

Résumé

En 2018, l'Académie suisse des sciences humaines et sociales (ASSH) a publié le rapport « Next Generation : pour une promotion efficace de la relève », qui est consacré à la question suivante : quels profils hautement qualifiés sont encouragés au sein du système scientifique, et quelles carrières professionnelles en découlent parallèlement au professorat ? Dans ce contexte, le présent rapport thématise le concept du « third space ». Ce dernier désigne une catégorie de personnel scientifique qualifié, occupant des postes « hybrides » entre la science et l'administration, et effectuant des tâches de recherche ou d'enseignement comprenant tant un caractère administratif que de management. Par exemple, les profils suivants peuvent être considérés comme œuvrant au sein du « third space » :

- navigatrice ou navigateur IT ou manager de laboratoire : développement d'infrastructures digitales ou d'outils digitaux pour la recherche (par exemple : applications), organisation et gestion de banques de données incluant la collecte de données empiriques ;
- directrice ou directeur d'institut : responsabilité de la communication de l'institut, direction de séances, gestion et coordination de commissions et de projets de recherche, responsabilité financière et du personnel (contrôle de gestion, budget) ;
- managing director research : mise sur pied organisationnelle et structurelle d'unités et d'instituts de recherche, définition et mise en œuvre de la stratégie de recherche de financements, direction de pôles de recherche ;
- coordinatrice ou coordinateur de cursus d'études : développement, coordination et organisation de cursus d'études, mise sur pied de « graduate schools » ;
- responsable accréditation et développement de la qualité : responsabilité stratégique pour l'accréditation et le respect des directives ; évaluation de la qualité des études, de l'enseignement et de la recherche ; processus institutionnels en management de la qualité ;
- responsable du service des nominations : prise en charge et accompagnement des processus de nomination.

Presque trois quarts (71%) des postes en équivalent plein temps⁴ de la recherche et de l'enseignement en sciences humaines et sociales sont occupés par des collaborateurs et collaboratrices scientifiques (24%), des assistants et doctorantes (34%) ou encore par des personnes effectuant des tâches du « third space » (13%)⁵. Les équivalents plein temps des professeurs et professeurs œuvrant pour la recherche et l'enseignement correspondent à 17% des postes dans les sciences humaines et sociales, et 12% correspondent à la catégorie « autres chargé-e-s de cours ».

Par le biais de la présente étude, l'ASSH veut notamment analyser s'il existe un besoin de personnel pour les postes du « third space » dans les départements, instituts et chaires professorales des sciences humaines et sociales. De plus, le rapport discute le potentiel d'offres de carrières alternatives que revêt le « third space » pour le personnel scientifique qualifié. Pour ce faire, des données de la statistique sur le personnel des hautes écoles de l'OFS ont été analysées, et des entretiens guidés ont été effectués avec 14 professeurs et professeures de divers domaines des sciences humaines et sociales issus de différentes universités et hautes écoles. Les personnes interviewées ont été sélectionnées en collaboration avec l'ASSH. Il s'agit là soit de personnes qui observent les développements de la recherche et de l'enseignement dans leur domaine respectif au-delà de leur propre position et qui peuvent de ce fait juger le besoin en profils « third space », soit de personnes qui ont déjà été confrontées à des tâches institutionnelles et qui connaissent donc la perspective du pilotage des hautes écoles de l'intérieur (par exemple : la position d'une doyenne ou d'un directeur d'institut).

4 Un équivalent plein temps correspond à un poste de travail occupé à 100% sur l'ensemble d'une année civile (par exemple : un poste à 50% sur une année civile pleine ou un poste à 100% sur la moitié d'une année équivalent à 0,5 EPT). En outre, 1 EPT peut être composé de plusieurs postes à temps partiel dans le même domaine avec des tâches similaires (par exemple : trois personnes se partagent un poste à 100% [= 1 EPT], dont deux engagées à un taux partiel de 30% et une à 40%).

5 À défaut de pouvoir s'appuyer sur une catégorie de personnel officielle désignant les personnes actives dans le « third space », une catégorie a été définie à l'aide de la statistique sur le personnel des hautes écoles de l'OFS (cf. chapitre 3.1). Les chiffres présentés se basent sur des estimations du volume de postes correspondant au « third space » en EPT.

Besoin immédiat et futur en personnel du « third space » dans les instituts et les chaires professorales

En ce qui concerne les sciences humaines et sociales, les postes typiques du « third space » sont majoritairement situés au sein des instituts, des départements ou des décans. Ils sont plutôt rares au niveau des chaires professorales, jugées trop petites pour accueillir de telles positions. Afin de pouvoir malgré tout engager ce type de personnel à proximité des chaires professorales, la possibilité de former des « pools » de personnes à qualifications spécifiques, qui seraient financés par plusieurs chaires, a été mentionnée par les personnes interviewées.

Les personnes actuellement en charge de tâches typiques du « third space » au niveau d'une chaire professorale se trouvent généralement dans une double position, par exemple en étant responsables de la coordination d'un cursus d'études tout en effectuant leur thèse de doctorat. En outre, les collaborateurs et collaboratrices scientifiques se voient souvent confrontés à des tâches typiques du « third space », dans une mesure plus ou moins grande (par exemple: tâches organisationnelles et de conception, coordination de projets de recherche, relations publiques).

La majorité des personnes interviewées constate actuellement déjà un besoin croissant en personnel de ce type. Selon les estimations de ces personnes, l'importance du « third space » va continuer de croître dans un futur proche. Ce besoin grandissant va tout particulièrement de pair avec trois changements qui touchent le système des hautes écoles suisses :

1. La numérisation fait également émerger de nouvelles tâches, responsabilités et profils de collaboratrices et collaborateurs dans le système de la recherche.
2. Les attentes en matière de gestion (financière et organisationnelle) professionnelle liées à la recherche sont d'ores et déjà existantes et vont augmenter dans le futur.
3. L'optimisation des tâches administratives supérieures augmente le besoin en personnel scientifique qualifié. Parmi ces tâches se trouvent par exemple la gestion professionnelle de financements, la coordination et l'examen de propositions de recherche, la coordination organisationnelle des cours ainsi que des tâches de développement de cursus et de management de qualité.

Personnel du « third space » au sein des hautes écoles: état des lieux

En 2018, le nombre de postes du « third space » s'élevait à 337 dans les sciences humaines et à 416 dans les sciences sociales (mesurés en équivalents plein temps, EPT), selon les données consultées et les catégories établies⁶. Les chiffres absolus concernant les EPT attribués au « third space » augmentent à un rythme supérieur à la moyenne. Toutefois, les chiffres relatifs restent constants, car on constate également une croissance en EPT pour les autres catégories de personnel. Parallèlement, les chiffres absolus concernant les postes de collaborateurs et collaboratrices scientifiques augmentent à un rythme supérieur à celui des autres professions du « third space ». Entre 2013 et 2018, 177 EPT supplémentaires de collaborateurs ou collaboratrices scientifiques ont été créés dans les domaines des sciences humaines et sociales.

Le nombre de postes au sein du « third space » a augmenté d'un quart entre 2013 et 2018 dans les deux domaines analysés des hautes écoles spécialisées (linguistique et arts, ainsi que travail social et psychologie appliquée). Le personnel de ces domaines a partagé, en 2018, une totalité de 150 EPT, respectivement 209 EPT. L'augmentation des postes de collaborateurs et collaboratrices scientifiques, qui se situe au-delà des 40%, est également supérieure à la moyenne.

Conditions-cadres et caractéristiques du personnel du « third space »

Dans les sciences aussi bien humaines que sociales, les postes du « third space » sont généralement financés par les hautes écoles. En ce qui concerne les sciences humaines, l'on constate toutefois une baisse des financements de postes par les hautes écoles depuis 2013, alors que le nombre de postes financés par des tiers augmente. Selon les analyses statistiques des données de l'OFS, quatre EPT du « third space » sur cinq sont financés par les hautes écoles. Il s'agirait là, pour la plupart, de postes à durée indéterminée. L'attractivité des postes du « third space » dépend fortement, selon les personnes interviewées, du statut de poste à durée indéterminée. Toutefois, il a été par ailleurs mentionné plusieurs fois que ce type de postes était actuellement souvent à durée déterminée, tout particulièrement en ce qui concerne les postes proches de la

⁶ Il est par exemple possible que trois collaborateurs et/ou collaboratrices scientifiques se partagent les tâches de ce poste à temps partiel, par exemple en effectuant des tâches du « third space » à 30% chacun.e, parallèlement aux tâches de collaborateur ou collaboratrice scientifique.

recherche ou encore à double fonction (doctorat combiné avec une position au sein du « third space »).

La majorité du personnel effectuant au moins partiellement des tâches du « third space » travaille à temps partiel. Aussi, la proportion de femmes dans ce « troisième domaine » est particulièrement haute : trois quarts des employé-e-s sont des femmes. Les professeures et professeurs interviewés expliquent cela par la possibilité de réduire son taux de travail et de s'organiser de manière flexible qui caractérise la plupart des positions du « third space », contrairement aux positions « purement scientifiques ». Notamment, l'exigence de mobilité est moins élevée dans le « third space ». Ces aspects sont plus importants pour les femmes que pour les hommes, surtout lorsqu'il s'agit de fonder une famille, ou lorsque celle-ci a déjà été fondée.

En règle générale, les employé-e-s du « third space » sont titulaires d'un doctorat. Ce titre a été jugé partiellement pertinent pour une telle position dans les interviews : les employé-e-s du « third space » devraient connaître le monde académique et comprendre les contextes et réseaux de recherche, ainsi que disposer d'une bonne connaissance du domaine respectif et d'un haut standing.

Parallèlement à un diplôme académique, le personnel du « third space » dispose fréquemment de compétences acquises grâce à des formations continues dans des domaines spécifiques. Cela correspond aux attentes auxquelles il se voit confronté. Ces domaines spécifiques sont par exemple l'informatique, l'archivage, la gestion de projet ou encore le domaine des finances. Cela est considéré comme primordial, car la plus-value du « third space » réside dans le fait qu'il (devrait) regroupe(r) des compétences très spécifiques et demandées qui, souvent, font défaut au personnel « purement scientifique ».

Positionnement du « third space » et alternative de carrière à la chaire professorale académique

Le système universitaire suisse ne dispose actuellement pas d'une catégorie officielle de personnel correspondant au « third space ». Le terme est diffus et laisse entendre qu'il est question d'un espace intermédiaire entre le personnel académique et administratif. Les personnes ayant des fonctions dans cet entre-deux ne dispensent aucun cours et ne font pas non plus de la recherche, autrement dit elles ne sont ni membres du corps enseignant ni scientifiques. Elles n'appartiennent pas davantage à la catégorie du personnel administratif et technique.

Cela entraîne une incohérence dans les affectations : certaines personnes sont employées comme collaborateurs

ou collaboratrices scientifiques, d'autres comme personnel administratif et technique. En outre, surtout au niveau des chaires professorales, ce sont les personnes de la relève scientifique qui sont chargées à temps partiel des tâches liées au « third space », en plus de leur doctorat ou de leur occupation de post-doctorant-e-s. Cette situation conduit au fait que, si les postes de cette troisième voie sont visibles dans l'environnement immédiat, une valorisation à un niveau supérieur fait généralement défaut.

Les professeures et professeurs interrogés dans le cadre des entretiens guidés voient sans aucun doute une carrière dans le « third space » comme une alternative à la focalisation sur la chaire professorale. Toutefois, pour que cette option de carrière soit attrayante et ouvre des perspectives professionnelles, des conditions-cadres appropriées sont nécessaires :

1. Il devrait s'agir de postes à contrat de durée indéterminée dont le financement est aussi garanti à long terme.
2. Il ne doit pas s'agir de postes purement administratifs.
3. Les postes devraient offrir de réelles possibilités d'avancement et des perspectives de perfectionnement.
4. Les postes du « third space » devraient être plus visibles et plus valorisés. Cela permettrait d'éviter l'association courante avec une carrière académique manquée.
5. Afin d'être orientés vers la recherche et l'enseignement, les postes du « third space » devraient être ancrés de préférence au niveau des instituts ou des départements.
6. La mise en réseau des personnes occupant ces postes devrait être encouragée, car elle offre, entre autres, la possibilité d'affiner conjointement les profils et les parcours de carrière dans le « third space » et de définir sur cette base les besoins nécessaires en matière de formation continue.

Le rapport contribue ainsi à la discussion sur une promotion actuelle de la relève scientifique et sur des options de carrière alternatives, que l'ASSH a co-initiée en 2018 avec le rapport « Next Generation : pour une promotion efficace de la relève ». Il reprend différents aspects de cette discussion et fournit une base pour la poursuite de la discussion sur le « third space » en tant que voie alternative pour une carrière académique.