

Executive Summary

La situation de la relève académique – spécialement dans les sciences humaines, mais également de façon générale et surtout concernant les personnes ayant un doctorat – est insatisfaisante depuis un certain temps. Malgré la publication, en 2014, d'un rapport contenant des recommandations par le Conseil fédéral, l'on constate aujourd'hui que relativement peu de choses ont changé.

De nombreuses personnes restent trop longtemps sous des contrats de travail de durée déterminée et sans perspectives claires concernant leur avenir académique. Par ailleurs, bon nombre de scientifiques très bien qualifiés doivent quitter les hautes écoles puisqu'aucun débouché professionnel durable ne leur est proposé. Du point de vue des institutions, cela représente aussi une perte indésirable de potentiel scientifique.

L'**Académie suisse des sciences humaines et sociales** ASSH a thématisé cette question lors d'un workshop en présence d'expert-e-s internationaux en 2017. Selon les résultats du workshop, la situation des postdoctorant-e-s en Suisse ne pourra être améliorée sans changements radicaux dans le système actuel. Le présent rapport décrit la situation d'aujourd'hui, analyse les défis, dessine une vision avec des principes directeurs, propose des mesures concrètes et formule des recommandations principalement adressées aux universités, à leur organe de coordination swissuniversities et à leurs entités responsables ainsi qu'à la Confédération et au Fonds national. La création de **diverses possibilités de parcours** pour la relève scientifique constitue l'élément central de ces recommandations.

Au sein du système académique suisse, beaucoup de chercheuses et de chercheurs sont engagé-e-s à durée déterminée. **Pour la majorité des 5000-8000 postdoctorant-e-s, cela représente une phase de vie précaire** dans le sens où les choses peuvent bien ou mal tourner. En effet, durant de longues années, des académicien-ne-s âgé-e-s de 35 à 45 ans hautement qualifié-e-s ne savent pas s'ils atteindront, un jour, une existence stable au sein d'une université ou dans le système académique en général. Cela concerne autant les postdoctorant-e-s des sciences humaines et sociales que ceux de la plupart des autres disciplines scientifiques.

La **situation des postdoctorant-e-s** – c'est-à-dire des personnes qui, après avoir obtenu leur doctorat, continuent à travailler dans le système académique en vue d'une nomination en tant que professeur-e – se caractérise de façon généralisée comme suit : emploi de durée déterminée et relativement courte, sélection tardive d'un point de vue

biographique, dépendances multiples, peu d'espace pour mener des recherches de manière autonome, nomination à une chaire tardive, critères d'évaluation souvent pas clairs et concepts de promotion vagues ainsi que difficultés à concilier carrière professionnelle et responsabilités familiales.

Du côté des **institutions**, le paysage des hautes écoles suisses est marqué par un système de chaires dans lequel seul-e-s les professeur-e-s sont engagé-e-s à durée indéterminée. Ces positions représentent environ 10% du total du personnel scientifique des universités suisses. La condition préalable à une nomination est l'habilitation ou une contribution scientifique de valeur égale, et beaucoup d'universités interdisent le recrutement de candidats locaux.

Les **problèmes des postdoctorant-e-s sont connus** et thématisés depuis des années déjà, y compris dans des cercles compétents pour instaurer des réformes. Malheureusement, trop peu de choses ont changé pour les postdoctorant-e-s. Cela fait également souffrir la future capacité innovatrice du système académique et des hautes écoles. Ces prochaines années, les différents acteurs du système suisse des hautes écoles sont appelés à entreprendre de manière engagée des changements dans leurs domaines respectifs. Les mesures prises actuellement par le Fonds national suisse pour l'amélioration de la situation de la relève sont essentiellement orientées vers le système existant. Le présent rapport élargit la perspective à la période située après la phase postdoc et vise des changements radicaux, notamment dans la structure institutionnelle. Les mesures les plus importantes sont les **mesures coordonnées, portées conjointement par les universités et leurs organes responsables**. Pour ce faire, des expériences menées à l'étranger peuvent nous orienter.

Celui qui veut changer les choses doit définir l'objectif visé. Ce rapport présente des **principes directeurs** qui visent à décrire une future position de postdoctorant-e dans le sens de cet objectif. Plus d'autonomie, exigences claires, planification facilitée des différentes étapes de la carrière, évaluation transparente, financement assuré à plus long terme, conditions cadres adaptées aux personnes ayant des responsabilités familiales et promotion ciblée du sexe sous-représenté dans le système académique – tels sont les éléments centraux d'une future position de postdoctorant-e. Des alternatives claires et attractives à une carrière menant à un poste de professeur-e sont également de grande importance.

Dans la poursuite d'un objectif, disposer d'une carte ou d'un modèle peut s'avérer utile afin de définir et mettre en œuvre des mesures efficaces pour le réaliser. La **vision structurelle** demande que plusieurs parcours scientifiques soient définis et décrits avec leurs étapes, les qualifications requises et les critères de promotion (cf. graphique, p. 7). De plus, en complément de la carrière actuelle menant vers un poste de professeur-e, deux parcours supplémentaires sont proposés: un premier dont l'objectif est un poste de durée indéterminée dans le domaine de la recherche et de l'enseignement (corps intermédiaire supérieur), et un deuxième ayant l'objectif d'atteindre un poste de responsabilité dans le domaine du management et du support avec un arrière-plan scientifique. Pour ce dernier domaine, le concept de «third space», introduit il y a une dizaine d'années par la didactique universitaire et le développement des hautes écoles, est de plus en plus utilisé dans la littérature spécialisée.

Il s'agit de concrétiser ces deux «nouveaux» parcours en fonction des différents domaines et disciplines et de vérifier leur terminologie dans les universités. L'utilisation des mêmes termes dans toutes les universités suisses serait souhaitable, car la coordination entre ces dernières est nécessaire. Il s'agit aussi de tenir compte de l'objectif de l'égalité des chances entre les sexes et de viser un encouragement de la relève non discriminatoire.

Les **mesures** et les **recommandations** qui s'y rapportent s'orientent vers cette vision. La mise en place d'un système de carrière différencié pour des personnes qualifiées du point de vue scientifique exige les mesures suivantes:

- une définition de nouveaux parcours de carrière dans le système académique
- une sélection précoce et un encouragement de la relève scientifique
- une définition de postes de professeur-e-s avec prétéitorialisation conditionnelle (*tenure track*) pour la relève
- davantage de positions avec option de *tenure track*
- davantage de postes à contrat de durée indéterminée
- des instruments d'encouragement adaptés
- un encouragement ciblé de la recherche au niveau national
- une incitation nationale pour la mise en œuvre d'une promotion durable de la relève auprès des hautes écoles universitaires
- la possibilité de nomination en *tenure track* sans habilitation
- un changement de la structure de financement pour davantage de financement de base

Une réelle amélioration de la position des postdoctorant-e-s nécessite un changement de culture fondamental.

Trois mesures sont prioritaires:

Parcours de carrière

Pour les universitaires hautement qualifiés, d'autres parcours conduisant à un emploi de durée indéterminée au sein du système académique et tout aussi attractifs que l'obtention d'une chaire professorale devraient être définis.

Sélection

Les scientifiques qui semblent destinés à une carrière dans le système académique devraient être identifiés suffisamment tôt, sélectionnés par une commission de plusieurs membres et encouragés de manière ciblée. Après deux ou trois ans, une seconde évaluation devrait avoir lieu.

Chaires pour la relève

Pour les universitaires hautement qualifié-e-s, des chaires pour la relève avec *tenure track* permettant une large autonomie scientifique et une grande responsabilité devraient être mises à disposition.

La plupart des mesures et recommandations proposées **s'adressent aux hautes écoles universitaires, à leur organe de coordination swissuniversities ainsi qu'aux décideurs politiques**. Certaines mesures peuvent être mises en œuvre au sein du système existant, d'autres nécessitent de plus amples ajustements. Du point de vue actuel, toutes semblent réalisables. Si les mesures les plus essentielles étaient mises en œuvre dans les quatre à huit prochaines années, les postdoctorant-e-s pourraient en profiter à partir des années 2022-2026 et les premiers d'entre eux pourraient obtenir un poste de durée indéterminée au sein du système académique à partir de 2028 environ; une perspective temporelle qui met en évidence **l'urgence** d'effectuer les premières étapes de manière concertée et engagée.

Les recommandations peuvent aussi avoir des **conséquences financières**. Le changement de culture proposé peut être atteint en grande partie par une réaffectation des ressources, en finançant des contrats de durée indéterminée plutôt que déterminée, d'autant plus qu'à l'heure actuelle seule une faible proportion des tâches académiques essentielles sont réalisées par des universitaires au bénéfice d'un emploi fixe. La part des contrats de durée indéterminée jouissant de meilleures perspectives de carrière devrait croître.

Il faudrait veiller, lors de la mise en œuvre de toutes ces mesures, à ce que celles-ci soient non discriminatoires et à ce qu'elles s'inscrivent dans la perspective d'une **égalité de traitement entre hommes et femmes**. L'expérience

a montré qu'un meilleur mentoring et coaching, souvent revendiqué dans la promotion des femmes, n'apporte pas grand-chose et qu'il ne suffit pas de focaliser les mesures sur la conciliation entre vie professionnelle et responsabilités familiales. Les inégalités dans la promotion de la relève se manifestent parfois aussi dans l'évaluation et la reconnaissance des prestations scientifiques. Il convient d'identifier et de mettre en œuvre des mesures qui puissent répondre à ces défis qui s'avèrent complexes.

Le succès du changement visé dépend du fait qu'un **nouvel équilibre** puisse être trouvé et établi entre, d'une part, un financement de la science et de son développement dans les hautes écoles assuré à long terme et, d'autre part, un financement de projets à court terme pour promouvoir l'innovation basée sur des processus compétitifs. Le Fonds national et les hautes écoles doivent pour cela examiner leurs activités menées jusqu'à aujourd'hui et se coordonner. Cette coordination vise à ce que les structures universitaires, y compris la promotion de la relève, soient assurées financièrement à long terme et que le Fonds national mène une politique d'encouragement de l'innovation par un financement de projets compétitif.

Dans la perspective d'une mise en œuvre pouvant com-

mencer rapidement et en guise de **coup d'envoi pour le lancement du processus**, la Confédération devrait prévoir, dans la période de financement à venir, des moyens suffisants pour l'encouragement du changement en faveur de perspectives de carrières meilleures et à plus long terme pour les postdoctorant-e-s. Ceci permettrait aux hautes écoles, dans les prochaines années, de prendre en main les développements structurels nécessaires et d'effectuer les ajustements requis d'ici aux années 2022/2024. Et pour sa part, la Confédération mettrait ainsi en œuvre les mesures spéciales incitatives envisagées dans son rapport sur la relève scientifique de 2014.

Parcours au sein du système académique

