de professions assez large puisqu'elle s'applique à « 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. »¹

Le Conseil estime nécessaire de préciser les catégories de personnel qui bénéficieront du « statut scientifique » tel que prévu par l'action 10. A cet égard, il lui semble judicieux de se référer à la définition de la charte européenne du chercheur, qui reconnaît les compétences et les activités des différents publics contribuant à la R&D. Ceci ne doit pas empêcher de recourir à des critères d'évaluation différents selon les types de métier.

Le Conseil prend acte de l'intention du Gouvernement d'entamer un examen de cette question avec les acteurs concernés.

Action 11. Assurer à haut niveau le suivi du processus « EURAXESS-Rights »

Le CPS accueille favorablement l'intention d'assurer le suivi du processus EURAXESS-Rights. Il aimerait cependant obtenir des précisions sur la méthode qui sera appliquée à cet effet ainsi que sur les moyens qui seront dégagés pour assurer la pérennité du groupe interuniversitaire et celle de ses activités.

Chapitre 4. Formation

Le CPS s'interroge sur les dispositifs de formation qui seront renforcés « avant » le doctorat. S'agit-il de formations prédoctorales ? De masters complémentaires ou spécialisés ? Il serait indiqué d'apporter des précisions à cet égard.

Actions 12 et 13

- Evaluer et identifier les bonnes pratiques en matière de formations doctorales
- Encourager l'impulsion par des équipes de la CFWB d'écoles doctorales internationales

Le Conseil note que le Partenariat ne précise pas selon quelles voies ces actions seront mises en œuvre, ni les moyens qui y seront consacrés. Il insiste de nouveau sur la nécessité de concrétiser ces annonces.

Il conviendrait en particulier de préciser quel sera l'objet de l'évaluation des formations doctorales visée dans le 1^{er} paragraphe de l'action 12 et selon quelle méthode celle-ci sera conduite. Un aspect à examiner, selon le CPS, porte sur la mobilité des doctorants qu'elles requièrent et son financement.

Le CPS fait en outre observer que la plupart des compétences transversales visées dans le paragraphe 3 de l'action 12 sont acquises en dehors des écoles doctorales près le FNRS car elles sont liées à l'employabilité et ne doivent pas être confondues avec les connaissances scientifiques transversales. Elles doivent donc faire l'objet d'une évaluation

¹ Source : La charte européenne du chercheur, annexe 3-Définitions

séparée qui portera sur leur développement et qui inclura, entre autres, le niveau des aptitudes en matière de gestion de la recherche et d'entrepreneuriat.

Enfin, l'impact du système dans sa globalité devrait être évalué également : écoles doctorales FNRS, collèges de doctorat des académies, écoles internationales.

Concernant les interactions intersectorielles évoquées dans le dernier paragraphe de l'action 12, le Conseil réitère la demande formulée dans son avis A.1011 concernant la possibilité, pour les doctorants, d'effectuer des stages dans des entreprises.

S'agissant des formations doctorales internationales, le CPS estime que le montage de projets dans ce cadre devrait bénéficier d'une prime similaire à celles qui sont octroyées pour le dépôt d'un projet de recherche.

Chapitre 5. Egalité Hommes-Femmes

Actions 14 et 16

- Emettre des recommandations en matière de congés circonstanciels
- Adopter des mesures visant à intégrer la problématique des différences de parcours de vie dans l'évaluation des dossiers scientifiques

Le CPS relève que les reports de budget pour cause de maternité sont possibles dans certains cas (FNRS, ARC notamment). Il suggère d'identifier les sources de financement qui ne prévoiraient pas cette latitude et de prendre des mesures pour assouplir les règles qui régissent l'octroi de ces fonds, autant que faire se peut.

Il y aurait lieu, également d'autoriser des temps partiels ou des pauses-carrières pour d'autres types d'impératifs familiaux tels que par exemple l'éducation des enfants, le soutien aux personnes âgées ou encore l'accompagnement du conjoint en séjour à l'étranger. Ces facilités devraient être accordées à l'ensemble des chercheurs, quel que soit leur genre ou leur statut. A cet égard, le CPS rappelle qu'il recommandait, dans son avis A.1011, de veiller à ce que les chercheurs optant pour des conditions de travail souples ne soient pas défavorisés par rapport aux autres dans l'avancement de leur carrière.

Chapitre 6. Promouvoir l'accès aux emplois après le doctorat

Action 20. Soutenir les initiatives facilitant l'accès des docteurs aux emplois dans les secteurs tant privé que public ou non marchand

Le CPS estime que les démarches qui seront menées sur ce plan doivent aller au-delà des collaborations interrégionales telles que PRODOC et UGR et exploiter les initiatives similaires développées au niveau européen, notamment par l'European University Association (EUA) et l'European Science Foundation (ESF). Le Conseil pose par ailleurs la question du financement des initiatives interrégionales après 2012 (PRODOC) et 2013 (UGR). Il souligne enfin la nécessité de dédicacer un poste à ce type de tâche dans les universités.

Action 22. Accroître à terme le nombre de docteurs dans le secteur de la recherche

Le Conseil demande que le soutien qui sera apporté par le NCP-FNRS aux candidatures pour l'ERC et les bourses Marie Curie et similaires soit précisé. S'agira-t-il d'un soutien logistique, d'une aide financière ? Le Conseil préconise en outre de généraliser les pratiques suivies par certaines universités et consistant dans une prise en charge des

projets de qualité non retenus au moyen de fonds internes (Fonds spéciaux de recherche par exemple).

Action 24. Améliorer le statut des docteurs dans la fonction publique

Le CPS relève que le diplôme de docteur est valorisé sur le plan barémique dans certains secteurs de la fonction publique et préconise une harmonisation vers le haut des pratiques suivies à cet égard.

Il attire également l'attention sur la question de la prise en compte de l'ancienneté dans le calcul de la pension. A son estime, le doctorat devrait compter pour 4 années – actuellement une seule année est valorisée - quel que soit le mode selon lequel ce dernier a été financé.

Remarque finale

Le Conseil estime que les questions suivantes sont pertinentes en regard de la charte et du code et mériteraient d'être abordées dans le Partenariat :

- La valorisation des acquis de l'expérience ;
- La question des doctorats professionnels ;
- La formation continuée pour la professionnalisation des chercheurs ;
- Le soutien à la participation dans les groupes internationaux sur ces thèmes.

2.2. Sur le déroulement des concertations

Le Conseil considère que les concertations avec les acteurs de la recherche concernant la mise en œuvre du Partenariat pourraient s'appuyer sur le groupe de travail « Charte du chercheur » du CPS, qui a démontré son efficacité