

Ce « qu’être postdoc » veut dire. Cheminements postdoctoraux en Suisse, circa 2010

Pierre Bataille

Université de Lausanne – LACCUS (Suisse)

Marie Sautier

Université de Lausanne – LACCUS ;
Sciences Po Paris, CSO (Suisse, France)

Résumé : La multiplication des contrats à durée déterminée constitue une caractéristique importante des marchés académiques contemporains. Ce phénomène de précarisation, observable dans plusieurs contextes disciplinaires et nationaux, se manifeste notamment par l’augmentation marquée, depuis les années 1990, du nombre d’emplois postdoctoraux, proportionnellement au nombre de postes stabilisés. Parallèlement, les chercheur·e·s en début de carrière sont largement confronté·e·s à des discours institutionnels faisant la promotion des mobilités académiques et des collaborations internationales. L’abondance des discours autour de la mobilité des jeunes chercheur·e·s tend cependant à masquer la pérennité des modèles de carrières nationaux, très variables d’un pays à l’autre du fait de l’histoire particulière des espaces concernés. À partir des données quantitatives et qualitatives sur les expériences de début de carrière académique en Suisse, notre article vise à pointer comment l’impératif de mobilité internationale – particulièrement fort dans le contexte helvétique contemporain – s’hybride avec le modèle de carrière en vigueur depuis le début du XX^e siècle. L’analyse croisée des déterminants structurels des débuts de carrières académiques et des récits des « postdocs » permet de comprendre les différentes manières « d’être » postdoctorant·e·s et les potentielles (dés)illusions qui les accompagnent, tout en pointant le caractère socialement situé de ces expériences – notamment en termes de genre. Elle offre également un éclairage plus général sur les tensions qui structurent l’espace académique suisse à l’heure de son internationalisation.

Abstract: In most countries and scientific fields, academic careers have become increasingly precarious since the early 1990s as emphasized by the sharp increase in the number of postdoctoral fellowships compared to steady number of permanent positions. At the same time, many academic institutions promote internationalization and often urge researchers to partake in “international mobility” and travel early in their careers. However, despite the pervasiveness of internationalization, national career models—which significantly vary from one country to another because of the specific history of each national academic space—still prevail. Based on quantitative and qualitative data on early academic careers in Switzerland, our article points out how the imperative of international mobility—particularly strong in contemporary Switzerland—blends with the career model that has been in place since the beginning of the 20th century. We conduct a cross-analysis of the structural determinants of early academic careers and postdoctoral researchers’ narratives to understand the different ways of being a “postdoc” and the potential (dis)illusions that come alongside with this status. We highlight the social frame of these experiences and, in particular, the impact of gender. Finally, our analysis offers a general insight into the tensions that have emerged in the Swiss academic space upon internationalization.

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, Rennard *et al.* 2012], et une internationalisation croissante du champ scientifique et des carrières des personnels académiques [Goastellec 2017].

À partir d'une enquête par questionnaire et entretiens auprès de postdocs ayant travaillé dans les années 2010 dans une université suisse, 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 helvétique, 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.

Dans un premier temps, nous contextualiserons nos questions de recherche en rappelant les mutations récentes de l'emploi académique et la manière dont elles ont été interprétées dans la littérature contemporaine. Nous présenterons dans un second temps les particularités de l'emploi académique suisse et

détaillerons le modèle analytique mobilisé pour rendre compte des logiques guidant les parcours et expériences des postdocs que nous avons rencontré-e-s. Nous proposerons ensuite une analyse de l'espace des carrières caractérisant nos enquêté-e-s. Nous verrons qu'au-delà des marqueurs d'excellence mis en avant par les instances évaluatrices (mobilité internationale, nombre de publications dans des revues à comité de lecture, etc.), certains éléments de parcours (comme la socialisation conjugale) participent également fortement à orienter les carrières. Enfin, nous verrons comment ces éléments objectifs de structuration des carrières permettent de rendre compte de la pluralité des expériences qui se font jour dans les entretiens que nous avons menés.

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 paraît¹, 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, Rennard *et al.* 2012]. Cette multiplication des contrats postdoctoraux s'inscrit plus généralement dans un mouvement de « dé-standardisation » des carrières académiques [Enders & Musselin 2008] : dans la plupart des espaces nationaux, on observe en effet une relative stagnation – voire une diminution – 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 (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

1. 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 C. Charle & J. Verger à travers le cas du mouvement des *Nicht-ordinarién* à la veille de la première guerre mondiale [Charle & Verger 2012, 120–122]. Le degré d'internationalisation de la recherche ne suit pas une évolution linéaire et connaît d'importantes variations et inversement de tendances depuis la création des premières universités, comme le souligne notamment Y. Gingras [Gingras 2002].

ces travaux relaie ainsi les difficultés que rencontrent ces « travailleurs invisibles » [Cantwell & Lee 2010] évoluant dans les entreprises du « capitalisme académique » [Ylijoki 2003] contemporain (universités, 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 & Fusulier 2013], [Dorenkamp & Süß 2017], [Fusulier & del Río Carral 2012]. Ces travaux ont largement contribué à nuancer l'image positive de « créatifs » indépendants mus par leur seul amour de la science, et relayée par certains médias [Armano & Murgia 2013], [Murgia & Poggio 2014]. Les recherches les plus récentes pointent d'ailleurs que ceux et celles qui bifurquent hors de la carrière académique tendent à trouver des conditions plus favorables à leur qualité de vie personnelle et professionnelle en se reconvertissant sur les marchés du travail non-académiques (entreprises, administrations...), avec d'importantes variations selon les contextes nationaux cependant [Bataille, Le Feuvre *et al.* 2017], [Dorenkamp & Weiß 2018], [Fusulier & Dubois-Shaik 2016]. Les analyses longitudinales montrent que si, pour ceux et celles qui décident de rester, « faire un postdoc » (si possible à l'étranger) a bien un impact sur les chances de décrocher un poste stable, les effets à long terme du postdoctorat au niveau de la progression de carrière, du niveau de salaire, ou même de la productivité scientifique, sont très loin d'être évidents, comme le montrent le cas des USA ou celui de l'Allemagne [Jöns 2011], [Yang & Webber 2015].

Pour ces nombreux et nombreuses impétrant-e-s, le fait d'avoir entrepris une mobilité temporaire, si possible internationale², pendant la période postdoctorale, apparaît néanmoins comme un atout réduisant significativement le risque de stationner trop longtemps sur des postes académiques non-stables [Ortlieb & Weiss 2018]. Cette tendance à l'internationalisation dès les premières étapes de la carrière académique semble d'ailleurs largement bénéfique pour les institutions d'enseignement supérieur tant du point de vue économique que réputationnel [Horta 2009]. Fortes de ce constat qui associe mobilité internationale, qualité de la recherche et compétitivité dans la grande « course » mondiale des universités [Musselin 2017], de nombreuses dispositions politiques favorisant de manière parfois coercitive la mobilité internationale ont été mises en place dans plusieurs pays européens. Ces modalités ont été adoptées alors même 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) peuvent s'avérer plus intéressantes

2. En effet, la plupart des travaux montrent que, pour une très grande partie des postdocs en provenance d'Europe ou d'Amérique du Nord, c'est en priorité le retour au pays d'origine qui est visé par le fait d'envisager une mobilité internationale [Cantwell 2011], comme c'est d'ailleurs le cas des cadres internationaux, pour qui la mobilité représente avant tout une ressource à mobiliser dans le cadre de leur espace national d'origine [Colombi 2016].

en termes économiques, écologiques et intellectuels [Storme, Faulconbridge *et al.* 2017]. Cette 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 de relativement peu de marge de manœuvre pour négocier leurs conditions de travail [Cantwell 2011], [Shinozaki 2017]. Elle contribue également à renforcer le formatage genré des carrières [Fusulier & Dubois-Shaik 2016], [Jöns 2011], même si, sous certaines conditions, elle peut permettre à certaines femmes ou hommes d'expérimenter des formes d'arrangements conjugaux moins traditionnels [Schaer, Dahinden *et al.* 2017].

Ces différents constats quant à la dé-standardisation des carrières académiques dans les contextes nationaux, à l'internationalisation du marché du travail et aux effets combinés de ces deux tendances sur les carrières et représentations des jeunes chercheur-e-s sont aujourd'hui relativement bien connus [Fumasoli, Goastellec *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 (généralement pour identifier les caractéristiques individuelles (dé)favorisant l'accès à un poste stable), soit sur des analyses qualitatives (pour analyser le sens que les postdocs investissent dans 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 partielle de la réalité objective et subjective du vécu des postdocs.

L'objectif des analyses développées dans cet article 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. Cet article 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?

3 Une analyse socialement ancrée des expériences postdoctorales suisses : données et modélisation analytique

3.1 Le projet GARCIA

Les questions des conditions de travail, des carrières des jeunes chercheur-e-s et des inégalités auxquelles ils, mais plus souvent elles, font face ont bénéficié d'un regain d'attention par les pouvoirs publics, soucieux de ne pas se laisser distancer sur le terrain particulièrement compétitif et stratégique de « l'économie de la connaissance ». Cette tendance est illustrée par le financement parallèle récent de plusieurs projets de recherche européens sur les questions relatives aux inégalités de genre et aux problèmes rencontrés par les jeunes docteur-e-s au moment de leur insertion professionnelle, notamment le projet Garcia (Gendering Academy and Research : Combating Inequalities and Assymetries, <http://garciaproject.eu>³) qui a permis de recueillir les données utilisées ici.

Mené à l'échelle de six pays (Belgique, Italie, Islande, Hollande, Slovénie et Suisse), ce projet interdisciplinaire (mêlant sociologie du travail et des organisations, socio-anthropologie des sciences, sciences politiques et économie) visait à éclairer les conditions genrées d'entrée et de maintien dans la carrière académique, dans le but de formaliser une série de mesures pratiques efficaces pour contrer les asymétries de carrières entre hommes et femmes [Bozzon, Murgia *et al.* 2016]. Dans chacune des universités partenaires, deux enquêtes ont été menées entre 2014 et 2015. Tout d'abord, un questionnaire en ligne a été adressé aux personnes disposant d'un doctorat et ayant été embauchées sur un poste non-stable pendant la période 2010-2013 au sein de deux départements, l'un de sciences et technologie (STM) l'autre de sciences humaines et sociales (SHS)⁴. Cette première opération de recherche a permis

3. Outre le projet GARCIA, nous pensons ici aux projets EGERA (Effective Gender Equality in Research and the Academia, <http://www.egera.eu/>), FESTA (Female Empowerment in Sciences and Technology in Academia, <http://www.festa-europa.eu/>), Gender Time (<http://www.gendertime.org/>), Hypatia (<http://www.expecteverything.eu/hypatia/>) ou TRIGGER (TRansforming Institutions by Gendering contents and Gaining Equality in Research, <http://triggerproject.eu/>).

4. Avec un taux de réponse de 34 % (n= 136) dans le cas de l'enquête suisse.

de récolter des données sur les carrières avant, pendant et après leur passage par les institutions ciblées. Des informations sur les conditions de travail au moment du contrat postdoctoral, l'appréciation subjective du bien-être et de la santé, la situation familiale, la formation, l'âge et l'origine sociale du ou de la participant·e ont également été recueillies à cette occasion. Ensuite, une enquête par entretien (40 par institution, dont 20 pour les STM, et 20 pour les SHS) a été menée auprès de différents profils définis en fonction du type de poste occupé au moment de l'entretien (académique non-stable, académique stable ou stabilisable, hors académie⁵).

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

Nous nous appuyons ici sur le cas suisse, qui présente plusieurs particularités pertinentes en relation avec nos différentes questions de recherche. Premièrement, 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, Beetschen *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, Goastellec *et al.* 2009]. Ainsi, par exemple, la durée maximale d'emplois consécutifs sur des postes académiques non-stables a été fixée à cinq années à l'université de Lausanne, depuis 2007⁶, limitant les possibilités d'embauche de postdoctorant·e-s dans le vivier local et provoquant ainsi un *turnover* important au sein des équipes de recherche. Les effets de ces diverses mesures sont aujourd'hui très nets : avec un peu plus de 40 % d'étrangers parmi les membres du personnel académique – tous statuts confondus – des institutions d'enseignement supérieur helvétiques en 2017, la Suisse se place en tête des pays européens sur le plan de l'internationalisation de son système universitaire [EACEA 2017, 103].

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 « humboldtien » allemand, 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

5. Les entretiens ont été essentiellement réalisés par P. Bataille et ont été retranscrits en intégralité par la suite par M. Pralong, M. Posse et S. Ksontini. Les deux auteur·e-s tiennent également à remercier les autres membres de l'équipe GARCIA de l'UNIL (M. Del Rio Carral, F. Fassa, G. Goastellec, S. Kradolfer et N. Le Feuvre) pour tout le travail en commun effectué au cours de ce projet.

6. <https://www.unil.ch/interne/files/live/sites/interne/files/textes-leg/1-ress-hum/dir1-34-engagement-assist.pdf>.

et/ou de *Privatdozent*⁷, engagé-e-s sur des postes non-stables, qui constituent le principal vivier de recrutement une fois le ou la professeur-e titulaire arrivé-e à la retraite, ou ayant décidé de muter sur un autre poste. Dans ce système dit du « *survivor* » [Enders & 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 eût été hautement 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, Goastellec *et al.* 2009], la mise en place de nouveaux programmes de « soutien à la relève » sans création de postes stables en conséquence [Fassa & Kradolfer 2013] et la dynamique « d'eupéanisation » de la recherche [Felli, Goastellec *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, Dubach *et al.* 2010].

Comme le montre la Figure 1, depuis 1980, le ratio entre les personnels académiques non-stables (assistant-e-s et « collaborateurs/rices 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 » ici⁸) a ainsi été divisé par deux.

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

7. 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].

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

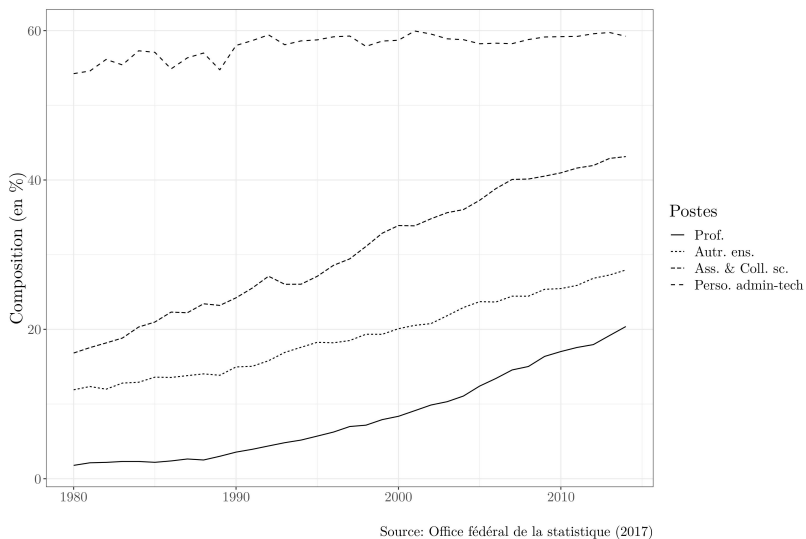


FIGURE 1 – Évolution de la composition de l'emploi académique en Suisse (1980-2014) Source : Office fédéral de la statistique. Lecture : en 1980, les professeur-e-s représentaient 10 % de la masse salariale du personnel académique des hautes écoles universitaires suisses. En 2010, ce groupe ne représente plus que 5 %.

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.

3.3 Des « cheminements » postdoctoraux : une analyse tridimensionnelle pour une mise en espace social des récits de vie

Bien qu'elle ne constitue pas l'objet principal de notre contribution, la méthode utilisée ici mérite d'être explicitée très clairement, tant elle est informée par une modélisation relativement précise des parcours de vie. Elle permet en effet d'analyser l'articulation entre les logiques structurant objectivement les carrières de postdocs interrogé-e-s, et l'impact de ces carrières sur le sens qu'ils ou elles accordent à leur parcours et leurs pratiques.

Dans la continuité de réflexions développées ailleurs [Bataille 2014], on peut distinguer deux manières principales de problématiser les parcours individuels. La première, que l'on peut qualifier d'« archéologique » [Godard

& De Coninck 1990] ou de « balistique » [Passeron 2006], se focalise sur la mise en relation des conditions initiales de possibilité des parcours avec leur aboutissement. À partir du concept de « carrière », d'autres recherches se concentrent davantage sur les différentes étapes et transitions qu'implique le passage d'un point initial à un point d'arrivée, avec une attention particulière portée à la manière dont la subjectivité est peu à peu façonnée par ces étapes successives. Les tentatives d'articulation entre ces deux perspectives – souvent renvoyées dos à dos⁹ – restent aujourd'hui encore assez rares [Darmon 2008], [Grossetti 2006].

À partir des réflexions développées par Godard & De Coninck quant aux modalités de prise en compte des bifurcations dans la compréhension des parcours individuels [Godard & De Coninck 1990], on peut néanmoins dégager une troisième manière de modéliser les parcours individuels, articulant approche séquentielle et balistique, que nous proposons d'appeler « cheminement » à la suite des deux auteurs. On observe que d'un côté cette modélisation par « cheminements » pose d'emblée les parcours comme séquencés en différents états stables articulés entre eux par des moments de transition plus ou moins abrupts et prévisibles – comme dans le cas de la « carrière » au sens interactionniste. D'un autre côté, elle met en parallèle l'accent sur les possibles bifurcations que peuvent générer les parcours singuliers, en lien avec les produits des socialisations antérieures des individus, soit les capitaux et dispositions dont ils et elles sont potentiellement porteurs et porteuses.

Pour développer analytiquement une telle perspective dans notre cas, nous proposons une analyse des « cheminements postdoctoraux » en trois dimensions, schématisée dans la Figure 2.

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 essayerons de dégager un « espace des parcours postdoctoraux » en Suisse et 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'agira de repérer, grâce à la projection de modalités supplémentaires dans le plan factoriel, les propriétés sociales individuelles qui semblent prédisposer à s'engager sur tel ou tel type de parcours postdoctoral. Enfin, dans un troisième temps, nous opérerons 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

9. Le cas de la controverse entre tenants de ces deux approches quant aux problématisations sociologiques de l'émergence des « talents » individuels, constitue une illustration particulièrement intéressante éclairante de l'opposition entre tenants de l'analyse en termes de « carrières » ou en termes de « trajectoires » [Schotté 2014]. Cette opposition s'incarne également dans le débat qui oppose A. Abbott – défendant une approche « narrative » et processuelle du social, dans la lignée des sociologues interactionnistes – et J. Goldthorpe – représentant du « paradigme des variables », dominant dans la sociologie nord-américaine [Abbott 2010].

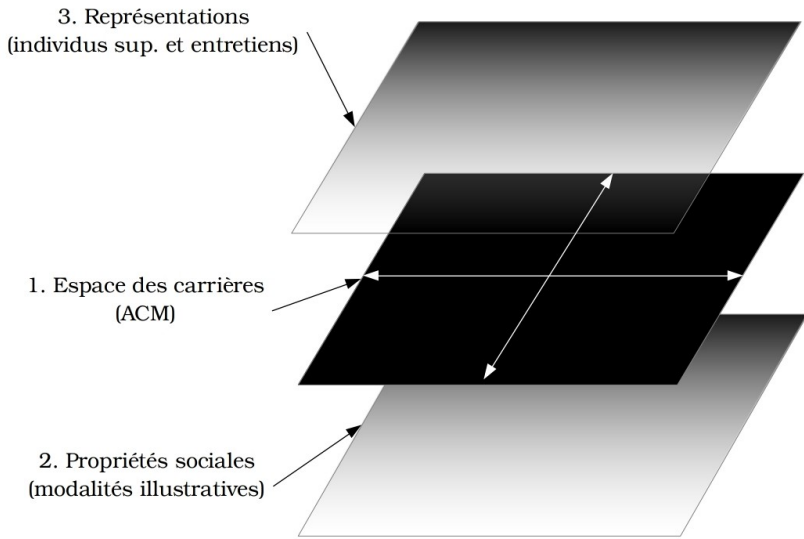


FIGURE 2 – Un modèle analytique en trois dimensions

à l'ACM – en utilisant la technique présentée par Y. Renisio et R. Sinthon [Renisio & Sinthon 2014] de projection des interviewé·e·s dans notre plan factoriel en tant qu'individus supplémentaires (i.e., 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 (nombre d'années écoulées depuis la soutenance), le lieu de formation doctorale (le pays ou l'université de soutenance) ou encore le type de poste occupé au moment de l'enquête (académique ou non, stable ou non, en Suisse ou à l'étranger). 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 (ici le nombre d'articles publiés dans des journaux à comité de lecture) ou l'étendue du capital social au sein de l'espace académique (ici l'affiliation à des réseaux de recherche ou des associations professionnelles). Les modalités trop peu fréquentes pour être utilisées dans l'analyse sont indiquées en italique.

Tableau 1 – Modalités actives de l’ACM. Lecture : Dans l’échantillon de répondant·e·s à notre enquête par internet, 80,6 % des personnes questionnées occupaient au moment de l’enquête un poste académique non-stable.

Variables	Modalités	%
Nombre d’années de postdoc	0-3	21,4
	4-6	45,0
	7-9	21,4
	+ 9	10,0
Pays/Université de Soutenance	Suisse	32,6
	UE	49,3
	Am-Nord	11,4
	Autre	5,0
Situation professionnelle	Non_académique	7,2
	Acad_perm	9,4
	Acad_temp	80,6
	Sans emploi	2,2
Conflit directeur de these	Oui	13,0
	Non	87,0
Articles peer-reviewed	0-1	5,0
	+ 10	31,4
	2-5	27,1
	5-10	27,9
Total		136

Ces premiers chiffres appellent quelques commentaires préliminaires, notamment concernant les devenir professionnels probables de nos enquêté·e·s. Il apparaît ici que parmi les personnes qui étaient engagées sur un poste postdoctorale entre 2010 et 2013 dans l’université étudiée, assez peu – seulement 7,2 % – sont sorties de la carrière académique au moment de l’enquête (2014). La plupart occupent un poste académique non-stable dans une université suisse ou étrangère. 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 Suisse). Les docteur·e·s des universités suisses sont également bien représenté·e·s dans les rangs de nos enquêté·e·s (23,1 % en tout).

Les modalités illustratives 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).

Tableau 2 – Modalités illustratives de l'ACM Lecture : Dans l'échantillon de répondant·e·s à notre enquête par internet, 32% des personnes sont en couple avec un individu titulaire d'un doctorat.

Variables	Modalités	%
Sexe	Femmes	59,7
	Hommes	40,3
Discipline	SHS	26,4
	STM	72,1
Dip. partenaire	Doctorat	32,0
	Ens. supérieur	37,5
	Primaire ou secondaire	8,6
	Célibataire	21,9
Total		136

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.

4 L'espace des parcours postdoctoraux en Suisse

4.1 Le passage en Suisse comme tremplin pour décrocher un poste stable

La Figure 3 représente les modalités participant plus que la moyenne à l'orientation des deux premières dimensions de l'ACM (qui expriment respectivement 13,2% et 10% de la variance du nuage de points¹⁰).

La première dimension oppose les nouveaux entrants, 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

10. Les autres dimensions expriment toutes moins de 8% de la variance du nuage et ont donc été écartées de notre analyse.

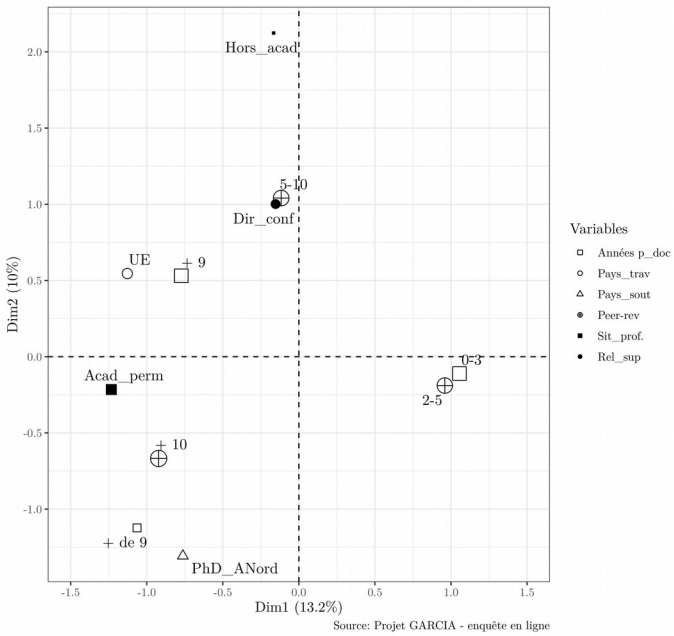


FIGURE 3 – L'espace des profils postdoctoraux en Suisse (dimensions 1 et 2)

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.

Une partie de ces postdocs « avancé-e-s » ont décroché un poste stable dans un établissement suisse d'enseignement supérieur, mais – pour une majorité d'entre eux et elles – c'est dans les pays de l'Union européenne qu'ils et elles ont réussi à s'établir durablement. 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 (Italie, mais surtout France ou Allemagne), ainsi que nous avons pu le montrer par une analyse plus systématique [Bataille 2016]. Pour ces chercheur-e-s, un passage par une université suisse de quelques années après la thèse constitue une solution 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.

4.2 La persistance du modèle du *survivor*

Ensuite, une opposition importante apparaît le long de l'axe figurant la deuxième dimension de l'ACM, entre ce profil de parcours menant à la stabilisation et des carrières également longues mais débouchant sur des postes non-académiques, en Suisse ou ailleurs. 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 étant plus représentées au sommet de l'axe 2. On voit ici que si le premier axe apportait certains arguments quant à la remise en question du 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*.

Par ailleurs, un autre élément important qui semble être significatif ici est le pays de soutenance de la thèse. 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 n'ont pas 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.

4.3 La structuration sociale de l'espace professionnel

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 la majeure partie des enquêté·e·s en fonction de telle ou telle autre modalité. Ces zones sont « résumées » [Le Roux & Rouanet 2010] par des ellipses médianes délimitant une surface circulaire dans laquelle se trouve au moins 50% des personnes concernées¹¹. 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 4 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 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 5), que l'on voit apparaître d'importantes différences entre les répondantes et les répondants.

Être en couple avec une personne disposant d'un doctorat semble plutôt être 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

11. Pour une explication plus approfondie des modalités de construction des ellipses médianes, nous renvoyons à la note de recherche écrite par P. Cibois sur le blog *Quanti*, « Visualiser les individus d'une modalité : l'ellipse médiane », datée du 15 mai 2017 et consultable à l'adresse suivante : <http://quanti.hypotheses.org/1215/>.

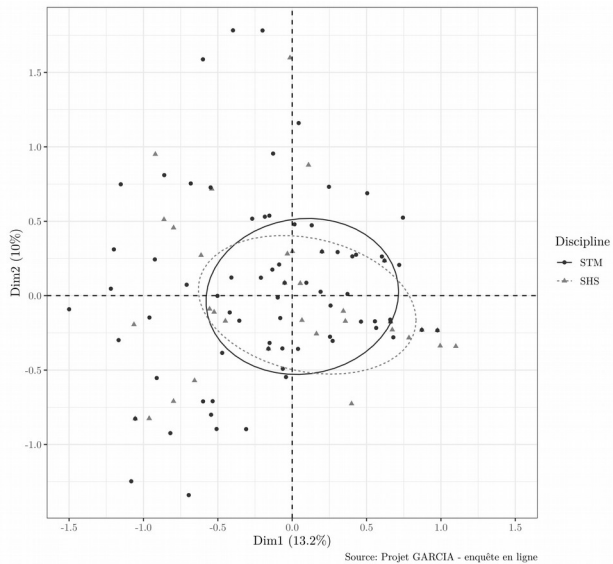


FIGURE 4 – Nuage des individus et disciplines (dimensions 1 et 2)

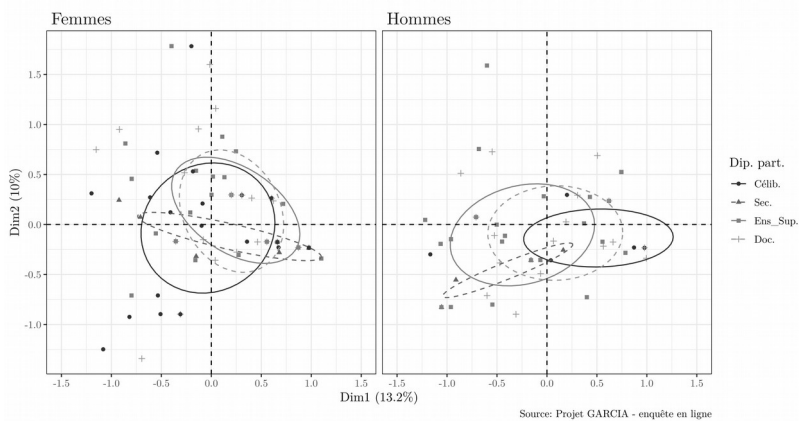


FIGURE 5 – Nuage des individus : sexe et niveau de diplôme du/de la partenaire (dimensions 1 et 2)

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 *dual career*, une configuration plus fréquente chez les femmes fortement diplômé-e-s. Aussi, on peut penser que celles qui entament néanmoins une mobilité postdoctorale sont susceptibles d'expérimenter 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* » – surtout dans le contexte suisse où ce modèle reste dominant [Le Feuvre 2015], la situation est différente dès lors que leur potentielle compagne peut mettre entre parenthèses son activité professionnelle pour les accompagner pour un séjour à l'étranger.

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 laissons en suspens l'analyse des cas de ceux et celles qui quittent la carrière académique¹².

La Figure 6 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 (fictifs) correspondent aux quatre 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.

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

12. Pour une analyse des cas des postdoctorant-e-s suisses qui se reconvertissent hors académie, nous renvoyons à notre article traitant plus spécifiquement ce sujet [Bataille, Le Feuvre *et al.* 2017].

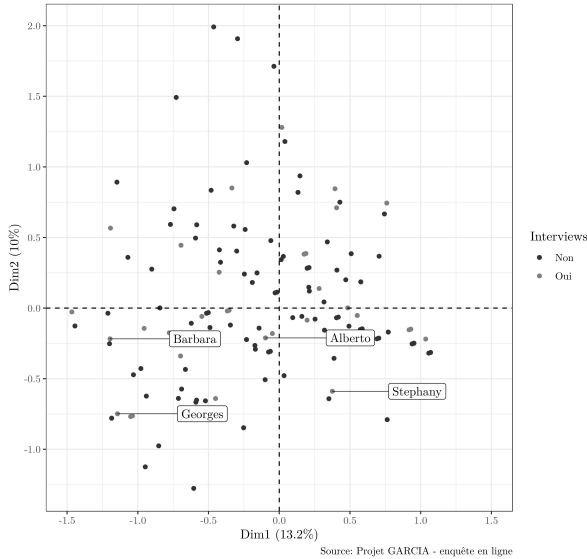


FIGURE 6 – Localisation des interviewé-e-s dans le plan

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 déçue par le caractère flou de son contrat, l'absence de cahier des charges, et ne comprend que tardivement – à défaut de maîtriser les codes du contrat et de la langue française – être embauchée à temps partiel, ou encore être responsable de tâches d'enseignement.

Passionnée par 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 estime 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 :

Si je n'ai pas trouvé de nouvel emploi à la fin de cette période, je suis expulsée après un mois [...]. Et cela après avoir souscrit aux contributions sociales de chômage pendant les cinq ans de contrat... Vous restez sans rien, sans aucune allocation. C'est vraiment injuste, et c'est quelque chose qui contribue à mon sentiment d'être une sorte de travailleuse temporaire exploitée.

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 (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 au milieu du cadran sud-est de l'espace doctoral (Figure 6). 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.

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

Après un doctorat en sciences sociales effectué 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 :

Il y a encore des universités qui pratiquent beaucoup de recrutement local mais, en tout cas dans mon domaine, c'est de moins en moins accepté, c'est vraiment quelque chose qui est beaucoup décrié [...]. On savait d'entrée que le recrutement par exemple dans notre fac d'origine, c'était quasi impossible. À partir de là, ça veut dire que, forcément, il faut qu'on se fasse un réseau par ailleurs.

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 estime 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 rapide :

Pendant un an ou deux ans de postdoc, tu te donnes à fond, tu essaies de faire un maximum et après, entre guillemets, tu peux avoir la paix si tu as envie, [...] tu peux reprendre un rythme de vie plus normal, plus équilibré, où voilà tu peux finir à 17 heures ou 18 heures. [Une fois stabilisée,] les jours où je suis fatiguée, si je fais juste mes sept heures ou mes huit heures, ce n'est pas grave.

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 doctoral (Figure 6). 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 échelle nationale, un changement de magnitude qui apparaît facilité par le fait que sa discipline est « un petit monde », un champ étroit.

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 compagne : « C'était "si tu pars, on se quitte". » La compagne d'Alberto, elle-même jeune docteure, 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 ».

En outre, 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 :

J'ai pu choisir en Suisse une université de haute qualité, un département de haute qualité, un professeur qui venait de recevoir un ERC Starting Grant et donc avec des fonds illimités, on a pu faire tout ce qu'on voulait faire, avec un soutien technologique

de l'université qui est excellent, avec les plates-formes. Donc d'un point de vue de recherche, je n'ai rien perdu.

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 :

Plein de collègues m'ont dit : « Mais pars à Lyon, va là-bas pendant trois mois et après tu fais signer que tu es resté un an. » [...] Mon superviseur de postdoc m'a dit : « Alors fais quelque chose de fake, établis une collaboration avec Paris et une année plus tard tu dis que tu es resté à Paris pendant un an, alors que tu y es allé peut-être deux-trois semaines, tous les trois quatre mois. » [...] À Genève par exemple, il y a beaucoup de postdoctorants français en science, qui habitent en France et qui officiellement « sont à l'étranger » et ça leur compte comme expérience à l'étranger. [...] C'est bien, mais voilà, le système incite un peu à la fraude [...]. [Moi], je suis incapable de contacter quelqu'un pour dire « Euh, est-ce que je peux faire semblant d'être dans ton labo ? »

Alberto décrit son dossier académique comme très compétitif, il publie dans *Nature* et dans plusieurs journaux majeurs de son champ de recherche. Sa sédentarité 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 l'espace doctoral (Figure 6). 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 (cf. 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 à 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.

5.4 Entre local et international : le cheminement 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 % 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 lesquelles 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 dans le cadran sud-ouest de l'espace doctoral (Figure 6). Il s'agit d'un parcours en sciences sociales, qui, si l'on s'arrête à la Figure 3, 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.

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 devenirs 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 au genre et 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.

Bibliographie

- ABBOTT, Andrew [2010], À propos du concept de Turning Point, dans *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'évènement*, édité par M. Bessin, C. Bidart & M. Grossetti, Paris : La Découverte, 187–211.
- ACKERS, Louise [2008], Internationalisation, mobility and metrics : A new form of indirect discrimination ?, *Minerva*, 46(4), 411–435, doi : 10.1007/s11024-008-9110-2.
- ARMANO, Emiliana & MURGIA, Annalisa [2013], The precariousnesses of young knowledge workers : A subject-oriented approach, *Global Discourse*, 3(3–4), 486–501, doi : 10.1080/23269995.2013.865313.
- BATAILLE, Pierre [2014], *Des cheminements sur la voie royale : Une analyse sociologique des parcours de vie des normaliens.ne.s de Saint-Cloud, Fontenay-aux-Roses et Lyon (1981-1987)*, Lausanne : UNIL.
- [2016], Qualitative report on leaky pipeline – University of Lausanne, dans *Deliverable D6.2, Qualitative report on Leaky Pipeline*, édité par B. Fusulier & F. Dubois-Shaik, Trente : Garcia report, 190–221.
- BATAILLE, Pierre, LE FEUVRE, Nicky *et al.* [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, doi : 10.1177/1474904116673372.
- BENNINGHOFF, Martin, GOASTELLE, Gaële *et al.* [2009], L'international comme ressource cognitive et symbolique : changements dans l'instrumentation de la recherche et de l'enseignement supérieur en Suisse, dans *Recherche et enseignement supérieur face à l'internationalisation. France, Suisse et Union européenne*, édité par J.-P. Leresche, P. Larédo & K. Weber, Lausanne : Presses polytechniques et universitaires romandes, 235–255.
- BOZZON, Rossela, MURGIA, Annalisa *et al.* [2016], Supporting early career researchers through Gender Action Plans. A design and methodological toolkit, Garcia Working Paper 9, University of Trento, Trento.
- CANTWELL, Brendan [2011], Transnational mobility and international academic employment : Gatekeeping in an academic competition arena, *Minerva*, 49(4), 425–445, doi : 10.1007/s11024-011-9181-3.
- CANTWELL, Brendan & LEE, Jenny [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, doi : 10.17763/haer.80.4.w54750105q78p451.
- CHARLE, Christophe & VERGER, Jacques [2012], *Histoire des universités : XII^e–XXI^e siècle*, Paris : PUF.
- COLOMBI, Denis [2016], *Les Usages de la mondialisation ? Mobilité internationale et marchés du travail en France*, Thèse de doctorat, Institut d'études politiques, <http://www.theses.fr/2016IEPP0048>.
- DARMON, Muriel [2008], La notion de carrière : un instrument interactionniste d'objectivation, *Politix*, 82(2), 149–167, doi : 10.3917/pox.082.0149.
- DEL RÍO CARRAL, María & FUSULIER, Bernard [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, en ligne, doi : 10.4000/temporalites.2614.
- DORENKAMP, Isabelle & SÜSS, Stefan [2017], Work-life conflict among young academics : Antecedents and gender effects, *European Journal of Higher Education*, 7(4), 402–423, doi : 10.1080/21568235.2017.1304824.
- DORENKAMP, Isabelle & WEISS, Eva-Ellen [2018], What makes them leave? A path model of postdocs' intentions to leave academia, *Higher Education*, 75(5), 747–767, doi : 10.1007/s10734-017-0164-7.
- EACEA [2017], *Modernisation of Higher Education in Europe : Academic Staff, Rap. tech.*, European Commission, EACEA, Eurydice.

- ENDERS, Jürgen & MUSSELIN, Christine [2008], Back to the future? The academic professions in the 21st century, dans *Higher Education to 2030*, édité par OCDE, Paris : Éditions OCDE, t. 1, Demography, 125–150, doi : 10.1787/9789264040663-5-en.
- FASSA, Farinaz & KRADOLFER, Sabine [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, doi : 10.1080/13583883.2013.793379.
- FELLI, Romain, GOASTELLE, Gaële *et al.* [2007], Existe-t-il un marché du travail académique franco-suisse?, *Formation emploi*, 100, 49–64, <http://journals.openedition.org/formationemploi/1263>.
- FUMASOLI, Tatiana, GOASTELLE, Gaële *et al.* (éds.) [2015], *Academic Work and Careers in Europe : Trends, challenges, perspectives*, Dordrecht : Springer.
- FUSULIER, Bernard & DEL RÍO CARRAL, María [2012], *Chercheur-e-s sous haute tension ! : Vitalité, compétitivité, précarité et (in)compatibilité travail/famille*, Louvain-la-Neuve : Presses universitaires de Louvain.
- FUSULIER, Bernard & DUBOIS-SHAIK, Farah [2016], Deliverable D6.2, Qualitative report on Leaky Pipeline, Garcia report, University of Trento, Trento.
- GINGRAS, Yves [2002], Les formes spécifiques de l'internationalité du champ scientifique, dans *Actes de la recherche en sciences sociales*, t. 141–142, 31–45.
- GOASTELLE, Gaële [2016], La mobilité internationale : une qualité des carrières et des marchés académiques en Europe?, *Journal of international Mobility*, 4(1), 171–188, doi : 10.3917/jim.004.0171.
- [2017], Internationalization of higher education research and careers, Europe, dans *Encyclopedia of International Higher Education Systems and Institutions*, édité par P. Teixeira & J. C. Shin, Dordrecht : Springer, 1–6, doi : 10.1007/978-94-017-9553-1_209-1.
- GODARD, Francis & DE CONINCK, Frédéric [1990], L'approche biographique à l'épreuve de l'interprétation. Les formes temporelles de la causalité, *Revue française de sociologie*, 31(1), 23–53, doi : 10.2307/3321487.
- GROSSETTI, Michel [2006], L'imprévisibilité dans les parcours sociaux, *Cahiers internationaux de sociologie*, 120, 5–28, doi : 10.3917/cis.120.0005.
- 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, doi : 10.1007/s10734-009-9221-1.

- JÖNS, Heike [2011], Transnational academic mobility and gender, *Globalisation, Societies and Education*, 9(2), 183–209, doi : 10.1080/14767724.2011.577199.
- LE FEUVRE, Nicky [2015], Contextualizing Women's Academic Careers in Cross-National Perspective, Garcia Working Paper 5, University of Trento, Trento.
- LEEMANN, Regula Julia, DUBACH, Philipp *et al.* [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.
- LE ROUX, Brigitte & ROUANET, Henry [2010], *Multiple Correspondence Analysis*, Londres : SAGE.
- MURGIA, Annalisa & POGGIO, Barbara [2014], At risk of deskilling and trapped by passion : A picture of precarious highly educated young workers in Italy, Spain and the United Kingdom, dans *Young People and Social Policy in Europe : Dealing with Risk, Inequality and Precarity in Times of Crisis*, édité par L. Antonucci, M. Hamilton & S. Roberts, Londres : Palgrave Macmillan, 62–86, doi : 10.1057/9781137370525_4.
- MUSSELIN, Christine [2017], *La Grande Course des universités*, Paris : Presses de Sciences Po.
- OFS [2017], *Personnel des hautes écoles*, Bern : Office Fédéral de la Statistique.
- ORTLIEB, Renate & WEISS, Silvana [2018], What makes academic careers less insecure? The role of individual-level antecedents, *Higher Education*, 76(4), 571–587, doi : 10.1007/s10734-017-0226-x.
- PASSERON, Jean-Claude [2006], *Le Raisonnement sociologique*, Paris : Albin Michel.
- PAYE, Simon [2015], Temporaires, permanents, « vedettes » : la tripartition du salariat académique au Royaume-Uni, *Sociologie du travail*, 57(2), 175–199.
- POWELL, Kendall [2015], The future of the postdoc, *Nature News*, 520(7546), 144, doi : 10.1038/520144a.
- RENISIO, Yann & SINTHON, Rémi [2014], L'analyse des correspondances multiples au service de l'enquête de terrain, *Genèses*, 97(4), 109–125, doi : 10.3917/gen.097.0109.
- ROLLE, Valérie [2016], Les corps professionnels en jeu, *Genèses*, 104(3), 115–132, doi : 10.3917/gen.104.0115.

- ROSSIER, Thierry, BEETSCHEN, Marion *et al.* [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, <http://journals.openedition.org/cres/2780>.
- SCHAER, Martine, DAHINDEN, Janine *et al.* [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, doi : 10.1080/1369183X.2017.1300254.
- SCHOTTÉ, Manuel [2014], Le don, le génie et le talent, *Genèses*, 93(4), 144–164.
- SCHULTHEIS, Franz [2000], Un inconscient universitaire fait homme : le Privatdozent, *Actes de la recherche en sciences sociales*, 135, 58–62, doi : 10.3406/arss.2000.2701.
- 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, doi : 10.1080/1369183X.2017.1300309.
- STORME, Tom, FAULCONBRIDGE, James R. *et al.* [2017], Mobility and professional networks in academia : An exploration of the obligations of presence, *Mobilities*, 12(3), 405–424, doi : 10.1080/17450101.2015.1116884.
- THEODOSIOU, Maria, RENNARD, Jean-Philippe *et al.* [2012], The rise of the professional master's degree : The answer to the postdoc/PhD bubble, *Nature Biotechnology*, 30(4), 367–368, doi : 10.1038/nbt.2180.
- YANG, Lijing & WEBBER, Karen L. [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, doi : 10.1007/s10734-015-9860-3.
- 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, doi : 10.1023/A:1022667923715.