

swissuniversities

swissuniversities

Effingerstrasse 15, Case Postale
3001 Berne

www.swissuniversities.ch

Défis communs aux trois types de hautes écoles en matière de promotion de la relève scientifique

1. Préambule

swissuniversities se positionne sur les défis auxquels les trois types de hautes écoles font face, et la manière dont celles-ci y répondent. swissuniversities souhaite par-là réaffirmer l'engagement des hautes écoles pour les jeunes chercheuses et chercheurs.

La promotion des talents représente une thématique centrale du développement des hautes écoles suisses. L'excellence de l'enseignement et de la recherche dépend directement de la qualité du personnel académique. A ce titre, la promotion de la relève revêt une importance fondamentale pour les hautes écoles afin d'assurer l'excellence de leurs réponses aux défis sociétaux, culturels, technologiques et économiques actuels. Par le terme « relève scientifique », les hautes écoles comprennent l'ensemble des personnes qui occupent des postes de qualification et qui ont un profil et un parcours leur permettant d'envisager une fonction stable dans l'enseignement et la recherche. Le terme « corps intermédiaire » recouvre la relève mais également d'autres profils qui ne sont pas en lien avec des postes de qualification.

a. Promotion de la qualité

Conscientes de leur responsabilité envers la relève scientifique, les hautes écoles s'engagent pour promouvoir des conditions de travail, d'enseignement et de recherche optimales permettant aux jeunes chercheuses et chercheurs de développer pleinement leur potentiel. Elles mettent en place des instruments pour soutenir les doctorant·es et les post-doctorant·es dans leur carrière, comme l'attribution de temps protégé, des possibilités d'allègement, des mesures et offres permettant de renforcer l'égalité des chances, des consultations et des cours pratiques (qui concernent notamment les pratiques en lien avec la thématique *Open Science*). Elles assurent également un monitoring de la qualité, qui comprend tant des mesures au niveau individuel par des entretiens, des mentorats, des plans de développement de carrière ou des évaluations, que collectif par la réalisation de sondages réguliers ou d'enquêtes ad hoc.

Afin de soutenir l'égalité des chances et les carrières diversifiées, elles prennent en compte de nouveaux critères dans l'évaluation des carrières scientifiques, notamment par la signature et la mise en œuvre de la déclaration DORA, la prise en compte de l'ensemble de la

contribution à la recherche et à l'enseignement dans les procédures de recrutement, ou l'utilisation d'indicateurs qualitatifs et de nouveaux modèles de CV. Les hautes écoles mettent en place des réglementations et des procédures qui garantissent ces principes, en particulier concernant la promotion de la relève.

b. Planification des carrières et transparence

Le nombre d'emplois permanents étant limité dans les hautes écoles, une proportion importante du personnel académique s'oriente vers des carrières en dehors de ces institutions. Ainsi, les hautes écoles forment des scientifiques de haut niveau dont la société dans son ensemble a besoin. De telles réorientations sont normales et également souhaitables : la flexibilité du système ne devrait pas subir de restriction au détriment des futurs chercheuses et chercheurs. Dans ce contexte, les hautes écoles communiquent de manière transparente que leur mission n'est pas d'assurer la sécurité de l'emploi, mais l'employabilité de sa relève, dans et en-dehors du monde académique.

Pour que les carrières puissent être planifiées, il faut que les procédures de sélection soient claires et transparentes et que les personnes concernées sachent à quel moment les décisions importantes sont prises. Il s'agit là d'une condition sine qua non pour que les jeunes chercheuses et chercheurs puissent gérer activement leur carrière. Dans cet esprit de transparence, les hautes écoles mettent en place des structures, des activités et des mesures de communication qui permettent de visibiliser et promouvoir différents types de parcours.

Il est important de développer les compétences transversales et transférables (créativité, innovation, réflexivité, etc.) des étudiant·es ainsi que des scientifiques qui rejoindront le secteur privé ou public, un apprentissage qui se fait aussi par exemple à travers des projets interdisciplinaires ou en lien avec la pratique. De par leurs collaborations avec d'autres acteurs institutionnels ou entrepreneuriaux, les hautes écoles permettent à leur relève de développer leur réseau dans le monde professionnel.

2. Spécificités des types de hautes écoles et perméabilité

Le paysage suisse des hautes écoles se fonde sur un système différencié de trois types d'institutions présentant des profils complémentaires. Cette diversité constitue un composant crucial de la haute qualité des recherches et des innovations menées en Suisse. Les profils et forces spécifiques de ces trois types de hautes écoles doivent être valorisés, et aller de pair avec une mobilité facilitée des chercheuses et chercheurs de l'un vers l'autre. Cette perméabilité entre les types de hautes écoles – et ce dans toutes les directions – est souhaitable.

En plus des points communs déjà cités, les spécificités des trois types de hautes écoles induisent des défis particuliers.

a. HEU : Phase post-doctorale

Les hautes écoles universitaires (HEU) sont particulièrement attentives à la période post-doctorale, qui se déroule entre le doctorat et un éventuel poste fixe de maître d'enseignement et de recherche ou de professeur·e. Elle se caractérise par une succession d'emplois temporaires dans différentes institutions, également à l'étranger. La relève scientifique est recrutée par le biais de procédures fortement compétitives et la société tire bénéfice des

compétences pointues apportées par les scientifiques sortant des hautes écoles. Par ailleurs, il ne faudrait pas que la mise en place d'emplois fixes entrave la mobilité des jeunes chercheuses et chercheurs censés se perfectionner et se qualifier dans d'autres hautes écoles.

Les HEU ont mis en place ces dernières années de nombreuses mesures, différenciées selon les domaines d'études et le cadre institutionnel. Elles ont notamment augmenté le nombre de postes de professeur·s assistant·es en tenure track et recommandent de continuer dans cette direction. Elles ont également créé de nouvelles positions et de nouveaux emplois permanents au-dessous des postes de professeur·es. Par ailleurs, elles entendent structurer davantage la phase post-doctorale. Cette mesure va de pair avec une sélection précoce, des objectifs précis et une orientation de carrière personnelle.

b. HES et HEP : Double profil de compétences

Les carrières dans les hautes écoles spécialisées (HES) se déroulent souvent à cheval entre les hautes écoles et la pratique, et donc de manière non linéaire et peu uniforme. Attirer et conserver les talents constitue un enjeu d'importance. Cela exige des spécialistes disposant du double profil de compétences, qui combine une expérience professionnelle pratique avec des compétences scientifiques pointues et un bagage pédagogique solide. Les HES renforcent les carrières en leur sein en les rendant davantage planifiables et visibles. Elles créent notamment des postes attractifs afin d'assurer leur compétitivité sur le marché du travail. En outre, elles améliorent les perspectives de développement professionnel et renforcent les liens avec l'économie privée et le secteur public, qui constituent des sources de talents.

Les hautes écoles pédagogiques (HEP) doivent promouvoir une relève disposant également d'un double profil de compétences. Celui-ci allie des compétences scientifiques et un lien spécifique avec le domaine professionnel, en plus de qualifications en didactique disciplinaire. Les HEP développent et consolident une relève à même d'assurer un nombre suffisant de spécialistes en didactiques disciplinaires. Un point important est d'offrir des perspectives de carrières de haut niveau, du doctorat jusqu'au professorat. Elles soutiennent le recrutement de ces professionnel·les notamment par l'implémentation de la Stratégie nationale dans le domaine de la didactique disciplinaire et du plan d'action correspondant.

c. HES et HEP : Troisième cycle

Les HES et les HEP ne disposent pas du droit de délivrer des titres de doctorat. Elles peuvent néanmoins offrir à leur relève cette qualification scientifique supplémentaire grâce à des coopérations mises en place avec des HEU en Suisse ou des hautes écoles à l'étranger. Ces coopérations sont cruciales pour ces hautes écoles afin de pratiquer une promotion active de leur relève, ainsi que pour renforcer et développer leur portefeuille de recherche et ainsi leur profil. Ces coopérations, qui sont menées dans un esprit de partenariat, peuvent être effectuées au niveau national lorsqu'il s'agit d'une discipline ancrée au sein des HEU suisses. swissuniversities s'est positionnée sur leur organisation en avril 2021¹.

¹ swissuniversities, Position de swissuniversities sur le doctorat, 22.04.2021, Berne

La consolidation et le développement de ces modèles de qualification s'avèrent nécessaires pour répondre aux besoins des hautes écoles, qui doivent pouvoir offrir des possibilités d'approfondissement notamment aux détenteurs et détentrices d'un diplôme de master d'une HEP ou d'une HES, aux enseignant·es d'une HES ou d'une HEP souhaitant développer leurs compétences scientifiques, ou aux personnes issues de la pratique souhaitant se spécialiser dans un pôle de recherche. Les compétences acquises seront également pertinentes ensuite dans le cadre d'une pratique professionnelle.

3. Un financement de base stable comme élément indispensable

En définitive, la concrétisation ciblée de mesures visant à améliorer la situation de la relève scientifique requiert des moyens financiers correspondants. Le financement de base des hautes écoles doit pouvoir suivre le rythme de croissance de l'encouragement à la recherche, pour que les postes créés et les mesures prises puissent être stables et garantis à long-terme.