

**FORMATION SUPÉRIEURE
FS 14/1997**

**LA SITUATION DU
CORPS
INTERMÉDIAIRE
DANS LES HAUTES
ÉCOLES SUISSES**

Étude mandatée par la Conférence
Universitaire Suisse, le Fonds
National de la Recherche
Scientifique et le Conseil Suisse de
la Science

Prof. René Lévy
Responsable scientifique

Patricia Roux, Pierre Gobet
Chercheurs et auteurs du rapport

**CONFÉRENCE UNIVERSITAIRES
SUISSE**

CONSEIL SUISSE DE LA SCIENCE

**FONDS NATIONAL DE LA
RECHERCHE SCIENTIFIQUE**

Vorwort

Gut ausgebildete Menschen sind für die Schweiz eine wichtige wirtschaftliche Ressource. Die Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften wird immer grösser. Gleichzeitig steigt die individuelle Ausbildungsnachfrage der jungen Generation, was sich in steigenden Studierendenzahlen im höheren Bildungswesen ausdrückt. Die Hochschule bildet neben den Studierenden auch den wissenschaftlichen Nachwuchs aus, so dass er befähigt sein sollte, eine wissenschaftliche Tätigkeit an der Hochschule selbst, aber auch in der Privatwirtschaft, Industrie oder der Verwaltung wahrzunehmen.

Die Entwicklung des akademischen Personals hat aufgrund stagnierender Mittel im Hochschulbereich mit der steigenden Bildungsnachfrage jedoch nicht mitgehalten. Als grösste Gruppe des akademischen Personals ist der Mittelbau in allen Aufgabengebieten der Universität (Lehre, Forschung, Dienstleistung) stark engagiert und zunehmend belastet. Seine Funktionen haben sich insgesamt gewandelt zu vermehrt selbständiger Aufgabenerfüllung im Dienste der Universität. Überbelastung und strukturelle Defizite der universitären Lehr- und Forschungsorganisation erschweren jedoch seine wissenschaftliche Qualifikation. Die Frage einer effizienten Nachwuchsförderung und Elitesicherung an den Schweizer Hochschulen gerade auch in Hinsicht auf die grosse Anzahl vakant werdender Lehrstühle ist deshalb seit längerem ein zentrales Anliegen der Schweizer Hochschul- und Forschungspolitik.

Die Schweizerische Hochschulkonferenz (SHK), der Schweizerische Nationalfonds (SNF) und der Schweizerische Wissenschaftsrat (SWR) haben 1995 eine gemeinsame Arbeitsgruppe "Mittelbau" mit der Konzipierung und Begleitung einer Studie zur Mittelbauproblematik betraut. In dieser Arbeitsgruppe sind nebst den drei oben genannten Organisationen der ETH-Rat, die Universitäten, der Verband der Mittelbauvereinigungen und das Bundesamt für Statistik vertreten. Die Arbeitsgruppe wird vom Präsidenten der Hochschulplanungskommission, Herrn Professor Hans Beck, geleitet; ihr wissenschaftliches Sekretariat wird vom Wissenschaftsrat wahrgenommen.

Die nun vorliegende Studie wurde 1996 von den drei Trägerorganisationen SHK, SNF, SWR in Auftrag gegeben. Herrn Professor René Lévy wurde die wissenschaftliche Leitung übergeben, die SoziologInnen Pierre Gobet und Patricia Roux wurden mit der Durchführung der Studie betraut. Ziel der Studie ist es, eine vertieftere Kenntnis der Struktur und Situation des Mittelbaus und der Funktion, die er im universitären System wahrnimmt, zu gewinnen. Dies soll dazu verhelfen, strukturelle Hindernisse, die einer effizienten Nachwuchsförderung und einem "optimalen" Funktionieren des universitären Systems im Wege stehen, zu erkennen und Massnahmen zu ihrer Behebung vorzuschlagen.

Aufgrund der Resultate der Studie und der darin enthaltenen Vorschläge der AutorInnen hat die oben erwähnte Arbeits- und Begleitgruppe "Mittelbau" zwischenzeitlich Empfehlungen zur Verbesserung der Situation des Mittelbaus und des Hochschulsystems ausgearbeitet. Die Studie und diese Empfehlungen werden den Hochschulleitungen und dem Verband der Mittelbauvereinigungen zur Stellungnahme vorgelegt. Nach erfolgter Konsultation werden die drei Trägerorganisationen Ende 1997 eine abschliessende Auswertung vornehmen.

*Juni 1997, Christine Michel, SWR
Wissenschaftliche Sekretärin der Arbeitsgruppe Mittelbau*

ABSTRACT

L'étude analyse la situation du corps intermédiaire (CI) dans les hautes écoles (HE) suisses. Le CI est formé de l'ensemble du personnel des HE ne faisant pas partie du corps professoral ou du personnel administratif et technique. L'étude a été effectuée par questionnaire épistolaire et standardisé en septembre 1996. Centrée essentiellement sur trois disciplines, la biologie, l'histoire et l'économie d'entreprise, l'investigation touche l'ensemble des HE du pays à l'exception de l'Ecole polytechnique de Lausanne, qui n'est active dans aucun de ces trois domaines, et de l'Université de la Suisse italienne.

L'activité du CI se partage essentiellement entre la recherche et l'enseignement. Le CI inférieur consacre la moitié de son temps à la recherche. Par comparaison, le CI supérieur consacre une part moins importante de son temps à la recherche, et une part plus grande à l'enseignement. 92% du CI supérieur et 83% du CI inférieur assument une activité d'enseignement. A taux d'occupation égal, le CI supérieur dirige autant de recherches que les professeurEs. Les tâches d'encadrement de la relève assumées par le CI supérieur sont importantes. Parmi les membres du CI inférieur qui préparent une thèse de doctorat, 40% affirment que la personne qui contribue le plus à l'encadrement de leur travail de thèse est un membre du CI supérieur. Pourtant, dans un cas sur trois, ce dernier n'est pas désigné formellement pour assurer cette tâche.

Plus on monte dans la hiérarchie académique, moins les femmes sont représentées. Dans la population ciblée par l'étude, elles forment 31% du CI inférieur, 16% du CI supérieur et 8% du corps professoral. Dans le CI supérieur, vivre avec un ou une conjointE est un choix qu'ont fait près de 9 hommes sur 10 mais pas même 7 femmes sur 10. En outre, plus de 70% des hommes ont un ou plusieurs enfants, alors que près de 60% des femmes n'en ont pas. La famille semble être un obstacle à la carrière féminine, tandis qu'elle favorise la carrière masculine.

Dans le CI inférieur, 3 personnes sur 4 travaillent à temps partiel, et 1 personne sur 5 considère que son salaire n'est ainsi pas suffisant pour vivre. 2 membres du CI, inférieur et supérieur, sur 3 estiment faire des heures supplémentaires, si bien que 20% du travail fourni par le CI dans les HE n'est pas rémunéré.

Sur le plan formel, selon les lois universitaires, la plupart des fonctions exercées par le CI sont de durée limitée. Pourtant, sur un plan empirique, on constate que près d'1 membre du CI supérieur sur deux occupe de fait un poste stable.

L'identité et la situation du CI inférieur et du CI supérieur sont distinctes. Du point de vue des HE, comme du leur, les membres du CI inférieur sont en formation. Ils considèrent que leur statut est transitoire. Pour cette raison, ils sont prêts à accepter une situation difficile, sur le plan financier notamment. L'objectif des membres du CI inférieur est de réunir les conditions les plus propices à la recherche, qui est la clef du processus d'apprentissage.

Le CI supérieur considère que sa période de formation est achevée. En ceci, son point de vue diffère de celui des HE, lesquelles se dotent d'une structure formelle qui laisse supposer que tout le CI est en formation, alors qu'une partie importante de celui-ci assure un encadrement et une productivité sans lesquelles elles ne pourraient pas fonctionner. Le CI supérieur cherche à montrer ses prestations, souvent occultées. Il se soucie de son ancrage dans l'institution universitaire. Stabiliser son poste actuel ou obtenir à terme un poste stable au sein de l'institution universitaire sont des objectifs prioritaires pour ses membres.

Sur la base des résultats, les auteurs du rapport ont avancé quelques propositions destinées à améliorer la situation du CI. Elles s'inscrivent dans un mouvement plus large de réorganisation du travail d'enseignement et de recherche, dont l'objectif est de remplacer une organisation essentiellement centrée sur la chaire professorale par une structure départementale de hiérarchie plus horizontale. Une révision des fonctions du CI doit permettre à la fois d'établir le caractère formateur de l'activité du CI inférieur et de reconnaître les qualifications professionnelles du CI supérieur, dont la formation est en principe achevée. Afin de répondre aux préoccupations du CI

inférieur, il est proposé d'améliorer l'encadrement des thèses de doctorat par la mise en place d'une formation doctorale. Pour intégrer les perspectives du CI supérieur, et garantir des prestations universitaires de qualité, il est proposé de créer des conditions favorisant le développement d'autres carrières académiques que la carrière professorale, et par conséquent, de stabiliser formellement une partie importante des fonctions occupées par le CI supérieur.

RÉSUMÉ DES RÉSULTATS PRINCIPAUX DE L'ÉTUDE

L'étude, commanditée par le Conseil suisse de la science, la Conférence universitaire suisse et le Fonds national de la recherche scientifique, analyse la situation du corps intermédiaire (CI) dans les hautes écoles (HE) du pays. Selon les termes du mandat, son but est de «parvenir à une meilleure connaissance de la structure et de la situation du CI et de sa fonction dans le système universitaire. L'objectif visé est de déceler les obstacles structurels entravant un encouragement efficace de la relève et un fonctionnement "optimal" du système universitaire, ainsi que de susciter une discussion politique à ce sujet».

Le besoin de circonscrire avec précision les problèmes rencontrés par le CI apparaît à un moment où les grands équilibres, sur lesquels l'action des HE s'est appuyée ce dernier demi-siècle, sont remis en question. Que l'on pense ici à la volonté du Politique de mettre un terme à la période de croissance que l'institution académique a connue pendant les 30 ans que l'histoire contemporaine nomme la longue décennie des années 50. Les HE, qui étaient alors tenues de soutenir et de maîtriser une expansion rapide, doivent se préparer à évoluer dans les limites des dimensions qu'elles ont aujourd'hui atteintes. L'introduction de l'enveloppe budgétaire doit leur permettre, par un financement prospectif, de trouver un équilibre sans croissance et même de croissance négative.

Ainsi, ce qu'on a pu appeler le malaise du CI n'est pas le signe encore discret, mais tangible, d'obstacles passagers, de nature conjoncturelle, qu'il serait possible de lever par une affectation ciblée de ressources supplémentaires essentiellement. Les difficultés pressenties sont d'ordre structurel. Elles ne peuvent être résolues que dans le cadre d'une réorientation plus fondamentale, indispensable si les HE veulent prendre une option solide sur l'avenir.

1. Les modalités de l'enquête

Le CI est formé de l'ensemble du personnel académique des HE ne faisant pas partie du corps professoral et du corps administratif et technique. Le personnel interrogé par l'enquête effectuée travaille dans trois domaines différents: la biologie, l'histoire et l'économie d'entreprise. L'investigation touche l'ensemble des HE suisses, à l'exception de l'Ecole polytechnique de Lausanne, qui n'est active dans aucun de ces trois domaines, et de l'Université de la Suisse italienne. La diversité des trois branches retenues et des problématiques abordées dans l'étude permet de considérer les résultats comme représentatifs de l'ensemble des situations que connaît le CI dans les HE suisses.

L'étude a été effectuée par questionnaire épistolaire et standardisé en septembre 1996, adressé à 3000 personnes environ. Le questionnaire comprend trois versions: l'une adaptée à la situation du CI inférieur, l'autre au CI supérieur, et la troisième au corps professoral. Alors que le CI devait se prononcer sur sa situation propre, les questions adressées aux professeurEs étaient centrées essentiellement sur leur perception de la situation du CI et sur leur rapport à celui-ci.

974 personnes ont répondu au questionnaire, c'est-à-dire approximativement une personne sur trois. La répartition de l'échantillon rend compte des effectifs de personnel très inégaux que recouvrent les trois domaines d'activité retenus: 60% des répondantEs travaillent en biologie, 25% en gestion d'entreprise et 15% en histoire. Une personne sur quatre environ est de sexe féminin. Un peu plus de 60% des répondantEs font partie du CI inférieur, 25% du CI supérieur et moins de 15% du professorat. Dans cette ventilation du personnel académique, les maître-assistantEs et une partie des collaborateurs/trices scientifiques (celles et ceux qui ont un doctorat et qui occupent un poste stable dans une HE) sont assimiléEs au CI supérieur. Il s'agit là de la

retouche majeure apportée dans cette étude aux catégories définies par le Système d'information universitaire suisse (SIUS), pour qui ces fonctions relèvent du CI inférieur.

2. Cursus de formation et parcours professionnel

Licence/diplôme, doctorat et habilitation

Le CI inférieur actuellement en place est en possession d'une licence ou d'un diplôme universitaire depuis 4 ans et le CI supérieur depuis plus de 18 ans¹. Plus des trois quarts des répondantEs ont passé leur licence en Suisse. Les autres membres du CI se sont formés à l'étranger, en Allemagne surtout.

Un membre du CI inférieur sur 5 possède un doctorat. Près d'un quart d'entre eux portent le titre de docteur depuis plus de 5 ans. Ce chiffre illustre les difficultés de mobilité statutaire rencontrées par le CI inférieur, puisque l'acquisition du titre doctoral devrait marquer le terme d'une période de formation et permettre l'accès au CI supérieur. Le phénomène est particulièrement marqué à l'université de Bâle, où plus de 40% des membres du CI inférieur sont détenteurs d'un doctorat.

La grande majorité des membres du CI supérieur (95%) possèdent un doctorat. Les biologistes, les historienNES et les économistes ont respectivement acquis le titre de docteurE depuis 15, 12 et 10 ans. L'acquisition du doctorat remonte à 20 ans ou plus pour 30% d'entre eux/elles. La longueur du parcours du CI supérieur au sein des HE, particulièrement en biologie, est ainsi un premier indicateur pour dire qu'il est possible de mener une carrière universitaire à relativement long terme, sans forcément faire partie du professorat.

L'histoire affiche le parcours de formation le plus long. Dans cette discipline, le temps écoulé entre le moment de l'obtention de la licence et celui de l'acquisition du doctorat est de 8 ans, alors qu'il est d'environ 5 ans en biologie et en économie. Dans une période où les HE cherchent à raccourcir la période de formation, pour répondre aux besoins de relève, une attention particulière devrait donc être portée à la révision des conditions cadres du doctorat en histoire.

En outre, dans l'ensemble des disciplines, le doctorat romand n'a pas la même valeur que le doctorat alémanique. D'une part, les Suisses-allemandEs sont plus nombreux que les RomandEs à faire un doctorat, parce que pour les premiers/ières, il a généralement une valeur sur l'ensemble du marché du travail extra-universitaire, alors que pour les secondEs, il n'acquiert essentiellement de valeur que dans la perspective d'une carrière universitaire. D'autre part, la réalisation de la thèse de doctorat demande moins de temps en Suisse alémanique qu'en Suisse romande, probablement parce que dans ce dernier cas, il a également la valeur d'une thèse d'habilitation.

Les membres du CI inférieur sont plus nombreux (58%) que leurs collègues du CI supérieur (45%) à occuper un poste dans une autre université que celle où ils ont passé le doctorat. Ainsi, le doctorat ouvre aujourd'hui moins de perspectives d'insertion professionnelle locale que par le passé. Cette évolution, si elle favorise l'extension des réseaux scientifiques, la circulation et l'échange d'expériences, présente toutefois le désavantage de renforcer l'insécurité du CI et la précarité de son ancrage institutionnel. Notamment, la mobilité géographique du CI, exigence des HE destinée à augmenter leur capacité concurrentielle, est en contradiction avec les difficultés de mobilité statutaire qu'il rencontre.

Dans les HE alémaniques, 1/3 des membres du CI supérieur possèdent une habilitation. Ce titre s'acquiert davantage en biologie (44%) qu'en histoire (21%) et en économie (9%). Le taux d'habilitéEs est particulièrement élevé dans les universités de Berne, Zürich et Bâle, qui semblent ainsi plus proches de la conception humboldtienne de l'institution académique, caractéristique des universités de langue allemande. En outre, les femmes sont moins nombreuses (16%) que les hommes (37%) à détenir une habilitation, au même titre que dans l'ensemble des HE, elles sont 10% de moins que leurs collègues masculins à avoir achevé leur thèse de doctorat.

¹ Ces chiffres sont bien entendu des moyennes. Nous éviterons de le répéter à chaque fois dans ce résumé.

Durée du parcours dans le CI et accès à l'emploi universitaire

Les professeurEs ayant participé à l'enquête ont travaillé 8 ans au sein du CI avant leur nomination. Ils/elles ont accédé à leur fonction professorale à l'âge de 38 ans. Les membres du CI supérieur de l'étude ont près de 45 ans, et sont en place depuis 13 ans. L'âge relativement élevé du CI supérieur montre qu'une frange notable de ses membres a trouvé un ancrage à long terme au sein de l'institution, bien que les dispositions officielles considèrent qu'il s'agit de cas d'exception. Ce processus de stabilisation "masquée" des postes d'un CI hautement qualifié révèle que le volume de travail qui revient à l'institution universitaire, que ce soit dans le domaine de la recherche comme dans celui de l'enseignement, ne peut être assuré par le seul professorat.

Seuls 1/4 des membres du CI affirment que leur poste a été mis au concours, alors que la majorité des professeurEs estime procéder à des mises au concours. Un tel écart de perception semble être expliqué par le fait que l'issue des concours est largement prédéterminée.

Les professeurEs estiment qu'à peine 15% des assistantEs qui les entourent auront à coup sûr la possibilité de poursuivre leur parcours professionnel au sein des HE. De façon générale, le professorat considère que les chances d'obtenir un poste sur le marché du travail extra-universitaire sont plus élevées pour le CI inférieur que pour le CI supérieur. Celui-ci acquiert un niveau de qualification et un type de spécialisation qui ne sont pas toujours souhaités sur le marché externe aux HE. De l'avis des professeurEs, ce phénomène est particulièrement marqué en histoire, où les perspectives professionnelles du CI supérieur se joueraient essentiellement dans l'enceinte universitaire. Pour leur part, environ 2/3 des membres du CI en histoire et en biologie estiment qu'il ne leur serait pas possible d'obtenir un emploi sur le marché du travail extra-universitaire sans un recyclage ou une formation complémentaire préalable. Les femmes se montrent à cet égard encore plus inquiètes que les hommes. Près de 80% des économistes en revanche, très confiantEs dans leur avenir professionnel, pensent trouver assez facilement un emploi à l'extérieur des HE, sans parfaire leur formation.

3. Situation professionnelle du CI et conditions de travail

Le cahier des charges

1/3 environ du CI a un cahier des charges. Un peu plus de la moitié des membres du CI, inférieur et supérieur, et 60% des professeurEs considèrent que le cahier des charges, dans sa définition actuelle, n'est pas réellement nécessaire. Il semblerait que la relation de dépendance qui lie le CI aux professeurEs tienne lieu de cahier des charges.

Le cumul des postes et le taux d'engagement

91% des répondantEs, toutes catégories de personnel confondues, n'occupent qu'un poste académique. 8% occupent deux postes, et 1% trois postes. Le cumul des postes, phénomène lié à l'extension du travail à temps partiel imposé au CI, est plus fréquent dans le CI supérieur, qui semble ainsi saisir toutes les opportunités que lui offre l'institution pour faire sa place. En effet, 1 personne sur 5 dans le CI supérieur occupe 2, voire 3 postes, seuls 6% du CI inférieur étant dans ce cas. Quant aux professeurEs, ils/elles seraient 2% à cumuler 2 postes.

Plus on monte dans la hiérarchie, plus le taux d'engagement est élevé. La très grande majorité des professeurEs sont engagéEs à plein temps. Le travail à temps partiel est réservé principalement au CI inférieur, où seule 1 personne sur 4 travaille à plein temps. La généralisation du temps partiel pour le CI inférieur, engagé en moyenne à 65%, touche davantage les femmes que les hommes d'une part, et la Suisse alémanique que la Suisse romande d'autre part.

Le taux d'engagement réservé au CI supérieur est de 80%. Il est en moyenne de 20% inférieur en histoire et en économie qu'en biologie.

Les heures supplémentaires et le temps de recherche personnel

Dans le cadre universitaire, le temps partiel semble avoir un effet particulièrement pervers, qui est que le volume de travail gratuit est considérable. En effet, seuls 1/3 des membres du CI estiment ne pas faire d'heures supplémentaires. 20% du travail fourni par l'ensemble du CI dans les HE n'est pas rémunéré. Les personnes engagées à mi-temps notamment font 35% d'heures supplémentaires. Le personnel employé à un taux inférieur au mi-temps dépasse par contre beaucoup moins son temps de travail officiel. En d'autres termes, dès lors que les HE dotent le CI d'un minimum d'ancrage institutionnel, avec un temps de travail d'au moins 50%, elles se garantissent son investissement et ne perdent rien de leur capacité productive. En ce sens, il serait plus juste de parler de salaire partiel que de temps de travail partiel.

L'investissement non compté, et non rémunéré, du CI n'est pas forcément lié qu'à ses projets de formation. Les membres du CI supérieur, ou ceux du CI inférieur qui ont déjà leur doctorat, font tout autant d'heures supplémentaires que les doctorantEs. C'est donc plus largement une certaine conception du travail scientifique, auquel doit être subordonné tout autre projet de vie, et l'incertitude des perspectives professionnelles à venir qui sont le moteur d'un tel investissement. Près de la moitié du CI, et autant les hommes que les femmes, estiment que la façon dont est conçu le travail scientifique les oblige à restreindre leur investissement dans d'autres domaines tels que la famille ou les amis.

Il faut dire aussi qu'il est assez difficile de dissocier les exigences imposées par l'institution universitaire et celles que l'on s'adresse à soi-même pour avancer dans son parcours scientifique, et par conséquent de compter son temps. C'est ainsi que le CI inférieur a le sentiment de consacrer une bonne part de son temps de travail à des recherches personnelles (thèse ou autre), en particulier lorsqu'il est engagé sur un projet du FNRS. Même si 65% du CI inférieur, en accord avec une bonne moitié des professeurEs, estiment que le droit de réserver une part de leur temps de travail à des projets personnels ne leur est pas explicitement accordé, par des règlements par exemple, ils paraissent y consacrer 62% de leur temps en biologie, 37% en histoire, et 24% en économie.

Les salaires

Les salaires varient évidemment beaucoup selon le taux d'engagement des personnes et la fonction qu'elles occupent, mais aussi selon la discipline, la source de financement et la HE. En biologie, le CI inférieur (avec 36'000 Frs par année)² a un salaire presque trois fois inférieur à celui du CI supérieur (100'000 Frs), et n'atteignant pas le quart de celui des professeurEs (161'000 Frs). Les disparités sont encore plus considérables en histoire, où les professeurEs, touTEs engagéEs à plein temps, ont un salaire presque quatre fois plus important (187'000 Frs) que celui du CI supérieur (50'000 Frs), et presque cinq fois plus élevé que le salaire touché par le CI inférieur (39'000 Frs). En économie, ce dernier bénéficie d'un salaire un peu plus consistant (46'000 Frs) que celui de ses collègues historienNEs et biologistes, mais par contre, les économistes du CI supérieur (55'000 Frs) ne sont pas mieux lotis que leurs collègues historienNEs, creusant ainsi l'écart avec les professeurEs de leur discipline (170'000 Frs). De façon générale, les salaires versés par le FNRS au CI inférieur (y compris aux assistantEs ou aux collaborateurs/trices scientifiques, et pas seulement aux doctorantEs) sont plus bas que ceux du personnel rattaché aux HE ou à des fonds tiers, privés et publics.

Un membre du CI inférieur sur 5 affirme que son salaire est insuffisant pour vivre, et près de la moitié du CI inférieur souligne que son salaire l'oblige à faire un certain nombre de sacrifices.

² Il s'agit ici des salaires bruts et effectifs du personnel, largement déterminés par le taux d'engagement. L'indicateur retenu est le salaire médian, et non pas moyen.

Ceci est à mettre directement en rapport avec la compression des salaires que permet la généralisation des postes à temps partiel.

Les activités d'enseignement et de recherche

L'enseignement est une activité assumée par 98% du professorat, 92% du CI supérieur et 83% du CI inférieur. En ce qui concerne le personnel rattaché au budget des HE, l'on constate qu'une personne à plein temps donne plus de 3 heures d'enseignement par semaine (cours, séminaires et travaux pratiques confondus) lorsqu'elle fait partie du CI inférieur, près de 7 heures dans le CI supérieur, et moins de 6 heures dans le corps professoral. Il faut souligner aussi que 60% du CI, inférieur essentiellement, financé par le FNRS ont également une activité d'enseignement.

43% des professeurEs assurent moins de 6 heures d'enseignement par semaine, ce qui indiquerait qu'ils/elles ne fournissent pas la totalité des prestations correspondant à l'exercice de leur fonction. Le professorat transfère en effet une partie de ses charges d'enseignement sur le CI. 42% des professeurEs affirment confier un ou plusieurs cours au CI, et 55% procèdent ainsi pour les séminaires ou les travaux pratiques. De la sorte, environ 2 heures par semaine en histoire, 3 en économie et 7 en biologie sont déléguées au CI. Parmi les professeurEs qui disent confier des enseignements au CI, 55% assument, dans ce domaine, moins de 6 heures par semaine sur l'année. La répartition effective des tâches d'enseignement révèle ainsi une certaine contradiction entre les dispositions formelles, qui hiérarchisent les responsabilités au niveau de l'enseignement, et la pratique.

La part de la recherche dans les activités du CI est prépondérante, pour le CI inférieur particulièrement, qui y consacre presque la moitié de son temps (et même les trois quarts en biologie). Dans le CI supérieur, assumant davantage de tâches d'enseignement, les activités de recherche sont légèrement réduites, mais sont directement comparables à celles des professeurEs. Notamment, à taux d'occupation égal, les membres du CI supérieur dirigent autant de projets de recherche que les professeurEs. Ainsi, le CI supérieur assume un rôle aussi actif que le professorat dans le domaine de la recherche. Sa prestation en la matière reste pourtant largement occultée, du fait qu'il conduit souvent les projets en sous-main, sans qu'on lui en attribue formellement la direction.

La recherche est non seulement l'activité prépondérante du personnel académique, elle est aussi celle que, d'une certaine manière, il valorise le plus. En effet, à l'exception des biologistes du CI inférieur, qui semblent estimer leur investissement dans la recherche déjà suffisant, l'ensemble du CI souhaiterait faire davantage de recherche qu'il n'en a la possibilité. Pour le CI inférieur, la réalisation de ce souhait se ferait au détriment des tâches administratives dans lesquelles il aimerait être moins impliqué. Pour le CI supérieur, le temps idéalement réservé à la recherche serait pris sur son activité d'enseignement, qui semble ainsi légèrement lui peser.

Le CI est motivé par son travail. Il assume volontiers les tâches qui lui sont assignées, la recherche étant vécue encore plus positivement que l'enseignement. En priorisant l'activité de recherche, le CI fait preuve de réalisme. Sur le plan institutionnel en effet, l'expérience de recherche est plus favorable à la promotion professionnelle que la compétence acquise dans le domaine de l'enseignement. Du reste, c'est peut-être bien parce que l'enseignement est institutionnellement moins valorisé qu'une partie des professeurEs s'en déchargent. Quant au travail de gestion et administratif, s'il est moins prisé que la recherche et l'enseignement, il est considéré par le CI comme une contrepartie acceptable aux ouvertures que procure un emploi au sein d'une HE.

Les activités qualifiantes du CI et l'organisation de son cadre de travail

Le CI peut objectiver ses compétences professionnelles en faisant état de ses activités, telles que conférences, publications, contacts scientifiques ou séjours à l'étranger par exemple. Dans le CI inférieur, presque 90% des biologistes et 70% des économistes donnent en moyenne 2 conférences par année. Les 3/4 des historienNEs font 3 exposés tous les deux ans. Ce type

d'activité est approximativement 2 fois plus intense pour le CI supérieur, sans compter que les 2/3 de ses membres ont déjà eu l'occasion d'organiser eux-mêmes 4 colloques scientifiques au cours de leur carrière. 30% des membres du CI inférieur n'ont jamais publié. Seuls ou en collaboration avec d'autres auteurEs, les 70% restants comptent 6 publications par personne. Du côté du CI supérieur, l'on dénombre 35 publications par personne. Les stratégies de diffusion des recherches et les modes de publication étant très différents d'une discipline à l'autre, les biologistes du CI supérieur ont 41 publications à leur actif, les historienNEs en ont 26 et les économistes 17. En biologie et en histoire, la moitié du CI inférieur a déjà fait un ou des séjours à l'étranger, sur une durée totale de 16 mois. Dans le CI supérieur, environ 8 biologistes et 7 historienNEs sur 10 ont passé respectivement 25 et 21 mois à l'étranger. La mobilité des économistes s'avère nettement plus réduite.

Notons également que le nombre de publications des femmes est approximativement deux fois moins élevé que celui des hommes. Tantôt l'expression des difficultés institutionnelles auxquelles elles sont confrontées, tantôt le signe d'une attitude différente face à la carrière et ses impératifs, cette moindre productivité scientifique des femmes réduit leurs chances de carrière, selon les normes en vigueur dans le monde académique.

Les professeurEs ont le sentiment d'être très actifs dans leur rôle d'encadrement du CI. Ils affirment le soutenir expressément dans son parcours scientifique, en l'incitant à développer toutes les activités qualifiantes que l'on vient de décrire. Néanmoins, les membres du CI travaillent souvent seuls, en économie mais en histoire surtout, où 45% du CI inférieur et 65% du CI supérieur estiment mener leurs activités dans un isolement total. A l'inverse en biologie, les 3/4 du CI inférieur et presque la totalité du CI supérieur travaillent en collaboration avec d'autres personnes. Ajoutons que le travail collectif semble particulièrement stimulateur et productif, puisque près de 90% des membres du CI supérieur et inférieur qui travaillent en équipe qualifient son état d'esprit de coopératif.

La dégradation des conditions de travail du CI

En biologie et en histoire, les 2/3 du CI supérieur et des professeurEs estiment que les conditions de travail du CI se sont dégradées, cette proportion descendant à un peu plus d'1/3 chez les économistes. Dans le CI inférieur, on retrouve ces différences entre disciplines, mais les estimations effectuées sont systématiquement plus modérées.

La dégradation des conditions de travail du CI prend des formes différentes selon l'ancrage institutionnel des personnes. En biologie et en histoire, le CI inférieur, le CI supérieur et le corps professoral identifient le manque de perspectives professionnelles comme le problème essentiel. Mais le CI inséré dans ces deux disciplines évoque également la diminution de son espace-temps de recherche personnel, subordonné à une surcharge de travail et d'encadrement. En économie, la péjoration de la situation du CI est avant tout déterminée par l'augmentation des tâches d'encadrement et administratives, et, du point de vue du CI lui-même (moins du point de vue des professeurEs), par le fait qu'il doit assumer un travail qui ne correspond pas toujours à ce qui l'intéresserait vraiment.

4. Gestion de la relève et politique universitaire

Les critères de promotion et l'évaluation des prestations du CI

L'aptitude du CI à assurer la relève scientifique est jugée sur la base des prestations qu'il fournit. Ses activités tiennent donc lieu de critères de promotion. Lorsqu'il s'agit de nommer un membre du CI à un poste académique supérieur, les professeurEs considèrent les travaux de recherche comme l'indicateur essentiel de sa qualification. Le nombre de publications et le profil scientifique du/de la candidatE sont également des leviers importants de l'ascension professionnelle. Les activités d'enseignement et les qualités pédagogiques des postulantEs passent par contre au second plan. Encore moins pris en considération dans la balance promotionnelle, les engagements familiaux n'interviennent aucunement dans la décision de 60% des professeurEs, de même que les engagements politiques ou associatifs pour plus de 85% d'entre eux/elles.

Le CI quant à lui, supérieur et inférieur, estime que les travaux de recherche ou le profil scientifique particulier d'unE candidatE sont des critères pertinents, qui sont suffisamment pris en compte par les HE pour sélectionner les individus qu'elles veulent promouvoir. 40% du CI environ considèrent toutefois (surtout les biologistes) qu'il est accordé trop de poids aux publications. En outre, les activités d'enseignement, et plus encore les qualités pédagogiques des candidatEs sont insuffisamment prises en compte dans l'évaluation des compétences selon la majorité du CI. C'est là le point de critique principal du CI à la politique de promotion des HE.

Le CI rejoue les professeurEs pour considérer que les engagements politiques et familiaux ne sont pas des critères de promotion pertinents, bien que la famille semble constituer une source d'acquisition de compétences plus valorisée par les femmes. Ces dernières sont également plus sensibles à l'expérience pratique que peuvent faire valoir les candidatEs dans une procédure de nomination, et plus critiques quant au niveau de production scientifique exigé du CI.

Si le CI est jugé à partir de ses prestations, ou du moins de certaines, il n'est pas pour autant soumis à des procédures d'évaluation systématiques dans son quotidien. Environ 3 membres du CI sur 10 considèrent que leur travail ne fait l'objet d'aucun feed back. La forme d'évaluation dominante est celle d'une confrontation tacite entre ce que les professeurEs attendent du CI et ce qu'il a effectivement produit. Une partie du CI, particulièrement les biologistes du CI supérieur, est également jugée sur sa capacité à visibiliser son travail (par des publications, des conférences, etc.). Du point de vue du corps professoral, les évaluations sont moins implicites que ce qu'en dit le CI. 8 professeurEs sur 10 affirment évaluer le travail du CI par des discussions régulières, formelles ou informelles.

L'encadrement du CI inférieur

Formellement, la formation du CI inférieur relève avant tout des attributions du corps professoral. Pourtant, les prestations du CI supérieur dans ce domaine sont importantes.

Plus de 80% des professeurEs affirment avoir des échanges soutenus avec le CI inférieur sur des problèmes théoriques et méthodologiques, ainsi que sur les choix de lecture à faire. En revanche, les discussions portent plus rarement sur les questions relatives à l'insertion ou à l'orientation professionnelle du CI. Les échanges sont donc principalement liés à la productivité quotidienne. Mais du point de vue du CI inférieur, ils sont beaucoup plus fréquents avec les membres du CI supérieur qu'avec les professeurEs. Face à ses besoins en formation, le CI inférieur estime trouver dans le CI supérieur, et non dans le professorat, son interlocuteur privilégié.

Le rôle du CI supérieur dans l'encadrement des thèses est également important. Il va de soi que les professeurEs dirigent plus de thèses, environ 8 par personne, contre 3 dans le CI supérieur, sans compter que 40% de ce dernier n'ont aucune thèse à prendre en charge. Mais le CI

supérieur est nettement plus disponible que le corps professoral pour accomplir cette tâche. En biologie, le suivi d'une thèse exige du CI supérieur plus de 14 heures d'investissement par mois, contre près de 6 heures qu'y accordent les professeurEs. En histoire et en économie, si les professeurEs consacrent environ 2 heures par mois à une thèse, le CI supérieur y passe entre 3 et 4 heures. Ainsi, la contribution du CI supérieur à l'encadrement des thèses paraît fort appréciable. Sur ce plan, le CI inférieur ne s'y trompe pas. Près de 40% de ses membres estiment que la personne qui contribue le plus à l'encadrement de leur travail de thèse est un membre du CI supérieur. Dans les 2/3 des cas, il s'agit d'un membre du CI supérieur formellement désigné pour assurer cette tâche, mais dans un cas sur trois, cette personne n'a pas reçu de mandat officiel pour le faire. Cette prestation du CI supérieur reste ainsi largement invisible.

L'obligation du doctorat et ses conditions cadres

Le renouvellement des contrats d'assistantE est de plus en plus subordonné au dépôt d'un projet de thèse. Même si cela n'est pas encore formalisé dans toutes les lois universitaires, 70% des répondantEs jugent que le doctorat est devenu une obligation effective pour les assistantEs. L'ensemble du personnel académique, avec quelque restriction dans le CI inférieur, est largement favorable à l'instauration généralisée de l'obligation du doctorat. Les historienNEs s'avèrent particulièrement intéresséEs à la mise en place de cette mesure.

3 membres du CI sur 4 et 1 professeurE sur 3 considèrent que l'instauration de l'obligation formelle du doctorat doit être précédée d'une révision du système d'encadrement des assistantEs. Les actuelles conditions cadres du doctorat semblent particulièrement préteriter les historienNEs. A l'isolement de ces derniers/ères dans leur mode de travail, il faut ajouter que 2/3 du CI et près de 40% du professorat en histoire jugent que la thèse de doctorat prend trop de temps pour être menée à terme durant la période d'assistanat. 2/3 des doctorantEs en histoire affirment que le/la professeurE conçoit le travail de thèse comme une affaire privée, ce que celui/celle-ci confirme. Plus de 70% des thèses d'histoire se font sans lien avec les recherches des professeurEs en place. Enfin, plus de 60% des historienNEs, corps intermédiaire et professoral confondus, soutiennent que le travail de thèse ne se recoupe pas avec l'activité du/de la doctorantE au sein de la HE. En d'autres termes, les historienNES semblent voir dans l'introduction de l'obligation du doctorat l'occasion d'engager une réforme des conditions cadres du travail de thèse. Cette redéfinition de l'encadrement devrait lever une partie des obstacles institutionnels qui, en histoire en particulier, grèvent le travail de thèse de difficultés inutiles.

En économie, le travail de thèse est intégré au travail quotidien de l'institut pour la moitié des doctorantEs. Toutefois, c'est dans le domaine de la biologie que le soutien institutionnel du travail de thèse semble le plus large. Ici, le doctorat est lié aux recherches des professeurEs, il se recoupe avec les autres activités dont le/la doctorantE a la charge, et n'est pas considéré comme une affaire privée. 6 doctorantEs en biologie sur 10 jugent néanmoins que leur thèse n'est pas intégrée dans un travail d'équipe.

La formation doctorale institutionnalisée et la formation post-grade

On discute depuis quelques années des réformes possibles devant conduire à une amélioration de l'encadrement et de l'insertion institutionnelle des personnes préparant une thèse de doctorat. Dans ce cadre, la formation doctorale (par exemple Graduiertenkolleg) fait l'objet de réflexions déjà avancées.

De l'avis des trois catégories de personnel interrogées, le contact individuel et privilégié avec le/la directeur/trice de thèse reste la formule la mieux à même de couvrir les besoins en encadrement. Les répondantEs se montrent néanmoins ouvertEs à d'autres formes d'encadrement du travail de thèse. Notamment, l'instauration d'une école doctorale, en particulier dans la discipline, mais également interdisciplinaire, est un souhait clairement exprimé. Mais il l'est plus par les historienNEs, qui sont moins intéresséEs que leurs collègues économistes et biologistes à renforcer le cadre de formation actuellement en place, assuré par le soutien individuel du/de la

directeur/trice de thèse, ou, comme en biologie, par une équipe de recherche. Il semble ainsi que pour les biologistes et les économistes d'un côté, et les historienNES de l'autre, les enjeux de la formation doctorale soient différents. Dans le premier cas, celle-ci doit plutôt faciliter l'évaluation motivée du travail de doctorat, qui est assurée par les personnes connaissant le mieux le/la candidatE pour travailler quotidiennement avec lui/elle. Elle doit également favoriser l'entrée du/de la candidatE dans la communauté scientifique de sa discipline, le professeur étant la figure d'intégration essentielle. En revanche en histoire, la formation doctorale doit permettre de rompre l'isolement des personnes travaillant à une thèse, en favorisant les contacts à l'intérieur comme à l'extérieur de la discipline.

Par ailleurs, la majorité du CI inférieur et supérieur, et plus encore les femmes que les hommes, souhaiterait une formation scientifique interdisciplinaire qui pourrait compléter leur formation de base, spécialisée. La majorité du CI supérieur (57%), et presque la moitié du CI inférieur (47%), seraient également intéresséEs à suivre une formation didactique et pédagogique. La mise sur pied d'une formation de ce type contribuerait à revaloriser l'enseignement dans les HE.

L'avenir de la thèse d'habilitation

La thèse d'habilitation fait l'objet d'une remise en cause importante. Cette contestation est particulièrement vive en biologie, où plus d'un tiers du professorat et du CI supérieur, ainsi que 27% du CI inférieur des HE alémaniques demandent sa suppression pure et simple. Parmi les biologistes qui approuvent le maintien de la thèse d'habilitation, près de la moitié demande à ce que sa forme soit modifiée, prenant celle d'un recueil d'articles ou de travaux scientifiques par exemple.

En histoire en revanche, 57% du corps professoral des HE alémaniques défendent le maintien de la thèse dans sa forme actuelle. Toutefois, cette adhésion au système en vigueur diminue au fur et à mesure que l'on descend dans la hiérarchie des fonctions universitaires, 44% du CI supérieur et 65% du CI inférieur souhaitant qu'une autre forme soit donnée à l'habilitation.

En économie, les membres du CI supérieur ont la même conception de la thèse que leurs pairs en histoire: 1 personne sur 4 est pour sa suppression, 1 sur 3 environ est pour la maintenir, et un autre tiers souhaite que la forme en soit changée. Cette dernière option est celle que privilégie le CI inférieur, tandis que le corps professoral se montre totalement partagé entre les trois options envisageables.

La stabilisation du CI supérieur

Formellement, et selon les lois universitaires, la plupart des postes attribués au CI supérieur sont soumis à un principe de rotation. Or, notre étude révèle que de fait, sur un plan empirique, 49% des membres du CI supérieur occupent un poste stable. Certains bénéficient explicitement d'un contrat à durée indéterminée, d'autres ont la même fonction depuis plus de 15 ans, voyant de fois en fois leurs contrats automatiquement renouvelés. Les pratiques, répondant aux besoins d'encadrement et de continuité scientifique de l'institution universitaire, ont donc devancé les règlements, la stabilité d'une moitié du CI supérieur étant une réalité non formellement reconnue. Ce phénomène met en évidence qu'il est possible de mener d'autres carrières académiques qu'une carrière professorale au sein des HE, et qu'elles sont nécessaires au bon fonctionnement de ces dernières.

Le phénomène est particulièrement avancé en biologie et en économie, où respectivement 51% et 48% du CI supérieur occupent un poste à durée illimitée. En histoire, la part des membres du CI supérieur occupant un poste stabilisé est de 29%. Cette tendance est également plus marquée dans certaines HE que dans d'autres; plus de 70% du personnel de l'Université de Zürich en particulier affirment, dans notre enquête, occuper un poste stable.

Les fonctions le plus fréquemment stabilisées sont celles de professeurE titulaire (96% des professeurEs titulaires ont un poste stable), de chargéE d'enseignement (84%), de maître d'enseignement et de recherche (66%), de privat-docentE (57%), de chargéE de cours (48%), de

wissenschaftliche(r) AbteilungsleitIn (48%), de lecteur/trice (42%), de maître-assistantE (28%) et de collaborateur/trice scientifique (18%). Au total, ce ne sont pas moins de 9 fonctions différentes qui permettent au CI de trouver une certaine stabilité dans les HE. Toujours considérée comme exceptionnelle, la stabilisation des postes n'est pourtant pas un critère de définition de ces fonctions, puisqu'elles incluent aussi bien des personnes au contrat à durée indéterminée que déterminée, sans que l'on sache très bien sur quelles bases repose cette différence de traitement.

Les membres du CI inférieur comme ceux du CI supérieur, et les femmes encore plus que les hommes, sont extrêmement favorables à la stabilisation d'une partie des postes du CI supérieur. En biologie et en histoire, c'est le cas de plus de 85% d'entre eux (62% en économie). 47% du professorat en biologie, 62% en économie et 74% en histoire approuvent également l'idée d'une augmentation des postes stables attribués au CI supérieur. Une autre priorité importante du CI, partagée par environ la moitié des professeurEs, est la création de postes de recherche stables dans les HE.

Les priorités dans les objectifs du CI et dans la politique universitaire

De tous les objectifs que poursuit le CI dans sa trajectoire au sein des HE, sa priorité première est de faire de la recherche.

Le CI inférieur aspire en outre à être reconnu pour son travail, à étendre son réseau professionnel, à être intégré dans un travail d'équipe, à bénéficier d'un meilleur encadrement, à obtenir un jour un poste stable dans une HE, et à disposer de plus de moyens (financiers, temps, etc.) pour développer des recherches qui l'intéressent particulièrement.

Le CI supérieur est encore plus sensible à cette question des moyens qui lui permettraient de poursuivre son activité scientifique privilégiée, la recherche. Outre cet objectif, et cela en est sans doute le corollaire, sa priorité est d'obtenir à terme un poste stable au sein d'une HE, par exemple en stabilisant son poste de travail actuel quand ce n'est pas encore fait. Ce serait une façon de reconnaître son travail, objectif auquel tient le CI supérieur. Enfin, celui-ci souhaiterait également élargir son réseau de relations scientifiques et participer davantage aux décisions institutionnelles.

Aux yeux des professeurEs, les priorités du CI sont, avec la recherche, les moyens effectifs dont il dispose pour la développer, la reconnaissance de son travail, l'extension de ses réseaux scientifiques et l'amélioration de l'encadrement dont il bénéficie. En revanche, la stabilisation du CI ne leur paraît pas constituer le problème le plus urgent à formaliser et à résoudre.

Les hommes et les femmes du CI, inférieur et supérieur, ont souvent les mêmes priorités. Les femmes portent toutefois plus d'attention que leur collègues masculins à l'extension de leur réseau scientifique, à la reconnaissance de leur travail, à leur intégration dans un travail d'équipe, à l'encadrement de leur travail, et à la stabilisation de leurs postes.

Concernant les options futures qui pourraient être adoptées en matière de politique universitaire, le CI, inférieur et supérieur, est d'avis qu'il serait intéressant de mettre en place des procédures d'évaluation régulière du travail à tous les niveaux de la hiérarchie, qu'il faudrait associer davantage le CI supérieur à la gestion et à la politique des HE, augmenter le nombre de postes stables attribués au CI supérieur, créer des postes de recherche stables liés aux HE, ne pas engager le personnel à moins de 50%, instaurer le job-sharing, diminuer le salaire des professeurEs, ou encore stabiliser certains postes d'assistantEs. Les femmes semblent se distancer plus que les hommes de la politique institutionnelle actuellement en place, car elles défendent ces propositions plus vigoureusement que ceux-ci.

En revanche, le CI s'oppose clairement à une diminution du nombre de chaires professorales ou à l'instauration d'une limite d'âge en dessous duquel il ne serait pas possible d'être nommé à un poste de professeurE.

Pour sa part, le professorat est particulièrement d'accord avec l'idée de ne pas engager un personnel à moins de 50%, de mettre en place une procédure d'évaluation régulière du travail, et

d'associer le CI supérieur, même s'il l'affirme avec moins de force que que celui-ci, à la gestion des HE. Beaucoup plus nettement que le CI, les professeurEs seraient également favorables à ce que le nombre des chaires professorales soit augmenté. Une partie non négligeable d'entre eux/elles est par ailleurs acquise à l'idée de privilégier les candidatures féminines, ce dont le CI, masculin surtout, est moins convaincu, et d'augmenter le nombre de postes stables du CI supérieur, mais dans une proportion bien inférieure aux souhaits de ce dernier. Enfin, les professeurEs sont majoritairement défavorables à la transformation de leurs postes au bénéfice du CI supérieur, à la réduction de leurs chaires ou à leur nomination plus tardive.

Par leurs prises de position sur les options de politique universitaire avenir, les professeurEs dessinent ainsi les perspectives institutionnelles auxquelles le CI peut s'attendre à être confronté. Les prises de position de ce dernier rendent compte en revanche de ses projets, ou tout au moins de ses souhaits. De la confrontation de ces points de vue, il ressort, pour l'essentiel, que la stabilité du CI, supérieur surtout, est le centre de tension principal entre les projets individuels et les options institutionnelles. La création de postes de recherche stables, et plus généralement la stabilisation des postes actuellement attribués au CI, associée à un pouvoir de gestion des HE qui serait mieux partagé, correspondant davantage à la réelle répartition des tâches, sont systématiquement des priorités plus mises en avant par le CI lui-même que par le professorat. Celui-ci cherche plutôt à privilégier sa position dans l'institution académique, en entrant en matière sur une augmentation des postes de professeurE, en se montrant réticent à une diminution de son salaire et en s'opposant clairement à une quelconque rotation des postes.

CI INFÉRIEUR ET CI SUPÉRIEUR: UNE IDENTITÉ ET DES PRÉOCCUPATIONS DISTINCTES?

Le statut du CI est essentiellement ambigu, car ses membres apparaissent tantôt comme les employés de l'institution universitaire et tantôt comme ses usagers. Dans le premiers cas, ils sont considérés comme des agents producteurs. Ils doivent être à même de montrer les qualifications professionnelles nécessaires à remplir les tâches de formation et de recherche qui incombent aux HE. Dans le second, au contraire, on juge que leur formation est encore inachevée. Ils sont alors les consommateurs actifs et engagés, conformément à la formule du learning by doing, des prestations en matière de formation offertes par les HE.

Arguant de l'aspect formateur de l'activité du CI, la majorité des HE décidèrent, dès les années 70, de limiter la durée d'exercice des fonctions occupées par ses membres. Dans cette conception, ces dernières ne peuvent être que transitoires, représentant autant d'étapes sur le chemin du professorat. Simultanément, l'institution universitaire exige cependant du CI compétence et professionnalité afin de garantir un enseignement et une recherche de qualité optimale.

L'identité du CI se développe ainsi dans un champ de tension, qui a la formation à l'un et la professionalité à l'autre de ses pôles. C'est de la coexistence complexe de ces deux termes que proviennent les difficultés essentielles du CI. L'étude a pourtant montré que le CI n'est pas un corps homogène. Ses préoccupations sont distinctes selon le niveau de qualification de ses membres et selon leur domaine d'activité. Le caractère très différent de chacune des trois disciplines investiguées dans l'étude permet de penser qu'elle offre une palette représentative des problèmes et difficultés auxquels le CI est confronté.

En ce qui concerne la biologie tout d'abord, on note qu'1 étudiantE sur 2 environ trouve un emploi dans une HE après avoir terminé sa licence. Le/la doctorantE consacre l'essentiel de son temps à son travail de thèse. Il/elle est généralement intégréE dans une équipe de recherche restreinte, qui suit étroitement les progrès de son travail. En offrant un nombre important de postes permettant aux jeunes licenciéEs d'étendre leurs qualifications professionnelles, les HE apparaissent à la fois comme des centres de production scientifique en mesure de développer leurs propres axes de recherche, et comme les centres de formation des générations futures de biologistes. Elles s'assurent ainsi un personnel de recherche important par le nombre, flexible par ses conditions d'engagement, de durée souvent limitée, et relativement bon marché. Si le temps nécessaire à la réalisation d'une thèse en biologie est assez court, comparativement à d'autres disciplines, le nombre d'étapes qu'il est nécessaire de franchir avant de pouvoir prétendre à une fonction professorale, ou plus largement pour avoir la possibilité de poursuivre une carrière scientifique, dans ou hors des HE, est particulièrement important. Ainsi, contrairement aux autres domaines investigués dans l'étude, l'économie d'entreprise et l'histoire, une formation post-doctorale, souvent associée à un séjour à l'étranger, est la règle pour les biologistes. Dans le même esprit, ils/elles sont plus nombreux/euses que les historienNEs et les économistes à posséder une thèse d'habilitation. Pour le/la biologiste cependant, l'habilitation apparaît souvent comme un moyen d'étendre artificiellement la période de formation, plutôt que comme une préparation nécessaire à l'exercice d'une fonction professorale ou de tout autre carrière scientifique.

En histoire, seulE 1 jeune licenciéE sur 5 opte pour une activité au sein d'une HE. Bien que l'historienNe trouve de nombreux débouchés professionnels dans l'enseignement, les médias ou le domaine culturel principalement, il/elle ne peut poursuivre une carrière d'historienNE proprement dite que dans le cadre universitaire. La décision de poursuivre une carrière

académique se prend particulièrement tôt dans ce domaine, où un séjour prolongé au sein d'une HE peut être à l'origine d'un phénomène de surqualification qui réduit les chances du/de la candidatE sur le marché du travail externe aux HE. Les historienNEs préparant une thèse de doctorat semblent travailler dans des conditions particulièrement peu satisfaisantes, en Suisse romande surtout, où le temps nécessaire à la réalisation du doctorat est plus long qu'en Suisse alémanique. L'encadrement du/de la candidatE est plutôt lâche, le soutien institutionnel déficient. Le/la doctorantE se sent isoléE dans son travail, qui souvent apparaît comme une affaire privée. Si la thèse de doctorat paraît constituer une épreuve plus difficile en Suisse romande qu'en Suisse alémanique, où elle est complétée par une thèse d'habilitation, c'est parce que le titre doctoral dans chacune des deux communautés linguistiques a une signification distincte. En effet, il semble qu'en Suisse alémanique le doctorat ait une valeur sur le marché du travail externe aux HE qu'il n'a pas en Suisse romande, alors qu'au contraire il aurait plus d'importance sur le marché du travail interne aux HE en Romandie qu'en Suisse allemande. L'habilitation en histoire est une épreuve moins courante qu'en biologie, mais il semblerait qu'elle ouvre les portes du professorat plus souvent à l'historienNE qu'au/à la biologiste.

L'économie, enfin, présente la particularité d'être tournée sur le marché du travail externe aux HE. L'activité développée par les économistes hors des HE paraît définir les contours de cette discipline et déterminer les lignes de son développement plus encore que la recherche poursuivie au sein des HE. L'économie occupe ainsi une position que l'on pourrait qualifier d'extériorité par rapport aux HE. Pour l'économiste, qui voit son avenir professionnel avec plus de sérénité que le/la biologiste ou l'historienNE, la carrière académique n'est qu'une perspective parmi d'autres, souvent tout aussi attrayantes. En outre, il semble que l'économiste élargisse ses compétences professionnelles en adaptant ses qualifications à la demande du marché, plutôt qu'en suivant les étapes formelles de la formation académique, lesquelles constitueraient un passage obligatoire uniquement pour celles et ceux qui ont opté pour une carrière universitaire.

De l'étude effectuée, il ressort que le CI inférieur est avant tout préoccupé par les conditions cadres de sa formation. L'objectif personnel de ses membres est de réunir les conditions les plus propices à la recherche, perçue comme la clef du processus d'apprentissage. Le CI inférieur fait du reste ainsi preuve de réalisme, car l'activité de recherche et ses produits ostensibles, tels que les publications, sont les indicateurs institutionnels principaux de la compétence professionnelle, les critères à partir desquels il sera jugé et éventuellement promu. En revanche, il ne se préoccupe pas prioritairement de ses conditions de travail, que ce soit de son temps de travail, de son salaire, de son ancrage, précaire, dans l'institution, ou du droit de vote qu'il n'a pas ou peu dans les organes décisionnels de la HE.

Si le CI inférieur se soucie peu de ses conditions de travail, ce n'est pas parce qu'elles le satisfont, mais parce qu'elles sont liées à un statut transitoire, qu'il sait ne devoir porter que temporairement. 1 membre du CI inférieur sur 5 juge ainsi que le salaire dont il dispose n'est pas suffisant pour vivre, et 1 sur 2 estime qu'il l'oblige à faire des sacrifices importants. Ce phénomène s'explique par la généralisation du travail à temps partiel dans ce segment du CI surtout, engagé en moyenne à 65%, seule 1 personne sur 4 travaillant à plein temps. Dès lors qu'ils/elles sont engagéEs à temps partiel, les 2/3 du CI, inférieur et supérieur, font des heures supplémentaires non rémunérées, qui représentent 20% du travail fourni dans les HE. Ainsi, même les membres du CI qui ont un doctorat et qui se préparent à une carrière académique fournissent, eux aussi, un travail gratuit considérable, la frontière entre travail productif et activité formatrice étant alors particulièrement difficile à tracer sur les plans autant objectif que subjectif. De même, il n'est pas facile d'établir une nette distinction entre les attentes institutionnelles, qui contraint le CI à s'investir sans compter s'il veut s'assurer un certain ancrage institutionnel, et les projets personnels du CI, qui cherche à renforcer ses chances de poursuivre une carrière scientifique. Quoiqu'il en soit, si son but était de mieux partager le travail académique, l'engagement à temps partiel est un instrument inadéquat. De fait, il permet avant tout aux HE de conférer à leur politique salariale la flexibilité requise par un marché du travail qu'il s'agit de déréguler.

Les fonctions du CI inférieur revêtent un caractère transitoire aussi bien aux yeux des personnes qui les occupent qu'à ceux des professeurEs. En ce sens, l'on peut comprendre que leur exercice

soit formellement limité dans le temps. La situation est radicalement différente en ce qui concerne le CI supérieur. A l'instar du CI inférieur, il est prioritaire pour le CI supérieur de développer son travail de recherche dans des conditions optimales. En revanche, à l'encontre du CI inférieur, il est tout autant préoccupé par son ancrage dans l'institution universitaire. Pour les membres du CI supérieur, dont la plupart des fonctions sont soumises au même principe de rotation que celles du CI inférieur, stabiliser leur poste actuel, ou plus encore, obtenir à terme un poste stable au sein d'une HE sont des objectifs centraux, qui fondent l'orientation qu'ils donnent à leur trajectoire scientifique. Contrairement à l'institution académique, le CI supérieur considère que sa formation est en principe achevée. A ses yeux, la limitation formelle de la durée de l'exercice de ses fonctions, imposée par les HE, ne se justifie pas. Elle n'est alors que l'expression de la grande précarité de ses conditions de travail: la plupart des membres du CI supérieur n'ont aucune garantie d'obtenir un renouvellement de leurs contrats, ni même d'élaborer un plan de carrière précis. Une telle flexibilisation, même en période de dérégulation, trouve difficilement son pareil dans les autres secteurs économiques, à moins bien sûr que l'on considère les domaines où l'organisation du travail est pensée entièrement, sans égard vis-à-vis de ceux et celles qui l'exercent, pour répondre aux fluctuations du marché par une adaptation constante du volume de production.

La flexibilité et l'instabilité que les HE exigent du CI supérieur sont pourtant en contradiction avec leurs besoins, et qui plus est, avec leur pratique. En effet, l'étude a montré que sur un plan empirique, la moitié du CI supérieur a trouvé un ancrage à long terme dans l'institution. Ce sont des personnes qui travaillent depuis plus de 18 ans dans une HE, et qui occupent la même fonction, au sein du CI supérieur, depuis plus de 10 ans. Il semble que pour faire face à ses obligations dans les domaines de la recherche, de l'enseignement et de l'encadrement de la relève, l'institution universitaire ne peut se passer d'un volant important du CI supérieur qui, de fait, est stabilisé. Tout fonctionne un peu comme si la règle, que les HE se donnent pour assurer la mobilité du personnel scientifique et la rotation des postes, était largement irréaliste, comme si elle n'était viable que grâce aux nombreuses transgressions dont elle fait l'objet. Pourtant, l'ancrage institutionnel du CI supérieur suit des voies extrêmement sinuées. Souvent, il n'est rendu possible que par l'association de différentes fonctions. L'étude indique que 20% des membres du CI supérieur occupent deux ou trois fonctions simultanément.

L'absence d'une reconnaissance formelle de la stabilité qu'une partie du CI supérieur a acquise de facto est à mettre en rapport avec une politique qui inscrit l'activité du CI supérieur dans l'ombre des fonctions professorales. En effet, sur un plan institutionnel, les prestations fournies par le CI supérieur sont bien souvent occultées, comme si les tâches assumées par les HE relevaient principalement des attributions professorales. Alors confronté à la reconnaissance institutionnelle dont bénéficie largement le corps professoral et à la sous-estimation de ses propres prestations, le CI supérieur veut montrer ce qu'il fait. Son souci premier ne consiste pas, comme c'est le cas du CI inférieur, à s'assurer de bonnes conditions de formation, mais à rendre visible les prestations qu'il fournit. L'étude révèle ainsi que les activités du CI supérieur sont directement comparables à celles des professeurEs, ses membres prenant même une part plus importante que les professeurEs au travail de recherche. On a pu également observer que le CI supérieur, à taux d'occupation égal, dirige autant de projets de recherche que le professorat. Dans le domaine de l'encadrement, les prestations du CI supérieur sont importantes elles aussi. Notamment, 40% des personnes préparant une thèse de doctorat considèrent que la personne qui contribue le plus à l'encadrement de leur travail est un membre du CI supérieur, bien que celui-ci ne soit pas officiellement désigné pour assumer cette tâche deux fois sur trois. De façon plus générale, les membres du CI inférieur estiment que leur interlocuteur privilégié est le CI supérieur, avec lequel ils ont plus d'échanges théoriques et méthodologiques qu'avec le professorat. Sur ce plan, il semble qu'il y ait un décalage important entre la perception de ce dernier, qui a le sentiment d'être très actif dans son rôle d'encadrement de la relève, et la conception que le CI inférieur se fait de ses besoins en formation.

Dans ce cadre, le CI supérieur demande un élargissement de ses droits (diriger officiellement des recherches, participer à la gestion des HE, avoir un poste stable et clairement défini comme tel, etc.). Mais ce n'est pas tant parce qu'il remettrait l'autorité professorale en question que par

souci de transparence. Les HE n'enregistrent en effet que les prestations qui correspondent aux compétences formellement reconnues de celui ou celle qui les fournit. En d'autres termes, du point de vue institutionnel, l'on fait exclusivement ce que l'on est chargé de faire. Les membres du CI supérieur, comme du CI inférieur, ne souhaitent pas un affaiblissement de la position professorale. Par exemple, si l'idée de diminuer les salaires des professeurEs, pour répondre à la crise financière actuelle, en séduit plus d'un parmi eux, ils rejettent franchement l'idée de diminuer le nombre de chaires professorales, ou de différer à un âge plus tardif les nominations des professeurEs, quand bien même cela assurerait une plus grande rotation de ces postes. Pour le CI inférieur en particulier, le/la professeurE reste la figure d'intégration essentielle au monde académique et à la communauté scientifique. Il l'a confirmé, dans l'étude, en montrant son attachement à l'actuel système d'encadrement des thèses, basé sur un contact individuel et privilégié avec le/la directeur/trice de thèse. Mais néanmoins, parallèlement, les membres du CI, inférieur et supérieur, souhaiteraient que leur travail soit davantage reconnu, notamment en matière d'enseignement, et que les compétences formelles attribuées au CI supérieur soient élargies.

Pour sa part, le corps professoral paraît encore peu sensible aux différences entre CI inférieur et CI supérieur. Il semble concevoir que l'ensemble des membres du CI sont en formation, et attribue à tout le CI les préoccupations qui sont essentiellement celles du CI inférieur. Ainsi, il perçoit mal les aspirations propres au CI supérieur, et les obstacles structurels auxquels celui-ci se heurte pour mener à bien ses projets scientifiques. Il se montre surtout attaché aux prérogatives qui sont déjà les siennes, rejetant sans appel l'idée de diminuer le nombre de chaires professorales ou son salaire, de différer l'âge de sa nomination, ou encore de transformer certains postes de professeurEs en postes du CI. Privilégiant par contre, dans sa conception, une augmentation du nombre de professeurEs, il semble plus prêt à renforcer ses priviléges qu'à les étendre. Si l'on veut clarifier et améliorer la situation du CI, intégrer ses perspectives dans celles des HE comme autant d'atouts dont elles bénéficieraient pour augmenter leur capacité d'encadrement, d'enseignement et de recherche, il reste donc à élargir l'espace institutionnel nécessaire pour engager une réforme qui toucherait la structure même des rapports entre corps intermédiaire et corps professoral.

LA SITUATION SPÉCIFIQUE DU CORPS INTERMÉDIAIRE FÉMININ

C'est un fait notoire, l'ascension professionnelle des femmes au sein des hautes écoles (HE) se heurte à bien des obstacles. Les chiffres parlent d'eux-mêmes: 42% des 88'243 étudiantEs des 10 HE suisses sont des femmes (OFS, 1996b); 28% des 2597 doctorats recensés en 1995 ont été obtenus par des femmes (OFS, 1996a); dans le corps intermédiaire (CI) inférieur, 26% des 11322 postes inscrits sur le budget des HE³ sont occupés par des femmes (OFS, 1996); dans le CI supérieur, à qui 5247 postes sont attribués, cette proportion passe à 19%; et enfin, les femmes bénéficient à peine de 6% des 2552 postes réservés au corps professoral. Parmi les personnes qui ont participé à notre propre étude, les femmes représentent 28% du CI inférieur, 15% du CI supérieur et 11% du corps professoral⁴.

Pour une bonne part, la sélection des hommes et des femmes, au fur et à mesure, qu'ils/elles avancent dans leur parcours universitaire, semble se faire de façon "naturelle": quand bien même nourrirait-elles un projet de carrière au début de leurs études, les femmes paraissent l'abandonner d'elles-mêmes, avant même de s'y engager. La raison principale de cette naturalisation de la sélection tient probablement à la représentation dominante de ce qu'implique une carrière scientifique, à savoir un investissement total, une capacité de production soutenue, une aptitude à "se mettre en avant", une curiosité et une motivation à étendre, presque sans fin, son réseau de compétences et de relations scientifiques. Cette manière d'objectiver la notion de carrière pose au moins deux problèmes. D'une part, élaborée par des hommes, elle est porteuse de valeurs essentiellement masculines. D'autre part, et c'est un corollaire, elle exclut d'autres modes de pensée, d'autres façons de se comporter, d'autres conceptions de la carrière et, finalement, d'autres choix de vie. Lorsque les femmes pratiquent l'autosélection, elles se démarquent ce faisant d'un monde qui leur impose ses normes, ou à tout le moins, elles anticipent les problèmes liés à la gestion des frontières entre la vie professionnelle et la vie dite privée.

En l'occurrence, notre enquête a touché des femmes qui sont insérées, pour l'instant du moins, dans le circuit académique. Mais toutes n'ont pas forcément le sentiment d'être ainsi engagées dans un processus de carrière. En outre, si certaines s'identifient au modèle de trajectoire masculin, et intériorisent les normes institutionnelles qui y sont attachées, adoptant les comportements requis pour faire leur place, d'autres se fraient leur chemin avec quelque difficulté, peinant à faire reconnaître des exigences qui leur seraient propres et disposant de peu d'espace pour pouvoir réellement agir autrement que ce qu'attend implicitement l'institution universitaire.

Les femmes ne forment donc pas, elles non plus, un ensemble homogène. En ce sens, il est toujours délicat de faire le point sur leur situation spécifique, les situations étant de fait plurielles. Néanmoins, les différences entre hommes et femmes ressorties de notre enquête ne peuvent pas être réduites à des variations individuelles, elles doivent être comprises comme une construction sociale, dont les effets sont l'objet de la synthèse que nous proposons ici.

³ Ces chiffres ne concernent que les postes rattachés au budget des HE, et n'incluent pas les postes rémunérés par le FNRS et les autres sources de financement privées et publiques.

⁴ Nos chiffres incluent le personnel engagé aussi bien par les HE que par le FNRS ou des sources tierces. En outre, nous comptabilisons ici les personnes et non pas les postes (une même personne peut occuper plusieurs postes). Elles sont réparties dans les 3 catégories "CI inférieur", "CI supérieur" et "Corps professoral" selon les mêmes critères qu'utilisent les statistiques fédérales. Par ailleurs, toutes les autres données fournies dans cette synthèse sur la situation du CI féminin sont issues de notre enquête, et non pas des statistiques fédérales.

Au début de leur parcours professionnel au sein de l'université, la grande majorité des femmes s'inscrivent sans trop de problème dans le projet qu'elle nourrit pour son personnel. Notamment, elles s'investissent dans l'élaboration d'une thèse de doctorat, tout autant que les hommes, ce qui signifie qu'elles ont bien l'intention, initialement, de poursuivre leur carrière. Autre illustration de cette intention, elles ne craignent pas de se déplacer pour accroître leur champ d'expérience. 65% des femmes du CI inférieur acquièrent leur doctorat dans une autre HE que celle où elles ont fait leurs études et leur licence, alors que 54% des hommes en font autant. Toujours dans le CI inférieur, les femmes comptent à leur actif 7 mois de séjours scientifiques à l'étranger, leurs collègues masculins en étant à 5. Mais même si elles ont ainsi pris une certaine avance sur le parcours amorcé par les hommes, dans les termes définis par l'institution, elles se heurtent très vite à des obstacles structurels dont elles devront assumer les conséquences tout au long de ce parcours.

A commencer par leur taux d'engagement dans le CI inférieur. La moyenne du taux d'engagement des femmes est de 60%, alors qu'elle approche les 70% pour les hommes. D'emblée, cette différence met les femmes dans une position de faiblesse: elles sont moins autonomes financièrement en raison d'un salaire plus bas, elles s'intègrent moins dans l'institution, elles publient moins, etc, etc. Et elles sont encore plus soumises que les hommes à la pression exercée sur le CI pour qu'il complète son temps de travail rémunéré par un investissement personnel, qui constitue de fait un travail gratuit. Cette enquête a effectivement montré que les temps partiels attribués au CI camouflent en réalité une exigence de travail à plein temps qui n'est pas totalement rémunéré. Engagées à un taux encore plus réduit que les hommes, les femmes du CI inférieur sont particulièrement confrontées à cette contrainte du système universitaire actuel.

Hommes et femmes sont aussi inégalement confrontéEs à l'épreuve du doctorat. Tout autant investiEs dans cette démarche au début de leur parcours, ils/elles s'éloignent les unEs des autres en cours de route. A l'arrivée, 45% des hommes du CI que nous avons interrogés ont acquis le titre de docteur, mais les femmes sont 10% de moins à détenir ce titre. Et ce n'est là que l'un des signes tangibles pour constater que les femmes perdent de la vitesse au fur et à mesure que leur trajectoire se construit. Sans doctorat, le CI n'a aucune chance d'insertion universitaire à terme. Beaucoup de femmes quittent donc le circuit dès lors qu'elles n'ont pas achevé le processus doctoral dans le temps qui leur est imparti. C'est sans doute ce qui les amène à être moins favorables que leurs collègues masculins à une généralisation de l'obligation du doctorat pour les assistantEs. Plus que les hommes, elles estiment que le mandat d'assistantE est trop court pour que la thèse puisse être menée à terme, et surtout, qu'il est absolument nécessaire de restructurer tout le système d'encadrement des thèses avant de rendre le doctorat obligatoire.

Un autre signe est ce qui se passe après le doctorat, pour celles qui y sont parvenues. Dans notre enquête, les membres du CI ont acquis leur titre de docteurE à 35 ans en moyenne. C'est un moment où chacunE peut être amenéE à faire des choix de vie décisifs, familiaux notamment. A ce titre, l'éloquence des chiffres ne trompe à nouveau personne. Dans le CI supérieur interrogé, dont la très forte majorité des membres sont docteurEs, vivre avec un ou une conjointe est un choix opéré par 87% des hommes, mais par 65% des femmes seulement. Avoir un ou des enfants en est un autre que 72% des hommes ont pu s'octroyer, alors que 58% des femmes, elles, n'ont pas d'enfant. On retrouve cette différence dans le corps professoral: 31% des professeures sont sans enfant, proportion qui diminue de moitié chez leurs collègues masculins. En d'autres termes, la conjugalité et la famille constituent un obstacle à la carrière féminine, tandis qu'elles soutiennent au contraire la carrière masculine. De façon plus générale, c'est ainsi toute la structure sociale qui est mise en question par la dévalorisation des femmes. Le fait qu'elles soient si peu représentées par exemple dans les fonctions supérieures de la hiérarchie universitaire, ou qu'elles interrompent leur cursus académique en cours de route, n'est pas imposé en soi par les HE, mais est révélateur d'une articulation complexe entre parcours scientifique et organisation de la vie courante. Le problème est que l'université, comme la société, laisse aux femmes le soin de gérer, et même de définir les modalités possibles de cette articulation.

C'est dans ce contexte, où la communauté scientifique ne se distingue guère des pratiques quotidiennes qui marquent l'ensemble de la société, qu'il faut saisir les enjeux attachés à la situation des femmes dans les universités. Dès lors qu'elles ont passé avec succès les épreuves de sélection auxquelles l'institution confronte le CI, et qu'elles sont alors intégrées dans le CI supérieur, elles se plient dans une large mesure aux attributions de leur fonction. Elles donnent autant de cours, de séminaires et de travaux pratiques que les hommes, dirigent tout autant de projets de recherche, encadrent le même nombre de thèses. Mais par contre, leur taux de publications est d'1/3 inférieur à celui des hommes, et leur sens critique face aux valeurs et aux critères qui sous-tendent tout le système promotionnel des universités est plus aigu. Notamment, elles déplorent plus vivement que leurs collègues masculins que les travaux de recherche prennent tant de place dans la reconnaissance du CI, considérant que ses compétences d'enseignant, son expérience pratique et même familiale devraient être davantage valorisées et peser dans la balance promotionnelle. Entre ces deux pôles de leur attitude, à la fois intégrées et distantes, les femmes du CI supérieur semblent divisées. Elles adhèrent, jusqu'à un certain point, aux exigences du système universitaire, et en même temps, elles paraissent réticentes à s'engager à tout prix dans une logique carriériste, définie de surcroît en termes masculins.

Qu'elles fassent ou non de nécessité vertu dans le contexte actuel, qu'elles se conforment ou non à la logique institutionnelle, les femmes du CI expriment clairement le projet de poursuivre leur trajectoire scientifique. Mais quelques conditions minimales s'avèrent déterminantes pour la réalisation de ce projet. Par exemple, davantage encore que leurs collègues masculins, elles souhaiteraient que leur travail soit réellement reconnu, que l'encadrement du CI, au niveau de la thèse, soit amélioré, voire fondamentalement restructuré, que le CI puisse être en partie stabilisé, et que l'on crée des postes de recherche stables. Pour réaliser ces objectifs, elles seraient particulièrement favorables à ce que l'on introduise un principe de job-sharing, qui permettrait aux membres de la communauté universitaire de se partager les postes disponibles, quand bien même seraient-ils alors à temps partiel. S'il le faut, le rétablissement d'une certaine justice pourrait passer par une diminution des salaires du corps professoral, et par des mesures positives, à l'engagement par exemple, qui favoriseraient l'accès des femmes au monde universitaire.

PROPOSITIONS DES AUTEURS

PRÉAMBULE

Les propositions avancées ici par les auteurs, basées sur les résultats de l'étude, s'appuient sur deux postulats centraux. Le premier, repris dans la proposition 3, affirme la nécessité d'une réforme de l'organisation de l'enseignement et de la recherche aujourd'hui centrée sur la fonction professorale. Le Conseil suisse de la science propose une formule alternative dans ses «Grandes orientations pour le développement des universités, période 2000-2003» (à paraître), qui serait une organisation de nature départementale. Le second postulat, repris dans la proposition 1, consiste à considérer que le corps intermédiaire (CI) inférieur est en cours de formation, alors que celle du CI supérieur est achevée.

La forme d'organisation départementale, déjà mise en place dans les hautes écoles (HE) anglo-saxonnes, semble plus apte à répondre aux préoccupations propres au CI inférieur, au CI supérieur, et aux femmes membres du CI. En effet elle permet, d'une part, une meilleure intégration structurelle de l'école doctorale qui, en principe, conduit à une organisation plus collective du travail d'encadrement, dont la responsabilité formelle incombe aujourd'hui au professorat uniquement. En ce sens, elle répond aux préoccupations du CI inférieur qui, particulièrement en sciences humaines, demande une réforme des conditions cadres de sa formation. Dans son esprit, cette forme d'organisation permet ensuite de rendre visibles les prestations du CI supérieur, en stabilisant certaines fonctions qu'il occupe. Elle satisfait ainsi aux attentes du CI supérieur qui demande la reconnaissance institutionnelle de ses prestations. En permettant une diversification des objectifs de la carrière académique, qui aujourd'hui est orientée exclusivement sur l'exercice d'une fonction professorale, elle répond par ailleurs plus adéquatement aux besoins des membres du CI, et parmi eux des femmes surtout, qui aspirent à une activité stable correspondant à leurs qualifications professionnelles, sans nécessairement vouloir poursuivre une carrière dont le seul objectif serait d'intégrer le corps professoral. En outre, ce modèle satisfait mieux les besoins des HE, lesquelles doivent faire face, dans les domaines de l'enseignement, de la recherche et de l'encadrement de la relève principalement, à une demande qui, par son volume, dépasse déjà les capacités du seul professorat. Dans une société où la production du savoir est de plus en plus décentralisée, le/la professeurE ne peut plus à lui/elle seulE faire figure d'autorité, gardienne d'une vérité unique. La forme d'organisation départementale est plus adaptée à la gestion de vérités plurielles, dont l'institution universitaire n'a plus le monopole.

Notons en outre que l'amélioration de la situation des femmes dans l'université ne va pas sans une réforme structurelle radicale visant une redistribution des tâches ménagères et familiales, aujourd'hui assurées essentiellement par les femmes. La suppression de la division sexuelle du travail actuelle, au profit d'une prise en charge égale entre hommes et femmes du travail domestique, rend une diminution drastique du temps de travail professionnel absolument nécessaire autant pour les hommes que pour les femmes. Elle implique également que les valeurs respectives du travail domestique, encore largement invisible socialement, et du travail professionnel, soient reconstruites. Bien que les HE se doivent de favoriser ce processus, nous renonçons à formuler ici les propositions propres à améliorer la situation des femmes, parce que les mesures nécessaires dépassent le cadre de l'institution académique pour engager la société dans son ensemble.

I) PROPOSITIONS CONCERNANT LE CI DANS SON ENSEMBLE

Proposition 1: Les HE établissent une distinction explicite entre le personnel académique en formation et le personnel académique formé. Le personnel académique ne possédant pas de doctorat est en formation, il fait partie du CI inférieur. Le personnel académique formé possède un doctorat. Il fait partie du CI supérieur.

Motifs: Actuellement, le travail du CI présente la particularité d'être à la fois formateur pour ce dernier et productif pour les HE. Dans le premier cas, les membres du CI bénéficient des prestations des HE. Ils en sont les usagers. En ce sens, l'on peut comprendre que les postes qui leur sont attribués, conçus pour favoriser l'acquisition de qualifications scientifiques, soient de durée limitée. Dans le second cas, les membres du CI fournissent les prestations. Ils sont les employés des HE. La confusion entretenue sur le statut du travail du CI est génératrice de malentendus, particulièrement lourds de conséquences pour le CI supérieur: ses compétences et ses prestations sont occultées, bien que ses membres assurent objectivement une part importante des tâches des HE, que ce soit dans le domaine de la recherche, de l'enseignement ou de l'encadrement. Les HE ne reconnaissent pas suffisamment cet apport fondamental des membres du CI supérieur, ce que traduit leur politique des contrats à durée déterminée, et les livrent à un marché du travail totalement dérégulé.

Proposition 2: L'activité d'enseignement est valorisée et prise en compte dans le processus promotionnel.

Motifs: L'enseignement est une prestation essentielle des HE. Près de 85% des membres du CI s'y consacrent. Pourtant, les qualifications acquises dans ce domaine ne sont pas suffisamment prises en considération dans le processus promotionnel, qui est déterminé trop unilatéralement par les compétences acquises dans le domaine de la recherche. Une revalorisation des activités d'enseignement permettrait l'amélioration des qualités pédagogiques et didactiques de l'enseignement universitaire, et donc son efficacité, tout en équilibrant la structure d'incitation de l'institution.

Proposition 3: L'organisation du travail de recherche et d'enseignement centrée sur la chaire professorale est remplacée par une structure départementale de hiérarchie plus horizontale.

Motifs: Le/la professeurE n'est pas le foyer unique de la recherche et de l'enseignement. Dans le quotidien, ces activités sont conduites de manière autonome par de petites unités indépendantes dirigées et composées de membres du CI ou assurées par des individus travaillant seuls. L'organisation formelle du travail d'enseignement et de recherche ne doit pas être exclusivement focalisée sur la fonction professorale. Elle doit refléter et soutenir le caractère décentralisé de la pratique quotidienne.

Proposition 4: Le travail du CI est soumis à une analyse des fonctions. Le nombre des fonctions du CI est réduit. Les fonctions de même nom sont définies de manière identique dans l'ensemble des HE suisses. A chaque fonction est attaché un cahier des charges spécifique. De même, la valeur des titres académiques est homogénéisée dans l'ensemble des HE.

Motifs: La structure du CI manque totalement de transparence. La multiplicité des fonctions conduit à la fois à des traitements différenciés selon des critères trop individualisés et à une hiérarchisation des statuts qui contribue à occulter le volume et la qualité des prestations du CI. Les fonctions de même dénomination sont incomparables, parce qu'elles recouvrent des réalités trop différentes entre HE, ce qui constitue un frein préjudiciable à la mobilité et un facteur d'opacité du marché de l'emploi. Dans le même sens, le passage d'une HE à une autre doit être

facilité par une reconnaissance identique des titres académiques obtenus dans les différents cantons.

Proposition 5: Le travail à temps partiel n'est pas un instrument destiné à déréguler les salaires.

Motifs: L'engagement à temps partiel semble être utilisé par l'institution universitaire pour comprimer les salaires du CI, plutôt que pour favoriser le partage du travail. De fait, la très grande majorité du CI est engagée à temps partiel tout en travaillant à plein temps. Ce phénomène, pervers, est favorisé par le fait que dans les domaines de la formation et de la recherche, la limite entre contrainte institutionnelle et projet personnel, soit entre travail rémunéré et travail gratuit est difficile à placer.

II) PROPOSITIONS CONCERNANT LE CI INFÉRIEUR

Proposition 6: Les HE mettent sur pied une formation doctorale (par exemple Graduiertenkollegs), dont la formule est adaptée aux besoins spécifiques de chaque discipline, ainsi qu'une formation post-grade de type interdisciplinaire.

Motifs: Le CI inférieur est en formation. L'acquisition de bonnes qualifications professionnelles est la préoccupation première et légitime du CI inférieur. Il est particulièrement ouvert à toutes formes de compléments de formation. La formation doctorale permet l'amélioration de l'intégration institutionnelle des doctorantEs, en histoire surtout (comme probablement dans les autres disciplines des sciences humaines et sociales), où le/la doctorantE est spécialement isoléE dans son travail. Elle permet une amélioration du travail de thèse. Elle est plus cohérente avec une organisation départementale des activités d'enseignement et de recherche, puisque l'encadrement du/de la candidatE ne repose plus formellement sur le/la seule directeur/trice de thèse uniquement, et elle favorise davantage le développement d'une personnalité scientifique autonome.

La formation post-grade de type interdisciplinaire permet, en apportant un correctif à la formation de base, hautement spécialisée, d'augmenter la mobilité des membres du CI entre marché du travail intra et extra-universitaire.

Proposition 7: Les HE mettent sur pied une formation pédagogique et didactique.

Motifs: Une formation pédagogique et didactique permet d'améliorer l'enseignement universitaire, en donnant au CI les fondements théoriques d'une activité que presque tous ses membres exercent. Elle permet de diversifier la formation des membres du CI, et ainsi d'améliorer leur mobilité professionnelle. Enfin, elle permet de valoriser l'enseignement dans le processus de promotion professionnelle. Ajoutons que ce type de formation intéresse le CI inférieur autant que le CI supérieur.

Proposition 8: Les conditions cadres du doctorat sont harmonisées.

Motifs: Le doctorat atteste des qualifications professionnelles de la personne qui le détient. Les exigences qui y conduisent doivent être définies de manière similaire selon les régions (investissement plus long en Romandie) et selon les branches (investissement plus long en histoire qu'en biologie et économie).

Proposition 9: Le salaire du CI inférieur est suffisant pour vivre.

Motifs: 47% du CI inférieur estiment tout juste pouvoir se débrouiller avec leur salaire, et même 1 personne sur 5 affirme qu'il ne suffit pas à couvrir ses besoins. Ce problème doit être lié à la généralisation du temps partiel dans le CI inférieur. Soit le taux d'engagement, actuellement de 65% en moyenne, est augmenté, et le salaire devient d'autant plus élevé, soit il est maintenu, mais la précarité financière du CI devrait alors être compensée par une sorte de bourse, qui à la fois rendrait possible et encouragerait la mise en œuvre d'une thèse de doctorat.

III) PROPOSITIONS CONCERNANT LE CI SUPÉRIEUR

Proposition 10: Une partie importante des postes du CI supérieur sont officiellement stabilisés.

Motifs: Pour fournir les prestations que la collectivité attend d'elle, l'institution académique doit être en mesure de faire appel à un personnel permanent, qui, par le nombre, dépasse le seul corps professoral. En effet, ces postes sont déjà stables de facto, puisque dans notre étude, près de 50% des membres du CI supérieur occupent aujourd'hui un poste à durée indéterminée. Toutefois, selon la plupart des lois universitaires, il s'agirait là de cas d'exception, les postes du CI supérieur étant soumis à un principe de rotation. Il faut donc clarifier sur le plan formel une situation de fait, pour reconnaître au CI supérieur l'importance de sa contribution à l'activité scientifique universitaire, mieux exploiter ses ressources indispensables à l'encadrement d'une formation de qualité et à l'avancement de la recherche, et favoriser la construction de sa carrière dans des perspectives moins incertaines qu'aujourd'hui.

Proposition 11: Les HE mettent sur pied une structure de promotion interne pour les membres du CI supérieur et, conjointement, développent une procédure de mise au concours authentique.

Motifs: La mobilité spatiale qu'exige le travail académique, si elle est nécessaire au développement des échanges professionnels, contribue elle aussi à affaiblir l'ancrage institutionnel du CI. Il s'agit de soutenir la mobilité du CI en lui assurant des perspectives professionnelles à plus long terme. Dans l'étude, cela fait plus de 18 ans en moyenne que le CI supérieur actuellement en place travaille dans une HE, et plus de 10 ans que ses membres occupent la même fonction, sans compter qu'une très grande majorité d'entre eux ont fait plusieurs séjours scientifiques à l'étranger. Afin de favoriser les plans de carrière que le CI supérieur doit aujourd'hui construire dans l'incertitude, dès lors que l'un de ses membres remplit les critères formellement définis (ou à définir; par exemple, ses expériences scientifiques acquises à l'étranger ou dans d'autres cantons, ses prestations d'enseignement et de recherche, ses réseaux scientifiques, etc.) pour accéder à une fonction supérieure, son poste devrait être transformé en ce sens sans forcément passer par une mise au concours (sur le modèle belge ou anglais par exemple). En l'absence d'une candidature interne qualifiée pour repouvoir un poste disponible, ce dernier devrait être soumis à une mise au concours authentique. Actuellement, l'issue des mises au concours est largement prédéterminée, ce qui favorise les liens de dépendance entre CI et professeurEs, et restreint les possibilités effectives de mobilité.

Proposition 12: Les compétences institutionnelles du CI supérieur sont élargies.

Motifs: Au même titre que le corps professoral, le CI supérieur n'est plus considéré comme un personnel en formation. Son travail est directement productif. Pourtant, les activités du CI supérieur dans les domaines de la recherche, de l'enseignement et de l'encadrement sont occultées, car bien souvent, elles ne font pas partie de ses attributions officielles. Ainsi, le CI devrait pouvoir être officiellement responsable de la formation des doctorantEs, responsabilité qu'il a, aujourd'hui déjà, de fait. Il devrait en outre avoir des droits dans le domaine de la recherche qui soient à la mesure de sa contribution effective. Notamment, le FNRS devrait

accepter les membres du CI supérieur comme requérants principaux (actuellement, cela reste l'exception). En réalité, ils dirigent autant de projets que les professeurEs, mais cette fonction ne leur est pas institutionnellement attribuée, si bien qu'ils ne tirent pas toujours les bénéfices de leur propre travail.

Proposition 13: Les qualifications nécessaires pour occuper un poste professoral sont compatibles avec les qualifications qu'exige l'activité professionnelle extra-universitaire.

Motifs: Parfois, pour être surqualifié, le CI supérieur n'est pas compétitif sur le marché du travail extra-universitaire. Le profil exigé du/de la futurE professeurE ne doit pas réduire la mobilité entre le marché du travail intra et extra-universitaire.

Proposition 14: Dans les HE qui la décernent, la thèse d'habilitation est maintenue sous la forme d'un recueil d'articles ou de travaux scientifiques, auquel peut être ajouté un test d'aptitudes pédagogiques.

Motifs: Le professorat comme le CI demandent dans leur majorité le maintien de l'habilitation sous une autre forme. Cette redéfinition de l'habilitation, qui est une particularité du système universitaire de conception allemande, s'inscrit dans un mouvement européen d'harmonisation des diplômes universitaires (doctorat européen). Le maintien de la thèse d'habilitation est cependant nécessaire, car la possession de ce titre représente un atout sur le marché du travail académique allemand.

IV) PROPOSITIONS CONCERNANT LE SYSTÈME D'INFORMATION UNIVERSITAIRE SUISSE (SIUS)

Proposition 15: Dans son application «personnel», le système SIUS ajoute aux variables actuellement prises en considération la formation et les diplômes académiques du personnel.

Motifs: Le SIUS n'enregistre aujourd'hui que le «centre d'activité» du personnel académique. Il ignore son domaine de formation. Ainsi, le domaine de compétence particulier du personnel académique est inconnu de l'utilisateur/trice du SIUS. Il/elle n'est pas en mesure d'établir la trajectoire de formation du personnel académique, de suivre ses réorientations. Celles-ci sont pourtant un indicateur précieux des ressources de ce personnel dans un univers hautement dérégulé. Pour la même raison, il/elle n'est pas en mesure d'établir le nombre exact de personnes formées dans une discipline ou l'autre et qui travaillent dans les HE. Par exemple, le SIUS ne permet pas d'identifier touTEs les biologistes travaillant dans les HE, mais répertorie au contraire toutes les personnes qui travaillent dans un centre de biologie, indépendamment de leur formation et de leur spécialisation.

Proposition 16: Le système SIUS considère les maîtres-assistantEs comme membres du CI supérieur.

Motifs: Formellement, les membres du CI supérieur se distinguent du CI inférieur par la possession d'un doctorat. Or pratiquement, la totalité des maître-assistantEs porte ce titre, et la très grande majorité assure de façon autonome aussi bien des enseignements que la conduktion de projets de recherche.

Proposition 17: Aux critères actuellement en vigueur pour classer le personnel académique dans des fonctions distinctes (diplômes, durée de l'engagement, activités de recherche et/ou d'enseignement, responsabilité de formation), le SIUS ajoute d'autres critères tels que l'âge, le taux d'occupation, et les activités d'encadrement.

Motifs: Les critères actuels semblent être appliqués de façon très hétérogène, de sorte que les fonctions paraissent, de facto, être définies sur la base de leur dénomination officielle dans chacune des HE. Toutefois, les dénominations officielles recouvrent des réalités empiriquement trop différentes pour permettre une définition fiable des fonctions occupées par le personnel académique. La fonction de collaborateur/trice scientifique, qui pour le SIUS est formée de personnes ayant un doctorat, alors que plus de la moitié d'entre elles n'en possède pas, fournit une bonne illustration du problème.