Les transformations du marché académique suisse

Evaluation du programme Professeurs boursiers FNS

FNSNF
Fonds national suisse
de la recherche scientifique

Table des matières

Résumé **5**

1. Introduction **17**

1.1. Rappel du mandat 17
1.2. Démarche et méthode 18

2. La problématique de la « relève scientifique » et le programme Professeurs boursiers **21**

2.1. Les marchés académiques et la relève scientifique dans un contexte international 21
2.2. La gestion du marché académique : développements des politiques de relève en Suisse 22
2.2.1. Les spécificités du marché académique suisse 23
2.2.2. La question de la « relève » en Suisse 24
2.3. Le FNS et la relève scientifique 26
2.4. Le programme Professeurs boursiers : origine, objectifs et fonctionnement 27
2.4.1. La création du programme 27
2.4.2. Les objectifs du programme 30
Objectifs des autorités fédérales : fabriquer des « entrepreneurs du savoir » 30
Objectifs du FNS : favoriser les carrières académiques 31
Objectifs de la Convention de prestations entre la Confédération et le FNS : accroître l'attractivité des carrières académiques et étendre le bassin de recrutement 32
2.4.3. Le fonctionnement du programme 33
2.5. Conclusions 35

3. Les bénéficiaires : profils et usages **37**

3.1. Profil et répartition des bénéficiaires : tendances générales 37
3.1.1. Des candidatures aux bénéficiaires 37
3.1.2 Des bénéficiaires plus représentés dans certains domaines 41
3.1.3. Des institutions différemment dotées en professeurs boursiers 42
3.1.4. Profil sociodémographique des professeurs boursiers 43
3.1.5. Profils scientifiques et trajectoires de chercheurs 47
3.1.6. Le(s) profil(s)-type du professeur boursier 54
3.2. Les usages du programme 55
3.2.1. La postulation 55
3.2.2. Installation, financement, équipe 61
3.2.3. Intégration dans l'institution 68
3.2.4. Activités entreprises et cadre de travail 71
3.3. Conclusion 75

4. Les institutions face au programme Professeurs boursiers **77**

4.1. Différents modes d'institutionnalisation du programme 77
4.1.1. Procédures d'acceptation des candidats par les institutions 79
4.1.2. L'intégration institutionnelle des professeurs boursiers 81
4.1.3. Mesures de soutien ou d'attractivité mises en place 84
4.1.4. Idéaux-types des interventions des hautes écoles 85
Le modèle « libéral » 86
Le modèle « interventionniste» 86
Le modèle « mixte » 86
4.2. Les défis du programme 87
4.2.1. Une légitimité accrue du FNS dans le pilotage du marché académique 87
4.2.2. Problématique du statut légal et prétitularisation conditionnelle 88
4.2.3. Des défis aux ambivalences du programme 90
4.3. Conclusion 93

5. Les débouchés professionnels des bénéficiaires et leur perception du programme 95

5.1. Le devenir des professeurs boursiers à l'issue du programme : « *in* » ou « *out* » ? 95
5.1.1. Les professeurs boursiers entre prolongation et postulations 95
5.1.2. Des professeurs boursiers qui s'intègrent au marché académique 100
5.1.2.1. Une forte intégration professionnelle qui profite légèrement aux hommes 100
5.1.2.2. La question du taux de titularisation des professeurs boursiers 102
5.1.2.3. Les territoires du recrutement 104
5.1.3. *Brain gain* et *brain drain* 105
5.1.4. La mobilité des professeurs boursiers 108
5.2. Le programme vu par les professeurs boursiers 110
5.2.1. Degré de satisfaction des bénéficiaires 110
5.2.2. Avantages, désavantages et propositions d'amélioration selon les bénéficiaires 114
5.2.2.1 Jugement général sur le programme 114
5.2.2.2 Autonomie et dotation du poste 116
5.2.2.3 Fonctions du subside Professeurs boursiers 117
Le subside comme démarrage dans le monde de la recherche 117
Le subside Professeurs boursiers comme intégration dans le monde académique 117
Le subside Professeurs boursiers comme bridge 118
Le programme et le (re)tour en Suisse : Brain gain*… ou* drain *?* 118
Le subside Professeurs boursiers comme apprentissage multi-métiers 119
5.2.2.4 Visibilité du poste 120
5.2.2.5 Intégration et statut dans l'institution d'accueil 121
5.2.2.6 *Tenure track*, concertation FNS-institutions et perspectives de carrière 123
5.2.2.7 La dimension genre 128
5.2.2.8 L'encadrement administratif par le FNS 128
5.2.2.9 Autres points soulevés par les bénéficiaires 130
5.3. Conclusion 132

6. Synthèse et recommandations 135

6.1. L'impact du programme Professeurs boursiers FNS sur la gestion du marché académique suisse 135
6.1.1. Un marché académique plus homogène et régulé 137
6.1.2. Vers un modèle de pilotage « délégué » des marchés académiques 140
6.2. L'impact du programme sur les institutions universitaires et les carrières des bénéficiaires 142
6.3. Recommandations générales et spécifiques 146
6.3.1. Recommandations générales concernant la gestion des carrières académiques en Suisse 147
6.3.2. Recommandations spécifiques concernant le programme Professeurs boursiers FNS 149

Références bibliographiques 153

Liste des abréviations 155

Annexes 157

A.1 Liste des personnes rencontrées 157
A.2 Questionnaire on-line « bénéficiaires » 159

sophie du programme. Il y a par ailleurs des opportunités de postes qui ne se représentent pas nécessairement avant longtemps et qu'il faut donc saisir. En revanche, des différences disciplinaires sont perceptibles : les bénéficiaires en Sciences humaines et sociales seraient plus nombreux proportionnellement à postuler dès la première année que les bénéficiaires des autres domaines. Si le petit nombre de bénéficiaires concernés limite l'interprétation statistique, elle est néanmoins corroborée par les tendances observées lors des entretiens.

En Sciences humaines et sociales, la prospection pour le poste ultérieur a lieu plus tôt : un bénéficiaire qui avait tout récemment entamé son subside, raconte qu'il a commencé à chercher dès le début. Avec sa dotation et sa perspective d'une recherche sur le long terme, le professeur boursier « *offre des conditions de rêve pour postuler ailleurs* ». Un bénéficiaire en Médecine et pharmacie explique qu'il a commencé à chercher dès la 1ère année, car il voulait « *se mesurer sur le marché* ». Pourtant, dans les sciences expérimentales, dans lesquelles le chercheur dépend d'une équipe et de conditions techniques précises, c'est en général plus tard que cela commence : un bénéficiaire en Sciences techniques raconte que postuler pendant les deux premières années s'est avéré difficile car « on se trouve en plein montage des projets ». De fait, dans ces domaines bien plus qu'en Sciences humaines et sociales par exemple, le subside Professeurs boursiers semble être le cœur d'un ensemble de sous-projets et « *ce serait la pire chose à faire que de montrer qu'on veut partir* » ; en conséquence, c'est uniquement dès la fin de la 3ème année que postuler à l'extérieur devient réaliste. Un bénéficiaire en Sciences exactes et naturelles a confirmé qu'en biologie, notamment, « *il faut deux ans* » pour monter un projet, une équipe : partir durant cette période est difficile. Les Sciences humaines et sociales, auxquelles on reproche parfois un certain « localisme », sont donc sur ce point plus mobiles que les sciences expérimentales.

Tableau 57 : Régime *tenure track* pour les bénéficiaires, par institution d'accueil (en %)

En tant que professeur boursier, étiez-vous (êtes-vous) dans une filière tenure track *formelle ou informelle, ou bénéficiez-vous (avez-vous bénéficié) d'une autre possibilité par rapport à un poste fixe sur place (préciser) ?*

	BS	BE	FR	GE	LS	LU*	NE	SG*	ZH	EPFL	ETHZ	HGKZ*	*total*
tenure track formel	17	0	0	4	0	(0)	0	(0)	4	14	0	(0)	*4*
tenure track informel	0	13	8	20	26	(0)	0	(0)	7	0	0	(0)	*9*
en discussion	4	0	0	0	0	(0)	0	(50)	0	0	0	(0)	*1*
autres	0	8	8	8	9	(50)	0	(0)	4	0	0	(0)	*5*
Non	79	79	83	68	65	(50)	100	(50)	86	86	100	(100)	*82*
	n=24	n=24	n=12	n=25	n=23	n=2	n=14	n=2	n=28	n=14	n=28	n=1	*n=197*

**Institutions avec moins de 5 répondants*

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=197)

Etre dans une **filière de type *tenure track*** atténue l'incertitude liée au futur ; de fait, il y a tout un enjeu autour de cette question, qui a marqué les relations entre les institutions d'accueil et le FNS. Ce point, que nous aborderons plus en détail plus avant, est également relevé par les bénéficiaires lors des entretiens.

Presque tous les bénéficiaires avec lesquels nous nous sommes entretenus regrettent l'absence d'une filière « formelle » *tenure track* associée au poste de professeur boursier. Un bénéficiaire en Médecine et pharmacie dit qu'il aurait « *préféré cela de loin* » (il aurait aimé qu'on lui dise : « *tu rentres aujourd'hui, il y a ce comité d'évaluation externe, ils vont t'évaluer, si c'est positif, on a un poste pour toi* », cela « *aurait été la panacée* »). Dans le régime *tenure track*, il y a un « *commitment* » clair de la part de l'université, pas dans le programme Professeurs boursiers, regrette-t-il. L'exemple d'un bénéficiaire en Sciences techniques montre bien l'incertitude qui peut découler de cette situation : à la fin de son projet, qui avait mobilisé une douzaine de personnes et toute une infrastructure, il avait déjà « *fermé* » son équipe quand il a appris, quelques semaines avant la fin effective du subside, qu'il était nommé dans son institution même. L'un des bénéficiaires – rares, on l'a vu – ayant pu bénéficier d'un régime *tenure track* parle de « *Glück* » (dans le sens aussi de hasard : ce n'était pas

prévu dans son cas, à la suite du désistement d'un candidat sur un poste situé dans un domaine voisin au sien). Un bénéficiaire, qui dit avoir été passablement « utilisé » par son institution d'accueil (elle l'a notamment chargé de nombreux enseignements, sans jamais répondre à ses demandes quant à une suite possible), a même traversé un *burn out*, qu'il attribue à cette incertitude permanente.

De fait, la grande majorité des professeurs boursiers (82%) n'est (ou n'était, dans les cas où le subside est terminé) pas engagée dans un régime de type *tenure track* (Tableau 57). Seuls 4% ont pu formellement bénéficier d'un tel régime ; 9% ont coché l'option « *tenure track* informel », qui sous-entendait la perspective d'un poste pour la fin du programme Professeurs boursiers. Pour le reste, 1% (soit deux bénéficiaires) ont indiqué être encore « en discussion » à ce sujet avec leur institution d'accueil (dans un cas avec le rectorat de l'institution, dans l'autre sans précision), tandis qu'un peu moins de 5% ont indiqué – parfois sans les préciser – d'autres situations voire, dans un cas, ne pas savoir[112].

Certaines réponses ouvertes suggèrent là encore des collaborations ponctuelles université-FNS à ce sujet (« *engagement formel – lettre du chef de service au FNS – pour un poste fixe sur place* », ou une « *convention* » entre une institution et le FNS) ou des solutions locales (« *aufgrund inneruniversitärer Zusammenarbeit Möglicheit einer Teilanstellung* ») dont les modalités devraient être éclaircies. D'autres réponses ouvertes précisent simplement l'option cochée : elles relèvent par exemple les circonstances de l'entrée du bénéficiaire dans ce régime (« tenure track *formel dès 2006. Sélectionné dans un concours ouvert à tout le monde. Avant aucune* tenure track », à l'EPFL). Une poignée de réponses (ventilées par nous dans « tenure track *informel* ») décrivent des opportunités survenues en cours de subside (« *un poste de PO se libérait* ») ou à venir (« *ouverture d'un poste de professeur adjoint à la fin de mon mandat prof. boursier* », « *promotion prof. associé à la fin du subside* »).

Les femmes étaient moins souvent dans un régime de *tenure track* formel ou informel de professeur (ensemble 7%) que les hommes (13%). Ceci s'explique par une logique disciplinaire : par domaine, on constate une nette différence entre Médecine et pharmacie et les autres. Dans ce domaine plutôt masculin, pas moins de 30% indiquent être dans un régime de *tenure track* (dont toutefois une majorité, 27%, sur le mode informel), contre au plus 10% dans les autres domaines ! Il semblerait donc que, pour Médecine et pharmacie, un régime différent prévale pour les professeurs boursiers. Ce qui renseignerait aussi sur le taux élevé d'engagements en *tenure track* (formel et informel) enregistré par institution, comme par exemple à l'UNIGE (20%) où se trouve la plus grande proportion de bénéficiaires en Médecine et pharmacie. En revanche, le fait que, à l'UNIZH, où la proportion de professeurs boursiers dans ce domaine est également importante, le taux de *tenure track* soit nettement moindre (11%), révèle l'existence de logiques institutionnelles – et rappelle au passage que l'habilitation n'est pas une condition pour l'obtention d'un subside Professeurs boursiers, mais demeure un prérequis pour être titularisé en Suisse allemande.

Tableau 58 : Appréciation de l'augmentation des chances pour un poste suite à l'obtention du subside Professeurs boursiers, par domaine (en %)

Pensez-vous que le fait d'avoir obtenu un poste de professeur boursier a augmenté vos chances de trouver un poste...						
	Sc. hum. et soc.	Sc. écon., Droit	Sc. ex. et nat.	Méd. et pharm.	Sc. techn.	*tous*
...dans le monde académique ?						
non, pas vraiment	5	0	12	9	13	9
oui, dans mon institution d'accueil	25	**46**	24	**67**	31	33
oui, au niveau suisse	63	**73**	51	61	56	57

[112] Ce qui montre que certains professeurs boursiers ne sont peut-être pas toujours au courant des possibilités ou règles locales en la matière (« *j'avais cru comprendre que* tenure track *était possible en théorie à mon université mais je ne sais pas si cela aurait valu pour moi et comment il aurait fallu procéder* », écrit ainsi un bénéficiaire).

oui, au niveau international	**76**	46	70	61	**75**	69
...et en dehors du monde académique ?						
non, pas vraiment	61	55	60	46	69	*58*
oui, administrations CH	10	**46**	6	0	6	*8*
oui, administrations à l'étranger	3	**36**	5	0	6	*5*
oui, économie ou industrie CH	9	**27**	16	**27**	19	*16*
oui, économie ou industrie étranger	7	**27**	16	**27**	13	*15*
Autres	0	0	0	0	0	*0*
	n=59	n=11	n=84	n=33	*n=16*	*n=203*

Question à choix multiples ; le total dépasse 100

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=203)

Corollaire du faible nombre d'entre eux en situation de *tenure track*, les bénéficiaires ne sont que 33% à penser que leur **subside augmente leurs chances de trouver un poste** dans leur institution d'accueil. En revanche, ils identifient les niveaux international (à 69%) et national (à 57%) comme étant ceux pour lesquels le subside ouvre l'accès. Ces réponses soulignent une certaine ambiguïté, le programme ayant été conçu pour favoriser l'implantation nationale durable des bénéficiaires. Elles illustrent aussi probablement le sentiment des bénéficiaires de profiter au niveau international de la visibilité du programme et de leur statut, accompagnés de l'aura d'excellence.

Selon les domaines (Tableau 58), la perception par les bénéficiaires des territoires ou échelles de recrutement potentiels varie. Notamment, les bénéficiaires en Sciences humaines et sociales perçoivent le plus une augmentation de leurs chances au niveau international, tandis que, en Médecine et pharmacie (et, dans une moindre mesure, en Sciences économiques et en Droit), c'est très fortement dans l'institution d'accueil que l'on pense augmenter ses chances.

Logiquement, peu de répondants estiment que ce poste a augmenté leurs chances en dehors du monde académique : ces résultats sont en conformité avec les objectifs du programme, du moins avec son objectif principal[113]. Ici encore, les identités disciplinaires jouent à plein, puisque ce n'est qu'en Sciences économiques et en Droit (ainsi que, pour ce qui est de l'économie et de l'industrie, en Médecine et pharmacie) que les bénéficiaires estiment que l'on augmente ses chances en dehors du monde académique par le biais du subside.

Les entretiens montrent aussi que les bénéficiaires estiment globalement l'apport du subside Professeurs boursiers comme très positif pour la recherche d'un poste. Un bénéficiaire qui a trouvé un 50% de professeur ordinaire (PO) dans une autre université au cours de la dernière phase du subside le décrit comme un « *joli bagage* » pour trouver un autre poste. Un bénéficiaire en Droit affirme que, sans aucun doute, cela « *a aidé* » ; ce bénéficiaire a de fait trouvé un demi poste de PO dans le courant de son subside Professeurs boursiers, et est sur le point de trouver un autre mi-temps pour la suite. Un bénéficiaire en Sciences exactes et naturelles parle même d'un « *Ausweis* » : le fait d'avoir reçu pas mal d'argent, d'avoir employé plusieurs collaborateurs, d'avoir enseigné et d'avoir fait passer des examens, « *c'est très bien* », c'est notamment plus que ce que peut offrir un « *habilitant normal* » – et il y a le « *prestige* » rattaché au poste. Pour un bénéficiaire en Sciences humaines et sociales, le subside Professeurs boursiers a été « *instrumental* » : à sa suite, il a même trouvé deux postes (dont un à l'étranger, et l'autre dans son institution d'accueil ; ici, où il ne connaissait personne à son arrivée, le subside lui a permis de se faire connaître auprès des collègues, de les familiariser avec sa manière d'enseigner, etc.). Un autre bénéficiaire

[113] L'art. 1er du *Règlement du programme des Professeurs boursiers FNS*, intitulé « but », précise qu'il s'agit de « promouvoir de manière ciblée la relève scientifique dans toutes les disciplines en vue de favoriser les carrières académiques ». En même temps, d'autres documents (cf. chap. 3) parlent de la possibilité ultérieure pour des professeurs boursiers de mener « une activité de recherche de haut niveau hors des universités » (Conseil fédéral, Message de 1998, p. 61 ; ce même document, qui précède le début du programme Professeurs boursiers, dit aussi que la « fin prématurée de nombreuses carrières académiques » équivaut « pour nos universités, mais aussi pour notre industrie et notre économie » à la « perte d'un potentiel considérable » ; p. 60).

relève l'atout que le subside – au sens financier du terme cette fois – constitue : « *tu amènes presque 1 million de francs clé en mains, avec une dynamique de recherche qui n'attend qu'à se déployer* », bref, « *ça offre des conditions de rêve pour postuler ailleurs* » (de ce point de vue, le subside Professeurs boursiers peut représenter pour l'institution d'accueil à la fois un effet d'aubaine mais aussi un facteur augmentant les risques d'un départ, et il n'est pas improbable que le fait d'allouer des financements directs ou indirects vise d'une certaine manière à engager le chercheur à maintenir au moins le projet sur place).

Tableau 59 : Type d'institution de postulation, par domaine (en %)

Dans quel type d'institution avez-vous postulé, et où ?

	Sc. hum. et soc.	Sc. écon., Droit	Sc. ex. et nat.	Méd. et pharm.	Sc. techn.	*tous*
institution d'accueil	34	67	58	57	**93**	*53*
autres institutions acad. CH	79	**100**	**81**	63	71	*77*
inst. acad. à l'étranger	**75**	22	68	40	**71**	*63*
instituts de recherche CH	2	0	**12**	0	0	*5*
instituts de recherche étranger	4	0	**18**	**17**	12	*12*
HES CH	**4**	0	3	0	0	*2*
HES étranger	0	0	0	0	0	*0*
administration CH	5	**11**	1	0	0	*3*
administration étranger	0	0	0	0	0	*0*
économie ou industrie CH	0	0	4	**7**	0	*3*
économie ou industrie étranger	0	0	1	**3**	0	*1*
	N=57	n=9	n=78	n=30	n=14	*n=189*

Question à choix multiples ; le total dépasse 100

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=189)

Quant au **type d'institutions dans lesquelles les professeurs boursiers postulent**, alors que ceux-ci classent les institutions étrangères au premier rang des institutions pour lesquelles le subside a augmenté leurs chances d'être recruté, leurs candidatures révèlent en fait une prééminence des institutions suisses (77% ont candidaté dans une institution suisse autre que celle d'accueil)[114]. 63% ont postulé pour un emploi dans une université étrangère, et 53% dans leur institution d'accueil. A l'inverse, ils sont plus nombreux à avoir candidaté dans des instituts de recherche étrangers que nationaux.

La distribution des postulations diffère selon les domaines et les structures d'opportunités professionnelles qui s'offrent aux bénéficiaires (Tableau 59). Ainsi, les bénéficiaires en Sciences humaines et sociales se singularisent parce qu'ils postulent nettement moins souvent que les autres professeurs boursiers dans leur institution d'accueil et beaucoup plus souvent à l'étranger.

5.1.2 Des professeurs boursiers qui s'intègrent au marché académique

Le taux d'accès des professeurs boursiers à un poste académique stable constitue, avec la représentation des femmes et le *brain gain*, l'un des trois indicateurs du succès du programme. Il y a donc là un enjeu important.

5.1.2.1. Une forte intégration professionnelle qui profite légèrement aux hommes

Le taux de titularisation des bénéficiaires et, plus généralement, le fait d'avoir trouvé ou non un poste pendant ou à la suite du subside, peut être mesuré sur deux bases différentes : l'enquête on-line et la base transmise par le FNS. Chacune de ces sour-

[114] Une quinzaine de personnes, qui ont indiqué sous « autres » occuper déjà un poste ou ne pas encore avoir cherché de manière soutenue, ont été écartées de ce comptage.

ces a ses avantages et ses désavantages : une description à la fois couvrante et actuelle de la situation sur ce point n'est pas possible en l'état, il s'agit donc d'une approximation[115].

Tableau 60 : Part de bénéficiaires ayant trouvé un poste, par année de début du subside (en %)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	*tous*
trouvé un poste*	91	93	55	54	38	32	*58*
	n=23	n=29	n=40	n=41	n=42	N=28	*n=203*

**quel que soit le statut et le secteur d'activité*

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=203)

L'enquête on-line demandait aux répondants d'indiquer s'ils avaient **trouvé ou non un poste, quel qu'il soit**, pendant ou à la suite du subside. De fait, l'enquête révèle un fort taux d'intégration professionnelle ultérieure des bénéficiaires (Tableau 60). 58% des bénéficiaires des 6 premières vagues ont obtenu un poste, quel que soit le statut ou le secteur d'activité concerné (alors même que certains sont dans le programme depuis peu)[116]. Ce pourcentage est fonction de l'année de début du subside : les professeurs boursiers qui ont commencé en 2000 (91%) ou en 2001 (93%) ont presque tous trouvé un poste ; ceux des années intermédiaires 2002 (55%) et 2003 (54%) l'ont pour moitié. Notons que même les bénéficiaires des deux vagues plus récentes, 2004 (38%) et 2005 (32%), ont pour une part significative déjà trouvé un poste[117].

Tableau 61 : Part de bénéficiaires ayant trouvé un poste fin 2006, par sexe et par nationalité (en %)

trouvé un poste : hommes	***61***
	n=146
trouvé un poste : femmes	*49*
	n=57
trouvé un poste : Suisses	*56*
	n=140
trouvé un poste : étrangers	***60***
	n=63

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=203)

Globalement, 61% des bénéficiaires hommes ont trouvé un poste, alors que ce taux est de 49% chez les femmes (Tableau 61) : l'accès au marché professionnel favorise essentiellement les hommes. Les bénéficiaires de nationalité étrangère ont, proportionnellement, un peu plus souvent trouvé un poste que ceux qui sont suisses ; compte tenu de la taille de l'échantillon, la nationalité des bénéficiaires ne semble toutefois pas jouer un rôle important.

[115] Comme déjà signalé, la base FNS a l'avantage d'être complète en termes de personnes (tous les bénéficiaires des 6 premières vagues y figurent), mais si nous savons pour chacun des individus s'il a trouvé un poste ou non, ce dernier n'est pas toujours décrit en détail : le taux d'engagement est inconnu et, dans un nombre restreint de cas, le type de poste académique n'est pas précisé. Autre petit désavantage (équilibré selon nous par son exhaustivité en termes de personnes), cette base ne correspond pas au tout dernier état de la situation, les bénéficiaires n'étant pas tenus d'informer les FNS de l'évolution de leur carrière au delà du rapport final de leur subside ; d'où aussi de légères différences avec les chiffres tirés de l'enquête on-line (notamment, le nombre de personnes sans poste mentionné dans la suite serait donc en réalité sans doute un peu moins élevé).

[116] Comme le fait le FNS, nous comptons ici également les personnes (5 répondants dans l'enquête on-line, 8 individus dans la base FNS) qui ont obtenu, mais pas utilisé, le subside Professeurs boursiers, et qui ont de ce fait trouvé un poste *juste avant* le début du subside.

[117] Ces chiffres confirment que, dans certains cas, on trouve un engagement pendant le – et grâce au – poste de professeur boursier.

Si le programme Professeurs boursiers constitue un succès au regard de la promotion de la relève académique, l'intégration professionnelle de ces derniers ne correspond pourtant pas systématiquement au modèle du professeur ordinaire : il convient de différencier le type de poste trouvé.

5.1.2.2. La question du taux de titularisation des professeurs boursiers

Ces chiffres ne nous disent toutefois rien encore sur le type de poste trouvé. Trois éléments permettent de construire un **indicateur de titularisation différenciée**, et donc d'apprécier de manière plus nuancée la question du taux de titularisation des professeurs boursiers :

- le ***secteur*** du poste (notamment monde académique *versus* autres secteurs) ;
- le ***taux d'engagement*** permet de différencier le poste obtenu (essentiellement 100% *versus* un taux d'engagement partiel) ;
- enfin, le ***statut*** du poste : ici, on peut distinguer entre les postes professoraux et ceux qualifiés dans la recherche (une distinction faite par le FNS), mais aussi entre des postes de professeurs ordinaires et les autres statuts professoraux, qui varient d'ailleurs selon les universités (professeur extraordinaire, associé, adjoint...), dont, notamment, le statut de professeur assistant, non stabilisé.

Ce taux de titularisation différenciée a été établi à partir de la base des 216 bénéficiaires transmise par le FNS (Tableau 62)[118]. De ce fait, les résultats (totaux) diffèrent légèrement de ceux présentés ci-dessus sur la base de l'enquête on-line.

Tableau 62 : Postes trouvés par les bénéficiaires, par année de début du subside (en %)

	2000*		2001*	2002*	2003*	2004*	2005*	*tous**
PO, PAS, PE, PT, P adjoint**	**70**	**83**	61	34	36	24	20	*38*
Prof. (non spécifié, div.)	**4**		9	2	2	2	0	*3*
Prof. assist., etc.***	**9**		3	7	13	2	3	*7*
poste qual. de recherche	0		9	0	9	2	0	*4*
poste industrie, économie	4		3	0	0	0	0	*1*
Non	13		15	56	40	69	77	*47*
	n=23		n=33	n=41	n=47	n=42	n=30	*n=216*

**Incl. les personnes qui ont obtenu mais pas commencé leur subside (année de nomination) **stables ***instables*

Source : Base FNS (n=216)

[118] A noter que les personnes qui ont obtenu, mais pas utilisé leur subside pour cause, précisément, de nomination, sont également incluses dans ce tableau ; leur « année de début de subside » (inexistante) a toutefois été remplacée par leur année de nomination. La base a été mise à jour selon les informations transmises par le FNS début décembre 2006. Dans le détail, « Professur » a été considéré comme se référant à une chaire, donc à un poste de PO, 1ère catégorie (comme aussi les W2-, W3-, C3- et C4-Professuren allemandes, ainsi que tous les professeurs associés extraordinaires, titulaires, adjoints, etc., quand ils étaient stables, i.e. non associés à un régime de *tenure track*, ce qui était le cas pour une poignée de personnes) ; de même, les cas, très rares, où un professorat était mis en perspective dans un avenir proche (avec indication de l'année) ont été rangés dans la 1ère catégorie. Nous avons ventilé dans la 2ème catégorie « Prof. (non spécifié, div.) » toutes les informations de type « professeur » ou « Professor » sans autre précision (et c'est également ici que nous avons mis deux postes médicaux dont le statut exact n'était pas clair). La 3ème catégorie « Prof. assistant, etc. » contient tous les statuts professoraux qui ne sont pas stables, donc aussi les professeurs autres que assistants mais conditionnels (*tenure track*) ou d'une durée limitée, ainsi que deux postes d'enseignement dans des HES.

Concernant le **type de poste trouvé**, si l'on retrouve ici le taux avancé par le FNS (première colonne, en gras : ensemble, 83% des bénéficiaires de la première vague ont trouvé un poste de niveau professoral), on voit aussi que ce chiffre mérite d'être détaillé, en l'occurrence selon le degré de stabilité du poste professoral trouvé. En effet, en décembre 2006, 70% des bénéficiaires de la première vague avaient trouvé un poste de PO ou de professeur associé, extraordinaire, titulaire, adjoint non lié à un régime conditionnel ou limité dans le temps ; en y ajoutant la petite minorité de cas dont l'attribution n'est pas certaine (4%), on atteint *grosso modo* 75%[119]. En outre, un dixième de ces boursiers de la première heure a par ailleurs trouvé un poste professoral (en général professeur assistant) mais de type instable, lié à un régime conditionnel (la filière *tenure track* est citée plusieurs fois) et/ou d'une durée limitée (p.ex. lié à un financement étranger).

Une minorité (17%) des premiers professeurs boursiers n'avait pas trouvé de poste académique, mais une partie (4%, soit deux individus) dans l'économie ou l'industrie ; il s'ensuit que 13% des professeurs boursiers initiaux n'ont pas trouvé de poste (à fin 2006)[120]. Les chiffres sont en gros comparables pour les bénéficiaires de la deuxième vague (avec moins de PO etc., mais plus de personnes ayant trouvé un poste qualifié dans la recherche académique)[121].

A partir de l'année de subside 2002, les chiffres sont bien plus bas, environ la moitié ou plus des personnes n'ayant logiquement pas encore trouvé de poste. Sur l'ensemble des bénéficiaires 2000-2005, presque 40% des personnes avaient déjà trouvé un poste de PO (et autres postes professoraux stables) à fin 2006, et environ 10% un poste de professeur non stabilisé (ou au statut exact non précisé), tandis qu'une poignée d'individus était engagée sur un poste qualifié de recherche dans le monde académique (4%) ou dans le privé (1%). Un peu moins de la moitié n'avait pas encore trouvé de poste et était, en règle générale, encore en fonction comme professeur boursier[122]. Ces chiffres ne peuvent qu'augmenter dans le temps, au gré des sorties du programme et des postes ouverts en Suisse ou à l'étranger.

Les entretiens révèlent également quelques situations sinon de précarité, du moins d'éparpillement des postes trouvés pendant ou après le subside. Un bénéficiaire en Sciences humaines et sociales raconte ainsi avoir obtenu, vers la fin de son subside, un 50% dans une autre université, et décrit cette situation de pendulaire comme « *assez dure* ». Un autre bénéficiaire, dans le même domaine, a trouvé deux postes à la fin de son subside, l'un dans son institution d'accueil en Suisse, l'autre à l'étranger. Tel autre bénéficiaire qui avait partagé son subside entre deux universités a trouvé, en cours de subside, un poste à temps très partiel dans une troisième ville. Cette situation n'est par ailleurs pas toujours décrite comme problématique pour les principaux intéressés. Ainsi, un autre bénéficiaire a, après une année de subside, obtenu (dans une autre ville) un poste de PO à mi-temps et continué d'être professeur boursier sur son autre mi-temps ; par la suite, il a encore décroché un 25%

---

[119] Le taux de titularisation des professeurs boursiers, en termes de postes professoraux stables, est donc bien supérieur à celui du programme « relève » de la Confédération (OFES-CUS-CRUS) : ici (et calculé sur les seules universités de Bâle, Fribourg et Lausanne), la part de bénéficiaires ayant trouvé un poste de professeur à durée indéterminée est de 44% (Felli et al., 2006 : 43).

[120] Comme déjà indiqué, le chiffre réel doit être un peu plus bas, peut-être autour de 10%.

[121] On retrouve par contre ici les mêmes proportions que dans le programme « relève » : dans ce dernier, 80% des bénéficiaires étaient encore actifs dans le monde académique, un chiffre qui s'accorde en gros avec celui concernant les deux premières vagues du programme Professeurs boursiers, considérant que les postes qualifiés dans la recherche se trouvent en général dans le monde académique (Felli et al., 2006 : 42).

[122] Etant donné le peu d'individus concernés par cellule, le calcul du taux de titularisation par institution d'accueil (sur les deux premières années du programme) n'est pas pertinent statistiquement (moins de 10, voire de 5 individus par institution). Le taux de titularisation par domaine scientifique ne peut pas non plus être présenté sous forme de tableau (parfois 5, voire moins d'individus qui ont trouvé un poste par domaine, sur les deux premières années); les chiffres suggèrent un taux de titularisation plus élevé, pour les bénéficiaires 2000-2005, dans les Sciences techniques (4 individus sur 5) et dans les Sciences humaines et sociales au sens large (autour de 75%) que dans les autres domaines, ce qui peut être lié au phénomène de moindre mobilités des projets en Sciences exactes et naturelles déjà mentionné, mais aussi – pour Médecine et pharmacie – au fait que, dans les deux premières années, moins de bénéficiaires ont été nommés dans ce domaine que par la suite.

dans une autre ville, l'amenant à réduire la fin de son subside FNS à 25% (et à se retrouver écartelé entre trois villes), une situation qu'il a vécue comme stimulante, du moins l'espace de quelques années.

Globalement, le **taux d'engagement moyen du poste trouvé** par les bénéficiaires des deux premières séries est de 95.7%. Les hommes sont plus proches du plein temps (97.6%) que les femmes (89.4%), de même les bénéficiaires étrangers (99.2%) que ceux de nationalité suisse (94%).

Tableau 63 : Part de bénéficiaires ayant trouvé un poste professoral stable, par sexe et par nationalité (en %)

	Tous
Hommes	*40*
	n=155
Femmes	*34*
	n=61
Suisses	*40*
	n=149
Etrangers	*36*
	n=67

Source : Base FNS (n=216)

Les chances de trouver un **poste professoral stable** (Tableau 63) sont inégales selon le sexe : les femmes ont un peu moins trouvé un tel poste que les hommes. De même, les Suisses ont un peu plus souvent pu se stabiliser au niveau professoral que les bénéficiaires étrangers.

5.1.2.3. Les territoires du recrutement

Pour ce qui est du **secteur et du pays du poste trouvé**, un peu plus des deux tiers des professeurs boursiers (71%) l'ont décroché en Suisse : on retrouve là *grosso modo* la proportion calculée par le FNS[123].

Tableau 64 : Part de bénéficiaires ayant trouvé un poste, par domaine et selon le secteur et la localisation du poste (en %)

	Sc. hum. et soc.	Sc. écon., Droit	Sc. ex. et nat.	Méd. et pharm.	Sc. techn.	*tous*	
haute école CH	59	**89**	62	**82**	70	*67*	71
institut de recherche CH	0	0	5	0	0	*2*	
administration, économie ou industrie CH	0	0	0	12	0	*3*	
université ou école polytechnique à l'étranger	**36**	11	**29**	6	**30**	*27*	29
institut de recherche à l'étranger	3	0	5	0	0	*3*	
	n=39	n=9	n=42	n=17	n=10	*n=117*	

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=117)

[123] Selon un calcul opéré par le FNS, 68% des bénéficiaires qui ont trouvé un poste dans le milieu académique sont restés en Suisse ; ce chiffre, un peu moins élevé que celui calculé sur les réponses de l'enquête on-line, suggère que parmi les non-répondants à notre enquête se trouvaient quelques bénéficiaires désormais ou bientôt installés à l'étranger, moins motivés à répondre au questionnaire (ou que de nouveaux recrutements sont survenus entre les deux prises d'informations).