

# Favoriser la diversité des mesures pour l'encouragement des jeunes talents

## Problématique

Depuis la fin des années 1980, le CSSI a multiplié les analyses et propositions pour résoudre le manque d'attractivité de la carrière académique dans notre pays.<sup>1</sup> En 2013, il propose de créer davantage de postes de niveau intermédiaire, de longue durée, de type *Senior Scientist* ou Maîtres d'enseignement et de recherche (MER).<sup>2</sup> Le Conseil fédéral a fait de la relève scientifique une priorité du Message FRI 2017-2020. Toutefois, les mesures envisagées privilégient la nomination en pré titularisation conditionnelle (*tenure track*), au dé-

triment de la recherche de solutions différenciées, et sont mises en danger par le contexte de diminution des ressources financières du Message FRI 2017-2020. Compte tenu de la diversité des configurations institutionnelles, comme des parcours et des besoins en compétences au sein de l'académie et dans le système suisse d'innovation, le CSSI recommande de recourir à une palette de mesures plurielles plutôt que de privilégier la voie du *one-size-fits-all*.

## Développement

En Suisse, le personnel scientifique des hautes écoles se répartit en deux grandes catégories de postes<sup>3</sup>. Il se compose à 16% de professeurs, dont 3% de professeurs assistants (2% nommés en *tenure track*), et à 84% de collaborateurs scientifiques avec des postes à durée déterminée.<sup>4</sup> Une telle structure de postes ne favorise pas les perspectives de carrières pour les jeunes titulaires de doctorat. Conscient que la diversité des configurations institutionnelles et disciplinaires requiert une pluralité d'approches, le CSSI considère que les mesures devraient refléter cette diversité. Par exemple, l'encouragement de certains doctorats en coopération avec l'industrie (*industrials doctorates*) ou un soutien ciblé à l'entrepreneuriat pourraient élargir les perspectives de carrière de la relève académique, tout en fa-

vorisant son accès au système suisse d'innovation. Le traitement salarial des titulaires de doctorat (postdoctorants) pourrait être relevé afin de mieux valoriser ces postes. Enfin, la création de davantage de positions de longue durée accessibles aux titulaires d'un doctorat pourrait offrir de nouvelles possibilités de carrières, de manière à répondre à la diversité des parcours de vie.

L'idée générale d'une réforme de l'organisation des hautes écoles centrée sur les chaires a été reprise par les autorités fédérales<sup>5</sup>, et le soutien à la relève scientifique est devenu l'une des priorités du Conseil fédéral dans le Message FRI 2017-2020. Toutefois, l'accent est mis sur le *tenure track* et le financement de projets dans les hautes écoles.<sup>6</sup>

## Perspectives

L'important débat mené par les acteurs du système FRI durant les dernières années en faveur de la relève scientifique a permis d'identifier les principaux problèmes et les solutions à mobiliser. S'il est vrai que des divergences subsistent entre les parties, toutes s'accordent à refuser l'idée d'une solution *one-size-fits-all*. La recherche de dispositifs adaptés aux profils des hautes écoles et aux disciplines nécessite non seulement de

diversifier les canaux d'encouragement, mais aussi de réfléchir à l'efficacité des mesures sur le long terme, en prenant en considération l'évolution démographique. Cette attitude doit aussi sous-tendre la recherche de solutions à l'épineuse question de la formation d'une relève propre aux HES, ainsi que le CSSI s'en est déjà fait l'écho.<sup>7</sup>

- 1 Principaux rapports: SWR (1984), Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Bern. SWR (1997), Zielvorstellungen für die Entwicklung der schweizerischen Hochschulen, Periode 2000–2003: Vorschläge des SWR an den Bundesrat, Bern. SWTR (2012), Nachwuchsförderung für die Wissenschaftsgesellschaft. Grundlagen einer umfassenden Agenda, Bern, SWTR Schrift 5/2011. SWIR (2015), Promotionskulturen und Tenure Track-Modelle an Schweizer Universitäten, Bern, SWIR Schrift 2/2015.
- 2 «Ces postes d'enseignement et de recherche sont dédiés à une activité scientifique autonome. Les titulaires disposent de leur propre liberté académique et sont habilités à décerner le titre de docteur moyennant l'appui du professeur. Ils sont placés hiérarchiquement "en-dessous" du poste de professeur ordinaire; seuls les professeurs peuvent représenter tout un domaine d'enseignement et de recherche. Il s'agit de postes de longue durée *sui generis*, ce qui n'exclut pas la possibilité pour leur titulaire de se porter ultérieurement candidat à un poste de professeur ordinaire. Ces postes sont en général à plein temps, assortis d'abord d'un contrat de quatre ans, puis à durée indéterminée après évaluation. L'accès à ces postes repose sur une procédure de sélection ouverte et transparente s'inspirant des procédures de nomination des professeurs.» Source: CSST (2013), Encourager la relève pour favoriser l'innovation en Suisse. Principes pour une promotion globale de la relève dans l'intérêt de la science, de l'économie et de la société, Berne, CSST, Document CSST 2/2013.
- 3 CSST (2013), Encourager la relève pour favoriser l'innovation en Suisse. Principes pour une promotion globale de la relève dans l'intérêt de la science, de l'économie et de la société, Berne, CSST, Document CSST 2/2013.
- 4 A titre de comparaison, l'Allemagne compte autant de professeurs, mais 17% de collaborateurs scientifiques permanents. En Angleterre et en France, la structure de la carrière académique est bien plus diversifiée, avec davantage de positions permanentes situées au-dessous du professorat.
- 5 SEFRI (2014), Mesures pour encourager la relève scientifique en Suisse. Rapport du Conseil fédéral en exécution du postulat CSEC-E (12.3343), SEFRI, Berne.
- 6 Projets principalement financés au titre des Contributions liées à des projets, programmes de mesures incitatives ciblées, financées par swissuniversities et par les hautes écoles participantes.
- 7 SWTR (2013), Positionierung der Fachhochschulen innerhalb der schweizerischen Hochschullandschaft. Empfehlungen des SWTR Bern, SWTR, SWTR Schrift 5/2013.