

Recommandations du groupe de travail « Culture scientifique des sciences humaines »

Contexte

Le rapport « Next Generation : pour une promotion efficace de la relève » (2018) a identifié des parcours de carrière au sein du système scientifique qui incluent et définissent de plus près les tâches relevant du « third space », dont il est question ici. Dans ce contexte, deux questions centrales se posent : les parcours de carrière décrits représentent-ils une alternative intéressante à la chaire professorale ? Et comment se caractérise le besoin de et pour de tels postes dans le système scientifique, tant d'un point de vue qualitatif que quantitatif ?

La présente étude le montre : le « third space » existe. Il s'agit d'un pilier essentiel pour une haute école moderne et compétitive, qui englobe non seulement la gestion universitaire ou les tâches de médiation entre le monde académique et la société, mais aussi les tâches scientifiques essentielles de la recherche et de l'enseignement dans la plupart des disciplines universitaires. Pour ces dernières tâches, le « third space » devient de plus en plus indispensable.

Le rapport doit être lu comme le résultat d'une consultation : il se fonde, au niveau qualitatif, sur le point de vue de professeur·e-s qui examinent les besoins de ce groupe professionnel existant réellement. Au niveau quantitatif, il s'agit d'une tentative d'évaluer, selon leur ampleur, les fonctions actuelles de ce groupe professionnel dans le système scientifique, en tenant compte des données disponibles. Cependant, ce rapport ne permet pas encore de systématiser la grande diversité des profils du « third space ». Si les postes classiques d'état-major et les tâches administratives au niveau du rectorat sont très bien connus, les tâches d'ordre académique relevant du « third space » au niveau des départements, des instituts et des chaires professorales restent quant à elles diffuses. C'est en raison de l'orientation et du questionnement de ce rapport que de tels profils du « third space » proches des disciplines ne peuvent pas encore être systématiquement saisis et décrits. Néanmoins, les premiers contours commencent à se dessiner : dans le cas de nombreux postes, il ne s'agit pas tant d'emplois que d'une profession qui exige des qualifications académiques ainsi qu'un large éventail de compétences supplémentaires, comme des capacités élevées de médiation et d'organisation.

Le volume des tâches identifiées quantitativement dans cette étude et les propos des personnes interrogées mon-

trrent que le « third space » est fondamental pour le système scientifique. Le moment semble venu de rendre l'ensemble du « third space » visible sous une forme adéquate, de le façonner et de l'établir sous tous ses aspects comme une catégorie sui generis dans le système de formation, de recherche et d'innovation (système FRI).

Les recommandations

Désigner le « third space »

Les hautes écoles, les statistiques de la formation, les instances en matière de politique de l'enseignement supérieur et tous les acteurs du système scientifique sont appelés à désigner comme tel le « third space », qui existe bel et bien mais qui n'est pas très saisissable.

Actuellement, l'autonomie nécessaire et, par conséquent, l'appréciation d'un « third space » sui generis font défaut. Au contraire, il y a lieu de penser que sa réalité – c'est-à-dire les tâches relevant du « third space » – est recouverte par d'autres désignations de fonctions, et ce, d'autant plus si le statut de carrière est élevé. En vertu de la devise « ce qui n'a pas de nom n'existe pas » (Francis Picabia), ce « third space » doit être nommé, conçu et établi dans tous les aspects nécessaires comme une catégorie autonome du système FRI. Il conviendrait de commencer par l'introduction d'une catégorie propre dans les statistiques universitaires des différentes institutions et de l'Office fédéral de la statistique.

Permettre et promouvoir les identités professionnelles

Afin de renforcer l'appréciation du personnel du « third space » et la formation d'une identité propre, les personnes occupant ces postes devraient se mettre en relation plus étroitement en créant des comités (associations et organisations professionnelles) et des réseaux.

Les hautes écoles et les institutions de politique scientifique sont encouragées à soutenir les réseaux interuniversitaires existants qui mettent en relation non seulement les personnes travaillant dans le « third space », mais aussi les unités universitaires. Les plateformes d'échange sur la question des différents profils, sur les besoins en

formation continue ou sur la professionnalisation en général constituent des éléments tout aussi importants que les discussions stratégiques des hautes écoles concernant l'ancrage institutionnel de cette catégorie de personnel, les questions d'allocation des ressources et la promotion de la relève au sens large.

Créer des possibilités de formation continue et réfléchir à la perméabilité

Pour que le « third space » puisse ouvrir, après le doctorat, des parcours de carrière divers, tant sur le plan thématique qu'au niveau de la fonction, les formations et les formations continues devraient être plus étroitement alignées sur les voies possibles.

Avant toute chose, il faut renforcer la prise de conscience à tous les niveaux que des compétences supplémentaires variées et parfois très spécifiques sont requises pour la réalisation des tâches des différentes positions du « third space ». Selon le principe d'un système modulaire, des unités de formation et des programmes correspondants devraient être mis sur pied, comme ils existent déjà dans certaines hautes écoles. En tant qu'employeuses modernes, les universités devraient établir une planification de carrière plus consciente et plus systématique avec cette ligne directrice dès le doctorat. Le « third space » devrait être considéré dans les réflexions comme un chemin possible, et non plus comme une porte de sortie.

La question de la perméabilité des parcours est liée à la planification individuelle des carrières. Il s'agit également d'un élément central pour le développement des hautes écoles. Où sont situés les aiguillages d'un parcours professionnel particulier? Quand puis-je développer ou modifier mon profil au sein de l'université? Quels mouvements entre les hautes écoles et le marché du travail non universitaire sont possibles? Faut-il valoriser de plus en plus les cahiers des charges hybrides, qui combinent la propre recherche avec les responsabilités dans le « third space »? Que signifie une professionnalisation des différents groupes de personnel pour la perméabilité de leurs parcours professionnels? Le rapport ne peut fournir de réponses à ces questions complexes et d'importance systémique, mais il présente néanmoins des options possibles. Toutefois, pour une vision structurelle de plusieurs parcours de carrières académiques, la thématique de la perméabilité devrait faire l'objet d'une analyse approfondie.

Perspectives

Si le « third space » doit être développé, une définition plus pointue des profils est aussi nécessaire. Pour ce faire, il faut avant tout consulter les personnes mêmes qui sont employées dans le « third space ». Il s'agit d'une prochaine étape nécessaire pour rendre visibles les réalités d'un paysage de l'enseignement supérieur en pleine mutation et pour anticiper, en s'orientant sur les fonctions, le besoin de profils variés dans la politique du personnel d'un système d'enseignement supérieur durable et tourné vers l'avenir. Il ne sera pas possible d'éviter la question de savoir quelles compétences sont nécessaires pour quelles activités et comment la formation universitaire et les domaines de compétence élargis s'articulent entre eux. Ce n'est que lorsque ces questions seront clarifiées que les étapes possibles de carrière dans le « third space » deviendront évidentes.

Membres du groupe de travail

- Wolfgang Behr**, Université de Zurich (sinologie)
- Fritz Böhler**, indépendant (sociologie)
- Jürg Glauser**, anciennement Université de Bâle et Université de Zurich (études scandinaves)
- Simona Pekarek Doehler**, Université de Neuchâtel (science du langage)
- Nadia Radwan**, Université de Berne (histoire de l'art)
- Virginia Richter**, Université de Berne (anglais)
- Damir Skenderovic**, Université de Fribourg (histoire contemporaine)
- Marlene Iseli**, collaboratrice scientifique, ASSH
- Markus Zürcher**, secrétaire général, ASSH