

Carte blanche

# Une pyramide trop pointue

Sandro Cattacin

L'Université de Genève et, par la suite, le système académique suisse ont au début de cette année subi une critique virulente de la part d'étudiant-e-s en passe de réaliser leurs doctorats ou en phase de post-doctorat : burn-out réguliers, manque de débouchés, forte concurrence entre jeunes qui se trouvent en carrière académique. Du coup, un climat funeste se serait installé au sein de ce corps dit intermédiaire de nos universités.

Cette critique a fait mal, et même si l'on peut la contrer avec des exemples de personnes qui se sentent à l'aise dans ce système, elle relève d'une gêne dans l'organisation de la carrière académique en Suisse. Ce malaise peut être formulé ainsi : une pyramide des positions universitaires trop pointue, avec peu de places stables disponibles dans l'enseignement et la recherche universitaire, un recrutement international qui favorise sans doute l'excellence de nos universités, mais qui se transforme, pour ces personnes que nous formons quotidiennement à la carrière académique, en message ambigu.

Les universités ont un besoin farouche de ce corps intermédiaire pour faire de la recherche, pour encadrer les étudiant-e-s, ou encore pour collaborer à l'organisation de conférences, et pourtant elles le traitent du point de vue salarial, de la sécurité de l'emploi – précaire et limitée dans le temps –, comme de la chair à canon, malléable à souhait. Quant à la promesse de carrière, elle est conditionnée par un départ à l'étranger – mobilité internationale oblige – et soumise à une rude concurrence pour toutes les positions stables.

## Abaisser la pyramide pour un climat de travail sain et productif

Bien qu'une partie de ces jeunes en quête de reconnaissance académique arrive à décrocher un poste de professeur-e – par leur engagement, leurs sacrifices et un coup de pouce du destin –, on perd chaque année un nombre important de têtes pensantes qui ont montré leur utilité à l'Université. C'est trop souvent un gâchis. Et les réformes à cet égard restent formulées d'une manière vague, toujours portées à individualiser les responsabilités d'une non-réussite, sans tenir compte des défaillances éventuelles du système académique. « C'est comme ça », me disent, résigné-e-s, certain-e-s observateurs-trices, comme si tout espoir de changer le cap du système universitaire était perdu.

Il y a pourtant d'autres voies à suivre et des ajustements à essayer. Notamment l'idée d'atténuer nos hiérarchies et de permettre à davantage de membres du corps intermédiaire de rester en poste, moyennant des évaluations régulières de la performance. Je pense à cet égard aux systèmes anglo-saxons – avec leurs positions de *lecturer*, *junior* et *senior readers*, en plus des *professors* – ou encore à des positions de recherche sans enseignement, comme il en existe en France ou en Belgique. Abaisser la pyramide, nous le savons, ne signifie pas nécessairement réduire l'excellence, comme le montre le bon fonctionnement de maints groupes et instituts de recherche. En effet, un climat de travail sain de coopération est à terme nettement plus productif qu'un climat de concurrence exacerbée, même dans le monde académique.

●

### L'auteur

Sandro Cattacin est professeur de sociologie et directeur de l'Institut de recherches sociologiques de l'Université de Genève. Dans cette rubrique, il aborde des questions relevant de la politique de la recherche et du système scientifique.

