

swissuniversities

swissuniversities

Effingerstrasse 15, Case Postale

3001 Berne

www.swissuniversities.ch

Égalité des chances et promotion de la relève dans les hautes écoles suisses

Rétrospective et perspectives

Rapport d'activité établi sur mandat de la Conférence suisse des hautes écoles

Mentions légales

Mandant	Comité de swissuniversities, conformément au mandat de la CSHE du 24 février 2022
Responsable de projet	Noëmi Eglin, Co-responsable du Domaine Recherche et Développement
Version du rapport	21.10.2022
Auteur·rice·s du rapport	Livia Lüthi, livia.luethi@swissuniversities.ch Tristan Robert, tristan.robert@swissuniversities.ch Marc Aeby, marc.aeby@swissuniversities.ch

Sommaire

Messages clés	4
Introduction	6
1. Mesures prises par les hautes écoles pour renforcer l'égalité des chances	7
1.1. Plans d'action 2017-2020/21 et projets de coopération : aperçu des mesures	7
1.2. Mise en perspective : poursuite et ancrage des plans d'action	8
2. Sur la voie du professorat : enquêtes auprès des hautes écoles universitaires	9
2.1 <i>Gendermonitoring</i> : focus sur les professeur·e·s assistant·e·s	10
2.2 État des lieux : application des recommandations pour des procédures de nomination équitables	11
2.3 Carrière académique, partenariat et famille : aperçu de l'enquête <i>Dual Career</i>	13
3. Promotion de la relève : mesures prises par les hautes écoles et défis à relever	13
3.1. Le doctorat dans les HES et les HEP : une histoire de coopération	16
3.2. Indications sur les principales catégories de personnel de la relève	18
3.2.1. Catégories de personnel dans les hautes écoles universitaires	18
3.2.2. État des lieux : occupation des postes de relève dans les HEU suisses	22
3.2.3. Catégories de personnel dans les hautes écoles spécialisées	25
3.2.4. État des lieux : occupation des postes de relève dans les HES suisses	27
3.2.5. Catégories de personnel dans les hautes écoles pédagogiques	29
3.2.6. État des lieux : occupation des postes de relève dans les HEP suisses	31
Conclusion	33

Abréviations

CSHE	Conférence suisse des hautes écoles
HE	Haute école
HEU	Haute école universitaire (université cantonale ou EPF)
HES	Haute école spécialisée
HEP	Haute école pédagogique
OFS	Office fédéral de la statistique
PgB	Contributions liées à des projets
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée

Messages clés

Key Messages

- **Entre 2017 et 2020/21, 25 hautes écoles développent et accomplissent des plans d'action pour le renforcement de l'égalité des chances, grâce aux fonds du Programme P-7 « Égalité des chances et développement des hautes écoles ». Toutes les institutions poursuivent un plan d'action après la fin du programme (cf. 1.1).**

Zwischen 2017-2020/21 entwickelten und implementierten 25 Hochschulen einen Aktionsplan zur Stärkung der Chancengleichheit mit Mitteln aus dem Programm P-7 "Chancengleichheit und Hochschulentwicklung". Alle Hochschulen führen einen Aktionsplan auch nach Ende des Programms weiter (S. 1.1).

- **11 projets de coopération sont réalisés dans le cadre du Programme P-7. Ils permettent le partage des connaissances entre les hautes écoles. La plupart d'entre eux se poursuivent après 2020/21, dans le cadre du programme de suivi ou en étant intégrés à l'offre académique (cf. 1.1 et 1.2).**

Im Rahmen des Programms P-7 wurden 11 Kooperationsprojekte durchgeführt. Sie ermöglichten den Wissensaustausch zwischen den Hochschulen. Die meisten Kooperationsprojekte werden nach 2020/21 fortgesetzt, beispielsweise im Rahmen des Nachfolgeprogramms oder verankert im Angebot der Hochschule (S. 1.1 und 1.2).

- **Le programme de suivi 2021-2024 « Diversité, inclusion et égalité des chances » est lancé avec succès (cf. 1.2).**

Das Folgeprogramm 2021-2024 "Diversität, Inklusion und Chancengleichheit" ist erfolgreich angelaufen (S.1.2).

- **Au 31 décembre 2020, 25% des postes professoraux dans les hautes écoles universitaires sont occupés par des femmes. Celles-ci représentent 40% des professeur·e·s embauché·e·s pendant l'année 2020. La proportion atteint 50% pour les professeur·e·s assistant·e·s avec *tenure track* (années 2018 à 2020), (cf. 2.1).**

Am 31. Dezember 2020 sind 25% der Professuren an universitären Hochschulen von Frauen besetzt. Diese machen 40% der Professor:innen aus, die während des Jahres 2020 eingestellt werden. Der Anteil erreicht 50% bei den Assistenzprofessor:innen mit *Tenure Track* (Jahre 2018 bis 2020), (S. 2.1).

- **Les hautes écoles universitaires sont attentives au respect de l'égalité des chances dans les procédures de nomination. Toutes les institutions ont établi des objectifs pour la nomination de professeures ou le prévoient (cf. 2.2).**

Der Stand der Umsetzung der Chancengleichheit in den Berufungsverfahren der universitären Hochschulen ist fortgeschritten. Insbesondere haben alle Institutionen Zielvorgaben für die Berufung von Professorinnen festgelegt oder planen, solche festzulegen (S. 2.2).

- **Il est nécessaire de créer des conditions-cadres permettant aux chercheur·se·s de concilier vie professionnelle et vie privée (cf. 2.3).**

Es müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es Forschern:innen ermöglichen, Berufs- und Privatleben zu vereinbaren (S. 2.3).

- **Toutes les hautes écoles prennent des mesures pour soutenir leur relève. De nouveaux postes sont créés, des mesures de soutien sont prises, afin de favoriser le développement de compétences transversales et de favoriser l'insertion et la carrière aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur des hautes écoles (cf. 3).** Alle Hochschulen ergreifen Massnahmen, um ihren Nachwuchs zu unterstützen. Es werden neue Stellen geschaffen und Massnahmen ergriffen, um die Entwicklung transversaler Kompetenzen zu fördern und den Einstieg und die Karriere sowohl innerhalb als auch außerhalb der Hochschulen zu unterstützen (S. 3).
- **swissuniversities récolte des données sur les personnes effectuant un doctorat au sein des HES et des HEP et assure ainsi un suivi de l'évolution de la situation. Le nombre de doctorant·e·s est en augmentation dans les HEP et les HES, et regroupe une grande variété de profils différents (cf. 3.1).** swissuniversities erhebt Daten zu den Personen, die an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen ein Doktorat absolvieren, und verfolgt so die Entwicklung der Situation. Die Zahl der Doktoranden:innen nimmt an den Pädagogischen Hochschulen und Fachhochschulen zu und umfasst eine große Vielfalt an unterschiedlichen Profilen (S. 3.1).
- **Les postes dédiés à la relève sont volontairement limités dans le temps pour permettre à leurs occupant·e·s d'acquérir les qualifications nécessaires à chaque étape de leur carrière et d'avancer dans celle-ci (cf. 3.2.1).** Die Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs sind bewusst befristet, damit dieser die für die einzelnen Karriereschritte notwendigen Qualifikationen erwerben und seine Laufbahn vorantreiben kann (S. 3.2.1).
- **Bien qu'il reste de nombreux progrès à faire, la proportion de femmes dans les postes de relève des hautes écoles universitaires a augmenté de 2 points de pourcentage en moyenne depuis 2016 (cf. 3.2.2).** Obwohl noch viele Fortschritte gemacht werden müssen, ist der Anteil von Frauen in Nachwuchspositionen an universitären Hochschulen seit 2016 um durchschnittlich 2% gestiegen (S.3.2.2).
- **Les résultats de l'enquête de swissuniversities montrent que les conditions d'emploi pour la relève sont hétérogènes, ce qui est notamment dû aux carrières individuelles non-linéaires qui résultent de l'exigence du double profil de compétences dans les HES et les HEP (cf. 3.2.3 et 3.2.5).** Die Ergebnisse der Umfrage von swissuniversities zeigen, dass die Beschäftigungsbedingungen für Nachwuchs heterogen sind, insbesondere aufgrund der nichtlinearen individuellen Karrieren, die sich aus dem Anspruch des doppelten Kompetenzprofils für den FH- und PH-Nachwuchs ergeben (S. 3.2.3 und 3.2.5)
- **Le nombre d'assistant·e·s et collaborateur·rice·s scientifiques connaît une hausse dans les HES, tant en chiffres absolus qu'en proportion du personnel total. Cette évolution s'accompagne d'une augmentation du pourcentage de femmes, ainsi que d'une diminution de la proportion de contrats à durée indéterminée (cf. 3.2.4).** Zwischen 2016 und 2021 steigt die Zahl der wissenschaftlichen Assistent:innen und Mitarbeitenden sowohl in absoluten Zahlen als auch als Anteil am Gesamtpersonal der Fachhochschulen. Diese Entwicklung geht mit einem Anstieg des Frauenanteils und einem Rückgang des Anteils unbefristeter Verträge einher (S. 3.2.4).

Introduction

Le présent rapport est destiné à la Conférence suisse des hautes écoles et s'offre comme un complément de la planification stratégique 2025-2028 de swissuniversities. Il propose une vue d'ensemble des mesures prises pour la promotion de la relève et de l'égalité des chances, toutes deux encouragées par l'Organisation faîtière. Il revient notamment sur le programme P-7 « Égalité des chances et développement des hautes écoles » entre 2017 et 2020/21, et présente l'évolution des engagements à des postes inférieurs au niveau professoral. Enfin, il est complété par la description d'actions actuelles, et peut ainsi nourrir les réflexions liées à la rédaction du message FRI. La première partie de ce rapport se concentre sur les questions d'égalité, alors que la seconde contient une analyse plus approfondie de la situation de la relève académique.

La promotion de la relève et de l'égalité des chances figure en bonne place dans l'agenda de la politique des hautes écoles. Aussi, dans son rapport de 2014, le Conseil fédéral ([12.3343](#)) propose-t-il une analyse de la situation dans les différentes institutions de l'enseignement supérieur en Suisse. Il identifie un potentiel d'optimisation net et formule une série de recommandations. Certaines améliorations possibles, quant aux carrières féminines par exemple, sont d'ailleurs reprises dans sa « [Stratégie Égalité 2030](#) ». De son côté, swissuniversities soutient les hautes écoles dans leurs efforts en faveur de la promotion de la relève et de la diversité dans le monde académique. Depuis plusieurs années, elle gère différents programmes en lien avec ces thématiques – comme le Programme P-1, qui vise le renforcement des programmes doctoraux et la collaboration entre les HE, et encourage la mobilité des doctorant·e·s ; ou encore le Programme P-11 qui promeut un double profil de compétences dans les [HES](#) et les [HEP](#) et suit attentivement les carrières. L'Organisation collecte également de nombreuses données sur l'égalité des genres ([Gendermonitoring](#)) et s'intéresse au soutien des couples à double carrière ([Dual Career](#)), à l'accès aux études pour les étudiant·e·s et les scientifiques réfugié·e·s ([Refugee Students & Scholars](#)) et à la flexibilisation des études ([Flexibilisation](#)). Ses intérêts dépassent ainsi de loin la notion d'égalité entre les femmes et les hommes ; la thématique est traitée de manière transversale, et la diversité conçue comme un instrument utile à la promotion de l'excellence dans la recherche et dans l'enseignement. Cette vision parcourt le programme P-7 « Égalité des chances et développement des hautes écoles », qui possède pour objectif l'ancrage durable de l'égalité dans les établissements, notamment grâce à des plans d'action. Ceux-ci débordent d'ailleurs du cadre du programme, puisqu'ils touchent profondément et durablement les institutions. De leur côté, les hautes écoles travaillent à la promotion de la relève, en participant activement aux programmes P-1 et P-11, par exemple, ou à celle des carrières (création de postes en-deçà du professorat, aide à la planification des carrières, amélioration des conditions de travail).

Ce rapport montre dès lors que les hautes écoles s'activent aujourd'hui pour promouvoir la relève et reconnaître toutes les dimensions de la diversité et de l'égalité des chances – comme l'intégration sociale, par exemple, ou la participation et le respect des minorités. Pour autant, il ne prétend pas dresser un tableau exhaustif de la situation dans le paysage de l'enseignement supérieur suisse, mais décrit plutôt des tendances et cite de nombreux exemples. Aussi, sans doute convient-il de préciser que l'omission de certaines institutions n'exclut pas qu'elles s'investissent pleinement dans les domaines précités. Quant aux pratiques mentionnées, elles ne le sont qu'à titre indicatif et peuvent donc diverger d'un établissement à l'autre.

1. Mesures prises par les hautes écoles pour renforcer l'égalité des chances L'exemple du Programme P-7 de swissuniversities (tous types de HE confondus)

Lancé en mars 2017, le Programme P-7 2017-2020/1, intitulé « [Égalité des chances et développement des hautes écoles](#) », promeut l'ancrage de l'égalité des chances, au sens large du terme. Son objectif est d'inscrire l'égalité dans les processus centraux des hautes écoles et de favoriser le développement des compétences dans le domaine de la diversité. Scindé en deux modules, il soutient d'une part une série de plans d'action au sein des établissements de l'enseignement supérieur (module A), et encourage d'autre part des projets réunissant plusieurs institutions, favorisant de fait les échanges et les synergies (module B). Ces mises en réseau des pratiques permettent le transfert de connaissances entre les différents types d'établissements, qu'il s'agisse d'HEU, d'HES ou d'HEP.

1.1. Plans d'action 2017-2020/21 et projets de coopération : aperçu des mesures

Le traitement de l'égalité des chances dans les hautes écoles suisses couvre un large panorama et touche à divers aspects du genre et de la diversité. Ainsi, dans le cadre du Programme P-7, il concerne aussi bien l'encouragement de la relève et celui des carrières – dès le choix de la profession ou des études –, que l'élargissement des compétences relevant de l'égalité ou le traitement des aspects de genre et de diversité dans la recherche et l'enseignement. Cette variété d'actions est bien représentée dans les hautes écoles partenaires : tous les établissements (soit toutes les HEU et HES, sept HEP, dont deux sont intégrées dans une HES, et un institut de recherche) s'investissent dans au moins un des domaines cités ci-dessus, et 80% d'entre eux dans les quatre. Ces mesures sont encadrées par des plans d'action instaurés dans les hautes écoles et qui favorisent leur réalisation. Ceux-ci représentent des outils utiles à l'organisation institutionnelle et à la gestion des processus décisionnels. Ils sont implantés dans la culture des hautes écoles et dans leurs conditions-cadres, et amorcent, par leur caractère novateur, des processus de changement.

Dès lors, le Programme P-7 2017-2020/21 soutient financièrement les plans d'action de vingt-cinq hautes écoles, dont les diverses mesures participent au module A. Loin de ne considérer que l'égalité des sexes, les institutions proposent des actions offrant une vaste considération de la diversité. Aussi trouve-t-on, au-delà des initiatives de *mentoring* (HES-SO, ZHAW et HSG) ou de soutien de la carrière féminine (UNIL, UNIGE, EPFL, ETH, UniBE avec le projet « CO-MET »), des actions et des campagnes contre le harcèlement (UniNE, UniBE et SUPSI), des mesures favorisant la conciliation entre les études/le travail et la vie privée (Unifr et Universität Basel). Certaines hautes écoles s'illustrent en incluant dans leurs formations initiales et continues des modules sur la diversité (SUPSI, HSG et PH Luzern), d'autres collectent des données chiffrées (Unifr). D'autres encore s'attachent à une communication épiciène (UniNE et UNIGE) ou mettent en place des services dits de *Special Needs*, favorisant l'inclusion des personnes handicapées (HSG et ZHAW). Enfin, nous recensons un grand nombre d'événements organisés, comme le *Diversity Lunch Talk* de la ZHdK, le *Junior Camp* de l'USI, ou la journée « Futurs en tous genres » à laquelle la PHBern participe.

À ces plans d'action, aussi divers que variés, s'ajoutent encore onze projets de coopération, possédant un potentiel intéressant d'innovation et de synergie. Plus de la moitié des projets accueillis au sein du Programme P-7 (6 sur 11) réunissent les trois types de HE, et sept incluent au moins deux régions linguistiques différentes. La plupart des projets soutenus se poursuivent d'ailleurs au-delà de la fin du programme, et une partie d'entre eux est répertoriée dans les bonnes pratiques de la *Toolbox* « [Doing Diversity](#) », publiée par le *Gender Campus* de l'Université de Berne. Citons-en quelques exemples.

« 100 femmes : elles l'ont fait ! » :

La campagne « [100 femmes et des milliers d'autres](#) » réunit deux pays (Suisse et France), quatre régions, trois langues et cinq institutions (dont l'UNIGE, l'EPFL, l'USI et la HES-SO). Il est spécialement dédié aux jeunes générations et tend à valoriser des parcours professionnels féminins inédits, érigés en modèles pour la jeune génération. Le projet vise donc la déconstruction des stéréotypes de genre s'avérant particulièrement tenaces ; il effectue la promotion de l'égalité dans la vie professionnelle à partir de cent parcours inspirants, aujourd'hui réunis dans un [ouvrage](#) conséquent paru fin 2019.

« H.I.T » :

Sigle partiel de « [High Potential University Leaders Identity & Skills Training Program](#) », « H.I.T » est un projet collaboratif lancé par l'Université de Zurich et réunissant toutes les universités et EPF de Suisse. Il vise à former les futures directrices ou doyennes des hautes écoles, manquant encore souvent à l'appel. Il accroît également la visibilité des femmes à des postes à responsabilités au sein des hautes écoles et favorise les échanges interinstitutionnels par l'établissement d'un réseau d'alumnae H.I.T.

« Réseau Études et Handicap Suisse » :

Ce projet collaboratif, dirigé par la ZHAW, informe et propose des solutions pour faciliter l'accès aux hautes écoles des personnes souffrant d'un handicap. Il propose, entre autres, des adaptations architecturales, des processus visant la compensation des désavantages ou des formations didactiques destinées aux enseignant-e-s. Il met à la disposition des institutions de l'enseignement supérieur des informations et des pistes d'actions concrètes via un [site internet](#).

Ces quelques exemples montrent que les objectifs fixés dans le Programme P-7 sont ainsi largement remplis : l'égalité des chances est intégrée de manière approfondie dans les processus centraux des institutions. De fait, durant la période 2017-2020/21, 99% des fonds promis pour le développement de mesures visant l'égalité des chances dans les hautes écoles sont dépensés. Au-delà de traduire l'engouement des institutions pour la diversité, cet épuisement des fonds souligne une double nécessité, bien actuelle : celle de poursuivre le développement des projets et des plans d'action au sein des hautes écoles, et celle de soutenir ces dernières, notamment financièrement, dans cette entreprise.

1.2. Mise en perspective : poursuite et ancrage des plans d'action

Afin d'évaluer la poursuite des plans d'action une fois le Programme P-7 2017-2020/21 terminé, une enquête est menée sur leur ancrage dans les hautes écoles soutenues dans le cadre du module A. Des informations sont recueillies ; les documents stratégiques des hautes écoles, ainsi que les processus de *reporting* ou de *controlling* concernant l'égalité des chances, fournissent des informations précieuses et permettent d'effectuer un état des lieux. Ce dernier offre de constater que tous les partenaires du Programme poursuivent leurs plans d'action ou en élaborent de nouveaux. Les « inclusive Gender Equality Plans » des universités de [Genève](#) et de [Zurich](#) – qui respectent les exigences 2022 du programme *Horizon Europe* – montrent par exemple que les HE se fondent non seulement sur leurs propres expériences et caractéristiques spécifiques, mais incluent également des facteurs externes dans leur réflexion.

Nous observons ainsi, en 2021, une volonté d'intégration des plans d'action liés à l'égalité des chances dans la planification pluriannuelle et financière des hautes écoles – les documents stratégiques des établissements traduisent une stratégie globalement plus égalitaire. De fait, les lignes directrices, les politiques de diversité, les chartes ou les conventions de prestations

fournissent des indications montrant clairement que le respect de l'égalité tend à être institutionnalisé, et qu'une attention soutenue est portée à la diversité.

De plus, il apparaît clairement que les établissements de l'enseignement supérieur continuent de consacrer d'importantes ressources, non seulement financières, mais aussi humaines aux mesures visant l'égalité des chances. L'étude des statistiques sur les postes de délégué·e·s à l'égalité entre début et fin 2021 permet d'observer la constance des taux d'occupation dans de nombreuses institutions, voire leur augmentation (comme à l'UniBE, à la ZHAW, à la ZHdK, à l'EPFL et à l'ETH). Nous remarquons toutefois que ceux-ci varient d'une institution à l'autre : les HEP, qui possèdent les effectifs étudiants les plus bas, offrent des pourcentages plus faibles que d'autres établissements. Dans la plupart des institutions, les délégué·e·s à l'égalité sont relié·e·s au rectorat ou au vice-rectorat, ce qui leur offre une vue d'ensemble de la HE et les implique directement dans son fonctionnement quotidien. Elles ou ils siègent d'ailleurs dans différentes commissions (comme la Délégation Égalité de l'UNIGE par exemple) ou dans les organes internes de la HE (dans les chaires, par exemple, comme cela se fait à l'UNIL ou à l'Unilu), ce qui augmente le respect des notions liées à l'égalité. Comme dans les hautes écoles suisses la stratégie et les objectifs relatifs à la diversité sont souvent centralisés, cette situation privilégiée s'avère d'une importance cruciale pour garantir l'implémentation des plans d'action.

D'ailleurs, pour favoriser la poursuite des plans d'action – développés lors du Programme P-7 2017-2020/21, puis financés par les institutions –, swissuniversities fait de leur implémentation une condition *sine qua non* à la soumission de demandes de fonds pour des projets de coopération, dans le cadre du programme P-7 2021-2024 « Diversité, inclusion et égalité des chances ». Ce nouveau volet, qui donne lieu à la publication de deux appels à projets, soutient un total de vingt-neuf initiatives. Chacune témoigne de l'implication des hautes écoles dans la promotion de la diversité et du partage actif de leurs connaissances.

Notons encore que, parallèlement aux engagements particuliers des HE, d'autres éléments servent à ancrer durablement les principes liés à l'égalité. swissuniversities propose une [Checklist Diversity](#), soit un outil garantissant l'égalité et la diversité au sein des programmes soutenus par des contributions liées à des projets (PGB). Enfin, la Chambre des HEU de l'Organisation faîtière, quant à elle, propose des [recommandations](#) pour rendre équitables les procédures de nomination. La faible représentativité des femmes dans le corps professoral des universités reste en effet une préoccupation importante ; elle fait donc naturellement l'objet du prochain chapitre de ce rapport.

2. Sur la voie du professorat : enquêtes auprès des hautes écoles universitaires

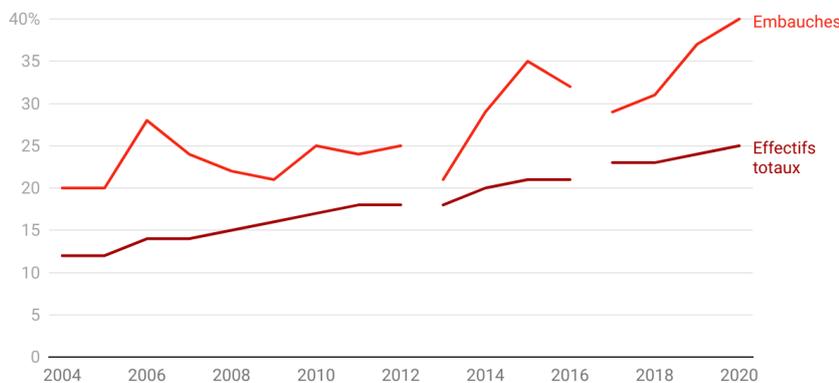
L'ancrage pérenne de l'égalité des chances dans les hautes écoles dépend aujourd'hui de choix stratégiques. Or, ceux-ci doivent pouvoir s'appuyer sur des informations précises quant à la représentativité des genres au sein des différents corps académiques. L'étude de données statistiques représente donc un indicateur important concernant la proportion de femmes occupant des postes clés dans les universités, au niveau professoral comme en-deçà. Elle offre de suivre les parcours et de comprendre les écueils auxquels la gent féminine est confrontée. Dès lors, les hautes écoles universitaires se plient systématiquement à une collecte active de données et à leur analyse, réalisant ainsi un *Gendermonitoring* permettant d'envisager des solutions pour valoriser les carrières féminines. À celui-ci s'ajoutent d'autres enquêtes ou recommandations, qui veillent à garantir l'équité dans les processus de nomination ou permettent d'observer la situation des couples de chercheur·se·s menant par exemple une double carrière.

2.1 Gendermonitoring : focus sur les professeur·e·s assistant·e·s

swissuniversities publie annuellement des données sur la répartition genrée des embauches au niveau professoral dans les hautes écoles universitaires, ainsi que sur la proportion de femmes professeures dans les effectifs totaux de ces institutions. Ce *monitoring* trouve son origine dans les mesures incitatives du programme fédéral « [Egalité des chances entre hommes et femmes dans les universités](#) ». Dès 2017, les statistiques sont établies par l'[Office fédéral de la statistique \(OFS\)](#)¹.

Si les femmes restent largement sous-représentées parmi les professeur·e·s exerçant dans les hautes écoles universitaires (25% des postes au 31.12.2020), nous pouvons observer une tendance régulière à la hausse. En effet, la proportion de professeures est plus élevée dans les embauches que dans les effectifs totaux lors de chaque année analysée (40% en 2020).

Proportion de professeures 2004-2020 (nombre de personnes)



Les changements de méthode de récolte de données doivent être pris en compte lors de comparaisons dans le temps. L'Enquête du personnel des hautes écoles a été révisée en 2013. Jusqu'aux statistiques 2016, les données relatives aux embauches étaient récoltées par swissuniversities (par année académique) ; et les effectifs totaux au 31.12 étaient établis par l'Office fédéral de la statistique. Les données dès 2017 sont établies par l'Office fédéral de la statistique. En raison du changement de méthode, il n'existe pas de données relatives aux embauches entre le 1er août et le 31 décembre 2016.

Source: Données Office fédéral de la statistique / Compilation et présentation swissuniversities • Created with Datawrapper

Il existe de grandes disparités selon les groupes de domaines. À la fin de l'année 2020, les femmes sont davantage présentes dans les sciences humaines et sociales (38% des effectifs totaux), ainsi qu'en droit (30%). En revanche, les sciences techniques et les sciences exactes et naturelles connaissent les taux les plus bas (18%). Les différences entre les institutions reflètent dans une large mesure le poids respectif de ces groupes de domaines en leur sein.

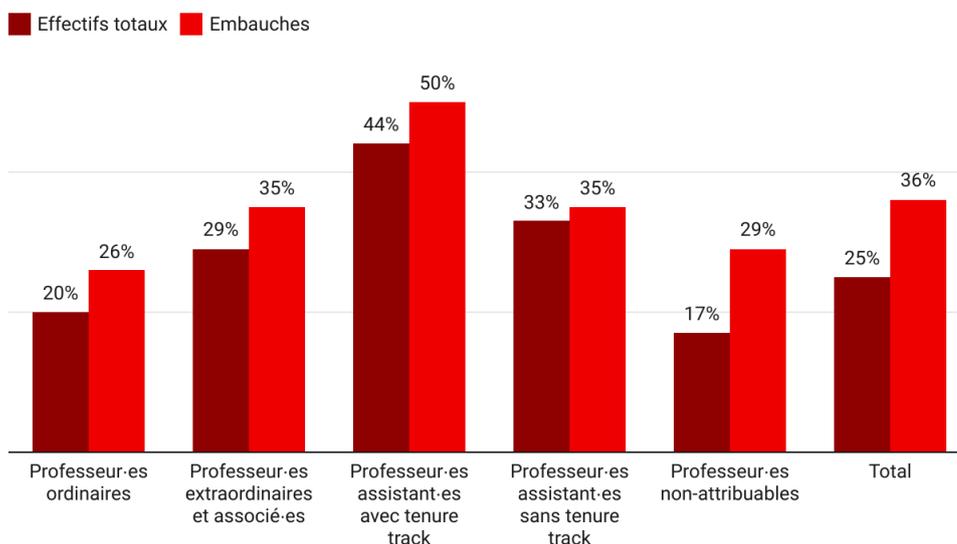
Les données relatives aux embauches durant les années 2018 à 2020 montrent que la proportion de femmes y est plus élevée (36% en moyenne). Cependant, la parité n'est atteinte dans aucun groupe de domaines (le chiffre le plus élevé concerne les sciences humaines et sociales, avec 49%).

La reprise par l'OFS de l'établissement des données en 2017 permet d'analyser la répartition entre les catégories de personnel selon la classification utilisée par cet Office. Nous pouvons constater que plus les postes se situent à un échelon élevé, plus les inégalités sont importantes. Les chiffres les plus équilibrés concernent les deux catégories de professeur·e·s assistant·e·s.

¹ Des graphiques et chiffres supplémentaires sont disponibles sur le site web de swissuniversities ([Gendermonitoring](#)).

Une fois encore, les chiffres relatifs aux embauches laissent entrevoir une meilleure représentation des femmes que dans les effectifs totaux. Ce constat est valable pour toutes les catégories de personnel.

Proportion de professeures par catégorie de personnel (nombre de personnes)



Les effectifs totaux se rapportent au 31.12.2020. Les embauches concernent les années 2018 à 2020 cumulées.
Source: Données Office fédéral de la statistique / Compilation et présentation swissuniversities · Created with Datawrapper

Les pourcentages de femmes professeures sont particulièrement encourageants pour la catégorie des professeur·e·s assistant·e·s avec *tenure track* (50% des embauches). Comme ces postes se caractérisent par un chemin plus direct vers la titularisation, ces chiffres laissent espérer une augmentation du pourcentage de femmes aux échelons supérieurs ces prochaines années.

Si des différences entre groupes de domaines se reflètent aussi dans cette catégorie, la proportion de femmes parmi les personnes embauchées comme professeur·e·s assistant·e·s avec *tenure track* se situe en-dessus de 40% dans tous les groupes de domaines. Ainsi, l'augmentation du nombre de ces postes contribue à offrir des perspectives de carrière plus stables et à améliorer l'égalité des chances et la diversité. Or, l'augmentation du nombre d'emplois n'est pas la seule mesure effective : l'équité des procédures de nomination reste un élément important, et à valoriser.

2.2 État des lieux : application des recommandations pour des procédures de nomination équitables

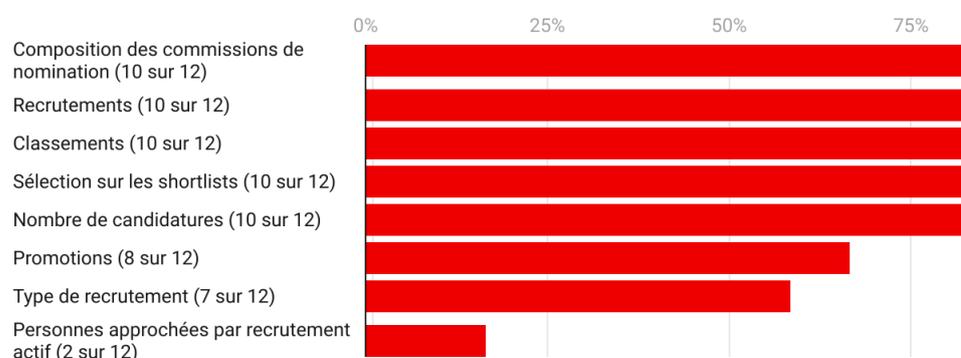
En publiant, en 2020, des [recommandations](#)² et des bonnes pratiques pour la nomination des professeur·e·s, la Chambre des hautes écoles universitaires encourage ses membres à mener une réflexion critique sur les processus de recrutement. Ainsi, chaque HEU est invitée à trouver des solutions en accord avec son propre cadre institutionnel, afin d'établir des standards de nomination pour le professorat. De manière plus générale, cette initiative valorise le développement d'une culture académique plus sensible à la diversité. Les recommandations établies ne

² Les versions [allemande](#) et [anglaise](#) sont également publiées.

se bornent ainsi pas seulement au respect de l'équité, mais favorisent aussi la performance et la compétitivité, et contribuent à renforcer l'excellence des institutions.

En début 2022, la Chambre des hautes écoles universitaires mène une enquête auprès de ses membres sur l'application des recommandations. L'étude démontre que celles-ci sont largement employées : dans la grande majorité des établissements, les procédures de recrutement des professeur·e·s sont consignées dans des directives – et ainsi institutionnalisées –, et les nominations directes sont réglementées. La professionnalisation croissante que l'on observe ainsi lors des procédures de nomination se traduit également dans l'optimisation des moyens de collecte des données. Celle-ci permet d'établir des indicateurs avec une répartition genrée, qui s'avère essentielle à une prise de décision informée au niveau stratégique, comme le montre la figure ci-dessous.

Indicateurs collectés par les hautes écoles universitaires avec répartition par genre



Source: swissuniversities, janvier 2022 • Created with Datawrapper

L'enquête souligne que toutes les institutions possèdent aujourd'hui des objectifs pour la nomination des professeures ou prévoient d'en établir. L'égalité des chances dans les procédures de nomination apparaît ainsi régulièrement dans les discussions entre les différentes facultés et la direction des institutions. Dans deux tiers des établissements, le respect des objectifs définis dans la planification structurelle est obligatoire. Le but est de parvenir à une proportion de 30% à 60% de femmes parmi les nouvelles nominations, la majorité des hautes écoles universitaires souhaitant atteindre un minimum de 40% de professeures³. Pour parvenir à ce contingent, les procédures de nomination sont accompagnées par les services centraux, dans la grande majorité des hautes écoles. Dans certaines d'entre elles, il est fait recours à des spécialistes externes, lors des procédures (par exemple pour des recrutements actifs ou des *assessments*).

En résumé, l'application des recommandations et des bonnes pratiques de la Chambre des hautes écoles universitaires, concernant l'égalité des chances dans les nominations, est bien avancée. Elle contribue à augmenter la qualité des procédures et ainsi à valoriser la diversité du corps professoral. Toutefois, malgré les efforts, les carrières féminines ne vont encore malheureusement pas de soi et les écueils auxquels sont systématiquement confrontées les femmes doivent encore trouver leurs solutions. Pour mieux saisir ces difficultés, considérons maintenant brièvement une perspective extra-institutionnelle, et voyons comment les chercheur·se·s parviennent à concilier vie professionnelle et vie privée.

³ Les objectifs varient d'une faculté à l'autre, en fonction de la proportion actuelle de professeures.

2.3 Carrière académique, partenariat et famille : aperçu de l'enquête *Dual Career*

Lancée à l'automne 2021, la seconde édition de l'enquête « Carrière académique, partenariat et famille » possède pour objectif d'observer l'évolution de la situation du personnel scientifique, dans les hautes écoles universitaires et les instituts de recherche, au cours des dix dernières années. Elle souhaite rendre compte des défis actuels en matière de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. Le rapport qui en découle, réalisé dans le cadre du Programme P-7 et intitulé « Carrière académique, vie de couple et famille » (en allemand), souligne toute l'importance de l'adaptation des conditions-cadres dans les institutions, afin de rendre les carrières scientifiques plus facilement conciliables avec la vie privée.

swissuniversities

L'enquête montre ainsi que les carrières académiques exigent toujours un engagement important en temps et une grande mobilité géographique, et qu'il est nécessaire que les milieux universitaires fournissent des efforts supplémentaires pour tenir compte des obligations des chercheur·se·s envers leurs enfants et leurs proches. Les femmes interrogées témoignent d'ailleurs souvent que la maternité freine leur carrière académique et la rend plus difficile à mener, et nombreux·ses sont les scientifiques qui reportent ou renoncent à leur désir d'enfant en raison de leur carrière (53% des femmes contre 35% des hommes).

Sur un total de 6'655 personnes interrogées, 40% d'entre elles vivent en couple et sont confrontées à la gestion d'une double carrière. Les femmes y sont globalement plus exposées que les hommes (46% contre 34%), ainsi qu'aux défis qui y sont liés. Pour tenter de répondre aux conditions particulières qui touchent les couples à double carrière, la plupart des universités et des instituts de recherche proposent des prestations adaptées, intitulées « *Dual Career Couples* » ou « mesures DCC ». Ces dernières peuvent apporter un soutien pour la garde des enfants, l'intégration sur place ou la recherche d'un emploi. Toutefois, elles n'atteignent qu'une petite partie du groupe cible, en particulier peu de personnes issues du corps intermédiaire. De fait, le rapport montre que le besoin de soutien reste élevé et qu'il devient impératif de créer des conditions-cadres permettant aux deux sexes de concilier vie professionnelle et vie privée. Celles-ci permettraient de renforcer les mesures agissant pour la promotion de la relève et aux chercheur·se·s d'envisager plus sereinement leur avenir.

3. Promotion de la relève : mesures prises par les hautes écoles et défis à relever

Au printemps 2022, swissuniversities mène une enquête dans les hautes écoles suisses permettant d'observer la concrétisation des mesures instaurées par sa [planification stratégique 2021-2024](#) et le message FRI correspondant. Celle-ci s'inscrit dans le cadre des réflexions autour de l'élaboration de la [Coordination de la politique des hautes écoles à l'échelle nationale 2025-28](#). Elle donne lieu à la fin de l'été 2022 à un *reporting* qualitatif, ayant pour but d'informer la Conférence suisse des hautes écoles (CSHE) de la réalisation de ces mesures et d'initier de nouvelles réflexions stratégiques. Ce *reporting* se concentre sur quatre objectifs stratégiques communs à tous les types de hautes écoles, dont la promotion de la relève qui nous occupe ici⁴. Nous synthétisons donc dans cette partie les résultats obtenus.

Quel que soit leur type, les hautes écoles suisses accordent une attention soutenue à la promotion de leur relève⁵. Toutes participent à la formation d'excellent·e·s scientifiques et souhaitent

⁴ Selon la [planification stratégique 2021-2024](#), l'objectif général concernant la relève est le suivant : attirer d'excellent·e·s scientifiques vers une carrière académique ou une fonction exigeante, basée sur les compétences scientifiques dans l'économie, le domaine social, la formation et la culture et les y maintenir durablement. La thématique du renforcement des profils et du développement des portefeuilles est traitée séparément dans un rapport de swissuniversities daté du 2 décembre 2020 en réponse à un mandat supplémentaire de la CSHE.

⁵ Voir par exemple les rapports publiés par la Chambre HEP : swissuniversities, Chambre HEP, [Carrières dans les hautes écoles pédagogiques. Directives en matière de stratégie du personnel en vue de la promotion de la relève](#), 28.11.2018 ; swissuniversities, Chambre HEP, [Stratégie 2021-2024 de la Chambre des hautes écoles pédagogiques](#), 04.06.2020. Pour les HEU, rappelons le [Gendermonitoring](#) que nous présentons dans la première partie de ce rapport, ainsi que les directives sur le recrutement : swissuniversities, Chambre des hautes écoles universitaires. 2020. [Recrutement des professeur·e·s : recommandations et bonnes pratiques](#).

leur offrir les meilleures chances de carrière, qu'elles et ils demeurent ou non dans le monde académique. Les HE suisses proposent donc des conditions de travail et d'apprentissage incluant tout à la fois des compétences spécifiques et transversales, qui permettront à leur relève d'occuper des fonctions exigeantes dans le paysage économique, culturel ou social. Différentes mesures sont ainsi instaurées pour créer des profils riches tout en maintenant l'excellence des hautes écoles. De fait, depuis plusieurs années, des actions sont déployées pour promouvoir les carrières et favoriser l'égalité et la diversité au sein des facultés ou améliorent les conditions de travail des employé·e·s. Les premiers résultats observés indiquent non seulement qu'elles ont un impact positif, mais aussi que leur poursuite dans les années futures reste essentielle. En effet, malgré les différentes initiatives et actions menées au sein des institutions, il reste aujourd'hui de nombreux défis à relever pour promouvoir efficacement la relève⁶.

Dès lors, les hautes écoles universitaires s'ingénient à améliorer la qualité et l'attractivité de leurs programmes, et en particulier du doctorat. Elles favorisent la mise en réseau des connaissances en créant de nouveaux programmes doctoraux, et essaient de privilégier l'encadrement des doctorant·e·s par deux directeur·rice·s pour introduire plus étroitement les jeunes chercheur·se·s dans les milieux de la recherche et de l'enseignement. Les codirections ou cotutelles préviennent en outre parfois certaines déviations observées dans les relations d'encadrement et de dépendance du ou de la candidat·e à son ou sa directeur·rice de thèse. Cette mesure s'insère dans un effort général visant l'amélioration de la planification des carrières. Dans les hautes écoles universitaires, les conditions de travail ardues, la précarité et les incertitudes liées aux postes dissuadent aujourd'hui de nombreux jeunes chercheur·se·s de mener une carrière académique. De fait, les HEU promeuvent la transmission de compétences variées, utiles dans d'autres types de carrières et préparent ainsi leur relève à la réalité du marché du travail (à l'intérieur comme à l'extérieur des hautes écoles). Elles favorisent le développement de compétences transversales, permettant la reconversion des jeunes chercheur·se·s dans l'économie, l'administration, la politique, la culture ou le domaine social. Des efforts sont également entrepris au sein des institutions : de nouveaux postes de recherche sont créés et offrent des perspectives intéressantes. C'est le cas notamment de certaines HEU qui établissent des partenariats avec des acteur·rice·s externes, issu·e·s tantôt du domaine public et tantôt du privé.

Tout aussi conscientes de l'implantation difficile de leur relève, certaines HEP et HES créent de nouveaux postes – au niveau postdoctoral notamment –, afin de favoriser le transfert de connaissances entre la recherche et l'enseignement. Le double profil de compétences demeure ainsi au centre de l'attention et fait l'objet d'initiatives visant son acquisition. Certaines sont d'ailleurs soutenues par swissuniversities dans le cadre du Programme P-11⁷. De plus, au-delà du développement de ses compétences, la relève peut également compter sur une autre pierre angulaire de son développement : le respect de la diversité et de l'égalité des chances. Il joue un rôle important pour le personnel des différentes institutions et celles-ci déploient des efforts pour le maintenir ou le développer. Ainsi, les HEP entretiennent une culture sociale durable, en accordant de l'importance à la gestion de la santé en entreprise, et notamment à la durée d'embauche, à l'annualisation du temps de travail, à la flexibilité des lieux de travail, aux offres sportives ou aux services familiaux. Les HES portent également une attention spécifique au genre, qui concerne aussi bien les conditions d'embauche que les procédures de recrutement ou la composition des commissions. Par ailleurs, elles organisent des manifestations de réseautage spécifiquement dédiées aux femmes et leur réservent des bourses spécifiques. Quant aux HEU, elles prennent elles aussi des mesures pour sensibiliser les cadres à la diversité, développent des mesures de soutien aux doubles carrières ou créent des programmes de *mentoring*. Une attention particulière est portée à la proportion de femmes aux différents niveaux hiérarchiques. En effet, le problème du « *leaky pipeline* » persiste, malgré les efforts menés jusqu'à présent⁸.

⁶ Lire à ce sujet les chapitres 1 et 2 (en entier) qui précèdent cette partie et font état de la situation actuelle.

⁷ swissuniversities, [P-11 Double profil de compétences \(2021-2024\)](#).

⁸ Et qui perdureront notamment grâce aux Contributions liées à des projets 2025-2028, dont les lignes précises sont en cours d'élaboration.

Toutefois, s'il faudra encore du temps pour résoudre le déséquilibre actuel, la proportion de professeures assistantes reste encourageante⁹.

Les perspectives d'emploi sont ainsi un outil intéressant pour les hautes écoles universitaires, qui en font l'une des trois mesures principales visant l'amélioration des conditions de la relève en général. Comme nous le verrons au chapitre 3.2.1, elles créent ainsi, en dessous du professorat, des postes à durée indéterminée et font apparaître de nouvelles catégories d'emplois, dont les objectifs en termes de développement de carrière sont clairement définis. Les postes de professeur·e·s assistant·e·s avec *tenure track* sont quant à eux en augmentation, ce qui ouvre également de nouvelles perspectives. Enfin, lors des nominations, les données qualitatives sont valorisées, suivant ainsi les recommandations [DORA](#). Les HEP et les HES insistent, elles, sur le renforcement du double profil de compétences, qui fait leur spécificité. Nous montrerons au chapitre 3.1 ci-après qu'il nécessite aujourd'hui une intensification des échanges dans les programmes doctoraux coopératifs. Les HES et HEP instaurent également de nouveaux postes permettant le passage de fonctions juniors (par ex. de niveau doctoral) aux fonctions seniors (par ex. professeur·e assistant·e). En outre, de plus en plus de hautes écoles prévoient d'élargir l'encadrement des projets de recherche et de développer des offres de soutien numérique adaptées aux besoins des doctorant·e·s. Pour l'heure, de nombreuses actions sont déjà mises en œuvre, dans les HEU comme dans les HEP ou les HES, dont voici maintenant quelques exemples.

Le programme « *Fix the leaky pipeline* » et le domaine des EPF :

Le programme « [Fix the leaky pipeline](#) » lancé par les EPF soutient les femmes scientifiques. Son objectif est d'augmenter la proportion de femmes à tous les niveaux de la carrière académique et de remédier au problème dit du « *leaky pipeline* » dans les sciences naturelles. Le programme se compose de groupes de coaching, de cours sur des thèmes liés à la carrière, ainsi que d'événements de *mentoring* et de réseautage. Les jeunes femmes scientifiques ont la possibilité d'évaluer leur situation professionnelle et de développer une stratégie de carrière, qui corresponde à leurs objectifs et à leurs besoins.

La création de postes permanents à l'Université de Berne :

En 2019, l'Université de Berne crée de nouvelles catégories d'emplois permanents en dessous du professorat. Celles-ci offrent de nouvelles opportunités de carrières aux jeunes chercheur·se·s, puisqu'elles disposent par exemple de *tenure track*. Ainsi, le poste de maître de conférences (*Dozentur*) est revalorisé et devient un poste indépendant, bénéficiant d'une spécialisation soit dans l'enseignement, soit dans la recherche.

Le Centre de Compétences Romand de Didactique Disciplinaire 2Cr2D :

Réunissant la HEP BEJUNE, la HEP VS/PH VS, les universités de Fribourg et de Genève, ainsi que les HEP/PH Fr et HEP Vaud, le [Centre 2Cr2D](#) soutient le développement de la recherche en didactique disciplinaire et entretient l'échange entre la recherche et le champ professionnel. Il encourage également la coopération nationale et internationale.

Le Centre de promotion de la recherche de la PHBern :

Avec le Centre pour la promotion de la recherche ([Zentrum für Forschungsförderung](#)), la PHBern gère un service de conseil et d'expertise pour toutes les questions relatives au domaine Recherche et Développement. Son rôle est de soutenir chaque collaborateur·rice intéressé·e par la recherche, des prémices à la fin d'un projet.

⁹ Sur cette question, se reporter au chapitre 2.1 du présent rapport, intitulé « *Gendermonitoring* : focus sur les professeur·e·s assistant·e·s » et consulter la publication de swissuniversities, *Gendermonitoring*, [Proportion de professeures par catégorie de personnel](#), 2018-2020, 31.12.2020.

À noter toutefois que, si la volonté qui habite les hautes écoles est univoque, il existe une grande variété de profils entre les institutions, conduisant naturellement à une différenciation des mesures adoptées par chacune. On remarque ainsi qu'au sein des hautes écoles spécialisées et pédagogiques, les carrières ne se déroulent pas de manière aussi linéaire que dans les HEU. Dès lors, la relève doit disposer d'un double profil de compétences ; la politique du personnel s'attèle donc à former des professionnel·le·s possédant, d'une part, une expérience pratique et, d'autre part, une qualification scientifique. Pour cette dernière, le doctorat s'avère un outil central.

3.1. Le doctorat dans les HES et les HEP : une histoire de coopération

Comme les hautes écoles spécialisées et pédagogiques ne sont pas habilitées à délivrer des doctorats, les collaborations avec les HEU revêtent pour elles une importance fondamentale, lorsqu'il s'agit de former une relève qui corresponde aux besoins et aux profils des HEP et des HES¹⁰. Cette situation complique aujourd'hui la socialisation et la qualification académique de la relève au profil HES ou HEP, ce qui peut potentiellement inhiber l'avancée de la recherche. Pour amoindrir cet obstacle, les HEP et les HES soutiennent leur personnel, afin qu'il acquière le titre de docteur (ou, parfois, une habilitation), en établissant des partenariats avec d'autres institutions. Cette initiative est valorisée par swissuniversities, qui identifie clairement l'apport bénéfique de ces alliances. Plusieurs HEU constatent elles aussi l'importance de ces synergies et adaptent d'ailleurs leur base légale pour permettre aux titulaires d'un master HES ou HEP d'effectuer un doctorat dans certains domaines d'études. En parallèle à ces initiatives, d'autres types de collaborations interinstitutionnelles se développent : les HEP et les HES participent ainsi activement à des programmes doctoraux, établis en coopération avec les HEU.

Dans ce contexte de développement de programmes de coopération au niveau du troisième cycle, la Chambre des hautes écoles spécialisées et la Chambre des hautes écoles pédagogiques de swissuniversities chargent le Secrétariat général de recueillir des statistiques sur le nombre de personnes effectuant un doctorat au sein de leurs institutions. Les résultats doivent assurer un suivi du développement de la situation et constituer une base de réflexion stratégique.¹¹ Ces enquêtes ont pour ambition de recenser tou·te·s les doctorant·e·s qui remplissent au moins une des conditions suivantes :

- Être supervisé·e·s officiellement par un·e membre du personnel de la HES/HEP et réaliser au moins une partie du travail de doctorat au sein de celle-ci ; ou
- Être engagé·e·s par la HES/HEP ; ou
- Effectuer son doctorat dans le cadre d'un programme de coopération entre une HES et une haute école ayant le droit de délivrer des doctorats en Suisse ou à l'étranger.

Les personnes qui effectuent leur doctorat au sein d'une HEP faisant partie d'une HES ne sont prises en compte que dans le cadre de l'enquête relative aux HEP.

En ce qui concerne les HES, 941 personnes correspondent à ces critères à la date de référence de l'enquête (15 octobre 2021). Au sein des HEP, c'est le cas de 563 doctorant·e·s (date de référence : 1^{er} septembre 2020)¹². Depuis la première enquête de 2016, une augmentation significative s'observe pour les deux types d'institutions. La qualité des données et les processus

¹⁰ swissuniversities adopte le 22 avril 2021 une [position sur le doctorat](#) (version [en allemand](#)). Le document présente la stratégie commune de swissuniversities en matière de doctorat. Les hautes écoles y définissent des principes communs afin de garantir, voire d'augmenter, la qualité et l'attractivité de la formation doctorale, de différencier l'offre en fonction des besoins et de renforcer la recherche, l'enseignement et l'image des trois types de hautes écoles. swissuniversities s'intéresse actuellement à l'application des propositions livrées dans ce document, qu'elle étudiera dès 2023.

¹¹ Le document de travail [Monitoring Doktorat](#) contient des graphiques et chiffres supplémentaires pour les HES, mais ceux-ci se rapportent à l'année 2019. Les statistiques 2021 ne sont pas encore publiées. En ce qui concerne les HEP, aucune publication supplémentaire n'est disponible.

¹² En 2019, 25'953 personnes sont immatriculées comme doctorant·e·s dans les hautes écoles universitaires (Source : Office fédéral de la Statistique).

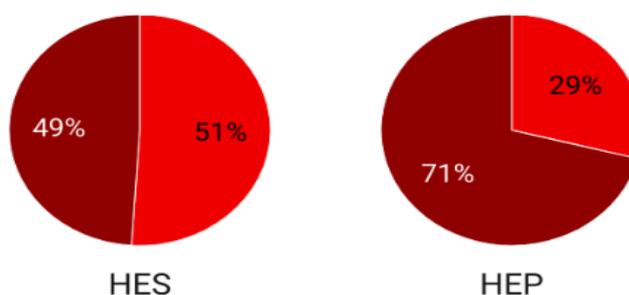
de récolte s'étant grandement professionnalisés, une partie de cette évolution peut être imputée à une amélioration de l'exhaustivité.

La plupart de ces doctorant·e·s sont au bénéfice d'un diplôme de master d'une haute école universitaire : c'est le cas de 60% des doctorant·e·s HES (auxquels s'ajoutent 39% de détenteur·rice·s d'un master HES). Pour les doctorant·e·s HEP, cette proportion atteint 80% (ainsi que 14% de détenteur·rice·s d'un master HEP).

swissuniversities

Répartition par genre

■ Hommes ■ Femmes



Source: Monitorings PhD HES et HEP, swissuniversities • Created with Datawrapper

Au niveau agrégé, environ la moitié des doctorant·e·s HES sont des femmes. Cette image globale cache cependant de fortes variations entre les domaines. En ce qui concerne les HEP, la proportion de doctorantes est sensiblement plus élevée.

Les HES comptent des doctorant·e·s dans un grand nombre de domaines. Les branches les plus représentées sont l'économie (182 doctorant·e·s), les arts (154), la technique (150) et la santé (105), mais une dizaine d'autres disciplines sont aussi concernées. Pour les HEP, une grande majorité des doctorant·e·s se répartissent entre les sciences de l'éducation (273) et les didactiques disciplinaires (180). Quelques autres évoluent dans des domaines scientifiques ou dans d'autres domaines.

Pour les deux types de hautes écoles, la plupart des doctorant·e·s sont engagé·e·s par les institutions. La proportion se monte à 75% pour les HES et à 90% pour les HEP. Les doctorant·e·s supervisé·e·s par un membre du personnel de ces institutions sont également largement majoritaires, atteignant environ 75% pour les deux types de hautes écoles.

Comme les HES et les HEP ne disposent pas du droit de délivrer des titres de doctorat, le cursus est effectué en partenariat avec une haute école qui y est habilitée. Ces hautes écoles partenaires peuvent se situer à l'étranger. C'est le cas pour environ un tiers des doctorant·e·s HEP, et environ la moitié des doctorant·e·s HES. Afin d'encore renforcer le soutien offert à leurs doctorant·e·s, les HEP incitent par exemple leur personnel titulaire d'un doctorat à encadrer les jeunes chercheur·se·s. Celles-ci et ceux-ci sont aussi invité·e·s à participer à des rencontres spécifiques, comme des congrès ou des ateliers, reçoivent des fonds pour leurs projets de recherche et sont bien sûr encouragé·e·s à solliciter un financement auprès du Fonds national suisse (FNS). De plus, comme dans toutes les autres HE, il leur est souvent proposé d'acquérir un CAS en didactique des hautes écoles, parallèlement à leur doctorat.

Pourtant, malgré ces mesures, la pénurie de personnel qualifié est aujourd'hui identifiée comme un défi majeur des HES. Quant aux HEP, leurs ressources financières pour l'encouragement de la relève sont limitées, ce qui entraîne une légère diminution des projets de promotion et empêche l'aménagement de conditions d'embauche attrayantes. Ce problème risque d'ailleurs de se renforcer dans les années à venir et de ne pas toucher que les HEP. La Suisse ayant été exclue des programmes de recherche européens, elle possède désormais le statut de « pays tiers » dans le programme *Horizon Europe*, ce qui menace directement son attractivité sur le plan scientifique. Cet état de fait diminue ses chances d'attirer des chercheur-se-s internationaux-ales de haut niveau. Il est donc d'autant plus important, aujourd'hui, de s'appliquer à former une relève d'excellence et d'offrir les conditions optimales à son bon développement.

3.2. Indications sur les principales catégories de personnel de la relève (en-deçà du professorat)

Si des [statistiques concernant le personnel des hautes écoles](#) sont régulièrement établies par l'Office fédéral de la statistique (OFS), peu d'études se concentrent sur la relève alors qu'elle s'avère une préoccupation importante pour les institutions. Le présent chapitre s'attache à détailler la situation actuelle, en brossant pour chaque type de hautes écoles le portrait de sa relève, en dessous du professorat¹³. La plupart des données présentées ont été prélevées via une enquête auprès de toutes les hautes écoles suisses menée par swissuniversities ; les chiffres cités offrent toujours de considérer la situation au 31 décembre. Le questionnaire ayant permis la récolte des données se divise en deux parties, la première permettant de contextualiser les données présentées dans la seconde. Les modalités des enquêtes menées auprès de chaque type de hautes écoles ont été préalablement approuvées par la Chambre des hautes écoles universitaires¹⁴, la Chambre des hautes écoles spécialisées¹⁵ et la Chambre des hautes écoles pédagogiques de swissuniversities¹⁶.

3.2.1. Catégories de personnel dans les hautes écoles universitaires (en-deçà du professorat)

Parmi les trois catégories de personnel présentes dans les hautes écoles universitaires – doctorat, PostDoc, enseignant-e-s chercheur-se-s sauf corps professoral –, guidant le prélèvement des données lors de notre enquête, toutes se divisent en différents postes. Nous nous contenterons ici de souligner les caractéristiques de ceux qui figurent dans la majorité des universités et des EPF, de manière à rendre nos résultats plus pertinents. À noter que tous les résultats indiqués – du type de contrat aux perspectives de carrières les plus probables, en passant par les taux d'occupation et le *protected time* – correspondent à une tendance obtenue à partir des résultats fournis par les HEU. Dès lors, bien qu'une carrière soit toujours possible à l'externe, nous n'avons mentionné cette possibilité que lors qu'elle se révèle être une évolution probable. Enfin, certain-e-s employé-e-s sont susceptibles d'apparaître doublement dans les statistiques, notamment lorsqu'elles ou ils sont engagé-e-s à des pourcentages réduits ; elles et ils peuvent alors cumuler plusieurs fonctions. La méthode de prélèvement de nos données ne permet pas de déterminer combien de personnes sont ainsi comptabilisées simultanément dans diverses catégories. De plus, si certains postes portent le même intitulé d'une institution

¹³ Pour les données émanant de l'Office fédéral de la statistique, sont retenues les catégories de personnel des hautes écoles SIUS code 52, 53, 54, selon la [nomenclature](#) de l'OFS. Toutes les fonctions situées sous le code 51 sont exclues ici. L'enquête menée par swissuniversities et dont émane une partie de nos résultats ne tient pas spécifiquement compte de ces catégories, mais de catégories établies spécialement pour l'enquête par les Chambres de swissuniversities et tenant compte de la relève de chaque type de hautes écoles.

¹⁴ Les données liées au niveau professoral, aux professeur-e-s titulaires, ou à toute autre fonction relevant d'un titre et non d'un poste, comme les *Privatdozent* par exemple, n'ont pas été collectées. Les chargé-e-s de cours, les aide-assistant-e-s titulaires d'un bachelor et enseignant n'ont pas non plus été retenus-e-s.

¹⁵ S'en référer à la « typologie des fonctions fréquentes » dans swissuniversities, « [Carrières dans les hautes écoles spécialisées](#) », 29.03.2017.

¹⁶ Voir la « typologie des fonctions fréquentes » dans swissuniversities, « [Carrières dans les hautes écoles pédagogiques. Directives en matière de stratégie du personnel en vue de la promotion de la relève](#) », 28.11.2018.

à l'autre, ils peuvent ne pas être totalement comparables. Enfin, l'enquête menée par swissuniversities ne renseigne pas sur les carrières extra-universitaires ; il nous est donc impossible de détailler les occupations réelles des collaborateur·rice·s qui quittent le milieu académique.

Postes regroupés dans la catégorie « doctorat »

La catégorie « doctorat » est divisible en deux groupes pour presque toutes les institutions de notre panel. Elle comprend d'une part les assistant·e·s doctorant·e·s, possédant un contrat avec la haute école, et d'autre part les « autres doctorant·e·s », soit toutes les personnes rédigeant une thèse mais ne bénéficiant pas d'une fonction d'assistant·e·s. Il peut ainsi s'agir de doctorant·e·s soutenu·e·s par le Fonds national suisse, par exemple, selon les critères définis pour la récolte des données¹⁷. Globalement, tous les postes de cette catégorie sont proposés à durée déterminée, puisqu'ils servent principalement à la réalisation d'une thèse. En moyenne, les contrats d'assistant·e·s prévoient une durée de cinq ans maximum (généralement quatre ans, parfois l'engagement est d'une année renouvelable trois fois, avec une possible prolongation d'un an moyennant une demande adressée au rectorat ou sur présentation d'un juste motif¹⁸). La grande majorité de ces postes proposent un taux d'occupation entre 50% et 100% et offre un temps réservé à la recherche (*protected time*) d'au moins un tiers du taux d'engagement. Les deux EPF offrent des contrats de six ans maximum, soit d'une année de plus que leurs sœurs académiques. Quant aux **doctorant·e·s** ne jouissant pas de postes d'assistant·e·s, elles et ils profitent souvent de pouvoir dédier au moins 80% de leur temps à leur thèse. Leurs engagements, souvent des temps pleins, sont de ce fait un peu plus courts, puisqu'ils dépendent de la durée du projet dans lequel elles et ils sont impliqué·e·s ; ils varient généralement de 3 à 5 ans maximum. Quel que soit les postes qu'elles et ils occupent – qu'elles et ils bénéficient ou non de contrats d'assistant·e·s –, les futur·e·s docteur·e·s sont pour la très grande majorité (80% environ) appelé·e·s à faire carrière en dehors de leur institution d'origine. Certain·e·s deviendront maître assistant·e·s ou postdoctorant·e·s, mais la plupart effectueront une autre carrière, en dehors des HEU.

Postes liés au doctorat selon la catégorie de personnel pour l'année 2021¹⁹ (tendances générales) :

	Type de contrats	Taux d'occupation ²⁰	Protected Time ²¹	Évolution probable de la carrière
Année 2021				
Assistant·e·s doctorant·e·s	CDD	50%-100%	50%	Externe (env. 80%)
Autres doctorant·e·s	CDD	80%-100%	80%	Externe (env. 80%)

Postes regroupés dans la catégorie « PostDoc »

Cette seconde catégorie contient des postes suivants directement l'assistantat ou le doctorat. Une part importante du temps de travail est consacrée à la recherche, permettant aux jeunes docteur·e·s de réaliser soit une habilitation, soit de constituer un dossier scientifique solide leur permettant de mettre un pied plus sûr dans la HEU ou dans d'autres organismes externes employant des chercheur·se·s. À l'interne, le but de ces postes est de faciliter la carrière ; le **maître assistantat** mène généralement

¹⁷ Ne figurent donc pas ici les doctorant·e·s externes ou les personnes ayant simplement inscrit une thèse dans une HEU.
¹⁸ Cette limitation temporelle, comme celle des autres postes de relève, ne doit pas être interprétée comme un écueil. Les différents postes de relève – et particulièrement au niveau postdoctoral – marquent des étapes de la carrière, il est donc normal qu'ils ne soient pas destinés à être occupés sur le long terme.
¹⁹ Nombre de personnes au 31.12.
²⁰ La fourchette indiquée ici est une moyenne calculée à partir des réponses fournies lors du sondage.
²¹ Le pourcentage indiqué est pris sur le taux d'engagement effectif.

à un emploi de maître d'enseignement et de recherche (MER), voire par la suite de professeur-e, et l'**assistantat effectué une fois docteur-e** favorise le passage à un autre type de PostDoc. Dès lors, leurs occupant-e-s bénéficient systématiquement d'un temps spécialement dédié à leur recherche personnelle, correspondant dans la majorité des cas à un tiers au moins du taux d'occupation. Nous dénombrons trois types de postes principaux dans cette catégorie postdoctorale, dont les contrats sont toujours à durée déterminée : les assistant-e-s docteur-e-s, les maîtres assistant-e-s, et les postdoctorant-e-s.

PostDoc selon la catégorie de personnel pour l'année 2021²² (tendances générales) :

swissuniversities

	Type de contrats	Taux d'occupation ²³	Protected Time ²⁴	Évolution probable de la carrière
Année 2021				
Assistant-e-s docteur-e-s	CDD	20%-100%	30%-50%	Interne
Maîtres assistant-e-s	CDD	50%-100%	Min. 30%	Interne
Postdoctorant-e-s	CDD	50%-100%	40%-50%	Interne ou externe

Les contrats de **postdoctorant-e-s** regroupent différents types de collaborateur-ric-e-s ; il peut s'agir de jeunes docteur-e-s effectuant un premier postdoc ou de chercheur-se-s plus avancé-e-s et visant le professorat. Nous constatons ainsi une plus grande disparité dans les engagements les concernant, allant dans certaines universités à des pourcentages minimaux très faibles (10% ou 20%) à des engagements à plein temps. Les pourcentages effectifs sont généralement supérieurs aux minima indiqués et se situent entre 60% et 100%. Certaines institutions soulignent toutefois que 27% des personnes dans la fonction concernée sont employées à moins de 60%. Inversement, dans certains établissements, plus de la moitié des postdoctorant-e-s travaillent à plein temps ou à plus de 75%. Une constante demeure cependant, qui lie ce type de postes aux deux autres de cette catégorie : un temps important est souvent dédié à la recherche personnelle, avoisinant généralement les 50%. La durée des engagements dépend quant à elle des institutions et va d'une année renouvelable à des contrats à durée déterminée de trois à cinq ans, voire jusqu'à neuf ans dans certains cas particuliers.

Postes regroupés dans la catégorie « enseignant-e-s chercheur-se-s sauf corps professoral »

Marquant différentes étapes de la carrière académique, la plupart des postes mentionnés dans cette dernière catégorie se caractérisent par une grande flexibilité, permettant de répondre aux besoins tant d'enseignement que de recherche des institutions. Nous y trouvons aussi bien des postes à durée déterminée qu'indéterminée, des taux d'engagement allant de 5% à 100% et une évolution logique des carrières dirigée aussi bien à l'interne qu'à l'externe. Ainsi, parmi les nombreux intitulés, cinq reviennent fréquemment dans les différents établissements sélectionnés par notre enquête : les maîtres d'enseignement et de recherche, les chercheur-se-s seniors, les collaborateur-ric-e-s scientifiques, les lecteur-ric-e-s, et les chargé-e-s d'enseignement.

²² Nombre de personnes au 31.12.

²³ La fourchette indiquée ici est une moyenne calculée à partir des réponses fournies lors du sondage.

²⁴ Le pourcentage indiqué est pris sur le taux d'engagement effectif.

Enseignant·e·s chercheur·se·s sauf corps professoral, selon la catégorie de personnel pour l'année 2021²⁵ (tendances générales) :

	Type de contrats	Taux d'occupation ²⁶	Protected Time ²⁷	Évolution probable de la carrière
Année 2021				
Maîtres d'enseignement et de recherche (MER)	CDI	80%-100%	20%	Interne
Chercheur·se·s seniors	CDD ou CDI	60%-100%	—	Interne
Chargé·e·s d'enseignement	CDD ou CDI	50%-60%	—	Interne
Collaborateur·rice·s scientifiques	CDD ou CDI	60%-100%	—	Interne ou Externe
Lecteur·rice·s	CDD ou CDI	10%-100%	—	—

Dans la plupart des universités, les postes de **MER** correspondent à des contrats à durée indéterminée de 80% environ. Lorsque ces postes sont occupés par des suppléant·e·s, le contrat est alors à durée déterminée. Les maîtres d'enseignement et de recherche bénéficient dans la moitié des cas d'un pourcentage de leur taux d'occupation spécialement dédié à la recherche (20% environ). Ces postes étant pour la grande majorité à durée indéterminée, leurs occupant·e·s effectuent une carrière à l'interne de l'institution et ont la possibilité de devenir professeur·e·s, si toutes les conditions sont réunies.

Présents dans seulement six hautes écoles universitaires suisses, les postes de **chercheur·se·s seniors**, en CDD (3-4 ans en moyenne) comme en CDI, sont orientés exclusivement vers la recherche. Ils ne bénéficient dès lors d'aucun *protected time*. Ils sont souvent occupés entre 60% et 100% (avec un taux moyen atteignant souvent les 80%, mais les règlements de certaines HEU permettent un engagement dès 20%), et proposent des opportunités de carrière à l'interne, dans la très grande majorité des cas.

Les places de **chargé·e·s d'enseignement** permettent un engagement à durée indéterminée (dans 60% des cas), à un taux d'occupation s'élevant à 50% ou 60%. Les hautes écoles universitaires n'octroient à ces employé·e·s aucun temps spécifiquement dédié à la recherche, bien que ces postes ouvrent généralement à une carrière interne et parfois éventuellement à celle de professeur·e.

La catégorie de personnel la plus flexible est celle des **collaborateur·rice·s scientifiques**, qui peuvent être engagé·e·s à un taux situé entre 5% et 100% dans la majorité des universités suisses²⁸. Ces employé·e·s souscrivent à un contrat à durée déterminée ou indéterminée, en fonction des projets. Elles et ils ne bénéficient d'aucun temps protégé dédié à leur recherche et peuvent, une fois leur engagement terminé, effectuer une carrière à l'interne (à différents niveaux, allant des postes de chargé·e·s d'enseignement ou de MER à ceux de professeur·e·s) ou à l'externe. Toutefois, malgré le grand nombre de combinaison possibles offertes par ces postes, nous pouvons dégager la tendance suivante : le taux d'occupation s'élève dans la majorité des cas à 60% au moins.

²⁵ Nombre de personnes au 31.12.

²⁶ La fourchette indiquée ici est une moyenne calculée à partir des réponses fournies lors du sondage.

²⁷ Le pourcentage indiqué est pris sur le taux d'engagement effectif.

²⁸ En fonction des établissements, certains collaborateur·rice·s scientifiques sont par exemple des doctorant·e·s, ou des employé·e·s à qui un complément de poste est offert. La catégorie des « collaborateur·rice·s scientifiques » recense donc vraisemblablement des personnes occupant d'autres fonctions.

Enfin, à l'inverse des postes de chercheur-se-s « pur-e-s », la catégorie des **lecteur-ric-e-s** est sans doute celle qui offre les perspectives de carrière les moins renseignées. Engagé-e-s à des pourcentages fort variés en fonction des institutions, les employé-e-s de cette catégorie occupent un poste parfois presque symbolique (10%) ou un temps plein. Lors d'un engagement entre 60% et 100%, elles et ils peuvent alors parfois bénéficier d'heures spécialement dédiées à leur recherche.

3.2.2. État des lieux : occupation des postes de relève dans les HEU suisses (évolution entre 2016 et 2021)

Nous nous intéressons ici à l'évolution de la situation entre 2016 et 2021, et concentrons une partie de notre attention sur le nombre de femmes effectuant leurs débuts dans la carrière académique²⁹. Une observation attentive de la situation des hautes écoles universitaires permet de montrer l'évolution de leur répartition dans les HEU. Selon l'OFS, la catégorie des assistant-e-s et collaborateur-ric-e-s scientifiques correspond, depuis 2016 et jusqu'à aujourd'hui, à 49% du personnel des HEU, soit à près de 70% du corps voué à la recherche et à l'enseignement³⁰. Ainsi, on constate par exemple que la présence des femmes est encore timide, malgré une évolution durant les cinq dernières années. Selon les [statistiques fédérales](#), les femmes représentent toujours moins d'un tiers des « autres enseignant-e-s » (31,6% en 2021 contre 28,3% en 2016). Elles occupent cependant 45,5% des postes de début de carrière – soit des postes réservés aux collaborateur-ric-e-s scientifiques et aux assistant-e-s –, en 2021, ce qui représente une différence de seulement de 1,6% par rapport à 2016 (43,9%).

Personnel des HEU selon la catégorie de personnel et le sexe³¹ :

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Autres enseignant-e-s	9204	9331	9063	9886	9783	10342
Hommes	6596	6644	6363	6910	6812	7074
Femmes	2608	2687	2700	2976	2971	3268
Part de femmes en %	28,3	28,8	29,8	30,1	30,4	31,6
Assistant-e-s et collaborateur-ric-e-s scientifiques	30563	30886	31947	32431	33527	34666
Hommes	17136	17373	17923	17843	18439	18882
Femmes	13427	13513	14024	14588	15088	15784
Part de femmes en %	43,9	43,8	43,9	45,0	45,0	45,5

La situation, telle qu'elle figure ici, présente des catégories de postes relativement vastes, ce qui n'offre pas d'apprécier en détail la représentation féminine. L'enquête menée par swissuniversities et soumise à toutes les hautes écoles universitaires de Suisse permet en revanche de considérer les différentes catégories de postes occupés par la relève. Trois catégories principales ont ainsi été définies pour saisir les nuances de la carrière scientifique. Premièrement, les postes qui mènent au doctorat, soit principalement les places d'assistant-e-s ou de doctorant-e-s. Deuxièmement, tous ceux situés au niveau postdoctoral, qu'il s'agisse de postes de maîtres assistant-e-s ou de postdoctorant-e-s FNS par exemple. Enfin, les postes d'enseignement et de recherche en-deçà du professorat, soit ceux de chercheur-se-s seniors, de

²⁹ Douze institutions sur les treize interrogées ont répondu au sondage mené par swissuniversities et dont une partie des données figurant ici est tirée.

³⁰ Soit du personnel total des HEU sans compter le personnel de direction et le personnel administratif et technique.

³¹ Évolution entre 2016 et 2020. Nombre de personnes au 31.12.

lecteur·rice·s ou de maîtres d'enseignement. Ces trois niveaux offrent une appréciation plus fine et nous pouvons dès lors constater que les femmes sont surtout présentes au niveau du doctorat puisqu'elles représentent 45% des doctorant·e·s en 2021 (contre 43% en 2016), mais n'occupent plus que 38% des fonctions postdoctorales (contre 37% en 2016). Voyons plus en détail la distribution féminine³².

Distribution des doctorant·e·s selon la catégorie de personnel et le sexe³³ :

	2016	2021
Doctorat (toutes catégories)	14133	14991
Hommes	8050	8231
Femmes	6083	6760
<i>Part de femmes en %</i>	<i>43,04</i>	<i>45,09</i>
Assistant·e·s doctorant·e·s	6744	6834
Hommes	3744	3638
Femmes	3000	3196
<i>Part de femmes en %</i>	<i>44,48</i>	<i>46,76</i>
Autres doctorant·e·s	7389	8157
Hommes	4306	4593
Femmes	3083	3564
<i>Part de femmes en %</i>	<i>41,72</i>	<i>43,69</i>

Entre 2016 et 2021, le nombre de doctorantes connaît une hausse de 2% en moyenne. Cette augmentation vaut aussi bien pour les postes de **doctorantes** que **d'assistantes**. Le doctorat reste la catégorie la plus stable en termes de présence féminine ; que ce soit globalement ou en fonction des sous-catégories, le taux de femmes varie peu. Il représente le point de la carrière académique où l'on trouve proportionnellement le plus de femmes. Dès le PostDoc, en revanche, la situation change et nous remarquons une plus grande disparité dans la distribution des postes en fonction du genre.

Distribution des PostDocs selon la catégorie de personnel et le sexe³⁴ :

	2016	2021
PostDocs (toutes catégories)	7432	7742
Hommes	4637	4764
Femmes	2795	2978
<i>Part de femmes en %</i>	<i>37,61</i>	<i>38,46</i>
Assistant·e·s docteur·e·s	834	478
Hommes	463	256
Femmes	371	222
<i>Part de femmes en %</i>	<i>44,48</i>	<i>46,44</i>

³² Nous ne retenons ici, pour le détail, que les postes les plus courants. Les postes figurant dans une minorité de hautes écoles universitaires n'apparaissent que dans la partie du tableau intitulée « toutes catégories ».

³³ Comparaison entre 2016 et 2021. Nombre de personnes au 31.12.

³⁴ Comparaison entre 2016 et 2021. Nombre de personnes au 31.12.

	2016	2021
Maîtres assistant-e-s	1729	1710
Hommes	1083	1057
Femmes	646	653
<i>Part de femmes en %</i>	<i>37,3</i>	<i>38,18</i>
Postdoctorant-e-s	3207	3877
Hommes	1932	2305
Femmes	1275	1572
<i>Part de femmes en %</i>	<i>36,75</i>	<i>40,54</i>

La diminution importante du nombre de postes d'**assistant-e-s docteur-e-s** entre 2016 et 2021 est due à la mutation de ce type de postes en celui de postdoctorant-e-s, dès 2019, à l'Université de Berne (qui comprend 607 assistant-e-s docteur-e-s en 2016). Ce changement marquant n'influence cependant que peu la proportion de femmes et on remarque que l'augmentation générale de 2% de la présence féminine observée dans les statistiques fédérales vaut aussi pour les assistant-e-s docteur-e-s. Quant aux différences observables dans les pourcentages de femmes entre la catégorie générale et les postes précis, elles s'expliquent par les réponses peu précises fournies par certains établissements. Une HEU où la disparité hommes/femmes est particulièrement grande en raison de son profil spécifique n'a donné aucun détail concernant les sous-catégories. Dès lors, nous retrouvons dans les statistiques générales plus d'écart que dans les sous-catégories dédiées à des postes spécifiques. Ainsi, une tendance à la hausse de la présence féminine est clairement présente dans certaines catégories (**postdoctorant-e-s**). Toutefois, nous remarquons que le poste de **maître assistant-e**, qui ouvre des possibilités de carrière à l'interne³⁵, est plus souvent offert à des hommes (on ne compte que 38% de femmes). Dès lors, l'évolution visible entre le taux de femmes recensé lors du doctorat (tendance générale de 45% en 2021) et celui observé lors des PostDocs (38% en 2021) dessine les prémices du *leaky pipeline*, avec une différence de 7%. Nous notons aussi qu'entre 2016 et 2021 l'augmentation de la présence féminine lors des PostDocs ne représente que 0,85%, alors que le nombre de postes a augmenté de plus de 4%. Ce déséquilibre se prolonge dans d'autres postes de relève, mais d'une manière quelque peu différente. Observons, pour nous en rendre compte, la situation chez les enseignant-e-s chercheur-se-s.

Enseignant-e-s chercheur-se-s sauf professorat selon la catégorie de personnel et le sexe³⁶ :

	2016	2021
Enseignant-e-s chercheur-se-s (toutes catégories)	4273	5215
Hommes	2377	2778
Femmes	1896	2437
<i>Part de femmes en %</i>	<i>44,37</i>	<i>46,73</i>
Maîtres d'enseignement et de recherche (MER)	361	381
Hommes	224	232
Femmes	137	149
<i>Part de femmes en %</i>	<i>37,95</i>	<i>39,10</i>

³⁵ Pour les conditions détaillées des différents postes mentionnés dans tout ce chapitre, voir le point 3.4.

³⁶ Comparaison entre 2016 et 2021. Nombre de personnes au 31.12. Les réponses données par les HEU quant aux catégories ne sont pas toujours claires. Ainsi, les collaborateur-riche-s scientifiques comprennent parfois des doctorant-e-s (le poste peut être un complément à un assistantat). Certaines personnes apparaissent donc doublement dans les statistiques.

	2016	2021
Chercheur-se-s seniors	343	348
Hommes	222	218
Femmes	121	130
<i>Part de femmes en %</i>	<i>35,27</i>	<i>37,35</i>
Chargé-e-s d'enseignement	582	651
Hommes	325	334
Femmes	257	317
<i>Part de femmes en %</i>	<i>44,15</i>	<i>48,69</i>
Collaborateur-ric-e-s scientifiques	2403	3151
Hommes	1248	1613
Femmes	1155	1538
<i>Part de femmes en %</i>	<i>48,06</i>	<i>48,81</i>
Lecteur-ric-e-s	145	160
Hommes	71	78
Femmes	74	82
<i>Part de femmes en %</i>	<i>51,03</i>	<i>51,25</i>

À la lecture de ces chiffres, une progression globale du nombre de femmes apparaît clairement (jusqu'à 4% dans les charges d'enseignement). Toutefois, ces statistiques indiquent aussi que certains types de postes sont davantage octroyés à des femmes. Il s'agit notamment d'emplois prioritairement dédiés à l'enseignement : les femmes occupent majoritairement les postes de **lecteur-ric-e-s** (51%) – qui ne disposent d'aucun temps protégé pour la recherche et d'aucune véritable perspective de carrière à l'interne – et sont bien représentées dans les **chargé-e-s d'enseignement** (48%). On remarque aussi que les postes de recherche qu'elles occupent sont ceux qui destinent le plus facilement leurs détenteur-ric-e-s à une carrière à l'extérieur de la haute école. En 2021, nous ne comptons en effet que 37% de **chercheuses seniors** et 39% de **MER**, bien que ces statistiques aient gagné 2% de présence féminine depuis 2016.

Ainsi, globalement, bien que nous constatons une évolution positive de la présence des femmes dans la relève académique, celle-ci ne représente que 2% d'augmentation en huit ans. Le problème bien connu du *leaky pipeline* est toujours d'actualité et la proportion de femmes dans les domaines liés à l'enseignement reste particulièrement élevée. L'égalité des chances est donc encore loin d'être atteinte. Les hautes écoles universitaires doivent donc continuer d'y accorder une attention particulière. Voyons ce qu'il en est dans les autres établissements du domaine de l'enseignement supérieur. La situation de la relève différerait-elle dans les hautes écoles spécialisées ?

3.2.3. Catégories de personnel dans les hautes écoles spécialisées (en-deçà du professorat)

Lors de l'enquête menée par swissuniversities dans les hautes écoles suisses, les catégories de personnel doivent être adaptées au type d'institutions pour correspondre à leur profil. En s'appuyant sur la structuration retenue dans le rapport [Carrières dans les hautes écoles spécialisées](#), la Chambre des HES définit ainsi trois catégories distinctes, désignées par « B-1 », « B-2 » et « B-3 ». La première regroupe des personnes occupant un poste de senior, soit des employé-e-s qui dirigent ou participent à la création de nouveaux projets de recherche et/ou endossent des responsabilités dans

l'enseignement. La seconde réunit des chercheur-se-s juniors, qui traitent des projets en toute autonomie. Enfin, la troisième et dernière rassemble des assistant-e-s, qui occupent des postes dit « de qualification » et qui contribuent à la recherche et à l'enseignement. Dans cette enquête, les catégories B-1 et B-2 ont été prises en compte ensemble pour des raisons relatives à la récolte de données (les typologies de certaines hautes écoles connaissent des catégories comprenant des personnes répondant tant à la catégorie B-1 que B-2).

À l'intérieur même des catégories B-1/B-2 et B-3, chaque HES adopte une typologie spécifique des fonctions. Ces dernières se révèlent très hétérogènes. La catégorie B-1/B-2 regroupe des fonctions de collaborateur-ric-e-s scientifiques ou artistiques, avec un statut « junior » ou « senior ». Certaines hautes écoles connaissent des fonctions dédiées plus spécifiquement à la recherche ou au contraire à l'enseignement. En ce qui concerne la catégorie B-3, des fonctions spécifiques à la situation ou aux tâches des personnes employées (par exemple les personnes qui sont engagées en parallèle de leurs études ou qui ont des tâches spécifiques) existent dans certaines hautes écoles, tandis que d'autres ne font pas de distinction à l'intérieur de cette catégorie. Au vu des très fortes différences dans la manière dont ces typologies sont construites, leur généralisation ne serait pas pertinente ; c'est pourquoi l'analyse ci-après se limite à ces deux catégories et n'entre pas dans un niveau de détail supérieur. Les observations ci-dessous sont faites sur la base des données fournies par neufs HES suisses³⁷.

Postes liés à la catégorie « Assistant-e-s et collaborateur-ric-e-s scientifiques HES » selon la catégorie de personnel pour l'année 2021 (tendances générales) :

	Type de contrats	Taux d'occupation	Protected Time	Évolution probable de la carrière
Année 2021				
B-1/B-2	CDD ou CDI	Entre 50 et 90%	Au cas par cas	Corps professoral / extérieur de la HE
B-3	CDD	Entre 40 et 80%	Au cas par cas	Postes B-1/B-2 / extérieur de la HE

Catégorie B-1/B-2

Les personnes employées dans la catégorie B-1/B-2 ont tant des CDD que des CDI. Plus il s'agit d'une fonction dite « senior », plus les CDI sont courants. La possibilité de passer d'un CDD à un CDI existe dans de nombreux cas. En ce qui concerne les personnes engagées en CDD, six hautes écoles prévoient une durée maximale totale d'engagement avec ce statut, qui se situe entre deux ans à la ZHAW et sept ans pour certaines fonctions à la ZHdK. Cette durée maximale varie souvent selon la fonction à l'intérieur d'une même haute école. Ces durées comprennent parfois l'addition de contrats plus courts (par exemple d'une année). Trois hautes écoles ne prévoient pas de durée maximale d'engagement pour la catégorie B-1/B-2. Par rapport à la durée minimale, seules deux hautes écoles prévoient une période entre huit mois et un an.

Nous remarquons que les taux d'engagement moyens se situent en général entre 50% et 90%. Toutefois, une grande hétérogénéité existe et les réponses fournies par les hautes écoles montrent que les pratiques divergent et connaissent parfois des écarts importants. La SUPSI propose ainsi un taux d'engagement minimal entre 20% et 50%, selon la fonction, alors que la HSLU mentionne que les engagements se font en général à partir de 50%. Les autres hautes écoles n'ont pas de valeur

³⁷ Les données comprennent toutes les HES suisses à l'exception de la Ostschweizer Fachhochschule.

minimale. L'engagement de certaines personnes à des taux extrêmement faibles (jusqu'à 5%) contribue à l'hétérogénéité observée.

Une grande majorité des HES traitent la question du temps spécialement dédié à la recherche (*protected time*) de manière décentralisée ou individuelle. À titre d'exemple, la ZHAW et la HSLU octroient du temps protégé dans le cadre de la réalisation d'un doctorat. Au sein de la BFH, la question est réglée par les départements. La SUPSI prévoit du temps d'autoformation pour certaines fonctions. La plupart des autres hautes écoles prennent des décisions au cas par cas, et seules deux hautes écoles ne prévoient aucun temps protégé. Au niveau du nombre d'heures existantes, il est donc difficile de tirer des conclusions générales.

swissuniversities

Quant aux perspectives de carrière, elles peuvent se situer tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de la haute école, notamment par la prise de nouvelles responsabilités ou lors du passage vers le corps professoral. Ces évolutions se font cependant en général au cas par cas et, là encore, il est difficile d'esquisser le chemin typique suivi par les personnes employées au sein de la catégorie regroupée B-1/B-2.

Catégorie B-3

Alors que les fonctions de la catégorie B-3 ne sont plus utilisées au sein de la FHGR, les autres hautes écoles y recourent. Les contrats en CDD y sont beaucoup plus courants et représentent l'essentiel des engagements. La transition d'un CDD à un CDI est en général exclue, à l'exception de certaines fonctions très spécifiques (collaborateur-riche-s dans un laboratoire, enseignant-e-s de musique, etc.). Cette fois encore, cinq hautes écoles connaissent une durée maximale totale d'engagement, qui oscille cette fois entre trois et cinq ans. Certains contrats peuvent également être renouvelés.

Le taux moyen d'engagement est plus faible que pour la catégorie regroupée B-1/B-2 : il se monte en général entre 40 et 80%. De très importantes variations s'observent également, entre les fonctions mais aussi entre les hautes écoles. Environ la moitié des institutions prévoient des taux d'engagement minimaux, même si des exceptions ont lieu et qu'il ne s'agit pas toujours d'une règle formelle. Certaines hautes écoles connaissent aussi des engagements à des taux très faibles.

En ce qui concerne le temps protégé, il en est prévu au sein de la SUPSI ainsi qu'à la ZHAW pour les doctorant-e-s. Comme pour la catégorie B-1/B-2, deux hautes écoles n'en octroient pas et les autres établissements règlent cette question de manière individuelle ou décentralisée.

De même, il est difficile de dresser une carrière typique, mais les personnes employées dans la catégorie B-3 – et qui, comme mentionné précédemment, sont par exemple des personnes en formation – ont des perspectives à l'extérieur de la haute école ou dans des fonctions de la catégorie regroupée B-1/B-2 voire, à terme, dans le corps professoral. Les perspectives offertes pour chaque catégorie, comme leur répartition dans les différentes institutions, sont ainsi plutôt variées. Pour mieux saisir l'implantation des différentes catégories, considérons maintenant la manière dont sont occupés les postes de relève.

3.2.4. État des lieux : occupation des postes de relève dans les HES suisses (évolution entre 2016 et 2021)

Si nous observons les statistiques de l'OFS³⁸, nous remarquons que la catégorie des assistant-e-s et des collaborateur-riche-s scientifiques représente, à la fin 2021, 26% du personnel total des HES. En excluant la catégorie « Direction, personnel administratif et technique », la proportion des assistant-e-s et collaborateur-riche-s scientifiques se monte à 34%. Une augmentation modeste s'observe par rapport à 2016 (la proportion s'élève alors à 24%, respectivement à 32%).

³⁸ Voir les [tableaux interactifs](#) de l'OFS.

Nous remarquons aussi que les femmes représentent en 2020 environ 45% du personnel des HES. La proportion est légèrement inférieure en ce qui concerne les postes de début de carrière (catégorie des assistant-e-s et des collaborateur-ric-e-s scientifiques) : elle s'élève à un peu plus de 42%. Ce chiffre est en légère augmentation depuis 2016 (il prend deux points de pourcentage supplémentaires).

Personnel des HES (sans les HEP) selon la catégorie de personnel et le sexe³⁹ :

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Enseignant-e-s avec responsabilité de direction	1 643	1 623	1 614	1 655	1 680	1 644
<i>Part de femmes en %</i>	25,6%	25,4%	26,7%	27,6%	27,6%	28,2%
Autres enseignant-e-s	9 587	9 742	10 059	10 132	10 035	10 558
<i>Part de femmes en %</i>	37,7%	38,5%	38,5%	39,1%	39,2%	40,3%
Assistant-e-s et collaborateur-ric-e-s scientifiques	5 242	5 282	5 578	5 854	6 214	6 411
<i>Part de femmes en %</i>	39,3%	40,3%	41,1%	41,3%	41,1%	42,4%
Direction, personnel administratif et technique	5 339	5 457	5 680	5 954	6 047	6 178
<i>Part de femmes en %</i>	60,6%	60,6%	60,5%	61,3%	61,5%	61,7%
Total	21 811	22 104	22 931	23 595	23 976	24 791

L'enquête menée par swissuniversities vise à permettre une analyse plus fine de la catégorie des assistant-e-s et des collaborateur-ric-e-s scientifiques, qui correspond dans les grandes lignes aux postes occupés par la relève. Comme au chapitre précédent, les catégories B-1 et B-2 ont ici été prises en compte ensemble et toutes les observations figurant ci-dessous sont faites sur la base des données fournies par neuf HES suisses. Nous ne considérons pas ici les doctorant-e-s comme une catégorie à part entière car elles et ils peuvent faire partie de différentes catégories selon leur situation. Ces personnes n'apparaissent d'ailleurs pas toujours dans les statistiques (par exemple si elles appartiennent au corps professoral ou si elles ne sont pas employées par la HES). Les différences observables entre le total des catégories B-1/B-2 et B-3 et les chiffres de l'OFS quant aux assistant-e-s et collaborateur-ric-e-s scientifiques s'expliquent par l'utilisation, pour certaines hautes écoles, de définitions légèrement différentes dans l'établissement de leur typologie des fonctions.

³⁹ Évolution entre 2016 et 2021. Nombre de personnes au 31.12.

Distribution des assistant·e·s et des collaborateur·rice·s scientifiques selon la catégorie de personnel, le statut d'engagement et le sexe⁴⁰ :

	2016	2021
Catégorie B-1 / B-2	3057	3683
<i>Part de femmes en %</i>	43,5%	46,8%
<i>Part des CDI en %</i>	53,5%	48,7%
Catégorie B-3	2453	2965
<i>Part de femmes en %</i>	37,7%	39,4%
<i>Part des CDI en %</i>	5,9%	3,9%
Statut inconnu	528	619
Total	6038	7267

Le nombre de personnes employées connaît une augmentation dans chaque catégorie au cours de la période observée. La proportion de femmes progresse également. Les résultats de la catégorie regroupée B-1/ B-2 sont particulièrement réjouissants, la parité étant presque atteinte, même si cela ne saurait masquer des différences importantes entre les domaines (ces différences n'ont pas été étudiées dans l'enquête de swissuniversities, mais sont clairement visibles dans les données de l'OFS). Dans la catégorie B-3, les femmes représentent moins de 40% des personnes employées.

Alors qu'environ la moitié des personnes engagées dans la catégorie B-1/B-2 sont au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée, ce type d'engagements n'existe que pour une très petite minorité de la catégorie B-3. Ces différences s'expliquent notamment par le fait que cette dernière catégorie regroupe des fonctions de soutien et d'assistantat qui sont en partie occupées par des personnes en formation. Il est à noter que pour les deux catégories, le pourcentage des engagements à durée indéterminée connaît une baisse entre 2016 et 2021.

Ces évolutions marquent des progrès encourageants en matière d'égalité des chances mais soulignent qu'un potentiel d'amélioration existe encore. Nous allons maintenant nous intéresser aux dynamiques prévalant au sein des HEP sur ces mêmes questions.

3.2.5. Catégories de personnel dans les hautes écoles pédagogiques (en-deçà du professorat)

La partie de l'enquête de swissuniversities consacrées aux HEP s'apparente très fortement à celle que nous avons décrite au chapitre précédent concernant les HES. Les critères retenus pour la collecte et le traitement des données se fondent sur la structuration proposée dans le rapport intitulé « [Carrières dans les hautes écoles pédagogiques](#) », qui suit une logique d'emploi et non des qualifications académiques et permet ainsi la comparaison de fonctions juniors et seniors. Ainsi, trois catégories ont été identifiées :

- La **catégorie B-1** regroupe les personnes qui traitent de manière autonome des projets et/ou dirigent des sous-projets dans le domaine de la recherche appliquée ou des prestations de services et/ou enseignent.

⁴⁰ Comparaison entre 2016 et 2021. Nombre de personnes au 31.12. Les données comprennent toutes les HES suisses à l'exception de la Ostschweizer Fachhochschule. La Fachhochschule Graubünden n'a pas pu fournir de données pour l'année 2016 ; le chiffre disponible le plus ancien (31.12.2020) a été utilisé.

- La **catégorie B-2** réunit des personnes qui traitent de manière autonome des (sous-)projets dans les domaines de la recherche appliquée et des prestations de services et/ou assistent au sein de l'institution enseignante et/ou effectuent tâches qualifiantes dans l'enseignement.
- La **catégorie B-3** rassemble des personnes avec des activités d'assistance scientifique dont les exigences correspondent à un niveau de formation universitaire ; traitement de projets de recherche appliquée, de prestations de services ou de développement des hautes écoles en suivant des instructions.

Au sein des catégories B-1, B-2 et B-3, chaque institution adopte sa propre typologie des fonctions spécifiques. Leur généralisation ne serait pas pertinente, d'autant que certaines hautes écoles pédagogiques connaissent des fonctions dédiées plus spécifiquement à la recherche ou, au contraire, à l'enseignement. La catégorie B-1 rassemble par exemple des fonctions de collaborateur·rice·s scientifiques avec un statut de senior⁴¹, des chercheur·se·s ou encore des chargé·e·s de cours. La catégorie B-2, quant à elle, regroupe des fonctions similaires à la catégorie B-1, mais avec un statut de junior. En ce qui concerne la catégorie B-3, elle réunit surtout des fonctions juniors telles que celles de collaborateur·rice étudiantin·e ou encore d'assistant·e scientifique. Sans doute faut-il mentionner encore que les assistant·e·s doctorant·e·s sont catégorisé·e·s de manière hétérogène, ce qui est notamment dû à la méthode utilisée pour la récolte des données qui, comme nous l'avons mentionné plus haut, suit une logique d'emploi et non de qualification académique. Avant d'entrer dans l'analyse comparative, voyons d'abord les conditions d'emploi des personnes employées dans les catégories B-1 à B-3.

Postes liés à la catégorie « Assistant·e·s et collaborateur·rice·s scientifiques HEP » selon la catégorie de personnel pour l'année 2021 (tendances générales) :

Type de contrats	Taux d'occupation	Protected Time	Évolution probable de la carrière	
Année 2021				
Catégorie B-1	CDD avec option de durée indéterminée ou CDI	Entre 35 et 100%	Au cas par cas	Corps professoral ou à l'extérieur à la HE
Catégorie B-2	CDD sans option ou CDI	Entre 35 et 90%	Au cas par cas	Postes B-1/B-2, qualification académique supplémentaire ou à l'extérieur de la HE
Catégorie B-3	CDD sans option	Entre 20 et 80%	Au cas par cas	Postes B-1/B-2, qualification académique supplémentaire ou à l'extérieur de la HE

Les employé·e·s des catégories B-1 et B-2 ont tant des CDD que des CDI. D'une part, une proportion significative des personnes figurant dans les catégories seniors bénéficient d'un CDI (B-1 : un tiers ; B-2 : deux cinquièmes). D'autre part, la possibilité de passer d'un CDD à un CDI est très courante parmi les fonctions de la catégorie B-1. Environ la moitié des personnes employées dans la catégorie B-2 qui ont un CDD ne bénéficient pas de cette possibilité. Les fonctions dites « juniors » de la catégorie B-3 sont quant à elles caractérisées par une grande majorité de CDD. Quelle que soit la catégorie

⁴¹ Les distinctions entre ce que nous nommons « senior » et « junior » ne sont parfois pas aussi clairement définies que le laisseraient supposer ces termes. On trouve ainsi des seniors moins expérimentés dans les catégories B-1 et B-2 et parfois des juniors plus expérimentés dans les catégories B-2 et B-3.

à laquelle ils appartiennent, les CDD des seniors sont généralement limités à cinq ans et ceux des juniors durent entre un et trois ans.

Une grande hétérogénéité est observée quant au taux d'occupation et au temps spécifiquement dédié à la recherche (*protected time*), à une thèse par exemple, en vue d'une qualification ultérieure. Certaines hautes écoles pédagogiques indiquent que les taux d'occupation varient individuellement, en raison notamment de la situation personnelle des employé-e-s ou des fonds tiers alloués pour la réalisation d'un projet. Dans les institutions offrant un temps protégé, celui-ci varie d'une fonction à l'autre et s'élève généralement entre 10% et 80%. Cette fluctuation dépend des règlements en vigueur dans les établissements et des sources de financement des différents projets.

swissuniversities

En ce qui concerne les perspectives de carrière, elles peuvent être internes ou externes à la haute école, et prendre différentes formes, passant de la prise de nouvelles responsabilités au passage au professorat. Ces évolutions se font cependant en général au cas par cas et il est difficile d'esquisser un chemin typique qui serait suivi les personnes employées au sein des catégories B-1 à B-3. Néanmoins, les qualifications académiques supplémentaires (master ou doctorat) sont régulièrement nommées, dans les réponses soumises, comme des perspectives pour la relève scientifique des catégories B-2 et B-3.

En résumé, les conditions de travail sont hétérogènes et il reste difficile d'observer des tendances générales pour les hautes écoles pédagogiques en se fondant sur les catégories de personnel. Cette complication s'explique aussi par les carrières individuelles non-linéaires qui résultent de l'exigence du double profil de compétences – nécessitant aussi bien des connaissances scientifiques qu'un savoir pratique –, requis par les hautes écoles pédagogiques. Nous remarquons toutefois que les fonctions dites « seniors » de la relève scientifique, soit celles résidant dans la catégorie B-1, bénéficient habituellement d'un CDD pouvant déboucher sur un CDI. Or, afin de cerner peut-être davantage la nature des postes de relève, sans doute convient-il maintenant d'observer leur occupation.

3.2.6. État des lieux : occupation des postes de relève dans les HEP suisses (évolution entre 2016 et 2021)

Si nous considérons les statistiques de l'OFS⁴², nous remarquons que les assistant-e-s et les collaborateur-ice-s scientifiques représentent, à fin 2021, 18% du personnel total des HEP. En excluant la catégorie « Direction, personnel administratif et technique », la proportion s'élève même à 26%. Nous observons également que les femmes représentent en 2021 environ 64% du personnel total des hautes écoles pédagogiques. Leur part est supérieure dans les postes de début de carrière, soit dans la catégorie des assistant-e-s et des collaborateur-ice-s scientifiques : elle s'élève à 71% environ. Cette proportion est en légère hausse depuis 2016 et nous remarquons que le nombre de femmes enseignantes ayant une responsabilité de direction a également augmenté, pour atteindre en 2021 un seuil légèrement au-dessus de la parité.

Personnel des HEP selon la catégorie de personnel et le sexe⁴³ :

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Enseignant-e-s avec responsabilité de direction	424	405	394	393	399	390
<i>Part de femmes en %</i>	<i>46,2%</i>	<i>47,9%</i>	<i>45,9%</i>	<i>48,6%</i>	<i>49,9%</i>	<i>53,3%</i>
Autres enseignant-e-s	2 323	2 362	2 428	2 521	2 532	2569
<i>Part de femmes en %</i>	<i>56,7%</i>	<i>57,1%</i>	<i>58,4%</i>	<i>59,3%</i>	<i>60,4%</i>	<i>61,4%</i>

⁴² Voir les [tableaux interactifs](#) de l'OFS.

⁴³ Évolution entre 2016 et 2020. Nombre de personnes au 31.12.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Assistant-e-s et collaborateur-ice-s scientifiques	838	901	953	988	1 006	1024
<i>Part de femmes en %</i>	<i>68,4%</i>	<i>68,8%</i>	<i>70,1%</i>	<i>70,1%</i>	<i>70,6%</i>	<i>70,6%</i>
Direction, personnel administratif et technique	1479	1510	1522	1546	1630	1706
<i>Part de femmes en %</i>	<i>67,7%</i>	<i>66,6%</i>	<i>67,1%</i>	<i>67,1%</i>	<i>67,5%</i>	<i>67,8%</i>
Total	5064	5178	5297	5448	5567	5689

L'enquête menée par swissuniversities auprès des hautes écoles pédagogiques⁴⁴ vise à permettre une analyse plus fine des postes occupés par la relève. Rappelons une nouvelle fois qu'elle se fonde sur une compréhension de la relève scientifique suivant une logique de l'emploi et non des qualifications académiques. Comme il est mentionné au chapitre précédent, l'enquête menée auprès des hautes écoles pédagogiques permet une comparaison de fonctions dites « juniors » (catégories B-3/B-2) à des fonctions dites « seniors » (catégories B-1/B-2) occupées par la relève scientifique. Les résultats sont présentés dans le tableau suivant.

Distribution des postes occupés par la relève selon la catégorie de personnel, le statut d'engagement et le sexe⁴⁵ :

	2016	2021
Catégorie B-1	336	490
<i>Part de femmes en %</i>	<i>63,7%</i>	<i>64,7%</i>
<i>Part des CDI en %</i>	<i>--</i>	<i>~ 30-35%</i>
Catégorie B-2	517	629
<i>Part de femmes en %</i>	<i>66,0%</i>	<i>70,9%</i>
<i>Part des CDI en %</i>	<i>--</i>	<i>~ 20-25%</i>
Catégorie B-3	58	96
<i>Part de femmes en %</i>	<i>84,5%</i>	<i>77,1%</i>
<i>Part des CDI en %</i>	<i>--</i>	<i>~ 7-8%</i>
Statut inconnu	61	146
Total	972	1361

Alors qu'environ un tiers des personnes engagées dans la catégorie B-1 sont au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée, ce statut d'engagement n'existe que pour une très petite minorité de la catégorie B-3. De plus, l'enquête démontre qu'une très grande majorité des contrats à durée déterminée pouvant

⁴⁴ À la mi-août 2022, treize des quatorze HEP juridiquement indépendantes, ainsi que l'IFFP, ont répondu à l'enquête. Une haute école n'a pas pu répondre à l'enquête en raison de l'évolution actuelle de sa structure académique. Puisque chaque institution adopte sa propre typologie des fonctions spécifiques au sein des catégories B-1, B-2 et B-3, nous ne pouvons fournir ici que des estimations de la part de CDI (en %).

⁴⁵ Comparaison entre 2016 et 2021. Nombre de personnes au 31.12.

déboucher sur un contrat à durée indéterminée sont octroyés à des personnes occupant des fonctions seniors de la catégorie B-1.

Nous pouvons aussi remarquer que le nombre de personnes employées connaît une augmentation dans chaque catégorie au cours de la période observée. Les femmes sont bien représentées, autant pour les fonctions juniors que seniors, bien que nous en relevions une plus forte proportion dans les postes juniors. Quoi qu'il en soit, l'égalité des chances dans la relève scientifique des HEP reste une préoccupation importante.

swissuniversities

Conclusion

Voulu comme un complément de la planification stratégique 2025-2028 de swissuniversities, le présent rapport souligne les nombreux progrès académiques réalisés, en matière d'égalité et de promotion de la relève, au cours des dernières années. À travers différentes mesures et divers programmes – *Gendermonitoring*, enquête *Dual Career Couples* ou Contributions liées à des projets (PgB), par exemple –, swissuniversities soutient activement les hautes écoles dans leur développement. Toutefois, malgré les nombreux plans d'action établis et les diverses solutions envisagées, ce rapport montre qu'il reste encore du chemin à parcourir. En effet, dans les HEU, le *leaky pipeline* persiste encore aujourd'hui et, dans les HEP et les HES, les postes les plus occupés par des femmes se situent en début de carrière et n'imposent que peu de responsabilités. S'il signale donc la préoccupation des établissements du troisième cycle, le présent rapport met aussi en exergue que des efforts intenses restent nécessaires. Pour aider à les identifier, il souligne les nombreux champs d'action possibles, dans le progrès des idées comme dans celui de leur réalisation.