



COMMISSION
EUROPÉENNE

Bruxelles, le 27.3.2024
COM(2024) 145 final

2024/0078 (NLE)

Proposition de

RECOMMANDATION DU CONSEIL

relative à des carrières attrayantes et durables dans l'enseignement supérieur

{SWD(2024) 74 final}

EXPOSÉ DES MOTIFS

1. CONTEXTE DE LA PROPOSITION

1.1. Justification et objectifs de la proposition

Dans l'économie de la connaissance, l'avenir de l'Europe sera façonné par les performances de ses systèmes éducatifs et sa capacité à être compétitive dans la course mondiale aux talents. Pour bon nombre des défis auxquels l'Europe est confrontée, l'éducation doit nécessairement faire partie de la solution.

Le secteur de l'enseignement supérieur en Europe joue un rôle essentiel pour doter les travailleurs des compétences de haut niveau qui sont nécessaires sur le marché du travail et jette les bases de la capacité d'innovation et de la compétitivité de l'Europe, notamment dans le contexte d'une contraction de la main-d'œuvre. Il joue également un rôle déterminant dans la capacité des citoyens de l'UE à apprendre et à penser par eux-mêmes, ce qui est essentiel au bon fonctionnement de la démocratie.

Le secteur de l'enseignement supérieur doit attirer du personnel talentueux, et le retenir. Ce personnel devrait pouvoir progresser, indépendamment de son parcours, et jouir de la liberté académique, conformément aux principes démocratiques. Le personnel universitaire assume aujourd'hui un large éventail de tâches qui s'ajoutent aux activités traditionnelles d'enseignement ou de recherche. Les perspectives de carrière et la satisfaction au travail sont déterminantes pour retenir les talents universitaires.

La présente proposition se concentre sur deux nouveaux éléments qui influent sur l'attrait des carrières universitaires:

- 1) Pour ***lancer de nouvelles activités éducatives transnationales conjointes***, telles qu'un diplôme européen¹, il est nécessaire de disposer d'un personnel spécialisé doté de compétences spécifiques. Cependant, l'expérience² montre que s'engager dans des activités dans le domaine de la coopération transnationale peut induire une augmentation de la charge de travail, qui n'est pas toujours reconnue ou rétribuée. Le fait que cet engagement puisse être considéré comme un surcroît de travail par rapport à un temps plein peut constituer un frein à la participation à des activités dans le domaine de la coopération transnationale.
- 2) Pour ***doter les personnes de compétences de qualité***, il est nécessaire de disposer d'un personnel universitaire bien formé et agile. Cependant, les critères d'évaluation et de promotion de carrière dans le secteur de l'enseignement supérieur sont davantage liés aux activités de recherche qu'à la qualité de l'enseignement. Le personnel universitaire peut ainsi être découragé d'enseigner, a fortiori si on néglige la formation continue, qui lui permet de se tenir informé des méthodes et contenus pédagogiques. En conséquence, le personnel universitaire peut avoir des difficultés à trouver un équilibre entre l'enseignement et la recherche et, pour cette raison, moins se consacrer aux activités d'enseignement.

Les établissements d'enseignement supérieur orientent également l'innovation et le développement de leur région sur les plans économique, civique et culturel. Non seulement ils

¹ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur un schéma directeur pour un diplôme européen [COM(2024) 144].

² Alliances «universités européennes», masters communs Erasmus Mundus, programmes de doctorats conjoints dans le cadre des actions Marie Skłodowska-Curie (AMSC) et programmes estampillés «EIT» financés au titre du programme Erasmus+.

développent les connaissances et les compétences professionnelles des citoyens, mais ils rapprochent également les personnes et les communautés, dans l'intérêt des uns et des autres. Pourtant, de nombreux établissements d'enseignement supérieur n'accordent pas suffisamment de valeur à des activités telles que le dialogue avec les entreprises et l'engagement communautaire, l'innovation territorialisée³ ou la participation à la gouvernance institutionnelle.

La présente proposition cherche à remédier à cette situation dans le cadre d'un ensemble de mesures plus vaste, comprenant une communication sur un schéma directeur pour un diplôme européen et une proposition de recommandation du Conseil pour un système européen d'assurance et de reconnaissance de la qualité. Cette initiative soutient les travaux menés en vue d'un diplôme européen, mais va plus loin pour atteindre cet objectif, avec une recommandation dont le but est d'attirer et de retenir du personnel universitaire et professionnel d'excellence dans l'enseignement supérieur.

Cette initiative a pour objectif ultime de faire du secteur de l'enseignement supérieur un secteur prospère qui constitue un élément fondateur de l'espace européen de l'éducation⁴, afin d'aider l'Europe à relever les défis futurs en dotant les citoyens de compétences adaptées à l'évolution des besoins de la société.

La présente proposition s'inscrit dans le même contexte que la recommandation du Conseil sur un cadre européen pour attirer et retenir les chercheurs, l'innovation et les entrepreneurs talentueux en Europe⁵, les deux textes renforçant les synergies entre l'espace européen de l'éducation et l'espace européen de la recherche (EER)⁶.

1.2. Questions structurelles et opérationnelles qui doivent être traitées dans la présente recommandation

Les résultats d'études et de consultations mettent en évidence les facteurs qui découragent le personnel de l'enseignement supérieur de s'engager dans des activités de coopération transnationale et d'enseignement, ainsi que le manque de reconnaissance de ces activités dans l'évolution de carrière.

1.2.1. *Promouvoir, reconnaître et valoriser l'engagement en faveur d'une coopération transnationale approfondie*

Des études montrent qu'une grande partie du personnel de l'enseignement supérieur a le sentiment que le temps consacré à l'approfondissement de la coopération transnationale (y compris la création et le déploiement d'alliances «universités européennes»⁷) n'est pas suffisamment reconnu dans sa carrière. Dans une enquête portant précisément sur cette

³ L'innovation territorialisée vise à opérer une transformation économique urbaine/régionale qui dépasse les effets des stratégies au niveau national ou de l'UE. Elle met l'accent sur une approche ascendante associant toutes les parties prenantes concernées, donnant aux villes ou aux régions les moyens d'élaborer des stratégies adaptées à leurs besoins. Voir Rissola, G., et Haberleithner, J., *Place-Based Innovation Ecosystems. A case-study comparative analysis*, Office des publications de l'Union européenne, 2020, ISBN 978-92-76-19006-6.

⁴ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions relative à la réalisation d'un espace européen de l'éducation d'ici à 2025 [30 septembre 2020, COM(2020) 625 final].

⁵ Recommandation du Conseil du 18 décembre 2023 sur un cadre européen pour attirer et retenir les chercheurs, l'innovation et les entrepreneurs talentueux en Europe (JO C, C/2023/1640, 29.12.2023).

⁶ https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/our-digital-future/european-research-area_en#what-is-era.

⁷ L'initiative «universités européennes» est une initiative de l'UE visant à mettre en place des alliances entre des établissements d'enseignement supérieur de toute l'Europe. Elle est mise en œuvre principalement grâce aux fonds Erasmus+.

question⁸, la plupart des répondants s'accordaient sur le fait que la coopération transnationale dans les domaines de l'enseignement et de l'apprentissage faisait partie de la stratégie en matière d'enseignement supérieur adoptée par leur établissement (66 %), et que les parcours professionnels du personnel universitaire permettaient, soutenaient et encourageaient efficacement la réalisation d'activités dans le domaine de la coopération transnationale (65 %). Cependant, en ce qui concerne les mécanismes d'évaluation, de promotion et de rétribution, seuls 40 % des répondants étaient d'avis que l'engagement dans des activités de coopération transnationale était effectivement pris en compte. Dans de nombreux cas, les répondants déclaraient que le travail découlant de cet engagement était sous-estimé et qu'ils étaient supposés l'assumer en plus de leur emploi à temps plein.

En outre, les possibilités de mobilité européenne et internationale pour le personnel ne sont pas suffisamment facilitées. Le personnel universitaire participant à Erasmus+ ou à des actions Marie Skłodowska-Curie reconnaît que ces deux programmes permettent de recourir davantage à des méthodes d'enseignement innovantes et de favoriser des liens plus étroits avec le marché du travail. Néanmoins, un rapport⁹ sur les ressources des systèmes d'enseignement supérieur dans 24 pays de l'OCDE¹⁰ souligne que seule la moitié de ces pays dispose de programmes nationaux spécifiques afin de financer et soutenir la mobilité du personnel.

1.2.2. Promouvoir, reconnaître et valoriser la diversité des tâches et des rôles universitaires, y compris l'innovation et l'enseignement efficace

L'employeur du personnel universitaire travaillant dans des établissements d'enseignement supérieur et la société en général attendent de lui qu'il remplisse divers rôles et tâches supplémentaires¹¹, qui s'ajoutent aux missions d'enseignement et de recherche. En fin de compte, ces tâches additionnelles déterminent le rôle que joue l'enseignement supérieur dans la société, à savoir former des professionnels hautement qualifiés et relever les défis sociaux et économiques. Toutefois, ces diverses tâches ne sont pas valorisées de la même manière. Bien que des mécanismes formels permettant de reconnaître la valeur de l'enseignement dans les carrières universitaires soient en place dans la plupart des pays européens, en pratique, ils ne semblent pas bien fonctionner. Il est essentiel d'accorder aux activités d'enseignement et aux autres activités universitaires ne relevant pas de la recherche, qui sont toutes cruciales pour la société, autant de valeur qu'à la recherche¹².

Les organisations de parties prenantes sont préoccupées par cette valorisation inégale de la recherche et de l'enseignement. Elles s'inquiètent également de la profonde insatisfaction exprimée à l'égard des pratiques institutionnelles en matière de diversité des rôles et des tâches universitaires. Par exemple, plus de deux tiers (70 %) des participants à une étude récente¹³ ont déclaré que la charge de travail du personnel universitaire n'était pas répartie équitablement entre les catégories de personnel, les niveaux d'ancienneté et les rôles. Une

⁸ Enquête réalisée par ECORYS (une société de conseil axée sur la recherche) en 2023.

⁹ OCDE, «The state of academic careers in OECD countries: An evidence review», *OECD Education Policy Perspectives*, n° 91, OECD Publishing, Paris, 2024, <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

¹⁰ Organisation de coopération et de développement économiques.

¹¹ Ces rôles et tâches comprennent des activités de coopération transnationale, le dialogue avec les entreprises et l'engagement communautaire (la coopération avec différents secteurs de l'économie et des communautés locales), l'innovation territorialisée et la participation à la gouvernance institutionnelle.

¹² Voir l'enquête en ligne d'ECORYS et le rapport d'examen des données probantes de l'OCDE. En outre, la recommandation du Conseil sur un cadre européen pour attirer et retenir les chercheurs, l'innovation et les entrepreneurs talentueux en Europe (adoptée en 2023) préconise des systèmes d'évaluation et de récompense qui reconnaissent un large éventail de réalisations, d'activités et de pratiques, parmi lesquelles l'enseignement, la coopération entre l'industrie et le monde universitaire et l'interaction avec la société.

¹³ Étude menée par ECORYS en 2023.

autre étude récente montre que, même si les performances en matière d'enseignement sont régulièrement évaluées dans de nombreux systèmes d'enseignement supérieur, les résultats de ces évaluations n'ont qu'une incidence limitée sur l'évolution de carrière, et que l'enseignement innovant et de qualité n'est que peu reconnu¹⁴.

Les modèles fondés sur des parcours de carrière linéaires préoccupent également le personnel universitaire, car ils entravent la capacité des établissements d'enseignement supérieur à innover et à collaborer avec leur écosystème au sens large. Le personnel universitaire peut rarement passer sans entrave du monde universitaire à d'autres secteurs. Or, un tel élargissement de l'expérience contribuerait tant à la qualité de l'enseignement qu'à celle de la vie universitaire.

En outre, le soutien au développement du personnel universitaire est jugé insuffisant. Prendre en charge un corps étudiant de nature plus diverse et l'intégrer à un environnement d'apprentissage centré sur l'étudiant supposent une constante mise à jour des méthodes d'enseignement. Bien que le personnel universitaire puisse bénéficier d'un soutien pour améliorer ses méthodes d'enseignement (amélioration de l'enseignement)¹⁵, le recours à cette possibilité n'est pas répandu dans l'espace européen de l'éducation. La mise en œuvre d'une exigence formelle de qualification pédagogique applicable au personnel universitaire travaillant comme enseignant dans l'enseignement supérieur est encore plus rare¹⁶.

1.2.3. Promouvoir des conditions compétitives, sûres, équitables, libres et non discriminatoires afin d'attirer et de retenir le personnel

Un enseignement et une coopération transnationale de qualité ne peuvent être développés que dans un environnement de travail libre, sûr, prévisible et stable. Le bien-être du personnel universitaire repose sur plusieurs facteurs: les possibilités de développement professionnel, l'égalité et la non-discrimination dans le recrutement et la promotion, les possibilités de mobilité et la liberté intellectuelle. Ces facteurs sont essentiels pour attirer les jeunes générations vers une carrière académique. Dans le même temps, l'absence d'inclusivité et de compétitivité peut rendre les conditions de travail moins attrayantes et dissuader les personnes de choisir ce type de carrière. La proportion élevée de contrats précaires dans le domaine de l'enseignement supérieur, en particulier en début de carrière, empêche le personnel de développer ses compétences professionnelles. C'est pourquoi un dialogue social efficace et la liberté académique sont des éléments de soutien nécessaires pour assurer une éducation et une coopération transnationale de qualité.

En raison des spécificités de l'enseignement supérieur et de la diversité des établissements, les membres du personnel universitaire connaissent des situations relativement variées, en particulier ceux qui sont en début de carrière. Dans l'enseignement supérieur, de nombreuses personnes sont engagées sous contrats de courte durée ou précaires¹⁷. Bien que ces types de contrats puissent offrir davantage de flexibilité aux établissements d'enseignement supérieur, ils rendent probablement la profession universitaire moins intéressante.

Outre la sécurité de l'emploi et les conditions de travail, le bien-être des membres du personnel universitaire et du personnel des services professionnels repose également sur la

¹⁴ <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

¹⁵ La législation des cinq États membres suivants leur impose d'améliorer l'enseignement: DK, EE, FR, LV et LT. Voir Zhang, T. (2022). *National Developments in Learning and Teaching in Europe*. Bruxelles. Association européenne de l'université.

¹⁶ <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

¹⁷ Des éléments probants indiquent que certains systèmes permettent d'engager environ un quart du personnel sous contrats de courte durée: <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

garantie de pouvoir enseigner sans ingérence ni crainte de représailles. Dans une étude récente analysant la perception qu'ont 4 000 membres du personnel universitaire de la liberté académique dans les pays de l'UE, 45 % ont fait état d'une érosion de la protection de la liberté académique¹⁸. Tout incident susceptible de porter atteinte à la liberté académique peut entraver les activités universitaires qui, par leur nature même, ont lieu dans un espace public. La crainte d'être persécuté pour ses avis scientifiques n'incite pas à se lancer dans une carrière dans l'enseignement supérieur.

L'enseignement supérieur en Europe est très accessible quand on le compare au reste du monde. Toutefois, les groupes défavorisés sont encore sous-représentés parmi les étudiants, le personnel universitaire et les chercheurs. Il est important que les établissements d'enseignement supérieur créent un environnement permettant aux talents issus de groupes défavorisés de s'établir dans le monde universitaire et de contribuer, grâce à leur expérience spécifique, à des travaux universitaires de haute qualité¹⁹. Le personnel universitaire issu de groupes sous-représentés peut servir de modèle pour les étudiants défavorisés, ce qui pourrait éventuellement contribuer à attirer des talents divers. Compte tenu du rôle sociétal du monde universitaire, celui-ci se doit d'être ouvert à la diversité et de créer des conditions non discriminatoires et sûres permettant à l'ensemble du personnel d'innover et d'enseigner. Faute de possibilités de recrutement, d'emploi et de mobilité inclusives et accessibles aux personnes handicapées, ces dernières sont dissuadées d'entreprendre ou de poursuivre une carrière dans ce domaine. En 2020, le secteur de l'éducation employait six fois moins de personnes handicapées que de personnes sans handicap²⁰. Les données disponibles font état de déséquilibres persistants entre les femmes et les hommes, y compris d'inégalités contractuelles²¹. Les femmes sont plus souvent engagées sous contrats précaires (9 % contre 7,7 % en 2019) et temporaires (3,9 points de pourcentage de plus) que les hommes. Malgré les progrès accomplis ces dernières années, les femmes sont sous-représentées parmi le personnel universitaire dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) et dans les postes les plus élevés. De telles différences entre les sexes peuvent avoir une influence directe sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, étant donné que les domaines des STIM sont généralement associés à des niveaux de rémunération plus élevés. La proportion moyenne de femmes occupant un poste de professeur titulaire ou un poste équivalent est de 26 % dans l'UE, et le déséquilibre est encore plus marqué entre les hommes et les femmes dans les organes de gouvernance, où les femmes occupent seulement 24 % des postes de chef d'établissement d'enseignement supérieur.

L'amélioration des conditions de travail et la lutte contre les obstacles et les inégalités entre les sexes dans les carrières universitaires jouent un rôle important dans la promotion de conditions compétitives, libres, inclusives, sûres, équitables et non discriminatoires dans le monde universitaire, étant donné qu'elles font partie des éléments nécessaires pour accroître l'attrait des établissements d'enseignement supérieur pour le personnel universitaire et favoriser un enseignement et une coopération transnationale de qualité.

¹⁸ Karan, T., et K. Beiter. (2020). *Academic freedom in the European Union: legalities and realities*. Dans Bergan, S., Gallagher, T., et Harkavy, I. (sous la direction de). *Academic Freedom, Institutional Autonomy and the Future of Democracy*, Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture, Éditions du Conseil de l'Europe, Strasbourg.

¹⁹ [Engagement communautaire dans l'enseignement supérieur: tendances, pratiques et politiques — NESET \(nesetweb.eu\)](https://www.nesetweb.eu/).

²⁰ Expertise européenne en matière de handicap (EDE), L'emploi des personnes handicapées, [Rapports — Emploi, affaires sociales et inclusion — Commission européenne \(europa.eu\)](#).

²¹ Commission européenne, Direction générale de la recherche et de l'innovation, *She figures 2021: gender in research and innovation : statistics and indicators*, Office des publications, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.

Les données sur les carrières universitaires sont souvent fragmentaires, ce qui rend difficile l'analyse approfondie de certains aspects. Des travaux visant à combler certaines des lacunes existantes dans les données ont déjà commencé dans le cadre des activités de l'Observatoire européen du secteur de l'enseignement supérieur²² et de l'observatoire des carrières dans la recherche, et se poursuivront au sein de l'espace européen de la recherche afin d'assurer le suivi des carrières scientifiques dans tous les secteurs²³. Toutefois, il est nécessaire d'améliorer la collecte et l'intégration des données tant pour suivre la transformation institutionnelle dans le secteur de l'enseignement supérieur de l'UE que pour guider l'élaboration des politiques.

1.3. Objectifs poursuivis par la proposition de recommandation du Conseil

La présente recommandation du Conseil vise à créer au niveau de l'UE un cadre commun pour des carrières attrayantes, inclusives et durables dans l'enseignement supérieur.

1.4. Cohérence avec les dispositions existantes dans le domaine d'action

La présente proposition constitue un des principaux résultats attendus de l'espace européen de l'éducation et s'appuie sur les travaux antérieurs mentionnés ci-après.

La communication de la Commission sur une stratégie européenne en faveur des universités²⁴ souligne qu'«[i]l faut promouvoir des carrières universitaires flexibles et attrayantes» dans l'enseignement supérieur. Elle indique que «[l]a Commission, en étroite coopération avec les parties prenantes et les États membres, proposera [...] un cadre européen pour des carrières attrayantes et durables dans l'enseignement supérieur, en synergie avec le cadre des carrières dans la recherche élaboré dans le contexte de l'EER». La communication invite également les États membres «à promouvoir la valorisation égale des différents parcours de carrière universitaire et offrir plus de flexibilité pour les carrières universitaires, y compris au-delà du milieu universitaire».

Cet objectif a été réitéré dans les conclusions du Conseil sur une stratégie européenne visant à renforcer les établissements d'enseignement supérieur pour l'avenir de l'Europe²⁵, selon lesquelles «[t]oute la diversité des activités des universitaires, au sein et en dehors du monde universitaire, et dans toutes les dimensions des missions des [établissements d'enseignement supérieur], devrait être prise en compte dans l'évaluation de leur carrière».

La présente proposition de recommandation du Conseil tient compte de l'expérience acquise grâce aux actions Marie Skłodowska-Curie, qui contribuent à la réalisation de ces objectifs en i) attirant des talents internationaux en Europe; ii) promouvant des conditions de travail attrayantes; et iii) soutenant la formation, la mobilité et l'évolution de carrière des chercheurs et du personnel universitaire en Europe.

²² Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur une stratégie européenne en faveur des universités [18 janvier 2022, COM(2022) 16 final]. La Commission mettra en place l'Observatoire européen du secteur de l'enseignement supérieur. Cet observatoire réunit en un seul endroit les meilleurs outils de données et capacités actuellement disponibles dans l'UE, tout en renforçant leur utilisation.

²³ Programme de travail 2023-2024 d'Horizon Europe, «Élargir la participation et renforcer l'espace européen de la recherche».

²⁴ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur une stratégie européenne en faveur des universités [18 janvier 2022, COM(2022) 16 final].

²⁵ Conclusions du Conseil sur une stratégie européenne visant à renforcer les établissements d'enseignement supérieur pour l'avenir de l'Europe (JO C 167 du 21.4.2022, p. 9).

La recommandation du Conseil sur un cadre européen pour attirer et retenir les chercheurs, l'innovation et les entrepreneurs talentueux en Europe²⁶ vise à renforcer les carrières scientifiques dans tous les secteurs, y compris en introduisant une nouvelle charte européenne du chercheur. Le cadre et la charte sont tous deux conformes aux conclusions du Conseil sur l'approfondissement de l'espace européen de la recherche: offrir aux chercheurs des carrières et des conditions de travail attrayantes et durables et faire de la circulation des cerveaux une réalité²⁷, qui ont été adoptées en mai 2021, et constituent un des principaux résultats attendus selon l'annexe des conclusions du Conseil sur la future gouvernance de l'espace européen de la recherche²⁸.

La Commission a adopté, le 13 novembre 2023, la proposition de recommandation du Conseil intitulée «L'Europe en mouvement» – Des possibilités de mobilité à des fins d'éducation et de formation offertes à tous²⁹. Cette proposition de recommandation vise à offrir des possibilités aux éducateurs, au personnel et aux apprenants de tout âge.

La résolution du Conseil relative à un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation, dans la perspective de l'espace européen de l'éducation et au-delà (2021-2030)³⁰ fixe comme priorité de «[f]aire de l'apprentissage tout au long de la vie et de la mobilité une réalité pour tous». Cette priorité est renforcée par des actions promouvant «un esprit de reconversion et de perfectionnement dans l'ensemble de l'Union»³¹ qui sont réalisées dans le cadre de l'Année européenne des compétences 2023/2024, et par des politiques en matière de compétences visant à mettre en adéquation les besoins et les compétences des apprenants (y compris celles acquises dans le cadre de la mobilité) avec les possibilités offertes par le marché du travail.

La recommandation du Conseil du 23 novembre 2023 sur l'amélioration de l'enseignement des compétences et aptitudes numériques dans le domaine de l'éducation et de la formation³² recommande aux États membres «de continuer à améliorer les mesures pour recruter et former des enseignants disposant d'une expertise dans les domaines [...] des technologies numériques avancées dans l'enseignement supérieur, tout en reconnaissant qu'ils ont besoin d'un éventail varié de compétences pédagogiques et didactiques».

1.5. Cohérence avec les autres politiques de l'Union

En renforçant l'enseignement supérieur, la présente proposition de recommandation du Conseil contribue aux efforts déployés par l'Europe pour investir dans les personnes et leurs compétences, et jette les bases d'une croissance soutenue, d'une compétitivité et d'un taux d'emploi élevé, conformément au Semestre européen.

²⁶ Recommandation du Conseil du 18 décembre 2023 sur un cadre européen pour attirer et retenir les chercheurs, l'innovation et les entrepreneurs talentueux en Europe (JO C, C/2023/1640, 29.12.2023, p. 1).

²⁷ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9138-2021-INIT/fr/pdf>

²⁸ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14308-2021-INIT/fr/pdf>. Voir l'action 4 «Promouvoir des carrières scientifiques attrayantes et durables, une circulation équilibrée des talents et une mobilité internationale, transdisciplinaire et intersectorielle au sein de l'EER»; l'action 3 «Progresser sur la voie de la réforme du système d'évaluation de la recherche, des chercheurs et des institutions afin d'améliorer leur qualité, leurs performances et leur impact»; et l'action 5 «Promouvoir l'égalité de genre et favoriser l'inclusion, en prenant acte de la déclaration de Ljubljana».

²⁹ Proposition de recommandation du Conseil «L'Europe en mouvement» – Des possibilités de mobilité à des fins d'éducation et de formation offertes à tous [15 novembre 2023, COM(2023) 719 final].

³⁰ Résolution du Conseil relative à un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation, dans la perspective de l'espace européen de l'éducation et au-delà (JO C 66 du 26.2.2021).

³¹ Décision (UE) 2023/936 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 relative à l'Année européenne des compétences (JO L 125 du 11.5.2023, p. 1).

³² Recommandation du Conseil du 23 novembre 2023 sur l'amélioration de l'enseignement des compétences et aptitudes numériques dans le domaine de l'éducation et de la formation (JO C, C/2024/1030, 23.1.2024).

Elle est également conforme au socle européen des droits sociaux³³, qui établit les principes et droits fondamentaux d'égalité des chances et d'accès au marché du travail, de conditions de travail équitables ainsi que de protection et d'inclusion sociales, et à la recommandation du Conseil de novembre 2019 relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale³⁴.

2. BASE JURIDIQUE, SUBSIDIARITÉ ET PROPORTIONNALITÉ

2.1. Base juridique

La proposition est fondée sur l'article 165, paragraphe 4, et l'article 166, paragraphe 4, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE). L'article 165, paragraphe 1, du TFUE dispose que l'Union «contribue au développement d'une éducation de qualité en encourageant la coopération entre États membres et, si nécessaire, en appuyant et en complétant leur action tout en respectant pleinement la responsabilité des États membres pour le contenu et l'organisation du système éducatif». L'article 165, paragraphe 2, du TFUE précise en outre que l'action de l'Union dans le domaine de l'éducation vise à «promouvoir la coopération entre les établissements d'enseignement» et «à favoriser la mobilité des étudiants et des enseignants».

L'article 166, paragraphe 1, du TFUE dispose que l'Union met en œuvre une politique de formation professionnelle. Aux termes de l'article 166, paragraphe 2, du TFUE, l'action de l'Union doit viser à «stimuler la coopération en matière de formation entre établissements d'enseignement ou de formation professionnelle et entreprises».

En outre, la proposition est fondée sur l'article 153, paragraphe 1, points b) et i), lu conjointement avec l'article 292: l'article 153, paragraphe 1, points b) et i), dispose que l'Union soutient et complète l'action des États membres dans le domaine des conditions de travail et de l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail et l'article 292 du TFUE constitue la base juridique permettant au Conseil d'adopter des recommandations sur proposition de la Commission.

L'initiative ne propose ni un renforcement du pouvoir réglementaire de l'Union ni des engagements contraignants pour les États membres. Ces derniers décideront, en fonction de leur situation nationale, de la manière de mettre en œuvre la présente recommandation du Conseil.

2.2. Subsidiarité (en cas de compétence non exclusive)

La présente proposition est conforme au principe de subsidiarité prévu à l'article 5, paragraphe 3, du traité sur l'Union européenne (TUE). Elle vise à renforcer la coopération transnationale dans le domaine de l'enseignement supérieur tout en préservant la faculté des États membres de prendre des décisions législatives indépendantes et de mettre en œuvre des mesures visant à favoriser une coopération approfondie entre les établissements d'enseignement supérieur. Nonobstant la compétence des États membres, les questions de coopération transnationale sont par nature traitées plus efficacement au niveau de l'UE, au moyen d'actions conjointes.

³³ Proclamation interinstitutionnelle sur le socle européen des droits sociaux (JO C 428 du 13.12.2017, p. 10).

³⁴ Recommandation du Conseil du 8 novembre 2019 relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale (JO C 387 du 15.11.2019, p. 1).

2.3. Proportionnalité

La présente proposition est conforme au principe de proportionnalité prévu à l'article 5, paragraphe 4, du TUE. Ni le contenu ni la forme de la présente proposition n'excèdent ce qui est nécessaire pour atteindre ses objectifs. Les actions proposées sont proportionnelles aux objectifs poursuivis, dans le respect des pratiques des États membres et de la diversité des systèmes. Les engagements pris par les États membres sont de nature volontaire et chaque État membre reste libre de décider de la méthode à adopter pour mettre en œuvre la présente proposition. La valeur ajoutée de l'action à l'échelle de l'Union réside dans le fait de favoriser une coopération transnationale approfondie entre les établissements d'enseignement supérieur des différents États membres, d'améliorer le fonctionnement du secteur de l'enseignement supérieur dans l'UE et d'accroître son attrait et sa compétitivité à l'échelle mondiale.

2.4. Choix de l'instrument

Pour atteindre les objectifs susmentionnés, l'article 165, paragraphe 4, et l'article 166, paragraphe 4, ainsi que l'article 292 du TFUE, comme expliqué ci-dessus, prévoient l'adoption de recommandations par le Conseil, sur proposition de la Commission. Une recommandation du Conseil est un instrument approprié dans le domaine de l'enseignement et de la formation, dans lequel l'Union exerce une compétence d'appui.

3. RÉSULTATS DES ÉVALUATIONS EX POST, DES CONSULTATIONS DES PARTIES INTÉRESSÉES ET DES ANALYSES D'IMPACT

3.1. Consultation des parties intéressées

De nombreuses activités de consultation ont été menées, au cours des dernières années, dans le cadre des travaux des instances suivantes: i) le groupe de travail sur l'enseignement supérieur du cadre stratégique de l'espace européen de l'éducation; ii) les directeurs généraux de l'enseignement supérieur, et iii) le groupe de suivi de Bologne et le groupe de travail sur l'apprentissage et l'enseignement.

Des échanges réguliers ont eu lieu entre la Commission et les établissements d'enseignement supérieur, les organisations de parties intéressées, y compris les universités européennes. De nombreuses parties intéressées (EUA, YERUN, LERU, CESAER, The Guild, EURASHE³⁵) ont fourni des contributions écrites.

Une enquête en ligne, ainsi que les conclusions d'une précédente analyse bibliographique, ont complété la contribution des parties prenantes. Cette enquête et ces conclusions ont mis en lumière le fait que, dans les carrières universitaires des établissements d'enseignement supérieur, l'enseignement et les activités autres que la recherche sont perçus comme étant moins reconnus que la recherche. L'appel à contributions³⁶ a été publié le 9 janvier 2024, et clôturé le 6 février 2024, et les parties prenantes ont généralement accueilli cette initiative favorablement.

La Commission a également eu des échanges avec des partenaires sociaux tels que le CSEE³⁷ tout au long du processus d'élaboration de cette recommandation.

³⁵ **EUA**: Association européenne de l'université; **YERUN**: Réseau des jeunes universités européennes de recherche; **LERU**: Ligue européenne des universités de recherche; **CESAER**: La Conférence des écoles européennes pour l'enseignement et la recherche des sciences pour l'ingénieur avancées; **The Guild**: The Guild : réseau européen d'universités de recherche intensive; **EURASHE**: Association européenne des institutions d'enseignement supérieur.

³⁶ [Des carrières attractives et durables dans l'enseignement supérieur.](#)

³⁷ Comité syndical européen de l'éducation.

3.2. Obtention et utilisation d'expertise

La proposition s'appuie sur des éléments probants et des contributions provenant d'études et de rapports, et notamment: une analyse bibliographique complète et une enquête en ligne d'ECORYS, y compris des réunions de consultation et des groupes de réflexion³⁸; un examen des données probantes de l'OCDE³⁹ sur les carrières universitaires et une analyse complémentaire du bien-être du personnel universitaire réalisé par NESET⁴⁰.

D'autres contributions, fondées sur des projets financés par Erasmus+ auxquels ont participé des organisations de parties prenantes, ont également été apportées: le projet LOTUS⁴¹, coordonné par l'EUA, et le projet E-NOTE⁴².

3.3. Analyse d'impact

Étant donné le caractère volontaire des activités proposées et la portée des incidences attendues, il n'y a pas eu d'analyse d'impact. L'élaboration de la proposition s'est appuyée sur des études préalables, des consultations avec les parties prenantes et les États membres, et un appel à contributions.

3.4. Droits fondamentaux

La proposition respecte les principes reconnus par la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne⁴³, à savoir le droit à l'éducation prévu à l'article 14, la liberté des arts et des sciences prévue à l'article 13, la non-discrimination prévue à l'article 21, l'égalité entre femmes et hommes prévue à l'article 23 et le droit à des conditions de travail justes et équitables prévu à l'article 31.

4. INCIDENCE BUDGÉTAIRE

Bien que cette initiative ne nécessite pas de ressources supplémentaires provenant du budget de l'Union, les mesures prévues dans la présente recommandation mobiliseront des sources de financement au niveau de l'Union ainsi qu'aux niveaux national et régional.

5. AUTRES ÉLÉMENTS

Plans de mise en œuvre et modalités de suivi, d'évaluation et d'information

La Commission entend:

- faciliter l'apprentissage par les pairs entre les États membres, les établissements d'enseignement supérieur et les parties prenantes, y compris les alliances « universités européennes », dans le domaine de l'amélioration de l'enseignement; instaurer des mécanismes permettant de reconnaître l'enseignement et la participation à des activités de coopération transnationale, et prévoyant des parcours de carrière durables et des mesures appropriées de gestion des talents pour le personnel universitaire et le personnel des services professionnels;
- favoriser les synergies entre la présente proposition et la recommandation du Conseil sur un cadre européen pour attirer et retenir les chercheurs, l'innovation et les

³⁸ Étude menée par ECORYS en 2023.

³⁹ <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

⁴⁰ <https://nesetweb.eu/en/resources/library/student-and-staff-mental-wellbeing-in-european-higher-education-institutions/>.

⁴¹ Publication «Leadership and Organisation for Teaching and Learning at European Universities»: [LOTUS \(eua.eu\)](https://eua.eu).

⁴² [Page d'accueil du site «European Network on Teaching Excellence»](#).

⁴³ Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (JO C 326 du 26.10.2012, p. 391).

entrepreneurs talentueux en Europe. Cela pourrait contribuer à améliorer les carrières du personnel universitaire des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, et à assurer la cohérence de ces carrières;

- faciliter l'élaboration d'une politique fondée sur des données probantes et suivre les progrès de la présente proposition en recensant, par l'intermédiaire de l'Observatoire européen du secteur de l'enseignement supérieur, les données existantes sur les carrières dans l'enseignement supérieur et la politique de dotation en personnel aux niveaux européen, national et institutionnel. La Commission prévoit également de recenser les lacunes et les besoins en matière de données et d'examiner les liens pertinents entre l'Observatoire européen du secteur de l'enseignement supérieur et l'observatoire des carrières dans la recherche au sein de l'espace européen de la recherche.

Proposition de

RECOMMANDATION DU CONSEIL**relative à des carrières attrayantes et durables dans l'enseignement supérieur**

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 292 , en liaison avec son article 153, paragraphe 1, points b) et i), son article 165, paragraphe 4, et son article 166, paragraphe 4,

vu la proposition de la Commission européenne,

considérant ce qui suit:

- (1) Conformément à la stratégie européenne en faveur des universités, un personnel de haute qualité est essentiel à la prospérité des établissements d'enseignement supérieur de l'Union et à l'approfondissement de la coopération transnationale entre les États membres.⁴⁴
- (2) Par «personnel universitaire» des établissements d'enseignement supérieur, on entend le personnel dont la mission première ou principale est l'enseignement ou la recherche au sein d'établissements proposant des programmes aux niveaux 5 à 8 du cadre européen des certifications (CEC)⁴⁵. Le personnel concerné par la présente recommandation devrait s'entendre comme incluant le personnel des établissements d'enseignement supérieur actif tant dans l'enseignement que dans la recherche, ainsi que le personnel uniquement ou principalement affecté à l'enseignement, tous statuts confondus. Ce personnel comprend les chercheurs travaillant dans des établissements d'enseignement supérieur qui, sans occuper nécessairement un poste d'enseignement permanent, participent à la vie de l'établissement et pourraient occasionnellement enseigner.
- (3) Certaines recommandations concernent également les membres du personnel des services professionnels qui ne sont pas considérés comme du «personnel universitaire» proprement dit, mais qui possèdent une importante expertise de haut niveau dans des domaines stratégiques, juridiques ou de la communication, les professionnels qui travaillent dans des domaines liés à des tâches universitaires mais sans y participer directement, ou les professionnels de l'enseignement supérieur qui possèdent une connaissance approfondie de l'enseignement supérieur et d'autres domaines d'action pertinents.
- (4) Les établissements d'enseignement supérieur connaissent des changements et de nouveaux types d'activités universitaires sont en cours de création. Le personnel universitaire des établissements d'enseignement supérieur devrait assumer différents

⁴⁴ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur une stratégie européenne en faveur des universités [18 janvier 2022, COM(2022) 16 final].

⁴⁵ [Le cadre européen des certifications \(CEC\)| Europass.](#)

rôles, allant de l'enseignement traditionnel et de la recherche à la gestion et à la participation à la gouvernance institutionnelle, en passant par l'entrepreneuriat et l'innovation, la valorisation des connaissances, la coopération transnationale, le dialogue avec les entreprises et l'engagement communautaire⁴⁶, le développement régional et local, le mentorat, l'administration. Ces différents rôles sont inégalement reconnus. Afin de contrer la tendance à valoriser les structures de carrière et la reconnaissance sociale globale de la recherche au détriment de l'enseignement et d'autres activités universitaires non liées à la recherche, il conviendrait de promouvoir des approches reconnaissant la diversité des parcours de carrière universitaires et de les prendre en considération dans les processus d'évaluation et d'évolution de carrière du personnel.

- (5) La création de conditions plus favorables pour le personnel universitaire et la suppression des obstacles peuvent contribuer à accroître l'attractivité des établissements d'enseignement supérieur en tant que lieux de travail et à renforcer leur capacité à produire des retombées positives supplémentaires, notamment sur le marché du travail, en stimulant le développement des talents. Valoriser et soutenir davantage le personnel universitaire peut contribuer à former la main-d'œuvre nécessaire au développement des économies régionales, qui dépendent de plus en plus de la connaissance, de l'innovation et d'effectifs hautement qualifiés. L'importance de disposer d'établissements d'enseignement supérieur attrayants et efficaces a été particulièrement reconnue pour les régions prises dans un piège de développement des talents ou courant ce risque, qui accusent un retard dans la création de nouvelles perspectives économiques.⁴⁷
- (6) Des activités transnationales de plus en plus stratégiques, y compris la création d'alliances d'universités européennes⁴⁸ et le développement de programmes éducatifs transnationaux, exigent du personnel universitaire et du personnel des services professionnels qu'ils consacrent davantage de temps et d'énergie à ces activités en plus de l'enseignement et de la recherche de base. Pour continuer de développer ces activités, il faut que les mécanismes d'évaluation et de promotion permettent de reconnaître la participation du personnel aux efforts de coopération transnationale.
- (7) Un environnement de travail libre et exempt de discriminations est un facteur important pour permettre au personnel universitaire de dispenser un enseignement de qualité. Pour maintenir le niveau élevé dont jouit le personnel universitaire de l'Union, il convient de protéger et de promouvoir la liberté académique. Le personnel universitaire et le personnel des services professionnels peuvent également rencontrer des difficultés résultant de conditions de travail non satisfaisantes⁴⁹, d'une lourde

⁴⁶ La mission de l'enseignement supérieur va au-delà des fonctions de l'éducation et de la recherche. Le dialogue avec les entreprises consiste à établir entre les établissements d'enseignement supérieur et les entreprises des partenariats porteurs d'avantages mutuels, tels que l'accès des entreprises aux nouvelles technologies et l'accès des établissements d'enseignement supérieur aux équipements, à l'expertise ou aux réseaux hors de la sphère universitaire. L'engagement communautaire implique de renforcer les valeurs démocratiques et l'engagement civique, de répondre aux besoins des groupes vulnérables, de contribuer au développement culturel, d'éclairer les politiques publiques et de relever les grands défis sociaux.

⁴⁷ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions intitulée «Mettre à profit les talents dans les régions européennes», 17 janvier 2023, COM(2023) 32 final.

⁴⁸ L'initiative «Universités européennes» est une initiative de l'UE visant à établir des alliances entre les établissements d'enseignement supérieur dans toute l'Europe. Elle est mise en œuvre principalement au moyen d'un financement Erasmus+.

⁴⁹ Y compris l'absence de mesures d'aménagement raisonnable pour les personnes handicapées; voir la directive 2000/78/CE relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi

charge de travail et de préjugés sexistes ou autres dans l'évaluation et la reconnaissance de leur travail. Par ailleurs, les femmes sont plus souvent employées dans le cadre de contrats précaires et temporaires que les hommes⁵⁰. Pour remédier à cette situation, il est nécessaire de promouvoir des conditions de travail compétitives, accessibles et équitables dans le monde universitaire.

- (8) L'action de l'Union en faveur de l'inclusion, de la diversité et de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'enseignement supérieur repose sur une approche inclusive de l'excellence. Elle vise à soutenir l'excellence de l'enseignement supérieur tout en garantissant l'égalité de participation, une attention particulière étant accordée aux communautés sous-représentées et défavorisées. Afin de remédier à la sous-représentation de certains groupes dans les établissements d'enseignement supérieur, en particulier aux postes de direction, il conviendrait de promouvoir des plans en faveur de la diversité et de l'inclusion dans les établissements d'enseignement supérieur, et d'intégrer de tels plans dans les processus d'évolution de carrière.
- (9) La présente recommandation est conçue en étroite synergie avec la recommandation du Conseil sur un cadre européen pour attirer et retenir les chercheurs, l'innovation et les entrepreneurs talentueux en Europe⁵¹, qui vise à rendre les carrières dans la recherche plus attrayantes dans tous les secteurs, y compris dans le monde universitaire, et à faire en sorte que tous les types de parcours professionnels soient pleinement reconnus. Les deux recommandations ont pour objet d'améliorer les conditions de travail, la stabilité des carrières, les compétences, l'égalité entre les hommes et les femmes, l'inclusion et les mesures de protection sociale pour leurs groupes cibles respectifs.
- (10) La présente recommandation vise à encourager une meilleure reconnaissance de l'énergie et du temps que le personnel universitaire et les autres membres du personnel des services professionnels consacrent aux activités de coopération transnationale, par exemple les alliances «universités européennes». En vue de déployer entièrement cette initiative⁵², et d'encourager les activités de coopération transnationale, y compris l'élaboration de diplômes conjoints, il convient de favoriser la pleine participation du personnel et d'améliorer les perspectives de carrière du personnel universitaire et du personnel des services professionnels participant aux fonctions de coordination stratégique. Encourager le personnel à promouvoir la mobilité transnationale et intersectorielle devrait également contribuer grandement au développement de programmes éducatifs transnationaux innovants et interdisciplinaires, dans l'intérêt de tous les étudiants.
- (11) La présente recommandation vise à promouvoir des mesures visant à améliorer le perfectionnement professionnel continu et à mieux reconnaître la diversité des activités exercées par le personnel universitaire. Cela permettra de mobiliser pleinement le personnel pour concevoir un enseignement et un apprentissage innovants, stimuler un état d'esprit tourné vers le perfectionnement et la reconversion professionnels et promouvoir l'acquisition de compétences pour les transitions

⁵⁰ Commission européenne, Direction générale de la recherche et de l'innovation, She figures 2021 — Gender in research and innovation — Statistics and indicators, Office des publications, 2021, [https:// data.europa.eu/doi/10.2777/06090](https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090).

⁵¹ Recommandation (UE) 2023/1640 du Conseil du 18 décembre 2023 sur un cadre européen pour attirer et retenir les chercheurs, l'innovation et les entrepreneurs talentueux en Europe (JO C 1640 du 29.12.2023, p. 1).

⁵² Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur une stratégie européenne en faveur des universités [18 janvier 2022, COM(2022) 16 final].

écologique et numérique, y compris l'utilisation de l'intelligence artificielle dans l'enseignement.

- (12) La présente recommandation vise à promouvoir, pour le personnel universitaire et le personnel des services professionnels, des conditions compétitives, équitables, inclusives, accessibles, sûres et non discriminatoires, afin de l'attirer vers le secteur de l'enseignement supérieur et l'y retenir. Le personnel universitaire devrait être en mesure de mettre au point des méthodes d'enseignement innovantes dans un environnement où règnent des conditions de travail compétitives et équitables, où les droits fondamentaux soient protégés et qui soit exempt de tout risque de représailles et/ou d'influence extérieure induite.
- (13) La présente recommandation vise également à améliorer la base factuelle qui sous-tend l'élaboration des politiques et des stratégies en matière de ressources humaines dans l'enseignement supérieur. Étant donné qu'aucune donnée comparable au niveau international n'est systématiquement collectée sur le personnel universitaire et que des catégories de personnel très diverses sont employées dans les différents systèmes d'enseignement supérieur, il convient d'étudier la possibilité de collecter des données plus détaillées afin d'assurer un suivi suffisant des tendances émergentes et d'adopter des mesures politiques véritablement fondées sur des données probantes en vue d'approfondir la coopération transnationale au niveau de l'Union.
- (14) À l'appui de la présente recommandation, la Commission entend coordonner, en étroite coopération avec les États membres, les établissements d'enseignement supérieur et les partenaires sociaux, au sein du groupe de travail sur l'enseignement supérieur du cadre stratégique de l'espace européen de l'éducation⁵³, l'élaboration de lignes directrices visant à fournir des conseils sur la manière dont les établissements d'enseignement supérieur peuvent améliorer l'attractivité des carrières du personnel universitaire et du personnel des services professionnels, ainsi que d'un cadre européen de compétences pour le personnel universitaire, afin d'améliorer la perméabilité des carrières dans tous les secteurs, en s'appuyant sur les cadres de compétences pertinents existants au niveau de l'Union, tels que le cadre européen des compétences pour les chercheurs (ResearchComp).⁵⁴
- (15) La Commission entend également appuyer l'organisation d'un dialogue social spécifique au niveau de l'Union sur les carrières du personnel universitaire et du personnel des services professionnels, faciliter l'apprentissage par les pairs entre les États membres sur des mécanismes efficaces garantissant la reconnaissance de l'engagement du personnel universitaire et du personnel des services professionnels dans la coopération transnationale, ainsi que sur des activités d'enseignement innovantes; elle entend par ailleurs soutenir l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes et le suivi des progrès en recensant, par l'intermédiaire de l'Observatoire européen du secteur de l'enseignement supérieur⁵⁵, les données existantes sur la carrière et la politique de dotation en personnel de l'enseignement

⁵³ Dispositions prises au titre de la communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions relative à la réalisation d'un espace européen de l'éducation d'ici à 2025, COM(2020) 625 final du 30 septembre 2020.

⁵⁴ [ResearchComp:Le cadre européen des compétences pour les chercheurs — Commission européenne \(europa.eu\)](#).

⁵⁵ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur une stratégie européenne en faveur des universités [18 janvier 2022, COM(2022) 16 final]. La Commission met actuellement en place l'Observatoire européen du secteur de l'enseignement supérieur. Cet observatoire devrait réunir en un seul endroit les meilleurs outils et capacités de l'UE en matière de données actuellement disponibles dans l'UE, et en améliorer l'exploitation.

supérieur, aux niveaux européen, national et institutionnel, et en recensant les lacunes et les besoins en matière de données.

- (16) La Commission encourage les synergies avec la recommandation sur un cadre européen pour attirer et retenir les chercheurs, l'innovation et les entrepreneurs talentueux en Europe, en vue d'améliorer les carrières du personnel universitaire employé auprès des établissements d'enseignement supérieur et actif à la fois dans l'enseignement et la recherche, et d'assurer la cohérence de ces carrières.
- (17) La Commission entend continuer à développer, promouvoir et soutenir la coopération transnationale en matière d'éducation et l'excellence éducative innovante au moyen de sources de financement pertinentes au niveau de l'Union, y compris par l'intermédiaire du programme Erasmus+⁵⁶, et à encourager les États membres à utiliser l'instrument d'appui technique pour acquérir une expertise technique sur mesure pour la conception et la mise en œuvre des réformes nécessaires dans le domaine de l'enseignement supérieur, notamment en favorisant la coopération entre les décideurs politiques, la recherche et le monde universitaire et en développant l'attractivité des carrières universitaires,

A ADOPTÉ LA PRÉSENTE RECOMMANDATION:

Coopération transnationale

- 1. Il est recommandé aux États membres de promouvoir, de reconnaître et de valoriser l'engagement en faveur d'une coopération transnationale approfondie, en particulier:
 - a) d'encourager et de soutenir l'engagement du personnel universitaire et du personnel des services professionnels dans des activités de coopération transnationale approfondies, telles que des programmes de diplôme conjoint ou des offres communes d'éducation et de formation débouchant sur des microcertifications⁵⁷, à tous les niveaux et dans toutes les disciplines, en valorisant ces activités. Par exemple:
 - i) en envisageant d'intégrer les objectifs liés à la coopération transnationale en matière d'éducation dans les parcours professionnels et dans la politique de dotation en personnel aux niveaux national et institutionnel;
 - ii) en prenant en compte le développement d'activités éducatives transnationales communes dans l'évaluation de la carrière universitaire du personnel universitaire;
 - iii) en tenant compte des activités dans le domaine de la coopération transnationale dans la comptabilisation du nombre total d'heures de travail du personnel universitaire;
 - b) en concertation avec le secteur de l'enseignement supérieur, de poursuivre l'objectif consistant à concevoir des perspectives de carrière à long terme et élaborer des mesures de gestion des talents ciblant le personnel universitaire et le personnel des services professionnels participant à la coordination et à la

⁵⁶ Règlement (UE) 2021/817 du Parlement européen et du Conseil du 20 mai 2021 établissant Erasmus+: le programme de l'Union pour l'éducation, la formation, la jeunesse et le sport, et abrogeant le règlement (UE) n° 1288/2013 (JO L 189 du 28.5.2021, p. 1).

⁵⁷ Recommandation du Conseil du 16 juin 2022 sur une approche européenne des microcertifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité (JO C 243 du 27.6.2022, p. 10).

gestion d'alliances d'établissements d'enseignement supérieur, telles que les alliances «universités européennes»;

- c) d'encourager le développement et la promotion de nouvelles possibilités de mobilité européenne et internationale, tout en offrant d'autres possibilités aux personnes qui ne peuvent pas voyager, au profit du personnel universitaire et du personnel des services professionnels, notamment en tirant parti des instruments existants en matière de gestion des carrières et de mobilité de la main-d'œuvre, tels que la plateforme Europass⁵⁸ et les conseillers en mobilité du réseau européen des services de l'emploi (EURES)⁵⁹;
- d) d'aider les établissements d'enseignement supérieur à se doter des ressources humaines suffisantes pour mener des activités de coopération transnationale;
- e) de soutenir la possibilité pour le personnel universitaire et le personnel des services professionnels de pratiquer l'apprentissage tout au long de la vie, y compris grâce au congé sabbatique, afin d'améliorer les compétences nécessaires aux activités éducatives transnationales.

Établissements d'enseignement supérieur

2. Il est recommandé aux États membres de promouvoir, de reconnaître et de valoriser des rôles universitaires diversifiés, y compris un enseignement innovant et efficace, et en particulier, il leur est recommandé:

- a) d'engager un dialogue avec le secteur de l'enseignement supérieur dans le but:
 - i) de veiller à ce que les politiques en matière de ressources humaines dans le secteur de l'enseignement supérieur permettent de reconnaître et de rétribuer de la même manière des rôles diversifiés du personnel universitaire, tels que l'enseignement, la recherche, l'entrepreneuriat et l'innovation, la valorisation des connaissances, la coopération transnationale, le dialogue avec les entreprises et l'engagement communautaire, le développement régional et local, le mentorat, l'administration et la gestion, la participation à la gouvernance institutionnelle;
 - ii) de promouvoir des approches, nouvelles ou existantes, qui valorisent, reconnaissent et rétribuent la diversité des parcours de carrière universitaires pour assurer une perméabilité des carrières parmi les différents rôles du personnel universitaire visés au point 2 a) i); dans différents secteurs publics et privés; et d'un pays à l'autre, en tenant compte des interruptions de carrière⁶⁰ de manière transparente;
 - iii) de développer, dans le secteur de l'enseignement supérieur, des pratiques consistant à valoriser l'amélioration de l'enseignement et le développement du personnel, et de promouvoir la valorisation égale de l'enseignement par rapport à la recherche, dans le cadre de l'évaluation et la promotion du personnel;
 - iv) d'encourager l'encadrement institutionnel des établissements d'enseignement supérieur à renforcer et maintenir l'intérêt porté à

⁵⁸ [Page d'accueil du site | Europass.](#)

⁵⁹ [EURES \(europa.eu\).](#)

⁶⁰ Par exemple, en raison de la parentalité et des responsabilités familiales ou de problèmes de santé.

l'apprentissage et à l'enseignement en accordant la même attention à l'enseignement qu'à la recherche, et de valoriser ceux qui œuvrent activement à l'excellence en matière d'enseignement et d'apprentissage dans les établissements d'enseignement supérieur;

- b) de développer des pratiques consistant à investir dans le développement continu des compétences dans le secteur de l'enseignement, en collaboration avec ce secteur:
 - i) en dispensant une formation appropriée et en offrant un soutien adapté au personnel universitaire menant des activités d'enseignement, y compris au personnel en début de carrière et aux enseignants à temps partiel;
 - ii) en soutenant l'amélioration de l'enseignement, en autorisant les travaux de recherche en matière d'enseignement et l'expérimentation de nouvelles méthodes pédagogiques, et en créant des centres d'enseignement et d'apprentissage innovants au sein des établissements d'enseignement supérieur afin de soutenir le personnel universitaire dans sa mission d'enseignement;
 - iii) en appuyant le développement professionnel continu du personnel universitaire dans le cadre d'approches innovantes de l'apprentissage et de l'enseignement, notamment au moyen de microcertifications, afin de renforcer les approches pédagogiques numériques et innovantes, y compris en tirant parti d'une utilisation sûre et transparente de l'intelligence artificielle, en incluant l'enseignement au service de la transition écologique et du développement durable dans les cours⁶¹, en adoptant des approches d'apprentissage inclusives destinées à divers groupes d'apprenants, et en intégrant la coopération transnationale dans les programmes d'éducation et de formation, moyennant un partage des connaissances avec le reste du monde grâce à des cours en ligne sur la base des principes de l'éducation ouverte⁶²;
 - c) d'envisager l'intégration d'indicateurs qui évaluent le degré d'innovation et la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage dans les processus existants d'assurance de la qualité.
3. Il est recommandé aux États membres d'encourager le respect des conventions collectives, l'instauration d'un dialogue social efficace et l'autonomie des partenaires sociaux, et d'adopter des mesures de soutien pour que les employeurs offrent des conditions de travail attrayantes, inclusives et compétitives, permettant au personnel universitaire d'être apprécié, encouragé et soutenu. Ces mesures de soutien pourraient notamment consister à:
- a) améliorer les pratiques de recrutement et les conditions de travail du personnel universitaire et du personnel des services professionnels, ainsi que les mécanismes de financement y afférents, afin de rendre ces conditions plus transparentes, prévisibles, accessibles et stables, en particulier pour le personnel en début de carrière;

⁶¹ Recommandation du Conseil du 16 juin 2022 sur l'apprentissage au service de la transition écologique et du développement durable (JO C 243 du 27.6.2022, p. 1).

⁶² Les pratiques éducatives ouvertes sont des techniques d'enseignement et d'apprentissage qui s'appuient sur des technologies ouvertes et participatives et sur des ressources éducatives ouvertes pour permettre un apprentissage collaboratif et souple.

- b) garantir une rémunération proportionnée, sans écart de salaire entre les hommes et les femmes, un équilibre entre vie professionnelle et vie privée et des conditions de travail souples pour le personnel universitaire et le personnel des services professionnels, afin de les aider à concilier leur vie personnelle, leur vie familiale, leurs responsabilités en matière de soin, leur santé, leur sécurité et leur bien-être général, sans que cela ne porte préjudice à leur carrière;
- c) donner accès à une protection sociale adéquate quel que soit le type de contrat, sans préjudice du droit des États membres de définir les principes fondamentaux de leurs systèmes de sécurité sociale. Cet accès pourrait concerner les branches suivantes, dans la mesure où les États membres les prévoient: les allocations de chômage; les prestations de maladie et de soins de santé; le congé de maternité; le congé de paternité, le congé parental et les prestations connexes; les prestations d'invalidité; les prestations de vieillesse et de survie; les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles;
- d) donner accès aux personnels à des informations actualisées, complètes, conviviales et intelligibles concernant leurs droits et obligations en matière de protection sociale, et veiller à ce que ces droits (qu'ils soient acquis dans le cadre de régimes obligatoires ou volontaires) soient préservés, cumulables et transférables pour tous les types de statuts d'emploi et d'activité non salariée et par-delà les frontières, dans tous les secteurs économiques, tout au long de la vie professionnelle de la personne et entre différents régimes au sein d'une branche de protection sociale donnée;
- e) veiller à ce que les membres du personnel universitaire puissent participer, à tous les stades de leur carrière et quel que soit leur type de contrat de travail, à l'enseignement et à l'apprentissage, à la recherche, sans ingérence ni crainte de représailles:
 - i) en contribuant à l'efficacité des mécanismes de contrôle qui promeuvent et défendent la liberté académique;
 - ii) en définissant des cadres pour protéger les membres du personnel universitaire contre les ingérences et menaces extérieures injustifiées;
 - iii) en contribuant à la transparence des accords de financement ou de coopération en appliquant une gestion efficace des risques;
- f) garantir l'égalité entre les hommes et les femmes, l'équilibre hommes-femmes, l'égalité des chances et l'inclusivité pour le personnel universitaire de tous horizons, y compris en élaborant et en partageant les bonnes pratiques dans l'enseignement supérieur en ce qui concerne l'égalité entre les hommes et les femmes, l'inclusion et la diversité, et en encourageant les établissements d'enseignement supérieur à utiliser les outils existants ou à élaborer de nouveaux outils tels que des chartes de la diversité⁶³, des codes de conduite, des documents d'orientation ou des manuels;
- g) garantir l'efficacité des mesures visant à créer un environnement de travail inclusif:

⁶³ [La plateforme européenne des chartes de la diversité a 10 ans! Commission européenne \(europa.eu\).](https://ec.europa.eu/eu-justice/justice-portal/fr/la-plateforme-europeenne-des-chartes-de-la-diversite-a-10-ans)

- i) en aidant le personnel universitaire féminin à atteindre un niveau élevé d'ancienneté universitaire et à assumer des rôles d'encadrement supérieur/de direction;
 - ii) en promouvant l'introduction de plans en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes et plus généralement de plans en matière de diversité et d'inclusion dans les établissements d'enseignement supérieur et dans les processus d'évolution de carrière;
 - iii) en contribuant à des pratiques d'évaluation plus favorables et fondées sur la confiance, en donnant la priorité à la motivation intrinsèque, au retour d'information ouvert et à la collaboration, notamment en développant les bases de l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes en matière d'inclusion et de diversité.
4. Il est recommandé aux États membres de s'engager dans l'élaboration de politiques davantage fondées sur des données probantes afin de créer des conditions compétitives, sûres, équitables et non discriminatoires dans le monde universitaire, sur la base des données organisationnelles, nationales et européennes disponibles sur la carrière et la politique de dotation en personnel dans l'enseignement supérieur.
5. Il est recommandé aux États membres de suivre cette recommandation dès que possible afin de permettre la mise en œuvre intégrale des priorités énoncées dans les conclusions du Conseil sur une stratégie européenne visant à donner aux établissements d'enseignement supérieur les moyens d'agir pour l'avenir de l'Europe⁶⁴. Les États membres sont invités à tenir la Commission régulièrement informée, dans le cadre des structures de travail de l'espace européen de l'éducation, des mesures correspondantes à prendre au niveau approprié pour concourir aux objectifs de la présente recommandation, qui constituent des étapes essentielles en vue de la réalisation et de l'extension de l'espace européen de l'éducation.

Fait à Bruxelles, le

*Par le Conseil
Le président*

⁶⁴ Conclusions du Conseil sur une stratégie européenne visant à renforcer les établissements d'enseignement supérieur pour l'avenir de l'Europe (JO C 167 du 21.4.2022, p. 9).