

Positionspapier zur Nachwuchsförderung an Schweizer Hochschulen / Prise de Positions concernant L'Encouragement de la Relève Académique dans les Hautes Écoles Suisses / Position Paper for the Valorisation of Swiss Non-Professorial Academic Staff

1 Diversification des Parcours Professionnels au sein des Hautes Écoles et Carrières Alternatives	2 Gestion Professionnelle du Personnel	3 Profil double „Recherche/Pratique“	4 Transparence et Parcours Professionnel
<p>Nous considérons comme nécessaires une diversification plus forte et une définition des possibilités de carrières existantes à l'intérieur et à l'extérieur des hautes écoles. Des modèles de parcours de carrière en plusieurs étapes doivent être définis pour les différents types de hautes écoles (tenure track, postes de professeur assistant ou de senior lecturer/researcher). Au minimum une moitié de ces postes (exception faite des postes de doctorant.e.s) devraient être à durée indéterminée.</p> <p>Des profils alternatifs, à durée indéterminée, et ne dépendant pas d'une chaire, devraient être offerts dans le management de la recherche, la direction des programmes d'études, l'enseignement, la communication scientifique, etc. Ces profils devraient être considérés équivalents aux postes traditionnels de professorat en termes d'objectifs de carrière.</p> <p>La structure actuelle concernant le personnel universitaire souffre de la quasi absence de management intermédiaire. Cela rend non seulement l'entrée dans la carrière académique difficile, mais conduit également à une surcharge des chaires. Le potentiel des chercheurs et chercheuses ne peut être complètement développé qu'au moyen d'une promotion accrue des carrières féminines. À titre de moyen temporaire, l'instauration de quotas doit être soutenue dans les disciplines au sein desquelles les femmes sont encore sous-représentées dans les postes de recherche et les positions de professorat. En outre, il convient de promouvoir la parité entre hommes et femmes dans les instances décisionnelles.</p>	<p>Il est impératif de donner une plus grande importance à la définition des conditions cadres pour les différentes catégories de collaborateurs et à la direction professionnelle du personnel (objectifs annuels, suivi par entretiens, mentorat). Les responsabilités administratives doivent être clairement différenciées de l'encadrement scientifique. Les compétences d'encadrement devraient jouer un rôle dans la sélection et la formation continue des professeur.e.s.</p> <p>La concentration du pouvoir n'est pas un moyen de promotion de l'excellence. La triple tâche de gestion du personnel, d'encadrement et d'évaluation scientifique ainsi que l'apport de ressources (acquisition de projets) ne devrait pas revenir à un seul individu. Des programmes de formation pour doctorant.e.s visant l'amélioration d'une supervision pluridisciplinaire et la mise en réseau interdisciplinaire doivent devenir la norme et ne pas être la prérogative des programmes d'encouragement de l'excellence.</p> <p>La mise en place d'un « ombudsman », à l'élection duquel doit participer le corps intermédiaire, peut aider à désamorcer les conflits naissants. En cas de conflit ou lors de circonstances imprévues, le changement de direction scientifique doit être pris en charge et institutionnalisé pour permettre aux projets de recherche (p. ex. une thèse de doctorat) d'être menés à terme.</p>	<p>Le dogme « up or out » des universités est dépassé. L'expérience acquise en dehors des hautes écoles doit être encouragée et reconnue ; le retour dans une haute école ou les carrières parallèles peuvent être des alternatives professionnelles possibles. Il s'agit déjà d'une attente explicite dans les HES et les HEP (profil avec une double compétence recherche/pratique), mais les universités pourraient également bénéficier d'un lien plus étroit avec la pratique tant pour la recherche que pour l'enseignement.</p> <p>Le développement des structures nécessaires ainsi qu'une diversification des critères de qualification des chercheurs.euses et des enseignant.e.s doivent être rigoureusement poursuivis dans toutes les hautes écoles. L'expérience pratique est essentielle pour garantir la pertinence sociétale de la recherche et de la formation de l'enseignement supérieur, et doit être promue et valorisée en conséquence.</p>	<p>La transparence à propos des possibles parcours de carrière individuels au sein et entre les différents types de hautes écoles, de même que les opportunités et les barrières en matière de postes doivent être garanties comme des éléments fondamentaux d'une planification de carrière réussie.</p> <p>Afin de réduire le nombre de chercheurs et chercheuses engagé.e.s sur des contrats à durée déterminée et assurer une autonomie rapide après le doctorat, il est nécessaire d'élargir les possibilités qui s'offrent aux candidat.e.s (titularisations, augmentation des postes professoraux, parcours professionnels alternatifs).</p> <p>Des mesures d'accompagnement telles que l'orientation professionnelle, des programmes de mentorat et une offre élargie de formation continue au sein des universités ainsi que des conditions cadres appropriées (financièrement adéquates, favorables à la famille) doivent être garanties.</p> <p>Les carrières à l'intérieur et à l'extérieur des hautes écoles ont essentiellement la même valeur – les jeunes chercheurs et chercheuses doivent être préparé.e.s aux deux types de carrière.</p>

Positionspapier zur Nachwuchsförderung an Schweizer Hochschulen / Prise de Positions concernant L'Encouragement de la Relève Académique dans les Hautes Écoles Suisses / Position Paper for the Valorisation of Swiss Non-Professorial Academic Staff

5

Renforcement des hiérarchies horizontales et des modèles de travail inclusif

Nous avons besoin de structures universitaires qui limitent l'influence des chaires individuelles, l'objectif étant de réduire la dépendance des jeunes chercheurs et chercheuses aux professeur.e.s détenant ces chaires. Les jeunes chercheurs et chercheuses font souvent face à un « goulot d'étranglement » dans leurs demandes de fonds externes et leur activité de publication, surtout dans les grands groupes de recherche.

Pour lutter contre cet état de fait, la responsabilité scientifique devrait être partagée, les résultats scientifiques connus de tou.e.s, et les processus participatifs doivent devenir la norme dans les questions tant scientifiques qu'organisationnelles.

6

Temps Minimal de Recherche

Les doctorant.e.s doivent disposer d'un temps minimal pour la recherche (au moins 60% de temps absolu). Ils et elles doivent se voir accorder des semestres de recherche rémunérés, à tous les niveaux du corps intermédiaire.

De façon générale, la recherche doit être considérée comme une activité professionnelle donnant droit à une rémunération au même titre que n'importe quelle autre prestation.

7

Des carrières Compatibles avec la Vie de Famille et autres Obligations

Les carrières de chercheurs et chercheuses doivent être compatibles avec la vie de famille. Cela implique la mise en place d'offres à temps partiel (job sharing) à tous les niveaux (même le professorat), la prise en compte du congé maternité/paternité dans l'évaluation, des possibilités de travail à domicile, du soutien pour les carrières duales ainsi que des structures de garde abordables qui doivent être mises à disposition là où c'est possible.

Le congé parental, ainsi que les obligations militaires ou civiles et les soins aux membres de la famille, prolongent tous les contrats à durée déterminée.

8

Droits de Participation

Nous encourageons la participation au sein des hautes écoles dans les domaines qui sont d'une importance fondamentale pour elles et pour les collaborateurs et collaboratrices : les décisions stratégiques comme l'établissement des priorités, la stratégie de positionnement de la haute école, les règlements dans le domaine du personnel/des étudiants ou le processus qualité.

Afin de garantir les mesures d'amélioration des conditions de travail du corps intermédiaire des hautes écoles suisses, il faut une amélioration des données et une définition claire du corps intermédiaire des différentes hautes écoles.

La participation, légalement ancrée au niveau national, doit être durablement garantie par des ressources appropriées.