

Dossier Petition Academia

Pour la création d'emplois permanents dans le monde académique: de meilleures conditions de recherche, d'enseignement et de travail

PÉTITION ADRESSÉE A L'ASSEMBLÉE FÉDÉRALE

«Academic precarity [...] is one of the most serious problems facing the research enterprise.»

OECD report/THE article (2021)

Mieux se positionner dans le futur – Pour la préservation de la place scientifique suisse

[Wichtig sei, dass andere Standortfaktoren gestärkt werden]:
«Was auch eine [...] Möglichkeit wäre, ist, dass die öffentliche Hand Beiträge leisten könnte im Bereich Forschung und Entwicklung, um das Umfeld attraktiver zu gestalten für die Unternehmen.»

Gabriel Rumo, Direktor Swiss Holdings, zur Steuerreform der OECD gegenüber SRF, 11.07.2021

«[T]he “research precariat” [is] defined as postdoctoral researchers holding fixed-term positions without permanent or continuous employment prospects.»

«Reducing the Precariat of Academic Research Careers OECD Science, Technology, and Industry Policy Papers, May 2021, No. 113

« Le gros problème auquel se heurte la relève académique en Suisse est l'inadéquation de la structure des postes universitaires. Elle rend une carrière académique inintéressante pour les jeunes chercheurs de Suisse – ceux qui ont des enfants peinant particulièrement à concilier vie professionnelle et vie familiale. Qui plus est, l'ensemble du système mise de façon non durable sur l'importation de jeunes scientifiques de l'étranger. [...] Faute de possibilités ultérieures, les universités perdent des cerveaux, et avec eux des savoirs et des capacités de recherche d'une pressante nécessité.»

Conseil Suisse de la Science (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», avis et recommandation du Conseil suisse de la science et de la technologie, Document CSST 2/2013, p. 14.

EXECUTIVE SUMMARY

Afin d'améliorer les conditions de recherche, d'enseignement et de travail dans les hautes écoles (universitaires et spécialisées) suisses, cette pétition demande davantage de postes permanents pour les chercheurs et chercheuses qui sont engagé-e-s au sein des hautes écoles après avoir terminé leur doctorat, et qui souhaitent rester dans le monde académique.¹ Cet ajustement structurel est nécessaire pour trois raisons:

1. Pour **la protection des travailleur-euse-s** concerné-e-s, pour lequel-le-s les conditions de travail très précaires sont devenues insoutenables (contrats à durée déterminée pendant plusieurs années et à la chaîne, incertitude chronique dans le parcours de vie, emploi à temps partiel non désiré, revenus insuffisants, difficultés à construire un projet familial).
2. Afin de **contrer la fuite des talents** et d'être en mesure **non seulement d'attirer, mais aussi de garder des personnes hautement qualifiées** et ainsi d'assurer l'attractivité de la Suisse en tant que place scientifique de qualité. Les meilleur-e-s chercheur-euse-s ne s'engagent plus dans une carrière scientifique, en raison de l'incertitude créée par le manque de postes stables après le doctorat.
3. Afin de **garantir la productivité des hautes écoles suisses** qui font face à une surcharge de travail conséquente en raison de l'augmentation du nombre d'étudiant-e-s et des nouvelles exigences de gouvernance. La fluctuation constante, d'origine structurelle, de ce personnel scientifique hautement qualifié conduit à une perte considérable de savoir-faire qu'aucune autre organisation ne pourrait se permettre.

Les soutiens et financements qui existent aujourd'hui pour les chercheur-euse-s postdoctoraux-ales ne promeuvent qu'en apparence l'excellence et l'efficacité de l'allocation des ressources. En réalité, ils réduisent la productivité et entraînent une fuite des cerveaux – ce que la Suisse, en tant que place scientifique, ne peut plus se permettre en regard des ressources à disposition et de la concurrence internationale. D'excellent-e-s chercheur-euse-s quittent aujourd'hui la recherche ou la Suisse faute de perspectives et de postes stables. Les possibilités de travail à l'étranger et dans d'autres secteurs s'avèrent plus attractives. En effet, d'autres secteurs d'activité travaillent également dans une logique de projet mais ne recourent pas systématiquement à des contrats à durée déterminée. À cela s'ajoute le fait que le travail du personnel académique comprend des tâches d'enseignement, de gestion et d'administration qui sont des tâches permanentes, n'ayant pas les caractéristiques d'un projet et pour lesquelles le renouvellement constant du personnel est hautement dommageable. La nécessité de réformes structurelles a été reconnue déjà en 2013 par le Conseil suisse de la science (alors le Conseil suisse de la science et de la technologie), en 2014 par le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), en 2018 par l'Académie suisse des sciences humaines et sociales (ASSH) et en 2021 par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) – avec une urgence croissante. Les récents développements politiques ont encore accru cette urgence pour la Suisse.

¹ Le niveau post-doctoral comprend le personnel académique qui se trouve entre la fin du doctorat et l'accession à un poste de professeur-e. Le doctorat s'achève (selon la discipline) en moyenne entre l'âge de 32 et 37 ans, et la première nomination à un poste de professeur-e se situe généralement entre le début et le milieu de la quarantaine (dans le meilleur des cas). Les travailleur-euse-s concerné-e-s constituent donc un personnel hautement qualifié disposant de plusieurs années d'expérience professionnelle.

8603 personnes

Associations du corps intermédiaire

- ACCORDER (Association Commune du CORps Des collaborateur.ice.s de l'Enseignement et de la Recherche de l'Université de Genève)
- ACERSE (Association des collaborateurs de l'enseignement et de la recherche en sciences de l'éducation – Université de Genève)
- ACERT (Association des Collaborateur·trice·s de l'Enseignement et la Recherche en Théologie de l'Université de Genève)
- ACIDUL (Association du corps intermédiaire et des doctorant.e.s de l'Université de Lausanne)
- ACIL (Association du Corps Intermédiaire des Lettres de l'Université de Genève)
- ACIL (Association du corps intermédiaire de la Faculté des Lettres de l'Unil)
- ACINE (Association du corps intermédiaire de l'Université de Neuchâtel)
- Actionuni (Representing Scientific Staff in Switzerland)
- ADA (Association des assistantes et des assistants de la HEP Vaud)
- ADA (Assistants' Association at the IHEID Geneva)
- AGRASS (Association de l'Université de Genève pour la Relève Académique de la Faculté des Sciences de la Société)
- AVETH (Scientific Staff Association ETH Zurich)
- CCI-HETSL (Conférence du Corps intermédiaire de la HETSL)
- CSWM (Corps des collaborateurs et collaboratrices scientifiques de l'Université de Fribourg)
- EPDA (EPFL Postdoc Association)
- MOL (Mittelbauorganisation der Universität Luzern)
- MVUB (Mittelbauvereinigung der Universität Bern)
- SYA (Swiss Young Academy)
- VAUZ (Vereinigung Akademischer Nachwuchs der Universität Zürich)
- VMPH (Vereinigung Mittelbau PHBern)

Institutions académiques

- Assemblée de l'Université de Genève
- Institut de démographie et socioéconomie (Université de Genève)
- Assemblée de l'Université de Neuchâtel

Associations d'étudiant-e-s

- VSS|UNES|USU (Verband der Schweizer Studierendenschaft)
- CUAE (Conférence Universitaire des Associations d'EtudiantEs Université de Genève)

Syndicats

- VPOD|SSP (Bildung, Erziehung, Wissenschaft | Formation, éducation et recherche)
- SIT (Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs)

Association professionnelle

- AVP (Association Vaudoise des Psychologues)

TEXTE DE LA PETITION

PETITION ADRESSEE A L'ASSEMBLEE FEDERALE

Pour la création d'emplois permanents dans le monde académique:
de meilleures conditions de recherche, d'enseignement et de travail

Les signataires font appel à l'Assemblée fédérale pour l'adoption de mesures concrètes visant à protéger la santé et la vie familiale du personnel scientifique, améliorer ses conditions de travail et garantir la qualité des connaissances produites. À ce titre, la mesure suivante nous semble indispensable: **la création d'un nombre conséquent de postes stables pour les chercheur·euse·s post-doctoraux·ales.**

Les positions académiques doivent être diversifiées par la création ou l'expansion d'un statut stable, situé entre les assistant·e·s doctorant·e·s et les chaires professorales. Assurer la stabilité de ces postes et leur financement dans la durée implique de «convertir les catégories de postes jusqu'à présent à durée déterminée en postes à durée indéterminée et réduire les ressources destinées aux projets de recherche en faveur d'un financement de base des hautes écoles accru»¹, comme le suggère l'Académie suisse des sciences humaines et sociales (ASSH) dans son rapport *Next Generation*. L'Assemblée fédérale doit adresser un message clair aux établissements d'enseignement supérieur, à leurs instances représentatives et au Fonds national suisse (FNS) pour que les politiques d'engagement et de promotion de la relève soient réformées avec l'objectif de créer un nombre conséquent de postes stables, accessibles le plus rapidement possible après l'obtention du doctorat.

¹ Académie suisse des sciences humaines et sociales (2018). «[Next Generation: pour une promotion efficace de la relève](#)». Swiss Academies Reports 13 (2), p. 44.

POINT DE DEPART

En Suisse, 80% du personnel académique hautement qualifié est engagé sur des contrats précaires. Pour garantir la qualité du système académique suisse, ces conditions d'emploi doivent maintenant être réformées.

Le corps intermédiaire en Suisse comprend les doctorant-e-s, les postdocs, les chargé-e-s d'enseignement et les collaborateur-trice-s scientifiques. Celles et ceux-ci sont confronté-e-s à des conditions de travail de plus en plus précaires, ce qui a des conséquences à la fois sur la santé des chercheur-euse-s mais aussi sur la qualité de la recherche. Dans le système académique suisse, seul-e-s les professeur-e-s bénéficient de postes stables (à quelques exceptions près), tandis que 80% du personnel scientifique des hautes écoles – soit plus de 40'000 personnes – est employé sur des contrats précaires.¹ Leurs conditions d'emploi sont marquées par des contrats multiples à durée déterminée (au mieux de quelques années, fréquemment de quelques mois, couramment à temps partiel et souvent liés à des projets de recherche limités dans le temps), des revenus insuffisants, peu d'autonomie, ainsi qu'une dépendance personnelle vis-à-vis des professeur-e-s. Cela signifie qu'en lieu et place de l'excellence scientifique, la disposition à vivre de manière précaire est devenue un critère central et non voulu de la sélection.

Cette situation conduit non seulement à des *burnouts* et des problèmes de santé psychique dans les instituts et dépar-

tements de recherche, mais aussi à un gâchis de ressources humaines et scientifiques: projets de recherche prolongés et/ou interrompus après de longues années de travail, difficultés à construire un projet personnel ou familial dans un contexte d'emploi précaire et/ou invasif. En cas de projet familial, les chercheur-euse-s quittent le monde académique en grand nombre.

«Il n'existe dans les universités suisses que relativement peu de postes différenciés et autonomes, qui permettraient à de jeunes chercheurs, tôt dans leur trajectoire, de mener une recherche personnelle et de planifier une carrière à long terme.»

SEFRI 2014, p. 7

Les problèmes structurels des hautes écoles ont pris des proportions énormes, notamment en raison des changements intervenus dans l'enseignement supérieur depuis les années 1990. L'Académie suisse des sciences humaines et sociales (ASSH) résume la situation ainsi: «Contrairement à de nombreuses autres caractéristiques des hautes écoles, comme la structure des études, la gouvernance ou le domaine des services, les structures du personnel scientifique ont très peu changé au cours des dernières décennies. Leurs catégories principales et les caractéristiques de ces catégories sont largement identiques à celles des années 70 du siècle dernier. Cependant, le nombre d'étudiant-e-s a beaucoup augmenté et l'éventail des prestations des hautes écoles s'est considérablement élargi. Le fait que les structures du personnel n'aient presque pas changé a conduit à ce que ces prestations élargies soient pour

la plupart fournies par des collaborateurs et collaboratrices engagé-e-s pour une durée déterminée.»² Le Conseil Suisse de la Science (CSS) avait déjà préconisé en 2013 une réforme structurelle des postes universitaires, afin de promouvoir la capacité d'innovation de la Suisse: «Le Conseil recommande notamment, en complément aux modèles déjà existants (professeurs assistants en tenure track, professeurs boursiers FNS), de créer pour les porteurs de doctorat et au-dessous des postes de professeurs un nombre accru d'emplois plus durables.»³ Le problème du manque de diversification des postes sera confirmé un an plus tard par le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI)⁴ et considéré en 2018 par l'ASSH, dans le rapport déjà cité⁵, comme urgent. Les problèmes et les solutions sont connus. Mais malgré l'urgence de la situation, une réforme de fond n'a toujours pas été envisagée.

Afin d'améliorer les conditions de recherche, d'enseignement et de travail, la création d'un nombre conséquent de postes scientifiques stables dans les hautes écoles est indispensable. Comme le CSS et l'ASSH, nous voyons le doctorat comme une étape qualificative sur la base duquel l'aptitude scientifique peut être établie et une sélection peut avoir lieu. Le rapport publié ce printemps par l'OCDE souligne que le problème doit maintenant être abordé frontalement, la qualité de la

recherche étant à ce stade mise en péril: les meilleur-e-s ne s'engagent plus dans une carrière académique, les conditions de travail étant trop peu attractives. Ils et elles préfèrent quitter la Suisse ou s'engagent dans d'autres secteurs d'activité. Notre revendication n'est pas que chaque chercheur-euse postdoctoral-e obtienne un poste de professeur-e, mais que la structure de l'emploi soit diversifiée et les conditions de travail adaptées de manière à ce que la carrière académique reste attrayante pour d'excellent-e-s chercheur-euse-s. Cela passe notamment par la création de postes stables et à plein temps.

«Un pays qui n'est pas capable d'exploiter ses propres réserves de talents doit, sur le long terme, se préparer à un avenir incertain. Le renforcement à tous les niveaux du potentiel de recrutement interne du système d'éducation s'avère donc indispensable pour la préservation de la capacité d'innovation scientifique, économique et sociale des institutions et entreprises suisses.»

CSS 2013, p. 5

Le financement des hautes écoles en Suisse est extrêmement complexe du fait du système fédéraliste. En conséquence, le problème doit être abordé par toutes les parties prenantes (Confédération, cantons, hautes écoles, swissuniversities, FNS) qui doivent travailler ensemble pour trouver les solutions adéquates. Afin de rendre cela possible, il est impératif que l'Assemblée fédérale réagisse et prenne les mesures nécessaires en matière de politique de la formation et de la recherche.

¹ Sur la base de: Office fédéral de la statistique (2019), [Personnel des hautes écoles universitaires](#), 2018 (Tableau 5c). Ce nombre comprend les assistant-e-s et collaborateur-trice-s scientifiques, les autres enseignant-e-s ainsi que le personnel de niveau intermédiaire des hautes écoles spécialisées et des hautes écoles pédagogiques. Important: Il s'agit d'une estimation conservatrice. Une proportion non négligeable de professeur-e-s sont également employé-e-s sur une base temporaire, sans perspective d'un poste stable. Les chiffres exacts ne peuvent être déterminés à partir des statistiques. Cela ne fait qu'exacerber le problème de la précarisation des carrières académiques.

² Académie suisse des sciences humaines et sociales (2018), [«Next Generation: pour une promotion efficace de la relève»](#). Swiss Academies Reports, 13 (2), p. 12. Le Conseil suisse de la science a également pointé la disparité croissante entre le professorat et le corps intermédiaire depuis les années 1980: «le nombre des postes de professeur a progressé de 70% au cours de cette période, celui des emplois à durée déterminée a triplé dans le corps intermédiaire». (2/2013, p. 17). Le [Policy Paper Nr 113](#) de l'OCDE souligne en outre que les transformations dans la recherche ces dernières années nécessitent une réforme des structures de l'emploi.

³ CSS (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: avis et recommandation du Conseil suisse de la science et de la technologie»](#), Document CSST 2/2013, p. 5.

⁴ SEFRI (2014), [«Mesures pour encourager la relève scientifique en Suisse»](#), Rapport du Conseil fédéral en exécution du postulat CSEC-E(12.3343)p.7

⁵ ASSH (2018), [«Next Generation»](#), 13 (1).

CONTEXTE

Indicateurs internationaux

Le développement des modèles de carrières académiques fait l'objet de discussions au niveau international depuis longtemps mais ces débats se sont accélérés au cours des deux dernières années en raison de divers facteurs. Des réformes sont en cours aux Pays-Bas et dans les pays scandinaves afin d'améliorer une situation qui était également insatisfaisante: dès 2021, des postes stables devraient être créés pour le personnel scientifique aux Pays-Bas.¹ De plus, une enquête a été menée sur les «heures supplémentaires structurelles» au sein des hautes écoles de ce pays.² Durant l'été 2020, de prestigieuses universités australiennes ont

reconnu avoir économisé des dizaines de millions de francs en sous-payant leurs personnels académiques. Elles se sont engagées à rembourser rétroactivement les sommes correspondantes sur les dix dernières années.³ En Allemagne, une intense discussion sociétale a lieu depuis le mois de juin, sous le hashtag #IchBinHanna, qui insiste sur l'urgence de la mise en place d'une réforme. Enfin, le rapport de l'OCDE sur la précarité des carrières dans la recherche, publié en mai 2021, souligne que les risques engendrés par ces structures d'emploi précaires ne sont plus acceptables pour l'ensemble du système académique mondial.⁴

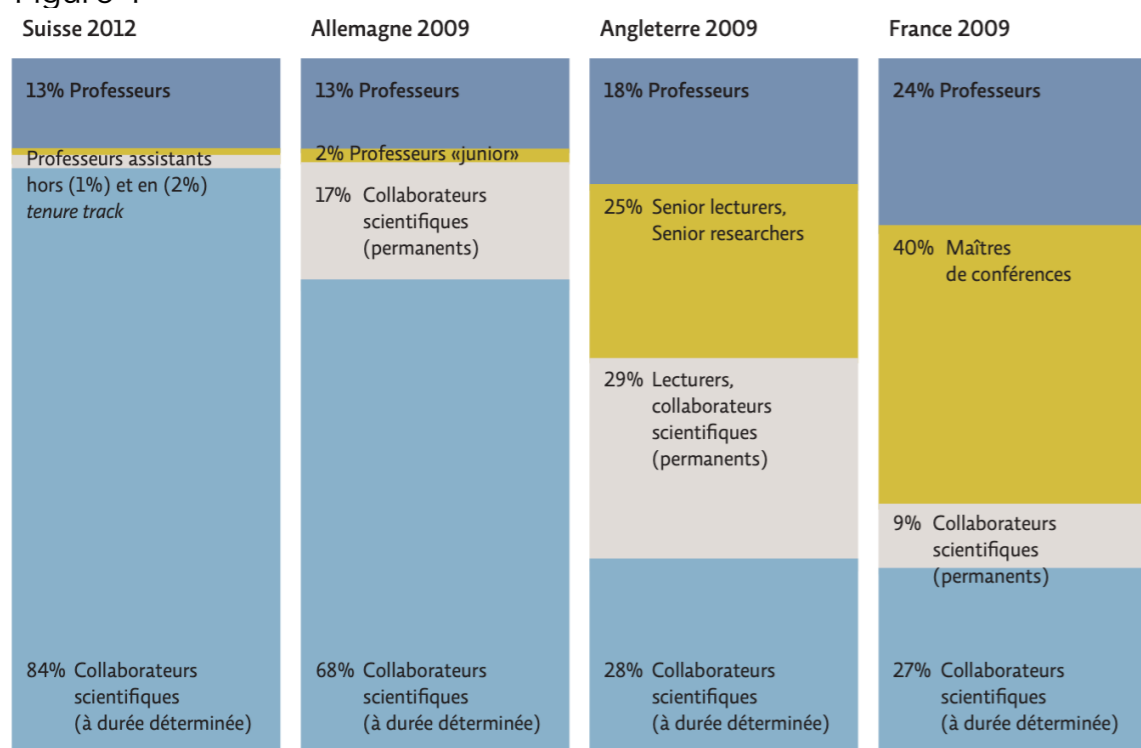
¹ VSNU (2021), [More permanent contracts, higher minimum wage and remuneration for hybrid working in Collective Labour Agreement for Dutch Universities](#) (CAO NU), 29.06.2021.

² David Matthews, «[Dutch universities face inspections over structural overtime](#)», Times Higher Education, 28.01.2020.

³ Conor Duffy, «[University of Melbourne to repay millions to staff after decade-long underpayment practice](#)», ABC News, 05.08.2020; Jordan Baker, «[Sidney Uni reveals tens of millions in staff underpayments](#)», The Sydney Morning Herald, 13.10.2020; Conor Duffy, «[University underpayment so rampant tutors instructed to do a poor job to avoid unpaid hours, former staff say](#)», ABC News, 17.08.2020.

⁴ OECD (2021), «[Reducing the Precarity of Academic Research Careers](#)», OECD Science, Technology, and Industry Policy Papers, May 2021, No. 113.

Figure 1



Personnel scientifique et structure des postes universitaires en Suisse, Allemagne, Angleterre et France

Source: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Bielefeld 2013, p. 82. Compléments tirés de données OFS pour la Suisse.

Encourager la relève pour favoriser l'innovation en Suisse – Avis et recommandation du CSST
Première partie: Bases → 8. La structure des postes universitaires en Suisse et à l'étranger

La situation en Suisse

La comparaison internationale montre clairement à quel point la situation est extrême en Suisse: alors que 80% du personnel académique des hautes écoles suisses est engagé sur des contrats à durée déterminée, ce ratio est d'environ 30% en Angleterre et en France (voir Fig. 1). Ce taux réduit s'observe aussi aux Pays-Bas, où la proportion de contrats à durée déterminée devrait encore diminuer. En outre, dans l'ensemble de l'économie suisse, seuls 7.8% des travailleur-euse-s sont engagés sur des contrats temporaires.⁵ Mais dans le monde académique ce sont précisément ces collaborateur-trice-s en situation précaire qui permettent aux hautes écoles de remplir leurs missions centrales dans le domaine de l'enseignement et de la recherche!

L'âge moyen d'obtention d'un doctorat se situe autour de 31-37 ans.⁶ Celles et ceux qui, par la suite restent dans le milieu de la recherche, se voient contraint-e-s à des activités précaires pour une décennie supplémentaire. C'est seulement entre 40 et 50 ans qu'a lieu le passage vers le statut de professeur-e. Toutefois, seuls 9% de chaque cohorte de diplômé-e-s obtiennent un tel poste stable dans le monde académique.⁷ Parler des postdocs comme faisant partie de la «relève» ne tient pas compte du fait qu'il s'agit d'une main-

d'œuvre hautement qualifiée, disposant d'une formation spécialisée et ayant déjà plus de dix ans d'expérience professionnelle dans leur domaine.

«La phase postdoctorale se termine par la nomination à un professorat à durée indéterminée. À ce moment, l'âge moyen des scientifiques concerné-e-s est largement supérieur à 40 ans. Auparavant, ils ou elles passent d'un financement à durée déterminée à un autre, tout en accomplissant des travaux hautement spécialisés qui diffèrent peu du travail d'un-e professeur-e titulaire d'une chaire.»

ASSH, *Next Generation*, 2018, 13 (2), p. 19

Le doctorat est attractif sur le marché du travail. Les statistiques du chômage réfutent clairement tout a priori contraire.⁸ En l'occurrence, c'est aux hautes écoles de concevoir leurs postes afin de pouvoir garder leurs meilleur-e-s docteur-e-s. Le CSS formule les choses ainsi: «Le gros problème auquel se heurte la relève académique en Suisse est l'inadéquation de la structure des postes universitaires. Elle rend une carrière académique inintéressante pour les jeunes chercheurs de Suisse – ceux qui ont des enfants peinant particulièrement à concilier vie professionnelle et vie familiale. Qui plus est, l'ensemble du système mise de façon non durable sur l'importation de jeunes scientifiques de l'étranger. [...] Faute de possibilités ultérieures, les universités perdent des cerveaux, et avec eux des savoirs et des capacités de recherche d'une pressante nécessité.»⁹

⁵ OFS (2021), [Contrats de travail](#): «En 2020, 7,8% des salariés avaient un contrat à durée déterminée contre 6,7% en 2010. [...] Près d'un quart des salariés de 15 à 24 ans (23,8%) avaient un contrat de travail de ce type, dont une grande part (38,0%) était constituée de stages.»

⁶ Académie suisse des sciences humaines et sociales (2018), «[Next Generation: pour une promotion efficace de la relève](#)». Swiss Academies Reports, 13 (2), p. 17.

⁷ ASSH (2018), «[Next Generation](#)», 13 (2), p. 37.

⁸ Conseil suisse de la science: « [...] une année après l'obtention du diplôme, le taux de chômage des porteurs de doctorats est nettement plus réduit que pour les porteurs de master HEU. Cette différence n'existe quasiment plus cinq ans après l'obtention du diplôme, mais dans les deux cas le taux de chômage est plutôt réduit (en moyenne, moins de 2% des diplômés). » («[Dr. Arbeitslos? L'insertion professionnelle des titulaires de doctorat en Suisse](#)», Document CSS 6/2015, p. 4)

⁹ CSS (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: avis et recommandation du Conseil suisse de la science et de la technologie](#)», Document CSST 2/2013, p. 14.

Les fortes fluctuations coûtent cher aux hautes écoles

L'obtention du doctorat constitue une étape de qualification qui permet d'évaluer l'aptitude des chercheur·euse·s à travailler dans le domaine de la recherche et de procéder à une sélection. Le financement des doctorant·e·s étant limité dans le temps, les chercheur·euse·s qui continuent à travailler dans l'académie à la suite du doctorat reçoivent un nouveau contrat de travail. Dans ce cadre, ils et elles continuent à être évalué·e·s sur leurs compétences à poursuivre une carrière académique. Comme il est d'usage dans le monde des affaires et de l'administration, un tel emploi devrait être assorti de conditions de travail stables.

En dehors des hautes écoles, de grands secteurs de l'économie recourent à des formes de travail par projets mais sans recourir autant à des contrats à durée déterminée. De plus, de nombreuses activités du personnel académique sont des tâches d'enseignement, d'administration et de prestation de services. Il s'agit ici de tâches permanentes, pour lesquelles le changement constant de personnel est contre-productif – la formation constante de nouveaux·elles collaborateur·trice·s est chronophage et gaspille les ressources. La perte de savoir-faire et d'expérience due à ce «taux de rotation» élevé des collaborateur·trice·s scientifiques affecte négati-

tivement toutes les activités des hautes écoles, qu'il s'agisse des protocoles de laboratoire, des procédures administratives, du fonctionnement des équipes de recherche, ou de l'enseignement. Les taux de rotation sont des indicateurs centraux de la qualité des équipes et des entreprises pour des raisons évidentes. À cela s'ajoute qu'en cas de transition dans un autre secteur, le transfert de compétences des postdoctorant·e·s ne se fait que partiellement, une partie de l'investissement et de la spécialisation étant ainsi perdue. Lorsque les postdoctorant·e·s ne peuvent utiliser leur expertise spécifique, ce n'est pas seulement une rupture dans leur biographie professionnelle, mais aussi et surtout un déficit pour les hautes écoles et la société dans son ensemble.

Par ailleurs, un nombre non négligeable de professeur·e·s sont également employé·e·s de manière temporaire, sans perspective sûre d'obtenir un poste stable. La précarisation se poursuit jusqu'au sommet de la pyramide. Cela soulève dès lors la question de la durabilité des investissements dans les Principal Investigators (PIs), notamment par le biais du Fond National Suisse (FNS), lorsque les équipes de recherche ne sont actives que pendant quelques années et ne peuvent pas être maintenues en Suisse ou dans le monde académique par la suite.

—Postdoc, HES-SO — *

En plus de mon contrat postdoc de trois ans, je me sens obligée d'accepter tous les emplois universitaires qui me sont proposés, avec de faibles pourcentages de travail et pour des périodes limitées, en espérant que l'une de ces opportunités débouchera sur un poste stable. [...] De plus, la valorisation de la recherche n'est la plupart du temps pas incluse dans les temps de contrat : je prends sur mes vacances et mes week-ends pour faire des présentations lors de conférences et pour écrire des articles. En tant que mère célibataire, je sais pourquoi les femmes sont moins représentées dans les postes universitaires que les hommes... Je suis frustrée, épuisée et inquiète.

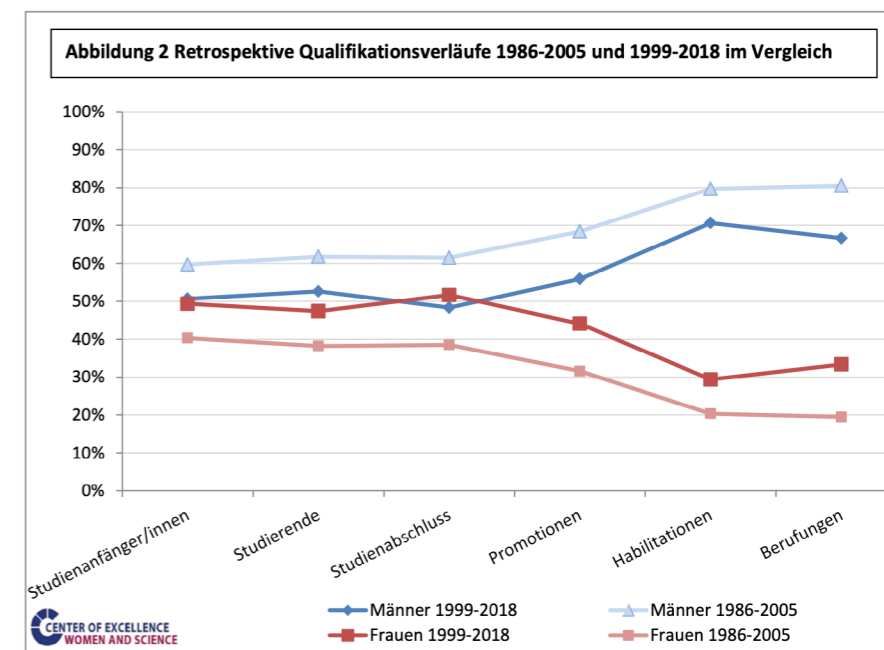
* (notre traduction); toutes les personnes des témoignages suivants sont connues de nous, d'autres témoignages peuvent être trouvés ici: <https://campaign.petition-academia.ch/testimonials/>

Trop de femmes hautement qualifiées quittent l'académie

En Suisse, seuls 20.3% des postes de professeur·e ordinaire sont occupés par des femmes.¹⁰ Une étude de 2016 consacrée à l'Université de Genève montre que la raison n'est pas que les femmes sont moins ambitieuses et s'investissent moins dans leur carrière. Il s'agit plutôt de facteurs liés à l'environnement de travail: «Les entretiens suggèrent que la principale entrave à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale se situe du côté des mentalités hostiles à l'intérieur de l'université, plutôt que dans la capacité des jeunes mères à concilier vie professionnelle avec les impératifs familiaux.»¹¹ Les académies suisses des sciences arrivent à la même conclusion dans une étude sur la parentalité et la carrière académique: «L'élément le plus important et le plus durable de l'enracinement de parcours de vie discriminatoires à l'égard des femmes aujourd'hui est probablement les préférences institutionnelles et non individuelles.»¹² Un rapport allemand présentant les résultats d'une étude quantitative confirme que ce sont principalement les femmes qui quittent, en très grand nombre, le milieu académique lors de la phase postdoctorale (voir Fig. 2).¹³ Pour élever la proportion des femmes dans les

nomination au poste de professeure, il faut donc agir sur le niveau postdoctoral.

Figure 2



La crainte d'une baisse de l'innovation et l'argument de l'engorgement du système Former moins de doctorant·e·s n'est pas une solution car le doctorat reste un atout sur le marché. Le but de cette pétition n'est pas non plus que chaque post-doctorant·e obtienne un titre de professeur·e. Il s'agit plutôt de diversifier la structure des postes et d'ajuster les conditions de travail afin qu'une carrière académique redevienne attractive pour la relève. Une plus grande stabilité des postes n'est pas seulement importante pour l'enseignement et l'administration, mais aussi pour l'innovation et la productivité de la recherche: «L'éducation, la recherche et l'innovation s'épanouissent le mieux là où des travailleurs hautement qualifiés et motivés par eux-mêmes trouvent un environnement

¹⁰ Office fédéral de la statistique (2021): [Personnel des hautes écoles universitaires en 2020](#) (Tableau 5b). Pour l'ensemble des postes de professeur·e·s, la proportion de femmes est de 25,2%.

¹¹ Klea Faniko, «Carrière académique à l'Université de Genève: le facteur humain / Etude psycho-sociale menée par Klea Faniko», Service Egalité de l'Université de Genève, 2016, p. 36.

¹² Akademien der Wissenschaften Schweiz (2016), «Wie sich Paare beim Elternwerden retraditionalisieren, und das gegen ihre eigenen Ideale», René Levy, Swiss Academies Communications, Vol. 11 No. 3, S. 21. Notre traduction.

¹³ Gemeinsame Wissenschaftskonferenz GWK (2019), «Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 23. Fortschreibung des Datenmaterials (2017/2018) zu Frauen in Hochschulen und ausserhochschulischen Forschungseinrichtungen», Heft 65, 2019. Le graphique provient de la p. 8

productif leur offrant des perspectives de développement à long terme.»¹⁴

Pour une place scientifique attrayante, il n'est pas suffisant de recruter d'excellent·e·s chercheur·euse·s. Il faut également pouvoir les retenir à moyen terme. Dans un sondage du CSS concernant le bénéfice des postes de professeur·e·s en pré titularisation conditionnelle (*tenure track*), les hautes écoles soulignent que l'engagement à long terme de jeunes chercheur·euse·s favorise le développement d'un nouvel esprit d'équipe, puisqu'ils et elles peuvent mieux être initié·e·s à la culture de l'établissement qui les accueille.¹⁵ Avec des recherches interdisciplinaires et en réseau, la culture universitaire ainsi que les connaissances et réseaux locaux deviennent de plus en plus importants. La collaboration avec l'industrie, la culture et la société est rendue plus difficile par une trop forte rotation du personnel et une trop grande fragmentation de la recherche par des projets à court terme financés par des tiers. Cela vaut en particulier pour les initiatives de plus en plus importantes en matière de communication avec le grand public, de transfert de connaissances et de «Citizen Science», qui ne peuvent être fructueuses que si les

scientifiques connaissent bien leur environnement local et peuvent établir des réseaux à long terme.¹⁶

Une analyse publiée cette automne de l'enquête du *Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung* sur les chercheuses et chercheurs en Allemagne (avec des données de 2019/20), montre que la volonté de performance des postdoctorant·e·s employé·e·s sous contrat à durée indéterminée ne diffère pas de celle des postdoctorant·e·s employé·e·s pour une durée déterminée.¹⁷ Les premier·ère·s sont toutefois beaucoup plus satisfait·e·s de leur situation professionnelle. En ce qui concerne les publications, ils et elles ne sont pas non plus à la traîne par rapport à leurs collègues en CDD: certes, 15% des postdoctorant·e·s en CDI n'ont pas publié d'article au cours des cinq dernières années, contre 8% seulement des postdoctorant·e·s en CDD. En revanche, 28% des postdoctorant·e·s sous contrat à durée indéterminée ont publié plus de 10 publications originales dans des revues durant la même période, contre seulement 18% des postdoctorant·e·s sous contrat à durée déterminée.

Par ailleurs, une structuration de l'emploi plus attractive permettrait aux collabo-

rateur·trice·s de continuer à se former et d'acquérir de nouvelles compétences. Cela créerait une incitation à passer d'un poste permanent à un autre avec davantage de responsabilités ou une orientation différente. Dans ce cas, la crainte que les postes stables n'entraînent une inertie ou une perte d'innovation n'est pas fondée. Comme ailleurs sur le marché du travail, il y aura un renouvellement adéquat et durable du personnel.

Des profils d'emploi attractifs et des recrutements plus ciblés

Des postes stables en-dessous du professorat sont rentables car ils ne nécessitent pas l'équipement d'une chaire et parce que l'abaissement de l'âge d'embauche atténue les problèmes typiques liés à la rente de vieillesse du personnel universitaire. Cela permettrait par exemple de renoncer aux rachats dans les caisses de pension qui sont aujourd'hui monnaie courante dans les universités suisses.

Grâce à une diversification des recrutements, le personnel académique pourrait également se déployer de manière plus ciblée en fonction des besoins institutionnels et des aptitudes personnelles¹⁸, en combinant des missions d'enseignement, de recherche, d'administration et de communication avec le public et la scène politique. Les postes de professeur·e·s pourraient ainsi être spécifiquement attribués à des personnes ayant des qualités de leadership et un intérêt pour un poste de direction. Ce faisant, les professeur·e·s pourraient aussi être déchargé·e·s d'un certain nombre de tâches annexes grâce à une diversification et un élargissement du personnel académique. Enfin, et surtout, le CSS estime que «la création de postes de longue durée, en dessous du professorat, serait perçue par les jeunes diplômés suisses comme un signe qui rehausserait le pouvoir d'attraction global de la carrière académique.»¹⁹

Proposition du CSS (2/2013, p. 21): Ces postes (de senior scientist et maître d'enseignement et de recherche, par exemple) doivent faciliter l'entrée dans la carrière académique pour les jeunes appelés à former la relève suisse, et satisfaire aux exigences suivantes.

- 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, dans la mesure où seuls les professeurs peuvent représenter tout un domaine d'enseignement ou de recherche.
- Il s'agit de postes de longue durée qui génèrent, 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. Il est attendu de leurs titulaires qu'ils s'engagent durablement dans l'enseignement et la recherche.
- L'accès à ces postes repose sur une procédure de sélection ouverte et transparente s'inspirant des procédures de nomination des professeurs.
- Les candidats doivent être titulaires d'un doctorat et justifier d'une excellente activité d'enseignement et de recherche.
- Le profil de poste doit attirer un type particulier d'enseignants-chercheurs universitaires très motivés, ayant la volonté d'innover dans leurs activités d'enseignement et de recherche.

¹⁴ CSS (2013), «Encourager la relève pour favoriser l'innovation en Suisse», Document CSST 2/2013, p. 11.

¹⁵ SWR (2015), «Promotionskulturen und Tenure Track-Modelle an Schweizer Universitäten», SWIR Schrift 2 / 2015, p. 45. Notre traduction.

¹⁶ «L'innovation naît en particulier de la coopération de talents aux compétences différentes. [...] En plus des diverses compétences professionnelles, des compétences en matière de communication et de coopération sont nécessaires au succès du travail en commun. Des interfaces fonctionnelles sont donc essentielles au succès du "transfert de connaissances", qui fonctionne le mieux dans les réseaux d'apprentissage et d'échange», SWR (2015), «Innovation und staatliche Innovationsförderung», Bericht und Empfehlungen des SWIR, SWIR Schrift 8/2015, p. 16 (notre traduction). Voir aussi ASSH, «La qualité avant la quantité», communiqué de presse du 15.10.2018.

¹⁷ Hanna Kauhaus, André Stiegler, Gregor Fabian (2021), «Leistungsfähig und zufrieden? Unbefristete und befristete Postdocs im Vergleich». Forschung & Lehre 9|21.

— Chercheur·euse postdoctorant·e FNS —

Le système actuel tente de normaliser le fait qu'il n'est pas possible d'obtenir un poste permanent dans le milieu académique dans les 4 à 6 ans suivant l'obtention du doctorat. Je suis maintenant à PhD+4 et le mieux que je puisse obtenir est un poste en tenure track - ce qui signifie 5 ans de plus dans des conditions de travail précaires, mais au moins avec une chance de titularisation au bout. Cependant, il est beaucoup plus probable que ce soit un autre contrat d'un an ou deux qui m'attende derrière.

¹⁸ «Il est possible d'améliorer les perspectives de carrière par la différenciation des profils de postes universitaires [...]. Le système scientifique suisse y gagnerait en outre la possibilité de retenir en son sein de jeunes scientifiques particulièrement doués pour l'enseignement et la recherche, mais qui n'aspirent pas, pour une raison ou une autre, à un poste de professeur ordinaire. La création de profils de ce type permettrait en outre, dans certaines disciplines, d'optimiser l'encadrement des étudiants et des doctorants, par différenciation de la hiérarchie au sein des hautes écoles.» CSS «Encourager la relève pour favoriser l'innovation en Suisse», 2/2013, p. 19.

¹⁹ CSS (2013), «Encourager la relève pour favoriser l'innovation en Suisse», 2/2013, p. 19.

Les plans stratégiques du SEFRI

Les conditions-cadres pour les hautes écoles ont drastiquement changé au cours des 20 dernières années mais les structures des établissements ne se sont pas adaptées en conséquence. Le retard en matière de réforme est particulièrement frappant au niveau des conditions d'emploi et des modèles de carrière. Des espoirs très élevés avaient été placés dans la création de postes de professeur-e-s assistant-e-s avec *tenure track* (APTT). Le plan stratégique 2017-2020 du SEFRI proposait de créer 160 postes de ce type²⁰, mais ce but ne semble pas avoir été atteint²¹. Dans le Message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation (FRI) 2021-2024, il est simplement mentionné que des postes supplémentaires de professeur-e-s assistant-e-s devraient être créés – mais sans indiquer de chiffre concret. En outre, la majorité des postes de professeur-e-s assistant-e-s restent des contrats temporaires, sans *tenure track*. Par ailleurs, il existe une tendance à attribuer ces postes de relève à des chercheur-euse-s qui seraient déjà qualifié-e-s pour un poste stable de professeur-e, ce que le CSS craignait déjà en 2015: «Il importe de différencier au maximum les profils des postes, principalement sur le critère de l'âge et des

qualifications des candidats. Les postes en *tenure track* sont particulièrement adaptés à de jeunes chercheurs qui se situent tout juste dans la trentaine. Il ne faudrait pas courir le risque de prolonger encore la formation universitaire et de maintenir des postdoctorants vieillissants qui ont déjà terminé leur projet d'habilitation dans une situation d'incertitude dommageable.»²² De nombreuses hautes écoles atteignent au demeurant la limite du nombre de postes de APTT qu'elles peuvent créer. Cette catégorie d'emploi n'est donc pas suffisante pour réformer les structures de manière adéquate. L'instrument d'encouragement PRIMA, lancé par le FNS pour encourager les carrières des chercheuses, est très important, mais il contient le risque de prolonger la précarisation et l'incertitude s'il n'aboutit pas à une position stable. Il est réjouissant de constater que la promotion des chercheur-euse-s de la relève et l'égalité des chances sont à nouveau des axes prioritaires pour cette nouvelle période FRI (2021-2024). Nous saluons en particulier le fait que l'accent soit clairement mis sur les postes scientifiques de haut niveau (Senior Scientists ou Maîtres d'enseignement et de recherche, MER) dans le domaine des écoles polytechniques fédérales (EPF), afin de préciser le profil et d'élargir l'éventail des postes disponibles.²³

20 FRI 2016, [Encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation pendant les années 2017–2020](#), p. 2999.

21 Les données de l'Office fédéral de la statistique ne spécifient pas les postes de professeur-e selon la catégorie d'emploi, mais il semble que seul 120 professeur-e-s supplémentaires ont été engagé-e-s entre 2017 et 2019 (cf. [Tableaux 5c de chaque année de l'OFS](#)).

22 CSS (2015), [«Cultures de promotion doctorale et modèles de tenure track dans les universités suisses»](#), Document CSSI 2/2015, p. 16.

23 Réponse du Conseil fédéral à l'interpellation parlementaire 20.3121: [«Statut précaire du corps intermédiaire dans les hautes écoles»](#), déposé le

— PostDoc, Université de Zurich —

Bien que mes mentors universitaires m'aient encouragé à postuler à un poste de professeur boursier, j'y ai renoncé. Les perspectives étaient trop incertaines et les personnes qui, malgré un excellent parcours, ne parvenaient pas à obtenir un poste stable par la suite étaient trop nombreuses. Grâce à mon expérience professionnelle, j'ai pu facilement trouver un poste dans un établissement d'enseignement secondaire, et je me réjouis de cette nouvelle mission. Cependant, la recherche et l'enseignement universitaire – pour lequel j'ai toujours été très bien évalué par les étudiant-e-s – me manquera.

L'Université de Berne a également introduit très récemment le poste de «maître de conférences» (Assistenzdozentur) avec *tenure track*.²⁴ Ceci devrait à présent être pris en compte au niveau des autres hautes écoles et des cantons.

Comme le souligne le CSS: «La promotion durable de la relève scientifique nécessite une réforme de la structure du corps professoral et des instituts, afin d'offrir à des postdoctorants talentueux de nombreux

«Personnellement, je suis résolument d'avis que nous devons augmenter le nombre de postes permanents.»

Astrid Epiney, Rectrice de l'Université de Fribourg, membre du comité de swissuniversities, SRF, 06.08.2021 (notre traduction)

postes au profil attrayant, et ainsi d'autres buts dans leur carrière que la seule chaire professorale.»²⁵ Il est nécessaire d'initier ces réformes sans tarder, afin que les changements puissent réellement avoir lieu au cours des prochaines décennies. La perte du personnel de haut niveau et le risque que cela fait courir à la Suisse comme place scientifique sont déjà trop importants aujourd'hui. Plusieurs professeur-e-s des quatre coins du pays ont également exprimé publiquement leur soutien à la pétition dans une tribune²⁶, car le manque de postes permanents en dessous du professorat affecte tout le monde, pas seulement le corps intermédiaire. La conclusion du CSS à cet égard est très claire: «La formation et la promotion de la relève hautement qualifiée dont ont besoin la science, l'économie et la société occupent une place essentielle dans son

12.03.2020 par Fabien Fivaz.

24 Les réformes récentes à l'Université de Berne sont décrites [ici](#) (en allemand et en anglais).

25 CSS (2015), [«Cultures de promotion doctorale et modèles de tenure track dans les universités suisses»](#), Document CSSI 2/2015, p. 10.

26 Le Temps, [«Il faut en finir avec la précarité de la relève scientifique dans les hautes écoles»](#), 27.09.2021

27 CSS (2013), [«Encourager la relève pour favoriser l'innovation en Suisse»](#), Document CSST 2/2013, p. 9.

28 Interpellation parlementaire 20.4622: [«Lorsque la faim est à la porte, les chercheurs et chercheuses s'en vont par la fenêtre»](#), déposée le 17.12.2020 par Christian Dandrès.

système d'innovation. Le CSS estime que la Suisse risque de perdre sa capacité de renouvellement si elle ne forme pas plus durablement la relève dont elle a un pressant besoin, et ne donne pas aux meilleurs talents la place qui leur revient.»²⁷ Pour une réforme structurelle visant à assurer des postes stables pour le personnel académique, il faut repenser les modèles de carrière, réviser et ajuster les conditions d'emploi et réaffecter une partie du financement qui n'est actuellement

accordé aux hautes écoles que sur la base de projets. La sphère politique commence également à prendre conscience de l'ampleur du problème et de sa responsabilité: «Compte tenu des montants investis par la Confédération dans la recherche et la production scientifique via le FNS entre autres, la Confédération dispose de réelles marges de manœuvres pour proposer une politique ambitieuse d'emplois stabilisés.»²⁸ En tant qu'organe consultatif le plus important du Conseil fédéral, il est essentiel que les analyses du CSS soient prises au sérieux et que ses propositions soient effectivement mises en œuvre.

LE TEMPS, 27.09.2021: Il faut en finir avec la précarité de la relève scientifique dans les hautes écoles

OPINION. Le système académique suisse se caractérise de longue date par l'extraordinaire précarité de 80% de son personnel scientifique, soit environ 40 000 personnes qui composent le «corps intermédiaire», dénoncent des professeur·e·s qui soutiennent une pétition des associations du corps intermédiaire.

Fondé sur des chaires professorales, le système académique suisse se caractérise de longue date par l'extraordinaire précarité de 80% de son personnel scientifique, soit environ 40 000 personnes qui composent le «corps intermédiaire», engagées sur des contrats de durée déterminée, le plus souvent sans possibilité d'envisager une carrière universitaire sur le long terme. Cette politique du personnel compromet gravement la qualité de la recherche menée dans les hautes écoles, comme l'a souligné récemment l'OCDE dans un rapport dénonçant l'accroissement d'un véritable «précarariat de la recherche». Nous, professeur·e·s, subissons aussi les effets délétères de cette situation.

En finir avec une vision à court terme

Au niveau de la production et de la transmission des savoirs, la principale conséquence de la précarité du corps intermédiaire réside dans l'instabilité chronique de nos équipes de recherche, inévitablement soumises à un turn-over très élevé. Alors que nous devrions être en mesure d'inscrire nos activités scientifiques dans

la durée, nous sommes confrontés à une situation conduisant la majeure partie des doctorant·e·s que nous formons à renoncer à une carrière académique, faute de perspectives, hormis celle de «survivre» durant de nombreuses années dans ce système, d'un contrat à l'autre, sans réelle possibilité de se projeter dans l'avenir. Les pertes sont nombreuses, en premier lieu pour ces jeunes universitaires, sommés en quelque sorte de se reconverter tôt ou tard sans toujours pouvoir valoriser leur expérience professionnelle.

«Nous n'avons d'autre possibilité que de recruter des personnes vouées aux incertitudes de cette précarité institutionnalisée»

Cette situation affecte également le corps professoral. L'encadrement d'une thèse de doctorat implique un investissement considérable, aussi bien pour les professeur·e·s que pour l'institution qui en assure le financement. Or, la précarité des statuts académiques du corps intermédiaire fait obstacle à la pérennité des structures de recherche que nous devons fréquemment renouveler, sans savoir si les personnes seront en mesure d'exercer durablement le métier d'enseignant-chercheur. La compétition entretenue par le Fonds national (FNS) dans la mise au concours des projets de recherche accroît ce gâchis, au détriment de la continuité nécessaire à l'enseignement et à la recherche.

Devant solliciter régulièrement des financements «externes», nous n'avons d'autre

possibilité que de recruter des personnes vouées aux incertitudes de cette précarité institutionnalisée par la limitation dans le temps de chaque projet. Et cette logique s'exprime jusque dans les postes dits de «relève», également précaires, sur lesquels ces mêmes personnes peuvent se porter candidates en soumettant leurs propres projets de recherche, souvent élaborés sur leur temps personnel et non rémunéré.

En finir avec un système injuste

Nous sommes convaincus que les conditions actuelles ne sont soutenables ni pour les enseignant·e·s-chercheur·se·s ni pour les hautes écoles dans leur ensemble. Pourtant, elles sont défendues pour des raisons peu convaincantes par les autorités universitaires (Swissuniversities et le FNS), qui ne cessent de répéter que la flexibilité et la compétition favorisent l'innovation et donc l'excellence de la recherche scientifique. En réalité, c'est de précarité qu'il est question ici, qui impose aux membres du corps intermédiaire la succession aléatoire de contrats, souvent de courte durée, sur des projets de recherche distincts les uns des autres. Il faut donc beaucoup d'imagination pour y voir des bénéfices, alors que cette politique gaspille les ressources, épuise les individus et décourage les vocations. Les effets de ce système injuste affectent tout particulièrement les carrières féminines dans toutes les disciplines, les femmes occupant un poste de rang professoral ou stable y étant notoirement sous-représentées.

D'une manière générale, en exerçant une pression constante, cette instabilité de l'emploi affaiblit la qualité de la recherche,

de l'enseignement et des publications scientifiques. Ces problèmes sont pourtant connus depuis longtemps. En 2013, par exemple, le Conseil suisse de la science et de la technologie (CSST) relevait l'impérieuse nécessité de promouvoir la relève scientifique et recommandait aux universités de créer un nombre accru de postes académiques à durée indéterminée (MER, senior scientist). Plus récemment, dans une importante étude parfaitement documentée (Next Generation, 2018), l'Académie des sciences humaines et sociales (ASSH) déplorait également la précarité de scientifiques hautement qualifiés, âgés de 35 à 45 ans, et préconisait une diversification des carrières académiques par un élargissement et une clarification des parcours conduisant à des emplois stables.

Lancement d'une pétition

Si les instruments d'encouragement de la relève proposés par le FNS demeurent insuffisants, se pose surtout la question du financement de base et du développement structurel des hautes écoles. Il est temps d'ouvrir le débat pour éviter le risque de voir chuter la qualité de nos hautes écoles. Les associations du corps intermédiaire ont lancé une pétition nationale qui sera déposée le 8 octobre prochain à la Chancellerie fédérale. Cette pétition demande la création d'un nombre conséquent de postes stables pour le corps intermédiaire en Suisse. Elle a récolté plus de 8000 signatures, dont de très nombreux membres du corps professoral

Nous, professeur·e·s signataires de cette tribune, soutenons pleinement cette démarche et en appelons à ce qu'elle soit

entendue par les principales instances politiques et scientifiques de ce pays. L'engagement de scientifiques de haut niveau sur des postes à durée indéterminée renforcerait la dimension collective inhérente à la recherche et favoriserait l'intégration du corps intermédiaire dans les hautes écoles en l'impliquant durablement dans les activités d'enseignement et de recherche. Il est grand temps de trouver des solutions constructives pour arrêter le gaspillage des ressources les plus précieuses de nos institutions. Les propositions que les associations du corps intermédiaire formulent aujourd'hui vont clairement dans cette direction.

Bernard Voutat (Université de Lausanne)

et les signataires qui suivent, professeur-e-s des hautes écoles:

**Sébastien Chauvin (Unil) · Eléonore Lépinard (Unil) · Claire Brisset (Unige)
Michelle Cottier (Unige) · Nicolas Zufferey (Unige) · Korine Amacher (Unige)
Julie Billaud (IHEID) · Nathalie Vuillemin (Unine) · Marc-Antoine Kaeser (Unine)
François Gauthier (Unifr) · Indira Ghose (Unifr) · Matthieu Leimgruber (UZH)
Sebastian Scholz (UZH) · Katharina Maag Merki (UZH) · Philipp Schweighauser
(Unibas) · Franziska Gyax (Unibas) · Alan Robinson (UNISG)
J. Jesse Ramirez (UNISG) · Sonja Hildebrand (Usi) · Christian Gerlach (Unibe)
Anne Lavanchy (HESGE) · Laurence Bachmann (HESG) · Alida Gulfi (HESFR)
Maël Dif-Pradalier (HESFR) · Séverine Rey (HESAV) · Philippe Longchamp (HES-
AV) · Isabelle Probst (HESAV) · Nadia Lamamra (IFFP)**

Les Opinions publiées par Le Temps sont issues de personnalités qui s'expriment en leur nom propre. Elles ne représentent nullement la position du Temps.

Extraits de la conférence de presse 08.10.2021

**Julie Billaud, Professeure Associée en Anthropologie et Sociologie,
Graduate Institute of International and Development Studies, Genève**

Qu'est-ce que cela signifie pour les institutions de recherche, comme celle pour laquelle je travaille actuellement? Cela signifie un turn-over permanent des chercheur-euse-s. Cela signifie qu'on ne peut pas construire un projet collectif, que les personnes avec lesquelles on fait des recherches, en cours de projet, doivent chercher un autre emploi. On ne peut pas construire un projet collectif et on ne peut pas construire vraiment des départements, avec des priorités de recherches que l'on déciderait de manière collégiale, puisque c'est en fonction des gagnant-e-s à la loterie du FNS qu'on se retrouve avec des équipes formées.

Le deuxième point que je voudrais souligner c'est que cela crée un système profondément hiérarchisé, un système avec des professeur-e-s tout puissant-e-s, un système [...] qui favorise des abus en tout genre: le mobbing, le plagiat, le harcèlement. Ce sont des pratiques qui sont le fruit de ce système, pas forcément liées à des personnes, à des caractères particuliers, mais à un système qui rend possible ce genre de comportements.

**Gaële Goastellec, MER (Maîtresse d'enseignement et de recherche),
Université de Lausanne**

L'autre dimension qu'on n'a peut-être pas abordée jusqu'ici c'est celle de l'injonction à la mobilité géographique [...] on impose une forme de circulation avant de pouvoir prétendre candidater sur les postes stables en termes de recrutement ultérieur. Or, cette mobilité, on voit quand on fait des recherches sur cette dimension-là, c'est plutôt une mobilité de formation que d'emploi, que la plupart des enseignants-chercheurs visent un poste dans leur pays d'origine, dans le pays où ils ont fait leurs études et pas un poste à l'étranger. Donc là, on a une tension additionnelle [...] dans cette structure académique.

[...] cette organisation des carrières et du monde académique est absolument préjudiciable pour les femmes qui ne représentent aujourd'hui qu'un quart des professeur-e-s, mais un cinquième des professeur-e-s ordinaires. Et puis on voit aussi quand on regarde ces carrières du corps intermédiaire, les hommes docteurs sont deux fois plus souvent parents que les femmes docteurs. Donc là aussi on voit ces injonctions différenciées en fonction du sexe. C'est plus facile et c'est plus accepté chez les hommes de partir à l'étranger. [...] Et puis, ce qu'on voit aussi c'est que parmi ceux qui ont expérimenté cette mobilité, un certain nombre ont rencontré des situations personnelles et professionnelles ultérieures très difficiles puisque le retour est finalement peu pensé et que le maintien des réseaux locaux est tout aussi important que la mobilité pour être recruté ultérieurement.

18 RAISONS POUR UNE REFORME DES STRUCTURES DE CARRIERE

POUR LES HAUTES ECOLES

- 1 -

Moins de pertes de talents. De nombreuses personnes diplômées quittent les hautes écoles suisses parce qu'elles n'y voient aucune chance d'emploi durable et ne peuvent pas vivre dans des conditions précaires sur un poste temporaire et avec un faible salaire (parce qu'elles doivent subvenir aux besoins d'une famille, par exemple). Avec une réforme des structures de carrière, les hautes écoles suisses redeviendraient plus attractives, pourraient rivaliser avec d'autres secteurs et avec l'étranger pour attirer des chercheur·euse·s doctorant·e·s, et seraient également en mesure de les garder.

- 2 -

Une moindre rotation du personnel entraîne une moindre perte de connaissances institutionnelles. Les systèmes des hautes écoles sont très individuels et extrêmement diversifiés. Il faut parfois jusqu'à deux ans pour qu'une personne se familiarise suffisamment avec le fonctionnement et les programmes d'études de son institution. Perdre autant de personnel qualifié au bout de deux à quatre ans supplémentaires (à la fin du doctorat) est très inefficace.

- 3 -

D'excellent·e·s chercheur·euse·s ne sont pas nécessairement de bon·ne·s enseignant·e·s ou des personnes aptes à assumer des tâches de direction. Les postes de professeur·e, cependant, comprennent nécessairement ces trois domaines de responsabilité. Si les profils d'emploi sont plus diversifiés, les personnes peuvent être recrutées en fonction de leurs compétences pour les tâches dans lesquelles elles sont les plus performantes (dans la recherche, dans l'enseignement ou dans une fonction de gestion).

— Sébastien Chauvin, Professeur associé, Université de Lausanne —

La proportion élevée de contrats de travail précaires pour le personnel académique de niveau intermédiaire en Suisse ne peut être justifiée par la nature à durée déterminée des missions de recherche et d'enseignement. Puisque ce personnel de niveau intermédiaire est utilisé collectivement et structurellement par les institutions académiques, le maintien de contrats à durée déterminée répétés est un choix conscient de précarité et de dépendance. [...] De nombreuses chercheuses sont confrontées au choix impossible de ne pas faire carrière ou de ne pas avoir d'enfants. Ce dilemme est exacerbé par le fait que la demande de mobilité internationale est au cœur du recrutement et du financement des projets – une demande qui est à la fois insensible aux inégalités entre les sexes et de plus en plus en contradiction avec la nouvelle urgence climatique. Notre conception de l'excellence ainsi que l'organisation du travail et des carrières doivent toutes deux être repensées.

POUR LES HAUTES ECOLES

- 4 -

Les postes de professeur·e·s sont surchargés, car les tâches institutionnelles et le nombre d'étudiant·e·s ont augmenté significativement au cours des deux dernières décennies sans que les mesures de soutien ne suivent. Davantage de postes permanents au niveau intermédiaire permettraient de mieux répartir les responsabilités et la charge de travail.

- 5 -

Désamorcer les dépendances. Des chercheur·euse·s disposant de postes permanents entre le doctorat et le professorat contribueraient à aplanir la pyramide académique abrupte caractéristique du système des chaires. Ils et elles pourraient réduire considérablement leur dépendance à l'égard des supérieur·e·s et empêcher les abus de pouvoir.

- 6 -

Une culture de travail plus productive. Des possibilités de carrière et des profils d'emploi suffisamment diversifiés réduiraient la concurrence néfaste entre les chercheur·euse·s et créeraient ainsi un environnement de travail plus collaboratif, ce qui est de plus en plus important pour une bonne recherche et accroît l'attrait de la science comme environnement de travail. De nombreux·es excellent·e·s scientifiques quittent le monde académique en raison de la culture de travail actuelle dans laquelle ils et elles ne peuvent développer leur potentiel.

— Ancien doctorant, ETHZ Basel —

Les scientifiques occupant des postes permanents peuvent fournir des conseils judicieux sur les méthodes et les grandes tendances de la science, ce dont les professeur·e·s n'ont souvent pas le temps de s'occuper. Cela permettrait aux étudiant·e·s et aux doctorant·e·s de progresser beaucoup plus rapidement dans leurs travaux et de présenter les résultats plus tôt. Cela permettrait probablement d'économiser des milliers de francs dans le financement de la recherche. Dans mon ancien département, il y avait 2 ou 3 scientifiques permanent·e·s titulaires d'un doctorat pour 100 employé·e·s. Le travail au sein d'un groupe de recherche est hautement spécialisé, tant sur le plan technique que sur celui de la problématique, ce qui signifie que même pour les personnes possédant un bon diplôme, il n'est pas évident de savoir ce qu'il convient de faire et comment le faire. La taille des groupes dépasse régulièrement les 15 doctorant·e·s, qui sont tous et toutes supervisé·e·s directement par le/la professeur·e, qui a cependant aussi des tâches de politique universitaire, de représentation et d'administration à accomplir. Étant donné que tous les quatre à cinq ans, les doctorant·e·s quittent le groupe avec les compétences acquises, et qu'ils et elles doivent effectuer leurs propres recherches pour leur doctorat, il n'y a personne pour répondre aux questions sur la méthodologie et l'orientation concrète de la recherche. Les post-doctorant·e·s sont également tributaires des nombreuses publications qu'ils et elles doivent obtenir en peu de temps et ne sont donc souvent pas disponibles comme mentors. De facto, le contribuable paie donc 1,5 à 2 ans de temps perdu par doctorant·e, ce qui se traduit par des durées de doctorat de plus de 5 ans en moyenne. Le FNS estime pourtant la durée maximale à 4 ans.

- 7 -

Améliorer la qualité de la formation des étudiant·e·s. Un meilleur environnement de travail pour les scientifiques signifie un meilleur environnement d'apprentissage pour les étudiant·e·s, car les professeur·e·s sont moins épuisé·e·s et ont la capacité d'assurer une supervision adéquate. Les postes permanents incitent le personnel académique à investir dans ses compétences pédagogiques. Ainsi, l'enseignement ne serait plus une tâche secondaire comme c'est trop souvent le cas actuellement, mais serait revalorisé et professionnalisé.

- 8 -

Réduire les coûts sanitaires et sociaux. Le tribut que le système académique actuel prélève sur la santé mentale de ses employé·e·s coûte cher au grand public. La probabilité de souffrir de dépression et d'anxiété est jusqu'à six fois plus élevée pour les jeunes scientifiques que pour la population générale.¹ Face à l'augmentation généralisée des coûts des soins de santé, les institutions publiques telles que les hautes écoles ont la responsabilité de protéger également la santé mentale de leurs employé·e·s.

- 9 -

Renforcer la recherche pertinente. Le financement de la recherche en Suisse est encore axé sur des cycles courts de promotion et d'avancement de carrière individualisés. Le financement à long terme du personnel permettrait de mettre en place des formats de projets plus durables, collaboratifs et interdisciplinaires, ce qui profiterait directement à la recherche fondamentale et à l'innovation.

— Maître d'enseignement et de recherche (MER), Université de Genève —

Contrairement à la plupart, j'ai obtenu – après 20 ans d'incertitude – un contrat à long terme en tant qu'enseignante et chercheuse et je bénéficie de bonnes conditions de travail. De cette position, j'observe que la plupart de mes collègues sont constamment exposé·e·s au risque de burnout, en particulier les jeunes femmes dans des situations de postdoc précaires, mais aussi mes collègues plus âgé·e·s qui doivent accepter des postes à temps partiel ridiculement bas (20%, 30%) pour avoir un peu de sécurité. Pendant ce temps, l'université annonce qu'elle investit dans la «prochaine génération», mais procède systématiquement à des coupes budgétaires à ses dépens et réduit encore les pourcentages d'emploi des collègues à faibles revenus et aux conditions de travail précaires.

¹ Evans, T. M., Bira, L., Gastelum, J. B., Weiss, L. T. & Vanderford, N. L. (2018). [Evidence for a mental health crisis in graduate education](#). Nat. Biotechnol. 36, 282–284.

- 10 -

Prévenir la fuite des cerveaux («brain drain»). Quand les chercheur·euse·s ne peuvent pas trouver un emploi sûr dans leur propre pays, ils et elles émigrent à l'étranger.

- 11 -

Renforcer la place scientifique suisse. La dépendance de la Suisse à l'égard de l'importation constante des meilleurs talents de l'étranger constitue un risque stratégique, surtout si ces derniers ne peuvent être retenus que pour une courte période. Des perspectives claires, fiables et à long terme permettent aux chercheur·euse·s de mieux s'identifier à la place scientifique dans laquelle ils et elles évoluent, et garantissent les connaissances contextuelles de base nécessaires à leur travail en Suisse. Cela profite à l'économie de la technologie et de la recherche.

- 12 -

Renforcer la communication scientifique. Des postes permanents permettraient aux chercheur·euse·s titulaires d'un doctorat de participer plus activement à la société civile et de cultiver des réseaux. Cela favoriserait un échange plus large avec le public, ce qui offrirait aux hautes écoles de meilleures opportunités de contribuer à une communauté dynamique et à une société démocratique.

— PostDoc, Université de Zurich —

Un poste stable après le doctorat permettrait une planification familiale équitable, serait psychologiquement plus sain que le stress constant d'un emploi à court terme et rendrait plus indépendant par rapport aux demandes de financement par des tiers. Non seulement les projets prennent beaucoup de temps à préparer, mais même s'ils sont acceptés, les chercheur·euse·s ne sont souvent pas financé·e·s suffisamment longtemps pour pouvoir les mener à bien. En conséquence, ils doivent toujours rédiger la prochaine proposition de projet au lieu de pouvoir consacrer cette énergie à la recherche. Enfin, les postes stables offriraient la liberté nécessaire pour mener des projets de recherche novateurs et de manière indépendante, en dehors du royaume des professeur·e·s.

- 13 -

Une planification de la vie plus appropriée. Pour les chercheur·euse·s âgé·e·s de 30 à 40 ans, la persistance d'emplois précaires et d'horizons de planification à très court terme a de graves conséquences sur leur indépendance économique et leur vie familiale (report de la parentalité, séparation, dépression, etc.).

- 14 -

Améliorer la santé mentale. L'insécurité permanente de l'emploi à long terme est un facteur clé dans le développement ou l'exacerbation de troubles mentaux. La possibilité d'un emploi stable après le doctorat limiterait à une durée raisonnable la phase d'orientation professionnelle nécessaire après la fin de la formation scientifique.

- 15 -

Plus d'engagement et de *networking*. La stabilité est une condition préalable à un engagement total dans son travail. Avec un horizon temporel plus long, il devient intéressant pour les chercheur·euse·s de développer des réseaux avec l'industrie, l'économie et le public, par exemple en participant à la communication scientifique et au transfert de connaissances.

— Ancien·ne Professeur·e assistant·e, Université de Genève —

Pendant 10 ans, j'ai connu l'enfer car ma situation à l'UniGE était très précaire. La liste de mes contrats fait 1,5 page (un contrat = une ligne). J'ai fait l'expérience d'un burnout causé par la pression du temps pour terminer mon doctorat (le contrat a expiré et n'a pas pu être renouvelé). Pendant les trois années où je me suis remis·e de ce burnout, j'ai eu des contrats pour 2, 6 et 12 mois (avec un taux d'emploi de 40%, 60% et enfin 75%). Après l'expiration du contrat à 75 % de 12 mois, j'ai été au chômage pendant un an, puis au chômage partiel avec un contrat à 20 % pendant 6 mois! Aujourd'hui, je suis employé·e de manière permanente (CDI) en tant que professeur·e assistant·e... en France.

- 16 -

Tout le monde ne veut pas d'un poste de professeur·e. Beaucoup de chercheur·euse·s seraient satisfait·e·s s'ils ou elles pouvaient rester dans le monde académique à un poste d'enseignement et de recherche. Ils ou elles ne cherchent pas nécessairement à assumer la responsabilité et la charge de travail associées à un poste de professeur·e, et ne l'acceptent que parce qu'il n'existe pas de modèle de carrière alternatif pour les chercheur·euse·s.

- 17 -

Recherche ciblée. Actuellement, les post-doctorant·e·s consacrent une trop grande partie de leur temps de travail à postuler pour le prochain emploi temporaire ou pour obtenir un financement de transition. Ce temps est perdu pour la recherche réelle.

- 18 -

Une qualification plus large. Les perspectives à long terme rendent plus attrayant l'investissement dans sa propre formation continue ou sa spécialisation dans l'enseignement ou l'administration académique. Les hautes écoles deviennent ainsi plus efficaces et plus professionnelles, ce qui profite à toutes les parties prenantes.

— Senior Researcher, Haute école spécialisée (HES) —

J'aime sincèrement mon travail dans le domaine de la recherche, mais je ne recommanderais ce parcours professionnel à personne. Au cours des 9 dernières années, j'ai eu 8 contrats à durée déterminée dans 4 institutions. Pendant cette période, j'ai connu une réduction constante des pourcentages de travail, une charge de travail excessive acceptée comme normale et un salaire qui me fait parfois regretter d'avoir fait un doctorat. Les effets sont certes personnels (mauvaise qualité de vie, sentiment de compétence limitée et faible estime de soi), mais aussi professionnels et scientifiques. L'incapacité de planifier à long terme limite les partenariats avec les instituts scientifiques et d'autres acteurs de la société [...]. Le temps, le travail et l'énergie que les différents membres d'une équipe investissent dans le développement d'une collaboration efficace sont toujours gaspillés.

COUVERTURE MEDIATIQUE (SELECTION)

36. Le Temps: [Relève scientifique: en finir avec la précarité](#) (Ola Söderström, 18.10.2021)
35. Heidi.News: [Le monde académique réclame plus de postes permanents](#) (Adriana Stimoli, 08.10.2021)
34. RTS: [Une pétition pour améliorer le travail du corps intermédiaire dans les universités](#) (Camille Degott, 08.10.2021)
33. NZZ: [Befristete Jobs, nur Teilzeitanstellungen – jetzt wenden sich verzweifelte Wissenschaftler ans Parlament](#) (Oliver Camenzind, 08.10.2021)
32. RTS Forum: [Les universitaires dénoncent leur précarité à Berne](#) (5.10.2021)
31. Le Temps: [La relève scientifique victime de la précarité](#) (Bernard Voutat, 27.09.2021)
30. Journal «Services Publics»: [A l'université, 80% de précaires](#) (Interview, 27.09.2021)
29. NZZ am Sonntag: [Aufstand der Unterbezahlten an der Uni Zürich](#) (René Donzé, 28.08.2021)
28. SRF Rendez-vous: [Petition der Uni-Assistenten. Mittleres Uni-Lehrpersonal fühlt sich ausgenutzt und abgewertet](#) (Klaus Bonanomi, 06.08.2021)
27. Bajour: [#IchbinHannaCH – Basler Forscher*innen am Anschlag](#) (Daniel Faulhaber, 14.07.2021)
26. NZZ am Sonntag: [Mehr Chancen, mehr Assistenzprofessuren: Die alten Leiden der jungen Forscher](#) (Caspar Hirschi, 10.07.2021)
25. Le Courrier: [Inquiétudes au sein des hautes écoles suisses](#) (Emmanuel Deonna, 07.07.2021)
24. Heidi.News: [Quand le piège du harcèlement se referme sur les doctorants](#) (Sophie Gaitzsch, 29.06.2021)
23. SRF 2: [Unter dem Hashtag #IchbinHanna machen Akademikerinnen und Akademiker auf prekäre Arbeitsverhältnisse aufmerksam](#) (Simon Leuthold, SRF 2 Kultur Kompakt, 24.06.2021)
22. Le Temps: [Les jeunes chercheurs gagnés par la précarité](#) (Fabian Goubet, 28.05.2021)
21. Republik: [Eidgenössische Toxische Hochschule](#) (Elia Blülle, 15.04.2021)
20. NZZ: [Eine Ausschreibung der Universität Bern verstösst gegen Arbeitsrecht](#) (Natalie Wenger, 04.02.2021)
19. Der Bund: [Stelleninserat der Uni Bern verstösst gegen kantonales Recht](#) (Fabian Christl, 04.02.2021)
18. SAGW/ASSH: [Prekär? Debatte zur Situation des akademischen Mittelbaus nimmt Schwung auf / Précaire? Le débat sur la situation du corps intermédiaire académique s'intensifie](#) (Heinz Nauer, 27.07.2021)
17. Le Nouvelliste: [Universités: les futurs professeurs ne veulent plus des années de galère](#) (Sevan Pearson, 23.12.2020)
16. ARCINFO: [Universités: les futurs professeurs ne veulent plus des années de galère](#) (Sevan Pearson, 23.12.2020)
15. Le Courrier: [Chercheurs fragilisés](#) (Sevan Pearson, 23.12.2020)
14. Das Lamm: [Schweizer Hochschulen: Geht Weltklasse nur auf Kosten der Forschenden?](#) (David Sieber, 22.12.2020)
13. La Liberté: [La précarité des chercheurs dénoncée](#) (Sevan Pearson, 22.12.2020)
12. NZZaS: [Vergessene Helden: Corona gefährdet die Karriere von Nachwuchsforschern](#) (Matthias Meili, 28.11.2020)
11. SSP: [Après la fermeture des Hautes écoles](#) (09.11.2020)
10. Solidarités: [Il n'est plus possible de travailler sans porter atteinte à sa santé](#) (29.10.2020)
09. MPS: [Una petizione per porre fine alla precarietà nel settore accademico svizzero e negli istituti di ricerca](#) (Segretariato MPS, 10.10.2020)
08. Le Journal de l'UNIGE: [Une pétition demande plus de postes stables à l'Université](#) (Alexandra Charvet, 29.10.2020)
07. Tribune de Genève: [Pétition pour enrayer la précarité des chercheurs](#) (Théo Allegrazza, 21.10.2020, interview with Valeria Wagner, UNIGE)
04. Heidi.News: [Précarité dans la recherche: les jeunes scientifiques crient leur ras-le-bol](#) (Sophie Gaitzsch, 14.10.2020)
05. RTS: [Les chercheurs et chercheuses suisses confrontés à la précarité au sein du monde académique](#) (M. Lombard / J. Guillaume / M. Oberson / T. Moisson, 13.10.2020)
04. Solidarités: [Les milieux de la recherche souffrent](#) (09.10.2020)
03. Le Cercle la brèche: [Lancement de la pétition pour mettre fin à la précarité dans les hautes écoles suisses et les instituts de recherche](#) (07.10.2020)
02. Le Temps: [Les scientifiques précaires sortent du confinement plus fragilisés que jamais](#) (Fabien Goubet, 04.06.2020)
01. NZZ am Sonntag: [Forschende der Universität Zürich fühlen sich ausgebeutet](#) (René Donzé, 15.02.2020)

REFERENCES ET ETUDES PERTINENTES

- Actionuni. [«Position paper for the valorisation of Swiss non-professorial academic staff»](#), Februar 2017.
- Académie der Wissenschaften Schweiz. [«Wie sich Paare beim Elternwerden retraditionalisieren, und das gegen ihre eigenen Ideal»](#), René Levy, Swiss Academies Communications, Vol. 11 No. 3, 2016.
- Académie suisse des sciences humaines et sociales. [«Dossier: Akademische Karrierewege nach dem Doktorat»](#), SAGW Bulletin 3, 2017.
- Académie suisse des sciences humaines et sociales. [«Next Generation: pour une promotion efficace de la relève»](#), Thomas Hildbrand, Swiss Academies Reports, 13 (2), 2018.
- Académie suisse des sciences humaines et sociales. [«Finanzierung von Forschung und Innovation durch den Bund ab 2008»](#), Sabina Schmidlin, Swiss Academies Reports, 13 (3), 2018.
- Académie suisse des sciences humaines et sociales. [«Zur Diskussion: Qualität vor Quantität»](#), Marlene Iseli et Markus Zürcher, Swiss Academies Reports, 13 (5), 2018.
- Académie suisse des sciences humaines et sociales. [«Next Generation und Third Space: Neue Karriereprofile im Wissenschaftssystem»](#), Sabina Schmidlin, Eva Bühlmann, Fitore Muharremi, Swiss Academies Report, 15 (3), 2020.
- Balsiger P, Bodet M-A, Brugidou M, et al. [«Why a special issue on 'precarity'?»](#), Bulletin of Sociological Methodology/ Bulletin de Méthodologie Sociologique, 147-148(1-2), 2020, pp. 8-12.
- Conseil suisse de la science. [«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: avis et recommandation du Conseil suisse de la science et de la technologie»](#), Document CSST, 2/2013.
- Conseil suisse de la science. [«Cultures de promotion doctorale et modèles de tenure track dans les universités suisses»](#), Document CSSI 2/2015.
- Conseil suisse de la science. [«Dr. Arbeitslos? L'insertion professionnelle des titulaires de doctorat en Suisse»](#), CSSI 6/2015.
- Conseil suisse de la science. [«Innovation und staatliche Innovationsförderung»](#), Bericht und Empfehlungen des SWIR, SWIR Schrift 8/2015.
- Else, Holly. [«Academics 'face higher mental health risk' than other professions»](#). Times Higher Education (THE), August 22, 2017.
- Evans, T. M., Bira, L., Gastelum, J. B., Weiss, L. T. & Vanderford, N. L. [«Evidence for a mental health crisis in graduate education»](#). Nature Biotechnology, 36, 2018, pp. 282–284.
- Faniko, Clea. [«Carrière académique à l'Université de Genève: le facteur humain / Etude psycho-sociale menée par Klea Faniko»](#). Service Egalité de l'Université de Genève, 2016.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz GWK. [«Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 23. Fortschreibung des Datenmaterials \(2017/2018\) zu Frauen in Hochschulen und ausserhochschulischen Forschungseinrichtungen»](#), Heft 65, 2019.
- Imhasly, Patrick. [«Wie die ETH und die Universitäten Talente verschwenden»](#). NZZ am Sonntag, 02. Dezember 2017.
- Interpellation parlementaire 20.3121: [«Statut précaire du corps intermédiaire dans les hautes écoles»](#), déposé le 12.03.2020 par Fabien Fivaz.
- Interpellation parlementaire 20.4622: [«Lorsque la faim est à la porte, les chercheurs et chercheuses s'en vont par la fenêtre»](#), déposée le 17.12.2020 par Christian Dandrès.
- Kauhaus, Hanna, André Stiegler, Gregor Fabian (2021), [«Leistungsfähig und zufrieden? Unbefristete und befristete Postdocs im Vergleich»](#). Forschung & Lehre 9|21.
- Levecque, K., Anseel, F., De Beuckelaer, A., Van der Heyden, J. & Gisle, L. [«Work organization and mental health problems in PhD students»](#). Research Policy 46, 2017, pp. 868–879.
- Meister, Franziska. [«Ein Königreich für einen Lehrstuhl»](#). WOZ, 25/2019.
- Nature Editors. [«Postdocs in crisis: science cannot risk losing the next generation»](#). Nature 585, 2020, pp. 160–160.
- OECD. [«Reducing the Precarity of Academic Research Careers»](#), OECD Science, Technology, and Industry Policy Papers, May 2021, No. 113.
- O'Neill, Gareth and Mathias Schroyen. [«Early-career researchers and mental health»](#). Eurodoc, 2018.
- Office fédéral de la statistique. [«Facilitateurs et entraves à la carrière académique des docteurs diplômés en 2012»](#). Laurent Inversin et Alain Weiss, Education et science 15, 2018.
- Positionspapier junger Forschender. [VISION 2020: Ohne massiven Umbau der universitären Hierarchien wird die Schweiz ihre Eliten vorwiegend aus dem Ausland einkaufen müssen](#). Hearing WBK--S, 2. April 2012.
- SEFRI. [«Mesures pour encourager la relève scientifique en Suisse»](#), Rapport du Conseil fédéral en exécution du mandat CSEC-E(12.3343), 2014.
- SEFRI. [Wissenschaftlicher Nachwuchs an Schweizer Universitäten: Statistische Kennzahlen zu Arbeitsbedingungen und Karriereperspektiven](#). Studie im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation, 2014.
- Woolston, Chris. [«A better future for graduate-student mental health»](#). Nature, August, 2019.