

Principes et mesures pour de hautes écoles suisses durablement performantes et attractives

« 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 productif leur offrant des perspectives de développement à long terme » [Conseil suisse de la science, 2013]

Principe (1) : L'obtention du grade de docteur et de docteure achève la formation académique. Dès l'obtention de ce grade, le personnel engagé au sein des hautes écoles se voit offrir des emplois décents et attractifs comme dans les autres secteurs de l'économie et de l'administration.

Mesure (1.1) : Les personnes détentrices d'un doctorat ou d'un titre jugé équivalent sont engagées sous contrat à durée indéterminée par les hautes écoles suisses.

Argumentaire : Le financement du doctorat étant toujours limité dans le temps, de nombreuses personnes venant de terminer leur thèse cherchent un emploi au sein des hautes écoles. Or, dans le système actuel 80% de ce personnel est engagé à durée déterminée et quitte le monde académique après avoir enchaîné plusieurs contrats. Outre d'être dommageable pour les personnes elles-mêmes, ce taux de rotation très élevé signifie pour les hautes écoles une perte importante et continue des savoirs accumulés par ce personnel. La stabilité ou les connaissances relatives à son environnement de travail sont pourtant des éléments essentiels pour assurer une recherche innovante ainsi que la qualité de l'enseignement et de l'encadrement des étudiants et des étudiantes. Un corps intermédiaire (entendu ici comme l'ensemble du personnel de l'enseignement et de la recherche n'appartenant pas au corps professoral) plus stable et renforcé permettrait en effet de faire face aux défis que représentent l'augmentation du nombre d'étudiantes et d'étudiants et la croissance des tâches institutionnelles. En outre, ce renforcement autoriserait une meilleure distribution des responsabilités en matière d'enseignement et de recherche, actuellement entièrement dans les mains d'un corps professoral surchargé de travail. Finalement, la création de postes fixes encouragerait le personnel scientifique à s'impliquer davantage dans le dialogue avec la cité et les différents acteurs de l'économie, favorisant ainsi la création de réseaux et de synergies entre ces sphères. Ces éléments revêtent une importance particulière dans un pays aux diversités régionales et linguistiques aussi marquées que la Suisse.

Mesure (1.2) : Les hautes écoles suisses créent des postes dont le profil permet d'attirer et de conserver en leur sein le personnel hautement qualifié que sont les personnes détentrices d'un doctorat.

Argumentaire : Les postes fixes ainsi créés devraient être des postes attrayants, notamment en évitant le recours à des taux d'emploi trop partiels. Ces postes devraient en outre permettre aux salariés et aux salariées de suivre une carrière dont le parcours est clair et connu par avance. Au sein des hautes écoles comme dans les autres secteurs de l'économie, ce type de fonctionnement est la clé d'une rotation du personnel adéquate et durable. Les modèles de carrière académique développés dans d'autres pays (« lecturer » en Grande-Bretagne, « assistant professor on tenure track » aux États-Unis, « Dozentur » en Allemagne ou « maître de conférences » en France) pourraient servir d'exemples. La création de postes fixes et l'augmentation du type de postes disponibles ouvriraient des possibilités de carrières académiques alternatives à celle – classique – du Professorat. Ces mesures permettraient également de lutter contre le taux d'abandon de la carrière académique aujourd'hui très élevé chez les femmes après le doctorat. Rappelons que, dans le système actuel, à peine un quart des postes de professeurs est occupé par des femmes (OFS 2021).

Mesure (1.3) : Les politiques inclusives et les politiques visant à améliorer les possibilités de concilier vie professionnelle et vie privée sont mises en œuvre plus rapidement, de manière plus efficace et dans l'ensemble des hautes écoles.

Argumentaire : De nombreuses politiques visant à améliorer les possibilités de concilier vie professionnelle et vie privée ainsi qu'à assurer une plus grande inclusivité des hautes écoles ont été élaborées par différentes instances du milieu académique suisse. Toutefois, elles ne peuvent réellement transformer les hautes écoles qu'à condition d'être mises en œuvre à tous les échelons institutionnels et au sein de toutes les universités.

Pour s'assurer de leur efficacité, il est en outre nécessaire de mettre plus des ressources à leur disposition et de décider d'un calendrier précis pour leur implémentation.

Mesure (1.4) : La création d'un fonds spécial permet une modification plus rapide de la structure du personnel des hautes écoles suisses.

Argumentaire : *Afin d'adapter rapidement les structures de l'emploi au sein des hautes écoles, un « Roll-Over fund » pourrait être créé. Ce fonds, alimenté par des financements fédéraux, mettrait à disposition des hautes écoles des moyens financiers destinés à créer des postes stables et décents dans l'attente que les postes existants au sein des hautes écoles arrivent à échéance, autorisant alors une meilleure redistribution des ressources financières cantonales. Les structures d'emploi pourraient ainsi être rapidement améliorées. Cette amélioration rapide s'avère essentielle pour garantir l'innovation et la recherche suisse dans le cadre d'une compétition accrue autour des travailleuses et travailleurs très qualifiés (« war on talents ») et du futur plus qu'incertain des relations entre la Suisse et l'Union européenne. En effet, pour pouvoir accéder au personnel hautement qualifié dont elles ont besoin, les hautes écoles doivent rester attrayantes par rapport aux autres secteurs économiques en Suisse et aux universités à l'étranger. En créant des conditions de travail décentes et attractives, la Suisse se profilerait comme un lieu d'excellence scientifique sur le long terme.*

Principe (2) : Les doctorants et les doctorantes sont le personnel hautement qualifié de demain. Ce chemin leur est préparé par une harmonisation de leurs conditions de travail et une professionnalisation de leur parcours.

Mesure (2.1) : Les contrats de toutes les doctorantes et les doctorants des hautes écoles suisses sont harmonisés (salaires, pourcentage, tâches) et le temps de recherche protégé augmenté. De plus, des conseils en matière d'orientation professionnelle et des offres de formation continue leur sont proposés.

En principe, les éléments suivants devraient être garantis :

- La recherche doctorale est prioritaire, quel que soit le type de contrat (min. 80% recherche, max. 20% enseignement et administration).
- Le pourcentage des postes offerts correspond au temps de travail réel.
- La thèse est financée sur quatre à cinq ans ainsi que sur une année dite de transition une fois la thèse achevée. Cette année doit permettre la publication de la thèse (garantissant ainsi la circulation de la recherche financée) ainsi qu'une éventuelle reconversion professionnelle vers d'autres secteurs ou l'attente d'un éventuel poste dans le milieu académique.

Argumentaire : *La formation doctorale doit permettre de se préparer à une carrière académique, mais aussi à une carrière dans d'autres secteurs de l'économie où la demande pour un personnel hautement qualifié est forte. Or, ces trente dernières années, la charge de travail supplémentaire induite par l'augmentation du nombre d'étudiants et d'étudiantes au sein des hautes écoles a été en grande partie reportée sur le corps intermédiaire. Toutefois, ce corps ne devrait pas être utilisé comme de la main-d'œuvre bon marché. Il devrait pouvoir se concentrer principalement sur son travail académique afin de garantir la qualité de sa formation, l'achèvement de ses recherches et son employabilité. Il est donc nécessaire non seulement d'adapter les pourcentages payés au taux de travail réellement effectué, de protéger le temps alloué à la recherche, mais également de garantir l'aboutissement réel du travail académique (publication et diffusion du résultat des recherches effectuées). En outre, harmoniser les conditions de travail entre les différentes universités garantirait l'égalité des chances entre les docteurs et docteurs de Suisse lors de futures postulations dans le milieu académique. Finalement, les hautes écoles devraient mettre en place des mesures permettant une meilleure intégration sur le marché du travail des doctorants et des doctorantes qui souhaitent quitter le milieu académique. Grâce à ces différentes mesures, l'attractivité de la formation doctorale des hautes écoles de Suisse serait renforcée tout comme la qualité de sa recherche.*

Mesure (2.2) : L'article 21 al. 3 de la Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (LEI) doit être révisé pour augmenter la durée d'admission provisoire des étrangers titulaires d'un diplôme d'une haute école suisse afin de trouver une activité lucrative, de six à douze mois.

Argumentaire : Investir dans les carrières académiques de personnes étrangères sans leur offrir la possibilité d'intégrer le marché du travail suisse représente une perte importante pour la recherche et l'innovation de ce pays. Une large proportion des postes du corps intermédiaire créés ces trente dernières années ont été attribués à des personnes de nationalité étrangère, sans pour autant leur offrir la possibilité de travailler et de s'installer en Suisse après le doctorat et/ou leur offrir un soutien adéquat. Les six mois accordés aux personnes étrangères titulaires d'un diplôme d'une haute école pour trouver un emploi sont trop courts. Dans ce domaine, la Suisse est clairement à la traîne par rapport à des pays comme l'Allemagne, les Pays-Bas ou les États-Unis. Cette absence de politique d'intégration non seulement accentue les effets négatifs d'un taux de rotation déjà anormalement élevé, mais empêche en outre une réelle socialisation et les échanges scientifiques en diminuant, par exemple, l'attrait de l'apprentissage des langues nationales pour des séjours de courtes durées. Le système actuel semble faciliter l'intégration des hautes écoles suisses dans la recherche mondiale, mais elle repose en réalité sur des bases très fragiles.

Mesure (2.3) : Les bourses d'excellence de la Confédération suisse sont adaptées aux conditions-cadres du FNS en ce qui concerne le montant et la durée du financement, ainsi qu'en ce qui concerne le cahier des charges.

Argumentaire : Les bourses d'excellence de la Confédération offrent aujourd'hui des conditions de travail particulièrement précaires. Les personnes bénéficiant de ces bourses ont le statut de doctorant au sein des hautes écoles et doivent fournir exactement le même type de travail que des doctorantes FNS. Pourtant, le montant de leur bourse est beaucoup moins élevé et le financement garanti moins long. Afin de mettre fin à cette inégalité de traitement, il est nécessaire que la Commission fédérale des bourses pour étudiants étrangers (CFBE) adapte les bourses d'excellence aux conditions des bourses FNS.

<p>Principe (3) : Le FNS investit dans les chercheurs et les chercheuses ainsi que dans leur recherche de manière durable.</p>

Mesure (3.1) : Le FNS adapte ses instruments d'encouragement de carrière et de projets afin de permettre aux hautes écoles d'engager leur personnel sous des contrats à durée indéterminée. Il communique activement sur la manière avec laquelle ces dernières peuvent réaliser cet objectif.

Argumentaire : Le FNS n'est pas seulement un organe central dans la promotion de la recherche en Suisse, il est également un modèle pour définir les conditions-cadres dans lesquelles sont menées les recherches au sein des hautes écoles. Il est donc essentiel que le FNS participe activement à l'élaboration d'une structure d'emploi décente et attractive au sein des hautes écoles de Suisse.

Mesure (3.2) : L'ensemble des instruments d'encouragement de projets proposés par le FNS sont ouverts aux chercheuses et chercheurs titulaires d'un doctorat.

Argumentaire : L'accès aux instruments d'encouragement de projets à toute personne titulaire d'un doctorat garantit que les chercheurs et chercheuses qualifiées puissent mener des recherches en toute indépendance. Capables d'obtenir et d'apporter des financements de manière autonome, ces chercheurs et chercheuses deviennent en outre plus attractifs pour les hautes écoles. L'article 4 al. 2 du règlement du FNS devrait être adapté en ce sens.

Mesure (3.3) : Le FNS doit mieux prendre en charge les coûts induits par les projets qu'il soutient au sein des hautes écoles (subsides « overhead »).

Argumentaire : Pour assurer l'avenir des hautes écoles de Suisse, il est essentiel que les financements par l'intermédiaire de fonds-tiers n'impactent pas les finances des hautes écoles. Celles-ci prennent actuellement en charge une part trop importante des frais indirects de la recherche liés aux instruments d'encouragement de projets.

Principe (4) : La politique de l'enseignement supérieur est transparente et contraignante. Elle repose sur une concertation et un large consensus.

Mesure (4.1) : L'association faîtière des étudiants et des étudiantes ainsi que celle du corps intermédiaire des hautes écoles sont intégrées dans les groupes de travail chargés de rédiger le projet de message sur la formation, la recherche et l'innovation. Les associations estudiantines et celles du corps intermédiaire de chaque haute école sont également prises en compte lors de la procédure de consultation.

Argumentaire : *Le message FRI est un instrument crucial dans la coordination et la planification de la politique des hautes écoles en Suisse. Afin d'assurer et d'améliorer la qualité des enseignements et des conditions de travail au sein des hautes écoles, il est important que les associations étudiantes et celles du personnel de l'enseignement et de la recherche participent à l'élaboration du contenu de ce message. L'intégration des associations à ce processus augmenterait l'adéquation de la politique des hautes écoles à la réalité, en étant plus proche des besoins et des nécessités du terrain ainsi qu'en faisant remonter beaucoup plus rapidement les dysfonctionnements. Cette participation garantirait en outre que le personnel de l'enseignement et de la recherche tout comme les étudiantes et les étudiants s'impliquent davantage dans le fonctionnement de leur institution grâce à la possibilité ainsi offerte d'améliorer leur environnement d'études et de travail. En assurant des échanges actifs entre les différents acteurs et actrices du milieu académique, l'élaboration du message FRI servirait les intérêts du plus grand nombre.*

Mesure (4.2) : Afin de renforcer le message FRI, la section consacrée au bilan de la période en cours est élargie. Les objectifs et les mesures mises en œuvre par les hautes écoles y sont présentés de manière transparente et les écarts éventuels entre les objectifs et leur réalisation sont justifiés en détail. La mise en œuvre du message FRI est systématiquement contrôlée par un organe d'audit.

Argumentaire : *Le message FRI fixe pour quatre ans la répartition des subventions fédérales, élabore l'orientation stratégique des hautes écoles, délimite les différents champs d'action et définit les objectifs à réaliser. Pourtant, la mise en œuvre effective n'est pas toujours assurée et le caractère contraignant de ces directives n'est pas clair. Afin de renforcer le message FRI et d'améliorer la transparence dans l'utilisation des ressources financières de la Confédération, les hautes écoles devraient présenter de manière détaillée comment les mesures prescrites ont été appliquées et si les buts fixés ont été atteints.*

Mesure (4.3) : L'Office fédéral de la statistique (OFS) récolte des données numériques plus précises sur le corps intermédiaire des hautes écoles de Suisse.

Pour cela, l'OFS augmente le niveau de détail des données récoltées sur, en tout cas, deux aspects :

- Séparation de l'actuelle catégorie « corps intermédiaire » en trois catégories distinctes pour le corps intermédiaire sous contrat à durée déterminée (doctorants et doctorantes, postdoctorants et postdoctorantes et collaborateurs et collaboratrices scientifiques).
- Augmentation de la finesse des relevés des temps partiels (seuil à 5%).

Parallèlement, l'OFS relève les informations suivantes :

- Diversité au sein des hautes écoles (genre, nationalité, statut migratoire, orientation sexuelle, appartenance religieuse et « ethnique »).
- Durée de la formation doctorale par haute école et par discipline.
- Taux de réussite et taux d'abandon par haute école et par discipline.

Argumentaire : *À l'heure actuelle, les données numériques sur le corps intermédiaire ne sont pas suffisantes. Augmenter les données disponibles permettrait de mieux saisir l'évolution de la structure de l'emploi au sein des hautes écoles et un meilleur accompagnement des politiques en matière d'inclusivité et d'égalité.*