

Principes du Conseil des hautes écoles de la Conférence suisse des hautes écoles CSHE relatifs à la promotion de la relève scientifique dans les hautes écoles universitaires (23.11.2023)

La formation scientifique des jeunes adultes et l'approfondissement de leurs qualifications font partie des missions principales des hautes écoles universitaires, qui fournissent une contribution significative à l'économie et à la société par le biais de la formation de personnel qualifié et renforcent la capacité d'innovation de la Suisse. En conséquence, la promotion de la relève scientifique figure parmi les priorités stratégiques des hautes écoles universitaires.

La plupart des étudiants, des doctorants et des postdoctorants des hautes écoles universitaires mettent à profit leur savoir et leurs compétences de diverses façons en dehors des hautes écoles, dans la société et l'économie, de manière constructive et en adéquation avec leur formation. Seule une minorité des diplômés restent dans leur établissement de formation ou intègrent une autre haute école pour y poursuivre une carrière académique. C'est pourquoi les hautes écoles universitaires concentrent leurs efforts non seulement sur l'amélioration constante des conditions de travail et de recherche et sur la mise en place et l'agencement optimal des possibilités de carrières académiques, mais aussi sur le passage dans le monde du travail extra-universitaire. Une attention particulière est également accordée à l'encouragement des femmes.

La situation de la relève scientifique est parfois décrite comme « précaire » et fait actuellement l'objet de discussions en politique et au sein du grand public. Les hautes écoles universitaires arrêtent des mesures visant à éviter les contrats de travail atypiques-précaires, qui se caractérisent par une insécurité dans les conditions de travail. Divers défis aux niveaux doctoral et postdoctoral sont à relever en la matière dans plusieurs domaines spécifiques, tant sur le plan quantitatif que qualitatif. Les postes de qualification aux niveaux doctoral et postdoctoral sont limités dans le temps en raison de leur nature de postes de relève. Cela étant, un engagement à durée limitée ne conduit pas nécessairement à la précarisation. Toutefois, la combinaison de divers autres facteurs peut mener à la précarisation, par exemple lorsqu'un poste à durée déterminée est de courte durée ou que plusieurs postes de ce genre s'enchaînent, ce qui génère de l'insécurité quant à un engagement futur. Il faut également aborder la précarité sous l'angle de la qualité et prendre en compte notamment les questions salariales, y compris la réglementation des heures supplémentaires et des vacances, le temps réservé à la recherche, l'ampleur et la qualité du suivi d'un point de vue professionnel, suivi qui doit inclure des bilans et des entretiens avec les collaborateurs, ainsi que les options de carrière individuelles au sein et en dehors de la haute école.

Les collectivités responsables des hautes écoles universitaires s'engagent à soutenir les principes communs ci-après pour la promotion de la relève scientifique.

1. Il incombe aux hautes écoles universitaires d'adopter une **politique moderne en matière de personnel et d'embauche** et de contribuer à instaurer un climat de travail positif, ce qui comprend notamment, outre une rémunération et une compensation des heures supplémentaires appropriées, la répartition de tâches clairement définies, l'appréciation juste des performances et la protection contre le mobbing, la discrimination et le harcèlement sexuel. Elles veillent à mettre en place des conditions de travail et de recherche optimales qui tiennent compte de la diversité des défis à relever dans les différentes disciplines et qui permettent d'acquérir rapidement de l'expérience dans la recherche de façon autonome. Elles renforcent de manière ciblée la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, soutiennent les femmes dans leur carrière par des mesures visant à planifier les carrières et à garantir l'égalité des chances lors de l'attribution de postes, plus particulièrement lors des nominations à des postes de professeurs. Enfin, les hautes

écoles tiennent compte des aspects liés à la diversité dans leur politique en matière de personnel.

2. Les hautes écoles universitaires orientent leur politique en matière de personnel et d'embauche en fonction de leur stratégie, tant pour le nombre d'engagements que pour l'organisation des fonctions. Une augmentation du nombre de postes à durée indéterminée qui ne s'appuierait pas sur un besoin spécifique avéré ne mènerait à rien et ne s'accompagnerait pas d'un effet durable. Les hautes écoles universitaires s'engagent, dans la mesure du possible, en faveur d'une **planification précoce des carrières** de leurs chercheurs de la relève. Il convient en particulier de promouvoir les carrières des femmes par une utilisation ciblée, eu égard à la génération suivante, de l'instrument éprouvé de la prétitularisation conditionnelle des professeurs (*tenure track*). Les hautes écoles universitaires continuent de viser la valeur cible d'environ 10 % de postes en *tenure track* pour l'ensemble du corps professoral. Parallèlement, elles reconnaissent et valorisent les carrières en dehors du milieu académique comme équivalentes aux carrières académiques. Un parcours professionnel scientifique en dehors d'une haute école est considéré comme un succès.
3. Une **diversification des carrières** au sein des hautes écoles universitaires peut s'avérer judicieuse. Il serait envisageable de créer des postes supplémentaires à durée indéterminée pour le corps intermédiaire, notamment dans le « *third space* », pour autant que cette mesure soit compatible avec la stratégie de l'institution concernée. Les fonctions qui portent sur le long terme sont en règle générale pourvues pour une durée indéterminée. Il faut néanmoins respecter le principe selon lequel les postes de qualification pour la relève scientifique ont nécessairement une durée déterminée.
4. Lors de la **création et de l'attribution de postes de doctorat**, les hautes écoles universitaires tiennent compte de différents facteurs : d'une part, les besoins à court et à long termes en personnel de recherche et d'enseignement dans les domaines scientifiques concernés et les besoins en personnel qualifié sur les marchés du travail en question (p. ex. MINT) ; d'autre part, les objectifs de carrière à long terme et les besoins individuels des candidats. Les éventuels champs de tension sont explicitement discutés avec les candidats et une présentation réaliste des perspectives leur est donnée.
5. Les hautes écoles universitaires soutiennent le développement d'une **culture de la collaboration fondée sur la confiance**. Pour ce faire, une conduite du personnel professionnelle est mise en place à tous les niveaux et les expériences issues de la pratique sont valorisées dans le processus de reconnaissance et d'intégration des compétences transdisciplinaires orientées sur la pratique. Une culture du *feed-back* ouverte permet d'évaluer suffisamment tôt et de façon régulière le potentiel scientifique des chercheurs de la relève et leurs chances de réaliser une carrière académique (notamment d'être nommés à un poste de professeur) et, par conséquent, de prendre des décisions quant à leurs perspectives professionnelles.
6. Les hautes écoles universitaires renforcent la **structuration de la phase postdoctorale** : la durée déterminée de la phase postdoctorale, combinée à une communication transparente, à des objectifs clairement définis et à un suivi poussé des postdoctorants, pourrait permettre de réduire les insécurités à cet échelon de carrière scientifique. Le passage du doctorat à la phase postdoctorale est déjà construit comme étape de sélection et l'aspect limité dans le temps de la phase de développement est pris en considération dans l'attribution de tâches.
7. Les hautes écoles universitaires conçoivent le niveau doctoral principalement comme une **phase de formation** et le niveau postdoctoral, comme une **phase professionnelle**, bien que les deux soient fondamentalement des postes de qualification à durée déterminée et incluent à la fois des éléments de formation et de qualification et des contributions à l'accomplissement de la mission

principale des hautes écoles. Il en découle des droits et des obligations qui doivent être clairement définis et rendus transparents. Grâce à leur engagement dans la recherche et l'enseignement, les doctorants et les postdoctorants fournissent une contribution fondamentale au fonctionnement universitaire et à l'espace suisse des hautes écoles, ce qui leur vaut une reconnaissance et une valorisation en conséquence.

8. Les hautes écoles universitaires soutiennent les doctorants et les postdoctorants en vue de leur **insertion à long terme dans le monde du travail académique ou extra-académique**. Elles sensibilisent la relève aux différentes perspectives de carrière existantes, tout en soulignant les possibilités de carrière au sein et en dehors des hautes écoles. Elles veillent à assurer de façon appropriée la transparence entre le milieu académique et le monde du travail extra-académique. Elles accordent une attention particulière non seulement à leur propre besoin en relève, mais aussi à l'employabilité de leurs diplômés dans l'ensemble de la société. Ce faisant, elles mettent l'accent, d'une part, sur les compétences professionnelles et méthodologiques et, d'autre part, sur les compétences transversales telles que l'entrepreneuriat, les compétences communicationnelles, de gestion de projet et de management, et mettent en place les structures nécessaires à cet effet (p. ex. orientation de carrière professionnelle, graduate campus, activités relevant de la « third mission », monitoring des flux de mobilité, etc.).