

11 Partir un jour, sans retour ? Injonctions et pratiques de la mobilité internationale dans l'espace académique suisse contemporain – le cas des postdocs

Pierre Bataille et Marie Sautier¹

11.1 Introduction

« Faire un postdoc », « partir à l'étranger », « publier », comptent au nombre des multiples injonctions auxquelles les jeunes docteur·e·s en quête d'un poste académique stable sont encouragé·e·s à se conformer. Porté par de nombreuses institutions académiques européennes, ce discours intervient dans un contexte marqué par la forte augmentation du nombre de postdoctorant·e·s depuis le début des années 1990 (Theodosiou et al. 2012), et une internationalisation croissante du champ scientifique et des carrières des personnels académiques (Goastellec 2017).

Les données analysées dans cette enquête rassemblent des questionnaires et entretiens réalisés auprès de postdoctorant·e·s ayant travaillé dans une même université suisse au cours des années 2010. Nous montrons que si l'expérience postdoctorale à l'étranger tend à s'imposer comme une des conditions sine qua non pour accéder à un poste académique stable dans le contexte hel-

1 Ce travail a fait l'objet d'une publication initiale dans la revue *Philosophia Scientiae* en 2020 : Pierre Bataille et Marie Sautier (2020). Ce « qu'être postdoc » veut dire. Cheminements postdoctoraux en Suisse, circa 2010. In *Philosophia Scientiae*, 24(1); <https://doi.org/10.4000/philosophiascientiae.2207>. Le chapitre présent est une republication dans une forme légèrement modifiée, effectuée à la demande des éditeurs/rices de cet ouvrage. Nous remercions *Philosophia Scientiae* pour son accord.

Cette recherche a été financée par le Fonds National Suisse et le NCCR LIVES (grant number: 51NF40-185901). Les auteur·e·s remercient le Fonds National Suisse pour son soutien financier.

vétique, ce modèle de carrière s'hybride avec des formes plus anciennes de structuration des carrières académiques, en lien avec l'histoire particulière du système universitaire suisse.

Notre contribution est organisée comme suit : nous contextualisons questions de recherche dans un premier temps en rappelant les mutations récentes de l'emploi académique et la manière dont elles ont été interprétées dans la littérature contemporaine. Nous présentons ensuite les particularités de l'emploi académique suisse et détaillons le modèle analytique mobilisé pour rendre compte des logiques guidant les parcours et expériences des postdocs que nous avons rencontré·e·s. Nous proposons enfin une analyse de l'espace des carrières caractérisant nos enquêté·e·s. Nous observerons qu'au-delà des marqueurs d'excellence mis en avant par les instances évaluatrices – parmi lesquelles le nombre de publications dans des revues à comité de lecture ou encore la mobilité internationale – certains éléments de parcours comme la socialisation conjugale participent fortement à orienter les carrières. Enfin, nous verrons comment ces éléments objectifs de structuration des carrières permettent de rendre compte et d'éclairer la pluralité des expériences qui se font jour dans les entretiens que nous avons menés.

11.2 Vers une uniformisation des débuts de la carrière académique ?

Depuis une vingtaine d'années, le nombre de chercheur·e·s employé·e·s sur des contrats « postdoctoraux » a connu une augmentation très rapide dans la plupart des universités européennes et nord-américaines. S'il est peut-être moins nouveau qu'il n'y paraît², ce phénomène dit de la « bulle postdoctorale » a attiré l'attention des pouvoirs publics et des instances professionnelles, en particulier dans les sciences de la vie et plus généralement dans les sciences dites « dures » où le phénomène est particulièrement développé (Powell 2015 ; Theodosiou et al. 2012). Cette multiplication des contrats postdoctoraux s'inscrit plus généralement dans un mouvement de « dé-standardisation » des carrières académiques (Enders et Musselin 2008) : dans la plupart des espaces nationaux, on observe en effet une relative stagnation – voire une diminu-

2 L'histoire des universités allemandes est ainsi émaillée de crises dues à une sur-représentation de personnels académiques employés sur des postes non-stables, comme le rappellent Charle et Verger (2012, 120–122) à travers le cas du mouvement des *Nicht-ordinarien* à la veille de la première guerre mondiale. Le degré d'internationalisation de la recherche ne suit pas une évolution linéaire et connaît d'importantes variations et inversions de tendances depuis la création des premières universités, comme le souligne notamment Gingras (2002).

tion – du nombre de postes académiques stables alors que se multiplient les postes non-stables. De fait, pour une part grandissante du personnel académique, ce qui représentait jusqu'à présent un état temporaire de la carrière, c'est à dire l'engagement sur des postes non-stables entre la fin du doctorat et le recrutement sur des postes stables ou tenure track, tend à devenir une modalité d'emploi durable, ainsi que le montre, par exemple, la « tripartition » du salariat académique en Grande-Bretagne (Paye 2015).

Les travaux des quinze dernières années portant sur les parcours, pratiques et représentations des postdocs, que ce soit en sociologie ou en sciences de l'éducation, témoignent d'un intérêt croissant pour cette fraction encore peu connue du corps académique contemporain. Une part importante de ces travaux relaie ainsi les difficultés que rencontrent ces « travailleurs invisibles » (Cantwell et Lee 2010) évoluant dans les entreprises du « capitalisme académique » (Ylijoki 2003) contemporain, en particulier les universités et programmes de recherches internationaux ; les mécanismes de compétition et la pression qu'ils suscitent favorisent des conflits entre sphères familiales, personnelles et professionnelles, qui affectent particulièrement les trajectoires féminines (del Río Carral et Fusulier 2013 ; Dorenkamp et Süß 2017 ; Fusulier et del Río Carral 2012 ; Henderson 2020). Ces travaux ont largement contribué à nuancer l'image romantisée de « créatifs » indépendants mus par le seul amour de la science, régulièrement relayée dans les médias (Armano et Murgia 2013 ; Murgia et Poggio 2014). Les recherches les plus récentes pointent d'ailleurs que ceux et celles qui bifurquent hors de la carrière académique, par exemple dans l'industrie ou l'administration, tendent à trouver des conditions plus favorables à leur qualité de vie personnelle et professionnelle, avec d'importantes variations selon les contextes nationaux cependant (Bataille et al. 2017 ; Dorenkamp et Weiß 2017 ; Fusulier et Dubois-Shaik 2016).

Si certaines analyses longitudinales montrent que « faire un postdoc », en particulier à l'étranger, a bien un impact sur les chances de décrocher un poste académique stable, les effets à long terme du postdoctorat sur la progression de carrière, le niveau de salaire, ou encore la productivité scientifique, sont très loin d'être évidents (Jöns 2011 ; Yang et Webber 2015). Effectuer un postdoctorat à l'étranger³, ou collaborer à l'étranger⁴, est davantage identifié

3 Pour une très grande partie des postdocs en provenance d'Europe ou d'Amérique du Nord, la mobilité internationale est avant tout envisagée comme une étape transitoire, avant le retour au pays d'origine (Cantwell 2011). On retrouve des motivations similaires chez les cadres internationaux, pour qui la mobilité représente avant tout une ressource à mobiliser dans le cadre de leur espace national d'origine (Colombi 2016).

4 Zippel (2017) pointe par exemple l'ambivalence des discours entourant les pratiques de collaborations internationales aux US.

en Europe continentale que dans le monde anglosaxon comme un atout (Ortlieb et Weiss 2018) ou un passage obligé (Sautier 2021) par les jeunes chercheur-e-s en quête d'un poste stable.

Nombres de dispositions politiques promouvant, parfois de manière coercitive, la mobilité des chercheur-e-s, prennent appui sur des argumentaires tels que ceux développés dans le cadre du European Research Era (ERA), et associant mobilité internationale, qualité de la recherche et compétitivité, dans la grande « course » mondiale des universités (Musselin 2017). L'internationalisation dès les premières étapes de la carrière académique semble largement bénéfique pour les institutions d'enseignement supérieur tant du point de vue économique que réputationnel (Horta 2009). D'autres travaux indiquent cependant que le lien entre mobilité individuelle et internationalisation de la production scientifique et intellectuelle reste relativement ténu (Ackers 2008), et que certaines stratégies de « mobilités virtuelles » (rendues possibles grâce au développement du Web notamment) ou de mobilités courtes (Bernela et Milard 2016) peuvent s'avérer tout autant, ou davantage intéressantes en termes économiques, écologiques et intellectuels (Storme et al. 2017). L'injonction à la mobilité participe en outre à décupler la vulnérabilité des jeunes docteur-e-s, surtout lorsqu'ils et elles viennent de pays des Suds globalisés – envisageant plus rarement un retour dans l'espace national où ils et elles ont effectué leur formation doctorale et bénéficiant de fait d'une marge de manœuvre souvent étroite pour négocier leurs conditions de travail (Cantwell 2011 ; Shinozaki 2017). Elle contribue également à renforcer le formatage genré des carrières (Fusulier et Dubois-Shaik 2016 ; Jöns 2011), même si les séjours à l'étranger conduisent sous certaines conditions à des couples d'hommes ou de femmes chercheur-e-s à expérimenter des formes d'arrangements conjugaux moins traditionnels (Schaer et al. 2017).

Les constats d'une dé-standardisation des carrières académiques dans les contextes nationaux, d'une internationalisation du marché du travail et les effets combinés de ces deux tendances sur les carrières et représentations des jeunes chercheur-e-s sont aujourd'hui relativement bien connus (Fumasoli et al. 2015). S'ils correspondent à une tendance de fond bien documentée, les travaux cités tendent néanmoins à donner une image relativement homogène des évolutions récentes de l'emploi académique. Premièrement, ils prennent assez peu en compte les possibles reconfigurations spécifiques des modèles nationaux de carrière. Ensuite, fondés principalement sur l'analyse des carrières de spécialistes des sciences expérimentales dites « dures », ils tendent également à sous-estimer le poids des différences disciplinaires dans la structuration des parcours professionnels. Enfin, s'appuyant soit sur des analyses quantitatives permettant d'identifier les caractéristiques individuelles (dé)favorisant l'accès

à un poste stable), soit sur des analyses qualitatives analysant le sens que les postdocs attribuent à leurs pratiques professionnelles, en particulier ceux et celles situé·e·s dans des postes précaires, ces travaux produisent, dans un cas comme dans l'autre, une vision parcellaire de la réalité objective et subjective du vécu des postdocs.

L'objectif des analyses développées dans cet chapitre est double. Il s'agit d'une part d'avancer des arguments en faveur d'une inclusion plus systématique des contextes nationaux dans la compréhension des carrières et des expériences de mobilité des postdoctorant·e·s en Suisse – et au-delà. Il s'agit d'autre part de questionner comment ces métamorphoses peuvent être sensibles à des variations disciplinaires. Ce chapitre ambitionne ainsi de montrer que, loin de remplacer totalement les modalités nationales de recrutement pour des postes académiques stables, on observe une hybridation entre les tendances globales de dé-standardisation et d'internationalisation des carrières et les modes traditionnels de recrutement. En lien avec cette préoccupation et dans la continuité de certains travaux critiques quant à la promotion de la mobilité comme seul critère explicatif de stabilisation des carrières académiques (Goastellec 2016), trois questions de recherche orienteront principalement nos analyses : dans quelle mesure avoir « fait un postdoc » est-il un atout valable dans toutes les disciplines et les espaces académiques nationaux ? Dans quelle mesure d'autres ingrédients des parcours individuels, notamment la socialisation conjugale, informent-ils également les parcours postdoctoraux et les chances d'accéder à un emploi académique pérenne ? Enfin, comment ces différents éléments imprègnent-ils l'expérience vécue des postdoctorant·e·s et l'image qu'ils et elles se font du travail et de la carrière académique ?

11.3 Une analyse socialement ancrée des expériences postdoctorales suisses

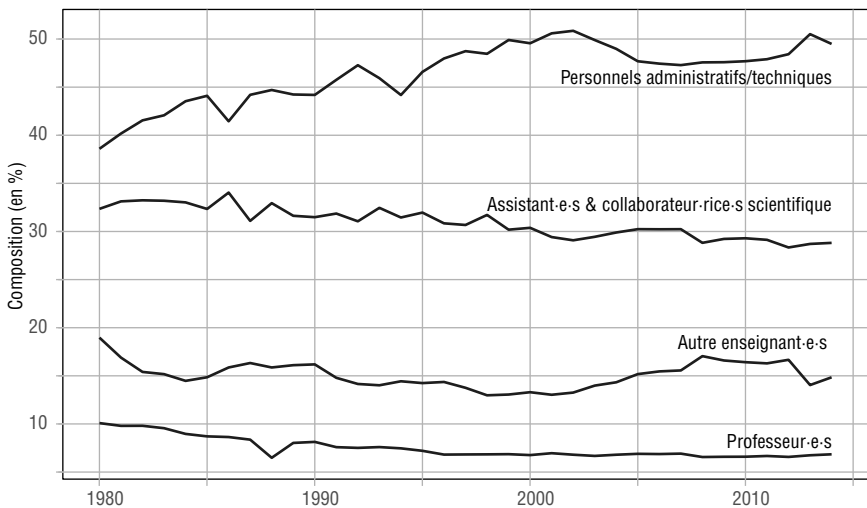
11.3.1 L'emploi académique contemporain en Suisse : entre internationalisation à marche forcée et fragmentation avancée des carrières

Nous nous appuyons ici sur le cas suisse⁵, qui présente plusieurs particularités pertinentes en relation avec nos différentes questions de recherche. Premiè-

5 Les données analysées ont été recueillies dans le cadre du projet de recherche GARCIA (Gendering Academy and Research : Combating Inequalities and Assymetries, <http://garciaproject.eu/1>) et du NCCRLIVES. Les entretiens ont été essentiellement réalisés par P. Bataille et ont été retranscrits en intégralité par la suite par Pralong, Posse et Ksontini (2015). Les deux auteur·e·s tiennent également à remercier les autres

rement, après avoir connu une période de relative fermeture, de la première guerre mondiale aux années 1960, l'espace académique suisse a connu une forte internationalisation au cours du dernier tiers du XX^e siècle (Rossier et al. 2015), particulièrement accentuée depuis les années 2000 sous l'effet de mesures incitatives ou coercitives visant à placer les universités suisses sur le marché académique mondial (Benninghoff et al. 2009). A l'Université de Lausanne, par exemple, la durée maximale d'embauche sur un ou plusieurs postes académiques non-stables ne peut dépasser cinq années. Mis en place en 2007, ce règlement a notamment pour conséquence de limiter les possibilités d'embauche de postdoctorant.e-s dans le vivier local et favorise un turnover important au sein des équipes de recherche. Les effets des politiques d'internationalisation mises en place au niveau fédérales ou locales sont aujourd'hui très nets : avec un peu plus de 40 pour cent d'étrangers parmi les membres du personnel académique en 2017 – tous statuts confondus –, la Suisse se place en tête des pays européens sur le plan de l'internationalisation des carrières de recherche (EACEA 2017, 103).

Figure 1: *Evolution de la composition de l'emploi académique en Suisse (1980–2014)*



Source : Office fédéral de la statistique (2017).

Lecture : en 1980, les professeur-e-s représentaient 10 % de la masse salariale du personnel académique des hautes écoles universitaires suisses. En 2010, ce groupe ne représente plus que 5 %.

membres de l'équipe GARCIA de l'UNIL (M. Del Rio Carral, F. Fassa, G. Goastellec, S. Kradolfer et N. Le Feuvre) pour l'ensemble du travail en commun effectué au cours de ce projet.

Cette internationalisation à marche forcée s'est accompagnée d'une remise en question du modèle de carrière traditionnel. Le système universitaire suisse, fortement influencé par le modèle allemand malgré des variations cantonales, a longtemps été organisé autour de chaires composées d'un-e professeur-e – généralement engagé-e sur un poste stable – et d'un groupe plus ou moins large d'assistant-e-s et/ou de *Privatdozent*⁶, engagé-e-s sur des postes non-stables. Ces dernier-ère-s constituent le principal vivier de recrutement lorsque le ou la professeur-e titulaire arrive à la retraite, ou décide de partir sur un autre poste. Dans ce système dit du « survivor » (Enders et Musselin 2008), les stabilisations interviennent généralement relativement tard dans les carrières et au prix de longues années passées sur des postes précaires. Bien que, dans de telles conditions, l'accès à un poste stable était souvent relativement improbable, le prestige que représentait la fonction et le ratio entre assistant-e-s et professeur-e-s étaient tels que les impétrant-e-s pouvaient s'accrocher à l'espoir d'être un jour titularisé-e-s.

Le développement de la recherche « sur projet » (Benninghoff et al. 2009), la mise en place de nouveaux programmes de « soutien à la relève » sans création proportionnée de postes stables (Fassa et Kradolfer 2013) et la dynamique « d'européanisation » de la recherche (Felli et al. 2007) au cours des années 1990–2000, ainsi que la création d'une multitude de nouveaux statuts et postes non-stables au sein des universités suisses ont largement contribué à remettre en question cet équilibre fragile et à créer une bulle postdoctorale de grande ampleur à l'échelle nationale (Leemann et al. 2010).

Comme le montre la Figure 1, depuis 1980, le ratio entre les personnels académiques non-stables assistant-e-s et « collaborateur-trice-s scientifiques » (soit l'ensemble des assistant-e-s diplômé-e-s, des premier-e-s assistant-e-s, maître-sse-s assistant-e-s et postdoctorant-e-s embauché-e-s sur des projets de recherche ponctuels) et les personnels académiques stables et/ou occupant une poste stabilisable (professeur-e-s titulaires de chaires et « autres enseignant-e-s » ici⁷) a ainsi été divisé par 2.

Ces métamorphoses n'ont pas été sans conséquences quant aux représentations et pratiques des jeunes chercheur-e-s évoluant dans l'espace acadé-

6 Dans la tradition allemande, les *Privatdozent* sont des enseignant-e-s doté-e-s d'une « habilitation » (donnant théoriquement le droit de candidater sur des postes de professeur-e-s), pouvant proposer des cours dans une université sans être rémunéré-e-s par l'État néanmoins. Ce statut particulièrement précaire, est généralement considéré comme la « position d'attente » classique pour un poste professoral, bien que les chances objectives de nomination sur une chaire aient toujours été très réduites (Schultheis 2000, 59).

7 On regroupe derrière cette étiquette les maître-sse-s d'enseignement et de recherche (MER) et les professeur-e-s assistant-e-s notamment.

mique helvétique. En effet, face à cette réduction importante des chances de « survie » pour accéder à un poste académique stable, un nombre croissant de postdoctorant·e·s – et en particulier ceux et celles formé·e·s en Suisse – se détournent de la voie académique pour viser des postes dans les entreprises ou l’administration, plus rémunérateurs et garants d’une progression de carrière plus linéaire que les postes universitaires (Bataille et al. 2017). Néanmoins, si le contexte helvétique apparaît avoir été particulièrement en pointe quant aux différentes métamorphoses qui ont touché la plupart des espaces académiques nationaux depuis la fin des années 1990, les incidences de ces changements sur l’organisation traditionnelle des carrières et des recrutements à l’université restent relativement mal connues. Le cas suisse apparaît ainsi comme un exemple particulièrement intéressant pour observer les possibles hybridations entre modèles de carrières, au cœur de notre problématique.

11.3.2 Une analyse tridimensionnelle des parcours post-doctoraux

Pour analyser les parcours de nos enquêté·e·s et croiser données qualitatives et quantitatives, nous proposons d’utiliser une analyse tri-dimensionnelle.

Premièrement, grâce à une analyse de correspondances multiples spécifique (ACM) réalisée à partir des variables relatives à la carrière professionnelle et aux conditions de travail, nous traçons les contours d’un « espace des parcours postdoctoraux » en Suisse et dressons une typologie des différents possibles professionnels qui s’ouvrent aux jeunes docteur·e·s une fois décroché leur premier postdoc en Suisse. Deuxièmement, il s’agit de repérer, grâce à la projection de modalités supplémentaires dans le plan factoriel, les propriétés sociales individuelles qui semblent prédisposer les individus à s’engager sur un type de parcours postdoctoral spécifique. Enfin, dans un troisième temps, nous opérons une « mise en espace social » (Darmon 2008, 152) des expériences de mobilité des personnes que nous avons interviewées, en proposant une analyse de leur discours par le prisme du poste qu’elles occupent dans l’espace constitué grâce à l’ACM – en utilisant la technique présentée par Renisio et Sinthon (2014) de projection des interviewé·e·s dans notre plan factoriel en tant qu’individus supplémentaires ne participant pas à l’orientation des axes.

Les modalités actives utilisées dans notre ACM sont présentées dans le Tableau 1. Elles renvoient tout d’abord à des variables permettant de retracer la carrière de nos interviewé·e·s, telles que leur âge académique, le lieu de formation doctorale ou encore le type de poste occupé au moment de l’enquête. Elles permettent également de capturer d’autres indicateurs a priori liés à l’avancement de la carrière et à l’accès à un poste académique stable, comme l’accumulation de capital scientifique ou l’étendue du capital social

au sein de l'espace académique. Les modalités trop peu fréquentes pour être utilisées dans l'analyse sont indiquées en italique. Nous avons également écarté les non-réponses des modalités actives – elles figurent donc également en italique ci-dessous.

Ces premiers chiffres appellent quelques commentaires préliminaires. Notamment, les informations quant au lieu de soutenance de la thèse permettent de se faire une idée des flux qui alimentent potentiellement la bulle postdoctorale suisse: on voit ici qu'il s'agit majoritairement de migrations Nord-Nord, d'un pays de l'UE ou d'un pays d'Amérique du Nord vers la

Tableau 1: Modalités actives de l'ACM

Variabiles	Modalités	%
Nombre d'années de postdoc	0–3	21,7
	4–6	45,7
	7–9	21,7
	+ 9	10,1
	NR	0,7
Pays/Université de Soutenance	Suisse	32,6
	UE	50,7
	Am-Nord	10,1
	Autre	5,8
	NR	0,7
Situation professionnelle	Hors académie	7,2
	Position académique permanente	15,2
	Position académique temporaire	74,6
	Sans emploi	2,2
	NR	0,7
Conflit directeur de these	Oui	13,0
	Non	87,0
Articles peer-reviewed	0–1	5,1
	2–5	27,5
	5–10	28,3
	+ 10	30,4
	NR	8,7
Membres de réseaux académiques	Oui	76,8
	Non	23,2
	NR	0
N		138

Source: Projet GARCIA, enquête en ligne.

Lecture: Dans l'échantillon de répondant-e-s à notre enquête par internet, 74,6% des personnes questionnées occupaient au moment de l'enquête un poste académique non-stable.

Suisse. Les docteur·e·s des universités suisses sont également bien représenté·e·s dans les rangs de nos enquêté·e·s (32,6 % en tout).

Les modalités illustratives réunies dans le Tableau 2 renseignent quant à elles sur des dimensions du parcours social antérieures ou parallèles à la carrière proprement professionnelle (le sexe ou encore le diplôme du/de la partenaire) ou encore sur la discipline de spécialisation.

Tableau 2 : Modalités illustratives de l'ACM

Variables	Modalités	%
Sexe	Femmes	60,6
	Hommes	39,4
Discipline	Sciences Humaines et Sociales (SHS)	26,8
	Sciences, Technologies et Médecine (STM)	73,2
Diplôme partenaire	Doctorat	29,0
	Enseignement supérieur	34,8
	Primaire ou secondaire	7,2
	Célibataire	29,0
N		138

Source : Projet GARCIA, enquête en ligne.

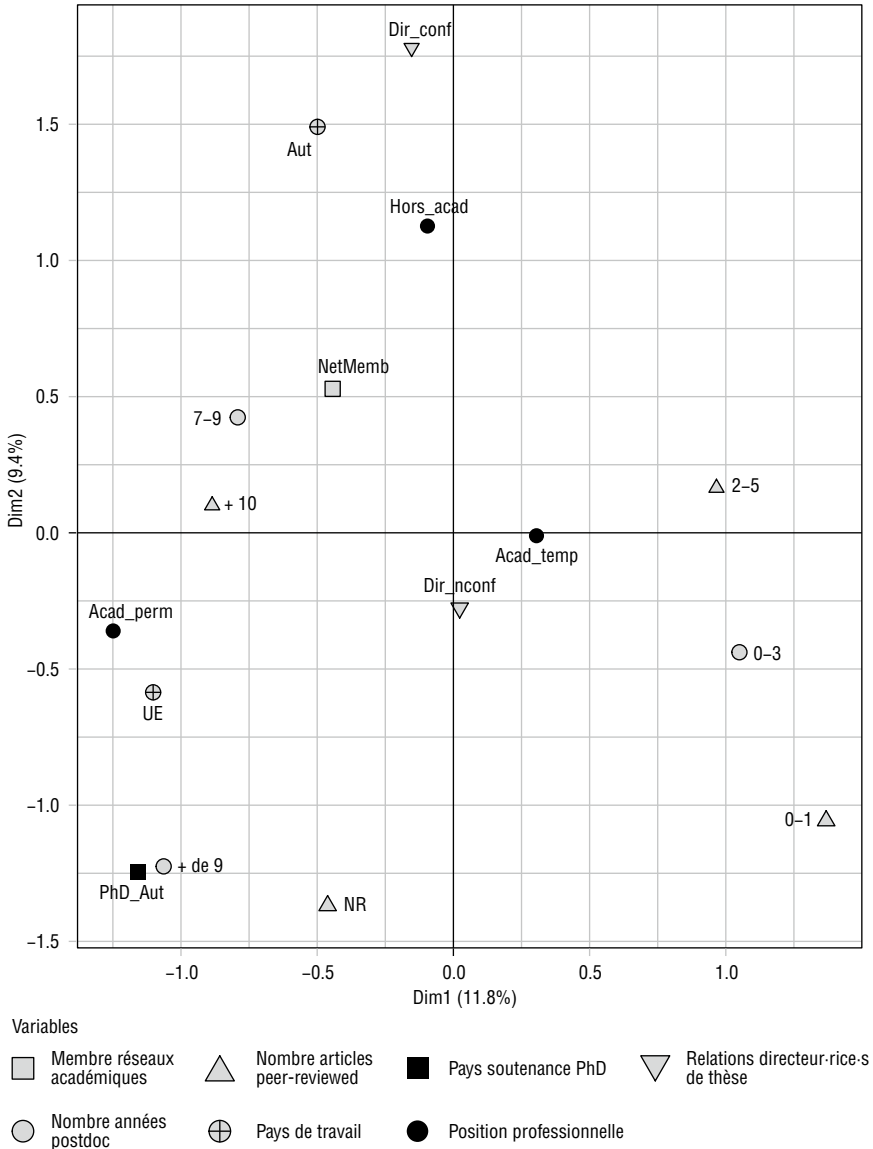
Lecture : Dans l'échantillon de répondant·e·s à notre enquête par internet, 29 % des personnes sont en couple avec un individu titulaire d'un doctorat.

Il apparaît très nettement que les sciences dites « dures » (STM) sont plus touchées par le phénomène de la multiplication des contrats académiques courts, comme le montre la sur-représentation des enquêté·e·s ayant travaillé dans le département STM de l'université étudiée.

11.4 L'espace des parcours postdoctoraux en Suisse

La Figure 2 représente les modalités participant plus que la moyenne à l'orientation des deux premières dimensions de l'ACM, qui expriment respectivement 11,8 pour cent et 9,4 pour cent de la variance du nuage de points. La première dimension oppose les nouveaux entrant·e·s, engagé·e·s depuis trois ans ou moins sur la voie postdoctorale, ayant à ce stade peu publié d'articles dans des revues à comité de lecture, souvent embauché·e·s sur des postes académiques temporaires, et les postdoctorant·e·s plus confirmé·e·s, ayant soutenu depuis plus de neuf ans leur thèse et ayant par ailleurs accumulé un important capital scientifique.

Figure 2: L'espace des profils postdoctoraux en Suisse (dimensions 1 et 2)



Source: Projet GARCIA – enquête en ligne.

Lecture: L'analyse de correspondances multiples permet de dégager deux grandes oppositions structurantes dans les profils post-doctoraux – entre ceux et celles qui ont des carrières longues, de nombreuses publications scientifiques et qui accèdent à un poste académique permanent (Hors Suisse, dans l'Union européenne bien souvent) et les autres d'une part; entre ceux et celles qui ont eu des conflits avec leur directeur de thèse et qui quittent le milieu académique et les autres d'autre part.

Une partie des postdocs « avancé·e·s » a décroché un poste stable dans un établissement suisse d'enseignement supérieur, mais une majorité des chercheur·e·s ayant accédé à un poste stable s'est au contraire établie en dehors des frontières suisses, dans un pays de l'Union Européenne. Il apparaît ainsi que le passage au niveau postdoctoral dans une université suisse constitue un tremplin pour briguer par la suite des postes stables dans d'autres pays. Ce type de stratégie est assez courant chez les postdoctorant·e·s issu·e·s des pays frontaliers de la Suisse (l'Italie, mais surtout la France ou l'Allemagne), ainsi que nous avons pu le montrer dans une analyse plus systématique (Bataille 2016). Pour ces chercheur·e·s, un passage de quelques années par une université suisse constitue une solution de choix pour acquérir une expérience à l'étranger à la fois confortable sur le plan économique, moins difficile à mettre en place sur le plan logistique qu'une migration en Amérique du Nord, et intéressante sur le plan scientifique – dans la mesure où la condensation d'établissements d'enseignement supérieur de très haut niveau sur un territoire restreint est propre à susciter une relative émulation. En outre, le caractère extrêmement sélectif du recrutement professoral suisse dissuade souvent les nouveaux et nouvelles arrivé·e·s de considérer leur lieu de postdoc comme un espace de recrutement à long terme.

Une opposition importante apparaît le long de l'axe figurant la deuxième dimension de l'ACM, entre ce premier profil de parcours menant à la stabilisation et des carrières également longues mais débouchant sur des postes non-académiques, en Suisse ou à l'étranger. Cette dernière opposition apparaît largement liée à l'intégration dans le milieu académique et au fait de bénéficier, ou non, d'appuis importants au sein de l'institution. Les personnes rapportant un conflit avec leur directeur ou directrice de thèse sont par exemple davantage représentées au sommet de l'axe 2. Si le premier axe apportait certains arguments pour remettre en question le modèle traditionnel de carrière dans l'espace académique helvétique – où le soutien durable du directeur ou de la directrice de thèse est une condition *sine qua non* pour espérer être nommé·e sur un poste de professeur·e (Rolle 2016) – ce deuxième axe semble plutôt attester d'une relative longévité de ce modèle du *survivor*.

Le pays de soutenance de la thèse apparaît également comme un élément important. Parmi les docteur·e·s de nationalité américaine ou canadienne, peu sont ceux et celles qui ont opté pour un poste hors académie. Cela s'explique en partie par les politiques migratoires en Suisse, qui rendent difficile l'établissement à long terme des ressortissant·e·s non-européen·ne·s. De fait, comme nous le verrons dans les cas analysés par la suite, ces doctorant·e·s non-européen·ne·s qui ne disposent pas toujours de solution de retour dans

leur pays d'origine, sont souvent amené·e·s à enchaîner les contrats de courte durée dans des universités suisses ou européennes.

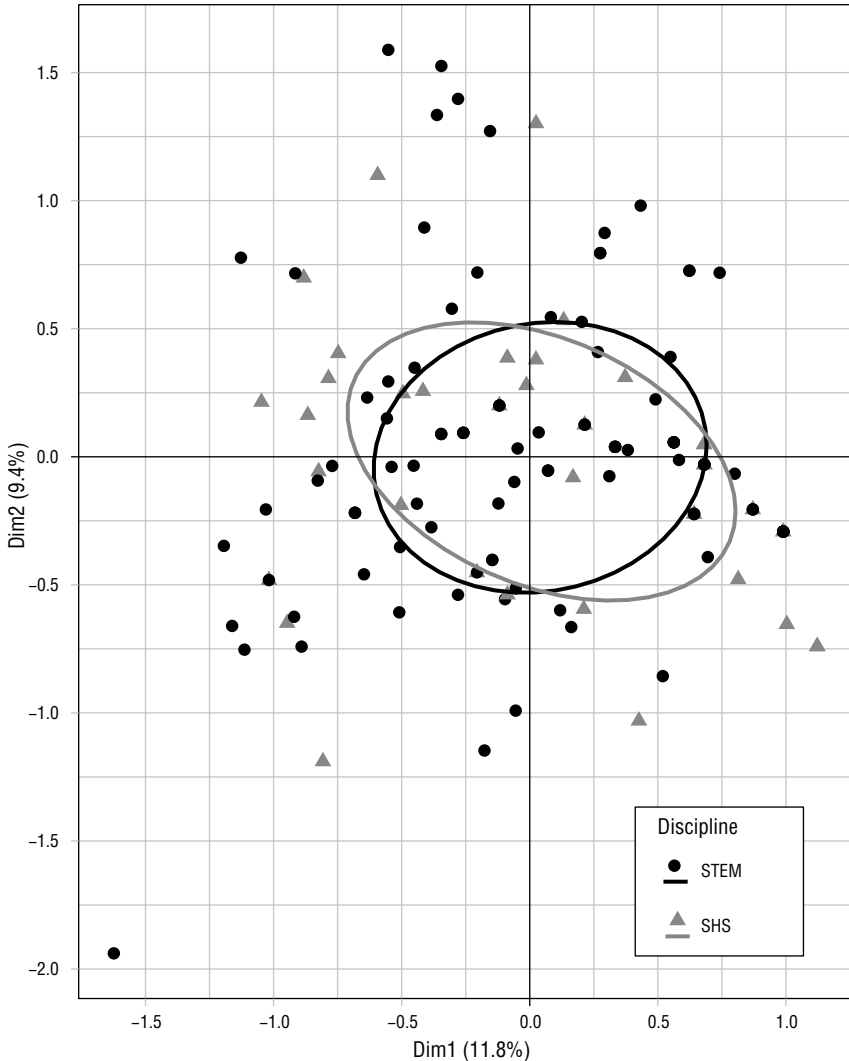
Analysons maintenant comment se répartissent les individus au sein de cet espace des parcours postdoctoraux. Afin de rendre compte plus finement de la dispersion des profils sociologiques, nous avons choisi de repérer, à l'échelle du nuage d'individus constitué via les résultats de l'ACM, les zones où se concentre, pour chaque modalité, la majeure partie des enquêté·e·s. Ces zones sont « résumées » (Le Roux et Rouanet 2010) par des ellipses médianes délimitant une surface circulaire dans laquelle se trouve au moins 50 pour cent des personnes concernées. L'axe le plus long de l'ellipse correspond à l'orientation générale du nuage d'individus. L'axe le plus court est proportionnel à la variance du nuage. La Figure 3 représente la localisation des répondant·e·s au sein de notre espace des parcours, et ce en fonction de leur champ disciplinaire de spécialité. On voit ici qu'il y a très peu de différences si l'on ne considère que la variable en question : les deux ellipses ont une forme et un poste similaires dans le plan factoriel, témoignant d'un alignement des logiques structurant les carrières dans les sciences humaines et sociales sur celles à l'œuvre dans les sciences dites « dures » dans l'espace helvétique.

Le sexe des répondant·e·s induit peu de différences quant à la localisation sur le plan factoriel. C'est surtout dès que l'on croise la variable sexe et le niveau de diplôme du/de la conjoint·e (Figure 4), que l'on voit apparaître d'importantes différences entre les répondantes et les répondants.

Être en couple avec une personne disposant d'un doctorat apparaît plutôt comme un frein à la stabilisation, tant la majeure partie des individus dans cette situation se situe à l'est du graphique, quel que soit le sexe. Les conditions conjugales favorisant la stabilisation distinguent en revanche nettement femmes et hommes : les postdocs hommes ayant accédé à un poste stable sont plus souvent en couple avec une compagne diplômée du secondaire ou du primaire.

Les femmes les plus proches du pôle regroupant les enquêté·e·s ayant décroché un poste stable sont en revanche plus souvent célibataires que les hommes accédant à ce même type de poste. S'il n'est pas directement question de mobilité ici, on peut voir dans cette différenciation sexuée des configurations conjugales semblant faciliter l'accès à la stabilisation un effet indirect de l'injonction à partir pendant une plus ou moins courte période à l'étranger en séjour postdoctoral directement après la thèse, élément souvent posé comme une condition pour accéder à un poste académique stable dans le contexte suisse. Être mobile pour partir avec son conjoint est d'autant moins aisé dans les couples à double carrière, une configuration plus fréquente chez les femmes fortement diplômé·e·s. Aussi, on peut penser que celles qui

Figure 3: Nuages des individus – disciplines (dimensions 1 et 2)

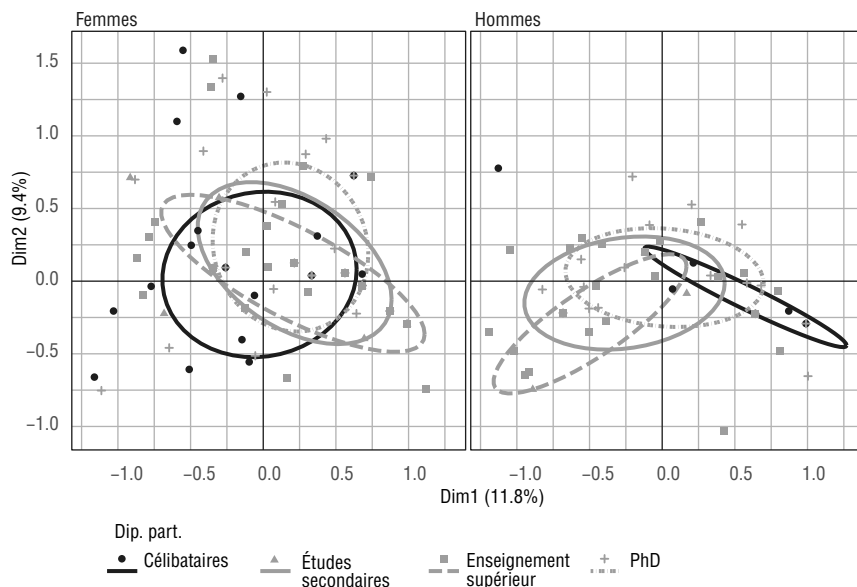


Source : Projet GARCIA – enquête en ligne.

Lecture : Les deux sous-nuages de points en fonction de la spécialité disciplinaire (STEM ou SHS) occupent une place similaire dans le plan factoriel.

entement néanmoins une mobilité postdoctorale sont susceptibles d'expé-
 rimer de fortes tensions conjugales pouvant aboutir à une rupture, comme
 c'est le cas chez nombre de nos enquêtées. Pour les hommes, plus souvent en
 situation de « male breadwinner » – ce modèle restant largement dominant

Figure 4: Nuage des individus – sexe et niveau de diplôme du/de la partenaire (dimension 1 et 2)



Source: Projet GARCIA – enquête en ligne.

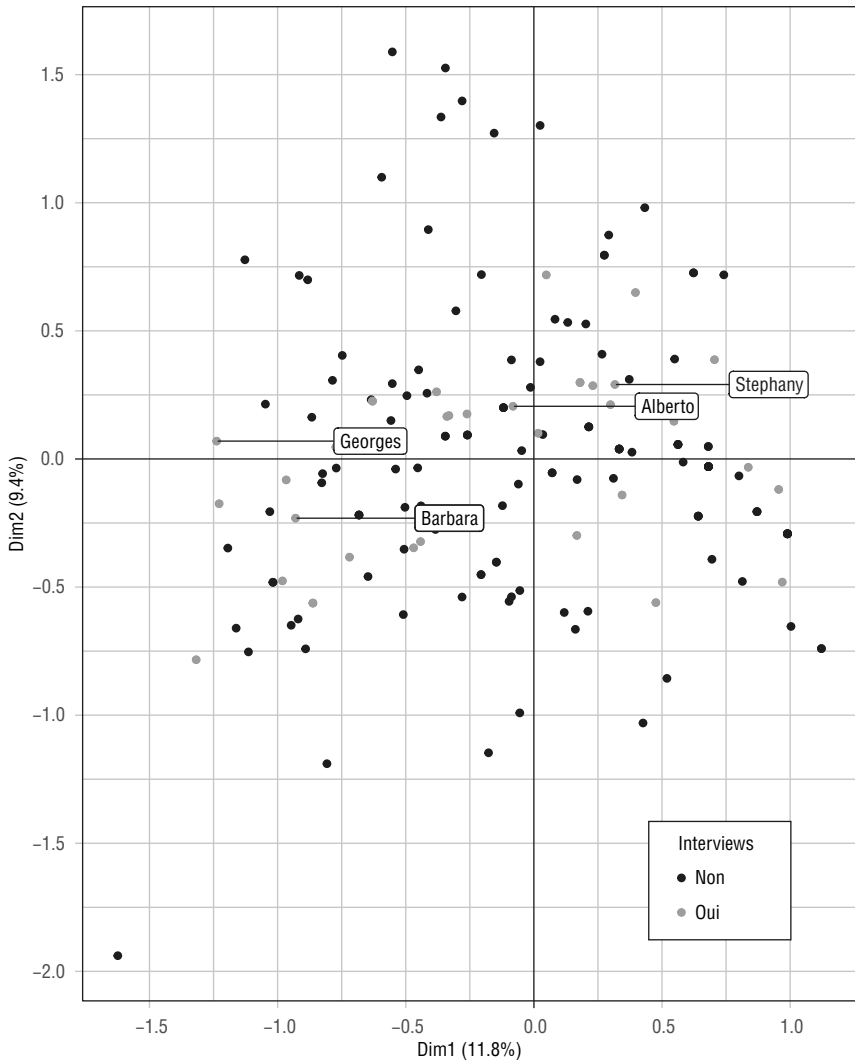
Lecture: En fonction du sexe des répondant-e-s, les sous-nuages de points en fonction du niveau de diplôme du partenaire sont disposés différemment sur le plan factoriel. Chez les hommes notamment, le fait d'être en couple avec un-e partenaire un peu moins diplômé semble être plus souvent associé à l'accès à un poste académique stable.

dans le contexte suisse (Le Feuvre 2015) –, la situation est différente dès lors que leur potentielle partenaire peut mettre entre parenthèses son activité professionnelle pour les accompagner pour un séjour à l'étranger.

11.5 Entre logiques locales et mobilités internationales : des expériences hybrides

Une fois dégagées les grandes lignes directrices qui structurent les carrières de nos enquêté-e-s, nous pouvons à présent analyser plus finement les implications subjectives de la mobilité postdoctorale – et de ses importantes variations de signification au regard de la situation occupée par les personnes rencontrées. La mobilité académique étant au cœur de notre texte, nous nous focalisons dans la suite de l'énoncé sur les problématiques relatives à cette question – et

Figure 5: Localisation des interviewé-e-s dans le plan



Source : Projet GARCIA – enquête en ligne.

Lecture : Dans le plan factoriel obtenu grâce aux deux premières dimensions de l'ACM, nos interviewé-e-s occupent des places différentes. Barbara et Georges sont plutôt proche du pôle « stabilisé » sur un emploi académique. Stephany et Alberto sont quant à eux plus proche du pôle « non-stable ».

laissons en suspens l'analyse des trajectoires de ceux et celles qui quittent la carrière académique⁸.

La Figure 5 présente la localisation de nos interviewé-e-s dans le plan factoriel dessiné à partir des deux premières dimensions de notre analyse. Les quatre prénoms (des pseudonymes) correspondent aux 4 cas que nous présentons ci-après. Ces cas ont été choisis au regard de la diversité des postes qu'ils permettent d'explorer, mais aussi en fonction de l'éclairage qu'ils apportent quant à l'intrication des questions liées à la conjugalité et à la mobilité, abordées dans les analyses qui précèdent.

11.5.1 Des États-Unis à la Suisse, le parcours de Stephany entre deux continents

Stephany est d'origine nord-américaine. Après un doctorat en sciences naturelles obtenu dans une prestigieuse université privée, elle quitte les États-Unis, pour prendre un poste de première assistante dans une université de Suisse romande. Le lieu de cette mobilité en Europe résulte d'un choix de couple, puisque son mari, postdoctorant de nationalité belge, souhaite travailler dans un environnement francophone. Les conjoints réalisent ainsi une recherche d'emploi simultanée, postulent à différentes annonces, et arrêtent finalement leur choix sur la Suisse en croisant leurs intérêts de recherche respectifs et la volonté de se trouver dans la même zone géographique. Les deux emplois se trouvent à une heure de trajet, et le couple loue ensemble une habitation à mi-distance.

La mobilité de Stephany est également une mobilité disciplinaire ; en candidatant en Suisse, la jeune chercheuse postule en effet dans une discipline différente – bien que voisine – de sa spécialisation d'origine. Stephany contextualise cette décision en évoquant notamment les discriminations de genre et l'hostilité auxquelles elle fait face dans son laboratoire aux États-Unis, dans un milieu de sciences dures qu'elle décrit comme particulièrement hostile aux femmes. « Fatiguée de se battre », Stephany prend alors la décision de réaliser son postdoctorat en sciences de l'environnement, un milieu disciplinaire qu'elle identifie comme moins discriminant envers les femmes, et plus féminisé. Sa prise de poste en Suisse ne se fait cependant pas sans heurts. Stephany est déconcertée par le caractère flou de son contrat, l'absence de cahier des charges, et ne comprend que tardivement – à défaut de maîtriser les

8 Pour une analyse des cas des postdoctorant-e-s suisses qui se reconvertisent hors académie, nous renvoyons à notre article traitant plus spécifiquement ce sujet (Bataille et al. 2017).

codes du contrat et de la langue française – être embauchée à temps partiel, ou encore être responsable de tâches d'enseignement.

Très impliquée dans ses recherches et la conduite de nombreuses activités connexes à l'interface entre science, culture et société, Stephany dresse cependant un portrait amer du système universitaire, qui nourrit, par le manque de postes et la compétition qui en résulte, la précarité des jeunes chercheur·e·s. Pour Stephany, le monde académique repose sur un système dysfonctionnel, dans lequel les postdocs constituent une « main d'œuvre bon marché », qui donne beaucoup d'elle-même sans pouvoir espérer en retour une sécurité professionnelle. Les chercheur·e·s s'agglomèrent ainsi dans cet espace « obstrué », dans lequel les individus ayant enchaîné dix années de postdocs rivalisent non seulement entre eux et elles, mais également avec de nouvelles générations d'entrant·e·s. En outre, Stephany souligne que l'accès à un poste professoral ne vient pas toujours signer la fin de cette incertitude.

En tant qu'américaine, sa situation d'emploi est d'autant plus précaire, que son permis de travail prendra fin, simultanément à son contrat, au bout de cinq ans. Cette configuration, commune pour ce type de poste, la conduit à mener de front d'intenses activités académiques propres à la fin d'une recherche – clore l'expérimentation et publier des articles – et la recherche d'un nouvel emploi qui commencerait immédiatement. La jeune chercheuse travaille au laboratoire en journée mais consacre également l'essentiel de ses soirées, et la moitié de ses week-ends, à la réalisation d'un projet parallèle, financé par le Fonds national suisse de la recherche scientifique (FNS). Dans un contexte marqué par un emploi du temps chargé, et l'absence de sécurité professionnelle, le projet de parentalité du couple, qui souhaiterait avoir un enfant, ne lui paraît pas réalisable.

Stephany considère que ses principales opportunités d'emploi académique se situent aux États-Unis. Cette destination n'est cependant envisagée par son conjoint que dans le cas où Stephany décrocherait « le job idéal », une condition qu'elle juge très limitante. Bien que passionnée par son activité quotidienne de chercheuse, elle envisage de quitter le milieu académique sans trouver pourtant de débouchés aisés dans son domaine de prédilection. Pour cette postdoctorante, le système actuel nuit aux individus mais aussi à la science elle-même : la précarité des jeunes chercheur·e·s favorise des attitudes de rivalité au sein d'une même équipe aux dépens de la collaboration, et conduit nombre de ses collègues à quitter le milieu académique pour travailler sur des projets peu utiles à la société, mais offrant de meilleures conditions salariales, de sécurité, et de reconnaissance.

Les caractéristiques de Stephany la positionnent dans le cadran nord-est de notre plan factoriel (Figure 5). Son récit permet de mieux appréhender

quelques-unes des logiques qui président au cheminement de cette jeune chercheuse en sciences dures de part et d'autre de l'Atlantique. Évoluant sur un poste instable près de quatre années après la fin de sa thèse, la jeune chercheuse se perçoit comme une travailleuse invisible au devenir précaire plutôt que comme une chercheuse autonome, bâtissant progressivement sa carrière académique en relation avec des acteurs et actrices locaux et internationaux. La dépendance financière à ses superviseurs, la difficulté à faire valoir ses propres résultats, le manque d'allié·e·s et de soutiens locaux tout comme les limitations qui encadrent son permis de travail la positionnent davantage comme une source de main-d'œuvre provisoire et de passage, que comme une chercheuse indépendante, intégrée sur le marché local, et dont l'internationalité du parcours constituerait un avantage en soit. Ce parcours féminin illustre enfin de quelle manière le fait d'être en couple avec un conjoint lui aussi doté d'un diplôme de doctorat et évoluant dans un marché du travail académique similairement restreint, est susceptible de contraindre mobilité et opportunités d'emploi.

11.5.2 Bouger pour se faire un réseau, le parcours de Barbara aux frontières de la France

Après un doctorat en sciences sociales réalisé dans le sud de la France, Barbara déménage à Bordeaux – où elle effectue un premier postdoctorat d'un an – puis s'expatrie dans une université de Suisse romande pour un second postdoctorat de deux ans. Pendant cette période, elle maintient des liens de collaboration étroits avec ses ancien·ne·s collègues et superviseur·e·s. À 35 ans, elle est classée première à plusieurs auditions sur des postes français, et retourne en France en tant que maîtresse de conférences.

Barbara explique que sa décision de quitter sa région à la fin de sa thèse repose sur le manque de perspectives académiques locales, et plus particulièrement sur des règles tacites l'excluant d'un recrutement dans son université d'origine. Barbara est en couple avec un chercheur français, évoluant dans une discipline rattachée aux STM. Devant la difficulté à trouver des postes doctoraux puis postdoctoraux à proximité immédiate l'un de l'autre, les conjoint·e·s vivent pendant de nombreuses années à distance, tout en privilégiant des emplois situés dans un espace géographique circonscrit et concerté : les laboratoires de recherche les plus attractifs dans leur domaine respectif, mais situés sur d'autres continents sont ainsi écartés au profit des postes situés en France métropolitaine et dans les pays européens, une configuration qui permet au couple de se voir « régulièrement », à hauteur de deux fois par mois. Aux yeux de la jeune chercheuse, le manque de postes, et les ajustements que

cette limitation génère, ont été à l'origine de sacrifices dans sa vie privée : celui de vivre à distance de son partenaire, mais aussi celui de repousser le projet de devenir parents.

Barbara raconte cependant mettre en partie à profit cette vie de couple à distance. Habiter loin de son conjoint lui permet de travailler fréquemment de longues heures, de 9h à 21h à l'université, et de consacrer de nombreux week-ends à l'avancement de sa recherche. Cette configuration lui a permis de « jouer le jeu du postdoctorat : c'est-à-dire d'optimiser le temps (pendant un ou deux ans) », un choix qui lui paraît valoir la peine, dans la mesure où le contexte académique français permet une stabilisation relativement rapide. Barbara estime que sa sélection à plusieurs auditions – et, in fine, sa stabilisation – sont notamment liées à des phénomènes d'interconnaissance, facilités par le fait que sa discipline est un champ étroit, un « petit monde » dans lequel elle s'est fait connaître en multipliant les villes et laboratoires de travail, en créant des liens avec des individus différents et plus généralement en privilégiant des activités de mise en réseau, de conférence, et de collaborations multiples.

Sélectionnée sur plusieurs postes, elle prend en compte deux critères principaux dans son choix final : le laboratoire d'accueil, mais aussi la possibilité de se rapprocher géographiquement de son conjoint, stabilisé sur un poste similaire. Le couple habite désormais à trois heures de distance et projette de poursuivre ce rapprochement en demandant régulièrement des mutations.

Les caractéristiques de Barbara la positionnent à l'ouest de l'espace des cheminements post-doctoraux (Figure 5). Après deux postdocs en France et en Suisse, Barbara occupe désormais un poste stabilisé dans son pays d'origine. Pour Barbara, la période postdoctorale en Suisse est synonyme d'un très fort investissement professionnel, qui se fait aux dépens de la sphère privée. Si elle parle de « sacrifice », cette période est également associée à un vécu subjectif positif – notamment celui du « jeu » – qui apparaît lié aux caractéristiques du système de carrière dans lequel elle se projette : le fait de travailler en soirée et en week-ends, et à distance du conjoint, lui apparaissent comme des concessions acceptables dans la mesure où elles s'effectuent sur une période limitée « d'un ou deux ans », dans un système français qui laisse espérer (et ici, a permis) une stabilisation rapide.

Barbara conçoit indépendamment ses deux postdocs en France et à l'étranger comme des moyens d'augmenter son capital scientifique et social, de « construire son réseau ». Si la chercheuse met à distance une représentation linéaire et locale de la carrière qui consisterait à être stabilisée à l'issue du doctorat dans l'université d'origine, elle inscrit sa trajectoire dans une logique relativement semblable : le postdoctorat est vécu comme une étape courte

et transitoire et la stabilisation intervient au sein d'un tissu professionnel où elle est déjà largement identifiée, et dont elle est partie prenante. La logique du « recrutement local » se déploie ici non plus à l'échelle institutionnelle, mais davantage à une l'échelle nationale, un changement de magnitude qui apparaît facilité par le fait que sa discipline constitue « un petit monde », un champ étroit.

11.5.3 Du chercheur étranger au chercheur local ; la trajectoire d'Alberto au prisme des normes de carrière helvétiques

Alberto quitte l'Italie à la suite de son master avec pour objectif de trouver un financement de doctorat viable dans un pays voisin. Il s'installe alors en Suisse romande où il rencontre sa compagne ; le couple a un enfant. À la suite du doctorat, Alberto souhaite faire un séjour à l'étranger afin de se conformer aux normes de carrière suisse, mais renonce suite à l'ultimatum de sa partenaire : « C'était si tu pars, on se quitte » La compagne d'Alberto, elle-même jeune docteur, rejette l'idée de quitter la Suisse et quitte le milieu académique pour occuper un poste fixe en Suisse romande.

Sur les conseils de son directeur de thèse, Alberto adopte plusieurs stratégies pour compenser l'absence de mobilité internationale dans son dossier académique. D'une part, il change sciemment d'axe de recherche au sein de sa discipline afin de témoigner de sa flexibilité sur le plan intellectuel. D'autre part, à l'issue de son postdoctorat, il postule pour une bourse Ambizione – une des rares bourses du FNS pour laquelle un antécédent de mobilité est « souhaité mais pas obligatoire » – et ce dans une ville de Suisse alémanique, germanophone, qui selon son superviseur, garantit « tout le choc de l'étranger ».

Si Alberto considère qu'une mobilité à l'étranger lui aurait permis d'élargir son réseau, de parfaire son anglais et de faire connaissance avec d'autres manières de travailler, il estime également que le fait d'être resté en Suisse n'a en aucun cas limité son développement scientifique. En outre, Alberto rejette le conseil formulé par ses pairs et sa hiérarchie d'effectuer une mobilité factice dans un pays proche, une pratique selon lui courante. Alberto décrit son dossier académique comme très compétitif, il publie dans *Nature* et dans plusieurs journaux majeurs de son champ de recherche. Sa relative sédentarité postdoctorale lui est cependant systématiquement reprochée dans ses dossiers de candidature et limite ses opportunités de carrière. Pour Alberto, la réussite universitaire se détermine en grande partie en fonction de la marge de manœuvre dont les chercheur·e·s disposent sur le plan privé. En outre, il regrette que l'absence d'un unique critère dans son CV, l'exclue d'un très large éventail de financements ou de postes. Il est ainsi très critique vis-à-vis non

seulement de la norme de mobilité, mais aussi de l'uniformité d'un système d'évaluation qui participe selon lui à standardiser les parcours scientifiques.

À 38 ans, Alberto se montre désormais clairement pessimiste sur ses chances de stabilisation ; il se projette à contrecœur dans un rôle managérial à l'extérieur du monde universitaire et montre une certaine amertume envers ses employeurs successifs, des universités qui bénéficient de son travail, de l'obtention de ses bourses de recherche, ou encore de son exposition médiatique au moment de publier dans *Nature*, sans pour autant lui offrir une sécurité professionnelle.

Les caractéristiques d'Alberto le positionnent à l'est de notre espace des cheminements postdoctoraux (Figure 5). Tout comme Stephany, Alberto est un chercheur étranger qui évolue dans une discipline de sciences dures. Cependant, ce jeune chercheur, au bénéfice d'un doctorat suisse, livre le récit d'un chercheur local et inséré. En particulier, Alberto connaît bien les normes de carrière suisses, les pôles de recherche attractifs dans son domaine et les possibilités de financement. Il bénéficie en outre du soutien et des conseils de ses pairs, de son superviseur de postdoctorat et de son ancien directeur de thèse, qui l'aident à se positionner sur le marché local, à construire son CV à moyen et à long terme, et à choisir un laboratoire stimulant pour la réalisation de son postdoctorat.

Les difficultés liées à la double carrière, qui s'expriment ici en défaveur d'un profil masculin, renvoient en partie à la même logique que celle déjà décrite dans le cas de Stephany et de Barbara : dans les trois cas, le départ est envisagé à l'étranger, mais ne bénéficie pas de l'adhésion automatique du ou de la conjointe, également très qualifié-e, et qui compose notamment avec son propre agenda professionnel.

Dans les études de cas que nous avons proposées, le haut niveau d'étude du conjoint de la conjointe peut être analysé comme un frein à la carrière (Figure 5) à partir de différents mécanismes, souvent cumulés : dans les trois premiers cas, le ou la partenaire – sensiblement du même âge professionnel – est en effet en activité, sur un poste également qualifié et rémunérateur. Dans le cas de Stephany et de Barbara, on sait que le partenaire doit lui-même composer avec la difficulté à construire sa propre trajectoire académique et choisir en toute liberté son lieu de travail. En outre, le projet de mobilité professionnelle de Stephany, Alberto, ou Barbara, offre peu de garanties : le poste envisagé par ces chercheur-e-s est précaire, temporaire, et ne garantit pas l'accès futur à une sécurité professionnelle dont pourrait partiellement bénéficier le ou la partenaire.

11.5.4 Entre local et international : le parcours au masculin de Georges

Georges représente un des cas les plus emblématiques de l'hybridation des deux modèles de carrières, mêlant mobilité internationale et forts ancrages locaux. Il permet d'étayer l'idée que c'est l'accumulation des atouts relatifs à chacun de ces deux modèles qui permet d'accéder relativement rapidement à un poste stable dans le contexte étudié. Son cas permet également de montrer comment le fait d'occuper une place de « pourvoyeur principal de ressources » au sein de ses couples successifs est également un atout non négligeable pour emprunter ce type de parcours.

Georges réalise son doctorat en sciences sociales dans une université de Suisse romande. La dernière année est réalisée au Québec, grâce à une bourse mobilité du FNS. À son retour, Georges obtient rapidement – grâce son directeur de thèse – un poste stable de recherche à 60 pour cent dans une haute école suisse, puis est contacté par un professeur d'université voisine, avec lequel il a déjà eu l'occasion de collaborer pendant sa thèse, et qui lui propose un poste de maître-assistant sur le temps de travail restant. S'il estime que le poste de recherche en haute école ne bénéficie pas du même prestige social que l'université, ce poste lui permet de jouir d'une sécurité financière durable, de trouver un bon équilibre avec le poste – instable – de maître-assistant, et lui retire durablement la pression d'avoir à trouver un poste permanent. Cette période principalement consacrée à la recherche lui permet d'enrichir son CV, et de publier de manière satisfaisante. Pourtant, Georges estime que son dossier est loin d'être assez compétitif pour espérer obtenir un des rares postes professoraux dans une université suisse. Quatre ans après sa thèse, il apprend la mise au concours d'un poste en tenure track dans l'université québécoise avec laquelle il a gardé des contacts, et postule sur un coup de tête, avec le soutien de celui qui encadre son postdoctorat. Le jeune professeur repart ainsi au Canada, s'intègre parfaitement à son environnement et est promu sur un poste stabilisé à l'issue d'un contrat de cinq ans, mais saisit cependant un an plus tard l'opportunité de rentrer dans son pays natal, à la faveur de la mise au concours d'un poste de professeur associé. Soutenu notamment par son ancien superviseur, avec lequel il a maintenu des liens de collaboration scientifique étroits et qui siège dans le comité de recrutement, Georges réintègre ainsi l'institut universitaire dans lequel il avait fait, dix ans plus tôt, ses premiers pas de postdoctorant.

Georges estime que ce sont particulièrement de « bons contacts » et les conseils stratégiques dont il a bénéficié grâce à son mentor en Suisse – que ce soit sur les activités à privilégier, le réseau à construire, les revues dans les-

quelles publier – qui lui ont permis de « tirer son épingle du jeu ». Les postes postdoctoraux constituent à ses yeux la marque d'un système malade, qui « mène les gens à se déchirer entre eux » sans offrir une chance significative de stabilisation ; les rares chercheur·e·s qui parviennent à survivre dans cet espace précaire ne sont alors pas forcément les « bon·ne·s » chercheur·e·s mais ceux qui connaissent bien le système dans lequel ils évoluent et « adhèrent mieux aux règles », ceux et celles qui sont de « bons stratèges ».

Georges décrit enfin comment la progression de sa carrière est facilitée par la flexibilité de ses partenaires successives : la première accepte de mettre entre parenthèses ses propres projets professionnels pour le suivre au Canada, une situation qui génère cependant à moyen terme la rupture du couple ; la seconde, docteure non stabilisée, suit Georges en Suisse avec le projet de trouver sur place des opportunités intéressantes au niveau postdoctoral.

Les caractéristiques de Georges le positionnent très clairement à ouest du plan factoriel (Figure 5). Il s'agit d'un parcours en sciences sociales, qui, si l'on s'arrête à la Figure 2, renvoie à un mécanisme de stabilisation locale différé : Georges est natif et diplômé de Suisse, mais surtout le poste permanent qu'il vient d'obtenir au moment de l'entretien se trouve dans le même institut que celui dans lequel il a effectué ses premiers mandats en tant que postdoc. Dix ans séparent ces deux postes, selon une temporalité qui rappelle une des caractéristiques du modèle de carrière du *survivor*, pourtant, la trajectoire de Georges s'éloigne par plusieurs aspects des modes traditionnels de recrutement. Le poste de recherche à l'extérieur de l'université, le renoncement précoce à postuler sur un poste professoral local et le choix de s'insérer durablement dans un marché académique canadien perçu comme moins sélectif, sont vécus par Georges comme des configurations alternatives relativement éloignées des standards de réussite académique helvétique. Ces configurations peuvent être analysées comme résultant d'une hybridation entre les tendances globales de dé-standardisation et d'internationalisation des carrières, et les modèles de recrutement nationaux. Après la thèse, Georges enchaîne en effet plusieurs mandats postdoctoraux temporaires et à temps partiels à l'université, tout en travaillant sur un poste de recherche extérieur au monde universitaire, moins prestigieux mais stable – et qui lui donne paradoxalement certains avantages vis-à-vis de collègues postdoctorant·e·s plus précaires. Au Canada comme en Suisse, le recrutement de Georges est facilité par la présence de soutiens locaux, avec lesquels il a déjà eu l'occasion de collaborer au gré de ses mobilités et mandats successifs. Enfin, très pessimiste sur ses chances d'être stabilisé en Suisse en l'absence d'offres de poste suffisantes, Georges se projette rapidement dans un marché du travail transnational : la mobilité vers l'étranger n'est pas perçue, comme dans le cas d'Alberto, comme une case à cocher sur le CV

avant de postuler en Suisse, ou, comme dans le cas de Barbara, comme une étape transitoire préluant à une stabilisation rapide dans le pays de naissance, mais comme une modalité durable d'emploi, induisant un changement radical de lieu de vie pour le chercheur comme pour sa partenaire.

L'étude qualitative des entretiens permet ainsi de pointer l'hybridation des différents modèles. Par exemple, la trajectoire de Georges, caractérisée par une stabilisation rapide, s'affranchit partiellement de ce modèle en prenant appui sur les possibilités offertes par l'internationalisation du marché de l'emploi académique. Le cas de Barbara vient quant à lui souligner, par comparaison avec celle de Stephany et d'Alberto, comment les modèles et dispositifs de carrière locaux sont reconfigurés ou détournés au contact de nouvelles populations d'entrants : Barbara perçoit son expérience postdoctorale en Suisse, comme une étape courte, peu connectée à l'institution et au marché local, mais au contraire répondant aux attentes du marché académique français dont elle est issue.

Il s'agit enfin de souligner à quel point les phénomènes de dé-standardisation et d'internationalisation des trajectoires académiques participent à reconfigurer la gestion des doubles carrières, et à bousculer les frontières entre sphère professionnelle, privée et familiale. Barbara, Stephany, et Alberto, montrent tou-te-s les trois des stratégies très différentes de gestion parallèle de la conjugalité et de la carrière en vivant à distance, en partant ensemble pour une destination attractive commune ou en donnant priorité à l'ancrage géographique de l'un des deux conjoints. Dans ces trois cas, le suivi du ou de la conjoint-e est d'autant moins acquis que le chercheur souhaitant partir ne peut prétendre le faire que sur un poste précaire.

Le cas de Georges diffère, puisque ses déplacements successifs lui permettent très directement d'accéder à des postes stables, mieux rémunérés. Il s'agit aussi du seul des quatre cas où la décision de départ est suivie par la conjointe, aux dépens de sa propre carrière. Cette décision conjointe n'est pourtant pas réalisée sans coût, puisque Georges précise que le suivi au Canada de sa première partenaire a largement contribué à la rupture du couple.

11.6 Conclusion

L'analyse combinée des données des questionnaires et des entretiens permet de mettre en évidence dans quelles mesures « faire un postdoc en Suisse » renvoie à des pratiques, des vécus subjectifs et des réalités multiples. À partir d'une ACM incorporant plusieurs indicateurs traditionnellement associés à l'avancement des carrières, tels que la durée de l'expérience postdoctorale, le

lieu, la discipline de soutenance, ou encore le volume de publications, nous formulons une typologie des devenir professionnels qui s'ouvrent – au cœur du système helvétique ou à ses marges – aux jeunes docteur·e·s débutant un postdoc en Suisse. Nous traçons ce faisant un « espace des parcours postdoctoraux » sensible à plusieurs propriétés sociales, en particulier relatives à l'intersection du genre et de la socialisation conjugale, et explorons par le biais d'études de cas l'intrication étroite entre trajectoires professionnelles, géographiques et familiales, dans un contexte académique national peu favorable aux stabilisations. Le modèle traditionnel des carrières helvétiques s'hybride ainsi à d'autres formes de trajectoires, en lien avec deux mouvements participant à la reconfiguration des systèmes de carrière : l'internationalisation du paysage académique et sa dé-standardisation.

Plus généralement, nos résultats questionnent une certaine doxa : celle d'une nécessaire et inexorable « internationalisation » des marchés du travail et des carrières – particulièrement forte dans les professions intellectuelles et artistiques, où la problématique de l'attraction des « talents » par-delà les frontières nationales est particulièrement structurante pour les employeurs (Menger 2018). Tout comme les artistes, les universitaires sont ainsi souvent présenté·e·s comme des fers de lances et des précurseur·e·s de la mondialisation des flux de travailleur·e. En échos à de précédents travaux sur les professions artistiques en Suisse (Perrenoud et Bataille 2019 ; Bataille et al. 2020), l'analyse des cheminements postdoctoraux montre que les logiques façonnant l'espace *national* de départ et d'arrivée restent extrêmement structurantes, que ce soit dans, les stratégies, les représentations ou les pratiques des actrices et acteurs. Il apparaît ici que l'ancrage national des parcours individuel constitue une donnée fondamentale pour comprendre les logiques qui orientent et (dé) favorisent – l'accès à des positions professionnelles stables et valorisantes. Nos analyses pointent en creux la nécessaire distance critique à prendre dès lors qu'il s'agit de lier le sujet de la mobilité et de la compétitivité ou de l'excellence scientifique dans le secteur de l'emploi académique. Ainsi, l'analyse des délibérations lors des recrutements académiques dans les universités suisses montre que les usages sociaux et rhétoriques de la mobilité (pour évaluer une candidature, la soutenir ou au contraire pour la dévaluer) sont multiples, nationalement et disciplinairement situés, et en grande partie détachées des pratiques concrètes de déplacement dans l'espace (Sautier 2020). En outre, loin d'être toujours synonyme d'une démultiplication des possibles professionnels, réaliser une mobilité à l'étranger génère également des situations de ruptures professionnelles avec les pays d'origine, vis-à-vis desquels les chercheur·e·s se trouvent 'locked out' (Pustelnikovaite 2020). Les réflexions développées ici invitent à se saisir de « la mobilité » moins comme un

capital en soi, mobilisable dans des transactions pour négocier de meilleures conditions de travail, mais comme une notion pouvant faire l'objet d'usages sociaux mouvants – et dont les possibles bénéfiques sont à contextualiser au regard des logiques symboliques structurant les contextes socio-politiques historiquement et géographiquement situés.

11.7 Références bibliographiques

- Ackers, Louise. 2008. Internationalisation, Mobility and Metrics: A New Form of Indirect Discrimination? *Minerva* 46(4): 411–435.
- Armano, Emiliana et Annalisa Murgia. 2013. The Precariousness of Young Knowledge Workers: A Subject-Oriented Approach. *Global Discourse*, 3(3–4): 486–501.
- Bataille, Pierre. 2016. Qualitative Report on Leaky Pipeline—University of Lausanne. In Bernard Fusulier et Farah Dubois-Shaik (dir.), *Deliverable D6.2, Qualitative report on Leaky Pipeline*. Trento: University of Trento, 190–221.
- Bataille, Pierre, Nicky Le Feuvre, et Sabine Kradolfer. 2017. Should I Stay or Should I Go? The Effects of Precariousness on the Gendered Career Aspirations of Postdocs in Switzerland. *European Educational Research Journal*, 16(2–3): 313–331.
- Bataille, Pierre, Johannes M. Hedinger, et Olivier Moeschler. 2020. Visual Artists' Professional Situations and Trajectories Between Institutions and the Market. In Andrea Glauser et al. (dir.), *The Sociology of Arts and Markets, Sociology of the Arts*. Cham: Springer International Publishing, 97–128.
- Benninghoff, Martin, Gaële Goastellec, et Jean-Philippe Leresche. 2009. L'international comme ressource cognitive et symbolique: changements dans l'instrumentation de la recherche et de l'enseignement supérieur en Suisse. In Leresche Jean-Philippe, Larédo Philippe, et Weber Karl (dir.), *Recherche et Enseignement Supérieur Face à l'Internationalisation*. France, Suisse et Union Européenne: Presses Polytechniques Romandes, 235–255.
- Bernela, B., & Milard, B. (2016). Co-authorship Network Dynamics and Geographical Trajectories – What Part Does Mobility Play? *Bulletin of Sociological Methodology/Bulletin de Méthodologie Sociologique*, 131(1), 5–24.
- Cantwell, Brendan. 2011. Transnational Mobility and International Academic Employment: Gatekeeping in an Academic Competition Arena. *Minerva*, 49(4): 425–445.
- Cantwell, Brendan et Jenny Lee. 2010. Unseen Workers in the Academic Factory: Perceptions of Neoracism Among International Postdocs in the United States and the United Kingdom. *Harvard Educational Review*, 80(4): 490–517.
- Charle, Christophe et Jacques Verger. 2012. *Histoire des universités. XII^{ème}-XXI^{ème} siècle*. Paris: Presses universitaires de France.

- Colombi, Denis. 2016. *Les usages de la mondialisation : mobilité internationale et marchés du travail en France*. PhD dissertation, Institut d'Études Politiques, École doctorale de Sciences Po (Paris), France.
- Darmon, Muriel. 2008. La notion de carrière: un instrument interactionniste d'objectivation. *Politix*, 82: 149–167.
- del Río Carral, Maria et Bernard Fusulier. 2013. Jeunes chercheurs face aux exigences de disponibilité temporelle. Quelles logiques d'agencement entre la vie professionnelle et la vie privée ? *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, 18.
- Dorenkamp, Isabelle et Stefan Süß. 2017. Work-life Conflict Among Young Academics: Antecedents and Gender Effects. *European Journal of Higher Education*, 7(4): 402–423.
- Dorenkamp, Isabelle et Eva-Ellen Weiß. 2017. What Makes them Leave? A Path Model of Postdocs' Intentions to Leave Academia. *Higher Education*, 75: 747–767.
- EACEA. 2017. Modernisation of Higher Education in Europe: Academic Staff—2017. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. June, 2017, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/40f84414-683f-11e7-b2f2-01aa75ed71a1/language-en> (23.03.2021).
- Enders, Jürgen et Christine Musselin. 2008. Back to the Future? The Academic Professions in the 21st Century. *Higher Education to 2030, Demography, OECD Publishing*, 1: 125–150, https://www.oecd-ilibrary.org/education/higher-education-to-2030-volume-1-demography/back-to-the-future-the-academic-professions-in-the-21st-century_9789264040663-5-en (23.03.2021).
- Fassa, Farinaz et Sabine Kradolfer. 2013. The Gendering of Excellence Through Quality Criteria: The Case of the Swiss National Science Foundation Professorships in Switzerland. *Tertiary Education and Management*, 19(3): 189–204.
- Felli, Romain, Gaële Goastellec, et Jean-Philippe Leresche. 2007. Existe-t-il un marché du travail académique franco-suisse ? *Formation emploi*, (4): 49–64.
- Fumasoli, Tatiana, Gaële Goastellec, et Barbara M. Kehm (dir.). 2015. *Academic Work and Careers in Europe: Trends, Challenges, Perspectives*. Dordrecht: Springer.
- Fusulier, Bernard et Maria del Río Carral. 2012. *Chercheur-es sous haute tension !: vitalité, compétitivité, précarité et (in) compatibilité travail/famille*. Louvain-la-Neuve: Presses universitaires de Louvain.
- Fusulier, Bernard et Farah Dubois-Shaik (dir.). 2016. *Deliverable D6.2, Qualitative report on Leaky Pipeline*. University of Trento: Garcia Report. March, 2016, http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2015/11/GARCIA_template-with-cover_def1.pdf (23.03.2021).
- Gingras, Yves. 2002. Les formes spécifiques de l'internationalité du champ scientifique. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, (141–142): 31–45, <https://www.cairn.info/revue-actes-de-la-recherche-en-sciences-sociales-2002-1-page-31.htm> (23.03.2021).

- Goastellec, Gaële. 2016. La mobilité internationale : une qualité des carrières et des marchés académiques en Europe ? *Journal of international Mobility*, (4): 171–188.
- Goastellec, Gaële. 2017. Internationalization of Higher Education Research and Careers, Europe. In Teixeira Pedro et Shin Jung Cheol (dir.), *Encyclopedia of International Higher Education Systems and Institutions*. Dordrecht: Springer.
- Henderson, Emily. 2020. Sticky Care and Conference Travel: Unpacking Care as an Explanatory Factor for Gendered Academic Immobility. *Higher Education*.
- Horta, Hugo. 2009. Holding a Post-Doctoral Position before becoming a Faculty Member: Does it Bring Benefits for the Scholarly Enterprise? *Higher Education*, 58(5): 689–721.
- Jöns, Heike. 2011. Transnational Academic Mobility and Gender. *Globalisation, Societies and Education*, 9(2): 183–209.
- Le Feuvre, Nicky. 2015. Contextualizing Women’s Academic Careers in Cross-National Perspective. *GARCIA Working Papers No. 3*, GARCIA—GA No. 611737. Trento: University of Trento. https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB_07D9E0298FB3.P001/REF (23.03.2021).
- Le Roux, Brigitte et Henry Rouanet. 2010. *Multiple Correspondence Analysis*. London: SAGE.
- Leemann, Regula Julia, Philipp Dubach, et Stefan Boes. 2010. The Leaky Pipeline in the Swiss University System: Identifying Gender Barriers in Postgraduate Education and Networks Using Longitudinal Data. *Revue Suisse de Sociologie*, 36(2): 299–323.
- Menger, Pierre-Michel. 2018. *Le talent en débat*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Murgia, Annalisa et Barbara Poggio. 2014. At Risk of Deskilling and Trapped by Passion: A Picture of Precarious Highly Educated Young Workers in Italy, Spain and the United Kingdom. In Antonucci Lorenza et Hamilton Myra (dir.), *Young People and Social Policy in Europe*. London: Palgrave Macmillan, 62–86.
- Musselin, Christine. 2017. *La grande course des universités*. Paris: Presses de Sciences Po.
- Ortlieb, Renate et Silvana Weiss. 2018. What Makes Academic Careers Less Insecure? The Role of Individual-Level Antecedents. *Higher Education*, 76: 571–587.
- Paye, Simon. 2015. Temporaires, permanents, « vedettes » : la tripartition du salariat académique au Royaume-Uni. *Sociologie du travail*, 57(2): 175–199.
- Perrenoud, Marc et Pierre Bataille. 2019. *Vivre de la musique ?* Lausanne: Antipodes.
- Pustelnikovaite, Toma. 2020. Locked Out, Locked In and Stuck: Exploring Migrant Academics’ Experiences of Moving to the UK. *Higher Education*.
- Powell, Kendall. 2015. The Future of the Postdoc. *Nature News*, 520(7546): 144.

- Renisio, Yann et Rémi Sinthon. 2014. L'analyse des correspondances multiples au service de l'enquête de terrain. *Genèses*, 97: 109–125.
- Rolle, Valérie. 2016. Les corps professionnels en jeu. *Genèses*, 104: 115–132.
- Rossier, Thierry, Marion Beetschen, André Mach, et Felix Bühlmann. 2015. Internationalisation des élites académiques suisses au XX^e siècle : convergences et contrastes. *Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs*, (14): 119–139.
- Sautier, Marie. 2020. « Recruiting and Assessing Academics Across Geographical Borders ». *Annual Meeting of the Society for Social Studies of Science*, 18–21 Aug 2020, Czech Technical University, Prague, <https://www.easst4s2020prague.org/> (23.03.2021).
- Sautier, Marie. 2021. (*article en préparation*). Move or Perish? Sticky Mobilities in the Swiss Academic Context. *Higher Education*.
- Schaer, Martine, Janine Dahinden, et Alina Toader. 2017. Transnational Mobility Among Early-Career Academics: Gendered Aspects of Negotiations and Arrangements within Heterosexual Couples. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(8): 1292–1307.
- Schultheis, Franz. 2000. Un inconscient universitaire fait homme : le Privatdozent. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 135(135): 58–62.
- Shinozaki, Kyoko. 2017. Gender and Citizenship in Academic Career Progression: An Intersectional, Meso-Scale Analysis in German Higher Education Institutions. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(8): 1325–1346.
- Storme, T., J. R. Faulconbridge, J. V. Beaverstock, B. Derudder, et F. Witlox. 2017. Mobility and Professional Networks in Academia: An Exploration of the Obligations of Presence. *Mobilities*, 12(3): 405–424.
- Theodosiou, Maria, Jean-Philippe Rennard, et Arsia Amir-Aslani. 2012. The Rise of the Professional Master's Degree: The Answer to the Postdoc/PhD Bubble. *Nature Biotechnology*, 30(4): 367–368.
- Yang, Lijing et Karen L. Webber. 2015. A Decade Beyond the Doctorate: The Influence of a US Postdoctoral Appointment on Faculty Career, Productivity, and Salary. *Higher Education*, 70(4): 667–687.
- Ylijoki, Oili-Helena. 2003. Entangled in Academic Capitalism? A Case-Study on Changing Ideals and Practices of University Research. *Higher Education*, 45(3): 307–335.
- Zippel, Kathrin. 2017. *Women in Global Science. Advancing Academic Careers through International Collaboration*. Stanford University Press.