



Intervention parlementaire

Réponse du Conseil-exécutif

N° de l'intervention : 023-2022
Type d'intervention : Interpellation
Motion ayant valeur de directive :
N° d'affaire : 2022.RRGR.36

Déposée le : 07.03.2022

Motion de groupe : Non
Motion de commission : Non
Déposée par : Binggeli (Biel/Bienne, PS) (porte-parole)
Berger-Sturm (Grosshöchstetten, PS)
Dunning (Biel/Bienne, PS)

Cosignataires : 0

Urgence demandée : Oui
Urgence accordée : Non 10.03.2022

N° d'ACE : 889/2022 du 31 août 2022
Direction : Direction de l'instruction publique et de la culture
Classification : -

Corps intermédiaire académique : mettons un terme à la précarité dans les sciences !

La place scientifique suisse et l'Université de Berne en particulier perdent constamment des chercheuses et chercheurs hautement qualifiés. L'attention des médias à la précarité académique a porté ses premiers fruits. La signature d'une pétition nationale pour l'amélioration des conditions de travail du corps intermédiaire académique ainsi que des interventions parlementaires dans d'autres cantons soulignent l'urgence de la présente interpellation.

Le 8 octobre 2021, une pétition nationale pour l'amélioration des conditions de travail des chercheuses et chercheurs suisses a été remise à l'Assemblée fédérale. Ce geste a attiré l'attention du public sur les conditions de travail du corps intermédiaire académique (doctorant·e·s, post-doctorant·e·s, assistant·e·s, etc.) et a lancé un débat à l'échelle nationale. La pétition, signée par plus de 8000 personnes, institutions académiques et organisations, dont l'association du corps intermédiaire de l'Université de Berne (MVUB) et l'association du corps intermédiaire de la PHBern (VMPH), demande un changement des conditions de travail dans les universités et hautes écoles suisses. La MVUB représente les intérêts des plus de 3000 membres actuels du corps intermédiaire de l'Université de Berne, tandis que la VMPH représente pour cette interpellation les intérêts de plus de 100 collaboratrices et collaborateurs du corps intermédiaire en contrat à durée déterminée à la PHBern. Les deux associations s'engagent en permanence pour l'amélioration des conditions de travail du corps intermédiaire et, partant, pour un enseignement et une recherche de qualité. Les conditions de travail du corps intermédiaire ne sont pas seulement précaires en raison des conditions matérielles, mais aussi à cause de la forte dépendance vis-à-vis des professeur·e·s. L'insécurité de la planification en matière de famille et de carrière peut peser sur la santé psychique des chercheuses et chercheurs. Ces derniers mois, la problématique des conditions d'emploi des membres du corps intermédiaire a fait l'objet de nombreux articles de presse.

Afin de pouvoir clarifier la situation du corps intermédiaire à l'Université de Berne et des collaboratrices et collaborateurs du corps intermédiaire de la PHBern en contrat à durée déterminée, le Conseil-exécutif est prié de répondre aux questions suivantes.

Questions concernant les conditions de travail :

1. Quels sont les degrés d'occupation moyens rémunérés du corps intermédiaire ? Et à combien s'élèvent les heures de travail effectivement fournies (par catégorie : doctorant·e·s, assistant·e·s, post-doctorant·e·s et enseignant·e·s) ?
2. Quelles sont la valeur moyenne et la valeur médiane des durées de contrat de tous les engagements à durée déterminée du corps intermédiaire, par faculté et par source de financement (fonds de base, FNS, autres fonds de tiers) ?
3. À combien s'élèvent les salaires moyens effectifs du corps intermédiaire par catégorie d'emploi ?
4. Quelle est la part du temps de travail hebdomadaire que le corps intermédiaire consacre à la préparation, au suivi et à la réalisation de l'enseignement (par catégorie : doctorant·e·s, assistant·e·s, post-doctorant·e·s et enseignant·e·s) ?
5. Pourquoi, selon une enquête de la MVUB, la durée moyenne des contrats de post-doctorat à l'Université de Berne n'est que d'un an et 10 mois, au lieu des trois à six ans minimum prévus par les réformes de 2019 ?
6. Quelle est la part des cours dispensés par le corps intermédiaire (par catégorie : doctorant·e·s, assistant·e·s, post-doctorant·e·s et enseignant·e·s) ?
7. Quelles sont les proportions de postes à durée indéterminée par niveau de qualification (doctorant·e·s / post-doctorant·e·s) et par faculté / domaine d'études ?
8. La MVUB a connaissance de cas où des contrats à durée déterminée (payés par des fonds cantonaux) n'ont pas été prolongés du temps nécessaire (notamment en cas de congé maternité obligatoire) ou ne l'ont été qu'au prix d'efforts considérables pour les personnes concernées. Quelles mesures le Conseil-exécutif prévoit-il de prendre pour lutter contre de telles discriminations ?

Questions concernant les financements :

9. Quelle est la part du financement provenant de fonds nationaux (fonds de l'État, FNS) et de fonds internationaux (fonds européens, autres fonds) par niveau de qualification (doctorant·e·s / post-doctorant·e·s) ?
10. En cas de financement par des fonds de tiers, quel est le montant des frais généraux (p. ex. pour les laboratoires, les bureaux, l'administration, etc.) que l'Université de Berne / la PHBern doit couvrir par le financement de base ?
11. Quelle est la part des fonds de tiers obtenus par les membres du corps intermédiaire selon leur niveau de qualification (doctorant·e·s / post-doctorant·e·s) ?
12. Le financement de base du canton de Berne représente actuellement à peine 34 % du budget de l'Université de Berne. Cette contribution semble très faible pour l'Université de Berne / la PHBern, tant au regard du budget global qu'en comparaison avec les autres cantons. Qu'en pense le Conseil-exécutif ?

13. Quel est l'âge moyen et quelle est la répartition par sexe des membres du corps intermédiaire par faculté et par niveau de qualification (doctorant·e·s / post-doctorant·e·s) ?

Questions concernant les perspectives de carrière :

14. Quelle est la part de la production de la recherche (première auteure ou premier auteur) de l'Université de Berne provenant des contributions des membres du corps intermédiaire par niveau de qualification (doctorant·e·s / post-doctorant·e·s) ?

15. Quel est le nombre annuel d'abandons de doctorat par faculté, année et type de financement (fonds de base, FNS, autres fonds de tiers) ?

16. Combien de personnes ayant obtenu un doctorat à Berne avec un contrat de travail suisse ont quitté la recherche ou la Suisse dans les 5 ans suivant l'obtention de leur doctorat ?

17. Quels sont le nombre respectif (par source de financement et par faculté) et le rapport entre les postes de professeur·e·s assistant·e·s avec et sans prétitularisation conditionnelle ? Quel est le nombre d'engagements prévus avec prétitularisation conditionnelle ?

18. Le Conseil-exécutif reconnaît-il la précarité qui touche certains membres de la communauté académique, notamment dans le corps intermédiaire ? Quels moyens ou quelles mesures permettraient d'améliorer la situation pour la prochaine génération ?

19. Le Conseil-exécutif est-il conscient des conséquences que peut avoir l'environnement scientifique hautement compétitif sur la santé du personnel académique et sur la qualité de sa recherche ?

20. Le Conseil-exécutif estime-t-il que la pratique de la prétitularisation conditionnelle est un moyen efficace de lutter contre la précarité ?

21. Le Conseil-exécutif est-il d'avis que la proportion de postes à durée indéterminée, tels que les postes de professeur·e·s assistant·e·s ou d'enseignant·e·s avec prétitularisation conditionnelle, doit être augmentée à l'Université de Berne / à la PHBern ?

Motivation de l'urgence : la signature d'une pétition nationale pour l'amélioration des conditions de travail du corps intermédiaire académique ainsi que des interventions parlementaires dans d'autres cantons soulignent l'urgence de la présente interpellation. Il est inadmissible que l'Université de Berne continue à perdre du personnel compétent ou ne puisse même pas en recruter en raison des conditions de travail précaires du corps intermédiaire et que la santé de ces membres soit en jeu.

Réponse du Conseil-exécutif

Les scientifiques qui effectuent une carrière académique sont soumis à une forte pression sur les plans des performances et des attentes ; ils évoluent dans un milieu hautement compétitif. Cette pression de la concurrence fait partie des conditions que les jeunes chercheuses et chercheurs acceptent sciemment lorsqu'ils choisissent de poursuivre une carrière académique. Il est donc d'autant plus important qu'ils bénéficient de bonnes conditions-cadres dans cet environnement exigeant.

En 2018, le Conseil-exécutif a par conséquent adopté une révision partielle de l'ordonnance sur l'Université (OUni) avec l'objectif explicite de renforcer la relève académique. Dans le cadre de ces efforts, l'Université de Berne a été la première université de Suisse à adopter une stratégie globale de promotion de la relève en 2019, stratégie qui reprend de nombreux points mentionnés dans la présente interpellation.

Tant à l'Université de Berne que dans les autres hautes écoles bernoises, l'acquisition d'une qualification scientifique doit pouvoir se faire de manière transparente et équitable, dans un délai raisonnable. Ainsi, l'Université a créé de nouvelles catégories de postes de relève pour la phase de qualification après le doctorat (études postdoctorales) ; en marge de leurs activités universitaires, les titulaires de ces postes peuvent se consacrer à leurs propres recherches dans le cadre d'un temps spécifiquement dédié à la recherche. L'Université a également introduit la norme suivante : tous les postes qualifiants sont accompagnés d'une convention qui fixe les conditions-cadres du travail et les objectifs de qualification. De plus, les travaux de qualification des doctorantes, doctorants, post-doctorantes et post-doctorants doivent être encadrés par au moins deux personnes, afin de réduire les dépendances. Enfin, l'attrait des charges d'enseignement a été renforcé et la procédure de qualification « charge d'assistantat d'enseignement avec prët titularisation conditionnelle » a été créée afin d'ouvrir d'autres perspectives de carrière que les charges de professorat.

Selon le Conseil-exécutif, il n'est pas juste de considérer comme problématique le fait que la grande majorité des postes qualifiants dans les hautes écoles sont à durée déterminée. En effet, les doctorantes, doctorants, post-doctorantes et post-doctorants exercent une activité qui est axée sur leur objectif de qualification et qui s'inscrit dans un cadre temporel clairement défini. Les hautes écoles doivent garantir des conditions-cadres qui permettent d'atteindre de manière réaliste des objectifs de qualification, mais il va de soi qu'il existe toujours un risque que ces objectifs ne soient pas atteints. L'important est que les personnes concernées soient informées suffisamment tôt si l'atteinte de leur objectif est impossible, afin qu'elles puissent opter à temps pour une carrière non académique.

De manière générale, il faut noter que les postes menant à une qualification scientifique dans les hautes écoles ne visent pas uniquement la poursuite d'une carrière académique. En médecine, par exemple, un doctorat est requis pour pouvoir exercer de nombreux emplois et, dans de nombreux autres secteurs professionnels, ce titre est aussi requis ou permet d'améliorer les opportunités de carrière et le salaire. En outre, les jeunes chercheuses et chercheurs qui effectuent des études postdoctorales dans une université ou une autre haute école acquièrent des qualifications qui sont intéressantes non seulement pour un emploi dans le milieu académique, mais aussi pour des activités scientifiques dans divers domaines.

Selon des enquêtes, environ 80 % des doctorantes et doctorants ne poursuivent pas de carrière académique. La « perte » de chercheuses et de chercheurs hautement qualifiés dans les universités et les autres hautes écoles est inhérente au système : les institutions ne forment pas uniquement la relève scientifique pour leurs propres besoins, mais surtout pour le marché du travail en général. Il ne serait ni possible ni pertinent de conserver dans les hautes écoles toutes les personnes qui occupent un poste qualifiant : plus le niveau est élevé dans la carrière académique, plus le nombre de personnes requises est faible. Par conséquent, il existe une grande concurrence en ce qui concerne l'attribution des postes académiques permanents. Toutefois, des procédures telles que la prët titularisation conditionnelle visent à garantir des conditions prévisibles et transparentes pour les personnes qui se qualifient à ces postes permanents.

Les hautes écoles comptent sur une relève scientifique motivée pour remplir leur mandat de formation et de recherche. Le Conseil-exécutif est conscient que poursuivre une carrière scientifique est exigeant et source de pression. Dans ce contexte, il est favorable aux efforts menés afin de promouvoir un environnement équitable, valorisant et responsabilisant pour les membres des hautes écoles, comme le fait par exemple l'initiative nationale « Better Science »¹, qui est coordonnée depuis l'Université de Berne et financée par des fonds fédéraux liés à des projets. Malgré l'énorme pression à laquelle les chercheuses et chercheurs

¹ www.betterscience.ch

sont soumis en ce qui concerne leurs publications et l'acquisition de fonds de tiers, l'être humain, ses besoins et ses capacités doivent être au centre des préoccupations, aussi dans le milieu scientifique.

Questions concernant les conditions de travail :

Question 1 :

Université : degré d'occupation moyen par catégorie

Catégorie	Degré d'occupation	Femmes (f)	Hommes (h)	Heures travaillées en 2021
Doctorant·e·s	Temps plein	Temps plein	Temps plein	Forfait pour le doctorat ²
Assistant·e·s	69 %	67 %	71 %	Hors engagements complémentaires de doctorant·e·s
Post-doctorant·e·s	93 %	92 %	94 %	
Enseignant·e·s	54 %	45 %	60 %	Hors mandats d'enseignement

Valeurs moyennes au 01.02.2022 pour les personnes au bénéfice d'un contrat à durée déterminée

Étant donné que les membres des catégories de personnel universitaire étudiées ici ne doivent pas comptabiliser leurs heures de travail (cf. art. 3, al. 2 du règlement de l'Université sur l'horaire de travail annualisé), il n'est pas possible d'indiquer les heures effectivement travaillées.

PHBern : degré d'occupation moyen par catégorie

Catégorie	Degré d'occupation (valeurs moyennes au 14.04.2022)	Femmes (f)	Hommes (h)	Heures travaillées en 2021
Doctorant·e·s FNS	78 %	77,8 %	80 %	9366 h (8 personnes / 7 EPT)
Doctorant·e·s Engagements par le canton	64 %	61,6 %	75 %	14 211 h (14 personnes / 8,8 EPT)
Assistant·e·s	20 %	20 %	20 %	2610 h (7 personnes / 2,7 EPT)

À la PHBern, les assistantes, les assistants, les doctorantes et les doctorants comptabilisent leurs heures de travail. Alors que les degrés d'occupation se rapportent à un jour de référence (14.04.2022), le nombre d'heures travaillées correspond à la totalité de l'année 2021. Les données ne peuvent donc pas être directement comparées. Par ailleurs, les doctorantes et doctorants qui sont engagés à la PHBern sont aussi immatriculés dans l'université où ils font leur doctorat.

² 20 % des doctorantes et 29 % des doctorants sont engagés comme assistantes ou assistants à hauteur de max. 25 % dans le cadre de leur engagement à plein temps en tant que doctorantes et doctorants. Pour les deux sexes, le degré d'occupation relatif à ces engagements complémentaires est en moyenne de 16 %. La part plus importante d'hommes est avant tout due aux chiffres de la Faculté des sciences, où le taux de doctorants s'élève à près de 60 %, dont 45 % sont engagés comme assistants.

Question 2 :

Université : durée moyenne des contrats par catégorie (f : femmes / h : hommes)

Catégorie	Durée (valeur moyenne)	Durée (valeur médiane)	Remarque
Doctorant·e·s	3 ans et 3 mois (f/h)	3 ans et 1 mois (f) 3 ans (m)	
Assistant·e·s	3 ans et 8 mois (f) 3 ans et 9 mois (h)	3 ans et 5 mois (f) 3 ans et 9 mois (h)	
Post-doctorant·e·s	2 ans et 3 mois (f) 2 ans et 5 mois (h)	2 ans (f) 2 ans et 1 mois (h)	
Enseignant·e·s	5 ans et 8 mois (f) 6 ans et 4 mois (h)	3 ans et 6 mois (f) 4 ans et 4 mois (h)	Hors mandats d'enseignement

Données en année et en mois, arrondies au 01.02.2022 pour les personnes au bénéfice d'un contrat à durée déterminée

Pour pouvoir répondre à la question, il faudrait d'abord créer, dans les systèmes informatiques concernés, une différenciation des données par faculté et par source de financement.

PHBern : durée moyenne des contrats par catégorie

Catégorie	Durée (valeur moyenne)	Durée (valeur médiane)
Doctorant·e·s FNS	2 ans et 11 mois (f) 4 ans (h)	3 ans et 7 mois (f) 4 ans (h)
Doctorant·e·s Engagements par le canton	3 ans et 6 mois (f) 4 ans et 2 mois (h)	3 ans et 11 mois (f) 4 ans et 2 mois (h)
Assistant·e·s	2 ans et 9 mois (f) 1 an et 6 mois (h)	2 ans et 9 mois (f) 1 an et 6 mois (h)

État au 14.04.2022

Question 3 :

Université : salaire annuel brut moyen pour un poste à temps plein, par catégorie

Catégorie	CHF (valeur moyenne)	CHF (valeur médiane)	Remarque
Doctorant·e·s	47 677 (f) 48 878 (h)	48 640 (f/h)	Forfait pour le doctorat, hors engagements complémentaires
Assistant·e·s	91 322 (f) 93 340 (h)	89 307 (f) 88 516 (h)	
Post-doctorant·e·s	93 777 (f) 94 723 (h)	89 879 (f/h)	
Enseignant·e·s	143 932 (f) 157 450 (h)	143 512 (f) 158 093 (h)	Hors mandats d'enseignement (54 % des hommes ont obtenu une habilitation et relèvent donc de la CT 25)

Salaires annuels bruts au 01.02.2022 pour les personnes au bénéfice d'un contrat à durée déterminée

Le salaire des jeunes scientifiques tient compte des composantes liées à la qualification. Pour les doctorantes et doctorants de l'Université, il est par exemple versé sous forme de forfait, qui est moins élevé que le salaire des collaboratrices et collaborateurs scientifiques ayant terminé leurs études universitaires. La différence de rémunération se justifie par le fait que les collaboratrices et collaborateurs scientifiques travaillent entièrement au service de leur employeur, alors que les doctorantes et doctorants consacrent une grande partie de leur temps de travail à l'écriture d'un travail scientifique, afin de se qualifier pour la prochaine étape de leur carrière académique ou pour un meilleur poste sur le marché général de l'emploi.

PHBern : salaire annuel brut moyen pour un poste à temps plein, par catégorie

Catégorie	CHF (valeur moyenne)	CHF (valeur médiane)
Doctorant·e·s FNS	62 768 (f)	62 550 (f)
	62 550 (h)	62 550 (h)
Doctorant·e·s Engagements par le canton	90 972 (f)	88 516 (f)
	86 145 (h)	86 145 (h)
Assistant·e·s	91 678 (f)	91 678 (f)
	87 726 (h)	87 726 (h)

État au 14.04.2022

Question 4 :

La réponse concernant l'Université se base sur le relevé annuel de ses activités. Il s'agit d'une estimation rétrospective, qui est effectuée selon les prescriptions de la Conférence suisse des hautes écoles (CSHE). Ce relevé montre la part du temps de travail annuel des collaboratrices et collaborateurs qui est dévolue à la recherche, à l'enseignement, à la formation continue et aux services. Il est réalisé au moins tous les deux ans par toutes les hautes écoles suisses. À l'Université de Berne, il a lieu tous les ans. La part du temps de travail annuel qui est consacrée à la préparation, au suivi et à la réalisation de l'enseignement est estimée comme suit pour les catégories de personnel concernées :

Catégorie	Degré d'occupation	Remarque
Doctorant·e·s	13 % (f), 14 % (h)	
Assistant·e·s	20 % (f), 22 % (h)	
Post-doctorant·e·s	15 % (f), 16 % (h)	
Enseignant·e·s	51 %	Hors mandats d'enseignement

Question 5 :

Selon l'Université, l'enquête réalisée par la MVUB à l'été 2021 n'est pas représentative sur le plan statistique, car elle ne permet guère de tirer des conclusions sur la durée des contrats des post-doctorantes et post-doctorants, ce en raison du faible taux de réponse, du manque de différenciation par catégorie de personnel et du fait qu'elle a été effectuée peu de temps après l'introduction de la stratégie de promotion de la relève. La valeur indiquée (1 an et 10 mois) est tirée d'une évaluation réalisée au printemps 2021 par la section des ressources humaines de l'Université. Celle-ci a de nouveau évalué la durée moyenne des contrats des post-doctorantes et post-doctorants au 1^{er} février 2022. Comme on pouvait s'y

attendre, la situation a changé : la valeur moyenne est passée à 2 ans et 4 mois, et le degré d'occupation s'élève à 93 % (voir les réponses aux questions 1 et 2).

Étant donné que les réformes concernant les nouveaux postes proposés dans le cadre des études postdoctorales ne sont entrées en vigueur qu'en 2019, il est encore trop tôt pour procéder à une analyse fiable. L'atteinte des objectifs de l'Université sera examinée l'année prochaine.

Question 6 :

L'Université de Berne ne tient aucune statistique sur le nombre de cours dispensés par catégorie de personnel. L'application « Kernsystem Lehre », qui sert notamment à gérer les cours, indique quelles enseignantes et quels enseignants ont dispensé quels cours, mais elle ne comporte aucune information sur les catégories de personnel auxquelles ces enseignantes et enseignants appartiennent. Pour pouvoir répondre à la question, il faudrait d'abord établir un lien, dans les systèmes informatiques concernés, entre ces informations et les données personnelles, qui permettent de connaître la catégorie de personnel des collaboratrices et collaborateurs. En outre, un même cours est souvent dispensé par des personnes de différentes catégories de personnel. Par conséquent, tenir une statistique des enseignantes et enseignants responsables ne suffirait pas à répondre à la question.

Question 7 :

Les postes destinés aux doctorantes, doctorants, post-doctorantes et post-doctorants sont des postes qualifiants. Par définition, ils sont toujours à durée déterminée.

Question 8 :

Les doctorantes, doctorants, post-doctorantes et post-doctorants de l'Université sont généralement au bénéfice d'une convention de doctorat ou de post-doctorat, qui indique l'objectif à atteindre par la ou le jeune scientifique concerné. Sur la base de cet objectif, les supérieures et supérieurs hiérarchiques prolongent l'engagement, si nécessaire, afin de permettre l'atteinte de l'objectif. Lorsque la prolongation souhaitée entraîne une durée d'engagement supérieure à la durée maximale prévue par la loi, une demande doit être adressée à la direction de l'Université, qui examine alors si la prolongation est dans l'intérêt de la ou du jeune scientifique et si elle respecte la convention de doctorat ou de post-doctorat. Si tel est le cas, la prolongation est approuvée.

La prolongation de l'engagement en cas de maternité (congé maternité de quatre mois) est demandée par la supérieure ou le supérieur hiérarchique et accordée par la section des ressources humaines de l'Université dans le cadre d'une procédure ordinaire. Selon l'Université, cette procédure fonctionne bien. Les éventuels cas problématiques sont traités ; d'après la direction de l'Université, il n'y a jusqu'à présent jamais eu de litige juridique. En cas de discrimination, les personnes engagées pour une durée déterminée peuvent bien entendu utiliser les voies de droit prévues par la législation cantonale sur le personnel. Les mêmes principes et la même procédure s'appliquent aux prolongations d'engagement en cas de paternité.

Questions concernant les financements :

Question 9 :

Université : financement des postes qualifiants par des fonds nationaux ou internationaux

Catégorie	Part de financement	
	Doctorant·e·s	Post-doctorant·e·s
Fonds nationaux	92,3 %	91,6 %
Fonds internationaux	7,6 %	8,4 %
Total	100,0 %	100,0 %

Année 2021, fonds nationaux : canton, Confédération, Fonds National Suisse (FNS), autres fonds nationaux. Fonds internationaux : UE, autres fonds internationaux.

Question 10 :

À l'Université de Berne, les frais généraux annuels s'élèvent à 25 500 francs par poste de travail, dont 8400 francs sont prévus pour couvrir les frais relatifs aux locaux³. Ces derniers sont en principe mis à disposition par le canton. Les 17 100 francs restants servent à financer l'informatique, le mobilier, les équipements de bureau, le matériel d'exploitation et l'administration du domaine central. Les frais généraux de l'Université sont en partie couverts par des fonds de tiers, notamment pour les projets du FNS ou de l'UE.

La situation est similaire à la PHBern. Dans le cas des projets financés par des fonds de tiers, ces derniers couvrent normalement les frais liés aux postes de travail, alors que les fonds affectés aux projets servent à financer les frais de traitement.

Question 11 :

Il n'est pas possible de répondre précisément à cette question, car les données à ce sujet ne sont pas systématiquement collectées. Cela tient au fait qu'il existe toute une série de sources de financement qui relèvent des fonds de tiers, que le statut professionnel des personnes n'est pas automatiquement recensé lors de l'ouverture d'un crédit de tiers et que, lors de l'ouverture d'un crédit, le montant total attendu ne peut pas toujours être défini avec fiabilité. En outre, la récolte de fonds de tiers (à tous les niveaux) peut intervenir avec le soutien d'autres personnes et, dans le cas des publications scientifiques comportant plusieurs auteures et auteurs, aucune information n'est donnée concernant ces personnes. Notamment pour les instruments de l'encouragement de carrières du FNS (Ambizione, PRIMA, Eccellenza) et pour les bourses du Conseil européen de la recherche (CER), une grande importance est donnée au fait que l'idée de projet soit soumise dans une grande autonomie scientifique. Ainsi, l'autonomie et l'originalité du projet, de même que l'indépendance scientifique vis-à-vis de l'institution de recherche, sont des facteurs impératifs déterminants dans le processus d'évaluation.

Lorsqu'une personne ouvre un crédit de tiers en son nom propre, on s'attend à ce qu'elle joue un rôle central dans le projet en question et qu'elle en assume la responsabilité principale. En pratique, les personnes sans responsabilité notable ne sont pas bénéficiaires d'un crédit de tiers. Pour les instruments de l'encouragement de carrières du FNS et du CER, il est impératif que les personnes puissent gérer elles-mêmes leur crédit de tiers.

³ Les frais relatifs aux locaux comprennent, d'une part, un montant pour une surface de bureau moyenne par personne selon les prescriptions de la CSHE et, d'autre part, les coûts d'exploitation des bâtiments de l'Université (frais de personnel et de matériel), ramenés à une heure de travail ou à un poste de travail. En outre, les frais standard relatifs aux locaux et les amortissements standard pour le domaine central sont ramenés à un poste de travail ; ils font partie des frais généraux même si, du point de vue terminologique, ils relèvent des frais administratifs. Par conséquent, le financement des locaux ne peut pas être attribué à une seule source de financement (fonds de tiers ou fonds principaux).

Une évaluation préliminaire de diverses agences de financement réalisée par l'Université a donné les résultats suivants pour les années 2019, 2020 et 2021 :

- Fonds National Suisse (FNS) : en sa qualité de principale agence nationale de financement de la recherche et de source de fonds de tiers, le FNS dispose d'une large palette d'instruments d'encouragement, dont les conditions de candidature varient. Il existe à la fois des instruments spécifiques de l'encouragement de carrières (p. ex. Ambizione, Eccellenza) et des instruments d'encouragement pour lesquels il faudrait procéder à une analyse complémentaire, afin de savoir si la personne responsable fait partie du corps intermédiaire et à quel niveau de qualification elle se situe. Les bourses peuvent comporter des subventions notables (y c. salaire et fonds pour le projet) ou, comme c'est le cas pour l'encouragement de projet, servir à financer la création de postes de doctorantes, doctorants, post-doctorantes et post-doctorants. Il existe aussi des instruments d'encouragement portant sur de petites sommes attribuées à des buts spécifiques (p. ex. publications en libre accès).

L'Université a effectué une évaluation distincte des fonds récoltés lors des années 2020 à 2022. Les données analysées pour cette période permettent de tirer les conclusions suivantes : 38 % des demandes approuvées pour lesquelles l'Université de Berne est l'établissement hôte ont été déposées par des personnes qui font partie du corps intermédiaire (153 bourses analysées sur 401). Cependant, le montant de ces bourses ne représente que 25,6 % du revenu total, car de nombreuses petites subventions ont été accordées (ces bourses ont permis de récolter 60,1 millions de francs sur un total de 234,9 millions de francs).

- Horizon 2020 (programme de l'UE ayant précédé Horizon Europe) : environ 50 % des fonds ont été récoltés par des membres du corps intermédiaire, c'est-à-dire par des personnes qui n'assument ni une charge de professorat assistant avec prétitularisation conditionnelle, ni une charge de professorat extraordinaire ou ordinaire. Cela correspond à 17,7 millions de francs (sur 35,6 millions de francs au total) et à 27 bourses sur 47.
- Agence suisse pour l'encouragement de l'innovation (Innosuisse) : sur la base d'une évaluation provisoire, on estime que, pour la période susmentionnée, 55 % des fonds ont été récoltés par des membres du corps intermédiaire, ce qui représente 21 bourses sur 43 (pour un total de près de 14 millions de francs).
- En ce qui concerne les agences de financement américaines, 2 bourses sur 9 (228 000 francs sur environ 3,7 millions de francs) ont été obtenues par des membres du corps intermédiaire.

Question 12 :

Il est important pour le Conseil-exécutif que les hautes écoles bernoises bénéficient d'un financement de base stable et fiable, afin qu'elles puissent assumer convenablement leurs tâches légales en matière d'enseignement et de recherche. Par principe, il est ainsi prévu que les subventions cantonales octroyées aux hautes écoles augmentent de 1 % par an. Elles n'ont donc cessé de croître ces dernières années, à l'exception de 2020 (en raison du programme d'allègement 2018 du canton).

La subvention cantonale versée à l'Université pour 2022 s'élève à 326 590 000 francs. En sa qualité d'organisme responsable, le canton de Berne finance ainsi 36,6 % des charges de l'Université ; selon l'Office fédéral de la statistique (OFS), sa participation est inférieure à la

moyenne suisse, en comparaison des autres universités généralistes cantonales. Toutefois, la faible part de fonds principaux dans le budget de l'Université s'explique aussi par le fait que cette dernière est très douée pour obtenir des fonds de tiers. D'après l'OFS, l'Université de Berne est la deuxième meilleure université de Suisse dans ce domaine, puisqu'elle parvient à financer 34 % de ses charges grâce à des fonds de tiers.

En ce qui concerne la PHBern, la part qui correspond au financement de base du canton est nettement supérieure, car la PHBern ne touche aucune subvention de base de la part de la Confédération. Pour l'exercice 2021, les fonds principaux représentaient ainsi 67,1 % du revenu total de la PHBern. De plus, comme l'école est très attrayante pour les étudiantes et étudiants d'autres cantons, les subventions versées par les cantons d'origine de ces étudiantes et étudiants représentent 19,8 % du revenu total de la PHBern.

Question 13 :

Université : âge moyen et répartition par sexe

Faculté	Nb de personnes			Âge moyen en années			Part de femmes en %		
	Docto- rant·e·s	Post- docto- rant·e·s	Total	Docto- rant·e·s	Post- docto- rant·e·s	To- tal	Docto- rant·e·s	Post- docto- rant·e·s	To- tal
Faculté de théologie	24	10	34	33	37	34	50.0	80.0	58.8
Faculté de droit	25	7	32	31	38	33	56.0	28.6	50.0
Faculté des sciences économiques et sociales	76	14	90	29	34	29	47.4	28.6	44.4
Faculté de médecine	336	111	447	29	34	30	53.3	50.5	52.6
Faculté Vetsuisse	78	20	98	29	34	30	73.1	45.0	67.3
Faculté des lettres	104	46	150	31	38	33	63.5	58.7	62.0
Faculté des sciences humaines	66	15	81	30	33	30	59.1	80.0	63.0
Faculté des sciences	408	156	564	28	33	29	42.6	36.5	41.0
Domaine central (IZFG ⁴)	5	0	5	37	-	37	80.0	-	80.0
Toutes les facultés	1122	379	1501	29	34	30	51,8	46,2	50,4

Jour de référence : 31.12.2021

PHBern : âge moyen et répartition par sexe

Catégorie	Âge moyen	Hommes	Femmes
Doctorant·e·s FNS	31,5 ans	12,5 %	87,5 %
Doctorant·e·s Engagements par le canton	32,8 ans	20 %	80 %
Assistant·e·s	31,3 ans	66,67 %	33,33 %

Jour de référence : 14.04.2022

Questions concernant les perspectives de carrière :

Question 14 :

La part de la production de la recherche provenant des contributions des membres du corps intermédiaire s'élève à 10,2 % pour les doctorantes et doctorants et à 19,5 % pour les post-

⁴ IZFG = Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung (centre interdisciplinaire pour la recherche en études de genre)

doctorantes et post-doctorants. Ainsi, la part totale de la production de la recherche qui est due aux membres du corps intermédiaire (doctorantes et doctorants / post-doctorantes et post-doctorants), mesurée sur la base du nombre de premières auteures et de premiers auteurs, s'élève à 29,7 %. Cependant, il existe des disparités importantes entre les facultés, lesquelles sont imputables aux différentes cultures dans les activités de recherche et de publication.

Question 15 :

Le statut d'immatriculation des doctorantes et doctorants et le financement de la recherche (quels fonds servent à financer le salaire des doctorantes et doctorants) ne sont pas liés. Par conséquent, il n'est pas possible de répondre à la question concernant les sources de financement des doctorats. Les doctorantes et doctorants peuvent être exmatriculés pour différentes raisons. On ne peut donc pas connaître le nombre d'abandons involontaires de doctorat, pour lesquels le travail de qualification prévu n'est pas mené à terme, malgré un financement assuré, après la fin du financement ou sans financement.

Toutefois, une évaluation réalisée début 2022 montre, par semestre, la part de doctorantes et de doctorants qui ne sont plus immatriculés au semestre suivant, distinction étant faite entre les doctorantes et doctorants avec diplôme et les doctorantes et doctorants sans diplôme. On ne peut cependant pas partir du principe que les doctorantes et doctorants exmatriculés sans diplôme ont interrompu leurs études ; ils peuvent par exemple avoir changé d'université. Cette évaluation révèle que, ces dernières années, 3 % des doctorantes et doctorants n'étaient plus immatriculés au semestre suivant, alors qu'ils n'avaient pas obtenu de diplôme de l'Université de Berne.

Au cours des cinq dernières années, la part de doctorantes et de doctorants exmatriculés sans diplôme s'élève à environ 3 % dans les différentes facultés. Ce pourcentage a toutefois tendance à être inférieur à la moyenne globale de l'Université pour ce qui est de la Faculté Vetsuisse, de la Faculté des sciences économiques et sociales, de la Faculté des sciences et de la Faculté des sciences humaines. Le pourcentage le plus élevé concerne la Faculté de théologie. Il faut cependant noter que, dans cette faculté, le nombre de doctorantes et de doctorants est le plus bas et que le pourcentage recensé varie fortement d'une année à l'autre sur la période considérée.

Question 16 :

L'Université ne connaît la situation des doctorantes et des doctorants que jusqu'à un an après l'obtention de leur diplôme. Elle ne peut donc donner aucune information sur leur situation après cinq ans. À l'Université de Berne, 22 % des doctorantes et des doctorants débutent leur doctorat afin de poursuivre une carrière académique. Ainsi, la grande majorité des doctorantes et des doctorants n'ont pas cet objectif.

Un an après l'obtention de leur diplôme, 83,5 % des doctorantes et des doctorants travaillent en Suisse et 16,5 % ont trouvé un emploi à l'étranger. Le taux de chômage un an après l'obtention d'un doctorat à l'Université de Berne s'élève à 2,3 %.

À l'Université de Berne, 41 % des doctorantes et des doctorants sont de nationalité étrangère. Ainsi, quelle que soit leur nationalité, la plupart des doctorantes et des doctorants restent et travaillent en Suisse après l'obtention de leur diplôme. Ils sont très satisfaits de leur situation professionnelle (4,37 sur une échelle de 1 à 5).

Question 17 :

Lors des nominations, l'Université de Berne s'efforce d'augmenter le nombre de charges de professorat assistant avec pré titularisation conditionnelle (la valeur de référence équivaut à 50 %). Après une période probatoire, les titulaires de ces charges se voient généralement confier une charge de professorat extraordinaire. Il s'agit principalement de postes relevant de la planification des chaires financées par les fonds principaux et, dans de rares cas, de chaires dotées. Étant donné que le nombre d'engagements fixes, auxquels une charge de professorat assistant avec pré titularisation conditionnelle peut mener, reste limité, il n'est pas possible d'augmenter librement le nombre de charges de professorat assistant avec pré titularisation conditionnelle. À l'heure actuelle, 25 professeures assistantes et professeurs assistants avec pré titularisation conditionnelle travaillent à l'Université de Berne.

Les professeures assistantes et professeurs assistants sans pré titularisation conditionnelle, qui sont engagés pour une durée déterminée, sont le plus souvent des personnes qui ont obtenu une subvention du FNS ou du CER. À l'heure actuelle, l'Université de Berne compte 33 professeures assistantes et professeurs assistants au bénéfice d'une subvention du FNS (dans le cadre des instruments d'encouragement Professeurs boursiers / Eccellenza / PRIMA) et 8 professeures assistantes et professeurs assistants au bénéfice d'une subvention du CER.

En outre, plusieurs facultés comptent un nombre limité d'autres professeures assistantes et professeurs assistants, dont les sources de financement sont diverses (fonds publics / fonds de tiers). Ils sont actuellement 15.

Fonction	Prof. assist. avec pré tit. cond.		Professeur·e·s assistant·e·s		Prof. Eccellenza / PRIMA	Bourse du CER	Total
	I ⁵	II	I ⁵	II			
Faculté de théologie		2 (1 f)					2 (1 f)
Faculté de droit		1 (1 f)			2 (1 f)		3 (2 f)
Faculté des sciences économiques et sociales	3 (1f)	2 (2f)	3 (0 f)				8 (3 f)
Faculté de médecine	4 (3 f)	1 (1 f)	2 (1 f)	2 (2 f)	6 (5 f)	2 (1 f)	17 (13 f)
Faculté Vetsuisse	1 (1 f)		1 (1 f)	1 (1 f)			3 (3 f)
Faculté des lettres		4 (3 f)	1 (0 f)	3 (3 f)	11 (7 f)		19 (13 f)
Faculté des sciences humaines		1 (1 f)			2 (1 f)		3 (2 f)
Faculté des sciences	6 (4 f)		1 (0 f)	1 (0 f)	12 (4 f)	6 (1 f)	26 (10 f)
Total	14	11	5	10	33	8	81

Nombre de personnes au 01.02.2022 (jour de référence)

Entre parenthèses, nombre de femmes

Question 18 :

⁵ Pour les charges de professorat assistant I (avec ou sans pré titularisation conditionnelle), une habilitation ou une qualification équivalente à une habilitation est requise.

Le Conseil-exécutif sait que la situation professionnelle et économique des jeunes chercheuses et chercheurs est parfois difficile. La révision partielle de l'ordonnance sur l'Université (OUni) qui a été adoptée en 2018 et la stratégie de promotion de la relève de l'Université visent à faciliter la planification des carrières académiques et à clarifier en amont les possibilités et perspectives qui existent en la matière. La mise en œuvre des réformes qui y sont liées, ayant pour but d'améliorer les conditions de la relève universitaire, constitue un élément-clé du mandat de prestations que le Conseil-exécutif a confié à l'Université. Dans le domaine de la relève universitaire, l'Université a les objectifs de prestation suivants : augmenter le nombre de charges de professorat assistant avec prétitularisation conditionnelle et conclure systématiquement des conventions de doctorat. C'est notamment grâce à ces mesures que les conditions de travail des jeunes scientifiques sont bonnes à l'Université de Berne, en comparaison nationale. Dans l'ensemble, les conditions qui règnent dans les universités suisses sont comparables car, d'une part, les hautes écoles sont en concurrence pour attirer des chercheuses, chercheurs, enseignantes et enseignants hautement qualifiés et, d'autre part, leurs mesures de promotion de la relève sont coordonnées dans le cadre de la Conférence des recteurs des hautes écoles suisses (swissuniversities). En règle générale, les universités suisses reçoivent beaucoup de candidatures pour les postes de relève qui sont mis au concours à l'international, ce qui montre que les conditions d'engagement des institutions suisses restent compétitives. Le fait que la Suisse est actuellement exclue du CER devrait être plus négatif que les conditions de travail pour l'attractivité internationale des universités suisses auprès des jeunes chercheuses et chercheurs.

Question 19 :

Le Conseil-exécutif sait que les personnes qui ont opté pour une carrière scientifique ont choisi un parcours certes fascinant, mais aussi très exigeant. Cet environnement très compétitif implique que les jeunes chercheuses et chercheurs doivent faire face à des exigences élevées et à de nombreuses privations. Cette grande concurrence est voulue et souhaitable, car les hautes écoles doivent être à la pointe de la recherche. Cependant, il est important pour le Conseil-exécutif que les chercheuses et chercheurs des hautes écoles bernoises puissent travailler dans les meilleures conditions possibles et ne rencontrent pas d'obstacles supplémentaires. C'est pourquoi le Conseil-exécutif et l'Université ont pris les mesures mentionnées dans les remarques introductives et dans la réponse à la question 18, afin d'améliorer la planification des carrières scientifiques et de renforcer l'autonomie des jeunes chercheuses et chercheurs. D'après l'enquête que l'Université de Berne a réalisée auprès de son personnel en 2019, la santé au travail et l'appréciation subjective de l'état de santé ont été jugées bonnes, voire très bonnes, par la majorité des participantes et participants.

Question 20 :

Au niveau postdoctoral, il est courant que les jeunes scientifiques soient en concurrence pour les charges de professorat à durée indéterminée. Ainsi, les perspectives professionnelles des jeunes chercheuses et chercheurs sont incertaines à ce stade de leur carrière. Les postes avec prétitularisation conditionnelle peuvent être convertis en contrats à durée indéterminée dans le cadre d'une procédure clairement réglementée et, en cas d'évaluation positive, offrent donc des perspectives à long terme aux candidates et candidats sélectionnés. Le Conseil-exécutif estime que ces postes (professeures et professeurs assistants ou enseignantes et enseignants avec prétitularisation conditionnelle) sont un bon moyen d'améliorer la planification des carrières académiques, ce qui peut contribuer à éviter la précarité du travail.

Question 21 :

Dans le mandat de prestations de l'Université pour les années 2022 à 2025, le Conseil-exécutif a fixé l'objectif de prestation suivant : augmenter le nombre de professeures et professeurs assistants avec prétitularisation conditionnelle, ainsi que le nombre d'enseignantes et d'enseignants avec prétitularisation conditionnelle (objectif 6 a. et b.).

Destinataire

– Grand Conseil