
Les transformations du marché académique suisse

Evaluation du programme
Professeurs boursiers FNS



FONDS NATIONAL SUISSE
DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

Table des matières

Résumé	5
1. Introduction	17
1.1. Rappel du mandat	17
1.2. Démarche et méthode	18
2. La problématique de la « relève scientifique » et le programme Professeurs boursiers	21
2.1. Les marchés académiques et la relève scientifique dans un contexte international	21
2.2. La gestion du marché académique : développements des politiques de relève en Suisse	22
2.2.1. Les spécificités du marché académique suisse	23
2.2.2. La question de la « relève » en Suisse	24
2.3. Le FNS et la relève scientifique	26
2.4. Le programme Professeurs boursiers : origine, objectifs et fonctionnement	27
2.4.1. La création du programme	27
2.4.2. Les objectifs du programme	30
<i>Objectifs des autorités fédérales : fabriquer des « entrepreneurs du savoir »</i>	30
<i>Objectifs du FNS : favoriser les carrières académiques</i>	31
<i>Objectifs de la Convention de prestations entre la Confédération et le FNS : accroître l'attractivité des carrières académiques et étendre le bassin de recrutement</i>	32
2.4.3. Le fonctionnement du programme	33
2.5. Conclusions	35
3. Les bénéficiaires : profils et usages	37
3.1. Profil et répartition des bénéficiaires : tendances générales	37
3.1.1. Des candidatures aux bénéficiaires	37
3.1.2. Des bénéficiaires plus représentés dans certains domaines	41
3.1.3. Des institutions différemment dotées en professeurs boursiers	42
3.1.4. Profil sociodémographique des professeurs boursiers	43
3.1.5. Profils scientifiques et trajectoires de chercheurs	47
3.1.6. Le(s) profil(s)-type du professeur boursier	54
3.2. Les usages du programme	55
3.2.1. La postulation	55
3.2.2. Installation, financement, équipe	61
3.2.3. Intégration dans l'institution	68
3.2.4. Activités entreprises et cadre de travail	71
3.3. Conclusion	75
4. Les institutions face au programme Professeurs boursiers	77
4.1. Différents modes d'institutionnalisation du programme	77
4.1.1. Procédures d'acceptation des candidats par les institutions	79
4.1.2. L'intégration institutionnelle des professeurs boursiers	81
4.1.3. Mesures de soutien ou d'attractivité mises en place	84
4.1.4. Idéaux-types des interventions des hautes écoles	85
<i>Le modèle « libéral »</i>	86
<i>Le modèle « interventionniste »</i>	86
<i>Le modèle « mixte »</i>	86
4.2. Les défis du programme	87
4.2.1. Une légitimité accrue du FNS dans le pilotage du marché académique	87
4.2.2. Problématique du statut légal et prétitularisation conditionnelle	88
4.2.3. Des défis aux ambivalences du programme	90
4.3. Conclusion	93

5. Les débouchés professionnels des bénéficiaires et leur perception du programme	95
5.1. Le devenir des professeurs boursiers à l'issue du programme : « in » ou « out » ?	95
5.1.1. Les professeurs boursiers entre prolongation et postulations	95
5.1.2. Des professeurs boursiers qui s'intègrent au marché académique	100
5.1.2.1. Une forte intégration professionnelle qui profite légèrement aux hommes	100
5.1.2.2. La question du taux de titularisation des professeurs boursiers	102
5.1.2.3. Les territoires du recrutement	104
5.1.3. <i>Brain gain</i> et <i>brain drain</i>	105
5.1.4. La mobilité des professeurs boursiers	108
5.2. Le programme vu par les professeurs boursiers	110
5.2.1. Degré de satisfaction des bénéficiaires	110
5.2.2. Avantages, désavantages et propositions d'amélioration selon les bénéficiaires	114
5.2.2.1 Jugement général sur le programme	114
5.2.2.2 Autonomie et dotation du poste	116
5.2.2.3 Fonctions du subside Professeurs boursiers	117
<i>Le subside comme démarrage dans le monde de la recherche</i>	117
<i>Le subside Professeurs boursiers comme intégration dans le monde académique</i>	117
<i>Le subside Professeurs boursiers comme bridge</i>	118
<i>Le programme et le (re)tour en Suisse : Brain gain... ou drain ?</i>	118
<i>Le subside Professeurs boursiers comme apprentissage multi-métiers</i>	119
5.2.2.4 Visibilité du poste	120
5.2.2.5 Intégration et statut dans l'institution d'accueil	121
5.2.2.6 <i>Tenure track</i> , concertation FNS-institutions et perspectives de carrière	123
5.2.2.7 La dimension genre	128
5.2.2.8 L'encadrement administratif par le FNS	128
5.2.2.9 Autres points soulevés par les bénéficiaires	130
5.3. Conclusion	132
6. Synthèse et recommandations	135
6.1. L'impact du programme Professeurs boursiers FNS sur la gestion du marché académique suisse	135
6.1.1. Un marché académique plus homogène et régulé	137
6.1.2. Vers un modèle de pilotage « délégué » des marchés académiques	140
6.2. L'impact du programme sur les institutions universitaires et les carrières des bénéficiaires	142
6.3. Recommandations générales et spécifiques	146
6.3.1. Recommandations générales concernant la gestion des carrières académiques en Suisse	147
6.3.2. Recommandations spécifiques concernant le programme Professeurs boursiers FNS	149
Références bibliographiques	153
Liste des abréviations	155
Annexes	157
A.1 Liste des personnes rencontrées	157
A.2 Questionnaire on-line « bénéficiaires »	159

Liste des tableaux

Figure 1: Fonctionnement du programme Professeurs boursiers : schéma décisionnel séquentiel de la procédure de sélection.....	33
Tableau 1: Part de femmes : candidatures et bénéficiaires, par année.....	38
Tableau 2: Candidatures, 2ème phase et acceptations (1999-2004), par Division FNS.....	38
Tableau 3: Nationalité des candidats (en %).....	39
Tableau 4: Part de Suisses : candidatures et bénéficiaires, par année	39
Tableau 5: Bourses FNS chercheurs débutants et avancés, par domaine des bénéficiaires (en %).....	40
Tableau 6: Nombre de postulations pour le subside Professeurs boursiers, par variables (en %).....	41
Tableau 7: Répartition des bénéficiaires, des professeurs assistants et des étudiants, par domaine (en %).....	41
Tableau 8: Bénéficiaires par institution d'accueil (en %).....	42
Tableau 9: Bénéficiaires par sexe, par domaine (en %).....	43
Tableau 10: Bénéficiaires par sexe, par institution d'accueil (en %).....	44
Tableau 11: Age moyen des bénéficiaires, par institution d'accueil	44
Tableau 12: Age moyen des bénéficiaires, par domaine	45
Tableau 13: Nationalité des bénéficiaires (en %).....	45
Tableau 14: Nationalité des bénéficiaires par institution d'accueil (en %).....	46
Tableau 15: Part de bénéficiaires et de professeurs assistants étrangers par domaine (en %).....	46
Tableau 16: Obtention de la thèse, par nationalité des bénéficiaires (en %).....	47
Tableau 17: Age d'obtention de la thèse par domaine (en %).....	47
Tableau 18: Obtention de la thèse, par institution d'accueil (en %).....	48
Tableau 19: Années passées en Suisse et à l'étranger, par nationalité (en %).....	48
Tableau 20: Années après la thèse passées en Suisse et à l'étranger, par domaine (en %).....	49
Tableau 21: Années après la thèse passées en Suisse et à l'étranger, par institution (en %).....	49
Tableau 22: Expériences extra-académiques des bénéficiaires, par domaine (en %).....	50
Tableau 23: Institution du bénéficiaire au moment de l'obtention du subside Professeurs boursiers (en %).....	50
Tableau 24: Poste occupé au moment de l'obtention du subside Professeurs boursiers, par sexe et par domaine (en %).....	51
Tableau 25: Possibilité d'accepter un autre poste au lieu de celui de professeur boursier, par variables (en %).....	53
Tableau 26: Postulations pour des postes de professeur avant la candidature pour le subside de Professeurs boursiers, par variables (en %).....	53
Tableau 27: Quatre profils-type de bénéficiaires du subside Professeurs boursiers	54
Tableau 28: Information sur le programme (en %).....	55
Tableau 29: Information sur le programme, par année de subside (en %).....	56
Tableau 30: Information sur le programme, par sexe (en %).....	56
Tableau 31: Motivations pour postuler pour le professeur boursier, par domaine (en %).....	57
Tableau 32: Initiative du contact avec l'institution d'accueil, par institution (en %).....	58
Tableau 33: Niveau d'interaction pertinent dans l'institution d'accueil, par domaine (en %).....	58
Tableau 34: L'institution d'accueil comme 1 ^{er} choix, par institution (en %).....	59
Tableau 35: Critères de choix de l'institution d'accueil (en %).....	60
Tableau 36: Association de l'institution au montage du projet, par domaine (en %).....	61
Tableau 37: Taux au début du subside Professeurs boursiers, par sexe (en %).....	61
Tableau 38: Sommes demandées, reçues et différence, par domaine (en CHF).....	62
Tableau 39: Part prévue pour les coûts d'infrastructure, par domaine (en % des frais de projet).....	63
Tableau 40: Part prévue pour les coûts d'infrastructure, par institution d'accueil (en % des frais de projet).....	63
Tableau 41: Contribution financière directe de l'institution d'accueil, par domaine (en CHF).....	64
Tableau 42: Contribution financière directe de l'institution d'accueil, par institution (en CHF).....	64
Tableau 43: Fonds tiers trouvés par les professeurs boursiers, par type de source et par domaine (en CHF).....	65
Tableau 44: Personnel engagé et niveau de recrutement, par domaine.....	67
Tableau 45: Dénomination du poste occupé comme professeurs boursiers, par institution (en %).....	68
Tableau 46: Intégration des bénéficiaires auprès des collègues, par institution (en %).....	69

Tableau 47: Participation des bénéficiaires aux instances académiques, pédagogiques et administratives, par institution (en %)	70
Tableau 48: Possibilité de diriger des thèses, par institution (en %)	71
Tableau 49: Nombre d'heures enseignées, par domaine (en %).....	72
Tableau 50: Activités des professeurs boursiers, par domaine	73
Tableau 51: Bilan des collaborations scientifiques aux différents niveaux, par domaine (en %)..	74
Tableau 52: Bilan de la productivité scientifique, par domaine (en %)	74
Tableau 53: Modalités d'institutionnalisation du programme.....	78
Tableau 54: Ideaux-types des stratégies d'intervention des hautes écoles	87
Tableau 55: Demandes de prolongation du subside Professeurs boursiers, par domaine (en%)...	96
Tableau 56: Commencement des postulations pour un autre poste, par année de début du subside (en %).....	96
Tableau 57: Régime <i>tenure track</i> pour les bénéficiaires, par institution d'accueil (en %).....	97
Tableau 58: Appréciation de l'augmentation des chances pour un poste suite à l'obtention du subside Professeurs boursiers, par domaine (en%)	98
Tableau 59: Type d'institution de postulation, par domaine (en%).....	100
Tableau 60: Part de bénéficiaires ayant trouvé un poste, par année de début du subside (en %)	101
Tableau 61: Part de bénéficiaires ayant trouvé un poste fin 2006, par sexe et par nationalité (en %)	101
Tableau 62: Postes trouvés par les bénéficiaires, par année de début du subside (en %)	102
Tableau 63: Part de bénéficiaires ayant trouvé un poste professoral stable, par sexe et par nationalité (en %).....	104
Tableau 64: Part de bénéficiaires ayant trouvé un poste, par domaine et selon le secteur et la localisation du poste (en %).....	104
Tableau 65: Part de bénéficiaires ayant trouvé un poste, par sexe et selon le secteur et la localisation du poste (en %).....	105
Tableau 66: Origine des candidatures Professeurs boursiers, par domaine (en %)	107
Tableau 67: Origine des candidatures Professeurs boursiers, par institution (en %)	107
Tableau 68: <i>Brain gain</i> et <i>brain drain</i> des 6 premières vagues du programme, par domaine (en chiffres réels)	108
Tableau 69: <i>Brain gain</i> et <i>brain drain</i> des 6 premières vagues du programme, par institution (en chiffres réels)	108
Tableau 70: Tableau de mobilité : comparaison entre institution du doctorat, du subside Professeurs boursiers et du poste trouvé (en%).....	109
Tableau 71: Satisfaction avec le poste du professeur boursier (en%)	111
Tableau 72: Satisfaction avec le suivi du subside par le secrétariat FNS, par domaine (en%) ...	111
Tableau 73: Appréciation de la reconnaissance du statut détenu en tant que professeur boursier FNS selon le niveau géographique, par domaine (en%)	112
Tableau 74: Appréciation de la reconnaissance du statut détenu en tant que professeur boursier FNS, par institution (en%)	113
Tableau 75: Appréciation de la reconnaissance du statut détenu en tant que professeur boursier FNS, par année de début de subside (en%).....	113

Résumé

Le présent rapport d'évaluation du programme « Professeurs boursiers » du Fonds National Suisse (FNS) (2000-2005) poursuit principalement **deux objectifs** :

- ⇒ mesurer les effets d'un tel programme sur les carrières académiques des bénéficiaires ;
- ⇒ analyser les modalités de sa réception et mise en œuvre au sein des hautes écoles universitaires suisses.

Pour ce faire, outre l'exploitation de la base de données du FNS, une enquête par questionnaire a été réalisée auprès de l'ensemble des bénéficiaires du programme et des entretiens ont été menés auprès des responsables des hautes écoles. *In fine*, les données récoltées ont été analysées au regard des politiques de « relève » scientifique en Suisse et ont débouché sur des recommandations générales et spécifiques.

Le contexte et la transformation des politiques de « relève » scientifique en Suisse, analysés au travers du programme Professeurs boursiers, révèlent **cinq évolutions principales** : tout d'abord, l'introduction de la Nouvelle gestion publique (NGP) dans l'administration fédérale et le développement de logiques multi-contractuelles ; ensuite, la perte, par les universités et les cantons, d'une partie de leur pouvoir de sélection et de nomination de la relève académique ; parallèlement, la Confédération et le FNS sont davantage impliqués dans la problématique de la relève ; cette modification dans la configuration des acteurs investis dans la définition des politiques de relève académique accroît la dynamique concurrentielle aux dépens de la dynamique institutionnelle historique de relève académique ; enfin, on observe une difficulté persistante dans la mise en place d'une planification nationale concertée des besoins du marché académique.

La philosophie du programme « Professeurs boursiers FNS » s'inscrit dans ces grandes évolutions : destiné à favoriser les carrières académiques au dernier échelon de promotion, ce programme entend encourager des « **entrepreneurs du savoir** », soit de jeunes chercheurs mobiles, internationalisés, capables de s'imposer face à la concurrence et aptes à poursuivre une carrière scientifique essentiellement dans la sphère académique (à un niveau professoral). Fortement compétitif et caractérisé par une sélection centralisée (opérée par le FNS) des futurs bénéficiaires, ce programme incarne un nouveau modèle dans les mesures fédérales en faveur de la relève : il se caractérise par la prédominance d'une dimension concurrentielle de la relève (centrée sur les personnes) sur une dimension institutionnelle plus traditionnelle (centrée sur les postes). Il constitue ainsi une innovation dans les instruments fédéraux d'encouragement de la relève.

Les bénéficiaires du programme : les voies de l'excellence

Le nombre total de candidats au programme Professeurs boursiers témoigne de sa pertinence comme **réponse à la forte demande de postes** émanant d'enseignants/chercheurs dont la carrière se situe entre la fin du post-doctorat et l'accession au professorat. Au cours des six premières vagues du programme, 1564 demandes de subside ont été déposées, avec un maximum annuel de près de 400 candidatures atteint la première année. L'analyse du profil des bénéficiaires par rapport à celui de l'ensemble des candidats révèle que l'encouragement de la relève académique par le FNS tend à favoriser d'abord les candidats les plus jeunes, les sciences expérimentales et, depuis 2002, dans une moindre mesure, les femmes. A noter que les bénéficiaires du programme ont obtenu leur titre de docteur 3.4 ans avant la moyenne d'âge des docteurs en Suisse (et même 5.1 ans plus tôt pour les Sciences humaines et sociales).

Nous avons distingué quatre profils de bénéficiaires, qui expriment la **pluralité des trajectoires conduisant à l'excellence scientifique** :

- un premier groupe se compose de **chercheurs étrangers** en Sciences techniques, exactes et naturelles. Il s'agit essentiellement d'hommes aux trajectoires académiques très fortement internationalisées.
- Un deuxième groupe, également **composé essentiellement d'hommes, représente une relève nationale** en sciences expérimentales ainsi qu'en Sciences économiques et droit.
- Deux autres groupes sont marqués par une plus forte représentation des femmes : l'un, relativement « classique » du point de vue du profil, est majoritairement composé de **chercheurs suisses travaillant dans les domaines des sciences humaines et sociales**. L'autre, plus singulier, regroupe **uniquement des femmes et se caractérise par un âge moyen inférieur aux autres groupes**. Les étrangères y sont surreprésentées et, à l'exception des sciences humaines et sociales, tous les domaines sont concernés

Au-delà des 216 professeurs boursiers soutenus par le programme entre 2000 et 2005, l'instrument du Fonds National a également eu pour effet de **dynamiser le marché doctoral et post-doctoral** : en moyenne, chaque professeur boursier a recruté environ 5 personnes pour réaliser sa recherche. De plus, l'investissement financier du Fonds National a été renforcé à la fois par des financements additionnels des institutions universitaires (environ CHF 15 millions sur l'ensemble de la période étudiée) et par des fonds externes supplémentaires (environ CHF 50 millions). Les bénéficiaires du programme ont donc joui de **conditions-cadre particulièrement favorables** à la poursuite de leurs recherches et ont ainsi pu améliorer leur dossier scientifique en vue d'une recherche d'emploi ultérieure.

Les hautes écoles : une appropriation différentielle du programme

Du côté des hautes écoles, le programme « Professeurs boursiers » a constitué une « petite révolution » en externalisant la sélection des bénéficiaires au Fonds National. Mais les modes d'institutionnalisation, tout comme les stratégies ou les usages faits du programme dans ces hautes écoles, sont différenciés. Nous avons identifié **trois formes d'intervention** idéales-typiques : l'une **libérale**, l'autre **interventionniste** et, enfin, une variante **mixte**. Ces types mettent l'accent sur trois dimensions principales : les procédures d'acceptation/nomination/intégration des candidats mises en œuvre ou non, les modifications institutionnelles (notamment avec l'introduction ou non d'un nouveau statut et/ou du régime *tenure track*/prétitularisation conditionnelle) et les mesures de soutien directes ou indirectes.

De l'autre côté, le profil des professeurs boursiers soutenus diffère selon les institutions : pour les plus internationalisées et orientées « sciences dures », les professeurs boursiers sont typiquement plus jeunes que la moyenne et plus souvent étrangers. Pour les plus européennes et orientées vers les Sciences sociales et humaines, les professeurs soutenus apparaissent plus âgés et le bassin de recrutement plus restreint. Les sources de financement supplémentaires amenées par les professeurs boursiers constituent un apport considérable et bienvenu pour les institutions hôtes. D'une manière générale, ce programme a eu **tendance à renforcer les institutions, les unités ou les domaines déjà forts**, tant aux plans quantitatif que qualitatif (la moitié des bénéficiaires est localisée dans 4 hautes écoles), tout en permettant le développement de nouveaux domaines complémentaires non nécessairement planifiés par les hautes écoles. En outre, quel que soit le mode d'institutionnalisation mis en œuvre, ce programme a **contribué à renforcer la légitimité du FNS dans la planification et la gestion du marché académique national**, mais aussi à accroître la compatibilité des statuts et procédures en cours dans les différentes institutions d'enseignement supérieur.

Un taux de titularisation et un degré de satisfaction très élevés

Du point de vue des carrières individuelles et de la mobilité des chercheurs, les premières évaluations du devenir des professeurs boursiers à l'issue du programme mettent en évidence un **très fort taux d'intégration dans le monde académique** (85% pour les deux premières vagues) qui, pour les trois quarts des bénéficiaires, se

caractérise par un poste stable. Les hommes ont un peu plus souvent obtenu un poste que les femmes, et les universitaires étrangers un peu plus fréquemment que les suisses. De plus, les chercheurs titularisés le sont à 71% au niveau national et à 29% au niveau international. Ces recrutements à l'étranger viennent contrebalancer le *brain gain* à l'entrée du programme. Si, à l'issue des deux premières vagues sorties, le bilan demeure positif, il n'est toutefois pas exclu, voire probable, qu'à l'issue du programme, le *brain drain* l'emporte. Mais, celui-ci ne doit pas apparaître pas comme une perte nette pour la Suisse car les chercheurs titularisés à l'étranger peuvent conserver des liens scientifiques avec leur haute école d'origine, structurer de nouveaux réseaux scientifiques avec des chercheurs suisses, voire revenir travailler un jour en Suisse.

Au niveau national, la mobilité entre différentes institutions domine légèrement, même si 21% des professeurs boursiers ont finalement été recrutés par l'institution hôte, et un autre 21% ont de surcroît effectué leur thèse au même endroit. Ici encore, une typologie permet d'identifier **6 types de mobilités ou de trajectoires des professeurs boursiers** :

- Un premier type de trajectoire correspond à des **affiliations institutionnelles successives distinctes** des bénéficiaires et, **pour partie, à l'étranger** ;
- Un autre groupe de bénéficiaires a réalisé **les trois étapes** (doctorat, professeur boursier, poste ultérieur) de la carrière dans **la même institution** ;
- Un troisième type a été identifié parmi les bénéficiaires qui seront **titularisés dans l'institution du subsidiaire après avoir obtenu leur thèse dans une autre haute école** ;
- D'autres personnes ont localisé leur **subsidiaire de professeur boursier dans leur institution de doctorat et ont obtenu un poste ailleurs** ;
- Un quatrième groupe a connu **trois institutions de rattachement différentes en Suisse** ;
- Un dernier groupe est caractérisé par une mobilité au travers de laquelle **le bénéficiaire revient dans son institution de doctorat après avoir été professeur boursier au sein d'une autre haute école**.

Dans leur grande majorité, les professeurs boursiers manifestent **une très forte satisfaction à l'égard du programme**, même si la visibilité du statut de professeur boursier sur la scène nationale et internationale demeure un enjeu. D'un point de vue statutaire encore, le régime *tenure track* est souvent perçu comme utile et bienvenu par la responsabilité qu'il confère aux institutions dans la mise en œuvre du programme, et son absence souvent regrettée alors qu'il pourrait faciliter l'intégration dans l'institution d'accueil.

Un instrument globalement très efficace

S'il est encore trop tôt pour procéder à une évaluation définitive des résultats de ce programme (à ce jour, seules deux volées en sont complètement sorties), on peut toutefois mettre en évidence les points forts suivants :

- le programme professeur boursier est **un outil particulièrement efficace car il a clairement atteint ses objectifs de promotion de la relève académique** ;
- il constitue **une contribution politique et scientifique forte à la promotion des carrières académiques en Suisse**, en soutenant la carrière de jeunes scientifiques très qualifiés ;
- concernant la représentation des femmes, le programme **contribue à améliorer la part de femmes dans la recherche** ; si la proportion du tiers est pratiquement atteinte, la parité est cependant loin d'être obtenue, et cette dimension appelle donc un effort vigilant ;
- par ailleurs, **le *brain gain* est effectif à l'entrée du programme**, et le *brain drain* qui s'esquisse à la sortie témoigne de la qualité des bénéficiaires recrutés ;

- enfin, conformément à ses objectifs, **ce programme a aussi étendu le bassin de recrutement des candidats à des postes professoraux stables, tout en participant au développement de l'attractivité des carrières académiques en Suisse et à leur accélération.**

Dans une perspective de politique universitaire, on peut faire l'hypothèse que la Confédération, à la suite du programme de « relève » (CUS-CRUS), a également utilisé ce programme comme « fenêtre d'opportunité » ou comme **un instrument pour réformer la gouvernance des hautes écoles et du système d'enseignement supérieur suisse**. Le programme Professeurs boursiers du FNS a donc consolidé le rôle du niveau national dans la production de mesures en faveur de la relève au dernier échelon de la promotion des carrières académiques. Enfin, en finançant ces deux programmes, la Confédération s'est affirmée comme **le lieu d'un pilotage des marchés universitaires par délégation** à deux agences nationales successives (la CUS-CRUS puis le FNS). Ce mécanisme déléguatif semble essentiel pour rendre acceptable l'intervention de la Confédération en matière de politique universitaire.

Recommandations générales concernant la gestion des carrières académiques en Suisse

Sur le plan général, nous recommandons de suivre les points suivants :

- ⇒ **une conception globale de la structure des carrières académiques en Suisse doit être élaborée**, accompagnée de mesures spécifiques pour chacune des étapes, soutenues par un souci de transparence et d'équité, c'est-à-dire qui vise à donner les mêmes chances à chacun.
- ⇒ Parallèlement aux recrutements internationaux, il **est important que les politiques de la « relève » en Suisse conservent aussi une dimension nationale**, notamment pour permettre au système de se renouveler et favoriser son acceptation sociale et politique.
- ⇒ Le développement des divers programmes doctoraux ces dernières années, et plus encore pour la période 2008-2011, implique également **une réflexion très importante sur les débouchés possibles pour tous les futurs docteurs formés en Suisse**.
- ⇒ **Parallèlement au programme « Professeurs boursiers FNS », nous recommandons la création d'un instrument spécifique de promotion de la relève centré sur les besoins d'encadrement** les plus manifestes sur des postes de type maître assistant (MA), voire de maître d'enseignement et de recherche (MER).
- ⇒ Enfin, il serait utile de créer **un Observatoire de la relève académique qui constituerait une base de données de référence des postes de professeurs en Suisse**.

Recommandations spécifiques concernant le programme « Professeurs boursiers FNS »

Tout d'abord, le FNS doit absolument conserver son autonomie dans l'évaluation de la qualité scientifique des dossiers des candidats mais, sans dénaturer les objectifs du programme, les hautes écoles pourraient être **associées au « fléchage » institutionnel des bénéficiaires** en étant plus transparentes sur leurs besoins réels ou en se concertant plus étroitement entre elles. Dans cette optique de **renforcement de la coordination entre toutes les parties du programme** pour, dans la mesure du possible, en améliorer quelques modalités, on peut ainsi formuler plusieurs propositions spécifiques :

- ⇒ Si la Confédération souhaite **un développement du régime tenure track** pour tout ou partie des bénéficiaires du programme, **la contrepartie ne peut être qu'une implication plus grande des hautes écoles dans le processus d'orientation institutionnelle des candidats**.

- ⇒ Créer dans toutes les hautes écoles suisses (y compris les HES) **le statut de professeur assistant comme prérequis à l'introduction de la filière tenure track.**
- ⇒ Donner à tous les bénéficiaires du programme Professeurs boursiers, par voie réglementaire, **la possibilité de diriger ou, du moins, de codiriger des thèses** dans l'institution hôte.
- ⇒ **Dans certains cas, conditionner le renouvellement du subside** sur deux ans au fait que le bénéficiaire rejoigne une nouvelle haute école où ses chances seraient plus élevées d'obtenir un poste stable ou à un engagement plus affirmé de l'institution hôte envers le titulaire à l'échéance de son contrat.
- ⇒ Dans les procédures de nomination et, surtout, de renouvellement des bénéficiaires, **mettre à disposition du FNS les bases de données relatives aux besoins de postes** de chaque haute école à un horizon de 5 ans.
- ⇒ Pour impliquer davantage les hautes écoles dans les débouchés professionnels du bénéficiaire, l'examen de sa demande de renouvellement devrait être mené par **une commission du FNS qui intégrerait les représentants de la haute école ou de la faculté** du bénéficiaire.
- ⇒ Pour les bénéficiaires qui n'ont pas trouvé de poste à l'issue du subside, le FNS pourrait soit évaluer en profondeur l'avancement du dossier de la personne, soit financer l'établissement d'un bilan de compétences pour **envisager sa réinsertion sur un marché du travail non universitaire.**
- ⇒ En rappelant que l'« excellence » scientifique ne peut dissocier la qualité de la recherche de celle de l'enseignement, il est proposé de **revaloriser la dimension pédagogique dans l'évaluation des dossiers des candidats.**
- ⇒ Si l'on souhaite renforcer les logiques de *brain gain*, sachant qu'une partie des bénéficiaires actuels repartent à l'étranger, **le prérequis du nombre d'années passées en Suisse pourrait être ramené à deux.**
- ⇒ Le nouveau calendrier académique qui, désormais, fait commencer les enseignements vers la mi-septembre en été et la mi-février en hiver pourrait amener le FNS à **modifier son calendrier de mise au concours.**
- ⇒ **Le titre obtenu par les bénéficiaires du programme devrait être clarifié à des fins d'harmonisation nationale et de communication internationale.**
- ⇒ L'accueil et **l'encadrement des bénéficiaires** (et de leur équipe de recherche) dans leur institution hôte devraient être parfois améliorés, autant par les unités d'accueil qu'au travers d'un suivi du FNS.
- ⇒ A l'avenir, l'extension de **l'application du programme aux HES devrait se faire en coordination avec les mesures plus larges de réforme du « paysage des hautes écoles ».**
- ⇒ Les femmes sont encore trop peu nombreuses aux derniers échelons de la carrière académique. **Des mesures spécifiques d'encouragement (mentoring, incitations diverses) devraient tout particulièrement leur être destinées** dans les Sciences naturelles et exactes.
- ⇒ Enfin, la diversité des modes d'institutionnalisation du programme développés par les hautes écoles et l'attractivité plus importante des institutions les plus prestigieuses appellent **d'avantage de pro-activité de la part des « petites » institutions**, notamment en matière de communication pour attirer des candidats.

Zusammenfassung

Der vorliegende Evaluationsbericht zum Programm „Förderungsprofessuren“ des Schweizerischen Nationalfonds (SNF) (2000-2005) verfolgt hauptsächlich **zwei Ziele**:

- ⇒ Messung der Auswirkungen dieses Programms auf die akademischen Karrieren der Beitragsempfänger/innen
- ⇒ Analyse der Aufnahme und Umsetzung an den schweizerischen Hochschulen

Zu diesem Zweck erfolgte zunächst eine Auswertung der SNF-Datenbank. Ausserdem wurde bei den Beitragsempfängern/innen des Programms eine Umfrage durchgeführt, und es fanden Gespräche mit den Verantwortlichen der Hochschulen statt. Schliesslich wurden die gesammelten Daten im Hinblick auf die schweizerische Politik der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses analysiert. Daraus haben sich allgemeine und spezifische Empfehlungen ergeben.

Das Umfeld und die Wandlung der Politik zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz wurden mittels des Programms der SNF-Förderungsprofessuren analysiert. Es sind **fünf Hauptentwicklungen** erkennbar: zunächst die Einführung des New Public Management (NPM) in der Bundesverwaltung und die zunehmende Verbreitung mehrstufiger Vertragssysteme; sodann der Verlust der universitären Kompetenzen, den akademischen Nachwuchs selbst zu selektionieren und zu ernennen; parallel dazu werden der Bund und der SNF stärker in die Nachwuchsproblematik involviert; diese veränderte Zusammensetzung der Entscheidungsträger, welche die Politik für die Förderung des akademischen Nachwuchses bestimmen, erhöht die Konkurrenzdynamik zulasten der historischen institutionellen Dynamik des akademischen Nachwuchses; und schliesslich sind anhaltende Schwierigkeiten festzustellen, die Bedürfnisse des akademischen Marktes landesweit koordiniert zu planen.

Die Philosophie des Programms „SNF-Förderungsprofessuren“ trägt diesen wichtigen Entwicklungen Rechnung: Es soll akademische Karrieren auf der letzten Promotionsstufe begünstigen und «**entrepreneurs du savoir**» fördern, d.h. junge mobile und international ausgerichtete Forschende, die sich gegenüber der Konkurrenz durchsetzen können und fähig sind, vor allem im akademischen Bereich (auf professoraler Stufe) eine wissenschaftliche Karriere zu verfolgen. Das Programm ist sehr wettbewerbsorientiert und zeichnet sich durch eine zentralisierte Auswahl (durch den SNF) der künftigen Beitragsempfänger/innen aus. Es verkörpert ein neues Modell eidgenössischer Massnahmen zugunsten des Nachwuchses: Es zeichnet sich dadurch aus, dass einer Wettbewerbsdimension des Nachwuchses (personenzentriert) mehr Bedeutung beigemessen wird als einer eher traditionellen institutionellen Dimension (stellenzentriert). Das Programm darf somit als eine innovative Neuerung bei den eidgenössischen Instrumenten zur Nachwuchsförderung bezeichnet werden.

Die Beitragsempfänger/innen des Programms: die Wege der Exzellenz

Die Gesamtzahl der Kandidierenden für das Programm der Förderungsprofessuren zeigt, dass bei den Lehrkräften/Forschenden eine **hohe Nachfrage nach Stellen** in der Zeit zwischen dem Doktorat und dem Zugang zu einem Lehrstuhl besteht. In den sechs ersten Ausschreibungsrunden des Programms wurden 1564 Gesuche eingereicht, wobei im ersten Jahr mit gegen 400 Gesuchen die höchste Zahl registriert wurde. Analysiert man das Profil der Begünstigten im Vergleich zu demjenigen aller Kandidaten, zeigt sich, dass die Förderung des akademischen Nachwuchses durch den SNF zunächst eher die jüngeren Kandidaten/innen, die Experimentalwissenschaften und seit 2002 in geringerem Masse auch die Frauen begünstigt. Man beachte, dass die Beitragsempfänger/innen des Programms ihren Dokortitel durchschnittlich 3,4 Jahre vor dem mittleren Alter erlangt haben, in dem das Doktorat in der Schweiz erworben wird (bei den Geistes- und Sozialwissenschaften sogar 5,1 Jahre früher).

Wir haben vier Profile von Beitragsempfängern/innen unterschieden, welche die **Vielfalt der Werdegänge in Richtung wissenschaftlicher Exzellenz** widerspiegeln:

- Eine erste Gruppe besteht aus **ausländischen Forschern** in den technischen, exakten und Naturwissenschaften. Es handelt sich um Männer mit stark international ausgerichteter akademischer Laufbahn.
- Eine weitere Gruppe, die **ebenfalls überwiegend aus Männern** besteht, verkörpert einen **inländischen Nachwuchs** in Experimentalwissenschaften sowie in Wirtschafts- und Rechtswissenschaften.
- Zwei weitere Gruppen sind durch eine stärkere Vertretung der Frauen gekennzeichnet: Die eine ist vom Profil her relativ «klassisch»: Sie setzt sich vor allem aus **schweizerischen Forscherinnen in den Geistes- und Sozialwissenschaften** zusammen. Die andere ist etwas weniger alltäglich: Dieser Gruppe **gehören ausschliesslich Frauen an, und sie zeichnet sich durch ein Durchschnittsalter aus, das unter demjenigen der anderen Gruppen liegt**. Die Ausländerinnen sind darin übervertreten, und mit Ausnahme der Geistes- und Sozialwissenschaften sind alle Bereiche davon betroffen.

Abgesehen von der Förderung von 216 Beitragsempfängern/innen, die vom Programm in den Jahren 2000 bis 2005 unterstützt wurden, hatte das Instrument des Nationalfonds eine zusätzliche Wirkung: die **Dynamisierung des Marktes der Doktoranden und Postdoktoranden**: Jede/r Förderungsprofessor/in stellte im Durchschnitt fünf Personen für seine/ihre Forschungsarbeit an. Ausserdem wurde das finanzielle Engagement des Nationalfonds gleichzeitig mit zusätzlichen Finanzierungen durch die Universitätsinstitutionen (ca. CHF 15 Millionen im untersuchten Zeitraum) und weiteren externen Mitteln (ca. CHF 50 Millionen) ergänzt. Die Beitragsempfänger/innen des Programms profitierten somit von **besonders günstigen Rahmenbedingungen** für ihre Forschungsarbeit und konnten dadurch ihre wissenschaftliche Qualifikation im Hinblick auf die spätere Stellensuche verbessern.

Die Hochschulen: eine unterschiedliche Aufnahme des Programms

Da mit dem Programm der Förderungsprofessuren die Auswahl der Kandidaturen an den Nationalfonds ausgelagert wurde, bedeutete dies für die Hochschulen eine «kleine Revolution». Aber die Art der Institutionalisierung, die Strategien und die Nutzungen des Programms an diesen Hochschulen sind unterschiedlich. Wir haben **drei idealtypische Formen der Intervention** festgestellt: eine **liberale**, eine **interventivistische** und eine **gemischte** Variante. Dabei wird das Schwergewicht auf drei Hauptdimensionen gelegt: die gewählten Verfahren für die Annahme / Ernennung / Integration der Kandidaten, die institutionellen Veränderungen (insbesondere mit der allfälligen Einführung eines neuen Status und / oder des *Tenure-Track*-Verfahrens) und die direkten oder indirekten Unterstützungsmassnahmen.

Andererseits unterscheidet sich das Profil der unterstützten Förderungsprofessoren/innen je nach Institution: Bei eher internationaler Ausrichtung und in den exakten Wissenschaften sind die Förderungsprofessoren/innen im Normalfall jünger als der Durchschnitt und öfter Ausländer. Bei stärkerer Ausrichtung auf Europa und in den Sozial- und Geisteswissenschaften sind die Förderungsprofessoren/innen meistens älter und der Pool für Rekrutierungen ist kleiner. Die von den Förderungsprofessoren/innen erschlossenen zusätzlichen Finanzierungsquellen sind ein wesentlicher und willkommener Beitrag für die gastgebenden Institutionen. Generell tendierte dieses Programm dazu, **bereits starke Institutionen, Einheiten oder Bereiche sowohl quantitativ als auch qualitativ zusätzlich zu stärken** (die Hälfte der Beitragsempfänger/innen ist an vier Hochschulen tätig), und ermöglichte den Aufbau neuer ergänzender Bereiche, die von den Hochschulen nicht unbedingt geplant worden waren. Ausserdem hat dieses Programm unabhängig von der Art der Institutionalisierung zu einer **erhöhten Legitimierung des SNF zur Mitplanung und -verwaltung des nationalen akademischen Marktes**, aber auch zur verbesserten Kompatibilität der Status und der laufenden Verfahren an den verschiedenen höheren Lehranstalten beigetragen.

Ein hoher Anteil an Berufungen auf Professuren und ein hoher Zufriedenheitsgrad

Betrachtet man die Einzelkarrieren und die Mobilität der Forschenden, zeigen die ersten Auswertungen der weiteren Laufbahn der Förderungsprofessoren/innen nach der Beendigung des Beitrages einen **sehr hohen Grad der Integration in die akademische Welt** (85% bei den ersten beiden Ausschreibungsrunden). So haben drei Viertel der Beitragsempfänger/innen eine permanente Stelle gefunden, die Männer etwas häufiger als die Frauen, die ausländischen Frauen jedoch etwas öfter als die Schweizerinnen. Ausserdem haben 71% der berufenen Forschenden im Inland und 29% im Ausland einen Lehrstuhl erhalten. Diese Anstellungen im Ausland gleichen den beim Eintritt ins Programm erfolgten *Brain Gain* gewissermassen aus. Obwohl die Bilanz bei den Beitragsempfängern/innen der ersten beiden Ausschreibungsrunden nach Ablauf der Förderungsprofessur diesbezüglich positiv ist, kann nicht ausgeschlossen werden, ja ist es sogar wahrscheinlich, dass am Ende des Programms der *Brain Drain* die Oberhand gewinnt. Dies darf allerdings nicht als ein Nettoverlust für die Schweiz gewertet werden, denn die im Ausland berufenen Forschenden können wissenschaftliche Verbindungen zu ihrer ursprünglichen Hochschule aufrecht erhalten, neue wissenschaftliche Netze mit Forschenden in der Schweiz aufbauen oder eines Tages wieder in die Schweiz zurück berufen werden.

Landesweit ist die Mobilität zwischen verschiedenen Institutionen leicht dominant, selbst wenn 21% der Förderungsprofessoren/innen schliesslich von der gastgebenden Institution angestellt wurden und weitere 21% ausserdem ihre Dissertation am gleichen Ort geschrieben haben. Auch hier lassen sich bei den Förderungsprofessoren/innen sechs verschiedene Arten von Mobilität oder Karrieren unterscheiden:

- Eine erste Gruppe von Beitragsempfängern/innen hat die **Laufbahn aufeinanderfolgend an verschiedenen Lehrstätten – teilweise im Ausland** – absolviert;
- Eine zweite Gruppe hat **alle drei Etappen** (Doktorat, Förderungsprofessur, anschliessende Anstellung) der Karriere **an derselben Institution** absolviert;
- Eine dritte Gruppe hat **nach der Verfassung der Dissertation an einer anderen Hochschule einen Lehrstuhl an der Institution der Förderungsprofessur** erhalten;
- Andere Beitragsempfänger/innen (die vierte Gruppe) haben die **Förderungsprofessur an derselben Institution erhalten, an der sie bereits ihr Doktorat erworben haben, wurden dann jedoch anderswo angestellt**;
- Eine fünfte Gruppe hat die **Laufbahn an drei verschiedenen Institutionen in der Schweiz** absolviert;
- Eine sechste Gruppe besteht aus den Beitragsempfängern/innen, die **nach ihrer Tätigkeit als Förderungsprofessoren/innen an einer anderen Institution zur Stätte des Doktorats zurückgekehrt sind**.

In den allermeisten Fällen sind die Förderungsprofessoren/innen **sehr zufrieden mit dem Programm**, selbst wenn der Status als Förderungsprofessor/in im In- und Ausland noch viel Öffentlichkeitsarbeit erfordert. Gerade in Bezug auf den Status wird das *Tenure-Track*-System oft als nützlich und willkommen betrachtet, denn es überträgt den Institutionen bei der Umsetzung des Programms Verantwortung. Sein Fehlen wird oft bedauert, denn es könnte die Integration in die gastgebende Institution erleichtern.

Ein insgesamt sehr effizientes Instrument

Es ist zwar noch zu früh für eine definitive Auswertung der Ergebnisse dieses Programms (bisher haben erst zwei Generationen von Geförderten den Beitrag abgeschlossen), aber bereits jetzt lassen sich folgende Stärken erkennen:

- Das Programm der Förderungsprofessuren ist **ein besonders wirksames Instrument, denn es hat sein Ziel, den akademischen Nachwuchs zu fördern, klar erreicht**.

- Indem die Karriere sehr gut qualifizierter junger Wissenschaftler/innen unterstützt wird, leistet es **einen bedeutenden politischen und wissenschaftlichen Beitrag zur Förderung der akademischen Karrieren in der Schweiz.**
- In Bezug auf die Vertretung der Frauen **trägt das Programm dazu bei, den Anteil von Frauen in der Forschung zu erhöhen**; die anvisierten 30% sind im Programm zwar fast erreicht, aber bis zur Erreichung einer paritätischen Verteilung fehlt noch einiges; diese Dimension muss deshalb aufmerksam verfolgt werden.
- Im Übrigen erfolgt **beim Eintritt ins Programm ein Brain Gain**, während der *Brain Drain* beim Austritt von der Qualität der rekrutierten Beitragsempfänger/innen zeugt.
- Schliesslich hat dieses Programm zielgemäss auch **den Fundus möglicher Kandidaten/innen für stabile Professorenstellen erweitert und einen Beitrag zur Verbesserung der Attraktivität akademischer Karrieren in der Schweiz und ihrer Beschleunigung geleistet.**

Unter dem Gesichtspunkt der Hochschulpolitik kann man die Behauptung aufstellen, dass der Bund im Anschluss an das vorangegangene Nachwuchsförderungsprogramm (SUK-CRUS) dieses Programm auch als Gelegenheit oder als **Instrument für die Neuordnung des Steuerungssystems der Hochschulen und der schweizerischen Hochschullehre genutzt hat.** Das Programm der SNF-Förderungsprofessuren hat somit dazu beigetragen, auf nationaler Ebene seine Rolle zu konsolidieren und landesweit Massnahmen zugunsten des Nachwuchses auf der letzten Promotionsstufe der akademischen Karrieren zu ergreifen. Durch die Finanzierung dieser beiden Programme hat sich der Bund schliesslich als Instanz etabliert, welche die **Universitätsmärkte durch die Delegation** an zwei nationale Einrichtungen (an die SUK-CRUS und anschliessend an den SNF) **zu steuern** vermag. Dieser Delegationsmechanismus scheint von grundlegender Bedeutung zu sein, damit die Intervention des Bundes in Sachen Hochschulpolitik akzeptiert werden kann.

Allgemeine Empfehlungen für das Management der akademischen Karrieren in der Schweiz

Allgemein empfehlen wir die Beachtung folgender Punkte:

- ⇒ **Es ist ein Gesamtkonzept für den Aufbau der akademischen Karrieren in der Schweiz zu erstellen**, begleitet von spezifischen Massnahmen für jede Etappe und mit Bestreben nach Transparenz und Gleichbehandlung, d.h. im Hinblick auf gleiche Chancen für alle.
- ⇒ Parallel zu den internationalen Rekrutierungen **ist es wichtig, dass die Nachwuchspolitik in der Schweiz auch eine nationale Dimension behält**, vor allem damit sich das System erneuern kann und seine soziale und politische Akzeptanz begünstigt wird.
- ⇒ Die Entwicklung der verschiedenen Doktorandenprogramme in den vergangenen Jahren und vermehrt noch in der kommenden Periode 2008-2011 bedingt auch **eine tiefgreifende Reflexion über die möglichen Berufsaussichten für alle in der Schweiz ausgebildeten zukünftigen Doktorinnen und Doktoren.**
- ⇒ **Parallel zum Programm „SNF-Förderungsprofessuren“ empfehlen wir die Schaffung eines spezifischen Instruments zur Förderung des Nachwuchses, das auf einen offensichtlichen Betreuungsbedarf**, d.h. auf Oberassistentenstellen bzw. Stellen als „*maitre d'enseignement et de recherche*“ (MER) ausgerichtet ist.
- ⇒ Schliesslich wäre es zweckmässig, **eine Beobachtungsstelle für den akademischen Nachwuchs einzurichten, die als Referenz-Datenbank für die Professorenstellen in der Schweiz dienen würde.**

Spezifische Empfehlungen für das Programm SNF-Förderungsprofessuren

Zunächst muss der SNF bei der Evaluation der wissenschaftlichen Qualität der von den Kandidierenden eingereichten Gesuche unbedingt seine Selbstständigkeit bewahren. Ohne die Ziele des Programms zu verfälschen, könnten die Hochschulen in **die institutionelle „Wegleitung“ der Beitragsempfänger/innen einbezogen** werden, indem sie ihre tatsächlichen Bedürfnisse transparenter aufzeigen oder sich besser untereinander absprechen. Unter diesem Blickwinkel der **verbesserten Koordination aller Parteien des Programms** kann man sodann mehrere spezifische Vorschläge formulieren, um gewisse Bedingungen so weit wie möglich zu verbessern:

- ⇒ Wünscht der Bund **einen Ausbau des Tenure-Track-Systems** für die Beitragsempfänger/innen des Programms oder wenigstens einen Teil davon, **müssen die Hochschulen stärker in den Prozess der institutionellen Orientierung der Kandidaten eingebunden werden.**
- ⇒ An allen schweizerischen Hochschulen (einschliesslich Fachhochschulen) **den Status des Assistenzprofessors als Voraussetzung für die Einführung des Tenure-Track-Systems schaffen.**
- ⇒ Allen Beitragsempfängern/innen des Programms Förderungsprofessuren reglementarisch **die Möglichkeit zusichern, Dissertationen in der gastgebenden Institution zu leiten oder zumindest mitzuleiten.**
- ⇒ **In gewissen Fällen die Verlängerung des Beitrages um zwei Jahre an die Bedingung knüpfen**, dass der/die Beitragsempfänger/in sich an eine andere Hochschule begibt, wo die Aussichten auf eine feste Anstellung höher wären oder wo sich die gastgebende Institution gegenüber dem/der Geförderten am Ende des Beitrages stärker engagieren würde.
- ⇒ Bei den Evaluationsverfahren zur Auswahl der Beitragsempfänger/innen und vor allem bei der Evaluation der Fortsetzungsgesuche **dem SNF die Datenbanken über die Stellenbedürfnisse der einzelnen Hochschulen in einem Zeithorizont von fünf Jahren zur Verfügung stellen.**
- ⇒ Um die Hochschulen vermehrt in die Karriereplanung der Beitragsempfänger/innen einzubeziehen, müsste die Prüfung ihres Fortsetzungsgesuchs von **einer SNF-Kommission durchgeführt werden, der auch Vertreter der Hochschule oder Fakultät der Geförderten angehören.**
- ⇒ Für Beitragsempfänger/innen, die nach dem Abschluss der Förderungsprofessur keine Stelle gefunden haben, entweder die Qualifikation der betroffenen Person eingehend beurteilen oder die Erstellung einer Bilanz ihrer Kompetenzen finanzieren, um **die Wiedereingliederung in einen nicht-universitären Arbeitsmarkt in Betracht zu ziehen.**
- ⇒ Da bei wissenschaftlicher «Exzellenz» die Qualität der Forschung eng mit derjenigen der Lehre verknüpft ist, wird vorgeschlagen, **die pädagogische Dimension bei der Evaluation der von den Kandidaten eingereichten Bewerbungen aufzuwerten.**
- ⇒ In Anbetracht der Tatsache, dass ein Teil der heutigen Beitragsempfänger/innen wieder ins Ausland abwandert und unter Berücksichtigung der Logik des *Brain Gain*, könnte **die Bedingung der in der Schweiz verbrachten Anzahl Jahre auf zwei verkürzt werden.**
- ⇒ Der neue akademische Kalender, nach dem die Lehrtätigkeit künftig bereits Mitte September bzw. Mitte Februar beginnt, könnte den SNF veranlassen, **seinen Ausschreibungskalender zu ändern.**
- ⇒ **Der von den Beitragsempfängern/innen des Programms erlangte Titel müsste zum Zwecke der nationalen Harmonisierung und der internationalen Kommunikation geklärt werden.**
- ⇒ Der Empfang und die **Betreuung der Beitragsempfänger/innen** (und ihrer Forschungsteams) in ihrer gastgebenden Institution müsste teilweise verbessert werden – sei es durch die Empfangseinheiten oder mittels Begleitung durch den SNF.

- ⇒ Die zukünftige Erweiterung **des Programms auf die Fachhochschulen müsste koordiniert mit den weiterführenden Massnahmen zur Reform der «Hochschullandschaft Schweiz» erfolgen.**
- ⇒ Auf den letzten Stufen der akademischen Karriere ist der Frauenanteil immer noch zu gering. **In den Naturwissenschaften und den exakten Wissenschaften müssten speziell für sie zielgerichtete Förderungsmassnahmen ergriffen werden (Mentoring, verschiedene Anreize).**
- ⇒ Schliesslich verlangen die vielfältigen Institutionalisierungsformen des Programms durch die Hochschulen und die grössere Attraktivität der renommiertesten Institutionen **von den «kleinen» Institutionen mehr proaktives Handeln**, namentlich im Bereich der Kommunikation, um den Anreiz für Kandidierende für diese „kleineren“ Hochschulen zu erhöhen.

1. Introduction

Le programme « Professeurs boursiers » du Fonds national suisse (FNS) a été lancé en 1999 et constitue encore à ce jour un instrument important de financement de postes de professeurs à durée déterminée dans les hautes écoles suisses. Il vise à « promouvoir de manière ciblée la relève scientifique dans toutes les disciplines en vue de favoriser les carrières académiques » (cf. Règlement des Professeurs boursiers FNS). Pour ce faire, le FNS alloue à des chercheurs sélectionnés - qui se voient reconnaître un statut juridique équivalent à celui de professeur assistant - des subsides leur permettant de mener, avec leur équipe, une recherche scientifique sur une période de quatre à six ans maximum. Les modalités de la sélection des professeurs boursiers par le FNS témoignent d'une volonté de promotion de jeunes scientifiques (en principe, moins de quarante ans) et de l'objectif d'égalité des chances entre hommes et femmes. In fine, il s'agit de favoriser l'intégration de la « relève » scientifique dans le système d'enseignement supérieur et de recherche helvétique.

Ce rapport établit un état des lieux des effets du programme tels qu'ils ont pu être observés à l'issue des six premières mises au concours (correspondant aux années d'attribution de subsides 2000-2005)¹. Il s'agit à la fois d'évaluer son impact sur les carrières des bénéficiaires, sa réception et sa mise en œuvre au sein des hautes écoles universitaires suisses. Plus largement, cette évaluation interroge la problématique de la gestion du marché académique en Suisse dans un contexte national et international de transformations des systèmes d'enseignement supérieur et de recherche.

1.1 Rappel du mandat

En juillet 2006, le Fonds national suisse, représenté par MM. Daniel Höchli et Jean-Bernard Weber, a confié à l'Observatoire Science, Politique et Société (OSPS) de l'Université de Lausanne (UNIL), représenté par Mme Gaële Goastellec et M. Jean-Philippe Leresche, un mandat couvrant la période de septembre 2006 à avril 2007 et portant sur l'évaluation des six premières séries (2000-2005) du programme des Professeurs boursiers FNS. Quatre objectifs étaient en particulier visés : il s'agissait tout à la fois de déterminer si le programme avait atteint son but de promotion de la relève scientifique en Suisse, d'analyser la portée de sa contribution à la carrière de jeunes scientifiques très qualifiés, ses effets sur la part des femmes dans la recherche et, enfin, son impact en termes de *brain gain* et, plus généralement, sur gestion des carrières académiques en Suisse.

Afin d'élaborer une vision d'ensemble des effets de ce programme, il a été convenu de développer trois types d'investigation :

1. une enquête auprès de l'ensemble des bénéficiaires du programme dans le but d'évaluer les modalités de leur intégration dans l'institution hôte ;
2. une enquête auprès des institutions dressant un état des lieux de la façon dont les hautes écoles suisses (universités et EPF) ont utilisé ce programme : cette analyse identifie les effets produits sur le paysage universitaire suisse à différents niveaux ;
3. la mise en relation des données récoltées avec le contexte plus général de la politique de la « relève » universitaire en Suisse pour évaluer la spécificité du programme des Professeurs boursiers FNS et l'éventuelle nécessité d'une coordination avec d'autres instruments de promotion de la relève académique (notamment le régime *tenure track*). Cette analyse vise à formuler des recommandations quant aux possibles améliorations à apporter pour la suite du programme ou dans la perspective de l'élaboration de programmes complémentaires.

¹ La neuvième mise au concours de ce programme a été lancée en février 2007.

1.2 Démarche et méthode

Comme stipulé dans le mandat, l'enquête se décline en deux volets distincts, centrés, d'une part, sur l'ensemble des bénéficiaires de la période considérée du programme et, d'autre part, sur les institutions hôtes qui accueillent ces bénéficiaires. Ces deux approches combinent des démarches quantitatives et qualitatives.

Le premier volet a donc consisté à enquêter auprès de l'ensemble des bénéficiaires du programme afin d'évaluer leur profil, les modalités de leur intégration dans l'institution hôte et leurs perspectives professionnelles ultérieures. Les professeurs boursiers ont été interrogés par deux voies différentes. D'une part, un questionnaire on-line leur a été soumis, dont les thèmes, en partie donnés par le mandat, avaient été déterminés par un certain nombre de pré-entretiens. Ont ainsi été abordés, outre les variables sociodémographiques, le processus de candidature, l'installation et l'intégration du bénéficiaire dans son institution d'accueil, son travail et ses perspectives, ainsi qu'un bilan général du programme, au travers d'une centaine de questions (pour la version longue du formulaire²). La quasi totalité des bénéficiaires, à savoir 94% (204 personnes sur 216), ont répondu au questionnaire on-line entre le 24 octobre et le 31 décembre 2006³. Ce taux assez exceptionnel de réponse est certes redevable au côté « captif » de ce public. La population répondante est très proche de la population totale pour ce qui est des principales variables sociodémographiques, ce qui garantit une très bonne représentativité⁴.

D'autre part, une douzaine d'entretiens ont été menés avec des professeurs boursiers sélectionnés à partir de la liste des bénéficiaires du FNS. Il s'agissait à la fois de conserver une certaine représentativité de l'échantillon et d'interroger une minorité de professeurs boursiers caractérisée par une trajectoire professionnelle ultérieure non-académique⁵. Ces 12 entretiens ont été menés selon une grille semi-directive qui approfondissait les thèmes traités dans le questionnaire.

Comme mentionné plus haut, les résultats concernant les bénéficiaires proviennent également du fichier transmis par le mandant (FNS), construit sur la base des informations demandées aux bénéficiaires avant et pendant le déroulement du subside. Cette base de données a le mérite d'être exhaustive (216 répondants) et de traiter systématiquement des informations d'ordre essentiellement factuel (sexe, âge, domaine de recherche, mais aussi poste obtenu – ou non – par le bénéficiaire). Les données utilisées dans ce rapport émanent donc de plusieurs sources, dont l'origine est à chaque fois indiquée. En résumé, les données quantitatives émanent, quand cela est possible, du fichier transmis par le FNS ; c'est en principe le cas pour les

² La passation du questionnaire durait environ 25-30 minutes. Les personnes qui ont obtenu le subside Professeur boursier, mais n'en ayant pas fait usage (« *nicht angetreten* », suite à l'obtention d'un autre poste par exemple), ont reçu un questionnaire fortement réduit (10 min.), limité aux aspects sur lesquels ils pouvaient s'exprimer (postulation, perspectives, bilan, soit une quarantaine de questions) ; cette sous-population un peu particulière de bénéficiaires représente 8 personnes sur les 216 ayant obtenu le subside au cours des six premières mises au concours. Le questionnaire « bénéficiaires » se trouve à l'annexe A.2.

³ Une personne n'a en fait répondu qu'à une toute petite partie des questions, ce qui porte le nombre effectif de répondants à 203 (93.98%).

⁴ En comparant le profil des 12 bénéficiaires qui n'ont pas répondu au questionnaire, on constate des différences avec la population totale pour ce qui est de leur situation actuelle : si avec 4 individus sans nomination on se situe nettement en dessous de la moyenne (un peu plus de la moitié), on observe que parmi les 8 titularisés qui n'ont pas répondu, deux l'ont été avant le début du subside de professeur boursier, 2 ont été nommés à des postes de chercheur non académiques mais qualifiés, enfin 1 non-répondant a une trajectoire restée inconnue (il semble avoir quitté le monde académique).

⁵ Parmi les 12 personnes interviewées, on compte 8 hommes et 4 femmes (soit à peu près la même proportion que dans la population totale). Ces bénéficiaires illustrent la diversité des domaines de recherche concernés (sciences techniques ; médecine et pharmacie ; droit ; sciences humaines et sociales - avec un léger déséquilibre en faveur de ce dernier groupe) et des institutions (UNIBE, UNIBAS, UNIFR, UNINE, UNIL, UNIZH et une EPF). Légèrement plus de bénéficiaires romands qu'alémaniques ont été interrogés. Par ailleurs, une des personnes travaille actuellement dans l'économie privée, une autre dans une administration.

variables suivantes : sexe, âge, nationalité, origine de la demande, domaine, université d'accueil, début, fin et durée du subside, données factuelles sur la nomination. Les autres données chiffrées sont issues de l'enquête on-line menée par l'OSPS (couvrant 94% des bénéficiaires⁶). La source (enquête on-line ou base FNS) est toujours indiquée dans les tableaux. L'utilisation d'autres sources de données est signalée en cours de travail.

Quant aux éléments qualitatifs (citations), ils sont soit tirés des entretiens, soit du questionnaire on-line, qui incluait trois questions ouvertes permettant au répondant de s'exprimer librement sur les avantages et les désavantages du programme ainsi que sur d'éventuelles propositions d'amélioration.

Le second volet de l'enquête concerne la partie institutionnelle. Il a permis d'investiguer les principaux instruments et objectifs généraux des politiques de relève en Suisse et, dans ce contexte, de dresser un panorama des façons et modalités par lesquelles les institutions suisses d'enseignement supérieur ont mis en œuvre et utilisé le programme des Professeurs boursiers FNS. Plus largement, les effets produits sur le paysage universitaire suisse à différents niveaux (compétition entre les institutions, renforcement de pôles de compétence/diversification des compétences locales, recherche/enseignement, représentation des femmes, des jeunes, *brain gain*...) ont été identifiés.

Afin de saisir comment le programme des Professeurs boursiers a été pensé par les organes nationaux, accueilli et mis en œuvre par les institutions académiques, 24 responsables rectoraux ou facultaires des hautes écoles suisses⁷, ainsi que des responsables d'agences nationales, ont été rencontrés afin de saisir les logiques à l'œuvre et l'articulation entre les différents niveaux décisionnels⁸.

Une grille d'entretien a été élaborée sur la base des objectifs et questionnements spécifiques du mandat ainsi que d'une réflexion plus large sur la problématique de la relève académique en Suisse. Cette grille a été structurée en trois grandes parties :

1. la première aborde la mise en œuvre du programme, les problèmes soulevés, les mesures prises pour gérer la sélection, la nomination et l'intégration des professeurs boursiers : quels sont les modes d'intervention et les stratégies développés par les hautes écoles à travers l'utilisation qu'elles font du programme ? Quel rôle joue le FNS dans ces différentes phases ?
2. Une seconde partie s'est attachée à mettre en évidence l'analyse que font les acteurs du programme : quels sont pour eux les principaux bénéfices retirés en termes de relève, d'activité de recherche, de soutien à l'enseignement ou encore de prestige et d'image de la haute école ?
3. Enfin, en dernier lieu, les acteurs ont été interrogés sur leur degré de satisfaction par rapport au programme ainsi que sur leurs recommandations pour d'éventuelles améliorations à lui apporter.

Outre l'introduction, les informations ainsi récoltées sont mises en perspective et analysées thématiquement dans cinq chapitres principaux :

- Afin de problématiser la question de la relève académique, le chapitre 2 interroge les transformations des systèmes d'enseignement supérieur conduisant à la mise à l'agenda politique du problème de la gestion des carrières académiques, dresse l'historique des politiques de relève en Suisse au regard des acteurs impliqués et

⁶ Ici, n varie selon la longueur du questionnaire ou, parfois, les non-réponses : 198 bénéficiaires ont répondu au questionnaire long et 5 personnes qui ont obtenu le subside mais ne l'ont pas pris à la version courte, ce qui fait que le total varie en principe entre 198 et 203 répondants.

⁷ Toutes les hautes écoles ayant reçu au minimum cinq professeurs boursiers entre 2000 et 2005 ont été incluses dans la recherche. En conséquence, seules les universités de Lucerne, du Tessin et de Saint-Gall n'ont pas été retenues.

⁸ La liste des personnes rencontrées se trouve à l'annexe A.1. Afin de garantir l'anonymat de nos interlocuteurs, toutes les citations du volet institutionnel ont été traduites en français.

présente, parmi les différents instruments du FNS en matière d'encouragement des personnes, son programme de « Professeurs boursiers ».

- Le troisième chapitre se concentre sur les bénéficiaires du programme pour en saisir les caractéristiques et en dresser une typologie. Il analyse également les usages que ces bénéficiaires ont fait du programme en mettant en exergue les diverses stratégies individuelles.
- Les stratégies institutionnelles qui viennent contraindre ces stratégies individuelles sont analysées dans le quatrième chapitre, qui saisit à la fois la rencontre des institutions avec le programme, les stratégies qu'elles ont pu développer et, plus largement, les modalités du processus d'acceptation de ce programme par ces hautes écoles universitaires.
- Quant au cinquième chapitre, il met en scène les effets nationaux du programme des Professeurs boursiers, tant en termes du devenir des bénéficiaires que des tendances de gestion des carrières académiques impulsées ou renforcées par le programme.
- Enfin, une partie conclusive synthétise les principaux résultats de la recherche et propose des recommandations aussi bien du point de vue de la gestion et de la mise en œuvre de ce programme que sous l'angle plus général des politiques en faveur de la relève académique en Suisse.

Que les personnes et les institutions qui ont bien voulu nous aider dans ce mandat en acceptant de répondre à nos questions ou en nous fournissant des documents, des données ou des informations trouvent ici l'expression de notre reconnaissance. De vifs remerciements personnels doivent être particulièrement adressés à Mme Dr Inés de la Cuadra (responsable de la gestion du programme Professeurs boursiers au FNS) pour son appui constant et sa précieuse disponibilité. Merci également à Martin Benninghoff et à Gilles Burnand pour leur relecture attentive du rapport.

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

Le programme des « Professeurs boursiers » FNS se donne pour but de promouvoir la relève scientifique de manière ciblée en encourageant la carrière de jeunes chercheurs « prometteurs ». Ce chapitre vise d'abord à éclaircir les notions et les principaux enjeux de la « relève scientifique » et des « marchés académiques » dans un contexte international. Ensuite, il s'attache à présenter les principaux développements et instruments des politiques de la « relève » menées en Suisse, en mettant ensuite l'accent sur l'action spécifique du FNS dans ce domaine. Finalement, il se concentre sur le programme des Professeurs boursiers FNS, sa création, ses objectifs et ses modalités de fonctionnement.

Un tel chapitre consacré à la problématisation de la relève scientifique et aux programmes visant à la promouvoir est utile à plusieurs égards : tout d'abord, en rappelant les principales caractéristiques du marché académique et des politiques de relève en Suisse, il nous aidera à analyser, dans le chapitre conclusif, l'impact du programme des Professeurs boursiers sur ces aspects. Enfin, dans ce même chapitre, il nous permettra de préciser la place et les spécificités de ce programme par rapport aux autres actions en la matière, actuelles ou passée, pour favoriser la formulation de recommandations.

2.1 Les marchés académiques et la relève scientifique dans un contexte international

Dans le contexte de volontés politiques et scientifiques de renforcement de la compétitivité et de l'attractivité des places scientifiques nationales et européenne, les marchés académiques sont actuellement sous tension. Le problème de leur gestion se fait de plus en plus pressant, comme en attestent en particulier deux phénomènes: d'une part, l'augmentation des publications scientifiques questionnant ces « marchés académiques », « marchés des universitaires » (Musselin, 2005) ou « academic workplace » (Altbach, 2000) ; d'autre part, l'inscription croissante de cet enjeu à l'agenda politique (CHEPS, 2001).

Au niveau international, la problématique des marchés du travail académique est intimement liée aux transformations récentes de l'enseignement supérieur. L'augmentation massive du nombre d'étudiants suscite des changements dans les conditions de travail des universitaires et pose le problème des taux d'encadrement. Comme le rappelle C. Musselin (2005), ce nouveau critère illustre l'investissement accru des institutions dans la gestion des personnels et des postes : les demandes de poste se font désormais davantage selon les besoins d'encadrement et le développement de certaines disciplines. Confrontées à un nombre croissant d'étudiants, les institutions sont également amenées à gérer l'augmentation du nombre de leur personnel universitaire, en prenant en compte la représentation des femmes, nouvelle exigence sociale et politique. Cette augmentation va de pair avec la transformation des contrats de travail (augmentation des temps partiels et contrats précaires) et des salaires. Si les postes de professeur à plein temps et permanents demeurent la norme aux Etats-Unis et en Europe (exception faite du Royaume-Uni), la sécurité de l'emploi ne s'érige plus en « règle d'or » (Altbach, 2000). Enfin, les transformations des conditions de travail et des carrières scientifiques soulèvent également la question de l'échelle à laquelle formuler et gérer des programmes de promotion des carrières académiques.

En Suisse, ces divers problèmes sont identifiés sous les dénominations de « relève académique » ou de « promotion de la relève ». On rencontre souvent une certaine confusion sémantique dans la définition de ces termes, liée à la difficulté d'isoler ce qui fait partie d'une politique de la relève ou de simples mesures de promotion de la relève. En première approximation, une définition générique consisterait à assimiler

une politique de la relève à tout ce qui contribue à soutenir la recherche et les chercheurs, de la promotion des doctorants au programme des professeurs boursiers FNS. Mais cette vision « quantitative » des politiques de relève, réduites à une augmentation du bassin des candidats potentiels à des postes académiques, ignore une dynamique fondamentale : la planification des besoins académiques, assortie de la mise en place de programmes spécifiques visant à former une relève académique de qualité. En d'autres termes, nous considérerons ici qu'une *politique de la relève* existe pleinement dès lors qu'il y a planification des besoins et mise en œuvre d'instruments destinés à y répondre. C'est à l'aune de cette définition que nous examinerons dans ce rapport à la fois les développements des mesures en faveur de la relève en Suisse depuis les années 50 et l'impact du programme des Professeurs boursiers FNS sur le marché académique suisse.

La mise à l'agenda politique du problème de la relève académique et de la gestion des carrières académiques dans les pays de l'OCDE peut s'expliquer par plusieurs dynamiques ou tendances (Felli et al., 2006 : 19-25) qui renforcent la nécessité d'une réflexion sur la relève académique et sur les outils qui doivent être mis en place pour l'organiser. L'une des principales tendances concerne l'augmentation massive des publics étudiants (par ex. en Suisse, le corps étudiant est passé de 61'000 en 1980 à 166'500 en 2005⁹), qui entraîne à son tour une hausse de la demande en personnel universitaire. Ces deux mouvements, accompagnés de changements dans le mode de financement de l'enseignement supérieur (restrictions budgétaires à partir des années 90, introduction de procédures inspirées des principes du *New Public Management*), sont à l'origine d'importantes transformations des marchés académiques, au rang desquelles une responsabilité accrue des institutions dans la gestion « quantitative » des marchés (Musselin, 2005 ; Enders, 1999).

Ces mouvements illustrent aussi des transformations plus sociétales : d'une part, des systèmes d'enseignement supérieur et des objectifs qui leurs sont assignés (formation d'une plus grande partie de la population, diversification des curricula proposés et renforcement du lien avec le marché de l'emploi) et, d'autre part, de la définition de la justice sociale (caractérisée par la problématique de l'équité d'accès à l'enseignement supérieur et à la profession académique entre hommes et femmes). En conséquence, les significations mêmes de la profession académique se transforment, en même temps que les publics évoluent et que les systèmes d'enseignement supérieur deviennent comptables de la reproduction des inégalités sociales.

A un autre niveau, la mise à l'agenda de ce problème public est liée aux volontés de milieux politiques et scientifiques de favoriser la mobilité et l'employabilité estudiantines ainsi que la circulation et le transfert des savoirs dans des perspectives de recherche et d'innovation. Ces volontés ont débouché sur l'institutionnalisation d'une « Europe de l'enseignement supérieur » (Bologne) et d'un « Espace Européen de la Recherche » (EER), qui a notamment pour conséquence d'augmenter la pression sur les performances scientifiques des différents systèmes. Bien qu'en dehors de l'Union européenne, la Suisse participe et s'adapte à cette pression internationale à travers des processus d'européanisation qui, en matière d'enseignement supérieur, s'étendent pratiquement à tout le continent. Comme le montre la section suivante, confrontée à différents défis, la Suisse fait partie des pays innovateurs dans la gestion active des problèmes de relève académique.

2.2. La gestion du marché académique : développements des politiques de relève en Suisse

Le marché académique suisse se caractérise d'abord par sa grande diversité inhérente principalement à la structure fédéraliste du pays. En Suisse, les développements historiques et institutionnels non pas d'une politique coordonnée de « relève

⁹ Cette augmentation s'explique aussi par la création des HES en 1995, leur public étudiant est venu « gonfler » les statistiques du nombre d'étudiants dans l'enseignement supérieur. En 2005, les universités cantonales et les EPF réunissent le plus grand nombre d'étudiants (122'000), dont environ 69'000 dans les sciences sociales et humaines (y compris droit et économie) (OFS, 2006).

scientifique » mais de mesures spécifiques et, parfois, ponctuelles en la matière s'inscrivent dans ce contexte. Depuis la fin de la seconde guerre mondiale, il n'y a pas eu de planification *stricto sensu* de la « relève académique » mais l'addition ou l'empilement de mesures prises par diverses institutions cantonales ou fédérales par tâtonnements et instruments successifs. Ces enjeux à la fois structurels et politiques constituent l'objet de cette section.

2.2.1. Les spécificités du marché académique suisse

Pour comprendre les enjeux inhérents à la mise sur agenda du problème de relève académique en Suisse, il faut avoir en tête la complexité de son marché académique : distribués entre 10 universités cantonales et deux EPF, les 2729 professeurs et 2388 « autres enseignants » des hautes écoles universitaires (HEU)¹⁰ obéissent à des règles distinctes. Par exemple, en matière de recrutement, la responsabilité est traditionnellement distribuée entre les universités et les cantons. L'université choisit ses collaborateurs, tandis que la nomination et la fixation des salaires reviennent souvent à la tutelle cantonale (et au Conseil des EPF pour les deux écoles polytechniques). L'enseignement tertiaire helvétique comprend également sept Hautes Ecoles Spécialisées (HES) qui comptent 2447 professeurs sur un total de 9724 personnes (statistiques OFS 2005). La création des Hautes écoles spécialisées (HES)¹¹ en 1995 a du reste non seulement contribué à la diversification accrue des règles de nomination mais aussi à l'extension du marché académique suisse à travers l'offre de nouveaux postes de professeurs. Etant donné le nombre élevé de tutelles différentes (cantonales, fédérale ou mixte) dans un contexte fédéraliste, le marché du travail académique helvétique se caractérise donc par une très grande diversité des règles locales et, historiquement, par l'absence d'un modèle national de l'offre de postes académiques¹².

Si le marché académique suisse apparaît traditionnellement particulièrement décentralisé, des outils ont toutefois été créés dans les années 1990 « pour planifier les mesures de coordination interuniversitaire » (CUS, 1998). En 1993, la Commission de planification universitaire (CPU) de la Conférence universitaire suisse (CUS) a en effet mis en place une banque de données nationale des postes de professeurs. Pour la période 2000-2007, cette base a permis de prévoir un taux de retraite de professeurs s'élevant à 31,3%. Cette prévision « se situe dans le cadre d'un taux de renouvellement « naturel » de 4% par année » du corps professoral (CUS, 1998)¹³.

A noter également qu'en Suisse la profession académique est faiblement féminisée avec, en 2001, 21,2% de femmes occupant un poste de chercheuse au sens large, soit une représentation inférieure à la moyenne communautaire (27,2%) (EC, 2004). Par contre, ce marché universitaire apparaît fortement internationalisé : en 2005, 41,3% des professeurs des hautes écoles universitaires suisses étaient étrangers (OFS, 2005). Historiquement, le caractère trilingue de la Suisse a pu contribuer à amplifier l'internationalisation de ce marché.

Dans les hautes écoles universitaires, une autre particularité du système suisse est la titularisation relativement tardive des professeurs du fait d'une structure très hiérarchisée autour des chaires de professeurs ordinaires : la carrière se décline ainsi en différentes étapes menant du corps intermédiaire inférieur (assistant et/ou 1^{er} assistant) au corps intermédiaire supérieur (maître assistant, maître d'enseignement et de recherche), puis au corps professoral (professeur assistant, professeur associé/professeur adjoint, professeur ordinaire). Les statuts et les titres ne sont pas harmonisés au niveau national et certains titres (par exemple celui de professeur assistant) n'existent pas dans toutes les hautes écoles suisses.

¹⁰ A ces deux catégories, il convient d'ajouter les « assistants et collaborateurs scientifiques » (14377), le « personnel administratif et technique » (10353), ce qui porte le total à 29848 pour l'ensemble des universités cantonales et les deux EPF.

¹¹ Depuis 2005, il existe également une HES privée.

¹² Cette diversité se retrouve également dans la distinction entre les prérequis à l'obtention d'un poste de professeur ordinaire en Suisse romande et en Suisse allemande : dans les institutions alémaniques, l'habilitation est exigée.

¹³ Signalons que, à notre connaissance, cette base de données n'est plus opérationnelle depuis le début des années 2000 et que l'OFS s'efforce d'y remédier.

Toutefois, ce modèle hiérarchique et diversifié se transforme depuis quelques années et tend, par certains aspects, à s'éloigner du modèle allemand pour se rapprocher du modèle américain. D'une part, depuis le début des années 2000, les écoles polytechniques ont introduit le mode de recrutement par la filière dite « *tenure track* » (préticularisation conditionnelle), qui se développe également dans les universités. D'autre part, les différences d'échelles salariales entre les institutions peuvent autoriser le jeu des négociations lors de la période de recrutement.

2.2.2. La question de la « relève » en Suisse

Dans le système suisse d'enseignement supérieur, il n'est pas toujours aisé de distinguer la question de la « relève » de celle de la recherche et de la formation. Les hautes écoles universitaires domicilient en effet sous un même toit - et les professeurs sous une même casquette - les missions d'enseignement, de recherche et de formation de la « relève ». Celle-ci est donc étroitement associée aux deux premières missions. Il en va de même pour le Fonds national (FNS) qui, à travers le soutien financier qu'il accorde à des projets de recherche, encourage aussi la relève dès lors que ces projets soutenus associent des doctorants ou des post-docs.

D'une manière générale, depuis les années 1950, la relève universitaire constitue une préoccupation constante des milieux académiques et politiques helvétiques mais aussi, dans certaines périodes ou certains secteurs, des milieux économiques. Elle était au cœur du principe de la création du Fonds national suisse de la recherche scientifique en 1952 (Fleury, Joye, 2002). De plus, le FNS a créé et financé de 1960 à 1973 50 postes d'enseignants ou de chercheurs sur la base de subsides dits *ad personam*¹⁴ (Joye, 2007 : 335). Cette préoccupation de la relève est également mentionnée comme un objectif important dans la première Loi fédérale consacrée à l'aide aux universités (LAU 1968)¹⁵.

Cependant, ce n'est qu'au tournant des années 1990 que se manifeste une action politique plus forte et durable dans ce domaine. Sur le plan structurel, la fin des années 1980 est marquée par une expansion de l'enseignement supérieur, ainsi que par l'apparition de nouvelles filières de formation et de nouvelles priorités en matière de recherche et d'enseignement. Au niveau de la gouvernance des hautes écoles, la Conférence universitaire suisse (CUS) a introduit en 1991 dans une révision de la LAU une nouvelle possibilité (les « subventions extraordinaires ») afin que la Confédération puisse orienter le développement des hautes écoles. Parmi les premières actions financées dans le cadre de ces subventions extraordinaires figuraient notamment des mesures pour la relève académique. Cette modification législative participe d'un mouvement vers une intervention de plus en plus forte de la Confédération dans la politique de l'enseignement supérieur et de la recherche.

La révision de la LAU en 1991 va donc engendrer le programme de la Confédération dit d'« encouragement de la relève académique », qui vise plusieurs objectifs à la fois : promotion directe de la relève académique, amélioration des taux

¹⁴ A noter que, rétrospectivement, cette expérience est souvent jugée comme une erreur par le FNS car elle a pesé sur ses finances bien au-delà de l'arrêt du programme, en 1973, proposé par le Conseil suisse de la science (CSS) (Joye, 2007). Le FNS a en effet dû financer les titulaires de ces postes jusqu'à leur retraite.

¹⁵ Dans l'immédiat après-guerre, la préoccupation en matière de relève est d'abord essentiellement d'ordre sectoriel, professionnel et technique, en particulier dans le contexte de la politique atomique fédérale. A la suite de la mise sur pied de la commission Hummler « pour l'étude de la relève des cadres scientifiques et techniques », le rapport éponyme de 1959 attire ensuite l'attention des autorités fédérales sur la nécessité de développer une vision large et nationale de la relève en termes professionnel, technique et scientifique dans le contexte de la prise de conscience du *technological gap* après notamment le lancement du Sputnik en 1957. La demande émane essentiellement des milieux de l'économie privée. Les rapports Schultz (1963) et Labhardt (1964) spécialiseront la question de la relève aux plans scientifique et académique (en particulier en médecine et dans les sciences humaines) définie comme un enjeu clé de l'avenir des hautes écoles suisses (sur cette période et ces rapports, cf. la thèse très documentée de F. Joye, 2007 et aussi, d'une manière générale, Benninghoff, Leresche 2003).

d'encadrement, encouragement des carrières féminines, renforcement de la mobilité des enseignants et, enfin, indirectement, renforcement de la gouvernance et de la collaboration entre les universités (cf. Felli et al., 2006). Les trois phases de ce programme ont été financées par l'ancien Office fédéral de l'éducation et de la science (OFES) et gérées par la Conférence universitaire suisse (CUS) entre 1992 et 2000 (deux premières phases), puis, entre 2000 et 2004, par la Conférence des recteurs des universités suisses (CRUS). Ce programme a mis des postes temporaires à disposition des universités cantonales pour répondre à court terme aux besoins spécifiques de chaque institution et discipline et, à moyen terme, pour stimuler une réflexion sur la planification des besoins en personnel académique. Dans ce programme, ce sont les universités qui adressent leurs demandes pour des postes (choix de disciplines) à la CUS. Cette dernière valide ou non ces demandes des universités en tenant compte notamment d'intérêts nationaux (par exemple les centres de gravité des disciplines). Ensuite, la CUS transmettait à l'OFES le nombre et le type de postes à financer et leur répartition par université. Finalement, les universités étaient autorisées à mettre au concours les postes selon le financement reçu par l'OFES (Felli et al., 2006).

Depuis les années 1950, l'intérêt de la Confédération pour le problème de la relève académique se matérialise donc au travers de plusieurs agences nationales, programmes ou instruments du Fonds national, de l'OFES ou de la CUS. On l'a vu, divers rapports ont joué un rôle dans la prise de conscience de la problématique de la relève, notamment à la suite d'expertises nationales ou internationales pointant les lacunes de la Suisse en la matière, par exemple dans le domaine des Sciences humaines et sociales (Roux et al., 1997 ; CSST, 2001 ; OFES, 2002). Pour autant, la Confédération n'est pas le seul acteur à s'intéresser à la planification de la relève académique, via certaines agences (y compris mixte cantons-Confédération comme la CUS). D'autres institutions ont également mis en place des programmes pour essayer d'y répondre.

D'abord, les acteurs universitaires et cantonaux, auxquels il revient en premier lieu de promouvoir et de financer la relève, se saisissent du problème en développant également des instruments spécifiques : par exemple via l'instauration dès 1989 par le canton de Vaud d'un programme d'encouragement de la relève universitaire qui finance des congés scientifiques pour permettre à des personnes de l'Université de Lausanne d'étoffer leur dossier scientifique. Relevons également le programme d'écoles doctorales mis en place par la Conférence universitaire de Suisse occidentale (CUSO) comme un instrument favorisant la relève académique sous l'angle de la formation. Enfin, certaines hautes écoles investissent également dans des programmes spécifiques pour la relève, notamment aux premiers échelons. Par exemple, l'Université de Zurich finance directement des jeunes qui veulent faire un doctorat et qui ne peuvent pas encore déposer de demande au FNS¹⁶. Elle met aussi à disposition des bourses pour les habilitations, qui sont, rappelons-le, un titre nécessaire pour accéder au niveau professoral dans les universités alémaniques¹⁷.

Certaines fondations privées ont également l'ambition de promouvoir la recherche et la relève académique en Suisse. Toutefois, ces fondations sont souvent plutôt orientées vers la médecine (fondations Leenaards¹⁸, Louis-Jeantet à Genève, Cloëtta Stiftung, Novartis Stiftung...) ou, parfois, vers un spectre plus large de domaines (Fondation Famille Sandoz). En dépit de leur grande utilité pour les bénéficiaires

¹⁶ Par le « Forschungskredit », l'Université de Zurich finance des projets à hauteur de CHF 200'000 par an maximum, pour une durée limitée à deux ans. Pour davantage d'informations sur ce programme :

<http://www.unizh.ch/forschung/dienste/forschungskredit.html>.

¹⁷ En combinaison avec « Forschungskredit », l'Université de Zurich propose le « Nachwuchsförderungskredit » pour réaliser une habilitation. Ce dernier subsiste est exclusivement destiné à des séjours à l'étranger ou dans une autre université suisse. Pour plus d'informations sur ce programme : <http://www.unizh.ch/forschung/dienste/nfkredit.html>.

¹⁸ Cette fondation se préoccupe explicitement de la relève en médecine. Ainsi, elle a mis en place le programme « bridge-relève » conjointement avec la Faculté de biologie et médecine (FBM) de l'Université de Lausanne et des Hospices cantonaux-CHUV, qui permet de financer des salaires de chercheurs en attente d'un poste professoral permanent. Ce soutien est attribué pour une période de 4 ans, avec prolongation de 2 ans possible (<http://www.leenaards.ch>).

dans certains domaines (en particulier médicaux), les programmes mis en œuvre n'influent toutefois que marginalement sur le marché académique suisse au niveau quantitatif global.

En résumé, à la fin des années 1990, la Confédération s'appuyait davantage sur le FNS pour favoriser la relève scientifique, notamment avec le programme des Professeurs boursiers qui renforce le volet « encouragement de personnes » (Lepori 2007 : 62) et qui prend le relais complet du programme CUS à la disparition de celui-ci en 2004. A partir de là, la Confédération a confié au FNS un rôle leader en matière d'encouragement de la relève scientifique.

2.3. Le FNS et la relève scientifique

La mission principale du FNS « est d'encourager les projets en recherche libre » (FNS, 2006). Traditionnellement, au sein de la « recherche libre » du FNS¹⁹, on différencie le soutien des projets de l'encouragement des personnes, ce dernier étant souvent associé à la politique de relève menée par le FNS. 83% des ressources du FNS sont consacrées à la recherche libre, dont 21% reviennent à l'encouragement direct des personnes, c'est-à-dire à « donner à des chercheuses et à des chercheurs des soutiens de natures diverses pour leur formation à la recherche » (Weber 2006). Toutefois, comme le remarque J.-B. Weber (Chef de la Division encouragement des personnes du FNS), cela ne signifie pas que seuls 17% du total de l'encouragement du FNS servent à encourager la relève dès lors que l'essentiel des ressources affectées aux projets sont aussi dévolues au salaire de jeunes chercheurs. C'est donc la plus grande partie des ressources du FNS, à travers tous ses instruments d'encouragement, qui est investie dans la formation de la relève académique.

D'une manière générale, le poids financier du programme Professeurs boursiers n'est pas négligeable dans le budget du FNS²⁰. Durant les six premières années de son existence, les coûts du programme se sont montés, en moyenne, à environ CHF 45 millions par an²¹. Ceci ne représente certes qu'environ un dixième des dépenses totales du FNS, qui se montaient à CHF 401 millions par an en moyenne sur cette période (Frs 360 millions en 2000 et Frs 466 millions en 2005)²². Mais 61% des dépenses dédiées à l'encouragement des personnes sont consacrées (en moyenne pour ces six années) au programme Professeurs boursiers²³.

Parmi les divers instruments de soutien des personnes, on trouve d'abord les bourses de recherche pour chercheurs débutants ou avancés qui financent des doctorants ou des post-docs (avec limites d'âge, respectivement de 33 et de 35 ans) à travers un séjour à l'étranger afin d'améliorer leur « profil scientifique » (à la fin des années 1990, le FNS finançait ainsi environ 500 bourses chaque année ; cf. Conseil fédéral, 1998 : 60). Dans le dispositif d'encouragement des personnes, on trouve également Pro*Docs, un programme récent de financement d'écoles doctorales, essentiellement à destination des Sciences humaines et sociales, ainsi que des bourses

¹⁹ Les instruments d'encouragement du FNS peuvent être divisés en deux catégories : premièrement, la recherche libre qui comprend l'encouragement des projets (divisions I, II et III), l'encouragement de personnes et, enfin, la collaboration internationale. La seconde catégorie, la recherche orientée (avec des objectifs plus « politiques »), regroupe les programmes nationaux de recherche (PNR) et les pôles de recherche nationaux (PRN).

²⁰ A noter que le financement du programme OFES-CUS a varié selon les périodes de subventionnement (entre 1992 et 2004) : CHF 65,5 millions pour la période 1996-1999 et CHF 54 millions pour la dernière période 2000-2003 (Felli et al., 2006 : 30-34).

²¹ Informations transmises par le FNS ; dépenses effectives par année comptable. Si le programme a coûté environ CHF 28 millions en 2000, les dépenses ont par la suite graduellement augmenté, vu qu'il s'agissait non seulement de financer les nouvelles vagues de subsides de Professeurs boursiers, mais aussi de continuer à subvenir aux premières, pour atteindre CHF 58 millions en 2004. En 2005, alors que certains des projets de la première vague étaient terminés (incl. une éventuelle prolongation), les dépenses ont baissé à CHF 42 millions.

²² Ce chiffre peut dans les faits osciller d'une année à l'autre de plusieurs dizaines de millions de francs, notamment parce qu'il inclut les dépenses irrégulières des PRN et des PNR.

²³ Ces dépenses, qui incluent depuis 2004 également le programme EURY1, se sont élevées, ces six dernières années, à environ Frs 73 millions par an.

de financement à des cours de formation doctorale. Quant au programme Marie Heim-Vögtlin, il est ciblé sur la promotion des carrières scientifiques féminines. A côté de ces instruments figurent encore des possibilités d'encouragement propres à certaines disciplines (par exemple pour la médecine : PROSPER, SCORE et MD-PhD) qui impliquent également une limite d'âge (en principe de 35 ans). Enfin, le FNS gère pour la Suisse un programme européen, le « European Young Investigator Awards » (EURYI), qui est proche du programme des Professeurs boursiers dans son esprit et son fonctionnement²⁴.

Prévues dans le nouveau programme pluriannuel du FNS (2008-2011), de nouvelles « lignes d'action » (Sinergia, Eccellenza, Ambizione) sont annoncées pour la prochaine période de financement 2008-2011 (Conseil fédéral 2007 : 73). Ces nouveaux programmes d'encouragement cherchent à favoriser les grands projets unissant plusieurs équipes de recherche (Sinergia), ou encore à soutenir des projets de recherche de pointe novateurs sur le plan international (Eccellenza). « Ambizione », quant à lui, consiste en un instrument spécifique destiné à faciliter le retour de jeunes scientifiques suisses qualifiés au terme d'un séjour à l'étranger. Cet instrument vise le même but que le programme des Professeurs boursiers, à savoir aider les jeunes scientifiques à réaliser leurs projets de manière autonome et à se profiler scientifiquement. Toutefois, ce programme cible l'échelon inférieur au professeur assistant (post-doctorants) et, chose nouvelle, il offre aux « meilleurs post-doctorant-e-s étrangers une opportunité de faire carrière en Suisse » (FNS 2006 : 26). Par ce nouvel instrument, le lien avec la Suisse, requis pour les Professeurs boursiers, est abandonné au profit de la seule excellence scientifique²⁵. Comme annoncé dans le dernier Message du Conseil fédéral (2008-2011), le programme des Professeurs boursiers continuera toutefois de constituer le pilier de la politique d'encouragement de la relève du FNS (Conseil fédéral 2007 : 72).

2.4. Le programme Professeurs boursiers : origine, objectifs et fonctionnement

Le programme Professeurs boursiers du FNS innove à plusieurs égards, entre autres par ses objectifs et son mode de fonctionnement. Ces aspects permettent de mieux cerner la spécificité de cet instrument, notamment par rapport au programme « relève » OFES-CUS, dont il se distingue fortement.

2.4.1 La création du programme

D'une manière générale, à la fin des années 1990, on peut distinguer deux conceptions de la promotion de la relève : une conception « institutionnelle », centrée sur les postes, incarnée par le programme « relève » de la Confédération (OFES-CUS), et une conception « concurrentielle », centrée sur les personnes, représentée par le programme Professeurs boursiers FNS (Felli et al., 2006 : 31). Dans le premier cas, les universités ont la possibilité d'influer très largement sur l'affectation de l'argent et d'établir leurs propres priorités en matière de personnels académiques. De plus, l'accent est surtout porté sur les fonctions d'enseignement et d'encadrement que doivent assurer les bénéficiaires de ce programme. Dans la seconde conception, l'aspect « recherche » est prédominant. Les universités sont dessaisies en très grande

²⁴ Les European Young Investigator Awards (EURYI) ont pour objectif de financer, dans les pays signataires, de jeunes et excellents chercheurs provenant du monde entier, sur une période de cinq ans. Prévu jusqu'en 2007 (à l'issue d'une quatrième et dernière mise au concours), ce programme dont la Suisse a bénéficié avec, à ce jour, sept lauréats, finance un directeur de groupe, ainsi que son équipe de recherche (source : <http://www.snf.ch>). A noter que, probablement, le relais de ce programme sera pris par de nouveaux instruments créés par le European Research Council (ERC).

²⁵ A noter enfin que le FNS met en œuvre actuellement une réforme de son organisation, à travers le programme « FNS futuro ». Ce programme de réforme doit lui permettre de faire face à l'augmentation du nombre de projets de recherche reçus. L'objectif est d'améliorer les procédures d'évaluation et de les rendre plus transparentes, grâce notamment à la création de trois nouvelles commissions, dont l'une compétente pour l'encouragement des personnes, qui concerne directement l'évaluation des candidats aux subsides de professeurs boursiers.

partie de leur capacité de « piloter » la « relève » financée par la Confédération, puisque les candidats choisissent leur institution d'accueil et qu'il revient au FNS de sélectionner les professeurs boursiers sur la base du dossier scientifique.

Ce tournant s'opère dans un contexte plus large relatif à l'introduction de la philosophie et de principes propres au *New public management* (NPM) dans le monde de l'enseignement supérieur et de la recherche helvétique à travers principalement l'instrument de la contractualisation (Leresche, Benninghoff, 2006 ; Braun, Leresche, 2006)²⁶. La révision de la loi fédérale sur la recherche de 1999 introduit explicitement en son article 31a ces mécanismes contractuels : « les départements peuvent conclure avec les bénéficiaires de subventions fédérales des contrats spécifiant les prestations à fournir en contrepartie (contrats de prestations)... » (Haefliger, 2006). Dans le domaine de la recherche, la Confédération a donc développé des contrats de prestations avec diverses institutions, en particulier avec le Fonds national, les académies scientifiques et les instituts extra-universitaires²⁷. Du point de vue de l'enveloppe financière, la *Convention de prestations pour les années 2004-2007 entre la Confédération suisse et le Fonds national suisse de la recherche scientifique* « a une importance particulière en raison de son volume financier (près de 2 milliards de francs sur quatre ans) » (Haefliger, 2006). A l'instar d'autres instruments du FNS comme les Pôles nationaux de recherche (Benninghoff, 2006), le programme Professeurs boursiers s'inscrit pleinement dans cette logique contractuelle ou multi-contractuelle (contractualisation « en cascade ») : entre la Confédération et le FNS, entre le FNS et les bénéficiaires du programme, entre le FNS et les hautes écoles et entre les hautes écoles et les bénéficiaires.

D'une manière générale, on pourrait dire que la mise en place du programme des Professeurs boursiers est le produit de deux évolutions concomitantes : d'une part, l'arrivée de C. Kleiber en 1997 comme nouveau Secrétaire d'Etat à la science et à la recherche (devenu en 2005 Secrétaire d'Etat à l'éducation et à la recherche, SER) qui affiche une volonté de réformer le système universitaire et de la recherche suisse, en particulier avec l'introduction de mécanismes propres à la nouvelle gestion publique (NGP). D'autre part, une réflexion interne du Fonds national, parallèlement à l'arrivée d'une nouvelle présidente à la tête du FNS (Mme H. Diggelmann), qui diagnostique un certain éparpillement des instruments d'encouragement de la relève scientifique (START, ATHENA, PROFIL), qu'il s'agissait en quelque sorte d'harmoniser. Les trois divisions du FNS avaient progressivement développé des instruments de manière autonome : face à l'hétérogénéité des programmes et des modes d'évaluation entre les divisions, l'idée était donc de rendre l'ensemble des mesures d'encouragement des scientifiques « avancés » plus cohérent et d'unifier les procédures, jugeant que de telles différences ne se justifiaient pas ou plus compte tenu du développement des disciplines (CSST, 2002)²⁸. Autrement dit, l'idée était que désormais le FNS pouvait « traiter » les demandes émanant des Sciences humaines et sociales avec des instruments et des critères analogues à ceux utilisés dans les autres disciplines.

Au FNS, dans les années 90, les membres de la division III (biologie et médecine), plus familiers avec le monde anglo-saxon de la recherche, étaient particulièrement sensibles à l'idée d'un certain « rajeunissement » des carrières académiques. L'idée principale de la réforme consistait en effet à permettre aux jeunes chercheurs d'être

²⁶ La Confédération a également introduit dans d'autres domaines d'intervention des mécanismes propres au NPM (cf. notamment Giauque D., 2003 ; Schedler K., Proeller I., 2000 ; Lienhard et al., 2005), à commencer par la Loi sur l'organisation du gouvernement et de l'administration (LOGA) entrée en vigueur en 1997 qui prévoit le développement de la technique des mandats de prestations et des enveloppes budgétaires au sein de l'administration fédérale, mais aussi la LAU révisée de 1999, qui conditionne une partie des financements fédéraux des universités à leurs outputs de recherche, ainsi que la nouvelle Constitution fédérale de 1999 qui a introduit l'idée d'évaluation de l'efficacité des mesures étatiques (art. 170).

²⁷ A noter que, dans la même période, la loi sur les Ecoles polytechniques fédérales (EPF) introduit également des mécanismes de contractualisation entre la Confédération et les établissements du domaine des EPF.

²⁸ Relevons toutefois que la division III bénéficie toujours de programmes spécifiques destinés à de jeunes chercheurs comme SCORE (Swiss Clinicians opting for Research) ou plus qualifiés comme PROSPER (Program for Social Medicine, Preventive and Epidemiological Research).

plus autonomes dans leurs recherches, en les émancipant plus tôt de la tutelle jugée parfois « envahissante » des professeurs ordinaires. Selon les entretiens menés, la relève devait également avoir la possibilité de se « libérer » de tout ou partie des tâches d'enseignement et administratives et de se consacrer presque uniquement à la recherche pendant une certaine période (4 à 6 ans) qui était, en quelque sorte, « protégée ». Dans ce sens, c'est la conception anglo-saxonne du professeur assistant qui a été retenue en fonction de cette idée d'autonomie comme « tremplin » pour une carrière académique. Le concept d'autonomie serait également sous-jacent à l'expression « entrepreneur du savoir », utilisée dans la promotion de ce programme tant par le FNS que par le SER.

Du côté du Secrétariat d'Etat, Charles Kleiber arrive en 1997 avec l'intention déclarée de réformer le système universitaire et de la recherche suisse, selon des lignes présentées dans son livre « Pour l'Université » en 1999. Le Secrétariat d'Etat va progressivement s'affirmer comme un lieu d'élaboration conceptuelle de la politique de la recherche suisse (Lepori, 2007 : 180). Il va donc s'entendre avec le FNS pour mettre en place ce programme de Professeurs boursiers. D'après le Message du Conseil fédéral de 1998, et également selon Charles Kleiber, la politique d'encouragement de la relève doit être rendue plus dynamique et davantage s'attacher à encourager les jeunes chercheurs individuellement. Le Secrétaire d'Etat va associer la notion d'« entrepreneurs du savoir » à ce programme, c'est-à-dire « de jeunes chercheurs mobiles, capables de s'imposer face à la concurrence et aptes par la suite tant à poursuivre une carrière universitaire qu'à assumer une activité de recherche de haut niveau hors des universités » (Kleiber, 1999 : 134).

C'est donc principalement cette dimension de l'autonomie qui différencie le programme Professeurs boursiers d'autres programmes du FNS mais aussi du programme « relève » OFES-CUS²⁹. Doctorantes ou post-docs, les personnes engagées dans d'autres projets et programmes de recherche travaillent traditionnellement dans un cadre scientifique défini par les responsables du projet, généralement des professeurs. Les professeurs boursiers sont, eux, libres dans la définition de leur projet de recherche, dans le choix de leur équipe et de leur institution d'accueil. Ce programme constitue le dernier échelon, qui manquait en partie pour la tranche d'âge entre 35 et 40 ans, d'une palette d'instruments qui commencent avec le financement de la thèse de doctorat et se poursuivent avec des financements de séjours à l'étranger pour permettre à de jeunes scientifiques, selon la présentation qu'en fait le FNS sur son site web, d'« approfondir leurs connaissances et améliorer leur profil scientifique » (bourses de jeunes chercheurs débutants ou avancés). Le but visé est clairement la carrière académique.

On peut remarquer que l'introduction de ce programme, en 1999, coïncide plus ou moins avec l'apparition des postes en « pré titularisation conditionnelle » (*tenure track*) dans les EPF (en particulier à l'EPFL). Ces deux nouveautés ne sont pas sans lien et participent d'une même influence anglo-saxonne sur la réflexion concernant les carrières académiques en Suisse et la question de l'autonomie des hautes écoles dans le contexte de relations contractuelles avec l'Etat (NPM).

D'une manière générale, plus les programmes du FNS d'encouragement des personnes se sont complexifiés et diversifiés, plus la question de l'implication des hautes écoles s'est posée. Pour ce qui est du programme des Professeurs boursiers, les hautes écoles ont été consultées dans sa phase d'élaboration, principalement par le biais de la CRUS. Cette consultation a révélé des sentiments ambivalents, mais il semblerait que la situation financière dégradée des années 1990 ait concouru à l'acceptation du programme par les universités. Certes, dans diverses instances nationales, nombreux sont ceux qui auraient souhaité conditionner l'accueil d'un

²⁹ Notons que, sur les 216 bénéficiaires du programme Professeurs boursiers jusqu'en 2005, 24 d'entre eux avaient déjà été financés par le programme OFES-CUS. Ce qui est une manière de signaler à la fois une certaine continuité entre ces deux programmes du point de vue de certains bénéficiaires et que, dans la réalité des dossiers scientifiques de la relève, la conception « institutionnelle » n'est pas incompatible avec la conception « concurrentielle » (Felli et al., 1996 : 32).

professeur boursier dans une haute école à l'octroi d'un statut *tenure track*³⁰. Toutefois, suite à l'hostilité de nombreux recteurs qui ne voyaient pas comment garantir des financements pour la mise en œuvre de ce mécanisme, cette idée a été provisoirement abandonnée.

En résumé, on peut donc dire que la fin du programme de « relève » (OFES-CUS) correspond à un changement de référentiel dans les mesures fédérales en faveur de la relève : le modèle « concurrentiel » l'emporte désormais sur le modèle « institutionnel ». Le programme des professeurs boursiers du FNS incarne donc ce nouveau référentiel « concurrentiel ». Il apparaît comme le fruit de la rencontre, à la fin des années 1990, de deux courants réformistes interne et externe au FNS (portés par des milieux scientifiques et politiques) qui développent des conceptions similaires de la relève académique. En effet, la vision « institutionnelle » représentée par le programme « relève » OFES-CUS n'était plus jugée suffisamment satisfaisante au niveau de la promotion d'une relève de qualité orientée recherche, et la tendance était clairement à l'introduction de davantage de concurrence et à une politique plus active envers les jeunes chercheurs prometteurs. L'idée était de concentrer les efforts sur une population très qualifiée à une étape capitale de la carrière académique (professeur assistant), c'est-à-dire combler un des points faibles des dispositifs antérieurs de la relève académique en Suisse : le soutien pour atteindre le dernier échelon avant la titularisation comme professeur.

Dans ce sens, le programme apparaît comme une innovation dans les instruments d'encouragement de la relève. Il a probablement inspiré l'élaboration de programmes de soutien à la relève par des fondations privées en Suisse, et peut-être également des organisations nationales ou européennes de la recherche scientifique, par exemple l'introduction, au début des années 2000, des chaires de « Junior-Professoren » en Allemagne (Benninghoff et al., 2005) ou même le programme EURYI géré par la Fondation européenne pour la science. Le programme des « Junior-professoren » a ainsi introduit la possibilité pour les jeunes chercheurs (dès 32 ans) d'accéder à davantage d'autonomie dans la recherche sans avoir au préalable à passer l'habilitation, et à perpétuer ainsi la dépendance au mentor. Le contrat s'étend sur trois ans, reconductible une fois, selon les résultats d'une évaluation après la première période.

2.4.2 Les objectifs du programme

Afin d'évaluer un tel programme, il est primordial de connaître ses objectifs initiaux, qui résultent de discussions entre divers organes scientifiques et politiques concernés. La présentation des objectifs du programme s'appuie sur les principales sources à disposition : les Messages du Conseil fédéral, la Convention de prestations entre la Confédération et le FNS, ainsi que divers documents du FNS.

Objectifs des autorités fédérales : fabriquer des « entrepreneurs du savoir »

Dans le *Message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de la technologie pendant les années 2000 à 2003* (Conseil fédéral 1998 : 60), le constat d'un déficit en matière de relève scientifique de haut niveau est dressé. Il est mentionné que d'ici 2004, environ 40% des postes professoraux devraient être repourvus. Face à cette demande, il est constaté que la Suisse ne dispose pas de possibilités de formation suffisantes et que la carrière de nombreux jeunes prometteurs se déroule souvent à l'étranger. L'absence d'opportunités pour mener une carrière académique en Suisse couplée à la fin prématurée de nombreuses carrières scientifique représentaient, selon le Conseil fédéral, la perte d'un potentiel considérable tant pour les hautes écoles suisses que pour l'industrie et l'économie.

Pour ces raisons, le Conseil fédéral a convenu avec le FNS de la mise en place du programme Professeurs boursiers en faveur du corps intermédiaire supérieur, parallèlement au programme d'encouragement de la Confédération dont le terme est programmé pour 2004. A partir de la métaphore de l'« entrepreneur du savoir », on l'a

³⁰ Cette proposition de demander la *tenure track* aux hautes écoles a par exemple été soutenue par le Conseil suisse de la science et de la technologie (CSST), notamment dans son évaluation du FNS en 2002 (CSST, 2002). Là-dessus, cf. aussi CSST, 2001 ; 2006a ; 2006b).

vu, les dimensions de mobilité, d'autonomie, d'excellence et de concurrence sont mises en avant.

Dans ce Message (1998 : 61), il est également dit qu'« une étroite coopération » doit être mise en place entre le FNS et les hautes écoles pour la réalisation de ce programme. Cette collaboration est supposée se poursuivre à la fin du subside pour déterminer l'intégration du bénéficiaire « dans les universités ou leur départ vers l'économie ou le marché du travail ». Enfin, il est demandé aux universités que, dans le cadre de leur planification stratégique, elles « prennent également en considération la possibilité lors de l'engagement de ces jeunes chercheurs, de les intégrer professionnellement dans leurs structures propres ». On remarque donc qu'initialement au moins, ce programme visait plus large que la seule relève académique, c'est-à-dire une relève scientifique au sens où elle pourrait aussi bénéficier au marché du travail non académique.

Dans le Message FRT suivant, portant sur la période 2004-2007, il est demandé au FNS « d'assumer (...) un rôle de chef de file pour encourager la relève scientifique en s'appuyant sur un modèle général cohérent » (Conseil fédéral 2002 : 56). L'idée générale consiste à encourager le FNS à renforcer la coordination des diverses actions entreprises aux niveaux des doctorants, des post-doctorants et des professeurs boursiers. De façon plus spécifique au programme, l'accent est davantage porté sur « la réintégration des meilleurs chercheurs en fin de séjour à l'étranger » (*brain gain*). Selon ce Message, l'instrument des Professeurs boursiers a fait ses preuves : « c'est un instrument efficace et efficace de lutte contre l'exode des jeunes hautement qualifiés ». Cette préoccupation concernant la « fuite des cerveaux » (*brain drain*) était moins présente dans le Message précédent. On voit donc apparaître dans le nouveau Message la valorisation d'un nouvel argument comme principal registre de justification du programme. En outre, deux propositions d'amélioration sont faites : d'une part, il faut mieux impliquer les universités, notamment en ce qui concerne l'introduction de la pré titularisation conditionnelle. D'autre part, il faut davantage tenir compte « des taux de retraite ou de succession à une chaire académique » dans la répartition entre disciplines. Enfin, une amélioration est jugée nécessaire dans la promotion des femmes, notamment au travers de « mesures d'accompagnement visant au maintien de la présence féminine »³¹.

Dans le dernier Message en date du Conseil fédéral (2007 : 72), la question de la relève est aussi abordée à plusieurs reprises. Notamment, un bilan positif est tiré de l'expérience des Professeurs boursiers, malgré un nombre de bourses attribuées revu à la baisse pour des raisons de restriction de crédits par rapport à l'objectif fixé dans le Message précédent. Il est également mentionné que le taux de nomination de la première volée (subsidés accordés en 1999) des Professeurs boursiers atteint 85%, et 75% pour la seconde, qui n'est pas encore totalement sortie du programme. Sur la base de ce bilan, il est dit que, concernant l'encouragement des personnes, priorité sera donnée à ce programme, qui devra à l'avenir également profiter aux hautes écoles spécialisées. D'autre part, les critères d'octroi déterminants continueront « d'être l'excellence scientifique et le plan de carrière convenu entre le professeur boursier et son établissement, moyennant si possible une procédure de *tenure track* ».

Objectifs du FNS : favoriser les carrières académiques

L'objectif général du programme est mentionné dans le règlement des Professeurs boursiers (FNS 2002) : « Le FNS attribue chaque année un certain nombre de postes de professeurs boursiers FNS pour promouvoir de manière ciblée la relève scientifique dans toutes les disciplines en vue de favoriser les carrières académiques ». Dans le Programme pluriannuel du FNS 2004-2007, on retrouve la préoccupation du retour des chercheurs suisses de l'étranger, en lien notamment avec la volonté, dans l'autre sens, d'augmenter le nombre de bourses de post-doctorants pour un séjour à

³¹ Pour la promotion des carrières féminines, cf. Page, Leemann (2000) et, de 2000 à 2007, cf. également le programme fédéral « Egalité des chances entre hommes et femmes dans les universités ». Entre 2000-2003 et 2004-2007, ce programme a été géré par la CUS dans le cadre des contributions liées à des projets et vise à doubler le nombre de femmes professeurs entre 1998 et 2006 (de 7 à 14%). D'une manière générale, il vise aussi une augmentation de la proportion de femmes à tous les échelons de la carrière académique.

l'étranger³². Dans le même document, il est précisé que « sous sa forme actuelle, le programme n'est pas prévu pour constituer la première étape d'une prët titularisation conditionnelle » (FNS, 2003: 18) : les hautes écoles doivent rester autonomes en la matière, selon le FNS. Même si les professeurs boursiers doivent être éligibles pour la filière *tenure track*, d'autres possibilités « de déroulement de carrière » doivent exister. Cette position diffère sensiblement de ce qui figure dans le dernier Message du Conseil fédéral qui se fait un peu plus pressant sur les hautes écoles pour l'utilisation du régime *tenure track*.

Dans son Plan pluriannuel 2008-2011, le FNS établit à nouveau un bilan positif du programme, « malgré le fait que les hautes écoles n'admettent logiquement pas toutes des professeurs boursiers FNS dans leur système de *tenure track* » (FNS, 2006 : 25). Implicitement, le FNS indique ici que c'est une direction souhaitée mais pas une condition. En outre, ce document mentionne un plafond de 180 nouveaux bénéficiaires pour la période 2008-2011, soit une trentaine de nouveaux professeurs boursiers par an. Cela signifie que les ressources de ce programme ne sont pas augmentées pour cette nouvelle phase de subventionnement : elles s'alignent sur le nombre effectif annuel de bénéficiaires de la période précédente.

Objectifs de la Convention de prestations entre la Confédération et le FNS : accroître l'attractivité des carrières académiques et étendre le bassin de recrutement

Cette Convention se base à la fois sur le programme pluriannuel du FNS pour 2004-2007 et sur le Message du Conseil fédéral. Elle « fixe les objectifs stratégiques de prestations que le FNS doit réaliser au cours de la période de subventionnement » en question, et « définit les indicateurs de prestations servant à mesurer le degré d'accomplissement des objectifs » (Groupement de la science et de la recherche, 2004). Cette Convention contient la formulation la plus précise des objectifs, accompagnés d'indicateurs de prestations. Concernant les professeurs boursiers, deux objectifs stratégiques sont identifiés dans l'annexe à la Convention:

- Premièrement, « **accroître l'attractivité des carrières académiques pour les personnes les plus qualifiées en Suisse** ». Trois indicateurs de prestations sont distingués : « la politique d'encouragement tient compte de la planification universitaire et de la politique de titularisation des universités » ; « les universités et les EPF collaborent étroitement avec le FNS dans la sélection des boursiers et les intègrent dans la mesure du possible dans leur programme de prët titularisation conditionnelle » ; enfin, « les femmes représentent au moins 30% des boursiers par an ».
- Deuxièmement, « **accroître le bassin de candidats pour les titularisations intervenant d'ici 2010** ». Un seul indicateur de prestations est mentionné pour cet objectif : « fin 2007, 50% des professeurs boursiers soutenus depuis 2000 ont été titularisés en Suisse ou à l'étranger ».

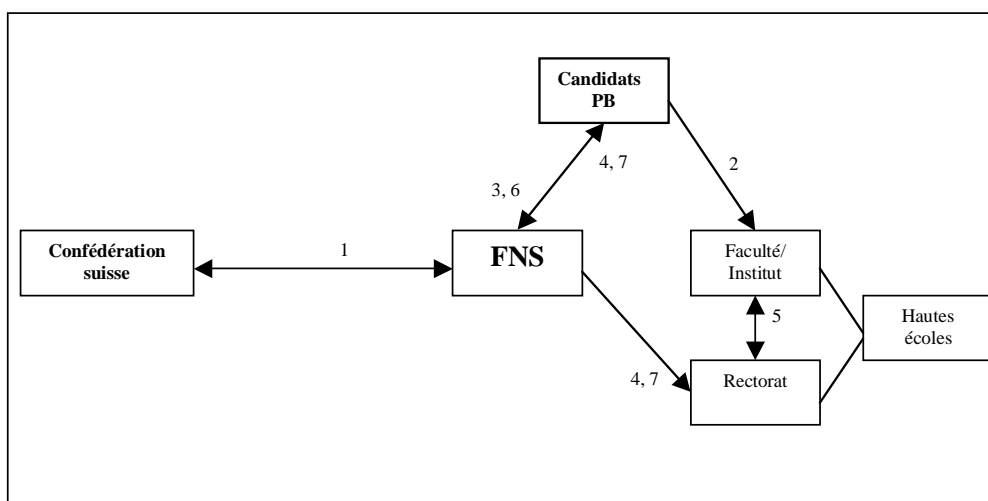
Si l'on remarque bien quelques inflexions dans les objectifs affichés du programme selon les sources ou les périodes, on ne peut considérer que ces nuances renvoient à des conceptions fondamentalement différentes de la « relève académique ». D'une manière générale, il semble régner un large consensus sur les objectifs généraux du programme, en dépit des légères dissonances autour du régime *tenure track*. A travers le programme Professeurs boursiers FNS, les autorités tant politiques que scientifiques souhaitent cibler une « relève scientifique » au profil plus mobile, internationalisé, expérimenté et entrepreneurial.

³² « Le pourcentage des scientifiques qui reviendront en 2006 avec un poste de Professeur boursier de l'étranger est de 42%. Le « brain gain » restera un des buts importants du programme dans les années à venir ». A travers cette citation, on voit que l'objectif du « rapatriement » des chercheurs vers la Suisse a sans doute gagné en importance au cours de l'évolution du programme (« FNS infos », www.snf.ch, mars 2006)

2.4.3 Le fonctionnement du programme

L'architecture et les mécanismes de ce programme diffèrent grandement des instruments antérieurs du FNS pour l'encouragement des personnes et de ceux du « programme relève » de la CUS. Dans ce nouvel instrument, la sélection est effectuée par le FNS au travers du marché des chercheurs, dans une logique de l'offre des personnes plutôt que dans celle de la demande des institutions. Le fonctionnement générique du recrutement des professeurs boursiers peut être résumé à partir du schéma décisionnel ci-dessous (Figure 1).

Figure 1: Fonctionnement du programme Professeurs boursiers : schéma décisionnel séquentiel de la procédure de sélection



Légende :

Ce schéma présente une simplification du fonctionnement du programme, et ne consiste donc pas en une description de toutes les relations qui interviennent dans la réalité de ce processus. Il a été établi à partir du Règlement des professeurs boursiers. Dans la réalité, on verra que certaines étapes peuvent se dérouler selon un schéma ou dans un ordre différents. C'est précisément l'enjeu du chapitre 4 de montrer que les rôles des acteurs et leurs relations font l'objet de discussions et d'attentes parfois contrastées. Les flèches désignent les différentes étapes du programme :

- 1. La Confédération et le FNS ont établi une convention de prestations comprenant des objectifs précis à réaliser par le Fonds national, notamment pour le programme des Professeurs boursiers.*
- 2. Les candidats prennent contact avec un professeur ou un institut pour être accueillis dans une haute école.*
- 3. Phase 1 de pré-sélection: les candidats déposent leur dossier auprès du FNS, muni d'une déclaration d'intention d'une ou plusieurs hautes écoles.*
- 4. Le FNS établit une première sélection et informe les candidats ainsi que les rectorats (une liste des candidats retenus est envoyée) de sa décision.*
- 5. Normalement, il y a à ce moment une coordination entre la faculté (ou l'institut) et le rectorat afin que ce dernier s'assure qu'il est opportun d'accueillir le professeur boursier. Ce contact peut parfois intervenir après la décision finale du FNS d'accorder le subsidie.*
- 6. Phase 2 de sélection finale: les candidats doivent soumettre une requête plus détaillée accompagnée d'une attestation de l'institution d'accueil.*

7. *Le FNS sélectionne les candidats sur la base de leur dossier, et leur communique sa décision, ainsi qu'aux rectorats concernés.*

Les subsides pour les professeurs boursiers FNS sont accordés *ad personam*³³ pour une durée de 4 ans ; ils peuvent être prolongés de 2 ans au maximum³⁴. Le montant alloué à un poste de professeur boursier est fixé à CHF 400'000 par an au maximum³⁵, montant qui comprend le salaire du bénéficiaire du subside, un subside de recherche (salaires des autres membres de l'équipe, équipement lié à la recherche...), ainsi que les coûts d'infrastructures (mobilier, informatique, téléphone, loyers éventuels, etc.)³⁶. Le montant du salaire est fixé en fonction du barème local habituel pour un poste de professeur assistant.

Selon le Règlement du programme, pour participer au programme les jeunes scientifiques doivent satisfaire à plusieurs conditions (art. 3) :

- a) « Grade de docteur et plusieurs années d'activité de recherche attestée par des publications de haut niveau ;
- b) nationalité suisse ou titre obtenu dans une haute école suisse ou plusieurs années d'activité dans une haute école suisse ;
- c) être âgé/e de 40 ans au plus au moment de l'entrée en fonction prévue comme professeur boursier FNS ; des exceptions peuvent être acceptées dans des cas dûment motivés ;
- d) avoir en vue une activité de recherche dans un institut d'une haute école universitaire en Suisse. Sur demande motivée, un séjour de 12 mois au maximum à l'étranger ou dans une institution extra-universitaire peut être accepté. »

Le Conseil national de la recherche évalue les candidatures reçues essentiellement selon les critères de sélection suivants (art. 5):

- a) « prestations scientifiques antérieures du/de la candidat/e (expérience de recherche et d'enseignement en Suisse et à l'étranger) ;
- b) aptitude du/de la candidat/e pour une activité académique de recherche et d'enseignement.
- c) mobilité du/de la candidat/e ;
- d) qualité scientifique du projet de recherche prévu ;
- e) possibilité d'intégration dans le système universitaire suisse ».

Il est encore précisé que, « à qualifications égales, les femmes auront la préférence ».

La procédure de sélection comprend deux phases : lors de la première phase, il est demandé aux candidats de fournir une description de leur projet scientifique pour 4 ans, une description de leur plan de carrière à long terme, des indications sur les instituts d'accueil envisagés avec une déclaration d'intention de leur part et, enfin, une estimation approximative des moyens nécessaires à la recherche (collaborateurs, matériel...).

³³ Le terme *ad personam* ne doit toutefois pas suggérer une quelconque volonté du FNS de revenir au modèle des subsides *ad personam* des années 60 tel que présenté plus haut. Au contraire, cette expérience a pu constituer un modèle « répulsif », que le FNS veut absolument éviter de reproduire. Dans ce nouveau modèle, l'idée est de soutenir à la fois une personne et un projet mais le prérequis au soutien accordé à la personne est le projet de recherche.

³⁴ Les informations factuelles qui suivent sont tirées du Règlement des Professeurs boursiers FNS (2002).

³⁵ Ces montants, plus élevés que dans le programme relève OFES-CUS, s'expliquent par le fait que le programme FNS inclut aussi le financement d'une équipe de recherche (assistants, doctorants, post-docs, etc.). Il s'agit au fond de deux subsides de relève en un : celui pour le professeur boursier et celui pour les chercheurs engagés dans le projet.

³⁶ Jusqu'à 20% au plus du subside de recherche peut être utilisé pour couvrir les coûts d'infrastructure liés au poste de professeur boursier, le reste des coûts indirects étant à la charge de l'institut d'accueil.

Les candidats retenus pour la seconde phase sont invités à soumettre une requête plus conséquente (maximum 20 pages), à laquelle doit être annexée une attestation de l'institution d'accueil qui confirme (art. 7):

- a) « que l'activité envisagée de recherche et d'enseignement du/de la candidat/e s'accorde au développement scientifique à long terme de la haute école ; et s'engage :
- b) à mettre à la disposition du/de la candidat/e choisi/e l'infrastructure nécessaire et de l'intégrer activement dans ses activités de recherche, d'enseignement ou cliniques ;
- c) à reconnaître le titre « professeur boursier FNS » accordé par le FNS au/à la candidat/e choisi/e;
- d) à accorder au/à la candidat/e choisi/e un statut juridique comparable à celui d'un professeur assistant (resp. à celle d'un poste équivalent) ;
- e) à permettre au/à la candidat/e choisi/e de consacrer au moins 80% de son temps de travail à la recherche et à sa formation scientifique, ainsi que d'utiliser le reste de son temps principalement à l'enseignement ou l'activité clinique. »

Le FNS prend une décision sur la triple base de cette requête, d'expertises externes sollicitées ainsi que d'un entretien personnel. L'octroi du titre de professeur boursier a des conséquences pratiques et juridiques pour les candidats : selon le même règlement, ils s'engagent d'une part « à consacrer au moins 80% de leur temps de travail à la recherche et la formation scientifique et à utiliser le reste du temps essentiellement à l'enseignement ou l'activité clinique » ; d'autre part, ils sont tenus de « postuler à des postes académiques fixes ». A cet égard, les professeurs boursiers doivent établir un rapport à l'intention du FNS, qui donne des renseignements sur l'activité de recherche et d'enseignement au cours de la période ainsi que sur les demandes d'emploi effectuées.

2.5 Conclusions

Ce large panorama des conceptions et instruments de la « relève » scientifique en Suisse – accompagné d'une focalisation sur les objectifs et les principales caractéristiques formelles du programme Professeurs boursiers FNS – permet de dégager au moins cinq tendances fortes qui s'inscrivent dans des temporalités de moyenne durée :

- lié à l'introduction de la Nouvelle gestion publique dans l'administration fédérale, le développement de logiques multi-contractuelles dans le domaine de la recherche et de la promotion des carrières académiques en Suisse, en particulier à travers le programme Professeurs boursiers FNS;
- le déclin des universités et des cantons comme lieux monopolistiques de sélection et de nomination de la relève académique ;
- l'influence croissante de la Confédération et du FNS dans la problématique de la relève, à la fois comme producteurs de « concepts génériques », de nouvelles normes ou règles d'action en matière de définition et d'organisation de la relève scientifique mais aussi du point de vue de son financement. A relever que la Confédération n'impose pas ces instruments au sens hiérarchique (ou wébérien) du terme mais les délègue ou les met au concours à travers diverses dispositions incitatives ;
- dans la panoplie des instruments nationaux de soutien à la « relève académique », on doit insister sur la progressive et très large prépondérance d'une conception « concurrentielle » de la relève académique et le net affaiblissement d'un modèle dit « institutionnel » de soutien à la relève ;

- en même temps, on doit constater la difficulté à mettre en place une véritable planification concertée au niveau national des besoins réels ou effectifs du marché académique suisse sur la base d'instruments de monitoring.

3. Les bénéficiaires : profils et usages

Cette partie vise à brosser un tableau des bénéficiaires et des divers usages qu'ils ont faits du programme Professeurs boursiers du FNS. Une telle analyse permet tout d'abord de décrire le paysage général et, par là, la direction globale (pour ce qui est de la répartition par institution d'accueil et par domaine) imprimée au programme. Dans la perspective d'une politique de la relève, il s'agit en outre d'identifier tant le type de personnes – en termes de profil sociodémographique et scientifique – que ce programme attire, que les différentes utilisations de cet instrument par les bénéficiaires. La présentation du profil des usagers et des différents usages du programme permettra enfin de mieux comprendre le contexte institutionnel qui sera présenté dans le chapitre suivant.

3.1 Profil et répartition des bénéficiaires : tendances générales

L'accueil réservé au programme Professeurs boursiers témoigne, si nécessaire, de l'opportunité que constitue cet outil pour une génération d'universitaires à la recherche d'intégration académique. Pour les cinq années de mise au concours concernées par cette évaluation (1999-2004³⁷), 1564 demandes de subside ont été déposées au FNS, ce qui, lorsque sont comptées plusieurs candidatures d'une même personne, correspond à 1293 individus³⁸. En particulier, la première année du programme a reçu le plus fort taux de demandes avec près de 400 candidatures, soit 1,5 fois à 2 fois plus que les autres années (cf. tableau 2). Pour autant, sur l'ensemble de la période 2000-2005, la manne représentée par ce programme n'a profité qu'à un petit nombre de bénéficiaires, fortement sélectionnés : 14% des candidatures ont été reçues favorablement, ce qui correspond à 17% des personnes (ou 216 chercheurs) ayant postulé.

3.1.1. Des candidatures aux bénéficiaires

La comparaison du profil des candidats et des personnes retenues permet de brosser un premier tableau sociodémographique des bénéficiaires. Surtout, il suggère les logiques selon lesquelles le FNS sélectionne les candidats et, par là, contribue à façonner la relève académique suisse. On constate ainsi qu'en termes d'âge et de domaine scientifique, mais aussi pour ce qui est de la trajectoire des chercheurs, un certain type de relève – correspondant *grosso modo* au modèle de « l'entrepreneur du savoir » – est favorisé. L'analyse ultérieure amènera à nuancer ce propos, en montrant notamment que, même dans le programme Professeurs boursiers, plusieurs chemins mènent à l'excellence ou à l'entreprenariat scientifiques.

La comparaison de l'**âge moyen des candidats** (37.8 ans³⁹) avec celui des bénéficiaires au début du subside (37.1) met en évidence une sélection qui profite aux plus jeunes. Cela correspond bien à l'objectif de promotion de « jeunes chercheurs capables » de moins de 40 ans⁴⁰ qui répondent au critère de « l'excellence »⁴¹. L'analyse

³⁷ Les bénéficiaires des années 2000-2005 ont en général posé leur candidature l'année précédent la mise au concours.

³⁸ En effet, si la grande majorité (81%) de cette population a postulé une fois pour le subside, 225 individus (17%) l'ont fait deux fois, 22 (un peu moins de 2%) trois fois (et 1 personne même quatre fois). Les candidatures multiples sont très légèrement plus le fait des hommes, et se retrouvent plus souvent en Médecine et pharmacie et en Sciences exactes et naturelles.

³⁹ Age au moment du début envisagé du subside. Dans le cas des candidatures multiples, on a retenu la première.

⁴⁰ Selon le *Message* de 1998 (période 2000-2003), p. 61. Le Programme pluriannuel 2008-2011 du FNS parle (p. 25) de « jeunes chercheuses et chercheurs talentueux, actifs dans de nouveaux domaines de recherche, et qui contribuent par là à forger l'avenir scientifique de l'institution universitaire ». Enfin, « Débutez votre carrière académique – avec votre propre équipe de recherche ! », annonce le site FNS dédié aux subsides Professeurs boursiers. A noter que le FNS vient d'annoncer – en suivant là une tendance observable au niveau européen – l'abolition des limites d'âge (biologique) pour ses subsides d'encouragement des personnes dès 2008, au profit

détaillée de l'âge des candidats montre que la moyenne d'âge cache deux tendances. D'une part, les candidats sont souvent de jeunes scientifiques : de fait, la médiane se situe à 37 ans (et une cinquantaine de personnes ont postulé la première fois à 30 ans, voire moins). En même temps, une poignée de candidats se singularise par un âge plus avancé: un peu plus de 150 candidats avaient plus de 40 ans, dont un bon cinquième 45 ans ou plus (quelques candidatures éparses émanant de chercheurs de plus de 50 ans – le maximum se situe à 57 ans – étant également observables). L'âge moyen des candidats masculins est de 36.2, tandis qu'il est un peu plus élevé chez les candidates féminines (38 ans).

La sélectivité du programme est par ailleurs aujourd'hui indépendante du **genre des candidats** : on dénombre 27% de candidates pour 28% de bénéficiaires femmes, ce qui permet au FNS de frôler les 30% de part féminine globale auxquels il s'est engagé dans la Convention de prestations qui le lie à la Confédération. L'analyse des chiffres par année montre toutefois une tendance croissante du taux de succès des femmes (Tableau 1).

Tableau 1 : Part de femmes : candidatures et bénéficiaires, par année

années*	1999/2000		2000/2001		2001/2002		2002/2003		2003/2004		2004/2005		total	
	N	%	n	%	n	%	n	%	N	%	n	%	N	%
candidatures ^a	110	28	45	21	66	30	67	27	79	29	59	27	426	27
bénéficiaires ^b	5	23	6	19	9	23	14	31	15	37	9	31	58	28

*Année de concours/année de début de Professeurs boursiers
Sources : ^a FNS (base candidatures, n=1564) ^b FNS (base bénéficiaires, n=216)

Dans un premier temps, le FNS a retenu une proportion plus faible de bénéficiaires femmes que la proportion de candidatures féminines (mises au concours 1999-2001), alors que dans les trois dernières années étudiées (mises au concours 2002-2004), il a au contraire davantage soutenu ces dernières, ce qui le rapproche de l'objectif fixé. Même si finalement ce renversement de tendance ne concerne qu'un petit nombre d'individus, il n'est peut-être pas anodin qu'il prenne place au moment même où apparaît la Convention de Prestations entre la Confédération et le FNS pour les années 2004-2007, qui peut sembler plus contraignante que le Message 1998 (qui contenait déjà cette proportion⁴²), stipulant que les femmes doivent représenter « au moins 30% des boursiers par an » et qu'il importe de « préserver un niveau de participation féminine de 30% » (p. 56). Rappelons d'ailleurs que le règlement FNS des Professeurs boursiers précise d'ailleurs (art. 5) qu'à qualifications égales, les femmes auront la préférence.

Tableau 2 : Candidatures, 2ème phase et acceptations (1999-2004), par Division FNS

	1999		2000		2001		2002		2003		2004		total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
candidatures* Div. I	178	45	81	38	58	26	78	31	89	33	84	39	568	36
Div. II	122	31	66	31	63	28	90	36	90	34	68	31	499	32
Div. III	96	24	64	30	103	46	80	32	89	33	65	30	497	32
	396	100	211	100	224	100	248	100	268	100	217	100	1564	100
2 ^{ème} phase* Div. I	18	38	16	35	22	28	25	31	24	32	21	40	126	33
Div. II	13	27	16	35	21	27	25	31	22	29	15	29	112	29
Div. III	17	35	14	30	36	46	31	38	29	39	16	31	143	38
	48	100	46	100	79	100	81	100	75	100	52	100	381	100
acceptations Div. I	9	35	12	39	13	29	14	33	14	33	11	39	73	34
Div. II	8	31	10	32	13	29	15	35	14	33	8	29	68	32
Div. III	9	35	9	29	19	42	14	33	14	33	9	32	74	34
	26	100	31	100	45	100	43	100	42	100	28	100	215	100

Source : FNS

*On compte ici des candidatures et non des personnes⁴³

de la notion d'« âge académique » : il « entend (...) renoncer aux limites d'âge pour les hommes comme pour les femmes afin de leur permettre de mieux concilier profession et famille » (*ibidem*).

⁴¹ Cf. chapitre 2.

⁴² Message du 25 novembre 1998 relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de la technologie pendant les années 2000 à 2003, p. 61.

⁴³ Suite à un cas exceptionnel (un recours à cheval sur deux années), le total de bénéficiaires (ou

L'analyse diachronique révèle également une évolution de la ventilation de la répartition des dossiers selon les **Divisions du FNS** (Tableau 2)⁴⁴. Du point de vue des candidatures, la première année du programme se caractérise par un nombre et une proportion maximale de candidatures en Division 1 (178 candidatures soit 45% de l'ensemble), ce qui témoigne de la forte demande en Sciences humaines et sociales. Du point de vue des acceptations, on observe un équilibre global remarquable entre les trois divisions du FNS (respectivement environ un tiers). Toutefois, la comparaison annuelle avec les candidatures et les invitations à la 2^{ème} phase (mises au concours 1999-2004) démontre que cet équilibre global résulte d'ajustements annuels : lors de la première série surtout, une correction en défaveur des candidats de la Div. I (pour laquelle la sélectivité du programme était plus importante) et en faveur de la Div. III a eu lieu, sans doute du fait de la disproportion dans le nombre de candidatures.

Tableau 3 : Nationalité des candidats (en %)

suisse	62
allemande	17
italienne	5
autres	16
	<i>n=1291</i>

Sources : FNS (base candidats, n=1293)

Enfin, la répartition des bénéficiaires selon la **nationalité** (Tableau 3) révèle une plus grande diversité de candidats que de bénéficiaires⁴⁵ (62% de candidats suisses contre 69% de bénéficiaires). En conséquence, les candidats étrangers ont moins de chances d'être sélectionnés (exception faite des candidats italiens, 5% contre 7% de bénéficiaires).

La répartition des candidats montre surtout l'internationalisation des marchés académiques : le programme a attiré des candidats bien plus diversifiés géographiquement qu'il ne le prévoyait, avec pas moins de cinquante nationalités ; alors que, on le verra, les bénéficiaires ne proviennent que d'une petite vingtaine de pays⁴⁶. La clause qui stipule qu'un bénéficiaire doit pouvoir se prévaloir d'une expérience de recherche et d'enseignement non seulement à l'étranger, mais aussi en Suisse, comme celle qui pose la « possibilité d'intégration dans le système universitaire suisse »⁴⁷, sont sans doute à l'origine de ce tri en termes de nationalité.

Tableau 4 : Part de Suisses : candidatures et bénéficiaires, par année

années*	1999 /2000		2000/2001		2001/2002		2002/2003		2003/2004		2004/2005		total	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
candidatures ^a	283	72	138	65	153	69	134	55	157	58	115	53	980	63
bénéficiaires ^b	17	77	19	59	31	80	28	62	30	73	20	69	145	70
		+5		-6		+11		+7		+15		+16		+7

*Année de concours/année de début de Professeurs boursiers

Sources : ^a FNS (base candidatures, n=1564) ^b FNS (base bénéficiaires, n=216)

L'analyse diachronique (Tableau 4) révèle également un écart de plus en plus important en faveur des bénéficiaires suisses, qui passe de 5-10% en général en faveur des Helvètes à 15% dans les deux dernières années du programme. Il y aurait donc, là aussi, une centration accrue sur les candidats de nationalité helvétique, peut-être

acceptations : 215) du tableau ne correspond pas au total effectif de bénéficiaires 2000-2005, qui est bien de 216 (information du FNS).

⁴⁴ Div. I Sciences humaines et sociales, Div. II Sciences naturelles et de l'ingénieur, Div. III Biologie et médecine.

⁴⁵ La nationalité de 2 candidats est inconnue, d'où un total légèrement différent de celui déjà évoqué.

⁴⁶ Ainsi, on dénombre une poignée de candidats grecs, russes, belges, bulgares, brésiliens ; parmi les candidats, on trouve également des ressortissants de l'Iran, des Chinois, des Algériens, des Coréens, ou encore un Rwandais.

⁴⁷ Règlement FNS des Professeurs boursiers, art. 5a et 5e.

suite à une interprétation plus restrictive de la notion de *brain gain*⁴⁸. Toujours est-il que les chances sont désormais accrues pour les Suisses – et moindre pour les étrangers – de recevoir un tel subside.

Près de la moitié des bénéficiaires avaient précédemment obtenu un **autre subside personnel du FNS**, et 14% en avaient même reçu deux. Pour quatre bénéficiaires sur dix (41%), il s'agissait d'une bourse de jeune chercheur, et pour deux sur dix (22%) d'une bourse de chercheur avancé⁴⁹. Sans que l'on puisse corroborer ce point statistiquement⁵⁰, il est probable que le fait d'avoir déjà été sélectionné par le FNS ait joué un rôle favorable dans le processus de sélection : le candidat connaissait déjà les critères du FNS, et ce dernier était aussi au fait de la capacité du candidat à mener un projet à son terme. A un autre niveau, cette tendance souligne également le rôle central joué par le FNS dans la promotion des carrières académiques, à différents échelons.

En revanche, l'obtention antérieure d'une bourse du FNS varie selon le genre des chercheurs. Les hommes ont plus souvent bénéficié des deux autres financements que les femmes, et, en particulier, de celle de chercheur débutant (47% contre 28%). Par contre, la différence est moindre concernant la bourse de chercheur avancé (23% contre 20%) ; les hommes sont aussi plus nombreux à avoir bénéficié des deux financements (16% contre 10% des femmes). De fait, si 46% des bénéficiaires hommes (ou un peu moins de la moitié) n'ont obtenu aucune des deux bourses en question, cela concerne près des deux tiers (62%) des femmes.

Tableau 5 : Bourses FNS chercheurs débutants et avancés, par domaine des bénéficiaires (en %)

	Sc. hum. et soc.	Sc. écon., Droit	Sc. ex. et nat.	Méd. et pharm.	Sc. techn.	total
Aucune	40	34	54	57	65	51
une des deux	42	50	29	38	29	36
les deux	18	17	17	5	6	14
	n=60	n=12	n=83	n=44	n=17	n=216

Source : FNS (n=216)

L'objectif de promotion des carrières féminines du programme Professeurs boursiers permet ainsi de pallier à des structures de carrière – et de relation aux agences de moyens, notamment au FNS – très différentes selon les sexes. A noter que ce sont pourtant les domaines plus féminisés qui ont davantage profité de ces bourses (Tableau 5) : les bourses de chercheur débutant et avancé profitent davantage aux Sciences humaines et sociales (60% des bénéficiaires) au sens large qu'aux autres domaines (Médecine et pharmacie, 43%, et Sciences techniques, 35%)⁵¹. Autrement dit (et vu depuis la population des bénéficiaires 2000-2005 du programme Professeurs boursiers), dans ces disciplines, une carrière se fait visiblement en lien étroit avec les financements du FNS.

⁴⁸ Le FNS rappelle toutefois que la nationalité ne joue aucun rôle dans la sélection, l'excellence étant le seul critère, et qu'il n'y a pas de mesure visant à favoriser ou maintenir un certain taux de ressortissants helvétiques parmi les professeurs boursiers (information transmise par le FNS).

⁴⁹ Données transmises par le FNS.

⁵⁰ En effet, pour des raisons techniques (changement du mode de saisie des données en 2002), le FNS ne dispose de cette information que pour les 216 bénéficiaires, mais pas pour l'ensemble des candidats.

⁵¹ Dans le détail des bourses, presque la moitié (47%) des bénéficiaires en Sciences humaines et sociales (au sens étroit cette fois) a bénéficié de celle de chercheur débutant, contre 41% en Médecine et pharmacie, 36% en Sciences exactes et naturelles et surtout 29% en Sciences techniques. De même, presque un tiers (32%) des bénéficiaires en Sciences humaines et sociales a obtenu une bourse de chercheur avancé, contre 12% en Sciences techniques et 7% en Médecine et pharmacie (mais tout de même 27% en Sciences exactes et naturelles).

Tableau 6 : Nombre de postulations pour le subsidie Professeurs boursiers, par variables (en %)

	plusieurs fois	une fois	
tous	25	75	n=203
Sciences humaines et sociales	27	73	n=59
Sciences économiques, Droit	27	73	n=11
Sciences exactes et naturelles	31	69	n=83
Médecine et pharmacie	12	88	n=33
Sciences techniques	13	87	n=16
Hommes	23	77	n=147
Femmes	30	70	n=57

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=204)

Les **postulations multiples pour le poste de professeur boursier** concernent un quart des bénéficiaires (Tableau 6). Ce taux est toutefois plus élevé en Sciences humaines et sociales, en Sciences économiques et Droit et, surtout, en Sciences exactes et naturelles, qu'il ne l'est en Sciences techniques et en Médecine et pharmacie. Les femmes ont plus souvent postulé plusieurs fois que les bénéficiaires hommes.

3.1.2. Des bénéficiaires plus représentés dans certains domaines

La **distribution par domaine** des professeurs boursiers témoigne d'une répartition en faveur des Sciences exactes et naturelles, Sciences humaines et sociales et Médecine et pharmacie comparativement aux Sciences techniques et, surtout, aux Sciences économiques et au Droit⁵². D'une manière générale, le programme Professeurs boursiers est fortement axé sur les sciences expérimentales⁵³.

Tableau 7 : Répartition des bénéficiaires, des professeurs assistants et des étudiants, par domaine (en %)

	professeurs boursiers ^a	professeurs assistants CH ^b	étudiants CH ^c
Sciences humaines et sociales	28	25	38
Sciences économiques, Droit	5	13	25
Sciences exactes et naturelles	38	23	17
Médecine et pharmacie	20	29	10
Sciences techniques	8	10	10
	n=216	n=743	n=108'454

Sources : ^a Base FNS ^b Données OFS (SIUS II, moy. 2000-2005 ; n en 2005) ^c Données OFS (moy. 2000-2005 ; n en 2005)

Plus encore, la **comparaison avec la répartition moyenne des professeurs assistants**⁵⁴ en Suisse entre 2000 et 2005 montre que certains domaines sont sous-dotés

⁵² On reprend ici la typologie proposée par l'Office fédéral de la statistique (OFS), sur laquelle la statistique des hautes écoles suisses est basée et qui distingue les 6 domaines suivants : Sciences humaines et sociales, Sciences économiques, Droit, Sciences exactes et naturelles, Médecine et pharmacie, Sciences techniques. Vu le peu d'individus concernés ici par Sciences économiques et Droit, nous avons fusionné ces deux domaines, ce qui donne donc une typologie à 5 domaines.

⁵³ C'était le cas inverse pour le programme « relève » OFES-CUS : la comparaison avec les chiffres dégagés par l'évaluation menée par l'OSPS-UNIL montre que les bénéficiaires « relève » étaient, eux, très représentés en Sciences humaines et sociales (35%), économiques (17%) et en Droit (15%), mais bien moins dans des domaines comme les Sciences exactes et naturelles (16%) ou Médecine et pharmacie (14%).

⁵⁴ La catégorie « professeurs assistants » correspond à la catégorie II de la typologie définie dans le cadre du Système informatique universitaire suisse (SIUS). Elle comprend les statuts de rang professoral autres que professeur ordinaire. Cette catégorie a été choisie comme point de comparaison du fait que les professeurs boursiers se voient généralement attribuer au sein de

(Tableau 7) : c'est le cas de Médecine et Pharmacie, des Sciences économiques et Droit, ainsi que des Sciences techniques. D'autres domaines sont par contre surreprésentés, comme les Sciences humaines et sociales et, surtout, des Sciences exactes et naturelles⁵⁵.

Cette dotation inégale des différents domaines résulte probablement de la rencontre entre une demande plus forte en Sciences humaines et sociales – où les débouchés professionnels dans le monde académique sont plus restreints qu'ailleurs – et, dans une moindre mesure, en Sciences exactes et naturelles, ainsi que d'une volonté du programme Professeurs boursiers de soutenir des domaines où la recherche est peut-être moins développée et où les besoins en encadrement sont toujours sensibles (à noter aussi qu'en Droit, Médecine et dans les Sciences techniques, le nombre de projets soumis au FNS est tout simplement moins élevé que dans les autres domaines et qu'ils peuvent aussi être considérés comme trop « appliqués »). Ainsi, bien que le programme Professeurs boursiers ne soit pas destiné à combler des besoins d'encadrement, comme pouvait l'être le programme « relève » OFES-CUS, on voit ici s'esquisser des stratégies de préparation d'une relève académique dans des domaines de tradition scientifique moins affirmée.

3.1.3. Des institutions différemment dotées en professeurs boursiers

La distribution des professeurs boursiers témoigne également de situations institutionnelles différenciées, qui renvoient souvent au contexte local de l'institution d'accueil.

Tableau 8 : Bénéficiaires par institution d'accueil (en %)

	BS	BE	FR	GE	LS*	LU	NE	SG*	ZH	EPFL	ETHZ	HGKZ*	
professeurs boursiers ^a	12	13	6	13	11	1	7	1	15	8	13	1	n=216
professeurs assistants CH ^b	12	4	14	15	27	0.4	1	0	7	7	12	-	n=661
professeurs ordinaires CH ^c	8	12	6	14	10	1	4	6	16	8	14	-	n=2260
étudiants CH ^c	9	11	9	13	10	2	3	4	22	6	11	-	n=109'904

* moins de 5 bénéficiaires

Sources : ^a Base FNS (n=216)

^b Données OFS (SIUS II, moy. 2000-2005, sans USI)

^c Données OFS

(2005, sans USI)

La **répartition par institution d'accueil** (Tableau 8) suggère une corrélation avec la taille des établissements concernés. Les professeurs boursiers ont plus souvent choisi de localiser leur projet dans les hautes écoles universitaires des grandes villes du pays, tandis que les institutions de taille plus modeste, mais aussi l'EPFL, hébergent moins de professeurs boursiers. Avec deux hautes écoles, Zurich accueille ainsi à elle seule 28% des bénéficiaires du programme, et Lausanne 19%.

Les quatre institutions qui accueillent le plus de bénéficiaires (UNIBE, UNIGE, UNIZH, ETHZ) réunissent à elles seules plus de la moitié des professeurs boursiers (54%). Si ce déséquilibre ne correspond pas à la distribution de l'ensemble des pro-

leur institution un statut équivalent. Pour autant, la diversité des grilles statutaires locales limite la portée de la comparaison. Par exemple, à l'UNIL (mais aussi à Saint-Gall, où toutefois peu de cas sont concernés ici), les professeurs assistants – statut de plus en plus répandu et dans lequel se retrouvent de fait les professeurs boursiers – n'ont pas été inclus dans cette catégorie mais dans la suivante (catégorie III, qui correspond grosso modo aux chargés de cours, privat-docents, etc.). La population à laquelle nous comparons les professeurs boursiers est donc incomplète pour l'UNIL. Mentionnons enfin que cette typologie est actuellement soumise à un processus de révision.

⁵⁵ Calculé à partir des chiffres fournis par l'OFS ; à noter que la comparaison se fait sur des personnes et non sur le taux d'engagement.

fesseurs assistants (il y en a 38% dans les quatre institutions citées), il renvoie de fait assez largement à la situation concernant aussi bien la part des professeurs ordinaires (les quatre institutions réunissent 56% des PO du pays) que celle des étudiants (57%).

Plus encore, ce tableau distingue trois groupes d'institutions : le premier groupe est composé des universités qui ont reçu une proportion de bénéficiaires à peu près équivalente à la proportion de professeurs assistants (Bâle, Genève et les deux EPF). Le second groupe se caractérise par une forte surreprésentation des professeurs boursiers, comparativement à la proportion de PA (Berne, Neuchâtel et Zurich). Enfin, le troisième groupe réunit les universités qui ont proportionnellement reçu moins de professeurs boursiers qu'elles n'ont de professeurs assistants (Fribourg et Lausanne).

Comment expliquer cette différenciation ? On le verra encore dans la partie 4, dédiée aux usages, la situation de l'institution sur le marché académique est probablement déterminante, le prestige pouvant également influencer sur la demande de poste. Cependant, les stratégies ou les modalités institutionnelles de prise en compte de la demande influencent également cette répartition. Les institutions peuvent en effet considérer comme une manne la possibilité de recruter des professeurs boursiers ; ou, à l'inverse, développer des stratégies de sélection qui sont aussi souvent des stratégies de responsabilisation des facultés à l'égard des logiques scientifiques locales et du devenir ultérieur des professeurs boursiers. Enfin, la question salariale, non négligeable, joue probablement un rôle : les différences de rémunération des professeurs boursiers, dont les salaires sont indexés sur les grilles salariales de l'institution, demeurent importantes.

3.1.4 Profil sociodémographique des professeurs boursiers

On peut brosser un tableau détaillé du profil sociodémographique des bénéficiaires du programme Professeurs boursiers. En termes de **genre** tout d'abord : avec 28% de professeurs boursiers femmes, l'objectif de 30% fixé par le programme est presque atteint, et le taux moyen de femmes parmi les professeurs assistants en Suisse largement dépassé (16% entre 2000 et 2005⁵⁶).

Tableau 9 : Bénéficiaires par sexe, par domaine (en %)

	femmes	hommes	
Sciences humaines et sociales	47	53	<i>n=60</i>
Sciences économiques, Droit	16	84	<i>n=12</i>
Sciences exactes et naturelles	25	75	<i>n=83</i>
Médecine et pharmacie	18	82	<i>n=44</i>
Sciences techniques	12	88	<i>n=17</i>
<i>tous les professeurs boursiers</i>	<i>28</i>	<i>72</i>	<i>n=216</i>
<i>professeurs assistants CH^a</i>	<i>16</i>	<i>84</i>	<i>n=743</i>

Sources : Base FNS (*n=216*) ^a Données OFS (SIUS II, moy. 2000-2005)

La proportion des femmes parmi les professeurs boursiers dépend des domaines (Tableau 9) : fortement représentées en Sciences humaines et sociales (presque la moitié des bénéficiaires), elles demeurent peu représentées en Sciences exactes et naturelles, en Médecine et pharmacie ainsi que, surtout, en Sciences économiques et Droit, et en Sciences techniques⁵⁷. Les traditions et contingences disciplinaires jouent donc à plein.

⁵⁶ Calculé à partir des chiffres transmis par l'OFS. Le programme Professeurs boursiers s'avère par contre bien moins féminisé que celui de la « relève » OFES-CUS, où l'on a enregistré un taux de bénéficiaires femmes de 44% (Felli et al., 2006 : 38).

⁵⁷ La distribution selon le genre est aussi très inégale dans la typologie du FNS : chez les bénéficiaires dont le domaine relève de la Div. I (Sciences humaines et sociales), la part de femmes n'atteint pas moins de 41%, alors qu'elle descend à 24% à la Div. III (Biologie et médecine) et même à 19% pour la Div. II (Sciences naturelles et de l'ingénieur).

Tableau 10 : Bénéficiaires par sexe, par institution d'accueil (en%)

	BS	BE	FR	GE	LS	LU*	NE	SG*	ZH	EPFL	ETHZ	HGKZ*	tous
femmes	31	10	50	25	39	(0)	27	(67)	36	17	22	(100)	28
hommes	69	90	50	75	61	(100)	73	(33)	64	83	78	(0)	72
	n=26	n=29	N=12	n=28	n=23	n=1	n=15	N=3	n=33	n=18	n=27	n=1	n=216

* moins de 5 bénéficiaires

Sources : Base FNS (n=216)

Ce taux varie en outre considérablement selon l'institution d'accueil (Tableau 10). D'un côté, quatre universités dépassent l'objectif de 30% établi par le FNS (UNIBAS, UNIZH, UNIL et UNIFR). Dans le cas de Fribourg, la parité est même atteinte. De l'autre, cinq institutions demeurent en deçà de l'objectif fixé, avec un plancher de 10% de femmes à l'UNIBE.

Comment expliquer ces disparités ? La représentation des domaines est une variable explicative dans certains contextes, comme par exemple pour les EPF. Mais si l'on observe un taux élevé de professeurs boursiers en Sciences humaines et sociales à l'UNIFR, à l'UNIZH ce n'est que modérément le cas, et pas du tout à l'UNIL. A l'inverse, si dans le cas des EPF la sur-dotation en hommes peut s'expliquer par la nature des domaines, traditionnellement plus masculins, qui y sont représentés, à l'UNIBE, on a pourtant un taux élevé de professeurs boursiers en Sciences humaines et sociales. Il pourrait donc s'agir de stratégies institutionnelles, ou, plus vraisemblablement, de cultures institutionnelles (voire du hasard).

Tableau 11 : Age moyen des bénéficiaires, par institution d'accueil

	BS	BE	FR	GE	LS	LU*	NE	SG	ZH	EPFL	ETHZ	HGKZ*	tous
professeurs boursiers	38.2	37.8	37.4	36.2	38	-	37.1	35.3	37.8	35.6	34.7	-	37.0
	n=25	n=28	n=12	n=26	n=23	n=1	n=15	n=3	n=33	n=18	n=26	n=1	n=208

* 1 bénéficiaire

Sources : Base FNS (n=208 ; âge début subside)

L'âge des bénéficiaires des 6 premières vagues du programme (au moment du début du subside⁵⁸, Tableau 11) s'établit en moyenne à 37 ans⁵⁹. Il est un peu plus élevé chez les femmes (38.6 ans) que chez les hommes (36.3). L'analyse de la médiane (37 ans chez les hommes, 39 chez les femmes) révèle de plus une dispersion plus grande des âges d'entrée en fonction chez les femmes⁶⁰. La distribution des âges met ainsi en évidence une tendance à des carrières plus tardives chez les boursières comparativement à leurs homologues masculins, mais aussi une plus grande diversité chez les professeurs boursières – un constat qui sera confirmé par l'analyse des profils-type de bénéficiaires (3.1.6.)⁶¹.

De même, on observe des différences selon les universités : on passe ainsi de 36.2 ans à l'UNIGE à environ 38 ans pour UNIBAS mais aussi à l'UNIL. Les deux EPF se détachent toutefois assez nettement du lot avec un âge moyen en dessous de 36 ans (voire en dessous de 35 ans pour Zurich), ce qui s'explique par des modèles de carrière disciplinaires, les sciences dites « dures » se singularisant par une obtention

⁵⁸ Les individus qui ont obtenu, mais pas utilisé le subside, ne sont donc pas inclus ici (d'où un total de 208 personnes).

⁵⁹ Pour la période considérée, le règlement des subsides Professeurs boursiers fixe la limite d'âge des participants au concours à « 40 ans au plus au moment de l'entrée en fonction prévue comme professeur boursier », des exceptions pouvant toutefois être acceptées dans des cas « dûment motivés » (par. 3.c).

⁶⁰ Chez les femmes, le percentile 25 se situe à 36 ans (et à 34 chez les hommes), et le percentile 75 à 41.3 ans (contre 38 ans chez les hommes).

⁶¹ A noter aussi que le FNS, qui a levé la clause de la limite d'âge pour les femmes dans le contexte d'autres instruments d'encouragement, précise dans le règlement des Professeurs boursiers, on l'a dit, que des exceptions peuvent être acceptées. Encore une fois, cette raison a amené des femmes globalement un peu plus âgées à poser leur candidature, et le FNS à les accepter, en lien avec le seuil minimal de 30% de femmes.

plus précoce du doctorat. Une analyse de la dispersion des âges indique un âge plus homogène des bénéficiaires à l'ETHZ (mais aussi à l'UNINE), comparativement à des universités alémaniques comme UNIZH ou UNIBAS.

Tableau 12 : Age moyen des bénéficiaires, par domaine

	professeurs boursiers	
Sciences humaines et sociales	38.9	<i>n</i> =59
Sciences économiques, Droit	35.0	<i>n</i> =11
Sciences exactes et naturelles	36.1	<i>n</i> =80
Médecine et pharmacie	38.1	<i>n</i> =42
Sciences techniques	34.6	<i>n</i> =16
		<i>n</i> =208

Sources : Base FNS (*n*=208 ; âge début subside)

On retrouve cette idée dans la ventilation par domaine (Tableau 12), qui correspond aux structures disciplinaires des carrières, et notamment aux différences de durée des thèses : les Sciences humaines et sociales atteignent presque 39 ans, comparé à 36 ans pour les Sciences exactes et naturelles et, 34 ans et demi pour les Sciences techniques.

En termes d'âge, plusieurs trajectoires peuvent mener à un poste de professeur boursier. De fait, 24 personnes – ou pas moins de 12% des bénéficiaires – avaient plus de 40 ans au moment d'entamer leur subside (l'âge le plus élevé se montant à 46 ans). S'il s'agit en majorité de femmes (18, qui avaient de 41 à 46 ans), on trouve également 6 chercheurs qui ont commencé leur subside à plus de 40 ans (la dispersion est toutefois moins grande : ils avaient tous 41-42 ans). C'est avant tout en Sciences humaines et sociales que l'on rencontre ces personnes : elles y représentent le quart de l'effectif (14 sur 59 bénéficiaires, dont 12 femmes). Mais en Sciences exactes et naturelles (4 personnes, dont 3 femmes) et Médecine et pharmacie (6, moitié-moitié) également, on rencontre ces professeurs boursiers un peu plus âgés que les autres.

Tableau 13 : Nationalité des bénéficiaires (en %)

	professeurs boursiers ^a	professeurs assistants CH ^b
suisse	69	65
allemande	12	35
italienne	7	
autres	12	
	<i>n</i> =216	<i>N</i> =743

Sources : ^a Base FNS (*n*=216) ^b Données OFS (SIUS II, moy. 2000-2005, *n* en 2005)

On a vu (Tableau 3 plus haut) qu'environ 6 candidats sur 10 sont de **nationalité suisse**. Presque 7 sur 10 (69%) des bénéficiaires du programme Professeurs boursiers sont suisses (Tableau 13), ce qui représente un peu plus que la moyenne des années 2000-2005 pour l'ensemble des professeurs assistants (65%) dans les hautes écoles helvétiques ; le programme du FNS génère donc une population légèrement plus helvétique (en termes de nationalité) que celle des professeurs assistants en Suisse. En accord avec le poids des régions linguistiques, les frontières internationales de la Suisse et avec les relations qui en découlent aussi dans le domaine scientifique, les bénéficiaires étrangers sont avant tout allemands (12% ou un peu plus d'un professeur boursier sur dix) et italiens (7%) ; plus étonnamment vu les relations étroites qui existent en la matière avec la France (Felli et al., 2005), les bénéficiaires français sont trop peu nombreux pour être visibles. Au total, 12% des bénéficiaires sont d'une autre nationalité⁶². A noter que la proportion de Suisses est moins importante parmi les bénéficiaires femmes (59%) que chez les hommes (73%).

⁶² Il s'agit de 4 bénéficiaires hollandais, de 3 russes, 3 français, 3 autrichiens, 2 anglais, 1 australien, 1 belge, 1 bulgare, 1 brésilien, 1 israélien, 1 ressortissant de la République slovaque, 1 ukrainien et 1 vénézuélien. On note donc que si un certain nombre de bénéficiaires (re-)vient de l'Amérique du Nord, aucun n'est de nationalité américaine.

Tableau 14 : Nationalité des bénéficiaires par institution d'accueil (en %)

	BS	BE	FR	GE	LS	LU*	NE	SG*	ZH	EPFL	ETHZ	HGKZ*	tous
suisse	42	76	83	71	83	(100)	93	(33)	76	39	67	(100)	69
étrangère	58	24	17	29	17	(0)	7	(67)	24	61	33	(0)	31
	n=26	n=29	n=12	n=28	n=23	n=1	n=15	n=3	n=33	n=18	n=27	n=1	n=216

*moins de 5 bénéficiaires

Sources : Base FNS (n=216)

La distribution de la nationalité des bénéficiaires par institution d'accueil témoigne de situations différenciées, certaines institutions se caractérisant par un recrutement beaucoup plus national que d'autres (Tableau 14). Ainsi, la proportion de Suisses est nettement plus élevée à l'UNIBE, l'UNIZH et, surtout, à l'UNIL et l'UNIFR ainsi qu'à l'UNINE (93% de professeurs boursiers suisses, c'est le maximum⁶³). Si l'on exclut les institutions avec moins de 5 bénéficiaires, c'est l'université bâloise, UNIBAS (seulement 42% de professeurs boursiers suisses) et, encore plus, l'EPFL (39%), qui ont la population de bénéficiaires la moins helvétique. L'UNIGE, ville-frontière également, et l'autre école polytechnique, l'ETHZ, sont par contre proches de la moyenne ; il est donc difficile de dégager une logique régionale ou même géographique, et l'opposition classique universités-EPF en matière d'internationalisation ne joue qu'en partie.

Tableau 15 : Part de bénéficiaires et de professeurs assistants étrangers par domaine (en %)

	professeurs boursiers ^a		professeurs assistants CH ^b	
Sciences humaines et sociales	15	n=59	38	n=192
Sciences économiques, Droit	40	n=12	40	n=77
Sciences exactes et naturelles	45	n=81	47	n=188
Médecine et pharmacie	27	n=42	20	n=228
Sciences techniques	37	n=17	55	n=58
tous	31	n=216	33	n=743

Sources : ^a Base FNS (n=216) ^b Données OFS (SIUS II, moy. années 2000-2005, n en 2005)

Sans trop de surprises, puisque renvoyant aux degrés d'internationalisation très inégaux des marchés scientifiques en question, les Sciences humaines et sociales sont très peu internationales, tandis que les Sciences techniques, et plus encore, les Sciences exactes et naturelles le sont nettement davantage. La Médecine et pharmacie sont dans la moyenne de Professeurs boursiers (Tableau 15).

La comparaison avec la population des professeurs assistants en Suisse met en évidence une sous-représentation des étrangers en Sciences humaines et sociales, mais aussi en Sciences techniques alors qu'en Sciences économiques et Droit ainsi qu'en Médecine et pharmacie, les étrangers sont légèrement surreprésentés dans le programme.

Deux logiques sont ici probablement à l'œuvre : d'un côté, le programme Professeurs boursiers favorise la relève académique nationale dans des domaines où la demande émanant des chercheurs helvétiques est forte alors même que les institutions ont traditionnellement dû aller chercher à l'étranger les compétences dont elles avaient besoin. De l'autre, concernant les domaines pour lesquels les institutions suisses sont sans doute plus compétitives sur la scène internationale (en particulier les Sciences exactes et naturelles et la Médecine et pharmacie), la compétition internationale joue à plein dans l'attribution des postes de professeur boursier.

⁶³ Là encore, on ne peut considérer UNILU et la HGKZ, dont le seul bénéficiaire est, à chaque fois, suisse.

3.1.5 Profils scientifiques et trajectoires de chercheurs

En moyenne, les bénéficiaires avaient, au moment du début du subside⁶⁴, une **thèse** depuis 7.3 ans, l'âge moyen de l'obtention du doctorat s'établissant à 29.6 ans. Cet élément central du profil scientifique varie toutefois selon les caractéristiques socio-démographiques des individus : ainsi, les hommes détenaient une thèse depuis tout juste 7 ans au moment du début du subside et les femmes depuis 8.3 ans ; un écart d'âge qui n'est pas sensiblement différent de celui à l'obtention du titre de docteur (29.4 ans et demi chez les hommes, 30.3 ans chez les femmes). En revanche, lorsque l'on compare le premier quart des professeuses à celui des professeurs, l'âge à l'achèvement de la thèse est supérieur d'un an chez ces derniers (28 ans chez les hommes concernés, contre 27 ans chez les femmes). Le constat est important et on y reviendra : les carrières des professeuses sont donc tendanciellement un peu plus tardives, exception faite du premier quart d'entre elles, plus précoces que leurs homologues masculins.

Tableau 16 : Obtention de la thèse, par nationalité des bénéficiaires (en %)

	Années depuis la thèse avant Professeurs boursiers	Age d'obtention de la thèse	
allemande	8	29.4	n=28
suisse	7.3	30	n=139
autres*	7.1	27.3	n=20
italienne	6.4	29.8	n=12
tous	7.3	29.6	n=200

Sources : Enquête OSPS-UNIL (n=200) *incl. française, anglaise et irlandaise (moins de 5 bénéficiaires)

La comparaison de **l'âge d'obtention de la thèse au début du subside selon la nationalité** du bénéficiaire met également au jour son lot de différences (Tableau 16 ; à noter que le nombre très limité d'individus concernés fait que les analyses ne sont qu'indicatives). D'une part, les Allemands ont obtenu leur thèse depuis légèrement plus longtemps que les autres bénéficiaires (8 ans), et acquis le titre de docteur à peine plus tôt que les bénéficiaires Suisses (respectivement 29.4 ans et 30 ans). D'autre part, les professeurs boursiers de nationalité italienne se caractérisent par un laps de temps moins long entre l'obtention de leur thèse et le début du subside. On peut ici faire l'hypothèse d'une sélectivité accrue du FNS à l'égard des candidats étrangers, mais aussi envisager que la mobilité internationale est plus souvent le fait des jeunes chercheurs et que cela structure la demande.

Tableau 17 : Age d'obtention de la thèse par domaine (en %)

	Années depuis la thèse avant Professeurs boursiers	Age d'obtention de la thèse		Moyenne d'âge des docteurs*	Différence
Médecine et pharmacie	9.7	28.4	N=32	31.8	-3.4
Sciences humaines et sociales	7.1	31.8	N=57	36.9	-5.1
Sciences exactes et naturelles	6.9	28.6	N=83	31.1	-2.5
Sciences économiques, Droit	5.6	29.5	N=11	32.6	-3.1
Sciences techniques	6.6	28.7	N=14	31.9	-3.2
tous	7.3	29.6	N=199	32.8**	-3.4**

*moyenne des années 2000-2005 **moyenne des chiffres par année

Sources : Enquête OSPS-UNIL (n=203) ; OFS

⁶⁴ Début effectif, ou prévu, pour les individus qui ont obtenu le subside mais qui ne l'ont pas utilisé (« nicht angetreten »).

La comparaison de **l'âge moyen d'obtention de la thèse de l'ensemble des docteurs en Suisse** avec celui des bénéficiaires (Tableau 17) met en évidence la précocité de ces derniers, qui ont obtenu leur doctorat 3.4 ans plus tôt que la population générale des docteurs (pour les années 2000-2005) ; si cette avance représente 2.5 ans en Sciences exactes et naturelles et autour de 3 ans pour les autres domaines, en Sciences humaines et sociales (où l'âge moyen d'obtention est le plus tardif, presque 37 ans, contre environ 32 ans dans les autres domaines), la différence atteint 5.1 ans, ce qui témoigne d'une tendance à la normalisation des carrières académiques dans le programme sur ce point.

Les résultats permettent ensuite de mesurer la distance entre l'obtention du doctorat et le début du subsid Professeurs boursiers. C'est en Médecine et pharmacie que l'intervalle est le plus grand (9.7 ans, sans doute suite à la longue série d'internats et de stages qui jalonnent la carrière des médecins assistants), avec un titre obtenu en moyenne à 28.6 ans, alors qu'en Sciences techniques elle s'élève à 6.6 ans. Ces différences disciplinaires renvoient à des structures différenciées des carrières.

Tableau 18 : Obtention de la thèse, par institution d'accueil (en %)

	BS	BE	FR	GE	LS	LU*	NE	SG*	ZH	EPFL	ETHZ	HGKZ*	Tous
Années thèse-PB	8.2	7.7	7.3	7.1	7.3	(8)	6.1	(7.5)	8.1	7.1	6.2	(13)	7.3
Age thèse	30.3	30	30.4	28.8	30.6	(31)	31.1	(29)	29.2	28.6	28.6	(26)	29.6
	n=23	n=26	n=12	n=26	n=23	n=2	n=14	n=2	n=27	n=14	N=28	n=1	n=198

*moins de 5 bénéficiaires

Sources : Enquête OSPS-UNIL (n=198 ; années depuis la thèse avant Professeurs boursiers ; âge obtention thèse)

La ventilation par institution d'accueil (Tableau 18)⁶⁵ montre que l'ETHZ accueille les bénéficiaires plus tôt (6.2 ans entre l'obtention de la thèse et le début du subsid, contre 7 ans à l'EPFL), mais aussi l'UNINE (6.1 ans). A l'autre extrémité, c'est dans les universités alémaniques UNILU (8 ans, pour 2 individus), UNIZH (8.1 ans) et UNIBAS (8.2 ans) que l'on trouve les carrières de boursiers les plus longues entre le doctorat et le début du subsid⁶⁶. Ici, l'effet culturel régional joue probablement, avec des carrières globalement plus lentes en Suisse allemande qu'en Suisse romande, phénomène lié peut-être aussi à la durée des études, traditionnellement plus longues Outre-Sarine.

Tableau 19 : Années passées en Suisse et à l'étranger, par nationalité (en %)

	Années passées en Suisse	Années passées à l'étranger	
suisse	3.8	3.4	n=141
allemande	5.4	3.6	n=29
italienne	3	4	n=13
autres	4.1	3.6	n=21
tous	4	3.5	n=204

*incl. française, anglaise et irlandaise (moins de 5 bénéficiaires)

Sources : Enquête OSPS-UNIL (n=204 ; années entre la fin de la thèse et le début du subsid Professeurs boursiers)

Le nombre d'années d'activité entre l'obtention du doctorat et le début du subsid Professeurs boursiers s'établit en moyenne à 4 ans en Suisse et un peu moins à l'étranger (3.5 ans). Les bénéficiaires masculins du programme ont une carrière un peu plus internationale (3.5 ans en Suisse, 3.7 ans à l'étranger), tandis que les fem-

⁶⁵ Une personne dont le projet est formellement réparti sur deux universités a été rattachée ici à une seule HEU. Dans la base on-line, il n'y a donc pas de doubles rattachements (comme d'ailleurs dans la base FNS).

⁶⁶ L'information concernant le seul bénéficiaire de notre échantillon localisé dans une HES confirmant qu'il s'agit là de carrières atypiques : chez cette personne, 13 ans se sont écoulés entre l'obtention du doctorat et le début du subsid.

mes ont en moyenne passé 5.3 ans de leur carrière en Suisse, contre 2.8 à l'étranger. Globalement, les bénéficiaires correspondent donc bien à cette idée de « jeunes chercheurs mobiles » véhiculée par le programme⁶⁷. Cette proportion varie selon la nationalité du bénéficiaire (Tableau 19), mais les années passées en Suisse sont partout majoritaires – exception faite des bénéficiaires italiens – ce qui correspond directement à l'un des critères de sélection contenus dans le règlement des Professeurs boursiers⁶⁸.

Tableau 20 : Années après la thèse passées en Suisse et à l'étranger, par domaine (en %)

	Années passées en Suisse	Années passées à l'étranger	
Médecine et pharmacie	4.7	3.1	n=33
Sciences humaines et sociales	4.7	2.8	n=59
Sciences économiques, Droit	4.3	2.3	n=11
Sciences exactes et naturelles	3.3	4.1	n=84
Sciences techniques	3.2	4.1	n=16
Tous	4	3.5	n=203

Sources : Enquête OSPS-UNIL (n=203 ; années entre la fin de la thèse et le début du subside Professeurs boursiers)

Par domaine (Tableau 20), les bénéficiaires en Sciences exactes et naturelles et en Sciences techniques – des domaines fortement internationalisés – ont passé plus de temps à l'étranger que les bénéficiaires en Sciences sociales et humaines mais aussi en Médecine et pharmacie.

Tableau 21 : Années après la thèse passées en Suisse et à l'étranger, par institution (en %)

	BS	BE	FR	GE	LS	LU*	NE	SG*	ZH	EPFL	ETHZ	HGKZ*	Tous
en Suisse	5	4.2	4.4	3.7	4.7	(4.5)	4.1	(3)	3.8	2.7	3	(8)	4
à l'étranger	4	3	3.8	3.3	2.2	(5.5)	2.9	(3)	4.1	4.1	3.7	(4)	3.5
	n=24	n=26	n=12	n=26	n=23	n=2	n=14	n=2	n=28	n=15	n=29	n=1	n=202

*moins de 5 bénéficiaires

Sources : Enquête OSPS-UNIL (n=202 ; années entre la fin de la thèse et le début du subside Professeur boursier)

La ventilation par institution d'accueil (Tableau 21) confirme que c'est à l'ETHZ (3 ans passés en Suisse, 3.7 à l'étranger) et, surtout, à l'EPFL (2.7 ans contre 4.1 ans) que l'on retrouve les carrières de professeurs boursiers les plus internationales – ce qui est assez logique puisque les deux EPF accueillent la plus grande proportion de professeurs boursiers étrangers.

⁶⁷ L'expression est tirée du Message 2000-2003 (1998), p. 61.

⁶⁸ L'art. 5a du Règlement liste comme critères de sélection les « prestations scientifiques antérieures du/de la candidat/e », en précisant qu'il s'agit de l'« expérience de recherche et d'enseignement en Suisse et à l'étranger » ; l'art. 5e évoque la « possibilité d'intégration dans le système universitaire suisse ». Par ailleurs, l'art. 3b stipule comme condition de participation : « de nationalité suisse ou titre obtenu dans une haute école suisse ou plusieurs années d'activité dans une haute école suisse ».

Tableau 22 : Expériences extra-académiques des bénéficiaires, par domaine (en %)

	A travaillé dans l'administration et/ou dans l'économie et l'industrie avant le subside Professeurs boursiers	
Médecine et pharmacie	9	n=33
Sciences exactes et naturelles	16	n=84
Sciences humaines et sociales	17	n=59
Sciences techniques	38	n=16
Sciences économiques, Droit	55	n=11
tous	19	n=203

Sources : Enquête OSPS-UNIL (n=203)

L'expérience professionnelle extra-académique caractérise 19% des bénéficiaires : une poignée a précédemment travaillé dans l'administration (6%), et une personne sur sept dans l'économie et l'industrie (14%) (1% ayant eu des expériences dans ces deux catégories de secteurs). Le programme recrute donc son personnel parmi des personnes essentiellement issues du monde académique. Ces expériences extra-académiques se retrouvent à peu près à égalité chez les bénéficiaires hommes et femmes (elles se situent par contre plus souvent dans l'administration pour ces dernières, et dans l'économie/l'industrie pour les premiers). Les étrangers ont un peu plus souvent eu des expériences extra-académiques que les Suisses (18%), notamment les Allemands (21%) et les Italiens (près de 25%). Classiquement, l'effet disciplinaire joue également (Tableau 22) : les bénéficiaires en Médecine et pharmacie, Sciences exactes et naturelles ou Sciences humaines ont moins souvent travaillé à l'extérieur de l'*alma mater* avant d'obtenir le subside de Professeurs boursiers que ceux en Sciences techniques ainsi qu'en Sciences économiques et Droit.

Tableau 23 : Institution du bénéficiaire au moment de l'obtention du subside Professeurs boursiers (en %)

UNIBAS	9	n=19	71	77
UNIBE	7	n=14		
UNIFR	4	n=9		
UNIGE	13	n=26		
UNIL	7	n=14		
UNILU	-	n=0		
UNINE	3	n=7		
UNISG	2	n=3		
UNIZH	15	n=30		
EPFL	3	n=5		
ETHZ	8	N=17		
USI	-	n=0	6	
Institut de recherche en CH	3	n=7		
HES en CH	-	n=0		
Administration en CH	1	n=1		
Economie, industrie en CH	2	n=3	36	36
Université, école polytechn. étranger	26	N=52		
Institut de recherche étranger	8	N=16		
HES étranger	-	n=0		
Administration étranger	-	n=0		
Economie, industrie étranger	2	n=4		

Question à choix multiples ; le total dépasse 100

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=203)

Pour les trois quarts des bénéficiaires, le **poste occupé au moment de l'obtention du subside de Professeurs boursiers** était localisé en Suisse, dont la grande majori-

té (71%) dans une université ou école polytechnique (Tableau 23)⁶⁹. 36% des bénéficiaires indiquent avoir occupé – parfois en parallèle (le total dépasse 100) – un poste à l'étranger, essentiellement dans une institution d'enseignement supérieur (26% des bénéficiaires). Pour autant, alors même qu'il est conseillé – quoique non prescrit par le règlement⁷⁰ – de localiser son projet Professeurs boursiers dans une autre université que celle dans laquelle on se trouve déjà, une analyse croisée montre que, dans certaines universités, ce n'est pas le cas pour la moitié des bénéficiaires (UNIZH, 64% de bénéficiaires « locaux » ; UNIGE, 54% ; UNIBAS, 50% ; UNIL, 48% ; et UNIBE, 46%). Les autres institutions d'accueil ont des taux plus bas : ETHZ (38%) et EPFL (27%), mais aussi UNINE (36%) et surtout UNIFR (17%)⁷¹. Ces chiffres relativisent quelque peu la mobilité des professeurs boursiers ou, du moins, l'image d'un marché des chercheurs complètement libre : ils montrent que la mobilité n'entre pas nécessairement en contradiction avec des attaches et des solidarités locales.

En croisant **l'institution d'obtention du doctorat et l'institution d'accueil** on peut distinguer trois groupes d'institutions en termes de trajectoires institutionnelles des chercheurs. Dans le premier, environ la moitié des bénéficiaires ont obtenu leur doctorat *in situ* : c'est le cas d'UNIGE (54% des bénéficiaires y ont obtenu leur thèse), UNIBAS (46%), mais aussi de l'EPFL (47%). Dans un deuxième groupe, cette proportion de docteurs locaux est moindre mais reste importante, entre un tiers et un quart : il s'agit de UNIZH (36%), de l'ETHZ (35%), UNIBE (31%) ainsi que de l'UNIL (26%) et de UNIFR (25%). Un dernier groupe concerne les institutions où – en lien avec la taille de l'institution – cette part est minime (comme l'UNINE : 7%), voire nulle.

La mise en perspective de ces deux tendances de recrutement de docteurs locaux ou de chercheurs déjà en poste révèle des pratiques institutionnelles différenciées. Par exemple, l'UNIGE se singularise par un recrutement doublement local (un peu plus de 50% de docteurs « maison » et la même proportion de chercheurs déjà en poste), alors que l'UNIZH, qui a recruté le plus de chercheurs déjà présents, compte deux fois moins d'anciens doctorants (64% versus 36%). Comparativement, l'UNIFR recrute peu de locaux, mais davantage d'anciens doctorants que de chercheurs déjà présents (25% versus 17%). Ces différences de recrutement témoignent à la fois d'histoires institutionnelles différenciées, mais plus encore de traditions et de cultures locales. Elles signalent trois types de trajectoires – circulaires, droites et en zigzag – (cf. chap. 5).

Tableau 24 : Poste occupé au moment de l'obtention du subsidé Professeurs boursiers, par sexe et par domaine (en %)

	H	F	Sc. hum. et soc.	Sc. écon., Droit	Sc. Ex. et nat.	Méd. et pharm.	Sc. techn.	total
PA etc.	4	6	4	0	4	3	21	5
CI sup.	36	40	45	75	16	69	29	37
postdoc etc.	23	19	18	0	33	13	14	22
CI inf.	32	34	32	25	43	13	21	33
autres, extra-univ.	5	2	2	0	5	3	14	4
			n=56	n=8	n=80	n=32	n=14	n=191

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=203)

⁶⁹ Il s'agissait d'une question à choix multiples: un peu moins de vingt bénéficiaires étaient localisés dans deux hautes écoles, et une poignée même dans trois institutions avant d'obtenir le poste de professeur boursier, d'où un total plus élevé que le nombre de répondants (203). Les pourcentages ont été calculés sur les cas (et non les réponses), ce qui fait que la somme dépasse 100 (111%).

⁷⁰ Le règlement du FNS sur les Professeurs boursiers mentionne simplement la « mobilité du/de la candidat/e » parmi les critères de sélection (art. 5c).

⁷¹ Il peut aussi s'agir pour partie d'un effet de la question posée, qui thématise le poste « *immédiatement avant* » le subsidé Professeurs boursiers, et donc pas forcément au moment du dépôt de la demande. En effet, les entretiens menés avec les bénéficiaires suggèrent qu'une partie des personnes ont pu obtenir provisoirement un poste dans leur (future ou probable) université d'accueil entre le dépôt de la demande (depuis une autre institution) et le début du subsidé à proprement parler. Rappelons en effet que la procédure de sélection du FNS dure plusieurs mois.

L'analyse détaillée du poste détenu au moment de l'obtention du subside de Professeurs boursiers (Tableau 24)⁷² montre que, si un tiers des bénéficiaires a quitté un poste de type corps intermédiaire supérieur pour celui de professeur boursier et un cinquième un poste ou statut (bourse, etc.) de post-doctorant, presque un tiers (30%) occupait un poste de corps intermédiaire inférieur. Une minorité avait un poste de type autre (notamment extra-universitaire, 4%). 5% des répondants ont tout de même quitté un poste de type professeur assistant pour le subside FNS. La répartition par sexe localise les hommes légèrement plus du côté des bourses post-doctorales, les femmes un peu plus que les hommes dans le CI supérieur, mais aussi dans celui inférieur. La ventilation par domaine montre que le fait d'avoir quitté un poste de CI supérieur est davantage marqué chez les Sciences économiques et le Droit ainsi qu'en Médecine et pharmacie, tandis que les bénéficiaires en Sciences humaines et sociales, mais aussi en Sciences exactes et naturelles ont plus souvent que les autres quittés un poste de CI inférieur. Quitter un poste de PA pour le subside Professeurs boursiers est surtout le fait des personnes en Sciences techniques (21% des bénéficiaires concernés – i.e. seulement 3 individus – contre 3-4% ou moins dans les autres domaines) – et c'est aussi ici que l'on trouve le plus de bénéficiaires qui ont quitté un poste autre, notamment dans le monde extra-académique.

La grande majorité des bénéficiaires (81%) avait **un ou plusieurs poste(s)** pour un cumul de 100% juste avant le subside Professeurs boursiers (en général il s'agissait d'un seul poste ; seuls moins de vingt bénéficiaires occupaient plusieurs postes, ce qui montre que les postes multiples – et la précarité qui, souvent, l'accompagne – sont peu représentés au sein de cette population). En conséquence, une personne sur cinq travaillait à temps partiel (le plus souvent à plus de 50%, et dans 7% des cas à moins d'un mi-temps)⁷³. La situation est toutefois très différente selon le sexe puisque, si 86% des hommes avaient un taux d'engagement de 100% avant le subside, cela ne concerne que 68% des femmes (à noter aussi qu'aucun homme n'était engagé à moins de 50%, alors que cela concernait 11% des bénéficiaires femmes). La ventilation par domaine montre que c'est surtout en Sciences humaines et sociales que le temps partiel est répandu (36% des bénéficiaires, ainsi que la moitié des quelques bénéficiaires en Droit), alors que dans les autres domaines, 9 individus sur 10 ou plus bénéficiaient d'un plein-temps avant le subside. Ici encore, la variable genrée – combinée avec celle de la discipline – joue donc à plein.

⁷² Les réponses des bénéficiaires ont été ventilées selon une typologie à 4 entrées : 1 professeur assistant (SIUS II) ; 2 corps intermédiaire supérieur, « stable » (SIUS III-VI), 3 post-doctorants, 4 corps intermédiaire inférieur, instables (SIUS VII-X), 5 autres, postes extra-universitaires. A noter qu'une douzaine d'individus n'a pas précisé le type du poste (tout en fournissant un taux d'engagement, ces répondants étaient donc bien engagés avant de devenir professeurs boursiers), c'est pourquoi ils n'ont pu être inclus dans ce tableau.

⁷³ 5% des bénéficiaires indiquent n'avoir eu aucun taux d'engagement, soit parce qu'ils étaient par exemple *visiting scholar*, soit parce qu'ils étaient au chômage. A noter à l'inverse que deux bénéficiaires ont indiqué avoir été engagés à un taux supérieur au plein temps.

Tableau 25 : Possibilité d'accepter un autre poste au lieu de celui de professeur boursier, par variables (en %)

Auriez-vous eu la possibilité d'accepter un poste, quel qu'il soit, au lieu du subside Professeurs boursiers ?

aurait pu accepter...	oui, monde académique CH	oui, monde académique ETR	oui, extra-académique CH	oui, extra-académique ETR	
<i>tous</i>	29	43	9	9	<i>n=203</i>
Sciences hum. et soc.	25	29	9	3	<i>n=59</i>
Sciences écon., Droit	27	18	36	9	<i>n=11</i>
Sciences ex. et nat.	26	48	4	7	<i>n=84</i>
Médecine et pharm.	55	61	12	15	<i>n=33</i>
Sciences techniques	13	63	13	25	<i>n=16</i>
Hommes	31	48	9	11	<i>n=147</i>
Femmes	25	32	9	4	<i>n=57</i>

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=203)

Une part importante des bénéficiaires aurait eu la **possibilité d'accepter un autre poste**, ce qui est un indice supplémentaire de l'excellence de cette population de chercheurs (Tableau 25). Presque un tiers aurait pu accepter un poste universitaire, quel qu'il soit, en Suisse (cette option concerne très fortement Médecine et pharmacie, où 55% de bénéficiaires avaient un autre poste universitaire en vue en Suisse), et pas moins de 43% des bénéficiaires dans une université à l'étranger, ce qui représente un autre indicateur de succès en termes de *brain gain* du programme (cette deuxième possibilité concerne plus nettement les Sciences exactes et naturelles, 48%, Médecine et pharmacie, 61%, et les Sciences techniques, 61%). Respectivement, un dixième des bénéficiaires auraient pu opter pour un poste extra-académique en Suisse (ici, ce sont les Sciences économiques et le Droit qui sont davantage concernés) et/ou à l'étranger (notamment en Sciences techniques). Les bénéficiaires hommes ont presque toujours plus de possibilités de postes.

Tableau 26 : Postulations pour des postes de professeur avant la candidature pour le subside de Professeurs boursiers, par variables (en %)

	oui	Non	
<i>tous</i>	59	41	<i>n=203</i>
Sciences humaines et sociales	73	27	<i>n=59</i>
Sciences économiques, Droit	82	18	<i>n=11</i>
Sciences exactes et naturelles	52	48	<i>n=83</i>
Médecine et pharmacie	39	61	<i>n=33</i>
Sciences techniques	75	25	<i>n=16</i>
Hommes	63	37	<i>n=147</i>
Femmes	49	51	<i>n=57</i>

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=203)

Presque 6 bénéficiaires sur 10 avaient déjà **postulé auparavant pour un poste de professeur** (Tableau 26). Au vu du développement de ces disciplines en Suisse, c'est davantage le cas des bénéficiaires en Sciences humaines et sociales et en Sciences techniques, ainsi que, surtout, en Sciences économiques et Droit. Enfin, ce taux est certes plus élevé chez les hommes, mais il pourrait aussi indiquer que le programme Professeurs boursiers, en incitant un certain nombre de femmes à postuler pour un poste professoral alors qu'elles ne l'auraient pas forcément fait sinon, joue, sur ce point, un rôle important dans la promotion des carrières féminines.

3.1.6 Le(s) profil(s)-type du professeur boursier

Quels sont les profils de bénéficiaires qui se dégagent des analyses ci-dessus ? Une analyse synthétique permet de construire des profils-type de professeurs boursiers, sur la base de variables qui renvoient à leur profil sociodémographique et scientifique⁷⁴.

On peut ainsi dégager **quatre profils de bénéficiaires du subsidé Professeurs boursiers**. Ne serait-ce que par leur nombre, ces divers profils montrent que si l'on peut partir de l'idée que tous les professeurs boursiers correspondent à un certain modèle d'« excellence » prônée dès le départ par le programme, il y a différentes manières d'être un chercheur dynamique et entreprenant et, notamment, différents parcours qui mènent à l'excellence scientifique (Tableau 27).

Tableau 27 : Quatre profils-type de bénéficiaires du subsidé Professeurs boursiers

	Profil 1 « Excellence masculine nationale » (38%)	Profil 2 « Excellence féminine précoce » (14%)	Profil 3 « Excellence nationale en Sc. hum. et soc. » (25%)	Profil 4 « Excellence masculine étrangère » (23%)
sexe	H	F	F (H)	H (F)
âge doctorat	29.1	28.3	31.9	29.0
nbre années étranger	3.7	3.5	2.7	3.9
nationalité	CH	ETR (CH)	CH	ETR
domaine scient.	Méd pharm., Sc. écon. Droit, Sc. ex. nat., Sc. techn.	Sc. écon. Droit, Sc. ex. nat. (Méd pharm., Sc. techn.)	Sc. hum. soc.	Sc. techn., Sc. ex. nat. (Méd pharm., Sc. écon. Droit, Sc. hum. soc.)

Le premier profil-type, dit de l'**excellence masculine nationale**, regroupe 38% des individus de l'échantillon. Il correspond à l'idéal-type classique du chercheur dynamique : il s'agit exclusivement d'hommes, qui ont obtenu leur doctorat tôt dans leur carrière (mais un peu plus tard que le deuxième groupe), ont passé de nombreuses années à l'étranger (mais un peu moins que le quatrième groupe), alors même que l'on a exclusivement affaire à des citoyens helvétiques ; les bénéficiaires concernés travaillent dans l'ensemble des sciences expérimentales ainsi qu'en Sciences économiques et Droit.

Le deuxième groupe (14% de l'échantillon) est celui de l'**excellence féminine précoce** : exclusivement féminin (on y trouve la moitié des bénéficiaires femmes), il rompt avec l'idée d'une excellence scientifique qui serait surtout masculine. Ce groupe se distingue en effet par l'âge d'obtention du doctorat le plus précoce et un nombre d'années passées à l'étranger très élevé ; ces personnes – elles sont surtout de nationalité étrangère – se situent dans tous les domaines sauf les Sciences humaines et sociales : avant tout en Sciences économiques et Droit ainsi que dans les sciences expérimentales (notamment les Sciences exactes et naturelles).

Le troisième groupe (25% des bénéficiaires) est celui de l'**excellence nationale en Sciences humaines et sociales** : il concerne avant tout, mais non exclusivement, des femmes (on y trouve 4 femmes sur 10 de notre échantillon, et 1 homme sur 5) et représente le profil typique des Sciences humaines et sociales, domaine dans lequel l'ensemble des personnes concernées sont actives. Ces boursiers ont obtenu la thèse à un âge relativement avancé (au dessus de 30 ans) et ont passé peu de temps à l'étranger – il s'agit d'ailleurs exclusivement de ressortissants helvétiques.

⁷⁴ La méthode appliquée, dite du *Two Step Cluster*, permet de mêler variables catégorielles (domaines p.ex.) et continues (âge de la thèse p.ex.). En résumé, l'application statistique calcule la distance entre les individus par rapport à un certain nombre de variables, puis les regroupe selon leur proximité. A noter qu'il s'agit d'une méthode exploratoire, i.e. elle ne permet pas de dégager des traits pertinents *per se* mais seulement en relation et en comparaison étroite avec l'ensemble des résultats et éléments de réflexion dégagés. Les informations indiquées dans le tableau sont des moyennes (chiffres) ou des tendances (caractéristiques).

Le quatrième groupe enfin (23%) correspond à une **excellence masculine étrangère** ; il représente un profil assez répandu de carrières – du moins à l'étranger, puisqu'il concerne exclusivement des professeurs boursiers étrangers. Il s'agit essentiellement – quoique non exclusivement – d'hommes (presque un homme sur 3 est concerné, pour moins d'une femme sur 10) : l'âge de la thèse est relativement bas, le nombre d'années passées à l'étranger est par contre notable. Ici, toutes les disciplines sont concernées, avec toutefois un point fort du côté des Sciences techniques (4 bénéficiaires sur 10 de ce domaine se trouvent dans ce profil) et en Sciences exactes et naturelles.

Cette typologie, si elle permet de retrouver certains stéréotypes de chercheurs (le profil de Sciences humaines et sociales, essentiellement féminin et suisse ; l'excellence des chercheurs étrangers dans les sciences expérimentales), met en évidence des profils plus inattendus. Elle montre ainsi que le programme Professeurs boursiers encourage et, par là, contribue à produire une solide relève nationale dans les sciences expérimentales. De même, il participe, en récompensant un profil de scientifiques femmes aux carrières rapides, à l'avancement d'une relève féminine qui, avant tout étrangère, a un parcours riche en expériences et est active dans la plupart des domaines scientifiques.

3.2 Les usages du programme

La description des usages du programme Professeurs boursiers par les bénéficiaires montre comment un même instrument peut être utilisé de manière très différente par les individus, mais aussi par les institutions. En dépit de son objectif global d'encouragement des carrières académiques, le programme Professeurs boursiers peut ainsi jouer des fonctions variées⁷⁵. On voit se dessiner des logiques d'utilisation du programme selon le profil des bénéficiaires – notamment en fonction des domaines scientifiques – mais également selon les stratégies des institutions d'accueil, qui seront discutées plus en détail dans le chapitre 4.

3.2.1 La postulation

D'une certaine manière, l'utilisation du programme par les (futurs) bénéficiaires et par les institutions commence *avant* le début du subsidie à proprement parler, au moment de la postulation et des choix que cette démarche implique.

Tableau 28 : Information sur le programme (en %)

<i>Comment avez-vous entendu parler du programme Professeurs boursiers du Fonds national ?</i>		
renseigné-e auprès du FNS	13	<i>actif : 21%</i>
renseigné-e auprès d'un prof./dir. d'unité	4	
renseigné-e auprès des collègues	4	
informé-e par le FNS	24	<i>passif : 76%</i>
informé-e par un prof./dir. d'unité	31	
informé-e par des collègues	22	
autres, ne sait plus	3	
<i>Source : Enquête OSPS-UNIL (n=203)</i>		

On le voit dans les réponses données à la question de **l'information sur le programme** (Tableau 28), la grande majorité des bénéficiaires indique avoir reçu

⁷⁵ Cette « polyvalence » du programme Professeurs boursiers – relative, car c'est bien toujours de carrières académiques qu'il s'agit – est déjà suggérée dans l'information faite par le FNS. Sur la page d'accueil actuelle dédiée à cet instrument, on peut lire l'accroche suivante : « Vous désirez vous lancer dans une carrière universitaire ? Constituer votre propre équipe pour développer votre projet de recherche ? Poursuivre votre carrière dans une Haute Ecole après un séjour à l'étranger ? » (www.snf.ch/fr/fop/awa/awa_pfs.asp).

l'information via des tiers (obtention de l'information sur un mode dit passif : 76% en tout) ; seul un cinquième des bénéficiaires (21%) dit avoir cherché activement l'information (dont une majorité auprès du FNS). Outre via les collègues et le FNS, c'est avant tout (un petit tiers des réponses) par le biais d'un supérieur hiérarchique (professeur ou directeur d'unité) que l'information a été donnée. Ces résultats mettent en évidence l'impact de la communication du FNS sur la communauté scientifique.

Tableau 29 : Information sur le programme, par année de subside (en%)

<i>Comment avez-vous entendu parler du programme Professeurs boursiers du Fonds national ?</i>												
	2000		2001		2002		2003		2004		2005	
renseigné-e auprès du FNS	4		7		20		10		19		11	
renseigné-e auprès d'un prof./dir. unité	0	4	3	10	5	30	5	17	5	31	4	26
renseigné-e auprès des collègues	0		0		5		2		7		11	
informé-e par le FNS	35		21		18		27		26		18	
informé-e par un prof./dir. d'unité	44	96	48	83	30	68	27	81	17	64	29	76
informé-e par des collègues	17		14		20		27		21		29	
autres, ne sait plus	0		7		3		2		5		0	
	n=23		n=29		n=40		n=41		n=42		n=28	

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=203)

L'analyse par année de début du subside des bénéficiaires⁷⁶ montre toutefois des logiques plus complexes (Tableau 29). De 2000 à 2005, la part d'information « passive » décroît en effet régulièrement (passant de 96% la première année à 76% en 2005 – elle reste donc toujours majoritaire), tandis que le fait de s'informer plus activement croît globalement de 4% (2000) à 26% (2005). A l'intérieur d'un registre passif, tant l'information par le FNS (de 35% à 18%) que celle par un supérieur (44% à 29%) décroissent, et c'est logiquement l'information par les collègues – ou le bouche-à-oreille, le programme devenant de plus en plus connu – qui croît régulièrement (de 17% à 29%), jusqu'à égaliser, en 2005, l'information par un professeur ou directeur d'unité. A l'intérieur des modalités actives, c'est le fait de se renseigner auprès du FNS qui augmente. Ces résultats indiquent une appropriation ou une reconnaissance progressive du programme par les chercheurs, et donc une diffusion réussie de l'information par le FNS.

Cette évolution se reflète aussi dans les entretiens menés avec des bénéficiaires : un interlocuteur nous a parlé d'une « rumeur qui circulait », en ajoutant : « au début, ce programme a fait beaucoup de bruit ». Un chercheur récemment devenu professeur boursier nous a dit, quant à lui, qu'il « suivait un peu ce qui se passait au FNS ». Le bouche-à-oreille semble d'ailleurs avoir bien fonctionné : « je ne connais personne au niveau post-doc qui n'aurait pas été au courant », énonce un répondant.

Tableau 30 : Information sur le programme, par sexe (en%)

<i>Comment avez-vous entendu parler du programme Professeurs boursiers du Fonds national ?</i>				
	Hommes		femmes	
renseigné-e auprès du FNS	10		21	
renseigné-e auprès d'un prof./dir. d'unité	5	18	0	28
renseigné-e auprès des collègues	3		7	
informé-e par le FNS	24		23	
informé-e par un prof./dir. d'unité	33	79	24	68
informé-e par des collègues	22		21	
autres, ne sait plus	3		4	
	n=146		n=57	

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=203)

⁷⁶ Par simplification, deux individus dont le subside a commencé en 2006 ont été recodés en 2005.

Les différences de genre sont marquées (Tableau 30) : les bénéficiaires de sexe féminin se sont plus souvent informés activement sur le programme que les hommes, notamment auprès du FNS – alors que, différence intéressante en termes de stratégie de carrière et, plus encore, d’inscription dans des réseaux, les hommes le font aussi auprès d’un professeur ou directeur d’unité, une option qu’aucune femme n’a cochée. Quand ils sont informés (ce cas de figure reste majoritaire pour les deux sexes), les hommes le sont d’ailleurs davantage par un supérieur que les femmes. La modalité de circulation de l’information, différente entre les deux sexes, est donc un indicateur du degré d’initiative pris en la matière (plus grand chez les femmes), mais aussi de l’inscription ou non dans des réseaux professionnels locaux, dont on sait que les femmes, minoritaires parmi le corps enseignants et les chercheurs, sont souvent largement exclues.

Tableau 31 : Motivations pour postuler pour le professeur boursier, par domaine (en %)

<i>Avec quel niveau avez-vous eu le plus de contacts pour la postulation ?</i>						
	Sc. hum. et soc.	Sc. écon., Droit	Sc. ex. et nat.	Méd. et pharm.	Sc. Techn.	<i>total</i>
monter une équipe de recherche	54	36	80	70	75	68
augm. chances dans inst. acad. CH	71	73	53	18	44	53
mener une recherche d’envergure	54	36	36	49	44	44
augm. chances dans institution d’accueil	42	46	33	33	50	38
augm. chances dans inst. acad. étranger	44	27	21	15	19	27
avoir statut de professeur boursier	29	55	23	24	19	26
durée de la bourse	22	36	23	33	13	24
autres	2	0	0	6	6	2
augm. chances dans économie et industr.	0	0	0	0	0	0
	n=59	n=11	n=83	n=33	n=16	n=203

Question à choix multiples ; le total dépasse 100

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=203)

Au chapitre des **motivations pour avoir demandé le subside Professeurs boursiers** (Tableau 31), lorsqu’ils postulent, les bénéficiaires sont d’abord intéressés par la possibilité de monter leur propre équipe de recherche, ce que le marché académique permet rarement à des scientifiques de leur âge. L’autre objectif recherché tient à l’augmentation de leurs chances de trouver un poste par la suite. Ces deux principaux objectifs ne sont pas identiquement hiérarchisés selon la discipline. Dans les sciences dites « dures », il s’agit d’abord de monter son équipe, alors qu’en Sciences humaines et sociales au sens large, c’est l’intégration dans le marché académique qui prévaut. Cette situation correspond, d’une part, au rôle plus important joué par l’équipe de recherche en sciences « dures », et, d’autre part, aussi probablement à la plus grande difficulté de trouver un poste en Sciences humaines et sociales.

Les quelques réponses données sous « autres » renvoient à l’une des fonctions du programme, celle de *brain gain* : une poignée de bénéficiaires a postulé pour « rentrer en Suisse ». Ces réponses montrent aussi l’utilité du subside pour inaugurer des domaines encore non représentés dans les institutions suisses : « *c’était la seule possibilité de monter une équipe dans un domaine qui n’était pas encore représenté à l’ETHZ* », dit ce bénéficiaire.

La ventilation des réponses par institution d'accueil révèle un facteur régional : alors que certaines réponses obéissent à la logique par domaine que l'on vient d'esquisser (à l'EPFL, ou encore à l'UNIGE et à l'UNIZH où l'on trouve de nombreux projets Professeurs boursiers en Sciences exactes et naturelles et en Médecine et pharmacie, la possibilité de monter une équipe est davantage citée), la possibilité d'augmenter ses chances au niveau local est toujours davantage citée dans les institutions romandes (avec, en tête, l'EPFL, 60%, suivie de près par l'UNIGE et l'UNIL, 56-57%), alors que, dans les universités alémaniques, c'est l'augmentation des chances au niveau national qui est plus souvent mentionnée (ceci également à l'ETHZ, où seuls 21% des bénéficiaires espèrent augmenter leurs chances au niveau local, alors que 57% pensent pouvoir le faire au niveau suisse). On voit ici apparaître une plus grande détermination des « marchés internes » en Suisse romande, et un marché national plus grand en Suisse allemande. On observe enfin une logique locale : c'est surtout à l'UNIBAS que les bénéficiaires voient la possibilité d'accroître leurs chances à l'étranger (58%).

Tableau 32 : Initiative du contact avec l'institution d'accueil, par institution (en %)

Avec quel niveau avez-vous eu le plus de contacts pour la postulation ?													
	BS	BE	FR	GE	LS	LU*	NE	SG*	ZH	EPFL	ETHZ	HGKZ*	tous
l'institution m'a contacté	8	12	25	35	9	(50)	21	(0)	11	33	14	(0)	17
j'ai contacté institution	92	89	75	65	91	(50)	79	(100)	89	67	86	(100)	83
	n=24	n=26	n=12	n=26	n=23	n=2	n=14	n=2	n=28	n=15	n=29	n=1	n=202

*institutions avec moins de 5 répondants

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=202)

L'initiative du **contact avec l'institution d'accueil** a en règle générale été prise par les professeurs boursiers (83%) ; pour autant, 17% indiquent avoir été contactés à cet effet par quelqu'un de l'institution. La ventilation par domaine montre que ce deuxième cas de figure est surtout le fait de Médecine et pharmacie (33%). Par ailleurs, les hommes ont plus souvent été approchés par l'institution (20%) que les femmes (11%), ce qui constitue un indicateur de l'inscription des uns et des autres dans des réseaux. Les chiffres par institution (Tableau 32) suggèrent des stratégies plus actives de la part de certaines institutions : notamment, dans les petites universités, l'impulsion vient plus souvent de l'institution, probablement soucieuse d'attirer de la relève et, partant, des fonds de recherche (UNINE, 22%, et UNIFR, 25%, contre environ 10% à UNIBE, UNIL et UNIZH)⁷⁷. C'est toutefois à l'UNIGE (35%) ainsi qu'à l'EPFL (33%) que l'on rencontre le plus de bénéficiaires approchés par leur future institution d'accueil. Ce résultat peut toutefois renvoyer tant à une stratégie institutionnelle particulièrement active (cf. chap. suivant) qu'à des démarches venant des collègues⁷⁸ : rappelons que, à l'UNIGE, le recrutement local des professeurs boursiers est particulièrement important.

Tableau 33 : Niveau d'interaction pertinent dans l'institution d'accueil, par domaine (en %)

Avec quel niveau avez-vous eu le plus de contacts pour la postulation ?						
	Sc. hum. et soc.	Sc. écon., Droit	Sc. ex. et nat.	Méd. et pharm.	Sc. Techn.	total
Institut / Laboratoire	86	80	93	76	75	85
Faculté / Département	7	20	6	15	25	11
Rectorat / Présidence	3	0	0	0	0	1
autres	3	0	1	9	0	3
	n=59	n=11	n=84	n=33	n=16	n=203

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=203)

⁷⁷ Les chiffres de UNILU et UNISG concernant à chaque fois 2 individus, ne sont malheureusement pas exploitables.

⁷⁸ De fait, la question, qui parlait d'un contact par un « représentant de l'institution » et concernait donc bien une démarche institutionnelle, a pu être comprise dans le sens d'un contact par un collègue chercheur, par exemple, comme « membre » de l'institution en question.

Pour la grande majorité des bénéficiaires, le **niveau d'interaction pertinent pour la postulation** (Tableau 33) est, l'Institut ou le Laboratoire (85%), tandis que la Faculté ou le Département sont moins cités (11%) ; le Rectorat (ou la Présidence dans le cas des EPF) n'a été l'interlocuteur privilégié que pour 1% des bénéficiaires. On rencontre toutefois de légères différences selon le domaine, le niveau facultaire ou départemental étant un peu plus cité en Médecine et pharmacie ainsi qu'en Sciences techniques.

Un entretien exemplifie ce qui vient d'être dit : pour un bénéficiaire interrogé en Médecine et pharmacie, le contact décisif s'est fait via un professeur, directeur du Département concerné. Celui-ci l'a contacté pour monter un projet (le futur bénéficiaire, mécontent de sa situation professionnelle du moment, ayant toutefois préalablement signalé sa disponibilité). Ce bénéficiaire parle même d'un « *couple qui se forme à un moment donné* » entre un chercheur et un directeur de Département (de fait, selon lui, dans ce domaine, le pouvoir décisionnel et financier se situe au niveau des sous-unités des Facultés) et d'une « *fenêtre d'opportunité* » qui s'ouvre dans une unité. Un bénéficiaire en Sciences humaines et sociales nous a dit, quant à lui, avoir d'abord contacté le doyen, puis le directeur de l'institut, enfin le Rectorat ; le soutien de ce dernier maillon était essentiellement formel, avec une reprise quasi intégrale de la lettre écrite par le Décanat.

Tableau 34 : L'institution d'accueil comme 1^{er} choix, par institution (en %)

Votre institution d'accueil était-elle votre premier choix ?													
	BS	BE	FR	GE	LS	LU*	NE	SG*	ZH	EPFL	ETHZ	HGKZ*	tous
oui	96	89	67	100	96	(100)	86	(100)	93	100	100	(100)	94
non	4	11	33	0	4	(0)	14	(0)	7	0	0	(0)	6
	n=24	n=26	n=12	n=26	n=23	n=2	n=14	n=2	n=28	n=15	n=29	n=1	n=202

*institutions avec moins de 5 répondants

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=202)

Pour la grande majorité des bénéficiaires (94%), l'institution d'accueil était aussi leur **premier choix**. On note toutefois qu'en Sciences humaines et sociales, 10% des répondants ont répliqué par la négative, suggérant une plus forte concurrence dans ces domaines et un rabattement plus fréquent sur un deuxième, voire troisième choix (c'est également un peu plus le cas pour les femmes, 11%, que pour les hommes, 5%). La ventilation par institution (Tableau 34) dessine d'ailleurs les contours d'une « bourse aux universités » : c'est dans les moyennes et petites universités que se retrouvent les bénéficiaires n'ayant pas obtenu leur premier choix (UNINE, 14%, UNIFR, 33%, UNIBE, 11%), tandis que, pour les autres universités, ce chiffre tourne autour de 5% (et il est de 0% dans les deux EPF : ici, tous les bénéficiaires indiquent se trouver dans l'institution qui était leur premier choix). Parmi le petit groupe de personnes (9 individus) qui ont indiqué que ce n'était pas leur premier choix, environ la moitié (4) a indiqué comme raison que l'institution avait déjà reçu beaucoup de projets (c'est notamment plus le cas en Sciences humaines et sociales), une poignée (2) évoquant un problème d'infrastructures⁷⁹.

⁷⁹ Toutes ces personnes ont également indiqué d'autres raisons, qu'il s'agisse d'un changement d'institution par le bénéficiaire (pour des raisons non spécifiées), d'une incitation du FNS à changer d'université, ou encore de pratiques locales de limitation (« *mon âge* », « *protection d'un candidat local* »).

Tableau 35 : Critères de choix de l'institution d'accueil (en %)

<i>Quels sont les critères qui ont joué un rôle <u>important</u> dans le choix de votre institution d'accueil ?</i>	
domaine bien représenté	48
réseaux professionnels du bénéficiaire	43
réputation de l'institution	37
climat de travail	34
infrastructure technique	34
critères géographiques	24
autres	18
domaine peu représenté	16
un poste en perspective	11
logistique (secrétariat, etc.)	4
conditions salariales	2

Question à choix multiples ; le total dépasse 100

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=203)

Interrogés sur les **critères de choix de l'institution** les plus importants (Tableau 35), les bénéficiaires semblent d'abord guidés par des logiques disciplinaires : la moitié d'entre eux cite le fait que le domaine y était bien représenté (la moitié des bénéficiaires a mentionné cette raison). A l'inverse, le faible développement d'un domaine fait peu partie des stratégies des bénéficiaires (16% évoquent cet argument), exception faite des Sciences sociales ou cela concerne 25% d'entre eux. La question de l'insertion de son domaine dans l'unité d'accueil est délicate et se pose pour tous les bénéficiaires. Un bénéficiaire raconte qu'il pensait pouvoir « compléter » les spécialités déjà enseignées : son champ de recherche n'étant pas représenté dans cette institution, il pensait qu'« *il y avait de l'espace pour faire quelque chose* ». Un bénéficiaire en Sciences techniques décrit également cette ambiguïté consistant à monter un projet qui soit lié aux thèmes de son unité d'accueil potentielle tout en évitant un doublon. Le second critère présidant au choix de l'institution est identifié par 43% des bénéficiaires comme ayant trait à ses réseaux professionnels. Ce critère est différemment mobilisé selon les disciplines. Très important en Médecine et pharmacie (61% des bénéficiaires) et en Sciences humaines et sociales (48%), il est marginal en Sciences exactes et naturelles⁸⁰. « *Une institution que l'on connaît, ça facilite à bien des égards des choses* », nous a ainsi expliqué ce bénéficiaire en Sciences humaines et sociales, de retour – après un long séjour à l'étranger – dans son université de départ.

La réputation est le troisième argument mobilisé pour rationaliser le choix de l'institution (37%). Ici encore, des différences disciplinaires émergent, ce critère étant deux fois plus cité en Sciences exactes et naturelles (48% des bénéficiaires) et en Sciences techniques (56%) comparativement aux Sciences humaines et sociales (20%) et à la Médecine et pharmacie (24%). Les réponses par institution d'accueil corroborent cela: c'est à l'EPFL (47%) et, encore plus, à l'ETHZ (59%) que la réputation est la plus citée comme critère déterminant (elle l'est aussi à l'UNIZH, 54%).

Mentionné en quatrième position, le climat de travail est identifié par un tiers des répondants ; ce critère est davantage évoqué par les bénéficiaires en Sciences exactes et naturelles (41%) et en Sciences techniques (44%), davantage axées sur le travail en équipe. L'infrastructure technique, qui vient *ex aequo* en 4^{ème} position, est elle aussi avant tout citée par les sciences expérimentales (42-48%), alors qu'en Sciences humaines et sociales, où l'infrastructure technique est quasi absente, un peu plus d'un bénéficiaire sur dix (14%) l'a citée comme critère de décision important.

En revanche, seul un petit nombre de personnes (11%) a indiqué qu'un poste en perspective dans l'institution en question avait été un élément de décision important. Les conditions salariales sont également très peu citées comme critère (2%). Parallèlement à ces critères professionnels et scientifiques, un quart des bénéficiaires a

⁸⁰ Le fait que les femmes ont plus souvent (54%) coché cette réponse que les hommes (39%), alors que les autres résultats montraient qu'elles sont moins insérées dans les réseaux professionnels, suggère que l'option pouvait être comprise d'une manière à la fois descriptive (utilisée par les hommes) et prospective (dans le cas des femmes).

mentionné les critères géographiques, qui ont donc davantage trait à la vie privée (ou à la conciliation de cette dernière avec la vie professionnelle).

Les autres réponses spontanément fournies par les bénéficiaires (sous « autres ») mettent en évidence la diversité des logiques prévalant dans le choix de l'institution. Certains rappellent la clause de mobilité imposée par le FNS (« *j'étais obligé de changer vu le critère de mobilité* », « *Demonstration meines Mobilitätswillens* ») ; un certain nombre au contraire explique qu'il avait déjà été engagé dans l'institution en question, confirmant un résultat trouvé plus haut (« *j'y étais déjà* », « *ich war bereits dort angestellt* », etc.). On invoque l'excellence de l'institut en question (« *gutes Institut, sehr dynamisch, viel Publikationen als Output, gute Forscher vor Ort* ») et les avantages – ou les contraintes – pour la recherche envisagée (« *Beste Fachbibliothek in der Schweiz* », « *seule université romande disposant de l'infrastructure requise* », « *Nähe zum wichtigsten Archiv* », « *Nähe zu Forschungseinrichtungen* »). Le bon accueil du projet et/ou des candidats est également mentionné (« *Bereitschaft und Interesse, mich aufzunehmen* », « *Das Institut unterstützt und heisst SNF-Förderprofessoren. willkommen* », « *die sehr positive Aufnahme meines Projekts durch die Kollegin, aber auch durch das Institut und später sogar das Dekanat* »). Enfin, des raisons qui ont trait à la vie privée sont également invoquées (« *compatibilité entre travail et famille* »), parfois sur le ton d'une nécessaire réhabilitation de ce genre de critère (« *wollte mit meiner Frau am selben Ort wohnen! Schade, dass man das nie als einen relevanten Entscheidungsgrund ansieht!* »). D'ailleurs, dans les entretiens, certains bénéficiaires n'hésitent pas à évoquer les « commodités » et la « vie privée » comme critère, notamment en lien avec l'emploi de la conjointe et/ou le dispositif en place (garderie, école, médecins) autour des enfants, s'ils en ont.

Tableau 36 : Association de l'institution au montage du projet, par domaine (en %)

<i>L'institution d'accueil a-t-elle été associée au montage du projet ?</i>						
	Sc. hum. et soc.	Sc. écon., Droit	Sc. ex. et nat.	Méd. et pharm.	Sc. techn.	total
directement	5	9	8	18	19	10
en partie	20	27	26	39	31	27
pas d'association	75	64	66	42	50	63
	n=59	n=11	n=84	n=33	n=16	n=203

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=203)

Pour un peu moins des deux tiers des bénéficiaires (63%), il n'y a pas eu **d'association de l'institution d'accueil au montage du projet**. Pour un peu plus d'un quart (27%), elle a été en partie associée, tandis que seuls 10% l'ont associée directement. Là encore, des logiques disciplinaires très distinctes sont donc à l'œuvre (Tableau 36). Le fait d'associer l'institution (que ce soit directement ou indirectement) est plus fréquent en Médecine et pharmacie et en Sciences techniques, c'est-à-dire là où le travail est collectif, qu'en Sciences humaines et sociales.

3.2.2 Installation, financement, équipe

L'enquête menée auprès des bénéficiaires permet aussi de détailler les conditions d'installation et de démarrage du subsidé Professeurs boursiers, notamment pour ce qui est des taux d'engagements et de l'équipe, mais aussi des aspects financiers de leur projet.

Tableau 37 : Taux au début du subsidé Professeurs boursiers, par sexe (en %)

<i>A quel taux avez-vous été engagé-e au départ comme professeur boursier ?</i>					
	50% ou moins	60 à 75%	80%	100%	
Femmes	0	2	5	93	n=56
Hommes	2	2	1	93	n=139

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=195)

Le **taux d'engagement au début du subside Professeurs boursiers** était, pour la grande majorité (93%) des bénéficiaires, un plein-temps, indépendamment des domaines scientifiques ou du sexe des bénéficiaires. Toutefois, les raisons invoquées pour justifier le temps partiel suggèrent une différence genrée (Tableau 37) : alors que les hommes se réfèrent à des contraintes professionnelles (qu'elles soient d'ailleurs académiques ou non : « *nomination dès le début du subside* », « *20% Anstellung in Deutschland* », « *charge de cours parallèle* », ou encore à côté d'un emploi dans un grand quotidien suisse) mais aussi – deux fois – à des charges parentales (80% pour cause de « *Kinderbetreuung* »), les femmes, lorsqu'elles mentionnent une raison, se réfèrent à des raisons familiales (« *Familienbedingt – Kleinkinder* »).

Ces résultats rappellent qu'il est formellement possible pour un professeur boursier d'être partiellement engagé sur un autre poste (voire totalement : un bénéficiaire a été « *engagé* » à 0% ; autrement dit, il a dirigé ou supervisé le projet de recherche initié, suite à une titularisation intervenue juste avant le début du subside).

Tableau 38 : Sommes demandées, reçues et différence, par domaine (en CHF)

<i>Quelle est la somme que vous avez demandée au, et que vous avez obtenue du, FNS ?*</i>						
	Sc. hum. et soc.	Sc. écon., Droit	Sc. ex. et nat.	Méd. et pharm.	Sc. techn.	tous
demandée**	1'154'076.-	1'177'205.-	1'425'166.-	1'484'127.-	1'333'426.-	1'343'706.-
reçue**	1'056'502.-	1'076'632.-	1'255'244.-	1'235'822.-	1'199'342.-	1'184'071.-
différence**	-97'574	-100'573	-169'922	-248'305	-134'084	-159'635
	n=51	n=9	n=80	n=33	n=14	n=187

*1^{er} subside, sans la prolongation **moyennes par bénéficiaire (arrondi)

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=187)

Tous domaines confondus, la **somme demandée** par les bénéficiaires au FNS pour les 4 ans de subside se monte à CHF 1'343'706 ; la **somme reçue** s'établissant à CHF 1'184'071 (Tableau 38)⁸¹. La ventilation par domaine révèle des différences imputables à la fois à l'infrastructure et au personnel engagé dans ce type de recherches. De fait, au départ, une recherche en Médecine et pharmacie ou en Sciences exactes et naturelles coûte plus cher (environ CHF 1'235'000) qu'un projet en Sciences humaines et sociales au sens large (moins de CHF 1'100'000). En revanche, le budget moyen obtenu en Sciences techniques peut surprendre. On verra plus loin que, dans ce domaine, la capacité à trouver des fonds tiers est plus importante. Les coupes opérées par le FNS sur les sommes demandées, différentes selon les domaines, peuvent également être liées à ce potentiel inégal selon les disciplines en termes de récolte de fonds tiers.

Ces différences disciplinaires expliquent les distinctions que l'on observe également par sexe (un homme demande en moyenne CHF 1'360'886 et reçoit CHF 1'194'673 une femme CHF 1'297'220 et CHF 1'154'646). En revanche, une analyse domaine par domaine montre qu'en Sciences humaines et sociales, les femmes demandent plus et obtiennent plus (environ CHF 80'000 de plus) que leurs collègues masculins, alors qu'en Sciences exactes et naturelles, les femmes demandent et obtiennent moins que les hommes (presque CHF 100'000 de moins).

⁸¹ Cet ordre de grandeur de sommes a été confirmé par le FNS. A noter que suite à des fautes de frappe manifestes, un certain nombre de bénéficiaires dont les sommes reçues différaient des sommes usuelles ont été écartés.

Tableau 39 : Part prévue pour les coûts d'infrastructure, par domaine (en % des frais de projet)

<i>Quelle part de la somme reçue était-elle (est-elle) dévolue pour les coûts d'infrastructure ?*</i>						
	Sc. hum. et soc.	Sc. écon., Droit	Sc. ex. et nat.	Méd. et pharm.	Sc. techn.	tous
part**	6.1	8.9	4.5	4.8	7.9	5.5
min.	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
max.	21.0	20.0	24.0	20.0	20.0	24.0
	n=57	n=10	n=78	n=32	n=15	n=192

*max 20% des frais de projet, sans le salaire du bénéficiaire **moyenne (arrondi)

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=192)

En moyenne, les bénéficiaires ont prévu 5.5% de leur budget pour les **coûts d'infrastructure**⁸². Ce chiffre varie selon les domaines (Tableau 39). Contre toute attente, ce n'est pas en Sciences humaines et sociales (6.1%), où l'infrastructure (matériel, machines, techniciens) est en général légère voire absente, qu'elle est la plus basse, mais en Sciences exactes et naturelles (4.5%), où l'on enregistre toutefois le maximum individuel, suivies de près par Médecine et pharmacie (4.8%). Si l'on excepte les Sciences économiques et Droit (8.9%), où peu d'individus sont concernés, c'est sans surprise en Sciences techniques (7.9%) que l'on trouve la part moyenne la plus élevée dédiée aux coûts d'infrastructure.

Les entretiens ont confirmé la variabilité des pratiques locales en la matière, en même temps qu'un certain flou dans l'information sur ce point chez les bénéficiaires – ce qui pourrait d'ailleurs aussi expliquer en partie la variation des parts prévues à cet effet d'une personne à l'autre. Un bénéficiaire, qui n'a pas prévu de coûts d'infrastructure, nous a dit qu'il avait entendu que des collègues avaient pourtant dû le faire. Un autre bénéficiaire nous a même parlé de « *cette rumeur qui fait flipper tout le monde* » d'un « *overhead* » de 20% dont tout le monde parlait, mais qui était en fait en général minime.

Tableau 40 : Part prévue pour les coûts d'infrastructure, par institution d'accueil (en % des frais de projet)

<i>Quelle part de la somme reçue était-elle (est-elle) dévolue pour les coûts d'infrastructure ?</i>													
	BS	BE	FR	GE	LS	LU**	NE	SG**	ZH	EPFL	ETHZ	HGKZ**	tous
part*	5.5	5.8	3.1	6.0	5.7	(6.5)	5.5	(20.0)	6.3	5.9	3.7	(14.0)	5.5
min.	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	(3.0)	0.0	(20.0)	0.0	0.0	0.0	(14.0)	0.0
max.	20.0	24.0	10.0	20.0	20.0	(10.0)	21.0	(20.0)	20.0	20.0	20.0	(14.0)	24.0
	n=24	n=24	n=12	n=24	n=23	n=2	n=13	n=2	n=27	n=12	n=27	n=1	n=192

*moyenne (arrondi) **institutions avec moins de 5 bénéficiaires

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=192)

Logiquement, la part des coûts d'infrastructure diffère selon les institutions (Tableau 40). Elle varie du simple au double, voire plus : de 3.1% à l'UNIFR ou 3.7% à l'ETHZ, à 5.9% à l'EPFL, 6.3% à l'UNIZH voire 6.5% à l'UNILU (où toutefois seuls deux projets sont concernés). Le croisement des chiffres de chaque institution par domaine, s'il est statistiquement fragile vu le peu d'individus concernés dans chaque cellule, suggère des pratiques locales très variées à l'intérieur d'un même domaine. Ainsi, en Sciences humaines et sociales, la part dévolue aux coûts d'infrastructure peut aller de 3.3% (UNIFR) à pas moins de 8.6% (UNIGE) ; en Sciences exactes et naturelles, elle varie de 1.4% (EPFL) à 7% (UNINE), en Médecine et pharmacie de 2.1% (UNIGE) à 8.3% (UNIZH) ; en Sciences techniques enfin elle est élevée mais un peu plus importante à l'EPFL (9.1%) qu'à l'ETHZ (7.2%).

⁸² Le règlement des Professeurs boursiers précise (art. 2) que 20% au plus du subside de recherche (i.e. sans le salaire du bénéficiaire) « peuvent être utilisés pour couvrir les frais d'infrastructure liés au poste de professeur boursier FNS ».

Tableau 41 : Contribution financière directe de l'institution d'accueil, par domaine (en CHF)

Quel a été le total des éventuelles contributions financières directes de la part de l'institution d'accueil ?							
	Sc. hum. et soc.	Sc. écon., Droit	Sc. ex. et nat.	Méd. et pharm.	Sc. techn.	tous*	au total**
contrib.*	13'216.-	23'000.	78'096.-	130'303.-	156'875.-	74'769.-	14'804'200.-
	n=58	n=10	n=80	n=33	n=16	n=198	

*moyenne par bénéficiaire (arrondi) **sur répondants à l'enquête

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=198)

Si les postes de professeurs boursiers peuvent être perçus comme une manne par les institutions d'enseignement supérieur, ces dernières contribuent aussi financièrement à la réalisation du projet, à hauteur de CHF 74'769 en moyenne par bénéficiaire. Cette **contribution financière de l'institution** fluctue fortement selon les domaines scientifiques (Tableau 41), de 13'000 en Sciences humaines et sociales à plus de CHF 150'000 en Sciences techniques. Au total, selon notre enquête, les institutions d'accueil ont versé, entre 2000 et 2005, environ 15 millions de francs de contributions directes aux bénéficiaires des 6 premières vagues du programme Professeurs boursiers⁸³.

Tableau 42 : Contribution financière directe de l'institution d'accueil, par institution (en CHF)

Quel a été le total des éventuelles contributions financières directes de la part de l'institution d'accueil ?										
	BS	BE	FR	GE	LS	NE	SG	ZH	EPFL	ETHZ
contrib.*	99'375.-	45'200.-	9'167.-	58'288.-	123'964.-	12'538.-	6'000.-	45'196.-	80'667.-	130'370.-
	n=24	n=15	n=12	n=26	n=22	n=13	n=2	n=28	n=15	n=27

*moyenne par bénéficiaire (arrondi)

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=198)

La part directe attribuée localement au projet varie également selon l'institution d'accueil (Tableau 42), soit du fait de politiques d'encouragement des projets Professeurs boursiers très différentes (par exemple, l'UNIL se singularise en accordant en moyenne CHF 123'288 de contribution directe par projet du fait d'un budget de base alloué d'office par la Direction à tout subsidé Professeurs boursiers), soit de logiques disciplinaires (notamment à l'ETHZ, où les CHF 130'370 renvoient sans doute davantage aux contributions des unités d'accueil liées à des équipements)⁸⁴.

Les entretiens avec les bénéficiaires ont confirmé que cette question se traite en général au niveau inférieur : un bénéficiaire en Médecine et pharmacie évoque des sommes réparties par le Département aux différents projets en cours en fonction du rang des personnes et du domaine concerné (il a reçu CHF 50-60'000 par an de cette manière). Un bénéficiaire en Sciences exactes et naturelles souligne que la question est réglée de manière très « *différente* » selon les Facultés et Instituts, et même à l'intérieur d'une même unité. Pour le reste, la contribution des institutions est souvent indirecte : locaux, ordinateurs et frais de déplacement pour des colloques, per-

⁸³ Vu que les réponses à ces questions financières portent sur un peu moins de 200 personnes, il faudrait extrapoler à partir des non-réponses pour obtenir le chiffre total réel, qui serait encore un peu supérieur à cette somme.

⁸⁴ La question se référerait bien aux « contributions financières *directes* » de la part de « l'institution d'accueil ». Vu la variation des sommes indiquées (qui vont de 0 à plusieurs centaines de milliers, voire, dans deux cas à 1 million et plus), on doit déduire que certains professeurs boursiers se réfèrent aux contributions venant également de l'Institut/du Laboratoire et/ou de la Faculté/du Département qui les ont accueillis, et qui peuvent être liées à des équipements coûteux. Le fait que les contributions indiquées ici dépassant cette limite soient quasi exclusivement le fait des domaines autres que les Sciences humaines et sociales au sens large (dont, pour plus de la moitié des cas, les Sciences exactes et naturelles et, pour un quart, Médecine et pharmacie) va dans ce sens. De fait, seule la Direction de l'UNIL a une politique systématique en matière de *matching fund* (cf. chapitre 4), les sommes en question portant sur 100'000.- au total.

sonnel technique maison, utilisation de coûteux appareils de laboratoire dans le cas de projets en sciences expérimentales.

Tableau 43 : Fonds tiers trouvés par les professeurs boursiers, par type de source et par domaine (en CHF)

Quels autres financements avez-vous éventuellement obtenus pendant votre période en tant que professeur boursier ?

	Sc. hum. et soc.	Sc. écon., Droit	Sc. ex. et nat.	Méd. Et pharm.	Sc. techn.	tous*	au total**
FNS ou CTI*	7'369.-	5'000.-	73'789.-	109'442.-	140'125.-	65'308.-	12'669'711.-
Entreprises*	289.-	0.-	16'451.-	68'082.-	69'125.-	23'943.-	4'668'802.-
Fondations*	8'009.-	0.-	76'332.-	190'958.-	16'875.-	65'625.-	12'600'065.-
fonds euro.*	5'572.-	2'000.-	66'859.-	45'303.-	249'250.-	56'936.-	11'102'450.-
Autres sources*	4'775.-	0.-	81'372.-	51'313.-	197'125.-	59'429.-	11'410'400.-
total**	1'478'053.-	70'000.-	25'337'843.-	14'805'532.-	10'760'000.-	52'451'428.-	
<i>moy. par bénéf.</i>	<i>25'931.-</i>	<i>7'000.-</i>	<i>324'844.-</i>	<i>462'672.-</i>	<i>672'500.-</i>	<i>287'313.-</i>	
	n=57	n=10	N=78	n=32	n=16	n=193	

*moyenne par bénéficiaire (arrondi) ** sur répondants à l'enquête

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=193)

Les institutions universitaires ne sont pas seules à compléter le financement dévolu aux professeurs boursiers par le FNS : les bénéficiaires parviennent également à **trouver des fonds externes supplémentaires** auprès de diverses agences de moyens ou de fondations pour l'essentiel (Tableau 43⁸⁵). La Confédération a en moyenne octroyé CHF 65'308 supplémentaires (via le FNS et/ou la CTI), en finançant essentiellement des projets n'ayant pas trait aux Sciences humaines et sociales⁸⁶, et ce pour une enveloppe totale de CHF 12'669'711 versée aux projets des six premières vagues⁸⁷. Avec un total quasi identique, les fondations constituent également une source importante de financement (notamment pour Médecine et pharmacie, ainsi que pour les Sciences exactes et naturelles), tout comme les financements européens (plutôt dévolus aux Sciences techniques).

En revanche, les contributions obtenues de la part d'entreprises représentent, avec un total d'un peu moins de 5 millions de francs, la source externe la moins importante. Ce sont quasi exclusivement des projets en Médecine et pharmacie ainsi qu'en Sciences techniques qui ont bénéficié de ces contributions. Pour les professeurs boursiers, le financement public de la recherche demeure donc très largement la norme.

Les entretiens confirment que, dans les sciences expérimentales, le financement du FNS représente souvent le point de départ d'un budget plus important. Un bénéfi-

⁸⁵ Les chiffres contenus dans ce tableau doivent être pris avec précaution. On l'a déjà signalé, la saisie des sommes dans le questionnaire on-line n'exclut pas la possibilité de fausses frappes ; si une poignée de cas improbables a été exclue du traitement en interaction avec le FNS (qui n'est pas informé de ces sommes dans le détail, mais qui connaît les ordres de grandeur), des erreurs ont pu subsister. A un autre niveau, le tableau ne porte, là encore, que sur les répondants au questionnaire et à ces questions ; les totaux devraient donc être complétés par les non-répondants.

⁸⁶ Les maxima (autour de 1 million de francs, voire 1.4 million dans un cas) concernent d'ailleurs des domaines tels que la biologie, la médecine et la physique.

⁸⁷ Ces financements surprennent quelque peu car s'il est en principe possible d'avoir un projet de Professeurs boursiers et, en même temps, un projet soutenu en recherche libre, la Division III ((Biologie et Médecine) a une pratique stricte : si un projet est déjà en cours en recherche libre, il y a une déduction financière dans le projet de professeur boursier lors de l'octroi du poste de professeur boursier (s'il s'agit du même sujet); dans l'autre sens, les professeurs boursiers en Biologie et Médecine n'obtiennent pas un financement supplémentaire pendant la période subsidiée. Pour les bénéficiaires des autres domaines, il n'est pas exclu d'avoir aussi un projet soutenu en recherche libre, mais c'est plutôt rare (informations transmises par le FNS).

ciaire en Médecine et pharmacie évoque des « grosses sommes » engagées dans le subside ; en décrivant la contribution reçue de la part de l'institution d'accueil, il parlait du « *petit match* » (au sens de *matching fund*) que cela avait constitué pour lui (son Département ayant par ailleurs donné un autre « *matching* » de plusieurs dizaines de milliers de francs). Un bénéficiaire en Sciences techniques analyse également le subside Professeurs boursiers comme un « *démarrage, pour grandir* » ; de même, un bénéficiaire en Sciences exactes et naturelles présente le financement Professeurs boursiers comme un « *start-up package* », ou la possibilité de « *monter sa propre recherche* ». Dans ces domaines, les chercheurs sont évalués par leurs pairs et leur hiérarchie sur leur capacité à attirer des financements extérieurs. Cette dimension dépasse ainsi la réalisation de la recherche pour peser sur leur devenir professionnel, comme le rappelle un bénéficiaire en Médecine et pharmacie en soulignant que les candidats à des postes de professeur ordinaire sont évalués sur cette dimension (contrairement au FNS d'ailleurs, qui n'inclut pas de rubrique à ce sujet dans les rapports intermédiaires à fournir).

Au total et jusqu'à fin 2006, probablement qu'au moins 52 millions de francs supplémentaires (en dehors du subside FNS et des contributions des institutions) ont été reçus par les bénéficiaires des six premières vagues. Cette capacité – mais aussi la nécessité – de trouver des fonds supplémentaires diffère logiquement selon les domaines. En Sciences exactes et naturelles, les bénéficiaires ont obtenu au total plus de 25 millions de francs, suivis par ceux de Médecine et pharmacie (presque 15 millions) et de Sciences techniques (un peu plus de 10 millions). Les Sciences humaines et sociales (environ 1 million et demi) ont levé beaucoup moins de fonds extérieurs. Calculé par individu (dernière ligne du tableau), si chacun des bénéficiaires du programme a reçu en moyenne plus de CHF 287'000 de fonds externes, en Sciences humaines et sociales, chaque professeur boursier n'a généré qu'un peu plus de CHF 25'000 de fonds externes pour plus de CHF 672'000 en Sciences techniques. Parmi les répondants qui étaient encore professeur boursier au moment de l'enquête on-line⁸⁸, la majorité (86%) indique d'ailleurs envisager trouver d'autres sources de financement, cela tant en Sciences humaines et sociales (72%) qu'en Sciences exactes et naturelles (86%) et, de surcroît, en Médecine et pharmacie et en Sciences techniques (100%).

On peut donc évaluer le **total de fonds tiers que génère l'argent investi par le FNS** dans le programme Professeurs boursiers. En tout et pour tout, le Fonds national a dépensé, durant les 6 années sous étude, CHF 269'192'688 pour ce programme⁸⁹. Ensemble, les bénéficiaires ont trouvé, à partir de ce financement de départ – de façon il est vrai très inégale selon les domaines – environ 52 millions de francs de plus, sans compter les apports directs et indirects des institutions hôtes. Chaque franc investi dans le programme Professeurs boursiers a donc apporté environ 19.5 centimes supplémentaires en fonds externes, qu'ils soient publics ou non, suisses ou européens. Il s'agit là moins d'un hypothétique retour sur investissement que, plus précisément, d'un apport supplémentaire en fonds tiers amené, via les bénéficiaires, par l'investissement initial du FNS aux institutions universitaires suisses. Cette somme témoigne aussi d'une certaine manière de la pertinence scientifique des projets soutenus (notamment dans les domaines où il est usuel et/ou possible de lever des fonds supplémentaires), ainsi que celle du pari fait par le Fonds national sur les personnes sélectionnées.

⁸⁸ Il s'agit de 105 personnes.

⁸⁹ Chiffres transmis par le FNS (addition des dépenses effectives pour chaque année comptable).

Tableau 44 : Personnel engagé et niveau de recrutement, par domaine

Combien des personnes de votre équipe ont-elles été recrutées au niveau local (institution d'accueil), national et international ?

	Sc. hum. et soc.	Sc. écon., Droit	Sc. ex. et nat.	Méd. et pharm.	Sc. techn.	tous
personnes*	3.2	4.1	5.9	6	7.1	5.1
total**	183	45	470	199	114	1011
% recrut. local	46	51	31	40	42	37
% recrut. nat.	27	32	19	24	13	21
% recrut. internat.	27	17	50	36	44	41
	n=57	n=11	n=80	n=33	n=15	n=196

*moyenne (arrondi) ** sur répondants à l'enquête

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=196)

L'équipe des professeurs boursiers est en moyenne constituée de 5 personnes ; seuls deux bénéficiaires n'ont engagé aucun collaborateur. Au total (et hormis les professeurs boursiers eux-mêmes), 1011 personnes ont été engagées dans le cadre des projets de recherche Professeurs boursiers des années 2000-2005 (Tableau 44)⁹⁰. De ce point de vue, il apparaît très clairement que le programme du FNS participe de la promotion de carrières académiques à différents échelons. En particulier, les entretiens menés mettent en évidence la volonté des bénéficiaires de « soutenir la relève », notamment au niveau post-doctoral, « anneau faible » des carrières académiques en Suisse. Ici encore, les spécificités disciplinaires jouent à plein, les sciences dites « dures » ayant généré des équipes de recherche plus larges comparativement aux Sciences humaines et sociales.

L'origine géographique des personnes recrutées par les professeurs boursiers témoigne également de la contribution du programme à l'internationalisation du marché académique suisse aux échelons inférieurs de la carrière : toujours sur le tableau ci-dessus, on voit que 41% des collaborateurs viennent de l'étranger. Cette origine renseigne également sur la prévalence du local sur le national (37% des personnes engagées versus 21%). Ici encore, les logiques disciplinaires sont à l'œuvre : les Sciences humaines et sociales recrutent leur personnel un peu plus au niveau local ou national, tandis que les Sciences exactes et naturelles recrutent bien plus au niveau international (la moitié du personnel engagé). Les Sciences techniques ont une structure duale de recrutement : elles recrutent de préférence au niveau local et international, mais très peu au niveau national⁹¹.

In fine, la construction des équipes de recherche des professeurs boursiers reflète la compétition qui prévaut sur le marché académique helvétique et la forte demande de postes. Par exemple, un bénéficiaire en Sciences humaines et sociales nous a indiqué avoir mis les postes au concours via des listes de diffusion internationales et reçu une centaine de candidatures pour trois postes, opérant au final le recrutement de personnes qu'il ne connaissait pas à l'origine.

Les équipes de recherche des professeurs boursiers ne se limitent toutefois pas aux collaborateurs embauchés sur la base du subsidé. A part ces personnes, des postes supplémentaires sont financés par des fonds tiers. Les analyses montrent également que l'essentiel des personnes recrutées dans le cadre de projets de professeurs boursiers sont des doctorants, puis des post-doctorants, nettement devant les techni-

⁹⁰ Comme pour tous les totaux, le chiffre vaut au moment de l'enquête (fin 2006) et sur les répondants à l'enquête (le chiffre réel serait un peu plus élevé).

⁹¹ Même si des tendances sont clairement perceptibles, notons que la question comportait une petite ambiguïté : en effet, le mot « recrutement » peut se référer tant à la mise au concours qu'aux engagements auxquels on a effectivement procédé. On pourrait ainsi imaginer qu'un requérant ait recruté (au sens de *mis au concours*) au niveau international (dans le sens d'ailleurs de national et local également), mais qu'il ait ensuite recruté (au sens d'*engagé*) au niveau local.

ciens, les étudiants-assistants et d'autres catégories de personnel comme des secrétaires.

Les pratiques sont cependant très variées selon les domaines, en lien avec la quantité et l'importance des autres fonds trouvés : aussi bien le total des personnes embauchées que leur répartition par catégorie de personnel et de source de financement différent. Les disciplines qui ne relèvent pas des Sciences humaines et sociales au sens large ont en effet généré davantage de postes ; de plus, les équipes sont formées d'un personnel plus diversifié et plus souvent salarié sur des financements externes. Dans les domaines relevant des sciences expérimentales, l'engagement de post-doctorants est plus fréquent : les entretiens avec les bénéficiaires ont confirmé l'importance stratégique de l'engagement de personnes connaissant le domaine de spécialisation touché aussi bien, sinon mieux, que le bénéficiaire, afin notamment de faire en sorte de bien démarrer le projet.

3.2.3 Intégration dans l'institution

Concernant l'utilisation du subside par les bénéficiaires, un autre aspect – qui touche déjà, en anticipant sur le chap. 4, à la question de l'utilisation du subside et des bénéficiaires par les institutions hôtes – est celui de leur intégration dans l'institution d'accueil. Les modalités de leur intégration sont indexées sur plusieurs dimensions : la participation aux différentes instances de l'institution d'accueil et la compétence à diriger des thèses, les rapports professionnels avec les collègues mais aussi le statut et, plus précisément, la dénomination du poste occupé.

Tableau 45 : Dénomination du poste occupé comme professeurs boursiers, par institution (en %)

Quelle est la dénomination exacte du poste que vous avez occupé (ou que vous occupez) comme professeur boursier ?													
	BS	BE	FR	GE	LS	LU*	NE	SG*	ZH	EPFL	ETHZ	HGKZ*	tous
professeur assistant**	75	92	17	96	87	(0)	86	(100)	86	50	75	(0)	77
autres	25	8	83	4	13	(100)	14	(0)	14	50	25	(100)	23
	n=24	n=24	n=12	n=25	n=23	n=2	n=14	n=2	n=28	n=14	n=28	n=1	n=197

*institutions avec moins de 5 répondants **ou professeur adjoint suppléant à UNIGE

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=197)

Le **poste occupé par le professeur boursier** dans l'institution joue un rôle important car il rend sa position lisible aux yeux de ses collègues, chose que le seul titre de professeur boursier ne permettait pas, notamment au début du programme⁹². Les trois quarts des bénéficiaires (77%) ont occupé le statut d'un professeur assistant (ou professeur adjoint suppléant à l'UNIGE⁹³). Pour un peu moins d'un quart des bénéficiaires, le statut a toutefois différé⁹⁴.

⁹² Dans son Règlement des Professeurs boursiers, le FNS stipule que les institutions hôtes doivent assurer au candidat choisi « un statut juridique comparable à celui d'un professeur assistant (resp. à celle d'un poste équivalent) » (art. 7d).

⁹³ En effet, le statut de professeur assistant n'existant pas (encore) dans cette université, c'est le statut de « professeur adjoint suppléant » qui a été attribué aux professeurs boursiers (de la Cuadra, 2006 : 17).

⁹⁴ Une quinzaine de bénéficiaires a indiqué avoir occupé un poste de « *Professeur boursier FNS* » (ou « *SNF-Professur* », voire « *SNF-Förderungsprofessur* » en allemand) ; une petite dizaine dit avoir occupé un poste de « *Professeur associé* » (ou « *assozierte Professur* ») ; trois individus ont répondu par « *Prof. ordinaire* » ou simplement « *Professur* »⁹⁴ ; un certain nombre de personnes a indiqué des dénominations mixtes (« *SNF-Assistenzprofessur* », « *Assistenzprofessor SNF* », « *Assistenz- und SNF-Förderungsprofessor* ») ou autres (« *Assistant and associate member* ») ; certains ont profité de fournir des explications sur le poste occupé : « *SNF-Förderungsprofessor (vergleichbar Assistenzprofessur)* », « *SNF-Förderungsprofessor im finanziellen Status einer Assistenzprofessur (nicht aber rechtlich)* », « *SNF-Förderungsprofessur (equivalent to a Non-tenure track assistance professorship)* ». A n'en pas douter, la situation statutaire des professeurs boursiers sur le terrain est complexe !

La ventilation par institution d'accueil (Tableau 45) indique des taux élevés de statuts « autres » à l'EPFL (la moitié des bénéficiaires a indiqué une dénomination de poste autre que celle de professeur assistant !), à l'UNIFR (ici, il s'agit même de 10 bénéficiaires sur 12⁹⁵) ainsi qu'à l'UNILU et à la HGKZ (où très peu d'individus sont concernés). A l'UNIBAS et UNIZH, tout de même un quart des bénéficiaires a indiqué avoir occupé un poste « autre ». On verra au chapitre suivant les réalités institutionnelles que cela recoupe ; en tous les cas, ces réponses suggèrent la complexité de l'imbrication entre les dimensions financières, juridiques et institutionnelles du poste occupé localement par les bénéficiaires.

Dans les entretiens, les bénéficiaires interrogés nous ont également fait part d'un certain flou entourant le statut institutionnel des professeurs boursiers : « *le FNS nous appelle 'Professeurs boursiers' et nous donne l'illusion qu'on est des profs, ce qui peut correspondre à la réalité dans certaines facs, dans d'autres pas* », critique ce chercheur : bref, « *le terme est trompeur* ». C'est « *un statut pas facile à porter* », dit ce collègue : dans son université, certains professeurs étaient jaloux car « *sans rien faire j'avais plus d'assistants qu'eux* » ; à l'inverse, on est aussi « *mis à contribution sans contrepartie* ». Un autre bénéficiaire souligne que c'est « *un statut qui ne convient pas bien* », puisqu'« *à l'extérieur* » on est perçu comme un « *Professeur boursier FNS – mais ça veut dire quoi ?* » – et « *à l'intérieur* » on est « *Professeur assistant* » et ce « *alors qu'on a en fait passé par une procédure beaucoup plus sélective que les profs assistants habituels* » ; un autre chercheur relève tout de même qu'avec ce statut « *man ist gleichgestellt, man ist nicht mehr post-doc* ».

Tableau 46 : Intégration des bénéficiaires auprès des collègues, par institution (en %)

Etiez-vous (ou êtes-vous) bien intégré-e pour ce qui est des rapports professionnels avec vos collègues ?

	BS	BE	FR	GE	LS	LU*	NE	SG*	ZH	EPFL	ETHZ	HGKZ*	tous
bonne ou pl. bonne	79	88	100	88	83	(100)	71	(100)	89	86	75	(100)	84
neutre, ambivalente	17	4	0	8	17	(0)	29	(0)	4	7	18	(0)	11
pl. ou pas bonne	4	8	0	4	0	(0)	0	(0)	7	7	7	(0)	5
	n=24	n=24	n=12	n=25	n=23	n=2	n=14	n=2	n=28	n=14	n=28	n=1	n=197

*institutions avec moins de 5 répondants

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=197)

Si l'intégration formelle peut poser problème dans certains cas, en termes de **rapports professionnels avec les collègues**, la situation est très positive : la majorité des bénéficiaires (84%) a indiqué avoir été « très bien » ou « plutôt bien » intégrée dans ce sens.

Pour autant, les entretiens montrent que l'intégration de la part des collègues et/ou de l'institution a été ardue au tout début du programme du fait du flou qui entourait ce nouveau statut. Un bénéficiaire en Sciences techniques, qui a fait partie de la première vague, se souvient que les collègues ne savaient pas ce que ce statut signifiait : le FNS imposait-il des personnes, fallait-il les intégrer ou les garder à tout prix ? L'intégration était bonne au niveau de la direction de son institution, plus au courant de ce statut, mais moins au niveau des collègues, qui avaient des craintes légitimes.

La ventilation par institution (Tableau 46) montre que si l'intégration auprès des collègues a été jugée partout majoritairement comme bonne ou plutôt bonne, on enregistre des taux un peu plus importants de « neutre » ou d'« ambivalent » à l'UNIBAS et l'UNIL (respectivement 17%), l'ETHZ (18%) et, surtout, à l'UNINE (29%).

⁹⁵ De fait, comme à Genève, le statut de professeur assistant n'existe pas à l'UNIFR, et les professeurs boursiers reçoivent le statut d'un professeur associé à durée déterminée (de la Cuadra, 2006 : 17).

Tableau 47 : Participation des bénéficiaires aux instances académiques, pédagogiques et administratives, par institution (en %)

Avez-vous participé (ou participez-vous) comme professeur boursier aux instances suivantes...?													
	BS	BE	FR	GE	LS	LU*	NE	SG*	ZH	EPFL	ETHZ	HGKZ*	tous
inst. académiques : non	54	75	58	44	87	(50)	64	(100)	29	71	57	(0)	59
oui (sans vote)	4	8	0	36	0	(0)	0	(0)	0	7	11	(100)	9
oui (avec vote)	42	17	42	20	13	(50)	36	(0)	71	21	32	(0)	33
inst. pédagogiques : non	58	71	25	60	65	(50)	79	(50)	39	21	54	(0)	54
oui (sans vote)	0	4	8	4	4	(0)	0	(0)	0	7	0	(0)	3
oui (avec vote)	42	25	67	36	30	(50)	21	(50)	61	71	46	(100)	43
inst. administratives: non	38	83	0	12	44	(0)	36	(50)	14	29	11	(0)	31
oui (sans vote)	4	4	8	24	17	(0)	0	(0)	0	7	4	(100)	8
oui (avec vote)	58	13	92	64	39	(100)	64	(50)	86	64	85	(0)	61
	n=24	n=24	n=12	n=25	n=23	n=2	n=14	n=2	n=28	n=14	n=28	n=1	n=198

*institutions avec moins de 5 répondants

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=198)

La possibilité de participer aux instances académiques, pédagogiques et administratives de l'institution d'accueil joue un rôle d'intégration important (même si ces différentes fonctions peuvent être remplies par une seule structure comme le Conseil de faculté). Pour autant, alors même que le FNS stipule que les bénéficiaires doivent être intégrés au mieux dans les institutions⁹⁶, un peu plus de la moitié des bénéficiaires (61%) indiquent ne pas avoir participé aux **instances académiques** (Commission de nomination, etc.) de leur institution ; 10% ont participé sans droit de vote, et seul un tiers a pu y participer pleinement (Tableau 47). Des taux élevés de « non-intégration » institutionnelle ont été enregistrés à l'UNINE (64%), l'EPFL (71%), l'UNIBE (75%) et, surtout, à l'UNIL (87%)⁹⁷.

Les bénéficiaires sont un peu plus nombreux à avoir participé aux **instances pédagogiques** (Commission des examens, etc.) (46%). Ici encore, certaines institutions se singularisent par des taux de non-participation élevés : UNIBAS (58%), UNIGE (60%), UNIL (65%), UNIBE (71%) et UNINE (80%). Enfin, la majorité des bénéficiaires (61%) ont pu participer aux **instances administratives** de leur institution (le Conseil de faculté, ou de Département dans le cas de l'ETHZ, en fait *grosso modo* partie). Au total, à en croire ces réponses, c'est à l'UNIBE (et à l'UNIL) que la participation institutionnelle des professeurs boursiers est la moins assurée.

La situation varie donc d'une université à l'autre. Un bénéficiaire en Sciences humaines et sociales répond « *absolument zéro, dès le début* » à cette question : on l'avait placé dans un bâtiment excentré, et si, formellement, il était autorisé à participer aux réunions de l'unité, il ne se sentait pas autorisé à y faire des remarques (cette « *solitude* » est ambivalente puisqu'elle était en même temps aussi une « *grande liberté* » et lui permettait de se consacrer pleinement à sa recherche). Un autre bénéficiaire en Sciences humaines et sociales à l'UNIL nous a ainsi dit qu'il avait été « *choqué* » par le fait que le Décanat de la Faculté en question n'ait pas voulu qu'il participe au Conseil de faculté, alors qu'il aurait souhaité le faire, pour mieux s'intégrer : être professeur boursier, c'est « *une chance pour la recherche* », mais ce devrait aussi en être une pour connaître la gestion de l'université, estimait-il. Tel bénéficiaire en Droit se souvient avoir été très bien accueilli dans une université

⁹⁶ Rappelons que le règlement FNS des Professeurs boursiers demande, dans la 2^{ème} phase de sélection, que le candidat présente une attestation dans laquelle l'institution d'accueil pressentie s'engage à « l'intégrer activement dans ses activités de recherche, d'enseignement ou cliniques » (art. 7b).

⁹⁷ A noter que la question n'était pas complètement univoque : on ne demandait pas si la participation aux différentes instances était formellement possible, mais si les bénéficiaires y avaient participé ou non, en partant – peut-être à tort – de l'idée qu'ils avaient utilisé leurs droits (la même remarque vaut pour la question sur le direction des thèses de doctorat). Le cas de l'UNIL peut aussi s'expliquer depuis 2005 par le fait qu'il faut être élu pour siéger dans les conseils de faculté.

alémanique : les conditions matérielles (ordinateur, bureau pour lui seul, lampes...) étaient meilleures que dans les deux autres universités romandes où il travaillait, et où il était (dans l'une d'elles) pourtant PO à temps partiel.

D'une manière générale, les bénéficiaires font état de situations diamétralement opposées. Alors que, dans certaines des institutions, ils ont été très bien intégrés, ils ont participé aux instances administratives et académiques, dirigé des thèses, etc., dans d'autres, c'est tout l'inverse : pas de participation institutionnelle, pas de direction de thèses, et parfois, au départ, même pas de bureau ! Tel bénéficiaire décrit ainsi l'intégration dans son institution comme « *mauvaise, pas naturelle* », la raison principale semblant être que l'on n'y appréciait pas « *ces professeurs nommés par Berne* » (une phrase qu'il dit y avoir souvent entendue). Un bénéficiaire en Sciences exactes et naturelles parle d'une « *Ambivalenz* » de la part de son institution d'accueil : d'un côté, cette dernière attire des professeurs boursiers, de l'autre il y a très peu de *coaching* ou de contact ; on nous dit que « *die Türe vom Rektorat ist offen* », sans plus. Il y a aussi parfois un problème d'attribution : l'université renvoie au Département et vice-versa, et on est un peu entre deux chaises (« *man hängt dann so drin* »), critique un bénéficiaire en Sciences exactes et naturelles. Des témoignages révèlent les difficultés qu'il a pu y avoir, dans certaines Facultés, à obtenir le droit de participer au Conseil de faculté, ou simplement le fait d'avoir été « oublié » pour un apéritif de bienvenue aux nouveaux professeurs, groupe dont le bénéficiaire en question ne faisait visiblement pas partie pour les organisateurs de la réception (un autre témoignage montre toutefois qu'une stratégie plus offensive peut être payante : un bénéficiaire n'a pas attendu qu'on l'invite puisqu'il a lui-même convié ses collègues à un apéritif de présentation de son équipe...).

Tableau 48 : Possibilité de diriger des thèses, par institution (en %)

En tant que professeur boursier, dirigez-vous (ou dirigez-vous) des thèses de doctorat ?													
	BS	BE	FR	GE	LS	LU*	NE	SG*	ZH	EPFL	ETHZ	HGKZ*	tous
non	4	8	0	12	13	(0)	7	(0)	4	7	0	(0)	6
oui (seulement co-dir.)	25	13	8	8	44	(0)	7	(50)	18	0	0	(100)	16
oui (seul et év. en co-dir.)	71	79	92	80	44	(100)	86	(50)	79	93	100	(0)	78
	<i>n=24</i>	<i>n=24</i>	<i>n=12</i>	<i>n=25</i>	<i>n=23</i>	<i>n=2</i>	<i>n=14</i>	<i>n=28</i>	<i>n=14</i>	<i>n=28</i>	<i>n=1</i>	<i>n=198</i>	

*institutions avec moins de 5 répondants

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=198)

En revanche, lorsqu'il s'agit des doctorants, les professeurs boursiers ont très majoritairement eu la **possibilité de diriger des thèses** (78%), et une minorité n'a pu le faire qu'en co-direction (16%) ; seuls 6% ont répondu par la négative à cette question⁹⁸. Les différences selon l'institution d'accueil (Tableau 48) sont limitées, mais elles existent : la part de bénéficiaires n'ayant pas pu ou voulu diriger de thèse est un peu plus élevée à l'UNIGE (12%) et à l'UNIL (13%), où la part de répondants ayant dirigé des thèses seulement en co-direction (44%) est la plus élevée. La possibilité pour un professeur boursier de diriger une thèse seul est la plus assurée à l'UNINE (86%), l'UNIFR (92%), à l'EPFL (93%) et, surtout, à l'ETHZ, où l'ensemble des répondants concernés a pu bénéficier de cette possibilité. Le chapitre 4 remettra ces réponses variées dans le contexte des différentes situations institutionnelles locales – pour autant que cela soit possible dans le détail.

3.2.4 Activités entreprises et cadre de travail

L'enquête auprès des bénéficiaires permet de connaître un peu mieux les activités et l'emploi du temps des professeurs boursiers pendant leur subside. Le contrat du FNS stipule que les professeurs boursiers doivent consacrer au maximum un cinquième de leur temps de travail à l'enseignement, ce qui peut être estimé à environ

⁹⁸ A noter que, dans le questionnaire, il s'agissait d'une question à choix multiple, qui a été retraitée ici en question à réponses exclusive pour des raisons de lisibilité. Voir aussi la remarque à la fin de la note précédente.

deux heures de cours par semaine. Quelle place a finalement occupé l'activité d'enseignement ?

Comme le soulignent les bénéficiaires, les enjeux liés à l'enseignement sont importants, notamment en termes de visibilité au sein de l'institution et donc de maximisation des chances d'y obtenir un poste par la suite. Un bénéficiaire en Médecine et pharmacie raconte que ses collègues lui avaient dit : « *si tu veux un poste fixe, tu dois t'impliquer dans l'enseignement* ». Un bénéficiaire en Sciences techniques va même jusqu'à dire que, dans son domaine, la part de 20% d'enseignement est « *illusoire* », car c'est important pour un professeur de montrer qu'il sait enseigner : « *sans cela vous ne vous intégrez pas* ».

Tableau 49 : Nombre d'heures enseignées, par domaine (en %)

Combien d'heures par semaine en moyenne avez-vous enseigné (ou enseignez-vous) sur l'année comme professeur boursier ?*

	Sc. hum. et soc.	Sc. écon., Droit	Sc. ex. et nat.	Méd. et pharm.	Sc. techn.	tous
moins de 1h	3	0	21	39	0	16
1h	0	0	20	21	6	12
2h	53	46	36	21	38	39
3h	19	18	10	18	25	16
4h et plus	24		13	0	31	17
	n=58	N=11	n=80	n=33	n=16	n=198

*calculé sur un engagement de professeur boursier de 100%

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=198)

Dans les faits, le **nombre d'heures enseignées** en moyenne par semaine (calculé sur l'année et sur un engagement à 100%) varie considérablement d'un bénéficiaire à l'autre (Tableau 49). Avec 2 heures de cours semaine, la norme dominante correspond *grosso modo* aux directives du FNS (39% des professeurs boursiers). Mais une proportion à peu près égale de professeurs boursiers indique avoir enseigné une heure ou moins, et une autre trois heures ou plus, 17% ayant même enseigné quatre heures et plus. Les situations sont donc très contrastées : elles recourent des spécificités disciplinaires. En Sciences humaines et sociales au sens large, le nombre d'heures d'enseignement est souvent plus élevé qu'en Médecine et pharmacie et en Sciences naturelles, où un plus grand nombre de professeurs n'enseignait presque pas. Ici, la variable institutionnelle ne joue pas.

Cette disparité peut probablement être expliquée par des stratégies différentes selon les professeurs boursiers, stratégies qui répondent aux normes disciplinaires dominantes, mais également à des demandes facultaires distinctes, en fonction ici encore de la culture et des besoins disciplinaires. La place prise par l'enseignement est donc le produit de la rencontre de deux dynamiques.

De fait, les entretiens font émerger des situations locales spécifiques. Un bénéficiaire en Sciences humaines et sociales, qui nous a indiqué donner 2h par année « *à bien plaisir* », estime que l'institut « *n'a pas réfléchi à son intérêt* » en matière d'enseignement (mais plutôt en termes de dynamique de recherche exclusivement). Un autre bénéficiaire – dans le même domaine – dit avoir été « *gâté* » puisque, quelque peu laissé pour compte par son unité, il n'a dû donner qu'un cours pendant un semestre sur l'année. A l'inverse, un bénéficiaire en Sciences techniques nous a dit que son institution d'accueil « *attend aussi quelque chose en retour* » ; il fallait d'ailleurs aussi « *montrer qu'on était capable d'enseigner* ». Tel autre bénéficiaire, en Sciences exactes et naturelles, a été amené à enseigner plus que ce qui est stipulé par le FNS, en raison de la petite taille de son unité d'accueil, qui ne comporte que 3 professeurs (c'est pourquoi le FNS, informé, le tolère) : conséquemment, il a même

enseigné un équivalent de 60% durant la première année de subside, qu'il a pu réduire à 30-35% depuis.

Un bénéficiaire en Sciences humaines et sociales nous a décrit ce qu'il appelait le « problème » comme suit : il faut que l'enseignement donné par le professeur boursier soit à la fois utile et « pas fondamental, car il disparaîtra après 4 ans » (la solution trouvée dans son cas ayant été celle d'un cours important – portant sur une introduction de base – mais en dédoublement avec un cours déjà dispensé par un autre professeur, afin de permettre sa « disparition » à l'issue du subside). Un autre bénéficiaire, en Sciences techniques, a évoqué les réticences de ses collègues à l'idée d'un cours supplémentaire « car cela signifie des étudiants qui viennent vers vous, qui ont des idées de projets, donc ça signifie qu'il faudrait donner une suite... ». D'autres se trouvent dans le cas inverse : tel bénéficiaire en Droit a été accueilli à bras ouverts par son unité, puisque sa spécialité n'y était pas encore enseignée et que l'on a pu donc enrichir l'offre, ne serait-ce que pour quelques années.

Tableau 50 : Activités des professeurs boursiers, par domaine

Quel pourcentage de votre temps avez-vous alloué (ou allouez-vous) aux 6 domaines d'activité suivants ?*

	Sc. hum. et soc.	Sc. écon., Droit	Sc. ex. et nat.	Méd. et pharm.	Sc. techn.	tous
recherche**	62	57	63	52	55	60
enseignement**	21	25	17	9	18	17
Recherche fonds**	4	4	8	10	14	7
administration**	9	8	8	11	10	9
activités cliniques**	0.3	0	0	14	0	2
services et autres**	4	7	4	4	5	4
	n=58	n=11	n=79	n=33	n=16	n=197

*calculé sur un équivalent de 100% **moyenne % de l'emploi du temps (arrondi)

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=197)

Plus généralement, la **répartition des activités des professeurs boursiers par catégories** (Tableau 50) révèle un temps moyen dévolu à la recherche de 60%, 7% étant dédié à la recherche de fonds, et 9% à l'administration (du projet ou autre) ; quelques pourcents étaient enfin réservés aux activités cliniques (2%) et aux services et autres activités (4%). Cela correspond, dans les grandes lignes, au cadre fixé par le FNS.

Ici encore, la répartition des activités varie en fonction du domaine scientifique. Ainsi, le temps consacré à la recherche est d'un peu plus de 60% dans le cas des Sciences humaines et sociales et des Sciences exactes et naturelles (dans ces domaines, une poignée d'individus est allée jusqu'à indiquer un chiffre supérieur à 80%, atteignant même, dans le cas de deux personnes, 90%). Parallèlement, en Médecine et pharmacie (52%) ainsi qu'en Sciences techniques (55%) les bénéficiaires n'y ont investi qu'un peu plus de la moitié de leur temps, au profit de la recherche de fonds mais aussi, dans le cas de la médecine, des activités cliniques.

A noter toutefois que ces moyennes cachent des réalités individuelles très variables, les tâches administratives pouvant, dans tous les domaines, représenter moins de 5% du temps de travail pour certains, mais aussi 15 à 20% pour quelques bénéficiaires (voire même 25 à 30% dans une petite minorité de cas).

Tableau 51 : Bilan des collaborations scientifiques aux différents niveaux, par domaine (en %)

Par rapport à votre situation précédente, le subside de Professeurs boursiers a-t-il constitué (ou constitue-t-il) un cadre propice pour des collaborations scientifiques, aux différents niveaux ?

Collaborations au niveau...	Sc. hum. et soc.	Sc. écon., Droit	Sc. ex. et nat.	Méd. et pharm.	Sc. techn.	tous
local : moins*	3	0	3	3	0	3
autant*	26	46	40	33	19	33
plus*	71	54	57	64	81	64
national : moins*	3	0	1	0	0	2
autant*	33	36	48	46	31	41
plus*	64	64	51	55	69	57
international : moins*	2	0	5	0	0	3
autant*	29	54	41	24	19	34
plus*	69	46	54	76	81	63
	n=58	n=11	n=80	n=33	n=16	n=198

*par rapport à la situation avant le subside Professeurs boursiers

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=198)

Le contexte professionnel des professeurs boursiers est propice au développement de **collaborations scientifiques aux différents niveaux** (Tableau 51). De fait, les bénéficiaires déclarent majoritairement une augmentation des collaborations, qu'il s'agisse de collaborations au niveau local (64%), international (63%) ou national (57%) ; pour un tiers (et 41% dans le cas du niveau national) en revanche, le statu quo prévaut. Le subside FNS est particulièrement moteur en termes de collaboration pour les Sciences humaines et sociales, les Sciences techniques (et ce aux trois niveaux), Sciences économiques et Droit (au niveau national) et pour la Médecine et pharmacie (au niveau international). Ceci peut s'expliquer – les entretiens le confirment – à la fois par le titre de « professeur » reçu avec le subside, qui facilite les contacts, ainsi que grâce à l'avantage que procure un projet d'envergure, puisqu'il permet de monter des collaborations. A noter que la réponse est relative et ne dit rien sur la quantité de ces collaborations, renvoyant simplement à une augmentation de ces dernières ; ainsi, il est possible qu'en Sciences humaines et sociales, où les pourcentages de « plus » sont importants aux trois niveaux géographiques, les réponses des bénéficiaires renvoient implicitement à des collaborations globalement peu nombreuses avant le subside.

Tableau 52 : Bilan de la productivité scientifique, par domaine (en %)

En termes de productivité scientifique, ce cadre a-t-il été (ou est-il) favorable, par rapport à votre situation précédente ?

	Sc. hum. et soc.	Sc. écon., Droit	Sc. ex. et nat.	Méd. et pharm.	Sc. techn.	tous
articles, chap. : moins*	3	0	9	0	0	5
autant*	31	36	28	21	31	28
plus*	66	64	63	79	69	67
conf., colloques : moins*	3	0	3	3	0	3
autant*	35	46	45	18	31	36
plus*	62	4054	53	79	69	61
livres : moins*	9	9	1	6	12	6
autant*	58	64	86	67	50	70
plus*	33	27	13	27	38	24
	n=58	n=11	n=80	n=33	n=16	n=198

brevets** : moins*	0	0	17	8	25	15
autant*	100	0	67	34	50	54
plus*	0	0	17	58	25	31
	n=1	n=0	n=18	n=12	n=8	n=39

*par rapport à la situation avant le subside Professeurs boursiers **sur les seuls individus concernés
Source : Enquête OSPS-UNIL (n=198)

Même constat positif pour ce qui est de la **productivité scientifique** (Tableau 52). Tant pour les articles scientifiques ou chapitres de livres (67%) que pour les conférences données ou les interventions lors de colloques (61%), la majorité des bénéficiaires ont observé une augmentation de leur production scientifique ; respectivement 28% et 36% en ont enregistré autant qu'avant, et seule une petite minorité (3-5%) a coché l'option « moins ». Tel bénéficiaire parle de l'« effet multiplicateur », voire de l'« effet accélérateur » du subside en termes d'output (il dit avoir rédigé 10 articles par an grâce au subside), il a aussi beaucoup pu voyager, bref, cela a « boosté » son CV, sans aucun doute. La situation diffère logiquement pour les ouvrages, dont la publication prend davantage de temps et concerne moins certaines disciplines. Quant aux brevets, la majorité des personnes concernées (cette question ne s'appliquant qu'à un cinquième de l'échantillon, presque exclusivement situé en dehors des Sciences humaines et sociales au sens large) dit en avoir déposé autant qu'avant, un petit tiers (31%) même davantage (c'est très fortement le cas en Médecine et pharmacie), et tout de même une personne sur sept (15%) moins qu'avant, peut-être parce qu'il s'agit dans le cas des professeurs boursiers d'une recherche qui se déroule sur un plus long terme (4-6 ans). Un bénéficiaire en Sciences humaines et sociales nous a ainsi parlé des 27 articles et chapitres de livre produits en 4 ans ; tel bénéficiaire évoque le livre de 960 pages qu'il a pu rédiger pendant ces 4 ans.

3.3 Conclusion

Ce chapitre a tout d'abord permis de brosser un tableau détaillé du profil sociodémographique et scientifique des bénéficiaires des six premières vagues du programme Professeurs boursiers (2000-2005). Il a montré que parmi les candidats – très nombreux et venant d'un large éventail de pays – le FNS favorise, en lien direct avec les objectifs du programme, les candidatures jeunes, les sciences expérimentales (surtout au début, en proportion de l'afflux des candidatures de Sciences humaines et sociales) et, depuis 2002, un peu plus fortement les candidates féminines (qui représentent 28% des personnes sélectionnées).

Le programme FNS s'avère moins féminisé et davantage centré sur les sciences expérimentales, que ne l'était celui de la « relève » OFES-CUS. En revanche, la répartition des professeurs boursiers par institution d'accueil suggère aussi des logiques disciplinaires, et plus encore ici des raisonnements concernant le prestige et/ou liés à la taille et à l'infrastructure des institutions.

Plusieurs profils de bénéficiaires ont pu être dégagés, ce qui témoigne encore une fois de la variété des chemins qui mènent à l'excellence scientifique. On retrouve certes les carrières typiques de chercheurs étrangers – essentiellement des hommes – dans les Sciences techniques, exactes et naturelles avant tout, les professeurs boursiers étant ici plus jeunes, avec une grande expérience internationale. On remarque aussi des carrières, non moins prévisibles, essentiellement féminines, moins linéaires et majoritairement helvétiques en Sciences humaines et sociales. Cependant, l'analyse a également permis de dégager un profil de carrière féminine précoce (où les étrangères sont surreprésentées), qui concerne tous les domaines (sauf les Sciences humaines et sociales), ainsi que le profil d'une solide relève nationale masculine dans les sciences expérimentales, surtout, mais aussi en Sciences économiques et Droit.

Du côté des usages du programme, on a distingué des motivations et des modalités d'installation très variées, suivant des logiques disciplinaires bien contrastées : les sciences expérimentales, dans lesquelles le fait de monter une équipe de recherche apparaît primordial, où la recherche de fonds externes supplémentaires et l'engagement d'un personnel nombreux (et sur la base d'un recrutement internatio-

nal) prend une place importante, par opposition aux Sciences humaines et sociales, dont les bénéficiaires pensent davantage à leurs chances professionnelles, et qui génèrent un personnel et un financement supplémentaire bien plus modeste. Les bénéficiaires des 6 premières vagues ont obtenu au total environ 15 millions de francs de contribution directe de la part des institutions hôtes. Ils ont par ailleurs trouvé des fonds externes supplémentaires pour un montant total d'environ 52 millions de francs : souvent le point de départ d'un budget de recherche plus vaste, les subsides Professeurs boursiers génèrent donc des sommes considérables.

La répartition des activités – notamment l'enseignement, plus important en Sciences humaines et sociales au sens large, mais aussi en Sciences techniques – dans l'emploi du temps des professeurs boursiers renvoie à la question de l'intégration des bénéficiaires dans des contextes locaux (institution, Faculté/Département) qui se sont révélés fort divers, et dans lesquels, notamment, le poste occupé par le professeur boursier ou la participation aux instances scientifiques, pédagogiques et administratives s'avèrent très diversifiés.

Il va sans dire que les usages du subside Professeurs boursiers par les bénéficiaires ne prennent pas place au sein d'un vide institutionnel : le chapitre suivant analyse les conditions-cadre de l'accueil des professeurs boursiers dans les institutions – et, plus généralement, l'appropriation du programme par celles-ci.

4. Les institutions face au programme Professeurs boursiers

L'organisation du programme Professeurs boursiers et, plus précisément, la sélection de ces derniers par le FNS constitue une « petite révolution » pour le marché académique suisse et pour le système universitaire helvétique. Ce chapitre analyse la façon dont le programme Professeurs boursiers a été perçu et mis en œuvre par les institutions universitaires, et, partant, les transformations qu'il a contribué à impulser au sein des hautes écoles ainsi que, plus largement, du marché académique helvétique.

Pour ce faire, une première partie est consacrée à la présentation des différents modes d'institutionnalisation du programme, c'est-à-dire comment les institutions ont mis en œuvre certains dispositifs en réaction à celui-ci. Trois modes d'institutionnalisation ont été identifiés au niveau des rectorats ou des facultés : tout d'abord, l'introduction de procédures de sélection des candidats, ensuite, la création d'un nouveau statut mettant en cohérence celui de professeur boursier avec la structure statutaire spécifique à l'institution, enfin, la mise en œuvre de mesures destinées à stimuler et promouvoir la venue de ces professeurs. Ces trois modes peuvent prendre place à différents niveaux des structures universitaires, faire l'objet de traductions variées et coexister ou non. A partir de l'identification de ces dynamiques, trois idéaux-types institutionnels sont dégagés, qui caractérisent les réactions des institutions face au programme.

La seconde partie de ce chapitre aborde les défis soulevés par le programme du point de vue des acteurs universitaires. Cette partie vise notamment à rendre compte de certaines difficultés rencontrées dans les hautes écoles suite à l'introduction de ce programme⁹⁹.

4.1 Différents modes d'institutionnalisation du programme

Cette partie établit le bilan des mesures prises dans les hautes écoles face au programme Professeurs boursiers et de la façon dont elles l'ont implémenté. De manière générale, les premiers moments du programme se caractérisent par une certaine méconnaissance des responsables universitaires concernant le fonctionnement et l'organisation de cet outil. Cela est lié à la structure même du programme, qui confère une primauté aux individus et au FNS, et n'implique tout d'abord pas l'institution – contrairement au programme « relève » OFES-CUS. Les entretiens font écho à cette difficulté : ainsi, un responsable universitaire en charge de la gestion du programme depuis son lancement explique : « *il y a eu beaucoup de problèmes au commencement. Ce n'était pas tout à fait clair qui décidait quoi* ».

En conséquence, deux moments distincts peuvent être isolés dans la mise en œuvre du programme : dans un premier temps, celui-ci est découvert par les institutions comme par les jeunes chercheurs. Il est alors en grande partie « subi » par les institutions, qui n'ont que peu d'emprise sur son fonctionnement : leur rôle se restreint à l'acceptation ou au refus des demandes de subsides Professeurs boursiers par des professeurs, des instituts ou laboratoires, ou encore des facultés ou départements. Le FNS reçoit également des signaux (*feedbacks*) de la part des universités et réajuste progressivement le programme en conséquence. On se trouve en présence d'un processus d'apprentissage réciproque.

Dans un second temps, après avoir identifié les enjeux et les problèmes à résoudre, les hautes écoles sont devenues plus actives et ont tenté, par divers moyens et à des degrés différents, de rendre leurs structures compatibles avec le programme du FNS. Certaines ont également pris conscience des bénéfices qu'elles pourraient tirer du programme et ont mis en place des mesures visant à attirer des professeurs boursiers ou à en faciliter l'intégration, comme nous le verrons plus loin. Si les institu-

⁹⁹ Un tableau synoptique qui résume, pour chacune des institutions visitées, la mise en œuvre du programme dans ses grandes lignes, se trouve en annexe (A.2).

tions ont en grande partie « appris à apprécier » le programme, la pro-activité a fortement varié selon les institutions.

Quelles sont les traces institutionnelles laissées par l'introduction du programme dans les hautes écoles suisses ? Le tableau ci-après synthétise les modes d'institutionnalisation du programme, regroupés en trois catégories :

- Premièrement, les mesures de gestion des demandes des candidats au subside Professeurs boursiers, qui peuvent prendre la forme d'une acceptation ou d'une sélection, et témoignent des éventuelles stratégies des hautes écoles et des facultés dans l'utilisation du programme.
- Deuxièmement, les possibles modifications institutionnelles ou réglementaires liées, par exemple, à l'introduction d'un nouveau statut équivalent à celui de professeur assistant dans la structure locale des carrières académiques, ainsi que la possibilité pour les professeurs boursiers, comparativement aux professeurs assistants « maison », d'entrer dans une filière *tenure track* – qu'il s'agisse d'un *tenure track* formel (prévu par le cadre législatif) ou informel.
- Troisièmement, les mesures de soutien apportées par la haute école aux professeurs boursiers.

Tableau 53 : Modalités d'institutionnalisation du programme¹⁰⁰

	Procédures (internes) d'acceptation des candidats	Modifications institutionnelles		Mesures de soutien
		Nouveau statut introduit	tenure Track possible : · pour les PB · pour les PA	
UNIBAS		- non (professeur assistant)	- TT informel possible pour les PB selon les facultés - TT possible pour les PA	- animation, coaching du rectorat
UNIBE	- les facultés (interlocuteur du rectorat) doivent demander l'accord du rectorat avant d'autoriser la venue d'un professeur boursier - la faculté est responsable du choix des professeurs boursiers ainsi que de la relève - pas de refus de la part du rectorat	- non (professeur assistant)	- TT informel possible pour les PB - TT possible pour les PA	- le programme Professeurs boursiers est régulièrement à l'ordre du jour lors des discussions avec les doyens de faculté - pas d'autres mesures particulières
UNIFR	- la décision de l'accueil de professeurs boursiers est du ressort des départements ou groupes de recherche - pas de procédure standardisée - pas de volonté de soutenir des domaines particuliers	- oui (professeur associé à durée limitée)	- pas de TT (en cours d'implémentation)	- aucun
UNIGE	- pas de procédure standardisée - en général un vote dans les facultés pour accorder le statut de professeur adjoint suppléant - pas de pilotage stratégique au niveau du rectorat	- oui (professeur adjoint suppléant) statut de PA en discussion (projet de loi de novembre 2006)	- pas de TT pour les PB - TT en discussion pour les PA (projet de loi de novembre 2006)	- incitations à la performance dans certains domaines, comprenant notamment l'accueil de professeurs boursiers

¹⁰⁰ Ce tableau a été construit sur la base des informations recueillies dans le cadre des entretiens institutionnels. Concernant la question du *tenure track*, les données ont été complétées par le travail de Mme de la Cuadra (2006 : 16-17) et par une recherche systématique sur les sites Internet des universités.

UNIL	<ul style="list-style-type: none"> - pas de procédure standardisée - pas de sélection des candidats au niveau du rectorat - vote dans les facultés pour accorder statut de PA 	- non (professeur assistant)	<ul style="list-style-type: none"> - TT possible pour les PB mais seulement informel - TT possible pour les PA 	- <i>matching fund</i> de la part de la direction (rectorat) de CHF 100'000.-
UNINE	<ul style="list-style-type: none"> - pas d'uniformisation de la procédure - cadre juridique strict en Faculté des Sciences, mais pas en Lettres p. ex. - pas de refus du rectorat, mais discussions lors de décisions concernant l'accueil de professeurs boursiers dans des domaines dits « confidentiels » 	- non (professeur assistant)	<ul style="list-style-type: none"> - pas de TT pour les PB - pas de TT pour les PA mais amendement de la loi prévu par le Plan d'Intervention 2005-2008 	- pas de soutiens
UNIZH	<ul style="list-style-type: none"> - les procédures de sélection, ainsi que l'ouverture au programme, différent grandement d'une faculté à l'autre - les facultés ont une grande marge de manœuvre pour décider du choix des personnes ainsi que des droits et devoirs des professeurs boursiers (le rectorat a un rôle d'« animateur ») - pas de refus du rectorat 	- oui (SNF-Förderungsprofessor)	<ul style="list-style-type: none"> - TT informel possible pour les PB dans certaines facultés mais non généralisé - TT possible pour les PA dans certaines facultés 	<ul style="list-style-type: none"> - animation (séance d'information, informations sur internet), coaching des candidats atteignant la deuxième phase - sondage auprès des professeurs boursiers déjà présents pour voir quelles mesures pourraient être prises pour augmenter l'attractivité
EPFL	<ul style="list-style-type: none"> - oui ; varie selon les départements - forte sélectivité - les facultés sont autonomes, décident de la procédure à adopter - droit de veto présidentiel 	- non (professeur assistant)	<ul style="list-style-type: none"> - TT obligatoire pour les PA et encouragé pour les PB depuis 2006 dans certaines facultés. Avant, TT possible 	- pas de soutiens particuliers
ETHZ	<ul style="list-style-type: none"> - la présidence s'assure du soutien des candidats qui ont réussi la première sélection - aucun refus de candidats de la présidence - grandes différences dans la propension/volonté d'attirer des professeurs boursiers 	- oui (SNF-Förderungsprofessor)	<ul style="list-style-type: none"> - pas de TT pour les PB - TT possible pour les PA 	- seulement évocation du programme lors de la discussion des plans stratégiques

Ce tableau souligne non seulement l'existence ou l'absence de ces trois modes d'institutionnalisation du programme, mais également la diversité des modes d'institutionnalisation. Cette différenciation des institutions apparaît déjà en amont, via les procédures d'acceptation des candidats mises en œuvre.

4.1.1 Procédures d'acceptation des candidats par les institutions

Comment les hautes écoles ont-elles géré les demandes des candidats qui désiraient héberger leur projet de recherche en leur sein ? Ici encore, une grande variabilité existe entre les hautes écoles et, à l'interne, entre les facultés.

L'acceptation de principe des candidats par les institutions intervient à deux moments distincts de leur demande de subsides au FNS. Lors du dépôt de l'esquisse, tout d'abord, un engagement est demandé à l'institution, qui devra être confirmé si le projet est accepté au second niveau de sélection.

Lors de la première phase, l'acceptation des candidats relève toujours de l'unité la plus décentralisée (les instituts ou les départements) et parfois même simplement d'un professeur qui donne son accord à un candidat sans consulter la direction de son institut. Toutefois, ce dernier cas de figure ne semble s'être présenté qu'aux premières heures du programme, en l'absence de toute procédure formelle ou informelle. Lors de la seconde phase, lorsque le FNS leur demandait de se prononcer formellement sur l'accueil d'un professeur boursier, le rectorat (ou la présidence, dans le cas des EPF) entre en jeu.

S'il semble que le niveau rectoral n'est pas celui de l'exercice du soutien ou du choix des potentiels bénéficiaires (à ce niveau, les entretiens n'ont pas révélé de refus avoué d'accueillir un chercheur dans un domaine particulier), d'autres leviers existent qui peuvent contraindre les facultés à limiter le nombre de professeurs boursiers soutenus. Par ailleurs, de telles décisions ont pu être prises au niveau des facultés ou dans les départements ou instituts.

Pour autant, dans la plupart des cas, les rectorats (ou les présidences) jouent un rôle essentiellement passif dans le choix des candidats. Ceci à l'exception de l'EPFL, où il revient aux niveaux inférieurs de prendre ces décisions, et où les facultés jouissent en général d'une assez grande liberté pour décider quelle procédure de sélection adopter.

Même si les informations dont nous disposons ne sont pas exhaustives pour l'ensemble des facultés, il ressort que ces dernières ont rarement refusé d'accueillir des candidats lorsqu'ils étaient soutenus par un professeur ou un institut. On peut donc déjà affirmer que par rapport au programme « relève » OFES-CUS, les rectorats et, surtout, les facultés, ont perdu une grande partie de leur pouvoir et de leur capacité pour « piloter » la relève académique. Le design du programme ne leur permet plus vraiment de le manœuvrer afin, par exemple, de peser sur le choix des candidats.

En règle générale, le rôle des rectorats a donc consisté à demander aux facultés de se prononcer sur l'accueil d'un candidat et de procéder à un vote pour lui accorder le statut local équivalent à celui de professeur assistant. Au début, le processus décisionnel ignorait souvent les instances traditionnelles en incluant parfois un nombre très restreint de responsables. Progressivement, des procédures plus ou moins précises et formalisées ont été mises en place : à l'UNIGE, par exemple, il y a eu une tentative d'harmoniser les procédures de sélection dans les facultés ; cet essai n'a finalement pas abouti, et les facultés ont été libres de leurs procédures. Le vote par le Collège des professeurs a pu prendre place à trois moments différents : avant l'accord initial donné au candidat (cas de la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation), après la première phase de sélection ou, enfin, après la décision finale du FNS.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette attitude plutôt « réceptive » des hautes écoles face au programme. Tout d'abord, la manne financière et le prestige que représente un professeur boursier ont pu prévaloir ; plusieurs fois lors des entretiens, nos interlocuteurs se sont ainsi exprimés : « *pourquoi refuser un tel cadeau ?* ». Deuxièmement, il semble qu'une sorte d'obligation de « jouer le jeu », et donc d'accepter d'accueillir des professeurs boursiers, ait été informellement intégrée par les responsables académiques. Ici entre évidemment en considération l'image de l'université, notamment vis-à-vis du FNS avec lequel il convient d'entretenir de « bonnes relations », puisque celles-ci auraient pu être dégradées par une attitude de méfiance affirmée envers les professeurs boursiers. Enfin, l'accueil d'un nombre important de professeurs boursiers a pu correspondre dans certaines institutions à la marque extérieure d'un certain succès, et ainsi contribuer à augmenter la visibilité de l'institution.

Au-delà du soutien apporté ou non aux candidatures des professeurs boursiers, un second niveau de traduction du programme consiste pour l'institution ou la faculté à opérer sa propre sélection parallèlement au processus du FNS. Cette pratique a été développée en particulier par certaines facultés de l'EPFL, notamment au sein de la Faculté des Sciences de Base. Dans ce cas, chaque candidat doit venir à Lausanne

pour se présenter et donner une leçon afin que la faculté s'assure à la fois de sa qualité et de l'inscription de sa recherche dans les thématiques intéressant la faculté. Il semblerait qu'une partie des candidats sont recalés lors de cette évaluation, soit en raison de la qualité de leur dossier, soit à cause d'un sujet de recherche qui ne convient pas à la faculté. Cette sélectivité, plus forte que dans les universités, reflète une politique de recrutement des meilleurs chercheurs au niveau mondial menée par cette Ecole¹⁰¹. De fait, le programme Professeurs boursiers peut être perçu dans cette Ecole comme étant d'une sélectivité moindre que celle qui prévaut dans le recrutement des professeurs assistants en filière *tenure track*. Cela révèle une différence de perception du programme assez forte entre les universités, d'une part, et les EPF, d'autre part. Alors que dans les universités, en Sciences humaines et en Lettres en particulier, les professeurs boursiers sont plutôt perçus comme des chercheurs particulièrement compétents et méritants (« les meilleurs » en quelque sorte), cette perception paraît un peu moins positive dans les institutions où la procédure de recrutement (des professeurs assistants surtout) est plus compétitive et fortement internationalisée, à l'instar des Ecoles polytechniques. C'est ce dont rend compte un ancien doyen à l'Université de Zurich : « *le statut de professeur boursier jouit [aussi] d'une bonne réputation. Cela est dû à la procédure de choix plus compétitive que celle appliquée par la Faculté* ». La perception de la sélectivité de la procédure menant au titre de professeur boursier diffère donc passablement entre les EPF et les universités. Cette distinction pourrait sans doute aussi se retrouver au sein des universités, entre les facultés de sciences naturelles, d'une part, et les facultés de lettres et sciences sociales, d'autre part, car, là aussi, les bassins de recrutement des chercheurs ainsi que la sélectivité du processus diffèrent.

Entre procédures d'acceptation et procédures de sélection, les réactions au programme Professeurs boursiers sont donc plus souvent facultaires que rectorales ou présidentielles. Néanmoins, certaines injonctions du niveau central (par exemple l'incitation à ou l'interdiction de mettre tous les professeurs boursiers acceptés en *tenure track*) peuvent peser sur les décisions prises au niveau facultaire. Il en va de même en ce qui concerne l'intégration institutionnelle en aval des professeurs boursiers.

4.1.2 L'intégration institutionnelle des professeurs boursiers

Un premier niveau d'intégration des professeurs boursiers est lié au statut qui leur est accordé. De ce point de vue, le poste de professeur boursier est défini par le FNS comme équivalent à celui de professeur assistant. La rémunération, ainsi que, dans une moindre mesure, les droits et devoirs des professeurs boursiers dépendent donc de la définition locale et légale du statut de professeur assistant, dont il a fallu inventer l'équivalent lorsque la structure locale n'en comprenait pas. De fait, toutes les hautes écoles qui ne disposent pas d'un tel statut ont ajouté à leur structure académique un équivalent fonctionnel (cf. partie 4.2.2 qui analyse les défis posés aux institutions par le programme). De ce point de vue, le programme du FNS a servi d'instrument de pilotage avec, en ligne de mire, un premier niveau d'harmonisation des statuts universitaires.

Si le statut formalise, tant pour le professeur boursier que pour ses pairs, une appartenance à une catégorie d'universitaires, il ne rend pas compte des modalités plus pragmatiques de l'intégration des professeurs boursiers au sein de leur institution de rattachement. Or, pour des universitaires n'exerçant que très marginalement une fonction d'enseignant et qui, de surcroît, font figure d'exception concernant les conditions de recherche autorisées par leur dotation financière, la question de leurs droits et responsabilités au sein de l'institution est sensible. Ceux-ci se mesurent à l'aune des droits des professeurs assistants, qui sont ou non accordés au professeur boursier (cf. chapitre 3) : il s'agit principalement du droit de vote dans les différentes instances de l'université, mais aussi de la possibilité qui leur est accordée de diriger des thèses.

¹⁰¹ Un cas nous a été signalé en chimie, où il y a eu 250 candidatures pour deux postes de professeur assistant *tenure track*.

Parmi les éléments dénotant une bonne intégration des professeurs boursiers dans les hautes écoles, les droits de participation aux Conseils de Faculté ou à d'autres commissions et instances sont importants car, à nouveau, ils attestent de la reconnaissance dont jouissent les professeurs boursiers de la part des universités ou facultés.

Les informations recueillies par le biais des rapports annuels rédigés par les bénéficiaires à l'intention du FNS complètent l'image qui se dégage des réponses des bénéficiaires à l'enquête on-line. Selon ces documents, les professeurs boursiers semblent être le mieux intégrés dans les universités de Zurich et Fribourg, où ils bénéficient du droit de vote la plupart du temps (de la Cuadra, 2006 : 18). Par ailleurs, les réponses des bénéficiaires à l'enquête mettent en évidence – concernant la participation aux instances académiques (les Conseils de faculté par exemple) – des taux importants de « non-intégration » institutionnelle à l'UNINE (64%), l'EPFL (71%), l'UNIBE (75%) et surtout à l'UNIL (87%). Ces taux ne reflètent pas obligatoirement une interdiction formelle de participer, mais ils peuvent peut-être aussi traduire la volonté d'une institution de décharger ces jeunes chercheurs des tâches relevant de la gestion universitaire. En conséquence, il est difficile d'interpréter unilatéralement ces chiffres pour déterminer l'attitude des hautes écoles à cet égard.

Ainsi, la participation des professeurs boursiers à différentes instances n'a pas toujours été possible. D'un côté, les professeurs assistants ne sont pas systématiquement autorisés à prendre part à certaines commissions, par exemple des « Commissions de professeurs » ou des « Conseils de faculté ». En outre, il a pu arriver que ce soit simplement le statut « à part » des professeurs boursiers qui ait constitué un obstacle à une participation à ces instances.

A nouveau, l'intégration institutionnelle des bénéficiaires a souvent varié entre les facultés et les instituts : par exemple, à l'UNIZH, la faculté a une large marge de manœuvre pour décider des droits et des devoirs des professeurs boursiers, jusqu'à leur (non)-droit de corriger les épreuves d'examens des étudiants. A l'EPFL, les professeurs boursiers jouissent des mêmes droits que les professeurs assistants réguliers, à la seule différence qu'ils ne sont pas autorisés à siéger dans les commissions de nomination des nouveaux professeurs, puisqu'ils sont eux-mêmes susceptibles de postuler à certains de ces postes professoraux. Toutefois, de manière générale, et à l'égal des professeurs assistants, l'Ecole essaie de ne pas trop surcharger ces jeunes chercheurs avec des tâches administratives.

Un autre aspect important relatif à l'intégration des professeurs boursiers concerne l'opportunité qui leur est offerte de diriger des thèses, opportunité qui entre en conflit avec la nécessité, en Suisse alémanique, d'obtenir préalablement l'habilitation à diriger des thèses de doctorat (en allemand « *Promotionsrecht* »).

En accordant ce droit, la haute école prouve la confiance qu'elle accorde aux professeurs choisis par le FNS. Encore une fois, il n'est pas facile de recenser les pratiques en vigueur étant donné que cette question est le plus souvent réglée par les facultés. Bien que ce droit soit accordé aux professeurs boursiers dans nombre d'institutions (EPF, universités de Fribourg, Genève et Zurich), certaines facultés semblent poser problème : par exemple, à la Faculté des Sciences de l'UNINE, seuls les professeurs ordinaires ou associés, ainsi que les directeurs de recherche, ont le droit d'encadrer des doctorants ; les professeurs boursiers ne peuvent aspirer qu'à la fonction de co-directeur. Autre exemple : à l'Ecole des HEC de l'UNIL, seuls les professeurs ordinaires détiennent ce droit.

Ces tendances sont corroborées par les résultats de l'enquête quantitative. Interrogés sur le fait de savoir s'ils dirigent ou ont dirigé une thèse de doctorat, les professeurs boursiers affirment, pour une majorité, l'avoir fait seul (78%), une minorité n'ayant pu le faire qu'en co-direction (16%). Il existe des différences entre institutions, le taux de répondants n'ayant pas dirigé de thèses étant le plus élevé dans les universités de Lausanne (13%) et Genève (12%). L'UNIL est aussi l'université où le taux de professeurs boursiers assumant seuls la direction d'une thèse est le plus faible, avec 44%, un pourcentage équivalent ayant co-dirigé les doctorats (cf. chapitre 3).

Dans certaines facultés, il peut arriver que le règlement soit changé pour permettre aux professeurs boursiers de diriger une thèse, mais uniquement pour ceux qui ont une habilitation de la faculté, ou pour ceux qui entreprennent la démarche pour obtenir une équivalence (« *umhabilitieren* »). Cet exemple démontre que certaines facultés adoptent une position très restrictive à cet égard. L'habilitation, propre aux universités de Suisse alémanique, reste parfois un sésame indispensable pour enseigner ou diriger une thèse. D'après nos entretiens, l'habilitation reste un prérequis dans certaines facultés, notamment dans celles de Lettres ou de Sciences sociales, alors qu'elle semble avoir perdu de son importance dans d'autres facultés (en sciences notamment). Un doyen à l'Université de Zurich nous a confié que sa faculté n'avait que peu de professeurs assistants, et que le principal outil de promotion de la relève académique demeurait l'habilitation. De plus, on a vu dans le chapitre 2 que cette université dispose d'un crédit spécial pour aider les chercheurs à passer leur habilitation.

Le programme Professeurs boursiers semble ici aussi favoriser une certaine normalisation des procédures requises pour diriger des thèses, via notamment un recul de l'habilitation. Pour autant, les spécificités locales, institutionnelles et facultaires influencent le degré d'indexation des droits et devoirs des professeurs boursiers sur ceux des professeurs assistants ; les traductions locales sont plurielles.

Cette mise en conformité n'est pas la seule à peser sur l'intégration des professeurs boursiers, qui peut également faire l'objet de procédures spécifiques visant à faciliter leur entrée dans le tissu local. Par exemple, à l'ETHZ, le soutien apporté aux professeurs boursiers dépend en bonne partie de l'appui individuel de professeurs ordinaires ou associés. Toutefois, d'après notre interlocuteur, cette observation semble aussi s'appliquer aux professeurs assistants. Cet aspect du soutien, qu'il relève d'un professeur ou d'un institut, a été mentionné à plusieurs reprises comme constituant le gage d'une bonne intégration dans la haute école. Certaines facultés l'ont bien compris, comme la Faculté de Psychologie et de Science de l'Éducation de l'UNIGE par exemple, qui a demandé à ce qu'un professeur « parraine » les professeurs boursiers afin de faciliter leur intégration. Ce professeur remplit un rôle de « répondant », agissant en quelque sorte comme un « relais » pour le professeur boursier ; il peut par exemple « représenter » celui-ci dans des instances qui lui sont interdites d'accès ou dans lesquelles il n'a pas le droit de vote.

Au-delà de ces dimensions structurelles, les éventuels problèmes d'intégration rencontrés par les professeurs boursiers découlent aussi du degré de convergence entre les recherches entreprises par ces derniers et celles menées dans l'institut d'accueil. Comme le souligne un ancien doyen de l'UNINE, des intérêts scientifiques trop divergents ne permettent pas une incorporation efficace. Enfin, il faut relever qu'une intégration déficitaire peut également découler de la temporalité limitée du poste de professeur boursier ainsi que de leur faible taux d'enseignement : cela peut les éloigner des lieux collectifs de prise de décision, notamment en matière pédagogique.

Pour autant, de manière générale, les professeurs boursiers ont été plutôt bien accueillis par leurs collègues. D'après les informations recueillies à travers les entretiens, il semble que l'intégration des bénéficiaires dans leur institution d'accueil se soit *grosso modo* bien déroulée, bien qu'une première phase ait pu parfois se révéler plus délicate. Citons, par exemple, à l'Université de Bâle, la formation d'un groupe-ment de professeurs boursiers suite à des problèmes d'intégration assez importants. Si l'on se réfère aux données récoltées dans notre questionnaire aux bénéficiaires, à la question de l'intégration en ce qui concerne les rapports professionnels avec les collègues, le taux de la réponse « intégration neutre ou ambivalente » n'est pas négligeable dans certaines institutions, comme à l'UNIBAS (17%), l'UNIL (17%), l'UNINE (19%), ou encore à l'ETHZ (18%). Néanmoins, le taux pour la réponse « bonne ou plutôt bonne intégration » oscille donc entre 75% à l'ETHZ et 100% à l'UNIFR (qui compte 12 bénéficiaires).

Au final, nous pouvons affirmer que le succès de l'intégration des professeurs boursiers dans l'institution hôte dépend d'une conjonction de facteurs : les droits et devoirs qui leurs sont accordés au regard de ceux dévolus aux professeurs assistants, l'adéquation de leur thème de recherche avec les intérêts locaux et les outils déve-

loppés par l'institution, la faculté ou l'institut pour favoriser leur insertion. Leur propre disponibilité influe également, tout comme celle de leurs collègues, et cette disponibilité est conditionnée localement par l'organisation et la culture, ainsi que, sans doute, les perspectives d'insertion professionnelle à plus long terme.

4.1.3 Mesures de soutien ou d'attractivité mises en place

Le troisième niveau d'intervention à disposition des institutions pour traduire localement le programme a consisté à mettre en place des mesures d'attraction et de soutien des professeurs boursiers.

Influant à la fois sur l'attractivité de l'institution et le soutien postérieur du projet de recherche développé par le professeur boursier, une mesure concerne les initiatives de support financier : la mise à disposition de *matching funds* par l'université, qu'il s'agisse de financements directs ou indirects. D'après nos informations, seule l'UNIL octroie un financement direct – un forfait de CHF 100'000 aux professeurs boursiers – somme dont ils peuvent disposer sur deux ans pour l'engagement de collaborateurs supplémentaires¹⁰². Parallèlement, alors que les coûts d'infrastructure reviennent prioritairement aux instituts, même si les facultés et les rectorats peuvent parfois en bénéficier, ce sont ses derniers qui, le plus souvent, contribuent au financement indirect des projets, par exemple par la mise à disposition d'espaces de travail. Cela a été le cas à l'Université de Berne, notamment, où le rectorat a dû trouver des appartements pour accueillir les professeurs boursiers acceptés par les facultés. Cet exemple montre qu'il peut exister une certaine souplesse dans les relations, notamment financières, entre les différents niveaux de l'université. Toutefois, les frais liés à l'accueil des professeurs boursiers incombent le plus souvent aux unités les plus petites, à savoir les départements ou les instituts.

L'enquête menée auprès des bénéficiaires a montré que, dans la plupart des institutions, les professeurs boursiers ont reçu des contributions d'un peu moins de CHF 100'000.- en moyenne. Même si cela n'a pas été formulé de manière claire lors des entretiens, il semble que la mise à disposition ponctuelle de fonds, notamment afin d'attirer tel ou tel professeur boursier, surtout lorsqu'il y a compétition avec une autre haute école, semble être relativement courante. Plusieurs de ces cas de « surenchère » ont été évoqués par des responsables académiques, souvent fortement contrariés par de telles pratiques, les jugeant contre-productives par rapport au fonctionnement du programme.

Cette volonté d'attirer certains professeurs boursiers se traduit également par des procédures organisées en amont. Certaines universités, parmi lesquelles l'UNIBAS se situe le plus en pointe, ont mis en place des systèmes de *coaching* pour les candidats professeurs boursiers, tant pour ceux qui désirent venir que pour ceux qui veulent partir. Dans cette dernière institution, un « *club* » de professeurs boursiers a également été mis en place¹⁰³ ; cette organisation participe à la procédure d'information et de *coaching*, notamment en permettant aux professeurs boursiers de partager leur expérience avec les candidats. Ce groupe d'intérêts organise aussi une soirée annuelle à laquelle sont conviés les responsables du FNS. Il faut également relever que cette institution est assez fortement impliquée en ce qui concerne la promotion de la relève, elle dispose notamment d'un portail internet consacré à cette question et aux différentes possibilités existant pour les chercheurs de l'UNIBAS¹⁰⁴.

¹⁰² Un de nos interlocuteurs relève que cette incitation joue surtout un rôle pour les instituts, plus que pour les candidats. En effet cela facilite l'accueil et l'intégration des professeurs boursiers. De plus, on pourrait expliquer la présence de ces *matching funds* par le salaire comparativement bas des professeurs assistants de l'UNIL, ceci étant lié à l'importance accordée à l'expérience dans le barème salarial (notons que, à partir du 1^{er} janvier 2007, des dispositions ont été prises pour améliorer la rétribution des professeurs assistants).

¹⁰³ Il convient toutefois de relever que cette association (dont l'appellation exacte est : « Interessengemeinschaft der SNF- Förderungsprofessuren an der Universität Basel ») a été mise sur pied suite à des problèmes d'intégration.

¹⁰⁴ <http://www.nachwuchs.unibas.ch>.

Le vice-rectorat recherche de l'UNIZH, de son côté, reçoit personnellement les professeurs boursiers présents afin de voir ce que le rectorat pourrait améliorer, notamment dans la perspective d'une attractivité accrue. Comme à Bâle, un effort a été fourni afin de mettre des informations relatives au programme sur le site de l'université. Une liste des bénéficiaires est disponible en ligne : ils sont en quelque sorte des « mentors » pour les candidats potentiels. Une séance d'information est aussi organisée avant le premier round de sélection, en présence du vice-recteur chargé de la recherche et de certains professeurs boursiers qui y font part de leur expérience. Enfin, les candidats atteignant la seconde phase bénéficient d'un *coaching*, avec le concours du vice-recteur et des professeurs boursiers déjà sur place.

En février 2007, on a pu observer de nouvelles formes, encore plus proactives, d'utilisation du programme. L'UNIGE a fait paraître dans un grand journal romand une annonce pour accueillir deux professeurs boursiers en médecine et en pharmacie, mentionnant que l'infrastructure était disponible et qu'il était possible de déposer un dossier auprès du FNS. A l'Université de Genève encore, un ancien doyen et vice-recteur a évoqué une forme d'incitation indirecte pour accueillir des professeurs boursiers. Certains domaines phares, comme la génétique, par exemple, sont soutenus financièrement par l'université, et en retour il leur est demandé de rechercher activement des fonds tiers (le subsidé professeur boursier est considéré comme tel). Cet interlocuteur s'est dit frappé par la différence d'attitude entre les domaines scientifiques, surtout au niveau de la recherche de fonds tiers. Il pense que « *la philosophie et la motivation sont meilleures* » dans les disciplines scientifiques. De plus, à la Faculté de médecine de l'UNIGE, les départements reçoivent de l'argent en partie selon les résultats d'une évaluation des performances. Donc, dans ce cas, les professeurs boursiers apportent indirectement un gain financier aux départements. La politique du rectorat de l'UNIGE est de mettre de l'argent à disposition des personnes et des départements qui amènent des financements de l'extérieur. Ainsi, par exemple, le rectorat met CHF 500'000 à disposition pour les programmes NCCR du FNS qui sont domiciliés à Genève.

Ces dynamiques témoignent de ce que certaines universités ou facultés sont de plus en plus proactives dans leur approche du programme, et font de réels efforts, non seulement pour accroître leur attractivité et essayer d'attirer ces professeurs, mais plus encore, pour attirer des professeurs boursiers qui viennent répondre aux besoins de leur marché académique interne. Il reste maintenant à observer si ce type de démarches est susceptible de s'étendre à d'autres hautes écoles et, éventuellement, de se généraliser.

Les modes d'institutionnalisation du programme Professeurs boursiers témoignent donc d'un usage de plus en plus stratégique du programme dans les institutions, surtout au niveau facultaire ou départemental ; mais l'articulation et les déclinaisons de ces modes diffèrent selon les institutions. Finalement, l'agrégation de ces variables permet d'identifier des idéaux-types de hautes écoles qui traduisent les grandes tendances de mise en œuvre du programme.

4.1.4 Idéaux-types des interventions des hautes écoles

Les idéaux-types développés ci-après sont caractérisés par divers modes d'institutionnalisation du programme qui correspondent à des modèles stratégiques que les institutions pourraient développer dans l'absolu, mais ils ne se retrouvent pas tels quels dans la réalité. Ils prennent en compte, d'une part, les mesures prises pour intégrer le programme dans les structures de l'institution, et, d'autre part, les outils développés pour intégrer les professeurs boursiers dans les institutions.

Parmi les mesures d'« accompagnement » ou de soutien au programme et à ses bénéficiaires, on peut distinguer, d'une part, des mesures en amont, c'est-à-dire visant à attirer ou à aider les professeurs boursiers désirant venir dans une haute école et, d'autre part, des mesures en aval qui sont plutôt destinées aux professeurs boursiers lorsqu'ils sont en place dans l'institution. Ces dernières mesures peuvent englober des *matching funds*, la mise à disposition d'infrastructures et d'équipements, une bonne intégration via l'octroi de droits (participation à diverses instances, cor-

rection des épreuves, direction de thèse, etc.), éventuellement l'intégration du professeur boursier dans un régime de *tenure track* ou, encore, d'autres types de garanties quant à son avenir professionnel dans l'institution hôte. Cette distinction met en lumière deux attitudes très différentes dans l'approche du programme et dans la perception de son rôle par rapport à la relève scientifique. Dans la première, on se préoccupe avant tout de faire venir (si possible en nombre) des professeurs boursiers et, dans la seconde, on s'attache davantage à la qualité de leur accueil et de leur intégration dans l'institution.

Trois idéaux-types des stratégies d'intervention des institutions peuvent être identifiés (cf. Tableau 54 infra) :

Le modèle « libéral »

Dans ce modèle, c'est avant tout le marché académique qui oriente le choix des professeurs boursiers qui vont domicilier leur projet dans une haute école. En d'autres termes, c'est la « main invisible » du marché académique qui agit, et l'université met seulement à disposition des bénéficiaires des conditions-cadre, notamment en ce qui concerne les infrastructures. Ce modèle est donc libéral au sens où la haute école/faculté ne cherche pas à influencer le choix du domaine que les professeurs boursiers vont venir renforcer, au nom du principe d'auto-organisation de la science. Le libéralisme s'applique également à l'attitude de l'institution lors de la fin du subside : aucune mesure particulière n'est prise pour favoriser une stabilisation des professeurs boursiers sur place, ils restent donc sur le « marché » ; la compétition est toujours la norme dans ce modèle. Le régime de *tenure track* pour les professeurs boursiers ou des « arrangements » afin de trouver des postes à ces professeurs n'ont ainsi pas cours ; le degré d'insécurité est maximal pour les bénéficiaires, puisque l'institution fait l'hypothèse que leur niveau d'excellence leur permettra de toute façon de trouver un emploi : c'est le marché académique externe qui est valorisé.

Pour autant, ce libéralisme ne signifie pas que rien n'est fait pour intégrer le programme aux structures de la haute école. Par exemple, un statut particulier pour les professeurs boursiers peut être créé dans les règlements. Enfin, dans ce modèle, le rôle le plus fort est joué par les facultés ou les départements, qui organisent librement leur usage du programme.

Le modèle « interventionniste »

Ce modèle est caractérisé par un double niveau d'intervention, à la fois en amont et en aval du programme Professeurs boursiers. L'institution annonce ses priorités scientifiques, met en place des mesures d'accompagnement pour la formulation du dossier en vue de recevoir et de maximiser les chances des candidats au titre de professeur boursier, et offre des perspectives aux personnes retenues, par exemple en instaurant le régime *tenure track*.

Ce modèle est également marqué par un soutien plus important durant la période de subside, en particulier en ce qui concerne l'intégration des professeurs boursiers dans la haute école. Une fois le subside obtenu et le candidat accepté dans l'institution, on observe moins de compétition et l'avenir des professeurs boursiers, notamment dans l'institution, devient une préoccupation importante – ce qui conduit parfois à faire jouer le marché interne (Musselin, 2003) de façon « déguisée ». L'aboutissement de ce modèle correspondrait à l'intégration complète du programme Professeurs boursiers dans le régime de pré titularisation conditionnelle. Dans ce cas de figure, le programme serait pensé comme une contribution directe à la formation de la relève académique selon les orientations ou les besoins de l'institution. Ici, le niveau central (rectorat ou présidence) est prééminent.

Le modèle « mixte »

Dans le cas du troisième modèle, il s'agit de la catégorie résiduelle se situant entre le modèle libéral et le modèle interventionniste. Elle peut combiner des éléments des deux modèles ou en comporter d'autres qui n'y sont pas présents : par exemple, l'existence d'une procédure de sélection interne des candidats – en parallèle à celle effectuée par le FNS, comme on peut l'observer dans certaines facultés – et qui serait

associée à un *tenure track* formel ou informel. Dans ce modèle mixte, les règles du jeu ne sont pas clairement énoncées : on ne s'interdit pas d'intervenir pour garder les meilleurs, mais la régulation se fait au coup par coup.

Tableau 54 : Ideaux-types des stratégies d'intervention des hautes écoles

Modèle « libéral »	Modèle « mixte »	Modèle « interventionniste »
libre jeu du marché académique	combinaison d'éléments « libéraux » et « interventionnistes » <i>tenure track</i> informel	priorités scientifiques de l'institution
Conditions-cadre (infra-structures)		interventions en amont et en aval (soutien, intégration)
compétition entre chercheurs (<i>tenure track</i> pas possible)		perspectives d'avenir (<i>tenure track</i> , arrangements)
statut particulier pour les professeurs boursiers		intégration institutionnelle
facultés, départements		niveau central (rectorat, présidence)

Ces modèles peuvent s'appliquer tant à des hautes écoles dans leur ensemble qu'à des facultés particulières, ou à des domaines scientifiques. En effet, on a vu que les mesures adoptées le sont souvent par faculté. De plus, les initiatives proactives peuvent également émaner du niveau le plus bas de l'institution, à savoir les professeurs, puis les instituts ou départements. Les idéaux-types, isolés ici sous forme d'un continuum à deux pôles, soulignent aussi le fait que les modes d'institutionnalisation développés suite à l'introduction du programme Professeurs boursiers sont moins prégnants ou profilés que ceux développés dans l'appropriation du programme « relève » OFES-CUS. Puisque les institutions n'interviennent qu'en second lieu dans la mise en œuvre du programme, il est logique que leurs stratégies soient moins marquées.

4.2 Les défis du programme

On a déjà constaté que le programme Professeurs boursiers, centré sur les personnes, rompt avec l'ancienne logique du programme « relève », qui était davantage orienté sur les institutions académiques et leurs besoins de postes. De plus, les professeurs boursiers sont sélectionnés par le FNS, une instance externe aux hautes écoles. Ces deux éléments sont autant de défis inhérents au programme, qui influent notamment sur la légitimité et l'acceptabilité d'une telle organisation.

Comme le relève une étude récente (de la Cuadra, 2006 : 21) – et les entretiens menés le confirment – la plupart des difficultés ont été provoquées par des résistances ou des pesanteurs institutionnelles propres aux facultés plus qu'aux rectorats qui, en général, comprennent et acceptent les demandes du FNS. Dans les hautes écoles suisses, les facultés demeurent très autonomes et ont des règlements propres et des cultures différentes, comme l'illustre par exemple la diversité des modes d'implémentation du programme Professeurs boursiers. Cependant, quels que soient les problèmes soulevés par la mise en œuvre du programme, ceux-ci se traduisent par des transformations générales dans l'organisation universitaire.

4.2.1. Une légitimité accrue du FNS dans le pilotage du marché académique

Le fait que la sélection des professeurs boursiers soit opérée par l'agence de moyens nationale – le Fonds national suisse – et non par les hautes écoles, comme cela était traditionnellement le cas, a pu être vécu comme une forme d'ingérence dans les affaires internes des institutions. Pour autant, très rapidement – et probablement du fait de la situation financière défavorable aux universités qui prévalait encore à la fin des années 1990 – dans la plupart des cas, les rectorats sont acquis au programme

et ont accepté le fait que le FNS choisisse les professeurs boursiers. Une exception de taille concerne cependant l'EPFL, qui a émis une objection de principe à ce choix externe des candidats. En effet, sa présidence juge que le choix des professeurs est l'une des fonctions les plus importantes pour une institution académique : d'une part, il s'agirait d'un impératif pour s'assurer de l'excellence de l'enseignement et de la recherche et, d'autre part, il serait préférable pour les professeurs d'être choisis par des pairs, ceci afin de faciliter leur reconnaissance et leur intégration dans l'institution. Même si, dans le cas de ce programme, la possibilité de refuser des candidats existe, leur bonne qualité générale a sans doute aidé à rendre leur accueil possible et effectif dans cette Ecole polytechnique. Sur ce point, l'EPFL souhaiterait une sélection des candidats concertée avec le FNS¹⁰⁵. Dans le cas de l'ETHZ, même si une discussion a pris place au début du programme pour voir s'il n'était pas possible de déléguer une partie au moins du processus de sélection aux Ecoles polytechniques, la divergence sur le principe n'a pas été réitérée lors de notre entretien. Toutefois, dans cette institution, les professeurs boursiers sont exclus de la procédure de pré titularisation conditionnelle dont peuvent par ailleurs bénéficier les professeurs assistants. Dans cette institution, le statut et les droits des professeurs boursiers sont définis précisément dans une « directive présidentielle ».

Dans les universités, ce problème de l'« ingérence » du FNS a aussi été ressenti, mais de manière différenciée selon les institutions et, surtout, les facultés. Un certain sentiment d'« imposition » des professeurs boursiers a pu être présent çà et là : même si un vote a lieu la plupart du temps au sein des facultés pour accepter ces nouveaux professeurs, il semble avoir parfois pris place « pour la forme ». En effet, le vote se déroulant souvent après que le FNS ait octroyé le subside, il serait délicat de refuser un chercheur dont on a accepté la venue auparavant et dont le choix a été validé par le FNS.

A côté du sentiment de se trouver en quelque sorte mis « devant le fait accompli », la dotation généreuse et la faible charge d'enseignement ont pu aussi faire naître certaines jalousies vis-à-vis de ces professeurs. Toutefois, à nouveau, il semble que la légitimité du FNS, la qualité des professeurs boursiers et une certaine institutionnalisation du programme aient grandement contribué à dissiper ces problèmes de reconnaissance.

Plusieurs responsables ont considéré la faible implication des hautes écoles dans le processus de sélection comme un problème important. Souvent, initialement en tout cas, le travail principal des rectorats a consisté à faire accepter le programme et les professeurs boursiers par les facultés, qui devaient statuer sur leur cas et leur attribuer un statut équivalent à celui de professeur assistant. Rappelons, enfin, le fait que la question de l'habilitation en Suisse alémanique, en particulier en Sciences humaines et sociales, a pu être une source de tensions. Quoi qu'il en soit, à l'issue des six premières vagues du programme, la légitimité du FNS à diriger un tel programme ne semble plus être mise en doute ; plus encore, les acteurs institutionnels interrogés affirment ne pas voir d'acteur alternatif au FNS pour gérer un tel programme.

4.2.2 Problématique du statut légal et pré titularisation conditionnelle

Concernant le statut des bénéficiaires, on a vu qu'ils obtiennent le titre de « professeur boursier FNS » et qu'il est prévu que leur soit accordé un statut équivalent à celui de professeur assistant. Cependant, ce statut n'existe pas dans toutes les hautes écoles (cf. aussi Tableau 53). On rencontre une grande variété dans les statuts universitaires en Suisse, ainsi que des différences parfois importantes dans ce que recouvre un titre identique, y compris en matière salariale. L'absence d'un statut auquel rattacher les professeurs boursiers peut poser des problèmes importants car on ne sait pas quels droits leur accorder et quel salaire leur attribuer. Ce problème

¹⁰⁵ Ce problème s'est également présenté avec certaines fondations privées. Dans quelques cas, une sélection concertée du domaine de recherche et du candidat entre la fondation et l'Ecole a été possible.

s'est notamment posé dans une Faculté de Médecine où les professeurs boursiers ont été initialement exclus du Collège des professeurs, ce qui signifiait, pour l'institution, une non-appartenance au corps professoral.

Le fait que le titre de professeur assistant ne soit pas en vigueur localement a conduit les institutions académiques à l'introduire ou à « inventer » de nouveaux titres. Ainsi, à l'Université de Genève¹⁰⁶, le titre de « professeur adjoint suppléant » a été créé à partir du titre de « professeur adjoint », qui est un statut à durée indéterminée, à la différence du statut de professeur assistant. Le statut de professeur assistant n'existe pas non plus à l'Université de Fribourg, où une solution similaire à celle adoptée à Genève a été trouvée avec l'introduction du statut de « professeur associé à durée limitée ».

À l'Université de Zurich, une catégorie spécifique de « professeur boursier FNS » a été ajoutée dans l'*Universitätsordnung*, document qui définit tous les statuts existant au sein de l'Université. Il s'agirait du seul exemple de ce type d'initiative. Comme mentionné précédemment, l'ETHZ a défini de manière très précise la position et le statut des professeurs boursiers dans une directive présidentielle.

Au-delà de la question du statut local des professeurs boursiers, la temporalité limitée de leur poste interroge leur place et leur rôle dans l'institution, mais aussi la responsabilité de cette dernière à leur égard. La problématique de la prétitularisation conditionnelle (ou *tenure track*) se veut une réponse à ce questionnement. Le problème de la mise en *tenure track* des professeurs boursiers peut intervenir dans un contexte institutionnel caractérisé par l'absence de cette procédure – auquel cas les professeurs boursiers ne peuvent éventuellement bénéficier que d'un *tenure track* informel – ou par son utilisation pour les professeurs assistants – auquel cas ils peuvent parfois bénéficier du même cadre réglementaire. Au moment de la mise en œuvre de ce programme, dans la plupart des situations, cette procédure existait isolément, mais ne constituait pas la norme.

Pour autant, en règle générale, lorsque le système *tenure track* existe¹⁰⁷, les professeurs boursiers n'en sont pas *a priori* exclus, à l'exception de l'ETHZ. Dans cette Ecole polytechnique, d'après l'article 10 de la directive présidentielle, les professeurs boursiers ne peuvent pas être engagés avec le système *tenure track*¹⁰⁸ : cela est aussi le cas des autres professeurs assistants engagés avec des fonds tiers. Par contre, les professeurs boursiers peuvent, comme partout ailleurs, postuler à des postes mis au concours dans l'Ecole. Toutefois, d'après notre interlocuteur, l'institution sait faire preuve de souplesse quand il s'agit de garder un professeur boursier particulièrement prometteur à la fin de son subside : de fait, cinq professeurs boursiers ont été nommés à un poste fixe à l'ETHZ lors de leur période de subside (de la Cuadra, 2006 : 17). En comparaison, quatre bénéficiaires sont passés avec succès par la procédure de *tenure track* et ont obtenu un poste permanent à l'EPFL. Il ne faut donc pas limiter l'analyse aux règles formelles.

De son côté, l'EPFL encourage depuis 2006 les facultés à considérer le système *tenure track* au moment de l'acceptation de potentiels professeurs boursiers¹⁰⁹. Mais, à ce jour, un certain flou règne encore quant à leur statut, certains étant en *tenure track* dès leur nomination en tant que professeurs boursiers, d'autres ont été inscrits

¹⁰⁶ Le Rectorat a en effet établi, fin 2004, un document visant à simplifier les dénominations des titres et l'introduction du statut de professeur assistant, dans le but notamment de favoriser la relève. À ce jour, cette réforme doit encore être approuvée par les autorités politiques cantonales, puisqu'elle entraîne une modification de la Loi sur l'Université.

¹⁰⁷ À notre connaissance, le système *tenure track* existe dans toutes les hautes écoles où nous sommes allés sauf à l'UNIGE et l'UNIFR. Ce système est généralement lié au statut de professeur assistant, qui n'existe pas dans ces deux institutions.

¹⁰⁸ Selon nos sources, certains départements sont de toute manière hostiles à cette procédure du *tenure track*. De plus, le *tenure track* représentait un engagement important, notamment financier, pour les départements pratiquant la prétitularisation conditionnelle. Ces deux dimensions vont conduire l'ETHZ à revenir en arrière en rendant l'engagement avec *tenure track* optionnel, avec la possibilité d'introduire le *tenure track* au cours de l'engagement.

¹⁰⁹ « Les facultés n'ont pas encore adopté une politique uniforme concernant l'attribution du statut PATT aux professeurs boursiers ». Assemblée d'Ecole, PV de la 156^{ème} séance, mardi 13 mars 2007.

dans cette filière en cours de subsidence, d'autres encore à son issue, et certains n'en ont pas bénéficié. Même s'il est encore trop tôt pour évaluer les effets de cette incitation sur les politiques facultaires, et, *in fine*, sur l'accueil des professeurs boursiers (limitation de leur nombre, recrutement ultérieur, etc.), nous pouvons néanmoins supposer que les facultés et départements seront dorénavant plus sélectifs et attentifs lors de la prise de décision d'accueillir un professeur boursier. C'est là sans doute l'exemple le plus flagrant de l'impulsion, suite au programme Professeurs boursiers, d'un changement progressif des pratiques de nomination et des statuts au niveau d'une institution.

Dans les universités, il n'est pas toujours très clair, aux yeux des responsables, si les professeurs boursiers ont oui ou non accès à la procédure de *tenure track*. Aussi, cette possibilité a pu évoluer dans le temps : de la Cuadra (2006) a établi un état des lieux complet de la situation dans les hautes écoles suisses (présenté de manière synthétique dans le Tableau 53). Parmi les hautes écoles prises en compte dans notre étude, les universités de Berne et de Zurich offrent, dans certains cas, la possibilité aux professeurs boursiers de s'insérer dans un système de *tenure track* ; à Bâle, cela est possible dans certaines facultés et, à l'UNIL, de manière informelle ; à l'EPFL, enfin, comme on vient de le voir, la *tenure track* est maintenant « souhaitée ». Relevons que cette possibilité est applicable uniquement là où le statut de professeur assistant existe, ce qui exclut d'emblée l'Université de Fribourg.

En conséquence, interrogés sur leur situation, la grande majorité des bénéficiaires semblent ne pas avoir été engagés avec le régime *tenure track* : seuls 4% en auraient formellement bénéficié, les chiffres étant – en cohérence avec ce qui vient d'être dit sur les institutions – plus élevés à Bâle, Zurich et à l'EPFL. Cependant, les bénéficiaires mentionnent également des formes d'équivalents fonctionnels ou, autrement dit, des procédures de *tenure track* informel. Les réponses apportées suggèrent une grande variété dans les solutions adoptées, ainsi qu'une certaine flexibilité des hautes écoles lorsqu'elles souhaitent réellement conserver un professeur boursier en leur sein. Les réponses au questionnaire, tout comme les entretiens avec les bénéficiaires, confirment en même temps l'impression laissée par les entretiens avec les responsables, à savoir qu'il règne parfois une certaine incertitude autour de la question de savoir si les professeurs boursiers sont éligibles ou non à la préritualisation conditionnelle. Le point de vue des bénéficiaires sur ce sujet sera traité au chapitre 5.

Pour autant, la mise en perspective de l'évolution de l'existence du statut de professeur assistant de l'usage du *tenure track* en faveur des professeurs boursiers, et, plus largement, des professeurs assistants, témoigne d'une dynamique institutionnelle probablement renforcée par ce programme du Fonds national : le statut de professeur assistant, tout comme le régime *tenure track*, se diffusent vers un nombre croissant d'institutions. De ce point de vue, il y a donc un début d'harmonisation des structures académiques institutionnelles.

4.2.3 Des défis aux ambivalences du programme

L'introduction d'un tel programme dans un système universitaire aussi différencié que la configuration universitaire helvétique entraîne nécessairement, ici et là, des problèmes, puisque le *design* du programme n'est pas adapté à l'ensemble des spécificités locales.

La première difficulté mentionnée par les responsables universitaires (d'un point de vue chronologique) porte sur un certain déficit de visibilité du programme à ses débuts. Ce phénomène était sans doute plus marqué dans les disciplines n'ayant que peu l'habitude de ce type de recrutement, c'est-à-dire plutôt dans les facultés de Lettres et de Sciences humaines et sociales. Le fait que le programme était mal connu est évidemment lié à son architecture particulière, à la fois de type « bottom-up » (l'initiative venant des bénéficiaires) et en même temps très « top-down » (la nomination venant d'en haut, du FNS), qui ne donne pas l'initiative aux institutions. En conséquence, le programme et son fonctionnement semblent parfois avoir été mal compris, ce qui a posé, au départ, des problèmes de circulation de l'information entre les différents niveaux institutionnels de l'université.

Autre ambivalence, alors que le FNS possède la prérogative de la sélection des professeurs boursiers, les institutions ne sont pas pour autant exemptes de responsabilité, notamment par rapport à l'avenir du professeur boursier. Dans les faits, cela est plus particulièrement problématique au niveau des facultés, et surtout des instituts, où les professeurs boursiers deviennent parties prenantes d'une dynamique collective. Ceci d'autant plus que la demande des professeurs boursiers pour rester dans leur institution d'accueil peut se révéler localement très forte.

Ce problème s'est manifesté dans plusieurs cas : dans l'une des universités visitées, notre interlocuteur trouvait que la demande du FNS de conserver le professeur boursier – dans la mesure du possible – était problématique, arguant que souvent, la transition est compliquée, soit en raison de la qualité du candidat, « qui n'est pas forcément très bonne », soit à cause de restrictions budgétaires ou encore de changement dans les axes de recherche. Toutefois, on observe couramment des formes de « bricolages » ayant pour but de garder les personnes dans des situations, parfois précaires, même si cela n'est réellement satisfaisant pour personne. C'est ce décalage entre le fonctionnement théorique du programme qui postule la mobilité, d'une part, et les raisons qui font qu'un individu ne veut ou ne peut pas trouver un poste ailleurs, d'autre part, qui pose un problème – en tout cas sur le plan humain – à certains responsables et professeurs. Ce même interlocuteur parle encore des espoirs que placent les bénéficiaires dans ce programme et des risques de « *casser les gens* », surtout après la perte du titre professoral. Au vu du nombre de personnes titularisées à l'issue des deux premières vagues du programme, on constate toutefois que ce risque est réduit.

Dans une autre institution interrogée, cette préoccupation a été présente, même si elle a pris une forme quelque peu différente. En Faculté de Médecine, l'un des critères retenus pour accueillir les professeurs boursiers concernait la possibilité de trouver un poste stable dans l'institution par la suite. Un ancien doyen et vice-recteur parle aussi d'une « obligation morale » vis-à-vis des professeurs boursiers pour leur proposer un poste dans l'institution hôte : autrement dit, cette faculté envisageait le programme essentiellement comme une contribution à la relève locale. Cette préoccupation du devenir des professeurs boursiers dans l'institution hôte s'est manifestée dans plusieurs des établissements visités.

A l'inverse, certaines institutions se singularisent par des cultures de recrutement externe. Pour augmenter ses chances d'être recruté dans ces institutions, il faut donc domicilier ailleurs son subsidé de professeur boursier afin de jouir d'un effet « boomerang », comme nous le détaillerons dans le chapitre 5, qui traite de l'après-subsidé pour les bénéficiaires.

Cette complexité des situations locales et l'impossibilité de donner des garanties – une dimension qui prévaut généralement quant au devenir possible des professeurs boursiers dans l'institution hôte – peuvent également conduire au développement de comportements « tactiques » de la part des bénéficiaires. Ainsi, dans une institution, un ancien recteur a observé que certains professeurs boursiers ont surinvesti les côtés enseignement et administration, croyant ainsi servir leur future stabilisation en « se rendant indispensable ». Cela s'est, selon lui, fait au détriment de la recherche, et pas toujours avec succès. Il s'agit là d'une sorte de dévoiement des buts initiaux du programme, qui pourrait trouver sa résolution dans une transparence accrue des opportunités locales (et plus encore dans le développement du régime *tenure track*).

En fonction des traditions, organisations et cultures locales, le devenir des professeurs boursiers est donc plus ou moins perçu comme une responsabilité de l'institution qui, dans une certaine mesure, entre en contradiction avec le fonctionnement du programme, dont les institutions sont au départ exclues. Cette tension entre l'accueil ponctuel de professeurs boursiers et leur intégration durable est d'autant plus problématique que, comme souligné par un « administrateur de recherche » d'une université, puisque la Suisse est un petit pays, il peut arriver qu'un professeur boursier particulièrement compétent ne trouve aucun poste correspondant à son profil dans le pays. A ce moment, l'institution hôte peut percevoir cette

situation comme un investissement perdu et ressentir alors une certaine obligation pour trouver un poste à ce chercheur. Il s'agit donc là d'une pression indirecte poussant les institutions à stabiliser les professeurs boursiers dans des cas particuliers.

Un autre reproche adressé au programme concerne l'âge des professeurs boursiers. Il émane des EPF, du fait de leurs standards distincts en la matière. A l'ETHZ, la limite d'âge, fixée à 40 ans, est jugée trop élevée : elle devrait être ramenée à 35 ans en acceptant toutefois les candidats jusqu'à 40 ans. Le responsable du programme Professeurs boursiers dans cette Ecole justifie cette attention portée à l'âge des professeurs boursiers par la créativité plus grande liée à la jeunesse, d'une part, et par la progression « normale » de la carrière académique, d'autre part. D'après les standards de cette Ecole, un chercheur de l'âge d'un professeur boursier devrait déjà avoir atteint le stade de professeur ordinaire.

A l'EPFL, un doyen a mentionné que l'âge idéal pour un professeur assistant ou boursier se situe même entre 28 et 32 ans : un tel âge permet encore au chercheur de trouver une solution de rechange en cas d'échec. Ce même interlocuteur relève également qu'il y a une tendance à un abaissement de l'âge minimum pour devenir professeur assistant ; selon lui, les candidats savent qu'il est désormais possible d'obtenir un tel poste dès 28 ans. Cette particularité, propre à ce domaine, atteste d'une certaine adaptation au système américain. Si un âge plus élevé peut être justifié, surtout dans le cas des femmes, on nous signale aussi que cela peut correspondre à « des échecs dans la carrière », ou à des trajectoires moins linéaires.

Plus généralement, un problème assez fondamental, évoqué au moins à deux reprises par les dirigeants universitaires, concerne le décalage qui pourrait exister entre les intérêts des professeurs boursiers, d'une part, et les intérêts des hautes écoles, d'autre part. On fait référence ici à une divergence possible entre les domaines de recherche des professeurs boursiers qui souhaitent venir dans une institution et les axes de développement scientifique prioritaires de cette dernière.

Comme nous l'avons déjà noté du côté des bénéficiaires (chapitre 3), la logique du programme fait que les professeurs boursiers vont en premier lieu dans les institutions où leur discipline existe (cas des « petites disciplines », p. ex. la linguistique), et ensuite là où leur domaine de recherche est fort, notamment en sciences dures. Ainsi, par exemple, un ancien vice-recteur d'une université a pu témoigner « *qu'on attire là où l'on est fort* ». Un recteur voit deux logiques qui poussent des candidats à postuler dans une institution : la première est liée à l'existence de liens entre le candidat et l'établissement en question, tissés notamment au cours de sa formation. Dans la seconde logique, le candidat n'a pas forcément de liens, mais il est attiré par la réputation et par la visibilité d'un professeur, d'un groupe, ou encore d'un institut. Pour ce même recteur, le fait que les professeurs boursiers viennent renforcer des domaines déjà bien dotés n'est pas forcément une bonne chose pour l'institution. Il affirme même que le programme « *est un peu orthogonal aux intérêts de l'institution* ». On retrouve cette impression chez un ancien doyen d'une faculté en Sciences humaines et sociales, pour qui le fait que la faculté n'ait pas vraiment de moyens pour choisir les domaines des professeurs boursiers limite passablement l'intérêt du programme pour eux. Il remarque également que certains professeurs boursiers viennent dans des domaines très restreints, qui ne sont pas forcément prioritaires.

Ce problème de renforcement de pôles déjà forts questionne la norme de mobilité requise par le programme, puisque celle-ci peut entrer en contradiction avec la logique parallèle de spécialisation des hautes écoles : souvent, le choix de la localisation géographique en Suisse n'existe pas réellement. Cet aspect, en relation avec la taille du pays et le nombre de ses institutions académiques, a été relevé par plusieurs de nos interlocuteurs. Il y a donc un côté parfois quelque peu « virtuel », « captif » ou théorique de la mobilité dans le contexte académique helvétique.

Enfin, le problème posé par la focalisation quasi exclusive du programme sur la recherche, par opposition à l'enseignement, a aussi été mentionné à plusieurs reprises. Il peut y avoir une contradiction entre les objectifs du programme et les deux points suivants :

- les professeurs boursiers visent des postes professoraux, pour lesquels la capacité de (bien) enseigner n'est pas négligeable ;
- l'engagement administratif (commissions, etc.) peut s'avérer primordial pour permettre aux professeurs boursiers de bien s'intégrer : or, il est difficile pour eux de le faire en restant dans leur labo/bureau. Cela est d'autant plus vrai s'ils souhaitent trouver un poste dans leur institution d'accueil.

Ces inconvénients, mentionnés par les acteurs universitaires du programme, découlent de l'objectif principal du programme Professeurs boursiers : la promotion de l'« excellence scientifique », en se focalisant sur les carrières individuelles et non pas sur les institutions.

Ce programme a soulevé des défis importants d'ajustement des responsabilités entre deux acteurs-clés de la scène scientifique helvétique – le Fonds National Suisse et les institutions d'enseignement supérieur : diffusion de l'information, responsabilité de la sélection, critères pertinents de sélection de professeurs boursiers intégrant des institutions différenciées, devenir ultérieur des professeurs boursiers et conséquences sur le marché académique suisse, voilà autant de défis qui ont été, au moins, identifiés par les acteurs et, au mieux, partiellement résolus. Le chapitre 6, qui synthétise l'ensemble des résultats et formule des recommandations, reprend ces défis dans une perspective plus large.

4.3 Conclusion

Ce chapitre a mis en évidence les modes d'institutionnalisation du programme Professeurs boursiers et, plus largement, les conséquences de ce programme sur la construction des enjeux actuels de l'organisation du marché académique par ses différents acteurs. On a vu émerger des critères de recrutement distincts selon les institutions, mais également des marchés académiques différenciés sur lesquels elles opèrent. Entre les institutions très fortement internationalisées, pour ne pas dire américanisées, qui recrutent des professeurs à un âge précoce et selon un calendrier de recrutement spécifique, et d'autres institutions, plus européennes, souvent plus orientées vers les Sciences humaines et sociales, qui recrutent des professeurs plus âgés, les logiques à l'œuvre diffèrent nécessairement et, on l'a vu, les usages comme les critiques du programme également.

Pour autant, s'il s'agit de dresser un bilan général du programme du point de vue des institutions, il est manifeste que les représentants des institutions interrogés semblent désormais connaître les rouages du programme Professeurs boursiers et en apprécier le fonctionnement. Toutefois, au niveau des hautes écoles, les buts atteints par le programme peuvent être variables.

D'une part, le programme peut être perçu par les institutions et facultés comme un apport ponctuel de ressources supplémentaires, qui peuvent être marginalement utiles en termes d'encadrement (pour les universités ou domaines de taille modeste) et essentielles en tant que contribution à la recherche. La valeur attachée à cette contribution doit cependant être relativisée sur plusieurs aspects : tout d'abord, la durée réduite de l'engagement du professeur boursier rend difficile l'inscription de son enseignement dans un cursus d'études. Ensuite, le fait que le domaine de recherche soit parfois en décalage avec les priorités de l'institut d'accueil peut limiter l'utilité de ces ressources additionnelles pour l'université hôte.

A l'inverse, certaines institutions ou facultés peuvent considérer le programme Professeurs boursiers comme un instrument venant contribuer directement à la relève académique dans leur établissement.

Pour certaines institutions, l'accueil de professeurs boursiers peut aussi être un signe de prestige et en recevoir un maximum est jugé positivement. Cela n'est toutefois pas toujours le cas car leur arrivée représente aussi parfois un coût financier certain, qui n'est évidemment pas gérable de façon uniforme par les établissements.

Enfin, le point le plus important à relever est que ce programme est perçu de façon quasi unanime par les responsables universitaires comme très positif pour les bénéficiaires, en termes de contribution à leur formation scientifique et, partant, comme un apport efficace pour la relève académique.

Pour autant, si l'avis des responsables est unanime quant à l'utilité du programme, les idéaux-types isolés (libéral, interventionniste, mixte), via les modes d'institutionnalisation mis en œuvre, révèlent des utilisations et stratégies différenciées du programme. Ces réappropriations particulières rendent aussi compte de cultures universitaires spécifiques et de situations singulières sur le marché national et international de l'enseignement supérieur. A partir de là, si un certain nombre des défis soulevés par le programme sont partagés par les institutions, il semble logique que les réponses apportées localement diffèrent, mais également que les problèmes identifiés par les institutions divergent ou s'opposent parfois. En révélant ces problèmes, ce programme n'en a pas moins favorisé la prise de conscience par les institutions de la nécessité de gérer et planifier leur relève scientifique.

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

Cette partie vise tout d'abord à évaluer l'impact global du programme Professeurs boursiers, notamment par rapport aux carrières des chercheurs en Suisse, mais aussi pour ce qui est des effets nationaux de cet instrument. Qu'advient-il des bénéficiaires à l'issue du subside ? Comment s'intègrent-ils au marché académique ? Quel est le statut qu'y occupent ceux qui ont été titularisés pendant ou à la suite du programme ? Enfin, quel est l'impact de cet instrument sur le brain gain et, plus généralement, sur la mobilité des chercheurs ?

Dans un deuxième temps, il s'agit aussi de recueillir la parole des bénéficiaires quant à leur satisfaction envers le programme, mais aussi par rapport aux remarques, critiques et éventuelles propositions d'amélioration qu'ils peuvent amener.

5.1 Le devenir des professeurs boursiers à l'issue du programme : « in » ou « out » ?

Ce chapitre analyse les modalités de la transition ainsi que le devenir des bénéficiaires à la fin du subside. Plus généralement, il évalue les effets du programme Professeurs boursiers au niveau national, notamment en termes de taux de titularisation, de *brain gain* et de mobilité (nationale et internationale) et, par là, mesure l'influence du programme sur les carrières des jeunes chercheurs et sur la relève académique en Suisse. Avec le taux de femmes participant au programme, déjà analysé précédemment (chap. 3.1), le taux de titularisation et le *brain gain* sont en effet les principaux critères sur lesquels le programme Professeurs boursiers est évalué par le FNS, mais aussi par la Confédération.

5.1.1 Les professeurs boursiers entre prolongation et postulations

Compte tenu de la durée limitée de leur contrat, les professeurs boursiers préparent par anticipation leur sortie du programme. D'abord, une des possibilités qui s'offre à eux consiste à demander une **prolongation de deux années du subside Professeurs boursiers**. Si l'on considère les trois vagues de professeurs boursiers (2000, 2001, 2002) qui avaient, au moment de l'enquête, été en mesure d'effectuer cette démarche, 58% l'ont fait ; parmi eux, presque tous (94%) l'ont obtenue. Néanmoins, ces proportions varient selon les années et les domaines scientifiques.

D'une part, les bénéficiaires de la première vague ont moins souvent (41%, en 2000) demandé de prolongation que ceux des 2^{ème} et 3^{ème} vagues, (respectivement 61 et 66%)¹¹⁰. Mais en parallèle (et peut-être aussi pour des raisons financières, le coût total du programme pour le FNS augmentant par l'attribution de prolongations), les bénéficiaires de la première vague qui ont fait une demande l'ont plus souvent obtenue (100%) que ceux des deux vagues suivantes (94% et 92%), même si, au final, les refus ne concernent qu'un petit nombre de demandeurs.

¹¹⁰ Logiquement, le taux de « oui » chute ensuite à nouveau, les bénéficiaires dès 2003 n'ayant pas encore atteint le terme des 4 années de subside et n'ayant donc pas encore pour la plupart engagé de procédure de prolongation.

Tableau 55 : Demandes de prolongation du subside Professeurs boursiers, par domaine (en %)

	Sc. hum. et soc.	Sc. écon., Droit	Sc. ex. et nat.	Méd. et pharm.	Sc. techn.	total
demandé une prolongation*	52	43	68	57	50	58
	n=25	n=7	n=34	n=14	n=8	n=88
obtenu une prolongation**	92	67	100	88	100	94
	n=13	n=3	n=23	n=8	n=4	n=51

**sur bénéficiaires dont le subside a débuté en 2000, 2001 ou 2002 (=n) ** sur bénéficiaires qui ont demandé (=n)*
Source : Enquête OSPS-UNIL (n=88 et 51)

D'autre part, les chiffres par domaine montrent qu'une prolongation est plus souvent demandée par les bénéficiaires en Sciences exactes et naturelles (Tableau 55), qui se singularisent aussi par un taux d'acceptation de 100%. Et, contrairement à ce que l'on pourrait attendre – notamment en lien avec la situation difficile dans ces disciplines en termes de débouchés – les professeurs boursiers en Sciences humaines et sociales ne se caractérisent pas par une forte demande de prolongation (52%).

La prolongation semble avoir un statut différent selon les disciplines. Les bénéficiaires interrogés en Sciences humaines et sociales considéraient la prolongation comme un tout nouveau projet (à la suite du premier), alors que ceux en Médecine et pharmacie et/ou Sciences techniques la concevaient davantage comme une continuation du projet à l'origine du premier subside. Un bénéficiaire en Sciences humaines et sociales nous a décrit la prolongation comme « *pratiquement un nouveau projet* » : il faut montrer au Fonds que l'on fait quelque chose de plus, de nouveau (le titre de la suite n'est d'ailleurs parfois pas le même que celui du premier projet). A l'inverse, un bénéficiaire en Médecine et pharmacie a expliqué qu'une prolongation n'est « *pas un nouveau projet* », on « *prolonge, approfondit* », et « *si on ne fait pas une grosse bêtise, on est presque sûr de l'avoir* ». Le sens de la prolongation est donc conçu de manière différente selon les domaines. L'opportunité même d'une prolongation semble par ailleurs également différer : un bénéficiaire en Sciences techniques œuvrant dans un domaine en constante mutation dit que 4 ans suffisent pour avoir un bon dossier au niveau international et conseille de ne « *pas traîner* ».

Tableau 56 : Commencement des postulations pour un autre poste, par année de début du subside (en %)

<i>A partir de quand avez-vous commencé à postuler de manière soutenue pour d'autres postes ?</i>	
Dès la...	tous
1 ^{ère} année du subside	53
2 ^{ème} année du subside	18
3 ^{ème} année du subside	13
4 ^{ème} année du subside	4
pas encore	12

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=197)

Quand les professeurs boursiers commencent-ils à **postuler de manière soutenue pour un autre poste** ? Le Tableau 56 met en évidence la dynamique de recherche d'emploi des bénéficiaires, qui, pour la moitié, candidatent sur des postes dès la première année du subside. Cette activité est par ailleurs mentionnée dans leur contrat comme une obligation¹¹¹. La tendance générale est donc à la préparation précoce de la sortie du programme, ce qui traduit aussi à la fois de légitimes aspirations pour la suite de leur carrière et un esprit de responsabilité conforme à la philo-

¹¹¹ C'est le règlement qui, entre autres « conséquences juridiques liées à l'octroi », stipule que les candidats « s'engagent à postuler à des postes académiques fixes » (art. 8.b).

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

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

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

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

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

*Institutions avec moins de 5 répondants

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=197)

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

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

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

De fait, la grande majorité des professeurs boursiers (82%) n'est (ou n'était, dans les cas où le subsidie est terminé) pas engagée dans un régime de type *tenure track* (Tableau 57). Seuls 4% ont pu formellement bénéficier d'un tel régime ; 9% ont coché l'option « *tenure track informel* », qui sous-entendait la perspective d'un poste pour la fin du programme Professeurs boursiers. Pour le reste, 1% (soit deux bénéficiaires) ont indiqué être encore « en discussion » à ce sujet avec leur institution d'accueil (dans un cas avec le rectorat de l'institution, dans l'autre sans précision), tandis qu'un peu moins de 5% ont indiqué – parfois sans les préciser – d'autres situations voire, dans un cas, ne pas savoir¹¹².

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

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

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

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

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

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

Question à choix multiples ; le total dépasse 100

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=203)

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

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

Logiquement, peu de répondants estiment que ce poste a augmenté leurs chances en dehors du monde académique : ces résultats sont en conformité avec les objectifs du programme, du moins avec son objectif principal¹¹³. Ici encore, les identités disciplinaires jouent à plein, puisque ce n'est qu'en Sciences économiques et en Droit (ainsi que, pour ce qui est de l'économie et de l'industrie, en Médecine et pharmacie) que les bénéficiaires estiment que l'on augmente ses chances en dehors du monde académique par le biais du subside.

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

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

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

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

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

Question à choix multiples ; le total dépasse 100

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=189)

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

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

5.1.2 Des professeurs boursiers qui s'intègrent au marché académique

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

5.1.2.1. Une forte intégration professionnelle qui profite légèrement aux hommes

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

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

ces a ses avantages et ses désavantages : une description à la fois couvrante et actuelle de la situation sur ce point n'est pas possible en l'état, il s'agit donc d'une approximation¹¹⁵.

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

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

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

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=203)

L'enquête on-line demandait aux répondants d'indiquer s'ils avaient **trouvé ou non un poste, quel qu'il soit**, pendant ou à la suite du subside. De fait, l'enquête révèle un fort taux d'intégration professionnelle ultérieure des bénéficiaires (Tableau 60). 58% des bénéficiaires des 6 premières vagues ont obtenu un poste, quel que soit le statut ou le secteur d'activité concerné (alors même que certains sont dans le programme depuis peu)¹¹⁶. Ce pourcentage est fonction de l'année de début du subside : les professeurs boursiers qui ont commencé en 2000 (91%) ou en 2001 (93%) ont presque tous trouvé un poste ; ceux des années intermédiaires 2002 (55%) et 2003 (54%) l'ont pour moitié. Notons que même les bénéficiaires des deux vagues plus récentes, 2004 (38%) et 2005 (32%), ont pour une part significative déjà trouvé un poste¹¹⁷.

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

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

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=203)

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

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

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

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

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

5.1.2.2. La question du taux de titularisation des professeurs boursiers

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

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

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

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

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

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

Source : Base FNS (n=216)

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

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

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

A partir de l'année de subside 2002, les chiffres sont bien plus bas, environ la moitié ou plus des personnes n'ayant logiquement pas encore trouvé de poste. Sur l'ensemble des bénéficiaires 2000-2005, presque 40% des personnes avaient déjà trouvé un poste de PO (et autres postes professoraux stables) à fin 2006, et environ 10% un poste de professeur non stabilisé (ou au statut exact non précisé), tandis qu'une poignée d'individus était engagée sur un poste qualifié de recherche dans le monde académique (4%) ou dans le privé (1%). Un peu moins de la moitié n'avait pas encore trouvé de poste et était, en règle générale, encore en fonction comme professeur boursier¹²². Ces chiffres ne peuvent qu'augmenter dans le temps, au gré des sorties du programme et des postes ouverts en Suisse ou à l'étranger.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Source : Base FNS (n=216)

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

5.1.2.3. Les territoires du recrutement

Pour ce qui est du **secteur et du pays du poste trouvé**, un peu plus des deux tiers des professeurs boursiers (71%) l'ont décroché en Suisse : on retrouve là *grosso modo* la proportion calculée par le FNS¹²³.

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

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

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=117)

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

Les chiffres par domaine (Tableau 64) montrent que c'est en Sciences humaines et sociales ainsi qu'en Sciences exactes et naturelles et en Sciences techniques que l'on trouve la plus grande proportion de bénéficiaires ayant obtenu un poste à l'étranger ; à part en Sciences exactes et naturelles (où des ouvertures sont possibles du côté d'instituts de recherche, notamment), les débouchés helvétiques concernent surtout le monde académique.

Tableau 65 : Part de bénéficiaires ayant trouvé un poste, par sexe et selon le secteur et la localisation du poste (en %)

	Hommes		femmes		tous	
haute école CH	64	68	75	79	67	71
institut de recherche CH	2		0		2	
administration, économie ou industrie CH	2		4		3	
université ou école poly-technique étranger	29	31	18	22	27	29
institut de recherche étranger	2		4		3	
	n=89		n=28		n=117	

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=117)

La ventilation par sexe confirme que globalement plus de débouchés s'offrent aux bénéficiaires hommes (Tableau 65). Les femmes ont certes plus souvent trouvé un poste dans une haute école en Suisse que les hommes, mais nettement moins souvent dans une université à l'étranger¹²⁴. L'analyse par nationalité montre que les bénéficiaires étrangers obtiennent plus souvent un poste à l'étranger que les Suisses, et ce quel que soit le domaine, avec une différenciation encore plus importante en Sciences techniques : l'ensemble des bénéficiaires helvétiques qui ont trouvé un poste l'ont décroché en Suisse, alors que la majorité des bénéficiaires étrangers ont été engagés à l'étranger.

Les entretiens ont permis de dégager une autre problématique liée à l'après-subsidie, concernant cette fois les membres de l'équipe : un bénéficiaire qui a engagé en tout 5 à 6 personnes pendant son subsidie, et qui s'était félicité du travail entrepris, disait qu'il avait envie de faire en sorte que les membres de son équipe aient un bon dossier, mais se demandait en même temps quel avenir on leur donnerait. Un autre bénéficiaire du même domaine – le souci est sans doute plus grand en Sciences humaines et sociales, où les débouchés sont plus limités – parle aussi de ses collaborateurs qui, de par leur « *situation inhabituelle* » dans le cadre d'un tel programme, auront des difficultés à trouver un poste ultérieur, du moins en Suisse : ce chercheur estime en effet que le fait d'être employé dans un projet Professeurs boursiers profile davantage pour le marché international qu'helvétique.

5.1.3 Brain gain et brain drain

Le *brain gain* est un autre point central sur lequel le programme – dont un des buts affichés et de faire revenir des chercheurs de l'étranger – est évalué, notamment par le FNS lui-même¹²⁵. Lors de la septième mise au concours, en 2006, le FNS annonçait sur son site que le « pourcentage de scientifiques qui reviendront en 2006 avec

¹²⁴ Dans le programme « relève », la situation était exactement inversée : les femmes trouvaient plus souvent des débouchés à l'étranger à l'issue de leur poste, les hommes davantage en Suisse (Felli et al., 2006 : 42).

¹²⁵ Le Règlement du programme stipule parmi les conditions de participation : « nationalité suisse ou titre obtenu dans une haute école suisse ou plusieurs années d'activité dans une haute école suisse » (3.b) ; dans ce sens, l'usage du verbe « revenir » se justifie, non pas parce que le programme serait réservé à des chercheurs de nationalité suisse, mais parce qu'il s'adresse aussi à des chercheurs qui ont travaillé en Suisse par le passé.

un poste de professeur boursier de l'étranger » était de 42%, en indiquant par ailleurs que « le *'brain gain'* restera un des buts importants du programme dans les années à venir ». Dans le Message 2004-2007, il était même stipulé (p. 56) la nécessité d'assurer un lien sur ce point entre le programme Professeurs boursiers et les autres instruments du FNS d'encouragement de la relève, qui impliquent souvent un séjour à l'étranger : « il ne vaut la peine d'intensifier l'aide aux doctorants et de développer spécifiquement les bourses de stages à l'étranger (à l'échelon post-doc) que si l'on dispose de formules attrayantes de réintégration des meilleurs chercheurs en fin de séjour à l'étranger ». Dans ce même document, il est aussi dit que, d'une manière générale, le programme a « fait ses preuves » à cet égard et qu'il est « un instrument efficient et efficace de lutte contre l'exode des jeunes hautement qualifiés ».

Les entretiens corroborent **l'attrait du programme en termes de *brain gain***. Un bénéficiaire en Sciences exactes et naturelles revenu en Suisse après un séjour prolongé à l'étranger explique qu'il avait postulé dans l'ensemble de l'aire germanophone, mais qu'il avait décidé de venir en Suisse allemande : « *die Förderungsprofessur war ausschlaggebend* ». Le témoignage d'un autre bénéficiaire montre que le programme Professeurs boursiers pourrait non seulement favoriser le *brain gain*, mais aussi empêcher le *brain drain* : « le niveau de salaire notamment est tel que l'on peine ensuite à trouver un poste satisfaisant à l'étranger ! » A noter que si le taux de *brain gain* est généralement mesuré en termes d'aires géographiques (pays), certaines informations recueillies lors des entretiens suggèrent que l'on pourrait aussi s'interroger plus précisément sur le gain en la matière pour les institutions académiques (universités et EPF) – surtout puisqu'il s'agit d'un programme financé par les pouvoirs publics. Ainsi, un bénéficiaire en Médecine et pharmacie, engagé dans une *start-up* suisse au retour de l'étranger, nous a dit qu'il avait en quelque sorte « *fait une croix sur une carrière académique* » au moment où un professeur lui a proposé de monter un projet via ce subside ; l'obtention de ce dernier l'a d'une certaine manière ramené au monde académique.

De fait, la question du *brain gain* – et de son double non-désiré, le *brain drain* – peut être traitée sous deux angles : d'une part, il peut être mesuré « à l'entrée » (« *input* »), par rapport au nombre de chercheurs que le programme Professeurs boursiers a permis de faire revenir de l'étranger. De l'autre, le *brain gain* peut être calculé en fin de programme, par rapport au nombre de bénéficiaires pour lesquels le programme a permis de trouver un poste en Suisse plutôt qu'à l'étranger (« *output* »).

Du côté de l'« *input* », 70% des demandes des bénéficiaires 2000-2005 ont été déposées depuis une institution helvétique, ce qui signifie tout de même que presque un tiers des professeurs boursiers est revenu (ou, dans les rares cas de « *nicht angetreten* », aurait été prêt à revenir) depuis l'étranger pour continuer sa carrière en Suisse. Les demandes « externes » viennent d'abord d'Amérique du Nord (14% des bénéficiaires), puis d'Allemagne (environ 7%) et, enfin, d'autres pays européens. Par ailleurs, les femmes bénéficiaires, bien qu'elles soient plus souvent d'origine étrangère que les hommes, ont déposé plus fréquemment leur demande depuis la Suisse (84%) que les hommes (65%). Une analyse croisée du pays du poste trouvé à l'issue du subside selon l'origine de la demande montre que les bénéficiaires qui revenaient de l'étranger sont à peine plus nombreux à quitter à nouveau le pays pour un poste (30%) que les bénéficiaires qui avaient postulé depuis la Suisse (26%).

Les entretiens illustrent différents cas de figure de *brain gain* et, partant, de trajectoires de chercheurs. Un bénéficiaire, qui avait effectué son doctorat et une grande partie de sa carrière professionnelle à l'UNIL, a localisé son projet Professeurs boursiers dans cette institution (avec laquelle il n'avait plus de rattachement formel à ce moment-là), après l'avoir déposé depuis l'étranger où il a travaillé pendant 3 ans. Un bénéficiaire en Médecine et pharmacie, après quelques activités académiques aux USA puis un intermède dans le privé en Suisse, s'est retrouvé engagé comme professeur boursier – avec un poste en vue pour la suite – dans une unité qui était, comme il le disait, « *deux rues à côté* » de l'endroit où il avait, quelques années auparavant, fait sa thèse : ce sont là deux exemples à la fois de *brain gain* et de retour aux sources. Un bénéficiaire en Sciences humaines et sociales a trouvé deux demi-postes à l'issue de son subside : l'un dans son institution d'accueil et l'autre à l'étranger ;

dans l'institution depuis laquelle il avait déposé son projet – un exemple, rare à la fois de *brain gain* et de *brain drain* !

Tableau 66 : Origine des candidatures Professeurs boursiers, par domaine (en %)

	Sc. hum. et soc.	Sc. écon., Droit	Sc. ex. et nat.	Méd. et pharm.	Sc. techn.	tous
de Suisse	78	67	60	84	53	70
de l'étranger	22	33	40	16	47	30
n=26	n=60	n=12	n=83	n=44	n=17	n=216

*moins de 5 bénéficiaires

Source : Base FNS (n=216)

Le *brain gain*, ou la capacité à attirer des chercheurs depuis l'étranger, varie considérablement selon le domaine de recherche (Tableau 66). La Médecine et pharmacie est au moins aussi « helvétocentrée » (84% des demandes en provenance de Suisse) que les Sciences humaines et sociales (78%). Le *brain gain* est par contre élevé en Sciences exactes et naturelles (40%) ainsi que, très fortement, en Sciences techniques, qui peuvent se prévaloir de 47% de professeurs boursiers attirés depuis l'étranger, dont la quasi totalité depuis l'Amérique du Nord.

Tableau 67 : Origine des candidatures Professeurs boursiers, par institution (en %)

	BS	BE	FR	GE	LS	LU*	NE	SG*	ZH	EPFL	ETHZ	HGKZ*	Tous
de Suisse	73	76	58	61	87	(100)	73	(67)	85	50	56	(0)	70
de l'étranger	27	24	42	39	13	(0)	27	(33)	15	50	44	(100)	30
n=26	n=26	n=29	n=12	n=28	n=23	n=1	n=15	n=3	n=33	N=18	n=27	n=1	n=216

*moins de 5 bénéficiaires

Sources : Base FNS (n=216)

La situation varie aussi selon les institutions d'accueil, qui développent – parfois en lien avec des logiques disciplinaires – une force d'attraction très inégale pour les chercheurs venant de l'étranger (Tableau 67). On constate surtout une grande opposition entre les universités et les EPF. Pour les premières, le taux de professeurs boursiers ayant candidaté depuis la Suisse varie d'environ 60% (UNIFR et UNIGE) à plus ou moins 75% (UNIBAS, UNIBE, UNINE), voire 85% (UNIZH, UNIL), témoignant d'une plus faible attractivité au niveau international. Les secondes, en revanche, ont attiré 44% (ETHZ), voire 50% (EPFL) de professeurs boursiers venant de l'étranger, ce qui représente un *brain gain* très important et s'inscrit dans la stratégie d'internationalisation des EPF. C'est également le cas, dans une moindre mesure, à l'UNIFR (42% de bénéficiaires de l'étranger) et l'UNIGE (39%).

Au delà de l'« *input* », il convient toutefois aussi de considérer l'« *output* ». En effet, force est de constater que si le programme Professeurs boursiers permet de faire revenir un certain nombre de chercheurs Suisses ou qui ont travaillé en Suisse, à l'issue du programme, une partie des bénéficiaires quitte à nouveau la Suisse. D'après la base transmise par le FNS (qui couvre l'ensemble des bénéficiaires 2000-2005), si les 6 premières vagues du programme Professeurs boursiers ont permis d'attirer globalement 65 chercheurs de l'étranger, fin 2006, 32 personnes avaient quitté la Suisse après avoir trouvé un poste à l'étranger (il ne s'agit bien évidemment pas forcément des mêmes individus).

Calculé de cette manière, le gain en termes de *brain gain effectif* des 6 premières vagues du programme Professeurs boursiers se monte actuellement non pas à 65 bénéficiaires, ou presque un tiers des subsides, mais à un sixième (15%, 33 chercheurs). Ces chiffres doivent être d'autant plus relativisés que seules les deux premières vagues du programme sont terminées, ce qui laisse présager, pour les quatre vagues encore en cours, d'autres départs probables. Sont donc comparés ici le *brain gain* des six premières vagues et le *brain drain* des deux premières, ce qui tend à alimenter l'hypothèse, à terme, d'un *brain drain* plus important.

Tableau 68 : Brain gain et brain drain des 6 premières vagues du programme, par domaine (en chiffres réels)

	Sc. hum. et soc.	Sc. écon., Droit	Sc. ex. et nat.	Méd. et pharm.	Sc. techn.	tous
<i>brain gain</i> (bénéficiaires venus de l'étranger)	+13	+4	+33	+7	+8	+65
<i>brain drain</i> (bénéficiaires repartis à l'étranger)	-13	-0	-11	-3	-4	-32
brain gain effectif	0	+4	+22	+4	+4	+33

Source : Base FNS (n=216)

Ventilé par domaine (Tableau 68), on constate que si le *brain gain* effectif est particulièrement important en Sciences exactes et naturelles (le nombre de bénéficiaires qui avaient, à fin 2006, quitté le pays à nouveau ne se montant qu'à un tiers du nombre de bénéficiaires venus de l'étranger), tant en Médecine et pharmacie qu'en Sciences techniques, environ la moitié du nombre concerné de bénéficiaires repart de la Suisse. Le *brain gain* est pour ainsi dire maximal en Sciences économiques et Droit : alors même que 4 personnes ont pu être attirées de l'étranger, aucune n'avait trouvé un poste à l'étranger au moment de l'enquête. Il est minimal – alors que le *brain drain* maximal – en Sciences humaines et sociales : ici, pour chaque bénéficiaire attiré de l'étranger, un chercheur a quitté le pays !

Tableau 69 : Brain gain et brain drain des 6 premières vagues du programme, par institution (en chiffres réels)

	BS	BE	FR	GE	LS	LU*	NE	SG*	ZH	EPFL	ETHZ	HGKZ*	Tous
<i>brain gain</i>	+7	+7	+5	+11	+3	0	+4	+1	+5	+9	+12	+1	+65
<i>brain drain</i>	-7	-6	-1	-3	-0	-1	-2	-1	-4	-2	-4	-0	-32
brain gain effectif	0	+1	+4	+8	+3	-1	+2	0	+1	+7	+8	+1	+33

Sources : Base FNS (n=216)

De même, le *brain gain* effectif se présente de manière assez différente dans les diverses institutions (Tableau 69). Certaines institutions (c'est le cas d'UNILU) voient plus de bénéficiaires partir vers d'autres pays que n'en avaient été attirés de l'étranger ; d'autres sont dans un jeu à somme nulle (UNISG, UNIBAS) ou presque (UNIBE, UNIZH) ; d'autres enfin parviennent semble-t-il à retenir un nombre important de chercheurs sur place, comme UNIGE ou les deux EPF.

5.1.4 La mobilité des professeurs boursiers

Enfin, quelle est la « **mobilité nationale** » des professeurs boursiers, entre leur lieu de doctorat, de subside Professeurs boursiers, puis, le cas échéant, de poste trouvé à l'issue du subside ? On a déjà vu (partie 3.1) qu'une part non négligeable des bénéficiaires – en général entre un tiers et la moitié voire un peu plus d'entre eux – est revenue, dans le cadre du subside Professeurs boursiers, à l'université qui leur a décerné leur doctorat. De même, selon les institutions, entre un cinquième et la moitié des bénéficiaires était déjà engagée dans son institution d'accueil juste avant l'obtention du subside. Certaines trajectoires semblent donc marquées par une forme de sédentarité (toute relative compte tenu des années passées à l'étranger entre la thèse et le subside Professeurs boursiers, qui font partie des conditions pour l'obtenir), alors que d'autres frappent par leur nomadisme continu. Enfin, le choix de l'institution d'accueil fait l'objet de stratégies de carrière.

Les entretiens illustrent ces cas de figure : un bénéficiaire en Médecine et pharmacie se rappelle au contraire qu'au moment du montage du projet, en étroite collaboration avec sa future unité d'accueil, on lui avait dit : « OK, tu viens, il y a potentiellement des choses qui s'ouvrent ici ». En cours de subside, il a appris qu'un poste stable lui était plus ou moins assuré pour la suite ; ce même bénéficiaire a d'ailleurs fait sa thèse dans cette même université. A l'inverse, un bénéficiaire qui occupait aupara-

vant un poste à l'UNIGE a localisé son subsidé à l'UNIL et a finalement été nommé (partiellement) vers la fin de ce dernier à...l'UNIBAS ! A noter aussi que certains bénéficiaires se déplacent « par calcul » pour être ensuite éligibles dans une certaine université : tel bénéficiaire qui a fait ses études dans une université alémanique dit avoir choisi de travailler comme professeur boursier dans une université romande « *um wieder wählbar zu sein* » dans son institution de départ.

Quelle mobilité des bénéficiaires entre les différentes stations avant, pendant et après le programme ? Cette question intéresse le FNS, puisqu'un des buts du programme et de favoriser la circulation des « cerveaux » en Suisse. Le rapport du Conseil suisse de la Science et de la Technologie (CSST) au Conseil fédéral du 30 mai 2002 regrettait d'ailleurs (p. 13) que « trop de professeurs assistants sont employés par l'université dans laquelle ils ont reçu leur formation, ou qu'ils étaient déjà employés par l'université concernée au moment de leur demande au FNS ». Ainsi, un bénéficiaire en Médecine et pharmacie interrogé, qui avait travaillé plusieurs années à l'étranger, puis en Suisse, dans le privé, nous a indiqué que déjà quelques mois avant le début du subsidé, il avait été engagé dans ce qui allait devenir son unité d'accueil. Souvent donc, cette mobilité est moins grande que celle imaginée concernant de jeunes chercheurs « entrepreneurs ».

Tableau 70 : Tableau de mobilité : comparaison entre institution du doctorat, du subsidé Professeurs boursiers et du poste trouvé (en %)

<i>homologie entre*...</i>	Sc. hum. et soc.	Sc. écon., Droit	Sc. ex. et nat.	Méd. et pharm.	Sc. techn.	Total
1. inst. différentes, avec étranger (pas d'homologie)	36	11	43	12	10	31
2. th. – Prof. boursier – poste	8	22	17	47	40	21
3. Prof. boursier – poste	18	44	19	24	20	21
4. th. – Prof. Boursier	21	11	7	12	30	15
5. inst. différentes, en CH (pas d'homologie)	5	11	10	6	0	7
6. th. – poste	13	0	5	0	0	6
	n=39	N=9	n=42	n=17	n=10	n=117

*seulement sur les bénéficiaires qui avaient trouvé un poste à fin 2006

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=117)

Le « **tableau de mobilité** » des bénéficiaires ci-dessus montre toutefois que c'est plutôt le déplacement entre différentes institutions qui est la règle (Tableau 70). A noter que ce tableau mesure seulement la convergence entre trois des institutions parcourues par les bénéficiaires qui ont été titularisés¹²⁶ – celle de doctorat, celle de subsidé Professeurs boursiers et, enfin, celle de nomination – tout en sachant que les bénéficiaires ont pu être mobiles par ailleurs (notamment entre la première et la deuxième station évoquée).

Le cas de figure le plus fréquent de mobilité des professeurs boursiers entre ces trois étapes de leur carrière est d'ailleurs celui d'une trajectoire caractérisée par des affiliations institutionnelles successives distinctes et, pour partie, à l'étranger : 31% des bénéficiaires (ou un tiers des personnes qui ont trouvé un poste) se trouvent dans ce cas d'une « *ultra-mobilité internationale* ». A l'autre extrémité des types de mobilité, se trouvent les personnes qui ont réalisé dans la même institution ces trois étapes de leur carrière, et qui représentent 21% des bénéficiaires, soit un individu sur cinq. On pourrait les nommer – sous réserve de la remarque faite en introduction sur la mobilité inhérente aux bénéficiaires du subsidé – les « *sédentaires* ».

Un autre 21% a trouvé un poste dans l'institution de localisation du subsidé, tout en ayant préalablement obtenu son doctorat dans une autre institution helvétique ; il

¹²⁶ C'est pourquoi le tableau ne contient que 117 individus, à savoir ceux qui ont trouvé un poste.

s'agit des « *nomades sédentarisés* ». 15% sont revenus, pour leur subside Professeurs boursiers, à leur institution de doctorat et ont été nommés ailleurs : ce sont les « *sédentaires nomadisés* », c'est-à-dire qui se déplacent pour rejoindre leur institution de titularisation. Sans doute en lien avec la petite taille du pays, seuls 7% des bénéficiaires peuvent se prévaloir de trois institutions de rattachement différentes, mais toutes situées en Suisse : il s'agit des « *ultra-mobiles confédéraux* ».

Enfin, une poignée des bénéficiaires (6%) a été nommée dans l'université de doctorat, sans y avoir localisé son subside Professeurs boursiers : ils ont expérimenté un mouvement en « zigzag » ou une « *mobilité à effet boomerang* ». La stratégie délibérée de s'éloigner temporairement de « son » université pour mieux y revenir, évoquée dans certains entretiens, ne concerne donc, pour l'instant, qu'une petite minorité de bénéficiaires.

En termes de domaines, on constate que l'« *ultra-mobilité internationale* » est plus le fait des Sciences exactes et naturelles, mais aussi des Sciences humaines et sociales, alors que ce que l'on a appelé la « *sédentarité* » (homologie entre les trois institutions de doctorat, de subside et de nomination) se rencontre plus fréquemment chez des bénéficiaires en Médecine et pharmacie ainsi qu'en Sciences techniques. Le fait de pouvoir enchaîner avec un poste dans la même institution que celle où l'on a localisé son subside concerne davantage les Sciences économiques et le Droit et à nouveau – en bien moindre mesure – Médecine et pharmacie.

La répartition des groupes est sensiblement la même selon le sexe, à deux différences près : les bénéficiaires hommes sont nettement plus nombreux à avoir pu localiser leur subside Professeurs boursiers dans leur université de doctorat que les femmes, sans y avoir trouvé un poste (17% contre 7%), tandis que les femmes qui ont trouvé un poste ont plus souvent la même institution dans les trois stations (25%) que les hommes recrutés (19%). Dans les deux dernières catégories, qui renvoient à des sous-groupes très mobiles, les femmes sont autant représentées que les hommes. Enfin, en termes de nationalité, les Suisses sont, sans trop de surprise, mieux représentés dans les deux premières options (mais tout de même 13% des bénéficiaires étrangers ont la même institution dans les trois moments de la carrière, contre 24% chez les Suisses, et 8% ont passé leur doctorat dans leur institution de subside, 18% chez les Helvètes). En revanche, les bénéficiaires étrangers sont logiquement plus souvent représentés dans le dernier groupe, qui renvoie à de la mobilité internationale (50%, contre 22% chez les Suisses).

En conclusion, on peut donc dire qu'il existe plusieurs formes de mobilité académique à différents stades de la carrière. Ces diverses mobilités apparaissent sous différents types de trajectoires (circulaire, linéaire, en zigzag...). La variable prépondérante est ici plus la nationalité que le genre des bénéficiaires.

5.2 Le programme vu par les professeurs boursiers

Cette partie vise à cerner le degré de satisfaction des bénéficiaires à l'égard du programme Professeurs boursiers et à en dégager les avantages et désavantages à leurs yeux. Les propositions d'amélioration faites par les bénéficiaires sont également reproduites ici. Ces éléments seront en partie repris et contextualisés dans le chap. 6 qui traite des recommandations.

5.2.1 Degré de satisfaction des bénéficiaires

Les chiffres concernant la productivité durant le subside l'ont déjà signalé, les bénéficiaires des six premières vagues se disent globalement très satisfaits du programme Professeurs boursiers. Le degré de satisfaction est essentiellement construit ici à partir de l'appréciation générale du poste de professeur boursier, de sa gestion administrative et de la question de la reconnaissance du statut occupé pendant le subside.

Tableau 71 : Satisfaction avec le poste du professeur boursier (en %)

Quel est votre degré de satisfaction générale avec le poste de professeur boursier ?												
	Sc. hum. et soc.		Sc. écon., Droit		Sc. ex. et nat.		Méd. et pharm.		Sc. techn.		tous	
Pas du tout satisf.	3		0		1		0		0		2	
Pas très satisf.	10	13	0	0	9	13	0	6	0	0	6	10
plutôt pas satisf.	0		0		3		6		0		2	
neutre	2		0		4		3		13		4	
plutôt satisf.	2		9		23		24		19		15	
Très satisf.	47	85	27	100	27	83	40	91	37	87	36	86
entièrement satisf.	36		64		33		27		31		35	
	n=58		n=11		n=80		n=33		n=16		n=199	

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=198)

Le **degré de satisfaction des bénéficiaires** avec le poste de professeur boursier atteint 86% (avec un tiers qui sont entièrement satisfaits) ; 4% ont coché l'option « neutre », et seuls 10% ont un avis négatif (Tableau 71). Le degré de satisfaction à l'égard du poste de professeur boursier est très élevé en Sciences économiques et Droit ainsi qu'en Médecine et pharmacie ; les avis moins satisfaits sont plus nombreux – mais toujours très nettement minoritaires – en Sciences humaines et sociales ainsi qu'en Sciences exactes et naturelles. En Sciences techniques, on trouve un groupe un peu plus important de « neutre », très certainement lié aux problèmes qu'a pu poser, par le passé, le statut de professeur boursier notamment dans les EPF. Si le degré de satisfaction générale ne change pas significativement selon le sexe des bénéficiaires, le taux varie quelque peu selon les institutions d'accueil. La part de bénéficiaires plutôt insatisfaits (10% en moyenne) est un peu plus importante à l'ETHZ (14%), à l'UNIBAS (17%) et, surtout, à l'UNIBE (21%) ; à noter toutefois que le nombre de personnes concernées est limité, un individu pouvant faire basculer les chiffres de plusieurs pour-cent¹²⁷.

Tableau 72 : Satisfaction avec le suivi du subside par le secrétariat FNS, par domaine (en %)

Quel est votre degré de satisfaction avec le suivi de votre subside par le secrétariat du FNS ?												
	Sc. hum. et soc.		Sc. écon., Droit		Sc. ex. et nat.		Méd. et pharm.		Sc. techn.		tous	
pas du tout satisf.	12		0		5		0		0		5	
pas très satisf.	3	15	0	0	6	12	0	6	0	0	3	11
plutôt pas satisf.	0		0		1		6		0		2	
Neutre	0		0		8		3		6		4	
plutôt satisf.	4		0		5		12		0		5	
très satisf.	24	85	0	100	24	80	33	91	25	94	24	85
entièrement satisf.	57		100		51		46		69		56	
	n=58		n=11		n=80		n=33		n=16		n=199	

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=198)

Le **travail d'encadrement du secrétariat du FNS** est quant à lui plébiscité par les répondants. La satisfaction des bénéficiaires avec le suivi de leur subside par le Fonds national est très élevée : 85% en sont satisfaits, et 56% même entièrement satisfaits ! Les personnes satisfaites sont très nombreuses en Médecine et pharmacie, en Sciences techniques ainsi qu'en Sciences économiques et Droit (où toutes les

¹²⁷ Le croisement avec le fait d'avoir trouvé ou non un poste à la suite du subside – dont on pourrait penser qu'il influence l'évaluation du poste de professeur boursier – ne donne pas de résultat clair, ou pas dans le sens escompté. De fait, on observe au plus une légère tendance à la polarisation : parmi les bénéficiaires qui ont trouvé un poste, on trouve à la fois davantage de personnes entièrement satisfaites que, à l'autre bout, de pas très satisfaites, comparé avec ceux qui n'ont pas (encore) trouvé de poste, qui se retrouvent davantage dans le milieu, dans une position moins extrême.

personnes concernées ont coché l'option maximale ; Tableau 72). Des taux d'insatisfaction un peu plus importants mais restants très bas sont observables en Sciences exactes et naturelles et en Sciences humaines et sociales. En lien avec ce dernier résultat, les femmes se disent très légèrement plus souvent moins satisfaites (14%) sur ce point que les hommes (9%). Des taux un peu plus importants de bénéficiaires peu satisfaits ont été mesurés à l'UNIBE (21%) et à l'UNIBAS (25%), ce qui rejoint en l'occurrence les résultats de la satisfaction générale du poste. Mais ici encore, le petit nombre d'individus concernés rend les résultats très indicatifs.

Tableau 73 : Appréciation de la reconnaissance du statut détenu en tant que professeur boursier FNS selon le niveau géographique, par domaine (en %)

Selon vos expériences, le titre que vous déteniez (ou détenez) en tant que professeur boursier FNS est-il bien reconnu, aux différents niveaux ?

	Sc. hum. et soc.	Sc. écon., Droit	Sc. ex. et nat.	Méd. et pharm.	Sc. techn.	tous
non, pas bien reconnu	7	0	9	12	19	9
oui, niveau local (institution d'accueil)	45	36	39	58	50	44
oui, niveau suisse	76	82	78	55	56	72
oui, niveau international	55	9	35	24	44	38
	n=58	N=11	n=80	N=33	n=16	n=198

Question à choix multiples (3 dernières options) ; le total dépasse 100

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=198)

Un autre aspect de la satisfaction du programme est l'appréciation de la **reconnaissance du statut détenu comme professeur boursier FNS dans les institutions hôtes**. Celle-ci est directement fonction des perceptions variables concernant ce statut dans les différents domaines et/ou institutions d'accueil. Globalement, ce point est plutôt bien noté par les bénéficiaires.

C'est aussi le cas dans les entretiens : la sélectivité communément associée à ce statut lui confère du prestige, dit un bénéficiaire en Sciences techniques. Un bénéficiaire en Médecine et pharmacie parle de la « marque de prestige » que cela signifie, au niveau suisse, d'obtenir « *ce type de position* ». Dans son domaine, ça l'est aussi au niveau international : il évoquait des collègues rencontrés lors d'un récent congrès à l'étranger qui s'étonnaient : « *ah, tu es professeur !* » (il se désigne couramment comme « *SNF-Professor* »), bref, « *en termes de visibilité, ça joue aussi au niveau international* », a-t-il observé. Le programme est « *très très bien vu* », nous dit ce bénéficiaire en Sciences humaines et sociales, surtout « *dans un monde où l'on n'est pas sûr d'avoir une suite* » (il parle donc ici des chercheurs et bénéficiaires potentiels). A l'intérieur de l'institution d'accueil, ce même bénéficiaire note toutefois une possible ambiguïté : on peut être perçu comme étant « *en train de demander quelque chose* » (un autre bénéficiaire nous a parlé de cette impression d'être à la fois offreur et demandeur). Un bénéficiaire – dont la dureté du constat est cependant plutôt isolée – nous a dit s'être senti comme « *un professeur de 4^{ème} ou 5^{ème} zone* », dans un système qui place tout en haut les PO, puis les professeurs assistants, à l'intérieur desquels notre interlocuteur percevait une distinction nette entre les *tenure tracks*, les professeurs assistants « *simples mais qui sont issus de la Faculté* » et, enfin, les professeurs boursiers.

D'un point de vue quantitatif, un peu moins d'un dixième des bénéficiaires estime que ce statut n'est pas bien reconnu¹²⁸. Une analyse détaillée du profil de ces personnes montre qu'il s'agit plus souvent de Suisses, un peu plus âgés que la moyenne des professeurs boursiers, de personnes qui n'ont un peu plus souvent pas trouvé de poste de PO pendant ou à l'issue du subside, enfin de chercheurs en Médecine et pharmacie et, surtout, en Sciences techniques (Tableau 73 ; cf. aussi le tableau ci-dessous ; exprimé par institution d'accueil, on trouve une proportion importante de

¹²⁸ A noter que cette question n'a logiquement pas été posée aux personnes qui ont obtenu mais pas utilisé le subside.

personnes mécontentes sur ce point situées à l'EPFL, mais aussi à l'UNINE et à l'UNIL). C'est pourtant également dans ces deux domaines que l'on trouve davantage de bénéficiaires qui jugent positivement la reconnaissance du statut détenu au niveau local, globalement bien notée par un peu moins de la moitié des bénéficiaires. En Sciences humaines et sociales au sens large (mais aussi en Sciences exactes et naturelles), le statut est le plus jugé comme étant bien reconnu au niveau national – c'est à ce niveau que les réponses sont les plus positives, dépassant 70%. Au niveau international, où un peu moins de 40% des bénéficiaires estiment le statut bien reconnu, c'est davantage en Sciences humaines et sociales (sans le Droit et les Sciences économiques ici, assez sévères à cet égard), mais aussi en Sciences techniques, que l'on juge le statut de professeur boursier comme bien reconnu.

Tableau 74 : Appréciation de la reconnaissance du statut détenu en tant que professeur boursier FNS, par institution (en %)

Selon vos expériences, le titre que vous déteniez (ou détenez) en tant que professeur boursier FNS est-il bien reconnu, aux différents niveaux ?

	BS	BE	FR	GE	LS	LU*	NE	SG*	ZH	EPFL	ETHZ	HGKZ*	Total
non, pas bien reconnu	4	4	0	4	17	(0)	29	(0)	0	36	7	(0)	9
oui, niveau local (inst. accueil)	42	54	33	48	30	(0)	36	(100)	71	21	39	(100)	45
oui, niveau suisse	71	63	83	84	74	(100)	50	(50)	75	64	75	(0)	72
oui, niveau international	50	50	42	32	26	(0)	21	(100)	39	14	54	(0)	38
	n=24	n=24	n=12	n=25	n=23	n=2	n=14	n=2	n=28	n=14	n=28	n=1	n=198

*Institutions avec moins de 5 répondants Question à choix multiples (3 dernières options) ; le total dépasse 100

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=198)

Ventilée par institution d'accueil (Tableau 74), la reconnaissance locale est de loin la mieux jugée à l'UNIZH (ainsi qu'à l'UNISG et à la HGKZ, où toutefois très peu d'individus sont concernés), ainsi que dans une moindre mesure à l'UNIBE et l'UNIGE ; c'est, on l'a dit, à l'EPFL (et, un peu moins, à l'ETHZ), mais aussi à l'UNIL, ainsi que dans les deux plus petites universités romandes UNIFR et UNINE, que la bonne reconnaissance locale du statut a été le moins mentionnée. La visibilité nationale est mieux notée dans les universités romandes (UNIFR, UNIGE, UNIL) mais aussi à l'UNIZH, l'UNIBAS et à l'ETHZ. La reconnaissance internationale est, quant à elle, la mieux perçue par les bénéficiaires à l'ETHZ, à l'UNIBAS et à l'UNIBE, ainsi qu'à l'UNIFR. Au niveau de la reconnaissance locale, on peut penser que des logiques institutionnelles prévalent. Par contre, aux niveaux national et international, il est probable que ce sont avant tout des logiques disciplinaires, peut-être parfois couplées avec des logiques régionales, qui déterminent la reconnaissance du statut des professeurs boursiers.

Tableau 75 : Appréciation de la reconnaissance du statut détenu en tant que professeur boursier FNS, par année de début de subside (en %)

Selon vos expériences, le titre que vous déteniez (ou détenez) en tant que professeur boursier FNS est-il bien reconnu, aux différents niveaux ?

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
non, pas bien reconnu	9	7	20	10	5	0
oui, niveau local (institution d'accueil)	39	38	35	44	50	54
oui, niveau suisse	78	59	58	71	76	82
oui, niveau international	30	59	23	34	41	43
	n=23	n=29	n=40	n=41	n=42	n=28

Question à choix multiples ; le total dépasse 100

Source : Enquête OSPS-UNIL (n=198)

Le statut des professeurs boursiers semble par ailleurs progressivement mieux reconnu (Tableau 75) : tandis que la part de bénéficiaires jugeant la situation négativement décroît globalement d'une série de subsides à l'autre (en 2005, plus personne n'estime que le statut n'est pas bien reconnu), à l'inverse les chiffres augmentent *grosso modo* pour chacun des trois niveaux. A noter toutefois que, même pour les

bénéficiaires qui ont commencé en 2005, c'est au niveau national que le statut est le mieux perçu (82% des bénéficiaires de cette année le pensent), alors que le taux ne dépasse que légèrement la moitié des répondants au niveau local, et se situe au-dessous de la moitié pour ce qui est de la reconnaissance au niveau international.

5.2.2 Avantages, désavantages et propositions d'amélioration selon les bénéficiaires

Trois questions ouvertes et facultatives visaient à recueillir, via le questionnaire, l'avis des bénéficiaires concernant les avantages et désavantages du programme, ainsi que leurs éventuelles propositions d'amélioration.

La quasi totalité des bénéficiaires (96%) a profité de l'espace qui leur était donné pour décrire les avantages du programme Professeurs boursiers. Signe de la haute opinion du programme parmi les principaux intéressés, même au sein de la minorité de personnes qui s'est dite moins satisfaite du poste occupé ou de l'encadrement par le FNS, la grande majorité (un peu moins de 9 personnes sur 10) a répondu à cette question. De même, la situation des bénéficiaires à l'issue du programme n'influe pas sur le taux de réponse. Les bénéficiaires en Médecine et pharmacie, dont on a vu qu'ils étaient particulièrement satisfaits du poste de professeur boursier, ont répondu sans exception à cette question.

Du côté des désavantages, si certains chercheurs ont noté « aucun » ou « keine » à cette question, plus de 8 bénéficiaires sur 10 (86%) ont indiqué des points qui, selon eux, constituent des faiblesses du programme. Le degré de satisfaction avec le poste de professeur boursier ou avec l'encadrement du Fonds national n'influence pas le taux de réponse à cette question. Des désavantages ont été notés, notamment par des personnes en Sciences exactes et naturelles (93%) et en Médecine et pharmacie (91%), un peu moins par des bénéficiaires en Sciences techniques (81%) ou en Sciences humaines et sociales (78%), et relativement peu – mais toujours par les deux tiers des personnes concernées – en Sciences économiques et Droit (64%). Les bénéficiaires masculins ont davantage répondu ici (89%) que les femmes (77%), ainsi que les personnes qui n'ont pas (encore) trouvé de poste (92%) par rapport à ceux qui en ont trouvé un (81%). Enfin, des propositions d'amélioration – souvent liées aux points faibles mentionnés – ont été faites par un peu moins de personnes (63%). Puisque les réponses des chercheurs se situent souvent sur plusieurs registres (les désavantages du programme étant par exemple relevés sur le mode, déjà, d'une proposition d'amélioration), nous avons choisi de les présenter – avec certains extraits d'entretiens menés avec des bénéficiaires – de manière conjointe, en les regroupant selon les principaux thèmes abordés.

5.2.2.1 Jugement général sur le programme

En général, les bénéficiaires ne tarissent pas **d'éloges sur le programme Professeurs boursiers**, dont ils se déclarent très satisfaits. « *Ausgezeichnetes Instrument* », « *j'estime que ce programme est excellent* », « *alles in allem hervorragend!* », « *Die Förderungsprofessur ist ein ausgezeichnetes Instrument der Nachwuchsförderung* », « *Tolles Programm!* », ou encore « *really excellent with a lot of potential* », lit-on. C'est un « *accélérateur de chances* » avec des « *moyens de travail exceptionnels, même par rapport aux professeurs ordinaires (nombre de collaborateurs, etc.)* », dit ce bénéficiaire ; « *it is a wonderful program. It allows one to devote all energies to the research program. It was the best thing to happen in my career* », dit ce collègue. Dans les entretiens également : tel bénéficiaire estime que le subside a été « *durchwegs und 100% ein Erfolg* » ; un chercheur qui a entre-temps quitté le monde académique dit que cela lui a permis de « *Erfahrungen sammeln* ». Parfois, la réponse n'est qu'une longue série d'éloges sur les différents aspects du programme : « *Liberté académique, autonomie, indépendance, moyens financiers considérables, monter son équipe, élargir ses collaborations* » ; ou encore : « *accès au niveau "prof" - direction de thèses - assez d'argent pour infrastructure et voyages, invitations, etc - bonne durée - bon salaire* ». Bref : « *à maintenir ABSOLUMENT* », souhaite ce chercheur. Selon un bénéficiaire : « *le seul défaut du programme Professeurs boursiers, c'est qu'il ne dure pas toute la vie!* ».

Lors des entretiens, certains ont toutefois également évoqué le **revers de la médaille**, parfois en inversant l'image utilisée pour en décrire la face dorée : les avantages mêmes du poste peuvent être à double tranchant, dans le contexte d'un milieu professionnel qui n'offre pas toujours de si bonnes conditions. Un bénéficiaire nous a dit que si ce poste « a été un cadeau », il pouvait devenir un « cadeau empoisonné », qu'il décrivait ainsi : « un poste merveilleux, recherche, équipe, etc., et après : plus rien ?... ». Un bénéficiaire en Sciences humaines et sociales a relevé que le programme « peut te mener à rien, à une situation dramatique un peu plus tard, encore plus dramatique car non seulement pour toi mais aussi pour 4 personnes qui travaillent avec toi ».

Les répondants se félicitent au passage de **l'excellence visée par le programme**, que certains perçoivent toutefois comme pouvant avoir des effets pervers, tandis que d'autres la croient menacée. C'est un « moyen de travailler permettant de viser l'excellence », relève ce bénéficiaire ; le programme est « Leistungsorientiert », loue ce chercheur. Il permet de « give a chance to young researchers based on merit and vision », dit encore ce collègue. Rares sont ceux qui, comme ce chercheur en Sciences humaines et sociales, évoquent un effet pervers possible de cette quête d'excellence ou d'originalité : « Im Bewusstsein einer hohen Konkurrenz bei der Bewerbung wählt man ein möglichst neues, unkonventionelles Forschungsthema und ist dann längerfristig auf dieses Gebiet festgelegt », alors même que les postes fixes demandent des compétences plus génériques ; maintenir ces dernières peut occasionner une « erhebliche Doppelbelastung ». Une poignée de bénéficiaires – essentiellement de la première heure – se fait toutefois du souci à ce sujet, certains craignant une baisse de niveau : « Kompetitivität des Programms möglichst hoch halten », met en garde ce bénéficiaire en Sciences exactes et naturelles, qui croit avoir observé « seit der dritten Ausschreibungsrunde eine gewisse 'Entwertung' der SNF-Förderungsprofessuren im akademischen Ansehen » ; « it seems that the quality of some recent prof. boursier in terms of publication/visibility is significantly worse than the first 2 years », craint cet autre chercheur – tout en concédant que « maybe this is only my perception ».

Des bénéficiaires familiers avec les instruments à l'étranger opèrent ici une **comparaison internationale**, en général à l'avantage du programme helvétique. Quelqu'un a appelé le programme la « Rolls Royce des bourses mondiales ». « En comparaison internationale, c'est un programme de rêve », renchérit ce boursier en Sciences économiques et Droit. Selon ce chercheur en Sciences techniques « the SNF PB program with the selection and funding opportunities really corresponds to the best world professorship programs ». « Gute Ausstattung (auch im internationalen Vergleich) », juge également ce chercheur en Sciences humaines et sociales. Un chercheur relève plus précisément que « die Kombination der Finanzierung der eigenen Stelle und von Mitarbeitern ist sehr vorteilhaft (z. B. im Vergleich mit dem Heisenbergprogramm der DFG) ». Un bénéficiaire en Sciences exactes et naturelles dit avoir constaté, après comparaison, que les postes de professeur en Allemagne étaient « nicht auf der Höhe », notamment à cause de la « ungeheure Lehrbelastung », néfaste aux activités de recherche. Ce bénéficiaire en Sciences humaines et sociales estime que le subsidie Professeurs boursiers est « vergleichbar mit Assistenzprofessuren des US-Systems ». Un bénéficiaire en Sciences exactes et naturelles entrevoit même une fonction d'avant-garde internationale du programme helvétique : « C'est un programme assez unique au niveau international, qui va former une génération de leaders de recherche au niveau européen avec de forts liens avec le monde académique suisse ».

Certains bénéficiaires valorisent également le **rôle actif que prend le FNS dans la définition des carrières académiques en Suisse**, parfois en suggérant que cet aspect n'est pas assez pris en compte par les universités. « SNF really cares about science and how to achieve results, trying to minimize the problems of the researchers », loue ce chercheur en Médecine et pharmacie ; « le FNS agit en promoteur de carrière et permet d'accélérer le tempo académique par rapport à l'institution d'accueil ». Pour ce chercheur en Sciences exactes et naturelles, le FNS fournit là « ein erster Ansatz das akute Manko an 'stepping stones' zur Professur in der CH zu vermindern ». Avec cet instrument, on a la « possibilité de donner leur chance à des outsiders et de contourner les obstacles du clientélisme académique suisse », dit ce boursier en Sciences humaines et sociales ; « possibilité d'encourager la relève à l'abri des calculs de chapelles académiques », lit-on encore. Ce chercheur en Sciences

exactes et naturelles, qui juge le programme Professeurs boursiers « *sehr gut* », trouve que « *schön wäre es, wenn es dem SNF gelänge, den Hochschulen eine "Nachwuchsförderungs-Kultur" nahezubringen* » ; il blâme notamment le programme en affirmant que « *der Grossteil der berufenen Professoren scheint vergessen zu haben, dass er/sie sich auch einmal in dieser schwierigen Zwischenphase befanden, in der eine Professur unter 100 Mitbewerbern erkämpft werden musste* » ; il souhaite aussi un « *Gesinnungswandel* » dans les institutions : « *Nicht nur die Förderprofessoren sind der Gastinstitution zum Dank für die Aufnahme verpflichtet, auch die Gastinstitution sollte dem Nachwuchs vermitteln, dass sie ihn braucht* » ; bref : « *"Förderprofessoren gestalten die Universität von morgen" – dieses Credo vermisse ich an meiner Gastinstitution* »¹²⁹.

5.2.2.2 Autonomie et dotation du poste

Dans tous les cas, **l'indépendance du poste** est souvent valorisée, en lien avec un milieu professionnel souvent marqué, selon les jeunes chercheurs, par un manque d'autonomie. « *Sehr viel Autonomie* » ; « *Unabhängigkeit gute finanzielle Ausstattung* » « *Freiheit ein Forschungsprogramm aufzubauen* », « *le montant permet une vaste liberté* », « *Indépendance, créativité, responsabilisation* » ; « *man kann die Stelle selber definieren* », louent les chercheurs. On relève souvent l'indépendance par rapport aux structures hiérarchiques et de pouvoir, dominantes dans le monde universitaire : « *nicht in die Institutshierarchie eingebunden* », voire « *Unabhängigkeit von neurotischen Professoren* ». Ce bénéficiaire a apprécié que lui soit donnée « *la possibilité de faire ses preuves en tant que chercheur indépendant* ». Ce bénéficiaire en Sciences exactes et naturelles évoque simplement que ce subside lui a offert la possibilité de « *nicht (mehr) als linke [sic] Hand eines Professors zu gelten* ». Un répondant souligne simplement comme aspect positif « *la confiance donnée par le FNS* » ; « *vier Jahre Vertrauen* », dit encore cet autre bénéficiaire.

Certaines réponses concernent plus précisément **l'autonomie financière** du poste, qui a un effet positif sur le savoir produit dans ce cadre. « *Mehr Unabhängigkeit finanziell und daher auch wissenschaftlich* », dit ce boursier en Médecine et pharmacie, en faisant un lien entre autonomie financière et liberté de pensée, comme ce chercheur en sciences expérimentales : « *Es erlaubte mir die selbständige definition von Fragestellungen und gab mir die Mittel diesen nachzugehen* », et « *die grosszügigen Mittel, die es erlauben, (in meinem Fall) zum ersten Mal wissenschaftlich "aus dem Vollen" schöpfen zu können* », dit ce chercheur en Sciences exactes et naturelles, suggérant que sa recherche avait été jusque-là entravée par des moyens trop limités. Cela « *permet de se focaliser sur sa recherche sans avoir la nécessité de rechercher sans cesse des fonds* », dit ce bénéficiaire en sciences expérimentales, habitué semble-t-il à devoir compléter ses financements de recherche par des fonds externes. Un collègue relève au passage qu'il est plus facile de trouver des fonds avec ce subside : « *Die SNF-Förderungsprofessuren sind ein ausgezeichnetes Instrument (...) erfolgreich Drittmittel einzuwerben* ». Ce boursier en Sciences exactes et naturelles a toutefois constaté qu'on avait « *weniger Zeit für Forschung da Drittmittelbeschaffung* ». Un bénéficiaire, en Médecine et pharmacie – il est le seul à l'avoir signalé – semble avoir fait l'expérience inverse d'un effet pervers de cette dotation généreuse : « *Fundraising sehr schwierig, da vielfach der Eindruck besteht die SNF Professur sei ohnehin sehr grosszügig gesponsert* ». Un collègue va jusqu'à se féliciter de l'absence de « *ständige Existenzängste* » qu'il a connues jusque-là ; par la bande, les commentaires des professeurs boursiers jettent une lumière crue sur une certaine précarité ambiante dans le milieu académique suisse. Les avantages du subside peuvent apparaître comme une inégalité, provoquant même parfois des jalousies : « *Die Zustände sind ehrlich* »

¹²⁹ Certains bénéficiaires doutent toutefois que ce seul instrument puisse résoudre les problèmes structurels des postes et carrières académiques en Suisse. « *Generell: Akademiker im 35-40 Jahre Alterssegment haben das Problem, dass wenn sie keine Professur finden können, die akademische Laufbahn sehr wahrscheinlich zu Ende ist* », juge ce chercheur en Sciences exactes et naturelles, en ajoutant que « *das wirkliche Problem in der CH verglichen mit dem angelsächsischen Raum, nämlich das Manko an akademischen Unter- und Mittelbaustellen wird daher vom SNF Förderungsprofessurprogramm nicht wirklich gelöst* » ; lui-même avait « *Angst davor, nach 4-5 Jahren keine Stelle zu finden und hätte mich also während meiner SNF Professur dauernd beworben und damit viel Zeit für Karriere anstatt für Forschung verschwendet* ».

gesagt "paradiesisch" und ich werde von vielen KollegInnen sehr beneidet », admet ce chercheur.

Les **critiques** sont très rares sur ce point, même si elles existent. Un bénéficiaire a noté : « *Aussetzen in der Progression der Funktionsstufen und Gehaltsstufen während der Beitragsdauer* ». Un bénéficiaire, contraint de continuer sa carrière en dehors du monde académique, s'est plaint, dans un entretien, de la trop grande générosité du programme, qui rend difficile la recherche de travail dans un autre secteur ou, de surcroît, à l'étranger. Mais un autre bénéficiaire salue le fait « *qu'on ait au moins les sous* », si déjà le statut n'est pas clair, car en plus cela donne de la liberté à la recherche.... Toutefois, quelques bénéficiaires s'étonnent des coupes budgétaires opérées par le FNS : « *der SNF sollte von seiner bei ihm beliebten Kürzungen des Budgets im grösseren Masse absehen* », dit ce chercheur en Médecine et pharmacie, car « *dies führt leider oft zur Situation, dass man daselbe Projekt mit weniger Geld durchführen will und der SNF dies auch erwartet* ».

5.2.2.3 Fonctions du subside Professeurs boursiers

Le subside Professeurs boursiers peut remplir différentes fonctions pour les bénéficiaires, ce qui se reflète dans leurs réponses. Cette distinction ne doit toutefois pas faire oublier que les bénéficiaires utilisent évidemment le poste avec des motivations diverses : ainsi, le fait de mener une recherche d'importance peut être conçu comme un moyen de renforcer son intégration au monde académique.

Le subside comme démarrage dans le monde de la recherche

Pour une partie des répondants, le subside a surtout représenté la possibilité de **démarrer une carrière de chercheur** en montant un projet de recherche d'envergure. En sciences expérimentales, le subside Professeurs boursiers signifie fréquemment la possibilité de fonder sa propre unité de recherche, et de la faire croître : un bénéficiaire en Sciences exactes et naturelles a parlé dans ce sens de son « *start-up package* » qu'il a reçu au retour des USA. « *Gute Startchance und ausserchendes Budget, um eine eigene Forschungsgruppe aufbauen zu können* », dit un autre boursier. Un bénéficiaire en Médecine et pharmacie appelle « *avantage-clé* » le fait que l'on « *se donne les moyens pour avoir une masse critique, une équipe indépendante* ». Quelques-uns relèvent le potentiel d'innovation du programme : « *die SNF Professur, hat gegenüber den Ass. Professuren den grossen Vorteil, dass man mit einem eigenen Forschungsthema an einen Uni gehen kann an der dieser Forschungszweig noch nicht verankert ist* », relève ce chercheur ; « *in der Schweiz war zu dem Zeitpunkt keine Stelle auf meinem Gebiet ausgeschrieben* », renchérit ce bénéficiaire en Sciences techniques.

A noter que même dans une visée de recherche, le subside Professeurs boursiers peut venir jouer un rôle différent dans la carrière d'un bénéficiaire. Ainsi, ce chercheur en Sciences humaines et sociales, qui n'a engagé qu'un collaborateur et qui a travaillé essentiellement seul sur son projet, a davantage utilisé le subside Professeurs boursiers comme un financement personnel de recherche comme un autre. Pour tel autre bénéficiaire dans le même domaine qui avait, par contre, connu une situation de « *grande précarité* » les années précédant l'octroi du subside, le programme Professeurs boursiers a été le début d'une stabilité, d'un grand projet de recherche qui démarre, avec plusieurs collaborateurs et un focus international.

Le subside Professeurs boursiers comme intégration dans le monde académique

Une autre fonction du programme, selon les bénéficiaires, concerne **l'intégration dans le monde académique**. La question est toutefois évaluée de manière nuancée, et les critiques, nombreuses – surtout à l'adresse des institutions, mais aussi, et parfois indirectement, du FNS, qui ne jouerait pas un rôle de contrôle assez actif en la matière – seront traitées dans un point à part, ci-après.

De prime abord, c'est plutôt l'indépendance qui est valorisée : les bénéficiaires se réjouissent souvent de la « *liberté vis-à-vis de l'institution d'accueil* », en précisant que cela ne représente « *pas trop d'enseignement* » ou qu'on est « *unbeschwert durch Le-*

hre und Admininstation », ce qui permet d'« avoir du temps pour la recherche ». Pourtant, certains pensent en même temps que le poste de professeur boursier permet de s'intégrer au monde universitaire, y compris en termes d'enseignement : c'est une « Möglichkeit sich für eine permanente akademische Stelle zu qualifizieren », dit ce chercheur, « obtention d'une reconnaissance académique et possibilité d'enseignement », relève cet autre bénéficiaire ; « Titel als Professor » et « Gleichstellung mit Professoren », écrivent deux autres chercheurs. Le subside est une « wertvolle Einstiegsstelle für junge Akademiker », dit ce bénéficiaire. Ce chercheur en Sciences exactes et naturelles estime que le subside a amené une « Verbesserung » de sa « Verhandlungsposition » dans son institut d'accueil. Le subside amène une « Integrierung an einer Hochschule zu einem früheren Zeitpunkt », dit ce chercheur, en valorisant le côté accélérateur de carrière universitaire du subside.

Le subside Professeurs boursiers comme bridge

En lien avec des visées d'intégration dans le monde académique et le *timing* propre à ce milieu professionnel, ou alors suite à une évolution imprévue de la carrière, certains ont davantage utilisé **le subside Professeurs boursiers comme poste bridge**, voire comme « bouée de sauvetage » dans une situation professionnelle difficile.

Le programme « donne l'occasion de rester dans le milieu académique en attendant qu'un poste soit mis au concours dans le domaine de recherche », dit ce bénéficiaire. Pour cet autre chercheur, « sans ce programme, très probablement j'aurais dû quitter ma recherche. Il m'a donné le temps de trouver un poste permanent ». « Für mich persönlich hatte die SNF Professur eine Brückenfunktion zwischen einer vorher innegehabten Gruppenleiter Stelle [dans un institut de recherche] und einer neuen Stelle die ich derweil fand », explique ce bénéficiaire en Sciences exactes et naturelles, tout en reconnaissant que « Hauptfunktion ist wirklich jungen aufstrebenden Wissenschaftlern eine Chance zu geben ». Pour ce bénéficiaire en Sciences exactes et naturelles, le subside permet surtout de « faire le pont entre fin du post-doc et position de PO », une période qu'il appelle « les 5 ans les plus critiques » (et « kann die schwierige Zeit zwischen Habilitation und Berufung überbrücken », dit encore ce chercheur en Sciences humaines et sociales ; « Möglichkeit, sich zu einem wichtigen Zeitpunkt der akademischen Laufbahn mit einem grossen Projekt zu profilieren », dit ce chercheur dans ce domaine, ou « nach viel Lehre und Administration an einem wichtigen und heiklen Punkt im Curriculum forschungsorientiert arbeiten zu dürfen », se réjouit ce collègue. Tel autre bénéficiaire parle même d'une mesure « pour rattraper des personnes qui sont un peu entrées dans un cul-de-sac » au niveau professionnel – donc, dans certains cas, le subside peut jouer le rôle d'une solution de secours.

Le programme et le (re)tour en Suisse : Brain gain... ou drain ?

La fonction d'« aide au retour en Suisse », dont on a vu que c'était une des vocations du programme, est parfois relevée ici. « Es erlaubte mir, aus den USA zurück in die Schweiz zu kommen », énonce ce chercheur en Sciences exactes et naturelles. Un bénéficiaire de nationalité étrangère – qui dit avoir été dans une phase de transition dans sa carrière – parle du subside Professeurs boursiers comme d'un « Einstieg », d'un moyen « um Fuss zu fassen » en Suisse. Ce bénéficiaire tient un propos similaire – en mettant toutefois l'accent sur la bonne infrastructure en Suisse – quand il loue la possibilité, via le subside Professeurs boursiers, d'une « Nutzung von Schweizer Forschungseinrichtungen ». « 'Brain gain' dank dem attraktiven Angebot, nebst Apparatur auch cash für einen post-doc zu haben », estime ce collègue en Sciences exactes et naturelles. Un bénéficiaire dans le même domaine est plus réservé : « ce programme permet enfin de revenir de post-doc dans des conditions plus ou moins comparables (bien qu'inférieures au niveau des fonds) à celles qui nous sont offertes à l'étranger ». Ce chercheur en Sciences exactes et naturelles trouvait toutefois la durée trop courte quand il s'agissait de démarrer à partir de rien en Suisse : « oft zu kurz für "Heimkehrer", die Infrastruktur aufbauen müssen ». Un bénéficiaire en Sciences exactes et naturelles estime que dans une perspective de *brain gain* *stricto sensu*, il faudrait faire sauter la clause concernant le fait d'avoir travaillé en Suisse : il pense que « le programme devrait être ouvert à tous les chercheurs sans condition de nationalité ou de résidence en Suisse, pour attirer les meilleurs ».

Dans certains cas, ou dans certains domaines très attractifs, le subsidé Professeurs boursiers peut, d'une certaine manière, provoquer – ou du moins ne pas éviter – un **effet pervers de brain drain**. Les entretiens mettent également cette dynamique en évidence : pour ce chercheur en Sciences techniques aux perspectives nombreuses, mais dont les possibilités dans son institution d'accueil semblaient dans un premier temps fermées, le professeur boursier doit être perçu comme une « *phase intermédiaire* », voire une « *parenthèse* » ; travaillant dans un domaine qui suscite l'intérêt à l'étranger également, il y voit surtout une « *possibilité d'augmenter ses chances au niveau international* ». L'absence, voire l'impossibilité dans certaines institutions, d'un couplage avec le régime *tenure track* peut être problématique à cet égard : « *I wish the ETHZ had considered the position tenure track. If they had, I would probably still be in Switzerland (instead of the US)* », écrit simplement cet ancien bénéficiaire. Ce boursier en Sciences humaines et sociales fait un lien entre *brain drain* (probable dans son cas) et l'absence de *tenure track* dans son domaine : « *Comme la tenure, en sciences humaines, n'est pas la règle, on ne sait pas trop où l'on finira* » ; il dit avoir « *passé dix ans dans une université à l'étranger* » et être « *revenu en Suisse pour être professeur boursier* » mais « *étant donné l'absence de poste, je vais sans doute repartir à l'étranger après, ayant étoffé mon CV et ma bibliographie* ».

On l'a déjà signalé, un ou deux professeurs boursiers ont eu l'impression d'un statut d'exception, qui ne correspond plus aux réalités ni helvétiques (en termes de possibilités de carrière) ni étrangère (pour ce qui est du salaire), rendant de fait à la fois un *brain drain* et un *brain gain* impossibles. « *Enormes Lohngefälle gegenüber Ausland (haeufig ein Faktor 2...) => die Förderungsprofessur wird zur akademischen Sackgasse aus der man erst wieder herausfinden muss!* », s'exclame ainsi un bénéficiaire en Sciences exactes et naturelles. Bref, si, pour la plupart des bénéficiaires, le subsidé représente un tremplin dans leur carrière, pour une petite minorité, il peut s'avérer être un cul-de-sac.

Le subsidé Professeurs boursiers comme apprentissage multi-métiers

Une fonction peut-être plus inattendue du subsidé Professeurs boursiers est ce que l'on pourrait qualifier de **formation continue** : un certain nombre de boursiers relèvent les compétences – notamment administratives et de gestion – qu'ils ont acquises dans le cadre du poste.

« *Apprentissage de la gestion humaine et de la gestion de projet* », « *alltägliche Konfrontation mit Administration* », lit-on ainsi. Ce bénéficiaire relève le côté formateur d'être « *Leiter einer Forschungsgruppe* » ; un autre chercheur, en Sciences exactes et naturelles, souligne positivement la nécessité de planifier sa carrière : « *Notwendigkeit bewusster Karriereplanung im Bewerbungsprozess - wo eröffnen sich in der akademischen Welt Chance bei dem angestrebten Profil* ». « *Chance zum Erwerb von Führungseigenschaften* », estime ce bénéficiaire, en y ajoutant – son intégration s'est visiblement passée sans accrocs – « *Berufserfahrung als Professor (Lehre, Gremien, Fakultäten, Administration, Verwaltung eigener Forschungsgelder)* ». C'est également le cas dans les sciences non expérimentales : ce bénéficiaire en Sciences humaines et sociales se félicite d'avoir acquis par le subsidé des « *Führungs- und administrative Erfahrungen* ».

A en croire ces bénéficiaires, le subsidé Professeurs boursiers s'adresserait non seulement à des « entrepreneurs du savoir », mais contribuerait à en former. Certains bénéficiaires ont toutefois aussi constaté leurs carences en la matière. Un bénéficiaire aurait voulu pouvoir suivre des « *Kurse zu Projektmanagement* » pour mieux gérer son projet. Ce chercheur en Sciences humaines et sociales dit avoir « *unterschätzt* » les implications de la direction d'un projet d'une certaine taille et aurait aimé avoir « *ein Handbuch, ein Einführungskurs oder eine Betreuung durch einen Mentor* » ; ce collègue abonde dans ce sens (le problème se pose peut-être davantage en Sciences humaines et sociales, où le travail avec des équipes est moins répandu) : il aurait aimé apprendre « *wie man junge Menschen langsam zu Wissenschaftlern werden lässt. Das ist die Dimension der neuen Funktion, die uns am wenigsten vertraut ist* », et propose que le FNS remédie à ce problème en proposant des séminaires.

5.2.2.4 Visibilité du poste

La visibilité du poste de professeur boursier est jugée globalement bonne par les bénéficiaires dans leurs réponses ouvertes, même si son **rayon d'action** est évalué de manière différenciée. « *Genügend Mittel, um international sichtbar zu sein* », loue ce bénéficiaire, en relevant les moyens disponibles pour participer à des colloques et à des *workshops*. « *Gute Reputation* », dit ce chercheur en Sciences économiques et Droit. Ce programme permet de « *faire ses preuves* » comme « *chercheur au niveau international* », dit ce bénéficiaire en Sciences exactes et naturelles. « *Anerkennung als Assistenzprofessur im In- und Ausland* », juge ce chercheur en Sciences exactes et naturelles ; un collègue estime aussi : « *Man darf den Titel "Professor" führen, was sehr wichtig international ist!* ». En parlant de la visibilité en lien avec le futur, ce bénéficiaire – pourtant dans le même domaine des Sciences exactes et naturelles – voit plutôt un effet national : « *erhöht Sichtbarkeit, eröffnet Türen v.a. in der Schweiz* ». Un collègue parle d'ailleurs aussi d'une « *high visibility in CH* » surtout. La bonne réputation du poste dans les commissions de nomination en Suisse est relevée : « *die Förderprofessur von Berufungskommissionen als exzellente Qualifikation wahrgenommen* », dit ce bénéficiaire en Sciences humaines et sociales. C'est un « *facteur d'engagement indubitable lorsque l'on postule* », estime ce collègue (sans préciser l'aire géographique). Pourtant, certains relèvent que le poste donne une « *erhebliche verbesserte Chancen bei Bewerbungen, auch auf internationaler Ebene* », ou comme cet autre chercheur : « *Le statut scientifique que vous confère ce poste, très important dans les relations avec l'étranger (moins en Suisse)* ».

Les **désavantages** relevés à ce sujet concernent souvent – mais pas seulement – le niveau international. Ce collègue estime que « *La visibilité devrait être augmentée. Il s'agit d'un soutien très important de la part du FNS mais qui a peu de visibilité locale* », en parlant sans doute de l'institution d'accueil. Pourtant, en général, les problèmes sont plutôt constatés à l'étranger : « *il faut un statut clair, surtout pour la représentativité internationale* », dit ce bénéficiaire en Médecine et pharmacie. « *Assistenzprofessur problematischer Titel im internationalen Vergleich* », dit ce bénéficiaire en Sciences humaines et sociales. « *Der Titel "Förderungsprofessur" ist im Deutschen ebenso unglücklich wie die "Juniorprofessur"* », estime cet autre chercheur dans le même domaine, et il admet qu'il a « *im Englischen immer "Science Foundation Professor" gesagt, was sehr viel besser klingt* ». Il fait une proposition : « *Würde man die Stellen als "Nationalfondsprofessur" bezeichnen, hätten sie meines Erachtens ein höheres Prestige* ». Ce chercheur trouve qu'il faudrait appeler le poste « *"SNF-Professur"* » ; cet autre bénéficiaire voudrait « *traduire 'prof boursier' par 'research professor' au niveau local* ».

Cet autre chercheur voit, quant à lui, une contradiction entre le statut de professeur attribué et la durée limitée du poste : « *Il y a une confusion quant au titre de prof. En effet, que se passe-t-il lorsque le subside s'arrête? Du fait de cette incertitude, il est difficile/gênant de se présenter en tant que professeur* ». « *Zum Teil ist zu wenig bekannt, was die Funktion eines SNF-Förderungsprofessors ist* », dit ce professeur boursier en Sciences économiques et Droit (sans préciser le niveau). Ce chercheur en Sciences exactes et naturelles estime que « *cette terminologie est assez dévalorisante vis-à-vis des collègues étrangers notamment américains* ». Pour ce bénéficiaire en Sciences humaines et sociales également, le titre vaut surtout en Suisse : « *Die Förderungsprofessur ist im Ausland nicht genügend bekannt; Bewerbungen bleiben unter Umständen unberücksichtigt, da der Bewerber ja bereits fest versorgt ist. Oder aber die Förderungsprofessur wird mit einer deutschen Juniorprofessur verwechselt. Es bedarf jeweils eines eigenen Erklärungsaufwandes, um hier die Sachlage klar zu kennzeichnen* ». Ce chercheur en Sciences humaines et sociales voit au contraire une plus grande valeur du titre au niveau international, vu que, dans les universités suisses, seuls les réseaux comptent selon lui : « *Der Titel des Assistenzprofessors nützt eher im Ausland als in der Schweiz. Meines Erachtens spielen in meinem Fachgebiet (Psychologie) an den schweizerischen Universitäten lokale Seilschaften eine grössere Rolle als die wissenschaftliche Qualifikation* ».

Ce chercheur en Médecine et pharmacie estime que, pour accroître la visibilité des professeurs boursiers au niveau national, « *le FNS devrait promouvoir les profs boursiers, p.ex en présenter 1 ou 2 dans chaque édition du magazine FNS* ». Ce bénéfi-

ciaire, lui, voit une « *disproportion entre le montant accordé - en termes financiers -, qui est important, et la visibilité qui en résulte, qui est modeste* », notamment dans l'institution locale, où il faudrait « *essayer d'obtenir une reconnaissance plus importante du statut académique de professeur boursier* ». Au niveau local, le souci de la visibilité peut donc se confondre avec la question d'une amélioration du statut.

5.2.2.5 Intégration et statut dans l'institution d'accueil

On l'a déjà souligné, l'intégration institutionnelle, mais aussi financière, dans l'institution d'accueil est **souvent relevée comme problématique**, autant au regard des divers services que les bénéficiaires sont susceptibles de rendre à leur institution hôte que pour ce qui est des possibilités de carrière ultérieure. On retrouve donc la tension entre position d'offreur et de demandeur qui caractérise le subsidé Professeurs boursiers.

De fait, rares sont les répondants qui, comme ce bénéficiaire en Sciences économiques et Droit, disent avoir vécu une « *gute Integration an der Universität* ». Un professeur boursier parle ainsi des « *liens ambivalents avec l'Université d'accueil* » ; « *schlechte Integration in Gastuniversität* », dit ce boursier en Médecine et pharmacie, en expliquant que dans deux universités allemandes il n'y a « *kein Zugang* » à la Faculté et à ses instances, et qu'il n'y a eu « *keine finanzielle Beteiligung durch die Gastuniversität* ». Un bénéficiaire s'étonne : « *les professeurs boursiers sont considérés comme "visiteurs" à Bâle* ». Selon ce bénéficiaire en Médecine et pharmacie, l'« *intégration avec l'institution hôte dépend du chef de service* ». « *Au cours des premières années, mon impression est que l'accueil s'est surtout résumé par "débrouillez vous"...* », dit ce chercheur. Certains de ces problèmes semblent avoir concerné surtout les premières années : ce chercheur se plaint aussi du « *Fehlen einer Begleitung durch Gastinstitution* » puisque l'université n'a « *überhaupt nichts getan während meiner Zeit* », une situation qui aurait toutefois changé d'après lui. Ce bénéficiaire en Médecine et pharmacie se plaint que « *certaines promesses faites initialement n'ont ensuite jamais été tenues, conduisant à regretter les choix initialement faits* », et il n'est pas rare de lire la phrase « *promesses initiales informelles non maintenues* », que ce soit en termes d'avenir ou de contributions au projet.

La bonne dotation de base des professeurs boursiers, liée à l'organisation parfois complexe sur place, peut rendre l'intégration du projet de recherche difficile. « *Engagement et soutien initial insuffisant de la part des institutions/départements pour garantir un fonctionnement et une insertion optimale, notamment pour permettre l'accès à certaines ressources, garantir la reconnaissance ou la collaboration d'autres départements* ». Ce même professeur boursier se plaint également d'un « *manque de transparence et de soutien clairement formulé concernant les possibilités de dotation ou postes complémentaires de la part des départements hôtes* », notamment parce qu'ils « *considèrent que toutes les ressources et besoins du prof. boursier sont assurés par le subsidé du FNS (y compris frais de bureautique, computers, et mobilier de bureau !)* ». Ce chercheur en Sciences exactes et naturelles déplore à ce sujet un « *Nachteil gegenüber univiersitären Assitenzprofessuren* », en détaillant : « *Kein Einrichtungskredit. Keine Zuwendung der Universität* ». Un bénéficiaire en Médecine et pharmacie résume le problème : « *es bleibt den Universitäten vollkommen freigestellt, in welchem finanziellen und infrastrukturellen Umfang sie die SNF Professoren unterstützen* ». Des problèmes administratifs avec l'institution hôte ont également été signalés çà et là¹³⁰.

A en croire des bénéficiaires, certaines institutions semblent avoir développé une **stratégie unilatérale d'acquisition de bénéficiaires**, sans véritable souci d'intégration à la clé. « *Die Universität hat sich sehr um die Attraktion von SNF Professoren/innen gesorgt* », dit ce bénéficiaire à l'UNIBAS, « *aber als bestehender SNF Professor gab es keine weitere Aufmerksamkeit oder Unterstützung (z.B. finanziell oder auch Karriereberatung oder Karriereaussichten)* » ; les professeurs boursiers étaient

¹³⁰ Un bénéficiaire estime qu'il y a un manque d'information du côté des administrations locales : « *Es braucht mehr Aufklärungsarbeit mit den Human resources und Immatrikulationsbüros, damit sie z. B. Doktorierende, die mitziehen, problemlos annehmen* ». Cet autre chercheur évoque le « *Zeitverlust durch mangelnde Unterstützung in administrativen Belangen durch das Gastinstitut* », en relevant qu'il a dû « *alles selber in direktem Kontakt mit der Verwaltung erledigen müssen : Anstellungsformulare von Mitarbeitern, Formulare für Migrationsamt, etc.* ».

même dans ce cas « *eingeladen am Rekrutment weitere SNF Professoren/innen mit-zuwirken* ». Ce chercheur en Sciences exactes et naturelles soupçonne que « *Die Gastinstitutionen sehen das Programm immer noch zu sehr als zusätzliche Quelle von Forschungsgeldern und weniger als Investition in den Nachwuchs* ».

Certains dénoncent une **asymétrie entre les institutions d'accueil et les bénéficiaires**. Comme ce chercheur en Sciences exactes et naturelles, qui relève que « *nous sommes presque gratuits pour les instituts et pouvons en même temps être utilisés comme 'groupe de recherche gratuit'*. *Nous recevons plein de devoir mais pas assez de droit de vote/participation dans les comités* ». Un cas – plus aléatoire, et sur lequel le FNS n'a aucune prise – de changement de direction dans une unité d'accueil, rendant caduque une promesse d'engagement de la part de la direction précédente, a également été signalé. D'autres se sont rendus compte des variations locales quant au statut : « *Il existe une différence de statut et de traitement entre différentes institutions d'accueil et différents départements dans la même institution* », dit ce chercheur en Sciences exactes et naturelles. Enfin, ce chercheur en Sciences exactes et naturelles relève un conflit de statut aussi localisé que réel : que se passe-t-il quand un professeur boursier, qui occupe en général le statut de professeur assistant, postule pour un poste de... professeur assistant ? « *Der Titel Assistenzprofessor hat es ver-unmöglichst bei einer Bewerbung um eine Assistenzprofessur ernst genommen zu werden* », regrette-t-il.

Une poignée de réponses concerne également un **conflit possible d'attentes** entre le FNS (recherche) et l'institution (enseignement). Ce bénéficiaire en Sciences économiques et Droit estime ainsi que la nécessité d'enseigner n'est « *pas suffisamment prise en compte par le FNS* », ce qui « *crée de fausses attentes chez certains candidats mal informés* ». Ce chercheur en Sciences exactes et naturelles estime au contraire que le FNS devrait fixer un garde-fou en la matière : « *the amount of teaching should be fixed by FNS and not leave it up to the institute to tell the prof. boursier how much teaching to do - the rules from FNRS are too vague about this and I have seen prof boursiers with a lot of teaching (which I think unfair) and also some with almost no teaching* ».

Un certain nombre de remarques concernent plus précisément le **statut de « professeur », fréquemment perçu (à tort) comme étant** attribué par le FNS – voire par « *Berne* », comme disent certains. Un chercheur en Sciences exactes et naturelles, localisé dans une EPF, parle du « *conflit bien connu que le titre de "professeur" crée entre le FNS et le monde académique* », en regrettant que « *les universités suisses et les EPFs n'acceptent pas de bon gré l'imposition par le FNS d'un collaborateur ayant le titre de "professeur"* » et qu'elles « *font tout pour établir au niveau local une distinction (souvent pas seulement formelle) avec les professeurs officiellement nommés (par exemple par le CEPP)* ». Ce chercheur à l'ETHZ voit même une « *réticence des universités vis-à-vis d'un programme "venu d'en haut"* ». « *Die nationale Auswahl der SNF-ProfessorInnen könnte an Universitäten als externe Einmischung in die Stellenbesetzung missverstanden werden* », reconnaît ce chercheur en Sciences exactes et naturelles. Ce bénéficiaire en Sciences humaines et sociales décrit l'attribution du programme « *von aussen* » comme possible désavantage, en reproduisant un « *Zitat eines Fakultätsmitglieds* » qui aurait signifié que ce poste leur a été « *ins Auge gedrückt* ». Ce collègue voit « *l'intégration effective* » comme principal problème : « *dans des institutions pour lesquelles le prof. boursier représente certes un cadeau bienvenu, mais dérange, car finalement imposé de Berne* ». Les particularités de ce statut rendent l'intégration locale difficile : ce chercheur en Sciences exactes et naturelles parle ainsi du « *statut ambigu des professeurs assistants* », en expliquant que dans son université d'accueil « *les profs assistants sont conviés au Sénat, mais pas au Conseil de Faculté* », un problème qui, selon lui, est « *lié à la durée limitée du poste* » et au fait que son institution hôte « *ne dispose pas encore de système de tenure track* ».

Plus généralement, **l'encadrement – ou son absence – des bénéficiaires sur le terrain** fait l'objet de plusieurs remarques critiques. On pourrait penser qu'il s'agit là d'un problème genré : en effet, une bénéficiaire femme, qui a quitté le monde académique, critique le manque d'encadrement sur le terrain qui signifie précisément, selon elle, une absence de prise en compte de la dimension « *genre* » (dans le sens d'un besoin de conseil plus grand de la part des femmes, qu'elle croit moins insérées dans les réseaux). Pourtant, les hommes mentionnent également cet aspect : ainsi,

ce bénéficiaire en Sciences exactes et naturelles aurait souhaité – notamment pour les collègues dans la même situation mais plus jeunes que lui – plus de « *Karrierebegleitung* » dans son institution d'accueil, qui s'est contentée de signaler que « *die Türe des Rektorats ist offen* ». Un bénéficiaire en Sciences exactes et naturelles, qui travaille maintenant dans le privé, constate que l'encadrement « *n'a pas du tout eu lieu* », était « *inexistent* » dans son institution d'accueil, du moins à l'époque (il était dans une des premières vagues et pense que cela a peut-être changé, « *du moins sur le papier* »). De fait, c'est moins la variable « *sexe* » que celle d'une nomination à la suite de la bourse (ou non) qui semble expliquer en partie les griefs : celles et ceux qui n'ont pas réussi à s'intégrer de manière durable au sein du monde académique tendent à critiquer plus fortement l'absence d'aide sur le terrain et, ce qui va de pair, le manque de transparence des procédures sur place.

Sans surprise, de nombreuses **propositions d'amélioration** concernent la nécessité d'une meilleure intégration et/ou d'une plus grande participation – notamment financière – de l'institution hôte (l'implication dans la suite de la carrière, abondamment revendiquée, est abordée plus loin, au point concernant le régime *tenure track*). « *Gastuniversitäten stärker in Pflicht nehmen, z.B. durch finanzielle Beteiligung. Einbezug in Fakultät* », dit ce bénéficiaire en Médecine et pharmacie, en pensant surtout aux questions financières. « *Gastinstitution sollte zu matching funds gezwungen werden* », dit ce bénéficiaire en Sciences exactes et naturelles. Ce chercheur en Sciences exactes et naturelles souhaiterait une réglementation commune au niveau suisse : « *Die Universitäten (aller Kantone) sollten dazu verpflichtet werden, mit einem einheitlichen Betrag (entspr. wissenschaftl. Bereiches) zur Unterstützung ihrer SNF Professoren beizutragen. Es sollte einheitlich geregelt werden, ob SNF Profs. an Fakultätssitzungen teilnehmen dürfen oder nicht* ». Ce chercheur en Sciences exactes et naturelles, qui souhaite une « *stärkere Verpflichtung der Gastinstitutionen bezüglich der beruflichen Zukunft der SNF-ProfessorInnen* », propose même un « *4+2+2 Modell* », à savoir « *4 Jahre Förderungsprofessur + 2 Jahre Verlängerung + 2 Jahre Finanzierung durch das Gastinstitut* » (il pense d'autre part aussi qu'il devrait y avoir « *mehr unbefristete Anstellungsmöglichkeiten* », qu'il appelle aussi des « *kleinere Professuren* », qui permettraient de « *erfolgreiche Forschung auch nach Ablauf der SNF-Förderprofessur weiter zu führen* »¹³¹.

5.2.2.6 *Tenure track*, concertation FNS-institutions et perspectives de carrière

C'est l'absence de *tenure track* et, plus généralement, de concertation entre le FNS et l'institution d'accueil – et, de fait, la question de l'après-poste – qui sont le plus relevés comme problématiques. En effet, plus de 70 réponses données à la question des désavantages et/ou à celle des propositions d'amélioration concernent directement **l'absence de *tenure track***. Une partie importante des autres réponses thématisent le manque de stabilisation et, plus généralement, de planification et/ou d'implication de l'institution hôte quant à la suite. A n'en pas douter, il s'agit là du problème principal du programme, qui engage de surcroît tous les acteurs concernés et l'instrument dans son ensemble.

« *Non-tenure track-Programm* », « *keine "tenure track"-Perspektive am Gastinstitut* », « *keine TenureTrack-Stelle* » lit-on très souvent ; « *compétition défavorable entre prof. boursier FNS et assistant prof. 'tenure track' dans certaines universités* » ; « *manque absolu de planification par l'institution hôte de la suite de carrière (absence de *tenure track*)* » ; « *Es fehlt an den meisten Universitäten ein klares Konzept über die Zeit danach* », dit sobrement ce professeur boursier. De fait, « *im Moment kriegen die Universitäten mit den SNF-Professuren fuer ein Paar Jahre faktisch gratis-Arbeitskraefte fuer den Unterricht, ohne dafuer eine Gegenleistung zu geben oder sich langfristig verpflichten* ».

¹³¹ Ce bénéficiaire voit la solution du côté du FNS, dont il attend une politique plus englobante, selon un plan s'étalant sur 8 à 10 ans : « *der NSF sich bei seiner Nachwuchsförderung auf KandidatInnen beschränken sollte, welche unabhängig nach dem PhD für mindestens 2-3 Jahre ein Post-doc gefunden haben. Erst danach sollte meiner Meinung nach die gezielte Förderung des besten Nachwuchses beginnen, mit einem 3 Phasen Plan, der via NSF Post-doc I, NSF Post-doc II zum NSF Förderungsprofessor verläuft. Nach jeder Phase könnten die KandidatInnen evaluiert werden. Ein solcher 8-10 Jahres Plan ergibt eine viel bessere und längere Perspektive, und ermöglicht es dem Nachwuchs sich auf eine spezifische Stelle in der CH oder im Ausland vorzubereiten* ».

ten zu muessen », fustige ce chercheur en Sciences économiques et Droit. Ce chercheur a ressenti l'incertitude sur la suite dès le début du subsidie : « *Unsichere Zukunft bei Amtsantritt* » (et « *futur incertain* » est une réponse qu'on lit assez souvent).

La situation varie selon les institutions, même si elle est partout critiquée. Un bénéficiaire juge ainsi plus précisément « *la situation précaire et floue concernant les processus d'évaluation intra-institution* ». Ce boursier en Sciences exactes et naturelles estime même que l'absence de *tenure track* pour les professeurs boursiers – dans une institution où ce régime existe par ailleurs – crée, notamment à l'ETHZ, une relève à deux vitesses, signifiant à terme un investissement perdu qui n'est dans l'intérêt de personne : « *Die beruflichen Aussichten nach Ablauf der SNF-Förderungsprofessur sind ernüchternd. Es kann nicht im Interesse des SNF sein, dass erfolgreiche Forschung nach 6 Jahren abgebrochen oder im Ausland weitergeführt wird, weil in der Schweiz zuwenig Gruppenleiterstellen vorhanden sind. In diesem Zusammenhang ist ein undurchlässiges Zweiklassensystem der Assistenzprofessuren (Tenure-track, Non-tenure-track) problematisch, welches bereits zu Beginn einer Assistenzprofessur deren Zukunft definiert* »¹³². Ce collègue précise : « *an der ETHZ wird einem ganz explizit und wiederholt eingeschaeft, dass man keine 'tenure track' hat ! Bin momentan eher skeptisch, in der Schweiz eine akademische Stelle zu finden; ich stufe die Chancen im Ausland höher ein. Das ist nicht ein Problem des SNF, sondern der Anstellungspraxis an Schweizer Hochschulen* » ; de fait, ce reproche est très souvent émis par les bénéficiaires dans l'EPF zurichoise, un chercheur parlant explicitement d'une « *Zweiklassen Gesellschaft am Gastinstitut* » dans cette maison. Jusque récemment, le problème existait aussi à l'EPFL, mais depuis, les bénéficiaires FNS ont été placés sous régime *tenure track*.

Dans ce contexte, certains voudraient intensifier la **concertation entre FNS et l'institution hôte**. Ces bénéficiaires critiquent moins l'absence d'implication des institutions que le manque de coordination entre celles-ci et le FNS : les deux parties sont « *disconnected regarding the future of the prof. boursier* », critique ce chercheur en Sciences exactes et naturelles. Une poignée de bénéficiaires évoque les problèmes de couple et/ou familiaux engendrés par cette situation incertaine, et par le fait d'avoir dû accepter – même passagèrement – des postes plus stables, mais dans une autre ville ou dans un autre pays. Ce bénéficiaire en Sciences humaines et sociales critique l'« *absence de filet de sécurité en cas de non obtention de poste à la fin du mandat* ». Ce chercheur en Sciences techniques critique plus généralement le « *lack of a clear Swiss vision on tenure-track program* » : de fait « *it differs between Swiss Universities* » et il y a « *no common or even local rules, clear definition of excellence in the evaluation of scientific achievements* ». Ce chercheur en Sciences exactes et naturelles décrit la perte d'investissement que pourrait représenter le programme pour lui : « *Der SNF und die Gastuni sollten - in gegenseitiger Absprache - Förderprofessuren nur dort installieren, wo eine Fortsetzung der Aktivitaeten möglich und sinnvoll ist. Andernfalls droht das Ausscheiden aus dem akademischen System in einem sehr unguenstigen Moment* », car sinon il y a le risque que « *alles Knowhow geht verloren* ».

Presque tous les bénéficiaires interrogés par entretiens estiment que le FNS devrait davantage se coordonner avec les institutions d'accueil, « *même si l'on est conscient que c'est en définitive à ces dernières de choisir* ». Les propositions abondent : ce chercheur propose une « *interaction avec l'institut d'accueil lors de la sélection* ». « *Der NF hat zu wenig (keinen) Einfluss, wenn es darum geht am Gastinstitut eine Dauerstelle zu erhalten* », regrette ce chercheur en Sciences exactes et naturelles. « *Evtl. zukünftig in Absprache zwischen SNF und Gastinst. tenure track ermöglichen?* », propose ce bénéficiaire en Sciences humaines et sociales. Ce bénéficiaire dans le même

¹³² Un autre bénéficiaire en Sciences exactes et naturelles décrit plus en détail ces inégalités de traitement qu'il a vécues : « *SNF-Professoren, die nicht am tenure-track Verfahren teilnehmen, haben es schwerer, ihr Gastinstitut zu Infrastrukturmassnahmen zu bewegen, die ihnen nützen (z. Bsp. Umbaumasnahmen, Anschaffung gemeinsam genutzter Grossgeräte, Laboraufteilung..), als tenure-track Assistenzprofessoren. Mit zwei tenure-track Assistenzprofessoren, die praktisch gleichzeitig mit mir an meiner Gastinstitution starteten, habe ich den direkten Vergleich vor Augen. Obwohl auch bei diesen Assistenzprofessur-Kollegen die Chance besteht, dass sie das Institut wieder verlassen, da sie doch nicht dauerhaft übernommen werden, oder da sie sich auf eine andere Stelle bewerben, ist die Bereitschaft des Gastinstituts, auf ihre Bedürfnisse einzugehen, ungleich höher als gegenüber mir als non-tenure track SNF-Professor* ».

domaine critique l'« absence de soutien du FNS dans la recherche de postes » en dénonçant le « mythe de la "main invisible" du marché »¹³³. Le Fonds national « devrait mener un dialogue un peu plus serré avec l'université d'accueil », dit ce bénéficiaire en Sciences humaines et sociales. Un bénéficiaire en Sciences techniques souhaiterait plus de « communication » et une « meilleure coordination » avec les universités, par exemple entre les deux phases de la procédure de sélection. Un bénéficiaire en Sciences exactes et naturelles trouve que c'est « un peu mal coordonné » avec les universités : on y est accueilli à bras ouvert, on est plutôt bien traité et intégré, mais « dès qu'il est question de postes permanents, il y a une petite lumière rouge qui s'allume ! ». Le FNS pourrait inciter les universités à penser à une suite après le subside, « même si autre que le professorat ».

Une obligation dans ce sens est toutefois largement considérée comme exclue : « ce serait des fonctionnaires », dit ainsi ce bénéficiaire en Sciences humaines et sociales. Un bénéficiaire en Sciences humaines et sociales relève qu'une mesure comme un *tenure track* imposé par le FNS « risque de limiter l'enthousiasme des institutions d'accueillir des profs boursiers » car « on ne peut pas inventer des postes de prof. ». « Le FNS ne peut bien sûr pas prescrire aux universités qu'elles doivent engager », pense également ce bénéficiaire en Sciences exactes et naturelles. Un bénéficiaire – en Droit ! – pense qu'« on ne peut pas gérer la société avec des lois », que le FNS « perdrait son temps » à vouloir s'immiscer dans la négociation entre bénéficiaire et institution : « c'est dans les Facultés que cela se décide ».

Plus généralement, les réponses et, plus encore, les entretiens ont maintes fois fait ressortir une insatisfaction de la part des bénéficiaires avec certaines **pratiques de recrutement dans les universités**, que l'on juge trop peu transparentes, notamment en comparaison avec les universités à l'étranger. Par contre, la procédure de sélection du FNS est jugée exemplaire.

Un bénéficiaire en Sciences humaines et sociales fustige ainsi la tendance en Suisse à faire durer la procédure, contrairement à l'étranger : dans un cas, la personne en question avait été choisie comme *primo loco*, pourtant il y a vraisemblablement eu des réticences internes, et la procédure a duré pas moins de 18 mois, avec un manque total de transparence. Il parle d'un « no man's land », dans lequel les candidats sont laissés, qui rend toute autre postulation difficile (dans les pays anglo-saxons, où la chose est décidée le jour même, de telles pratiques seraient « impensables »). Un bénéficiaire en Sciences exactes et naturelles qui a bifurqué vers le privé compare souvent la situation des nominations en Suisse, plus fermée et opaque, et sans *tenure track* (même pour des collègues doués, dit-il), avec celle, plus ouverte et dynamique, aux USA, où il a passé une dizaine d'années de son parcours professionnel. Un bénéficiaire en Sciences humaines et sociales – qui a lui-même localisé son subside dans son université de doctorat, qu'il avait quittée durant quelques années pour l'étranger – se plaint du fait qu'en Suisse « le gens ne bougent pas », et que les nominations se font souvent à l'interne (s'il dénonce ce mode de fonctionnement, il semble avoir décidé d'en tirer profit puisque, dans son institution d'accueil, où il a un bon réseau, un poste à sa mesure pourrait se libérer prochainement).

Le témoignage d'un bénéficiaire en Sciences exactes et naturelles, qui a quitté le monde académique pour le privé après une carrière qui l'a amené à passer, après ses études en Suisse, une dizaine d'années aux USA, jette une lumière crue sur le rôle ambigu des institutions d'accueil (il dit que le « problème fondamental » ce n'est pas le FNS mais les universités), notamment sur les procédures de nomination qu'il qualifie d'« absolument pas transparentes ». Il relève que les institutions – qui, bénéficiant du projet Professeurs boursiers, devraient selon lui offrir des « contreparties » – font en fait des « promesses du bout des lèvres » qu'elles ne tiennent pas par la suite (« l'université dit très vite 'oui oui', mais après ça ne se passe pas comme ça ») : tout se

¹³³ Plus subtilement, un bénéficiaire – en Sciences exactes et naturelles – rebondit sur l'annonce, fin 2006, d'un accroissement du budget du FNS avec une augmentation moindre du budget des universités, voyant là une réduction des chances de nomination pour les professeurs boursiers : « Obwohl insgesamt natürlich positiv, lässt die Meldung befürchten, dass die Universitäten nicht die Mittel haben werden, rasch SNF-Professuren in feste Stellen umzuwandeln. Dadurch wären die ins Land geholten SNF-ProfessorInnen ohne feste Stelle vom angepriesenen 'Wettbewerb' zum Vornherein ausgeschlossen, was nicht im Sinne des Geldgebers sein dürfte », craint-il.

passer « *derrière les coulisses* », des choses sont dites au Conseil de faculté puis « *les vraies décisions se prennent ailleurs* », c'est « *complètement opaque* » (et ce sont les mêmes personnes qui peuvent décider sur place et qui le font au FNS), bref, « *ça ne marche pas du tout comme ça devrait* ». Il dit qu'il a alors « *ouvert son horizon* » (« *regardons ce qui existe en dehors de l'Académie* ») et a trouvé dans le privé, où il a par ailleurs croisé des anciens collègues des USA : « *un professorat complet aurait été une bonne chose, mais bon* ». Content de sa situation actuelle, il reste amer quant à la manière de faire dans les universités, et trouve que le FNS ne se donne pas les moyens de savoir « *comment ça se passe vraiment sur place* » (il se dit heureux de cette évaluation, qu'il voit comme un moyen d'informer les FNS sur ces pratiques), il « *devrait plus tendre l'oreille* ». Enfin, il y a aussi des cas de force majeure : quand un autre acteur, le marché international, vient perturber le jeu, un bénéficiaire pense que le Fonds national est impuissant (« *le FNS ne peut rien y faire non plus* »).

Logiquement, la plupart des **propositions d'amélioration** concernent le régime *tenure track* et, plus généralement, la question de la suite après le subside. Les solutions proposées sont parfois assez drastiques : un bénéficiaire en Médecine et pharmacie voudrait « *que le FNS s'assure que les contrats signés localement avec l'institution hôte comportent la notion de tenure track* ». Ce chercheur en Médecine et pharmacie est plus catégorique : il pense qu'il ne faut rien de moins que « *"forcer" les institutions d'accueil à n'accepter des profs boursiers que dans le cadre de "tenure tracks"* ». « *Muss mit tenure-track verbunden sein* », dit simplement cet autre répondant.

Pourtant, selon la plupart des bénéficiaires qui s'expriment à ce sujet, à problème complexe, solutions différenciées : ce chercheur en Sciences exactes et naturelles estime que « *es sollten nur dort Assistenzprofessuren vergeben werden, wo auch realistische Chancen auf eine feste Stelle hinterher bestehen* » (car « *sonst ist es eine sehr grosszügige Förderung ins Nichts !* »). Un bénéficiaire en Sciences exactes et naturelles propose (s'adressant autant, sinon plus, aux universités qu'au FNS) que l'on puisse entamer des « *négociations d'engagement* » (« *Berufungsverhandlungen* ») quand le subside commence, procédure dans laquelle l'université devrait prendre la « *direction* ». Un bénéficiaire souhaite d'une manière générale une « *meilleure articulation avec les mécanismes de promotion des différentes uni/EPF* ». Pour ce chercheur en Sciences exactes et naturelles, le problème est celui d'un manque d'information : « *le FNS pourrait informer les instances administratives et académiques de l'institut d'accueil* », notamment « *sur le fait qu'une pré titularisation est souhaitable* ». Dans un autre ordre d'idées, une poignée de bénéficiaires ont décelé un élément qui ne motive pas les institutions à engager rapidement les professeurs boursiers sur un poste fixe, voire qui les incite à ne pas le faire tant qu'ils sont payés par le FNS : « *il me semble non productif de demander un remboursement de salaire lorsqu'un professeur boursier est nommé professeur dans sa propre université avant la fin de son subside. La situation est non incitative (pour un département) de payer un salaire qui aurait été payé de toute manière* », dit ce chercheur en Sciences exactes et naturelles.

La question de l'imposition d'une obligation aux institutions d'accueil est parfois déplacée de la phase de nomination à celle d'évaluation du dossier, voire à la définition des rôles des différents acteurs. Ce bénéficiaire en Médecine et pharmacie met l'accent moins sur une obligation de nomination ultérieure que sur la définition de paramètres d'évaluation : c'est « *verständlicherweise* » qu'il n'y a « *in der Regel kein "tenure track" blanko* », mais « *es sollten verbindliche Leistungsparameter definiert sein, bei deren Erfüllung eine Professur erlangt werden kann* ». Ce bénéficiaire pense qu'il s'agit de préciser les responsabilités et exigences au niveau local : il faudrait « *établir un contrat plus explicite de la part des départements hôtes* », notamment sur « *les ressources et les espaces mis à disposition, les engagements pris pour garantir un bon fonctionnement et une bonne insertion, les exigences ou attentes éventuelles* ». Ce chercheur en Sciences exactes et naturelles voudrait intégrer les institutions dans les comités de sélection, ce qui en retour « *erhöht die Akzeptanz der Unis, ETHs, FPs in das tenure-track System einzubinden* ». Ce chercheur en Sciences exactes et naturelles propose, quant à lui, de prendre l'impossibilité d'exiger le régime *tenure track* comme point de départ pour une redéfinition du statut de professeur boursier : vu qu'imposer le régime *tenure track* est « *une solution impraticable* », il faut « *laisser tomber le titre de "professeur" et transformer le professeur boursier FNS en un "FNS*

research fellowship", *tout en gardant les mêmes conditions en termes de fonds et de possibilité d'engager des collaborateurs* » (et « *de cette façon, le candidat aura aussi moins de tâches d'enseignement et administratives, et il pourra confier plus de temps à la recherche* », se réjouit-il)¹³⁴.

On l'a signalé, les bénéficiaires souhaitent d'une manière générale une plus grande concertation entre les acteurs impliqués. En substance, si les répondants disent souvent, comme ce chercheur en Sciences exactes et naturelles, que « *la faute en incombe plus à la mentalité "locale" des universités qu'au SNF* », on pense que la solution viendra du dehors. On imagine souvent que la concertation est bilatérale : « *insist with the host institutions that the positions be tenure-track* », « *mehr Druck auf die Institutionen um SNF-Professoren Tenure –Track-Möglichkeiten an zu bieten* ». Dans le même sens, ce répondant estime que « *le FNS pourrait peut-être négocier avec les institutions d'accueil une politique uniforme pour l'intégration "tenure track" (p.e., évaluation tenure track avant le début de la bourse), pour que la situation soit claire et bien définie* ». Parfois, la concertation appelée par les professeurs boursiers est triangulaire : « *Es sind Absprachen nötig zwischen SNF-Professor und Fakultät, bevor Kandidat Stelle antritt* ». Ce chercheur en Sciences humaines et sociales rêverait même de la « *création d'une instance de lobbying en faveur des profs boursiers au plan académique suisse* ». Dans un modèle plus individualisé, on souhaite une aide directe de la part du FNS en fin de subside : « *Plus de soutien de la part du FNS dans la recherche d'un poste à l'échéance du subside* », demande ce chercheur en Sciences économiques et Droit. Ce bénéficiaire en Médecine et pharmacie imagine même « *un système d'aide à la recherche et à la promotion de postes académiques en Suisse* », sans préciser toutefois qui devrait se charger de sa mise sur pied (ce bénéficiaire propose pour ainsi dire le modèle inverse : il songe à un « *"Pool", in dem die FörderungsprofessorInnen "geführt" werden, und an den sich nationale und internationale Institutionen wenden können* », notamment pour les remplacements). Sur un mode plus concurrentiel, ce chercheur en Sciences humaines et sociales souhaiterait une « *mise en compétition* » des institutions d'accueil pour qu'elles soient « *amenées à s'engager pour le futur direct des profs boursiers* ». Plus rarement, on pense aussi que les candidats boursiers devraient pouvoir négocier non seulement au niveau de l'unité d'accueil, mais de la Faculté voire de l'université : « *Es finden keine Berufungsverhandlungen mit der Universität/Fakultät selbst statt, d.h. man hat primär überhaupt kein Kontakt mit der Universitäts-/Fakultätsleitung (wie dies bei einer normalen Berufung auf eine Assistenzprofessur der Fall ist)* », regrette ce chercheur en Sciences exactes et naturelles.

Dans ce contexte, la réappropriation du programme ces dernières années par une partie des institutions est perçue comme problématique. Ce bénéficiaire de la première heure en Sciences techniques voit dans cette récupération croissante par les institutions une expropriation du FNS, ce qu'il regrette : « *à l'époque - j'étais parmi les premiers professeurs boursiers - l'acceptation était très mauvaise dans l'institution et on me faisait sentir que je n'avais pas été "élu" par mes collègues. D'un autre côté, cela me donnait une indépendance à mon avis essentielle. En effet, j'ai l'impression que les nouvelles nominations de professeurs boursiers sont par trop dictées par les institutions hôtes. Il me semble essentiel que le programme garde une grande indépendance pour vraiment donner leur chance à de jeunes chercheurs, plutôt que de devenir une source de financement supplémentaire des institutions* ». Ce bénéficiaire en Médecine et pharmacie le pense aussi : il faut « *insister sur la responsabilité morale des responsables de l'institution pour que le prof. boursier ne soit pas "laissé tombé" à la fin de la bourse* » car, « *autrement, la bourse devient une façon d'exploiter l'argent du FNS* ». Ces citations rappellent la tension inhérente à la répartition de la responsabilité de la production de la relève académique entre les institutions académiques et le FNS

¹³⁴ Une poignée de boursiers réveille même – probablement sans le savoir – le fantôme des subsides *ad personam* du FNS : il propose « *im Erfolgsfall* » une « *Umwandlung der befristeten Anstellung in eine permanente an der Universität aus nationalen Mitteln unterstützen (Associate Prof. SNF?)* ». Cet autre répondant considère que « *trop de bourses ont été octroyées par rapport aux postes disponibles en Suisse* » et il pense qu'« *une possibilité serait d'attribuer moins de bourses FNS, mais de reconnaître à une partie des profs FNS un statut à durée indéterminée comme fait dans d'autres pays (par ex. Finland, Finnish Academy Professor)* », des positions qui « *seraient alors perçues comme très prestigieuses au niveau international* ».

5.2.2.7 La dimension genre

Un certain nombre d'échos recueillis concerne plus précisément la **dimension genre du programme Professeurs boursiers**. Si celle-ci est, on l'a dit, explicitement défendue par le programme (notamment par la clause des 30%), elle est discutée par une poignée de bénéficiaires¹³⁵. Comme cette chercheuse : « *Für mich war das Programm der Schlüssel zum Erfolg, ich wäre sicher nicht direkt auf eine Stelle einer Ordinaria gekommen, ohne vorher schon "Professorin" gewesen zu sein* », dit-elle.

Certains considèrent que le FNS ne suit pas assez les bénéficiaires sur le terrain, ce qui pourrait désavantager notamment les femmes. Cette boursière en Sciences humaines et sociales aurait souhaité un « *suivi individuel de la part du FNS* » et un « *coaching des titulaires de bourse* ». Un bénéficiaire (homme) en Sciences humaines et sociales revenu de l'étranger, qui pense devoir quitter le pays après le subside vu le peu de postes disponibles, fait un lien entre l'engagement du FNS, selon lui insuffisant, pour la suite de la carrière des bénéficiaires et la problématique genre : il dit que ce qui lui arrive « *pourrait intéresser le SNF si l'on voulait privilégier, par exemple, le développement de structures familiales "modernes", où la femme ne fait pas que suivre l'homme, mais a son existence à elle* ».

Plus profondément, une des personnes interrogées a fustigé l'absence totale d'encadrement (« *il n'y a pas d'accompagnement* », « *c'est 'débrouillez-vous'* »), qui pénalise particulièrement les femmes : de fait, le programme défend une dimension « genre » mais n'est « *pas pensé pour les femmes* » ; pis, selon elle, il y a « *zéro pensée là dessus, une conception androcentrée et patriarcale* ». Elle a ressenti les attentes du FNS comme « *incompatibles avec la situation des femmes en couple ou en famille* » (on lui a ainsi demandé pourquoi elle ne postulait pas aux USA, alors qu'elle voit mal son mari et ses trois enfants la suivre à l'étranger – de fait, pour elle, pour une femme, c'est clair : « *je tire un trait autour du lieu où j'habite et je regarde ce qui est possible* »). C'est moins le FNS qui est directement en cause que le niveau local (et, au plus, l'absence d'influence du FNS en la matière). Elle parle donc d'une « *énorme déception* » : pour la première fois elle se trouvait face à une procédure qu'elle a perçue comme objective, transparente, rigoureuse (« *la plus rigoureuse possible* »), alors qu'ensuite, localement, ce sont les procédures et plus généralement « *l'esprit de cooptation* » qui jouent, notamment entre ceux qu'elle appelle à la fois les « *pairs* » et les « *pères* », collègues essentiellement masculins et collègues¹³⁶. Sa décision de quitter l'université a provoqué chez ses collègues « *désolés* » – sur le mode de la prophétie auto-réalisatrice – la petite phrase « *c'était bien un autre milieu qu'il lui fallait* ». Il paraît toutefois malaisé de faire la différence entre des logiques propres à une Faculté (ou un domaine), des pratiques de cooptation qui favorisent les « locaux », quel que soit leur sexe, et des pratiques effectives d'obstruction sexiste.

Enfin, lors d'un entretien, nous avons également recueilli le point de vue inverse, exprimant une désapprobation envers ce qui est perçu comme du « *favoritisme* » envers les candidatures féminines : un bénéficiaire en Droit estime que d'éventuelles mesures discriminatoires en faveur des femmes sont questionnables « *du point de vue du droit des peuples* ». Selon lui, encourager les femmes c'est bien, sauf si c'est au détriment des hommes, s'il y a une inégalité de traitement : « *on ne combat pas une inégalité par une autre inégalité* ».

5.2.2.8 L'encadrement administratif par le FNS

On a vu que les bénéficiaires se déclaraient très satisfaits de **l'encadrement général** par le FNS. Les contacts avec le FNS sont décrits comme excellents : notamment, dans les moments parfois difficiles que peut traverser un professeur boursier, « *ça*

¹³⁵ Vu que l'on peut estimer que l'appartenance sexuelle joue potentiellement un rôle ici, nous avons choisi de révéler, dans cette section seulement, le genre des termes se référant à des personnes.

¹³⁶ De manière intéressante, elle relève l'obstacle professionnel que constitue pour les femmes l'endogamie fréquente que l'on observe, selon elle, dans son domaine – et ce doublement d'ailleurs : les femmes sont souvent mariées à des collègues dans le même domaine, dont elles deviennent en quelque sorte les assistantes (relectrices, correctrices, etc.), ce qui est déjà un handicap professionnel pour elles, mais qui en est aussi un pour toute concurrente : « *on se trouve seule contre deux, un homme et une femme derrière qui travaille pour lui* ».

fait du bien » de pouvoir contacter le Fonds national ; l'encadrement, « *humainement* », est très bon.

Certains répètent aussi leur satisfaction avec la **procédure de sélection**, jugée transparente – souvent, on l'a vu, par opposition aux procédures locales. « *Transparentes Bewerbungsverfahren* », dit ce bénéficiaire en Sciences exactes et naturelles. La procédure de sélection, louée comme « rigoureuse », a pu être qualifiée d'un peu longue par un bénéficiaire (« *ça dure un peu longtemps* ») – car, de retour des USA, il était habitué à des procédures plus rapides – ce qui rend la décision dans d'autres candidatures menées en parallèle difficile (mais il concède qu'une sélection de qualité prend sans doute un peu de temps).

La **flexibilité administrative** du poste et/ou du FNS est globalement valorisée – même si certains hésitent sur ce point. « *The flexibility of the program was great* », « *administrativ schlank gehalten* », « *Flexibilität und Entgegenkommen des SNFs* », ou encore « *Flexibilität beim SNF bezüglich Umschichtung der Finanzen innerhalb des Budgets* », soulignent ces chercheurs. Souvent, nous avons reçu des affirmations comme : « *peu de bureaucratie* », « *flexibilité dans la gestion* », voire « *bienveillance extraordinaire et très stimulante du FNS* ». Ainsi, tel bénéficiaire, qui avait obtenu une prolongation à 50%, a pu la séparer en deux fois 25%, vu qu'il avait entre-temps trouvé des postes à temps partiel, ce qui n'a causé aucun problème au Fonds national. Tel autre bénéficiaire a même pu partager son subside Professeurs boursiers entre deux universités. Enfin, quelqu'un souligne « *l'administration légère* » et les autres avantages en soupirant : « *si seulement tous les subsides FNS étaient structurés ainsi !* ».

Certains ont rencontré des **problèmes mineurs au niveau administratif**, mais cela est très rarement signalé. « *Most of the documents are in German or in French* », regrette ainsi ce chercheur anglophone, en proposant que « *it would be helpful to have an english translation* ». Dans un autre ordre d'idées, une poignée de personnes interrogées – notamment dans les sciences expérimentales, où le nombre et le *turn-over* de personnel est plus important – ont quelque peu critiqué les formalités. Tel autre bénéficiaire en Droit dénonce la « *paperasse* », en affirmant qu'on pourrait la réduire ; il se demande si le FNS a vraiment besoin de savoir tout ce qu'il demande (mais il concède que c'est peu comparé à l'étranger). Tel autre en Sciences exactes et naturelles aurait parfois voulu engager une personne pour 2 mois, mais a rechigné devant la quantité de formulaires à remplir – « *un peu plus de liberté ferait du bien à la recherche* », estime-t-il (un autre bénéficiaire, dans le même domaine, a au contraire trouvé le FNS très flexible, l'engagement d'un « *étudiant d'été* » ne posant par exemple aucun problème : on lui a juste dit de ne pas dépasser le total prévu).

La question de la **prolongation** a préoccupé certains bénéficiaires. Un professeur boursier relève un problème administratif lié à la définition de la prolongation et des exigences pour l'obtenir : il fustige « *les complications administratives lors de la prolongation* » qui sont « *considérée[s] comme un "nouveau" projet avec les "nouveaux" tracés inutiles* » et ce « *alors qu'il s'agit simplement d'une ou deux années de plus du même projet* ». Un autre chercheur propose laconiquement un remède à ce sujet : « *très facile, considérer la prolongation comme une prolongation* ».

L'absence de possibilité de cumuler des financements FNS (notamment en Biologie et médecine) est également regrettée par une poignée de bénéficiaires. « *Zusätzliche/parallele SNF-Anträge sind nicht möglich. Es kann während 4 Jahre kein Antrag mehr gestellt werden, nur in Kooperation !* », regrette ce chercheur en Médecine et pharmacie. Un autre chercheur s'est posé la question de la « *Wettbewerbsfreiheit* » dans ce contexte.

Ce bénéficiaire a cru percevoir un conflit dans les instruments d'aide aux **différents niveaux de la relève** (professoral et doctorants/post-docs) : « *Ich hatte bei Antritt der SNF Professur zwei hervorragende Post-doc-Kandidaten, vom SNF wurde aber verlangt, dass ich Doktoranden einstelle (eine Stelle konnte schliesslich unter Wahrung der Budgetneutralitaet umgewandelt werden). Meine persönliche Meinung ist, dass die SNF Professur v.a. als Förderinstrument für den Inhaber, nicht als Nachwuchsförde-*

rungsinstrument dienen sollte und deshalb die Bedürfnisse der Inhabers höher bewerten sollte als Nachwuchsförderung, für die es andere Förderungsarten gibt ».

Le manque de *retour* de la part du FNS est parfois regretté, et plus généralement la **question de l'échange d'information** entre les chercheurs et le Fonds national, voire entre bénéficiaires. Un bénéficiaire en Sciences humaines et sociales regrette qu'on ne reçoive pas de *feedback*, ni concernant les rapports intermédiaires, ni pour le rapport final : « *votre rapport est accepté* », c'est tout, et « *pendant 4 ans, on ne sait pas du tout ce que l'on pense de nous* » ; pourtant, « *on est aussi en formation* », relève encore cette personne, un *feedback* serait donc utile « *dans un esprit pédagogique* ». Un bénéficiaire en Sciences exactes et naturelles regrette lui aussi quelque peu le fait qu'il n'y ait aucun *feedback* de la part du FNS (et pense que cette évaluation pourrait en constituer un). Un bénéficiaire en Droit évoque la possibilité d'un « *debriefing* » déjà à la fin de la procédure de sélection, avant le début effectif du subside, notamment pour expliquer à certains des bénéficiaires – notamment les plus jeunes, et/ou à ceux qui se sont trop appuyés sur leur professeur ce qui est fréquent en milieu académique – « *comment ça fonctionne* » ; le FNS pourrait donc « *mieux informer les bénéficiaires* », notamment pour éviter les déceptions dues à trop d'attentes liées à ce statut. La critique vaut également dans l'autre sens : un bénéficiaire en Médecine et pharmacie trouve « *dommage* » que le FNS n'ait pas prévu « *dès le départ* » d'organiser à Berne des réunions de bénéficiaires, notamment pour avoir un *feedback*, dans le sens bénéficiaires-Fonds national cette fois (des rencontres, organisées par les bénéficiaires, existent maintenant, notamment dans les domaines de la biologie et de la médecine).

Enfin, l'enquête a aussi permis de mettre au jour un besoin d'information et d'échange entre bénéficiaires : en effet, un certain nombre d'échos recueillis – étonnamment nombreux s'agissant d'une population réputée individualiste et centrée sur sa carrière – concerne le souhait de mettre en réseau les bénéficiaires. « *Peu de mise en réseau des différents professeurs boursiers* », regrette ce bénéficiaire en Sciences économiques et Droit. Cet autre bénéficiaire en Sciences économiques et Droit a trouvé la « *Vernetzung* » avec des collègues opérée en 2001 comme « *intéressant und hilfreich* » : il relève que « *es gibt viel Unsicherheit bei Bewerbern* » et qu'il est « *immer noch nach meinen Erfahrungen gefragt* ». Un bénéficiaire en Sciences exactes et naturelles parle également de réunions entre bénéficiaires, qui pourraient servir à « *construire un réseau* ». On attend parfois un *coaching* de la part du FNS : « *Einbau eines "Mentoring Programs", welches dem Kandidaten Rückschlüsse zu seinen Leistungen gibt* », propose ce chercheur en Sciences exactes et naturelles. Ce chercheur suggère même la création d'« *un "journal" du prof. boursier, pour créer un réseau fort entre nous* ». Ce bénéficiaire en Médecine et pharmacie de la première heure, qui a vu les premières réunions entre bénéficiaires apparaître à la fin de son subside, déclare : « *ich hoffe sie behalten diese Foren bei und bauen sie eventuell noch aus* ».

5.2.2.9 Autres points soulevés par les bénéficiaires

Du côté des autres avantages relevés par les professeurs boursiers, certaines réponses mentionnent des **avantages plus inattendus** du programme : « *erhöhte Anpassungsfähigkeit der Karriere an Bedürfnisse des Lebenspartners oder der Kinder (Wahl des Gastinstituts, tolerante Altersbeschränkung)* », dit ce chercheur en Sciences exactes et naturelles (à noter qu'il s'agit d'un homme). « *Kompatibilität Professorstelle und Familie austesten* », dit ce bénéficiaire en Sciences humaines et sociales (il s'agit cette fois d'une femme).

La **durée du subside** est appréciée, dans un milieu où les recherches à court ou moyen termes sont la règle : « *längere gesicherte Beitragsdauer* », « *planungssicherheit für 4 Jahre* », « *durée suffisante pour un travail de fond* ». Cette réponse d'un bénéficiaire met en évidence le temps gagné ou reçu à tous les niveaux : « *Die Zeit experimentell zu arbeiten, Experimente gut zu planen und durchzuführen, Zeit für wissenschaftliche Publikationen, sich ForschungspartnerInnen gezielt aus suchen zu können, eine Zeit lang ein bisschen Sicherheit zu haben und sich mit einem selbstgewählten Thema zu profilieren* ». Un bénéficiaire en Sciences exactes et naturelles relève toutefois que si 4 ans semblent être une longue période, ce n'est en fait pas le cas : si, durant les 2 premières années du subside, on monte son équipe et on est

heureux du projet qui démarre, après cette trêve, on est déjà obligé de se faire des « *Sorgen* » et de regarder pour la suite (la petitesse de la Suisse ne venant pas faciliter les choses). Autre problème lié à la durée : quand on commence à postuler, la recherche est encore en cours, sans véritables résultats, et « *on n'a alors pas ces choses sur le CV* », ce qui rend les postulations difficiles. Ce bénéficiaire propose ainsi un subside moins bien rémunéré, mais d'une durée plus longue.

Ainsi, pour un nombre restreint de personnes, la durée reste trop limitée : « *a 4-year programme is too short* », affirme ce chercheur en Sciences exactes et naturelles. « *Es gibt in der Forschung viel Zufall und Unsicherheit, insbesondere was gute Ideen anbelangt. Deshalb ist es relativ schwierig, sich auf ein Forschungsplan für 4 Jahre festzulegen* », relève ce bénéficiaire en Sciences économiques et Droit. « *La pression est haute et le temps court : j'aimerais bien avoir 5+2 ans* », dit ce bénéficiaire en Sciences exactes et naturelles. Ce chercheur en Sciences exactes et naturelles relève que, pour un projet novateur, le temps est trop court : « *j'ai choisi de développer une nouvelle thématique de recherche. L'acquisition des outils nécessaires à ce projet a pris beaucoup de temps. Après trois ans, il nous faut déjà faire une demande de prolongation. Le temps passe très vite et j'avoue que c'est ma source de stress principale.* » Un autre chercheur dans le même domaine est catégorique : « *4 years is not enough time in experimental biology. However there is a possibility to have 2 additional years, which are crucial to allow enough time even for more risky or long-term project* ». Un autre chercheur en Sciences exactes et naturelles renchérit : « *it should be a 6 year programme (at least) with a full revision after four* » (« *in my domain, it is unrealistic to build a research group with PhD students from day 1 of the programme* », explique-t-il encore, en parlant d'un « *serious drawback* » du programme sur ce point). Ce chercheur en Sciences exactes et naturelles propose lui aussi d'« *augmenter la durée du subside de 4 à 6 ans, sans possibilité de prolongation* » : ceci « *permettra de se lancer avec une plus longue perspective dans des projets de recherche et collaborations scientifiques* ». Cet autre bénéficiaire relève un problème plus spécifique aux Sciences humaines et sociales : dans ce cas, l'intervalle de temps « *ne s'accorde pas forcément avec la durée de travail d'un collaborateur engagé dans le cadre du projet, par exemple, d'un doctorant engagé au cours du projet, ou d'un doctorant ayant besoin de plus de quatre ans pour terminer sa thèse* » (à noter tout de même que cette durée excéderait celle traditionnellement accordée aux doctorants dans les divers programmes du FNS, qui est de 3 à 4 ans maximum). Un autre chercheur relève que, par rapport à d'autres engagements plus longs, le subside reste trop court : « *Es ist schwierig, Verantwortung auf längere Zeit zu übernehmen als das Projekt dauert* », dit-il, en évoquant l'« *Organisation von Konferenzen, Annahme extern finanzierter Doktoranden, Einarbeitung in aufwändige Vorlesungen, Beteiligung an langfristigen internationalen Kollaborationen* ». Ce bénéficiaire en Sciences humaines et sociales relève que, par rapport à la temporalité des universités et des collègues nommés, 4 ans c'est finalement peu : « *comme le corps professoral semble fonctionner sur le (très !) long terme, le fait de n'être nommé que pour 4 ans constitue manifestement un handicap considérable* ». Enfin, ce chercheur en Sciences humaines et sociales voit des frictions possibles entre les différentes temporalités impliquées : « *Zielkonflikt zwischen SNF-Professur als persönliches evtl. kurzfristiges Provisorium/Übergangsstelle und mittelfristiger Bindung in einem Forschungsprojekt (neben anderen Verpflichtungen) sowie langfristigen Strukturplänen der Universität im entsprechenden Fach* ».

Pour ce qui est des désavantages, **l'obligation de postuler dès la première année du subside** peut poser problème, notamment du côté des sciences expérimentales. « *Bewerbungsdruck von allem Anfang an, vor allem wenn man grössere Labors aufbauen will: bis ein Labor produktiv wird, muss man eventuell bereits wieder die Stelle wechseln* ». Ce chercheur en Sciences exactes et naturelles voit – peut-être aussi en lien avec les très bonnes conditions du poste – « *zu wenig Motivation schnell Stellen zu suchen* ». Cet autre chercheur a estimé, d'une manière générale, que « *le fait de devoir chercher un emploi pendant la période utilise beaucoup d'énergie et de temps* ». Postuler de suite peut poser problème : « *Ich finde es schwierig, dass erwartet wird, dass man sich schon im ersten Jahr bewirbt, während man voll mit dem Aufbau der Forschungsgruppe und der Integration in die Gastinstitution beschäftigt ist* », estime ce bénéficiaire en Sciences humaines et sociales. Il résume ce paradoxe : « *Einerseits möchte und muss man sich vor Ort sehr engagieren - und soll gleichzeitig schon ans Weggehen denken* ». Cet autre chercheur dans le même domaine est plus sévère :

« *Bewerbungen und Leitung eines Forschungsteams sind nicht gut kompatibel* » et a pour conséquence une « *ständige Unruhe und Mehrfachbelastung* ».

Enfin, certains problèmes semblent relever plus spécifiquement de **l'un ou l'autre domaine scientifique**. Ainsi, en médecine : « *wenig Flexibilität. Für Mediziner ist es wichtig, dass nicht die klinische Expertise während der Förderungsprofessur verloren geht. Deshalb sollte, der Forschungsanteil in % relativ flexibel gehandhabt werden können* », dit ce bénéficiaire. Un collègue résume : « *Spaltung zwischen dem Label "Forscher" und dem Label "Kliniker"* ». Un autre renchérit : « *Dans le domaine médical (comme institution d'accueil) impossible de se détacher totalement des fonctions cliniques au vu du risque de ne plus être jugé suffisamment compétent* » ; il dit même avoir connaissance de « *collègues compétents en particulier d'une femme qui a renoncé à postuler par crainte d'être marginalisée* ».

Dans le domaine des EPF, où les carrières sont, on l'a vu, plus rapides, le subside Professeurs boursiers peut apparaître moins comme un accélérateur que comme un frein dans une carrière, ou du moins comme élément mal synchronisé : « *lors de concours ouverts pour des postes tenure track les professeurs boursiers sont considérés comme candidats internes et plutôt défavorisés, aussi parce que "trop" âgés* », relève ce chercheur en Sciences exactes et naturelles. Autrement dit, « *le problème des professeurs boursiers* » est notamment « *lié au fait qu'une bonne partie des postes académiques sont désormais mis au concours au niveau professeur assistant, alors qu'un professeur boursier en fin de bourse doit plutôt postuler pour un niveau supérieur* », ce qui, à ses yeux, « *remet en question l'utilité du programme prof. boursiers pour la relève académique en Suisse* ».

Un problème d'information semble exister dans certaines disciplines : un bénéficiaire en Sciences économiques et Droit estime que « *Die möglichen KandidatInnen müssten früher und klarer auf die Möglichkeit einer SNF-Förderungsprofessur aufmerksam gemacht werden* » car, selon ses observations, « *viele sind bereits "zu weit", wenn Sie davon erfahren, d.h. sie sind schon habilitiert und stehen mitten in Berufungsverfahren* ».

5.3 Conclusion

L'après subside a été discuté sous deux aspects dans ce chapitre. Tout d'abord, il s'agissait de comprendre le devenir professionnel des professeurs boursiers après le subside : si plus de la moitié d'entre eux commence à postuler de manière soutenue dès la première année du subside, il est apparu que cette démarche est plus ardue dans le contexte des sciences expérimentales, où la mise en route d'un projet prend environ deux ans. Sur ce point, les Sciences humaines et sociales se sont avérées plus réactives ; en effet, la grande majorité des bénéficiaires estime que l'obtention du subside a augmenté leurs chances dans le monde académique (et, en moindre mesure, à l'extérieur). Cependant, cet aspect est moins perceptible au niveau de l'institution hôte qu'au niveau national, voire encore davantage – notamment en Sciences humaines et sociales ainsi qu'en Sciences techniques – au niveau international ; ce qui est entre autres lié au fait que seule une petite minorité (4%) des professeurs boursiers a pu bénéficier d'un régime *tenure track* dans son institution. Pour autant, environ 9 bénéficiaires sur 10, au cours des deux premières vagues, ont trouvé un poste, quel qu'il soit, et 85% ont pu, comme l'annonce le FNS, être titularisés dans le monde académique. L'analyse détaillée a montré que les trois quarts des professeurs boursiers y ont trouvé un poste stable (professeurs ordinaires, associés, adjoints...) : pour le reste, il s'agit de postes de professeur assistant ou de postes assortis d'une limite temporelle et/ou d'une conditionnalité.

Le *brain gain* est important, notamment dans les Sciences exactes et naturelles et dans les Sciences techniques, mais en tenant compte du *brain drain* (le fait que certains chercheurs quittent le pays après la fin du subside), on peut calculer, pour l'heure, un gain effectif de 15% (ou 33 chercheurs), gain probablement amené à décroître avec la sortie du programme de nouvelles vagues de bénéficiaires. En termes de mobilité, on a pu distinguer les carrières plus internationales des trajectoires plus

sédentaires ou circulaires, où deux des trois institutions de doctorat, de subside Professeurs boursiers et de nomination – voire parfois les trois – concordent ; c'est davantage le cas en Sciences techniques ainsi qu'en Médecine et pharmacie.

Ensuite, concernant la satisfaction des bénéficiaires, elle apparaît très élevée, à la fois concernant le poste et l'encadrement par le FNS. La visibilité du programme Professeurs boursiers est jugée très bonne, quoique parfois problématique, notamment au niveau international ; l'analyse diachronique montre toutefois une reconnaissance croissante. Les remarques plus ouvertes des bénéficiaires ont montré un très haut degré de satisfaction, d'une part avec l'outil en tant que tel, et d'autre part avec le fait que le FNS intervienne directement sur la relève académique en Suisse. Selon les bénéficiaires, le subside peut en même temps jouer des rôles assez variés, d'abord en fonction de situations individuelles ou institutionnelles précises, mais sans doute aussi du dynamisme général du domaine en question : d'un démarrage dans le monde de la recherche et/ou d'un moyen d'intégration dans l'enseignement universitaire à un poste *bridge* – voire à une bouée de sauvetage – dans un moment difficile de la carrière ou encore à une aide au retour (ou à l'implantation) en Suisse, en passant par une formation continue (gestion d'une équipe, d'un projet).

La plupart des critiques et propositions d'amélioration ont porté sur la question de l'intégration dans l'institution d'accueil avec, en toile de fond, ce qui est vécu comme une asymétrie entre des bénéficiaires, qui fournissent des services, et des institutions parfois assez peu impliquées dans leur subside et leur carrière. L'absence fréquente – voire l'impossibilité – de *tenure track* est très souvent regrettée, tout comme les pratiques locales de nomination, jugées parfois peu transparentes. Une partie de ces éléments, et des réflexions qu'ils suscitent, seront repris dans le dernier chapitre de ce rapport, qui vise à synthétiser les résultats de cette évaluation et à proposer des recommandations.

6. Synthèse et recommandations

Sur la base des différentes données et éléments d'analyse rassemblés dans le présent rapport, on peut tirer quelques enseignements majeurs qui sont utiles à l'évaluation du programme Professeurs boursiers FNS¹³⁷. Pour ce faire, nous reprendrons le questionnement initial du mandat : le programme a-t-il atteint son but de promotion de la relève scientifique en Suisse ? A-t-il contribué à la carrière de jeunes scientifiques très qualifiés ? Quels sont ses effets sur la part de femmes dans la recherche ? Et, enfin, quel est l'impact du programme en termes de brain gain ? Nous traiterons de ces différents points en trois temps : d'abord, en établissant un bilan de ce programme, notamment en le comparant avec d'autres instruments de promotion des carrières scientifiques sous l'angle de son impact sur la gestion du marché académique suisse ; ensuite, en évaluant l'impact du programme sur les carrières académiques du double point de vue des bénéficiaires et des hautes écoles helvétiques ; enfin, en formulant quelques recommandations générales pour la promotion des carrières académiques en Suisse et spécifiques pour une éventuelle amélioration du programme.

Cette manière de procéder permettra aussi de revisiter les deux principaux objectifs stratégiques du programme tels qu'énoncés dans la Convention d'objectifs entre la Confédération et le FNS pour la période 2004-2007 (« accroître l'attractivité des carrières académiques pour les personnes les plus qualifiées en Suisse » et « accroître le bassin de candidats pour les titularisations intervenant d'ici 2010 ») et, au passage, de tester les divers indicateurs de prestations proposés dans ce document (rôle de la planification universitaire, collaboration du FNS avec les hautes écoles, promotion des femmes, taux de titularisation).

6.1 L'impact du programme Professeurs boursiers FNS sur la gestion du marché académique suisse

On l'a vu dans le chapitre 2, le programme Professeurs boursiers du FNS est l'un des principaux instruments de la promotion de la relève scientifique que la Confédération a mis en place ou financé au cours de ces cinquante dernières années. D'une manière générale, le développement de ces instruments correspond à une intervention accrue de la Confédération dans le domaine de la politique universitaire. Toutefois, cette intervention croissante de la Confédération ne répond pas à une logique linéaire de planification d'un marché académique national mais représente plutôt une succession de mesures incrémentales, au coup par coup, prises au cours des ans qui, selon des modalités diverses, visent à soutenir des postes, des niveaux (ou échelons) de carrières ou des personnes. Dans le contexte fédéraliste helvétique, on peut donc considérer qu'il n'y a jamais eu une conception planificatrice globale et nationale du marché académique suisse. Dans ce sens, par rapport à la définition donnée au chapitre 2 d'une politique de relève qui s'apparenterait à une planification des besoins et à une mise en œuvre d'instruments destinés à y répondre, on se trouve ici à mi-chemin : s'il n'y a pas de véritable planification des besoins de postes, **le programme Professeurs boursiers FNS constitue indéniablement une contribution politique et scientifique forte – et même sans précédent pour l'échelon le plus élevé de la « relève académique » – à la promotion des carrières scientifiques en Suisse.** Cet effort considérable repose à la fois sur une estimation de ce que le marché académique suisse peut absorber sans être saturé et sur l'hypothèse qu'une partie des bénéficiaires peut être recrutée sur d'autres marchés académiques à l'étranger dans un contexte de concurrence intense à l'échelle internationale.

¹³⁷ A noter qu'après six ans de mise en œuvre du programme, on ne peut qu'esquisser des tendances générales – notamment parce qu'il s'agit là, précisément, de la durée du subside Professeurs boursiers (prolongation incluse), et que, à ce jour, seules les deux premières volées en ont atteint le terme. Il faut généralement attendre une dizaine d'années pour distinguer les effets durables et structurants d'un programme dans le monde universitaire, tant pour les bénéficiaires, dont la carrière se poursuit, que pour les institutions. C'est pourquoi, aussi, nous préconisons des programmes « durables ».

Autant le programme « relève » OFES-CUS (1992-2004) avait tenté de mettre sur pied une base de dialogue entre hautes écoles et Confédération – informée statistiquement¹³⁸ – pour orienter les postes vers les principaux besoins scientifiques ou d’encadrement des universités (en particulier dans les Sciences humaines et sociales), autant, dans le contexte des universités cantonales « souveraines », ce programme avait fait l’objet d’utilisations tellement différenciées que cet objectif n’a pu être entièrement atteint. A cela s’ajoutait que le programme OFES-CUS poursuivait lui-même un nombre élevé d’objectifs qui ne convergeaient pas nécessairement (par ex. entre promotion de la relève académique et encadrement des étudiants) et qui ont donc favorisé des stratégies et des appropriations différentes de la part des hautes écoles (Felli et al., 2006). Autrement dit, le programme OFES-CUS se fondait d’abord sur une demande de postes (et leur répartition par université) et donc sur des choix de disciplines dans chaque université, alors que le programme Professeurs boursiers FNS a délibérément privilégié une approche par les personnes à soutenir plutôt qu’une planification des postes et des besoins en Suisse. Dans le premier cas, on avait donc une marge d’action plus grande pour les responsables des universités qui pouvaient non seulement choisir les domaines prioritaires qui recevraient des postes mais aussi annoncer davantage de disciplines à renforcer que de postes à disposition pour se laisser encore plus de liberté dans leur développement. Le programme Professeurs boursiers repose, lui, sur une stratégie inverse : orienter le développement des universités non pas sur la base de la demande institutionnelle mais à partir de l’offre scientifique proposée par les bénéficiaires du programme¹³⁹. Ces deux programmes illustrent donc deux modèles très différents de promotion de la « relève » académique en Suisse : le premier, plus institutionnel et disciplinaire, reposait sur une logique décentralisatrice, le second, plus compétitif et individuel, s’appuie sur des logiques plus centralisatrices.

Le programme Professeurs boursiers s’est efforcé de contourner plusieurs des écueils identifiés dans le programme précédent : poursuivre un seul objectif principal – celui de la promotion d’une relève de qualité à l’avant-dernier échelon de la carrière académique – et dégager les procédures de nomination des bénéficiaires des intérêts « locaux » en centralisant la sélection des candidats au niveau national du FNS. Ce faisant, la Confédération et le FNS prenaient le risque de soulever deux nouveaux types d’interrogations : faut-il privilégier la promotion de la relève et focaliser ses instruments sur un seul niveau de poste (professeur assistant) et comment ne pas indisposer les hautes écoles qui ne sont pas réellement impliquées dans le processus de nomination des bénéficiaires ?

Ces deux interrogations n’ont toutefois pas empêché une **évaluation très largement positive du programme par les différentes parties concernées**. Il est évident que, puisqu’ils sont les destinataires prioritaires du programme, les professeurs boursiers apparaissent comme les plus enthousiastes. Cependant, les hautes écoles ont également fait état d’une solide satisfaction car, comme souvent exprimé, « un tel cadeau ne se refuse pas » ! A cela s’ajoute – et c’est un point très important dans l’acceptation du programme Professeurs boursiers par les hautes écoles – que personne ne conteste sur le fond la légitimité du FNS à évaluer la qualité scientifique d’un projet de recherche au fondement de la demande de subside. Autrement dit, malgré les réticences relatives aux procédures qui privent les hautes écoles d’une

¹³⁸ Comme indiqué au chapitre 2, une base de données des postes de professeurs dans les hautes écoles suisses a été créée en 1993 par la Commission de la planification universitaire (CPU) de la CUS, et des projections sur le nombre de départs à la retraite de professeurs ont été établies, notamment pour les années 2000-2007.

¹³⁹ C’est d’ailleurs sans doute la raison pour laquelle la répartition des professeurs boursiers selon les hautes écoles et selon les domaines ne peut que difficilement être mise en relation avec les prévisions calculées par la CPU : de fait, si dans certains domaines (comme par exemple en Sciences humaines et sociales) ou institutions (les deux EPF), une certaine convergence entre le nombre de boursiers et les postes disponibles (pour la période 2000-2003 puis 2004-2007) est perceptible, ce n’est pas le cas en revanche dans d’autres. Ceci n’étonne guère : la répartition des professeurs boursiers est moins le résultat d’une planification centrale que la conséquence de l’agrégation des choix par les bénéficiaires de leur institution hôte (basés sur des critères d’infrastructure pour le projet, mais aussi de prestige), de l’institution elle-même (selon les domaines de recherche à développer) et du FNS (sur la base de la qualité intrinsèque du dossier).

prérogative historique, quasi régaliennne (celle de nommer les professeurs), elles font confiance au FNS dans la gestion de ce programme et ont, finalement, accepté les règles du jeu (même si elles les ont toutes plus ou moins adaptées à leur propre contexte selon divers types d'institutionnalisation, présentés dans le chapitre 4). De plus, face à l'autre objection de privilégier l'échelon le plus élevé de la relève académique (professeur assistant), il a été vu que le FNS n'avait pas renoncé aux autres instruments d'encouragement des personnes mis en place antérieurement (par ex., les bourses de chercheurs débutants et avancés) et, plus récemment, le programme Pro Docs. En outre, les professeurs boursiers recrutent également des doctorants et des post-docs ouvrant, en quelque sorte, une seconde filière de relève à des échelons plus bas de la carrière académique.

A ce stade, on doit signaler quelques conséquences du programme au niveau du fonctionnement général du système et, en particulier, du point de vue de la gouvernance du marché académique suisse et des rapports de force entre les divers acteurs ou pouvoirs (hautes écoles, cantons et Confédération). Dans la période récente, l'organisation des carrières académiques en Suisse et son évolution témoignent en effet d'une double transformation du marché du travail académique et de la configuration universitaire¹⁴⁰ (Felli et al., 2007). Alors que les pouvoirs publics cantonaux ont traditionnellement servi de tutelle aux institutions (exception faite des EPF, historiquement sous tutelle fédérale), les transformations dans la régulation des carrières conduisent à leur retrait progressif et au renforcement du pouvoir des universités. D'un côté, de nouvelles lois universitaires tendent à consolider l'autonomie des hautes écoles et, de l'autre, la Confédération et le niveau national en général jouent un rôle plus important dans la régulation du marché académique à travers le soutien à divers programmes de relève. On peut ainsi formuler l'hypothèse que **la Confédération a utilisé les deux programmes de relève (OFES-CUS et FNS) comme « fenêtres d'opportunité » ou instruments pour inciter les hautes écoles à réformer leur gouvernance**. Dans cette perspective, la mise en œuvre d'outils de gestion du marché académique par des instances nationales vise aussi à redéfinir le rôle des différents niveaux d'intervention dans cette configuration universitaire mouvante.

Or, on l'a vu dans le chapitre 2, l'instrument de la contractualisation est non seulement un dispositif essentiel pour régler les relations entre les acteurs du système d'enseignement supérieur et de recherche en Suisse (Leresche, Benninghoff, 2006), mais aussi une pièce maîtresse du programme Professeurs boursiers. Propres à la nouvelle gestion publique (NGP), les logiques multi-contractuelles à l'œuvre dans ce programme constituent à la fois un problème important et une solution possible, selon les options choisies, pour améliorer le programme (cf. point 6.3).

6.1.1 Un marché académique plus homogène et régulé

A l'origine particulièrement diversifié, le marché académique suisse s'est davantage homogénéisé et standardisé ces dernières années, notamment aux niveaux des types de postes de relève proposés et des critères d'engagement (qualité de la recherche, égalité homme-femme, mobilité, internationalisation). La création de divers instruments d'encouragement de la relève et de la recherche scientifique a fortement contribué à ce processus. De son côté, le programme relève de la Confédération géré par la CUS avait envoyé un premier signal dans ce sens en introduisant des objectifs comme la promotion des carrières féminines ou la mobilité, ainsi qu'en finançant des postes de maîtres assistants (MA) et de professeurs assistants qui n'existaient pas dans toutes les universités (ce qui a conduit, on l'a vu, à la modification de certaines lois universitaires cantonales, sans toutefois parvenir à généraliser ce statut à l'ensemble des hautes écoles suisses).

¹⁴⁰ Nous nous appuyons ici sur la définition large de la configuration universitaire proposée par Ch. Musselin (2001 : 170-171) : « le cadre au sein duquel s'inscrivent, prennent sens et se répondent le type de gouvernement développé par les établissements, le style de pilotage adopté par la tutelle et les modes de régulation interne des disciplines. Autrement dit, pour décrire comment s'articulent trois formes d'action collective : les universités, les autorités de tutelle, la profession universitaire ».

Le programme Professeurs boursiers FNS a poursuivi, dans cette même direction, une volonté d'homogénéisation et de normalisation du marché académique suisse à travers différentes mesures (valorisation de la qualité de la recherche, promotion des femmes et de la mobilité en particulier). Même si ce programme a clairement atteint ses objectifs (attractivité des carrières et extension du bassin de recrutement des candidats aux postes professoraux), son impact quantitatif précis reste toutefois délicat à estimer :

- D'un côté, s'il ne renouvelle évidemment pas complètement le marché académique (sur une période de 6 ans, il a concerné environ 220 bénéficiaires, à raison de 180 bénéficiaires soutenus annuellement à l'échelon de professeur assistant), tous postes confondus, il s'agit toutefois d'un chiffre plus élevé que celui des personnes soutenues par l'ancien programme de relève (au total environ 150 bénéficiaires par an)¹⁴¹. Plus encore, ces professeurs boursiers ont engagé, en moyenne, des équipes composées de cinq personnes, qui viennent, elles aussi, renouveler le marché académique (cela équivaut, notre enquête l'a montré, à environ 1000 doctorants ou post-doc). Les montants financiers engagés par le FNS (cf. chap. 2) attestent également de ces ressources plus importantes investies pour le programme Professeurs boursiers que celles mobilisées par la Confédération dans le programme OFES-CUS¹⁴². Pour ce qui est des professeurs boursiers FNS, le taux de titularisation comme professeurs est déjà plus élevé, soit au moins 85% pour les bénéficiaires de la première série et au moins déjà 75 % pour ceux de la seconde série (cf. chap. 5). Pour ce qui est du programme OFES-CUS, en 2005, environ 90% des professeurs assistants étaient, d'une manière ou d'une autre, toujours actifs dans le monde académique et 54% d'entre eux avaient déjà obtenu un poste stable (Felli et al., 2006). Ces chiffres signifient que le taux de titularisation sur un poste de professeur stable est probablement plus bas dans le programme OFES-CUS, tout en rappelant que certains bénéficiaires de ce premier programme ont ensuite également obtenu un subside Professeurs boursiers. Aussi, ces divers programmes jouent-ils un rôle d'appoint solide et bienvenu pour les hautes écoles mais ne recouvrent qu'une partie de la structure globale du marché des universitaires en Suisse (cf. chapitre 2).
- D'un autre côté, il est probable que, rapporté au nombre de nouveaux professeurs engagés par les institutions au cours de cette même période, les professeurs issus de ce programme représentent une part plus élevée de ce renouvellement. Si l'on considère que le taux habituel de renouvellement annuel du corps professoral se monte à 4 ou 5% de l'ensemble des professeurs dans les hautes écoles universitaires suisses (CUS, 1998)¹⁴³, cela correspond au début des années 2000 à une fourchette située entre 110 et 140 postes de professeurs disponibles chaque année (cf. chapitre 2).

Malgré l'émergence ou le renforcement d'acteurs nationaux dans la gestion des marchés académiques (CUS-CRUS, FNS, Confédération), les hautes écoles et leur autorité de tutelle gardent toutefois la haute main sur l'essentiel des postes académiques, tant pour leur financement que pour le pouvoir de nomination des professeurs. Même si le nombre cumulé de bénéficiaires ne cesse de croître, le rôle de ces programmes « nationaux » demeure plus normatif et régulateur que quantitativement

¹⁴¹ Pour une population totale de quelques 2000 professeurs d'université en 2004, entre 30% et 40% de ces 150 bénéficiaires étaient des professeurs assistants. Si l'on prend comme référence la population des professeurs assistants en Suisse (avec la réserve déjà signalée, que les professeurs assistants de certaines universités, notamment ceux de l'UNIL, n'y sont pas comptés), c'est-à-dire environ 750 professeurs assistants (2005), on doit noter que le nombre de professeurs boursiers – qui occupent, en général un poste de professeur assistant – apparaît proportionnellement trois à quatre fois plus important dans le programme du FNS que dans le précédent.

¹⁴² On rappelle ici que, dans la dernière phase du programme « relève », seules les universités étaient associées alors que, pour le programme Professeurs boursiers, les EPF sont également des institutions hôtes des bénéficiaires, tout comme, à l'avenir, les HES.

¹⁴³ Ce taux est calculé sur l'estimation moyenne d'une durée de 20 ans environ d'une carrière de professeur.

décisif du point de vue interne au marché académique suisse. Il semble ainsi que l'on n'évalue plus aujourd'hui un dossier de candidat à un poste traditionnel de professeur assistant selon les mêmes critères qu'avant l'introduction des subsides Professeurs boursiers¹⁴⁴. Ce rôle nouveau contribue par exemple à l'institutionnalisation d'une norme en matière de relève centrée désormais prioritairement sur l'« excellence » de la recherche scientifique (modèle « concurrentiel » du programme FNS) et moins sur l'enseignement et les enjeux d'encadrement (modèle « institutionnel » du programme OFES-CUS). Certes, des personnes avec des dossiers de grande qualité sont également nommées professeurs sans passer par ce programme Professeurs boursiers (il n'y a donc pas de *one best way* pour devenir professeur) mais **le taux de titularisation des bénéficiaires des deux premières séries atteste de la qualité des bénéficiaires**. Autrement dit, le marché académique suisse recrute tout à la fois à l'étranger, dans le vivier de la relève qui se trouve sur des postes académiques propres aux hautes écoles (maître assistant, professeur assistant *tenure track* ou pas, etc.¹⁴⁵) et chez les bénéficiaires du programme Professeurs boursiers. Dans ce sens, on peut dire que **ce programme a étendu le bassin de recrutement des candidats à des postes professoraux stables, tout en participant au développement de l'attractivité des carrières académiques en Suisse**.

Parallèlement à la tendance à l'homogénéisation/standardisation des postes et des critères d'évaluation des dossiers scientifiques, le programme Professeurs boursiers contribue à complexifier la structure de l'offre et de la demande sur le marché académique suisse. Dans le programme OFES-CUS, la demande était d'abord institutionnelle et les postes étaient mis au concours selon les procédures propres à chaque haute école, à l'échelle d'un marché régional, voire national. Dans ces concours, le bénéficiaire valorisait autant un capital social ou relationnel (lié à son intégration dans l'institution) que scientifique. Dans le cas du programme Professeurs boursiers, il s'agit d'un marché d'échanges particulièrement complexe : chacune des parties est à la fois offreuse et demandeuse. Le bénéficiaire apporte, d'une part, un capital scientifique et des ressources de toutes sortes (fonds tiers, enseignement, publications, etc.) mais, venant souvent de l'extérieur, son capital social ne lui est guère utile. D'autre part, son subside rend compte de la capacité de la haute école à accueillir de jeunes chercheurs prometteurs et à drainer des fonds tiers : le bénéficiaire accroît la réputation de la haute école, parfois en « rabattant » en plus d'autres fonds externes (européens ou fondations). Pourtant, le bénéficiaire n'est pas qu'une offre instantanée intéressante pour l'institution, il est aussi, de façon différée, une demande d'un poste permanent à l'issue de son subside.

De leur côté, les hautes écoles sont non seulement demandeuses de réputation et de développement de pôles forts ou, au contraire, de nouveaux développements grâce aux professeurs boursiers, mais elles sont aussi offreuses, immédiatement, d'une infrastructure et d'équipements qui ont également un coût pour l'institution, voire de *matching funds* (au total, environ CHF 15 millions sur la période étudiée) et, de façon différée, éventuellement offreuse d'un poste stable pour le bénéficiaire. On a vu que ce double statut des parties constitue simultanément le principal atout du programme et une source de ses principaux malentendus ou ambiguïtés. Il s'agit à la fois d'une opportunité souvent décisive pour le bénéficiaire et d'un apport non négligeable pour l'institution. Pourtant, il arrive aussi souvent que, pour différentes raisons propres à l'institution ou au bénéficiaire (ou aux deux), l'offre et la demande ne se rencontrent pas dans l'institution hôte mais dans une autre institution académique ; ce qui alors ne met en défaut ni les objectifs du programme, ni le bénéficiaire. Plus rarement, il se peut aussi que la rencontre ne se fasse nulle part et, dans ce cas, la question se pose de savoir quel doit ou peut être le rôle du FNS pour appuyer

¹⁴⁴ Si l'on ajoute les doctorants et post docs au chiffre de base du nombre de bénéficiaires, le volet quantitatif de ce programme devient toutefois beaucoup plus important. Mais il est vrai que ces personnes recrutées par le bénéficiaire ne sont pas la « cible » du programme et que la présente enquête ne permet pas de connaître leur trajectoire à l'issue du programme.

¹⁴⁵ A noter, que ce programme Professeurs boursiers FNS, parallèlement à l'introduction dans plusieurs hautes écoles suisse du statut de professeur assistant en pré titularisation conditionnelle, a pu contribuer à démonétiser le statut traditionnel de professeur assistant et a introduit une sorte de nouvelle hiérarchie des professeurs assistants, avec le plus prestigieux pour le professeur assistant en TT, ensuite le professeur boursier et, enfin, le professeur assistant ancien modèle.

le bénéficiaire dans ses démarches ultérieures d'insertion sur le marché du travail académique ou autre ?

Le constat d'une tendance à l'homogénéisation/standardisation (types de postes, critères de sélection) du marché académique en Suisse doit toutefois être nuancé sous trois aspects (disciplinaire, trajectoires des bénéficiaires et statutaire) :

- *La persistance de spécificités disciplinaires* : on a en effet relevé un certain nombre de différences entre les disciplines du point de vue notamment de l'attractivité du programme. On a ainsi pu observer, par exemple, que les candidats au subsidie Professeurs boursiers dans les domaines des Sciences économiques et du droit, mais aussi en Médecine, sont moins nombreux qu'en Sciences exactes et naturelles ou qu'en Sciences humaines et sociales. Cela s'explique en partie par le fait que le marché académique est moins compétitif au niveau salarial que le marché du travail non universitaire pour les ressortissants de ces domaines. Ce problème se retrouve aussi à l'échelle de la difficulté rencontrée par les bénéficiaires en Sciences humaines et sociales, notamment à recruter des doctorants et des post-docs.
- *L'analyse des profils et des trajectoires des bénéficiaires* révèle une très grande diversité. On a vu que l'« excellence scientifique » s'incarne dans des caractéristiques et des parcours très hétérogènes. On a certes retrouvé les carrières typiques de chercheurs étrangers, essentiellement des hommes en Sciences techniques, exactes et naturelles, plus jeunes et plus internationaux, ou celles, non moins prévisibles, essentiellement féminines, moins « normalisées » ou linéaires et majoritairement helvétiques, en Sciences humaines et sociales. Cependant, l'analyse a également mis en évidence un profil de carrière féminine précoce, où les étrangères sont surreprésentées, et qui concerne tous les domaines (sauf les Sciences humaines et sociales), ainsi que le profil d'une solide relève nationale masculine dans les Sciences expérimentales, surtout, mais aussi en Sciences économiques et droit. Aussi, l'« entrepreneur du savoir » n'est-il pas une figure monolithique et canonique (telle qu'elle a pu être imaginée par les pouvoirs publics) mais renvoie à des expériences de mobilités très variables et à des trajectoires plus ou moins internationalisées. En effet, si une partie des bénéficiaires a localisé dans la même institution à la fois son doctorat, son subsidie Professeurs boursiers et, parfois, sa titularisation, la majeure partie des bénéficiaires a passé par trois institutions différentes – et en partie internationales (selon les exigences du programme) – lors de ces diverses étapes.
- Le FNS n'est pas parvenu à standardiser et à harmoniser complètement l'ensemble des *statuts et des procédures* de nomination des professeurs boursiers dans les hautes écoles suisses. Cela s'explique d'abord par le fait que, au fond, la Confédération a confié une « mission impossible » au FNS, celle d'imposer des règles à des universités cantonales comme la prétitularisation conditionnelle. Or, à l'heure actuelle, il n'en a tout simplement pas le pouvoir.

6.1.2 Vers un modèle de pilotage « délégué » des marchés académiques

La Confédération (à travers d'abord les structures mixtes (CUS-CRUS) de pilotage du programme et ensuite le FNS) n'a sans doute pas atteint l'ensemble des objectifs qu'elle avait dévolu à ces deux programmes (en particulier au niveau de politique universitaire et de l'introduction de la prétitularisation conditionnelle). Cependant, ces deux programmes ont déjà participé à une profonde transformation de la configuration universitaire : ne serait-ce que parce qu'ils ont concouru à légitimer le rôle de la Confédération comme un acteur plus important des réformes du système universitaire suisse, notamment à travers divers instruments et normes d'action en matière de relève académique¹⁴⁶.

¹⁴⁶ Rappelons que la montée en puissance de la Confédération en matière d'enseignement supérieur a aussi été illustrée ces dix dernières années lorsqu'il s'est agi de signer la Déclaration de

Sous divers aspects, la Confédération et les agences nationales ont atteint l'un de leurs objectifs en utilisant ce programme comme « levier » pour introduire des changements dans les hautes écoles. On l'a notamment vu avec l'introduction plus large des postes de professeur assistant ou avec l'introduction récente de la procédure de pré titularisation conditionnelle dans certaines facultés de l'EPFL pour les bénéficiaires du programme. Selon leurs contraintes et possibilités propres (traditions, organisation et équilibres des pouvoirs, etc.), les hautes écoles suisses ont toutefois interprété et mis en œuvre de manière différenciée le programme FNS, même si les choses sont moins contrastées que dans le programme précédent de la Confédération. Ceci s'explique par le fait que les règles du jeu du programme Professeurs boursiers sont plus strictes et accordent une marge de manœuvre plus faible aux hautes écoles pour développer de véritables stratégies, compte tenu du caractère incertain de l'obtention de subsides pour les candidats (rappelons qu'il y a davantage d'appelés que d'élus). Comme l'a montré le chapitre 4, dans ce programme la marge de manœuvre des grandes institutions se révèle toutefois plus grande que celles des petites universités. Au-delà de leur taille, ce qui est également en jeu pour les hautes écoles renvoie au modèle d'intervention qu'elles ont privilégié dans la mise en œuvre de ce programme. A cet égard, le chapitre 4 a **distingué un modèle libéral du « laisser faire » au sein du marché universitaire, d'un modèle plus interventionniste qui vise à piloter de façon plus ou moins volontariste la mise en œuvre du programme dans l'institution académique, en passant par un modèle mixte** de mise en place de mesures d'accompagnement des bénéficiaires en amont ou en aval du programme.

Si l'organisation et les traditions des universités influent sur le mode de réappropriation et d'intervention dans une mesure qui varie dans les deux programmes (CUS et FNS), l'hypothèse d'une transformation de la configuration universitaire suisse apparaît en ombre portée de ces deux programmes : on trouve tout à la fois la volonté de renforcer la responsabilité des institutions universitaires dans la définition de leurs orientations prioritaires et un souci de la Confédération de se doter de moyens pour réguler le marché académique suisse. Le programme OFES-CUS devait ainsi inciter les universités à introduire une planification plus stratégique de leurs objectifs en termes de relève à partir d'une enveloppe financière pré-établie. Dans le second, la Confédération (cf. Message 2008-2011) n'abandonne pas l'objectif que les hautes écoles fixent leurs priorités à travers l'utilisation d'un régime *tenure track* « si possible » pour tout ou partie des bénéficiaires du programme. Il s'agit là, toutefois, d'une « conditionnalité à option », sachant que les universités restent souveraines en matière de définition et de financement des postes stables de professeurs. Ni la Confédération, ni le FNS ne peuvent imposer des règles du jeu ou des nominations de professeurs stables dans les universités dont celles-ci ne voudraient pas. Il y a donc nécessité d'un agrément de part et d'autre sur les règles du jeu.

En résumé, **le programme Professeurs boursiers du FNS a consolidé le rôle du niveau national dans la production de mesures en faveur de la relève au dernier échelon de la promotion des carrières académiques**, sans pour autant que les universités et les cantons ne soient « formellement » coupés des processus décisionnels en la matière. Dans ce programme, le modèle de sélection des personnes et d'attribution des postes change toutefois radicalement par rapport au précédent : le FNS, comme agence de moyens, pilote l'ensemble du processus de sélection et de financement des candidats et les hautes écoles ne délivrent plus qu'un préavis aux candidats qui doivent choisir eux-mêmes leur institution d'accueil. Il revient donc à la principale institution suisse d'encouragement de la recherche de jouer un rôle toujours plus important dans le pilotage (de type scientifique) des programmes de « relève » au niveau national.

En outre, en finançant ces deux programmes, la Confédération s'est affirmée comme un lieu de co-pilotage des marchés universitaires ou, plutôt, d'un pilotage par délégation à deux agences nationales successives (la CUS-CRUS pour le programme re-

Bologne et grâce à l'approbation par le peuple suisse en mai 2006 d'un nouvel article constitutionnel qui définit un véritable partage de compétences et de pouvoirs entre les cantons et la Confédération en matière de pilotage du système d'enseignement supérieur.

lève, le FNS pour le programme Professeurs boursiers). On peut faire l'hypothèse que **ce mécanisme déléгатif est certainement très important pour rendre acceptable l'intervention de la Confédération en matière de politique universitaire** car, dans le système fédéral helvétique, la CUS et le FNS font probablement moins « peur » aux cantons et aux universités qu'un Département fédéral ou un Secrétariat d'Etat (légitimité scientifique vs. légitimité politique). Certes, le financement et le pouvoir de nomination de la plupart des professeurs reviennent toujours, pour l'essentiel, à chaque institution et/ou à son autorité de tutelle. Pourtant, à travers le FNS, la Confédération continue d'intervenir de manière incrémentale sur le marché académique suisse avec des instruments spécifiques et avec la même volonté de réguler l'ensemble du système.

D'une manière générale, ces programmes « nationaux » constituent donc deux instruments parmi d'autres permettant une nouvelle régulation ou gouvernance du système d'enseignement supérieur et de recherche helvétique. Ils contribuent à instaurer de nouveaux équilibres dans une configuration universitaire qui valorise désormais le niveau national au travers de diverses instances. Si le pilotage global du système FRI (Formation, Recherche et Technologie) relève de mécanismes propres au fédéralisme coopératif entre cantons et Confédération (*a fortiori* après le vote favorable des Articles constitutionnels sur l'éducation du 21 mai 2006) et, plus largement sans doute, d'un modèle de gouvernance multi-niveaux, la gestion des marchés académiques développe une spécificité par le biais de mécanismes délégués et de plus en plus contractualisés entre les pouvoirs publics, les hautes écoles et le FNS.

6.2 L'impact du programme sur les institutions universitaires et les carrières des bénéficiaires

Cette section reprend un certain nombre des impacts du programme sur les institutions universitaires et sur les carrières académiques des bénéficiaires. Comme déjà relevé, par rapport aux objectifs principaux de ce programme, **ces impacts sont très largement positifs**. Néanmoins, ils ne sont pas appréciés exactement de la même manière selon que l'on se place du point de vue des institutions ou des bénéficiaires. Personne, encore une fois, ne conteste la valeur ajoutée de ce programme, que ce soit pour les personnes ou pour les institutions, mais, on l'a vu, il ne produit pas les mêmes effets sur les divers bénéficiaires et les différentes institutions hôtes. Ces effets varient notamment en fonction de la taille des institutions, des disciplines et des caractéristiques des bénéficiaires (sexe, nationalité, etc.).

Du point de vue des institutions, on a identifié dans le chapitre 4 **les nombreux apports du programme en termes de réputation, de qualité de la recherche, de récolte de fonds tiers, mais aussi en matière d'offre d'enseignements**. Autrement dit, les hautes écoles ont progressivement « appris à apprécier » ce programme. Sur l'ensemble de la période couverte, elles ont ainsi engagé des financements directs et indirects non négligeables pour accueillir les bénéficiaires. Pourtant, on a également signalé trois problèmes principaux dans la mise en œuvre du programme dans les hautes écoles:

- des problèmes légaux par rapport au statut de professeur boursier (problématique des équivalences fonctionnelles dans les titres de professeurs disponibles dans chaque haute école) ;
- des problèmes institutionnels liés à la fois aux procédures de nomination des professeurs et aux stratégies de développement des hautes écoles ;
- des problèmes socio-culturels par rapport à l'intégration des bénéficiaires dans l'institution hôte, en particulier dans l'institut ou le département d'accueil, soulevés par la question de l'« identité » ou du statut des professeurs boursiers (sont-ils considérés comme de « vrais » professeurs ou pas ?).

Cependant, on a également vu dans le chapitre 4 que tous ces problèmes ont trouvé des solutions spécifiques dans chacune des institutions. Au niveau des impacts sur les institutions (voulus ou non voulus), on doit commencer par dire que **le pro-**

gramme a eu tendance à renforcer les institutions, les unités ou les domaines déjà forts, tant aux plans quantitatif que qualitatif. Non seulement la moitié environ des bénéficiaires du programme sont localisés dans quatre hautes écoles (déjà les plus importantes de Suisse par le nombre d'étudiants et de professeurs ordinaires), mais les bénéficiaires ont aussi tendance à s'agglomérer dans les équipes réputées et/ou les domaines les plus forts ou les plus internationalisés (biologie, mathématique et Sciences naturelles), tout en permettant le développement de nouveaux domaines complémentaires non nécessairement planifiés par les hautes écoles. Par contre, les petites universités (USI, UNILU ou UNISG) profitent peu du programme, tout comme les petites disciplines ou les domaines scientifiques plus marginaux. La question de l'enseignement pèse en effet davantage dans les petites institutions, notamment du point de vue des besoins d'encadrement, alors qu'elle apparaît plus marginale dans les grandes (en particulier les EPF) qui ont des solutions alternatives (en particulier au niveau du corps intermédiaire) pour faire face à la croissance des étudiants dans certains domaines. Autrement dit, on rencontre une sorte de cercle vicieux : compte tenu de moyens financiers plus modestes et des lacunes à combler dans l'enseignement, les petites universités auront davantage besoin de solliciter les bénéficiaires dans ce domaine (et, de ce fait, pourraient être moins attractives) alors que les plus grandes peuvent jouer plus clairement la carte de la recherche (et seraient donc plus attractives). Les grandes institutions ont également une plus importante marge de manœuvre (financière mais aussi institutionnelle pour les EPF) pour proposer un régime *tenure track*, compte tenu du nombre de professeurs qui, chaque année, partent à la retraite.

Ces critères financiers, de taille et de réputation peuvent expliquer non seulement les choix des bénéficiaires de déposer leurs candidatures plutôt dans de grandes institutions mais aussi le fait que les petites universités ne sont pas toujours en mesure de développer de véritables stratégies ou instruments pour attirer des bénéficiaires comme le font les plus grandes (cf. chapitre 4). A tous les points de vue (financiers, logistiques, infrastructurels, ressources humaines, etc.), ces dernières sont donc mieux armées pour la « chasse aux cerveaux » car elles disposent d'une palette plus importante de domaines pour accueillir des bénéficiaires et également parce qu'elles ont un volant plus large de postes vacants pour pouvoir éventuellement retenir un bénéficiaire.

C'est pourquoi, dans le programme Professeurs boursiers, les petites unités ou institutions sont plus souvent confrontées au dilemme suivant : sans garantie de pouvoir offrir un poste au bénéficiaire, doivent-elles le mettre à l'épreuve, au risque de provoquer une désillusion à la hauteur des attentes ou espoirs suscités auprès du bénéficiaire ; ou alors doivent-elles d'emblée signaler qu'aucune possibilité de titularisation n'existe dans l'institution, au risque de démotiver le bénéficiaire à s'engager ou de passer à côté d'un dossier de très haute qualité qui « profitera » à une autre haute école ?

Du point de vue des bénéficiaires, l'indice de satisfaction est particulièrement élevé (cf. chap. 3). On peut aussi interpréter le fort taux de réponses au questionnaire *on-line* adressé à chaque bénéficiaire comme une preuve supplémentaire de leur satisfaction à l'égard du programme. Alors même que celui-ci est centré sur un objectif clair de promotion d'une relève « jeune et dynamique » (les « entrepreneurs du savoir »), les profils et les trajectoires des bénéficiaires s'avèrent, on l'a vu, assez variés. Qui plus est, le subsidé Professeurs boursiers peut jouer des rôles diversifiés dans la carrière d'un jeune chercheur. A les entendre, le subsidé peut dépendre de situations individuelles ou institutionnelles précises, mais sans doute aussi du dynamisme général du domaine en question : il peut correspondre à une relance de carrière dans le monde de la recherche et/ou à un moyen d'intégration dans l'enseignement universitaire, à un poste *bridge* ou à une « bouée de sauvetage », ou encore à une aide au retour (ou à l'implantation) en Suisse, en passant par une formation au management de la recherche (gestion d'une équipe, d'un projet). **Cette plasticité du subsidé, à l'intérieur même d'un objectif clair, n'est sans doute pas pour rien dans le succès qu'il rencontre et dans la satisfaction qu'il suscite auprès des bénéficiaires.**

Si, à l'origine, on l'a vu, le programme Professeurs boursiers a promu la figure de l'« entrepreneur du savoir » et que la population des bénéficiaires dénote, à maints égards, des carrières plus rapides et mobiles, l'étude a en même temps montré que plusieurs chemins ou trajectoires conduisent à l'« excellence scientifique ». Dans le chapitre 3, on a identifié quatre profils-type de bénéficiaires avec des caractéristiques et des carrières très diversifiés (« excellence masculine nationale », « excellence féminine précoce », « excellence nationale en Sciences humaines et sociales » et « excellence masculine étrangère »). En termes de mobilité, également, les professeurs boursiers – bien qu'ils possèdent en commun un parcours à la fois varié et international – mêlent plusieurs types de mobilité (nous en avons distingué six dans la section 5.1.4 du chapitre 5) : des trajectoires très nomades (plus internationales ou plus helvétiques) à une certaine continuité/stabilité des trajectoires (voire sédentarité) entre institutions de doctorat, de subsides et, enfin, de titularisation. Un certain nombre de bénéficiaires parviennent en effet à faire coïncider institutionnellement deux de ces étapes de la carrière, voire trois pour une part d'entre eux ; ce qui signale, à l'intérieur d'une population globalement extrêmement mobile, des logiques de sédentarisation et de cohérence territoriale qui, contrairement à certaines idées reçues, ne sont pas nuisibles à / ou incompatibles avec l'« excellence scientifique ».

L'évaluation a par ailleurs montré le rôle marginal des fondations dans le financement de la relève, bien que leur impact soit plus flagrant sur la relève médicale. Par contre, le programme Professeurs boursiers s'est avéré un apport précieux pour la recherche et le monde académique suisses, notamment pour les institutions hôtes. **Si les hautes écoles ont contribué au total, directement, à hauteur d'au moins CHF 15 millions pour accueillir des professeurs boursiers, ces derniers ont récolté en tout environ 52 millions de francs de financements externes supplémentaires.** *Last but not least*, cette manne profite aux hautes écoles qui domicilient les bénéficiaires ; pour le reste, on a observé des logiques disciplinaires bien contrastées : les sciences expérimentales, dans lesquelles le fait de monter une équipe de recherche est primordial, où la recherche de fonds externes supplémentaires et l'engagement d'un personnel nombreux (et sur la base d'un recrutement international) prennent une place importante, par opposition aux Sciences humaines et sociales, dont les bénéficiaires réfléchissent davantage en termes d'opportunités professionnelles et génèrent un personnel et un financement additionnels traditionnellement moins élevés que les premières.

Ce programme joue également un rôle important dans la promotion des carrières féminines. Rappelons en effet que, même si le niveau de 30% des bénéficiaires n'est, de justesse, pas atteint¹⁴⁷, la proportion des femmes dans ce programme est supérieure à leur proportion dans l'ensemble du corps des professeurs assistants de Suisse. Par ailleurs, la part des femmes recrutées correspond à celle des candidatures féminines pour le subside ; ce qui met en évidence que, loin de bénéficier d'une forme d'*Affirmative Action* inhérente au quota à atteindre, les femmes font l'objet d'une sélection qui, *a priori*, n'apparaît pas genrée. Présentés dans le chapitre 3, les différents types de bénéficiaires confirment cela en mettant en évidence l'existence d'une excellence féminine précoce qui contredit le stéréotype des carrières féminines tardives. L'impact du programme « relève » sur la relève féminine est important, mais certainement pas parce qu'il favorise les femmes au détriment des hommes : simplement, il leur offre un instrument de promotion dans lequel les mécanismes traditionnels de domination et d'exclusion ne jouent pas *a priori*. Par ailleurs, d'un point de vue démographique et scientifique, il apparaît que la réserve pour augmenter le bassin de recrutement d'une relève suisse existe davantage chez les femmes que chez les hommes.

En tous les cas, **ce programme joue un rôle d'accélérateur des carrières académiques.** Non seulement les bénéficiaires franchissent chacune des étapes de la carrière académique un peu plus vite que l'ensemble de la population de référence à l'échelle suisse (par ex. pour l'obtention du doctorat), mais aussi, compte tenu de la réputation du programme et du dossier scientifique qu'il permet de constituer, ils

¹⁴⁷ Dans le programme OFES-CUS, on rappellera que le quota féminin était plus élevé dans la dernière période (40%) et qu'il a été même dépassé. Il était toutefois appliqué de façon plus stricte (clause « guillotine »).

sont amenés à postuler relativement tôt à des postes de professeurs stables. Toutefois, dans certains domaines (notamment les sciences expérimentales), l'obligation faite aux bénéficiaires de postuler le plus rapidement possible (de fait, dès la première année du subside) peut entraîner une série d'effets pervers alors même que la recherche est à peine commencée (déstabilisation de l'équipe de recherche engagée, retard dans le programme de recherche, voire un certain découragement, selon l'évaluation faite du dossier du bénéficiaire). Bref, si l'effet d'accélération est globalement bien réel, dans certains cas précis, le bénéficiaire peut être confronté en permanence à un conflit d'intérêt entre le développement de son dossier scientifique, l'avancement de son projet, la nécessité de candidater pour trouver un poste stable et les besoins réels de l'institution.

D'une manière générale, les résultats de nos enquêtes ont montré qu'**un certain nombre de « pièges » non intentionnels du programme peuvent se manifester** aussi bien pour les institutions que pour les bénéficiaires. C'est d'abord le syndrome du poste *bridge*, nourri par l'espoir qu'un poste stable se libère, qui est parfois source de malentendu entre la haute école et le bénéficiaire. Cela peut renvoyer à la nature de l'engagement de l'institution hôte qui ne serait pas suffisamment claire ou à une trop grande attente du bénéficiaire. Il apparaît en effet que le nécessaire soutien apporté par la haute école au bénéficiaire dans la procédure de sélection peut sembler par la suite sous-estimé par l'institution et surestimé par le bénéficiaire. De fait, le renouvellement des équipes décanales ou rectorales durant la période de subside peut amener la définition de nouvelles visions ou priorités pour l'institution qui remettent en cause des plans établis auparavant. L'évolution des savoirs ou l'émergence de nouveaux domaines peuvent également expliquer ces réorientations des institutions, sans que les compétences du bénéficiaire ne soient remises en question¹⁴⁸. Un autre piège réside également dans le syndrome du *visiting professor*, un peu isolé, qui repart certes souvent de l'institution d'accueil avec la satisfaction d'avoir pu réaliser tout ou partie de son programme de recherche mais aussi un peu frustré de ne pas avoir été autant intégré qu'il le souhaitait en arrivant.

On l'a compris, **le programme Professeurs boursiers favorise une expérience individuelle puis collective extraordinaire, avec des moyens probablement sans équivalents à l'étranger mais limités dans le temps**¹⁴⁹. Il représente également un formidable défi pour les institutions d'accueil. Au fond, les deux parties font le pari d'une convenance mutuelle, tout en sachant que leur chemin peut se séparer à court ou moyen termes. C'est un contrat sans garantie pour personne mais les protagonistes sont amenés à faire semblant que ce n'est pas le cas. Le bénéficiaire doit donc se frayer son chemin dans cette incertitude qui, toutefois, offre statistiquement plus d'opportunités que de désillusions. En parallèle, il doit en permanence trouver le bon équilibre entre deux écueils ou dilemmes principaux : faut-il s'engager le plus possible dans l'institution (dans l'enseignement, les commissions, etc.) pour se rendre indispensable et susciter sa reconnaissance – mais au risque que le développement du dossier scientifique en pâtisse – ou, au contraire, ne penser qu'à sa recherche et à lui-même en ne développant aucune stratégie intégrative, au risque que son sens de la « collégialité » soit jugé insuffisant pour prétendre à un poste dans l'institution ou de passer à côté de contacts importants ? Dans le premier cas, on pourrait faire l'hypothèse que le bénéficiaire maximise ses chances de nomination dans son institution hôte si les ressources existent pour le stabiliser et que, dans le second, le bénéficiaire améliore sa compétitivité sur le marché académique national ou international mais réduit ses chances localement.

Au final, **la réussite indéniable de ce programme soulève l'interrogation suivante : est-ce que l'addition de tous ces succès individuels (objectif principal du programme) peut être assimilée au même bénéfice pour les institutions** ou si le *brain power* s'oppose à l'*institution power* ? Autrement dit, cela pose la question des liens ou de la balance entre la « performance » des individus et la satisfaction des

¹⁴⁸ Ajoutons que, historiquement, les hautes écoles suisses (sinon les EPF) n'ont pas une tradition de planification de leurs axes stratégiques. Il s'agit d'une tendance plus récente mais qui est parfois contrebalancée par une certaine discrétion de la part des hautes écoles pour ne pas divulguer à leurs concurrents les domaines scientifiques dans lesquels des avancées sont programmées.

¹⁴⁹ A noter que le programme OFES-CUS impliquait un renouvellement annuel du bénéficiaire alors que, dans ce programme, la garantie est au minimum de 4 ans.

institutions : à l'arrivée, qu'est-ce qui doit prévaloir entre la titularisation des bénéficiaires en Suisse ou à l'étranger et la réponse aux besoins réels des institutions (et l'application de leurs propres règles de nomination des professeurs) et, plus largement, d'un marché académique national? Dans l'absolu, cette question est évidemment très difficile à résoudre car la réponse dépend de la position occupée dans le débat (bénéficiaire, institutions universitaires, pouvoirs publics, contribuable, etc.). Elle dépend aussi de l'échelle territoriale à laquelle on observe les phénomènes de *brain drain* et de *brain gain* : cantonale/régionale, nationale ou internationale (Gaillard, Gaillard, 1999). Dans le cas suisse, on a déjà relevé que les gains institutionnels sont inégalement répartis selon les hautes écoles (grandes ou petites) et selon les domaines. Cependant, si l'on sort du cadre strict du programme pour s'intéresser aux titularisations ultérieures, on s'aperçoit que l'on assiste à des jeux peut-être plus complexes, dans lesquels ce qu'une haute école perd à un moment donné sur un poste de relève, elle peut le regagner à un autre moment sur un poste stable en recrutant une personne qui a bénéficié du programme.

De plus, l'échelle nationale n'est probablement pas la plus pertinente pour observer les phénomènes de migrations scientifiques dans la mesure où le marché académique suisse se caractérise, d'un côté, par sa forte attractivité internationale (*brain gain*), que ce soit au niveau professoral ou du corps intermédiaire, et, de l'autre, par un certain exode des « cerveaux » (*brain drain*). Dans le cas du programme Professeurs boursiers FNS, on a une vision assez claire des entrants et des sortants : **en termes de *brain gain*, l'apport du programme Professeurs boursiers pour la relève et, in fine, pour la recherche helvétiques est actuellement positif (65 entrants contre 32 sortants), c'est-à-dire un gain effectif de 15% (ou 33 chercheurs)** (cf. chapitre 5). Le *brain gain* est apparu particulièrement important dans les Sciences exactes et naturelles et dans les Sciences techniques. Par contre, ce gain va probablement décroître à moyen ou long termes avec la sortie du programme de nouvelles vagues de bénéficiaires : en effet, les entrants se répartissent sur six séries alors que les sortants, pour l'instant, sont le produit essentiellement des deux premières vagues. La balance des entrants et des sortants ne pourra donc être établie de façon plus précise que lorsque l'on pourra comparer le même nombre de séries d'entrants et de sortants, sachant par ailleurs qu'il y aura, jusqu'au terme du programme, superposition de plusieurs séries en cours.

6.3 Recommandations générales et spécifiques

Que ce soit du côté des bénéficiaires ou des hautes écoles, nous avons été confrontés, durant nos investigations, à deux thèses bien distinctes quant au rôle souhaité du FNS et des hautes écoles à l'avenir dans la gestion du programme Professeurs boursiers : d'une part, ceux qui considèrent que le FNS doit être renforcé dans ses compétences pour imposer l'ensemble des règles du jeu prévues par le programme (en particulier l'introduction du régime de pré titularisation conditionnelle dans toutes les hautes écoles) et, de l'autre, ceux qui considèrent que les hautes écoles devraient être davantage impliquées dans les procédures de sélection des candidats en fonction de leurs besoins réels (et à des étapes différentes de ce processus selon les cas). Selon la thèse ou l'option choisie, les recommandations sont évidemment très différentes : le renforcement du pouvoir du FNS impliquerait une révision des documents contractuels entre le FNS et les hautes écoles, par exemple, pour conditionner strictement la localisation du professeur boursier dans une institution à son inscription dans une filière *tenure track*. Le renforcement unilatéral du rôle des universités impliquerait également une révision profonde des rapports contractuels (et de l'esprit du programme), en particulier entre le FNS et les hautes écoles. D'une manière générale, la logique contractuelle « en cascade » qui préside actuellement aux relations entre tous les acteurs constitue tout à la fois un « nœud » dans la mise en œuvre du programme, une grille d'analyse de son fonctionnement (cf. chapitre 2) et également une des clés possibles pour son éventuelle amélioration.

Néanmoins, nous pensons que ces deux thèses, apparemment antagoniques, ne sont pas inconciliables : **le FNS doit absolument conserver son autonomie dans l'évaluation de la qualité scientifique des dossiers des candidats mais, sans**

dénaturer les objectifs du programme, les hautes écoles pourraient être associées au « fléchage » institutionnel des bénéficiaires en étant plus transparentes sur leurs besoins réels ou en se concertant plus étroitement entre elles (sans toutefois réintroduire l'effet « local »). Le système des hautes écoles helvétique est en effet trop petit et inégalement structuré pour l'ouvrir à une concurrence nationale acharnée entre elles. A cette échelle, les logiques d'action doivent plutôt privilégier la coopération entre les hautes écoles pour renforcer leur compétitivité au niveau international (et entre le FNS et les hautes écoles). Si tant est qu'elle existe, on ne peut donc laisser la seule « main invisible » du marché scientifique « globalisé » agir dans le système d'enseignement supérieur suisse.

Les recommandations établies ci-après reposent sur ces divers postulats et distinguent les propositions générales, qui affectent la gestion du marché académique suisse, de celles qui concernent spécifiquement le programme Professeurs boursiers.

6.3.1 Recommandations générales concernant la gestion des carrières académiques en Suisse

Les logiques nationales actuellement à l'œuvre dans les développements et la réforme du système d'enseignement et de recherche en Suisse impliquent une réflexion globale qui pense les interdépendances entre les niveaux de carrière et les instruments de promotion de la relève à chacun de ces niveaux¹⁵⁰. Autrement dit, une conception globale des carrières académiques en Suisse doit être accompagnée de mesures spécifiques pour chacune des étapes soutenues par un souci de transparence et d'équité, c'est-à-dire qui visent à donner les mêmes chances à chacun.

- ⇒ Compte tenu à la fois de l'implication croissante du FNS dans l'élaboration et la mise en œuvre de mesures de relève financées par la Confédération aux différents échelons de la carrière, de la montée en puissance des écoles doctorales en Suisse (cf. Message 2008-2011) et du développement de la filière *tenure track* dans les hautes écoles suisses, **une conception globale de la structure des carrières académiques doit être élaborée**. Tout en gardant à l'esprit la diversité des cultures disciplinaires et des parcours de vie (inégalités des chances), il s'agit en effet de « fluidifier » les emboitements entre les divers niveaux de la carrière académique en clarifiant, par exemple, le type de financement et/ou de postes et la catégorie d'âge pour les différentes étapes des carrières (avec, si possible, la confirmation de la tendance au raccourcissement de la durée de « fabrication » des thèses, en particulier dans les Sciences sociales et humaines). On relève en effet une logique asynchrone, en particulier dans les EPF mais aussi dans les domaines où l'on termine la thèse généralement avant 30 ans, entre la période de fin du subsidie Professeurs boursiers (vers 40 ans environ) et celle des candidatures pour des postes de professeurs assistants *tenure track* (vers 35 ans environ) : dans ce cas, les professeurs boursiers apparaissent parfois trop âgés pour candidater. En outre, l'extension de la procédure *tenure track* dans les hautes écoles suisses a eu pour conséquence de réduire l'offre de postes de professeurs ordinaires, voire associés, ouverts en Suisse sur concours, sans pour autant que les hautes écoles ne renoncent à la filière principale de recrutement externe (puisque concours il y a pour la nomination au poste de professeur assistant en pré titularisation conditionnelle). En même temps, sans offrir de garantie à quiconque, cette procédure en PTC apparaît pour la « relève » comme réductrice d'incertitude et comme un instrument de « sécurisation » des parcours académiques (Felli et al., 2006).
- ⇒ Les divers instruments de promotion de la relève mis en place dans les hautes écoles et au niveau national ces dernières années, aux différents échelons de la carrière académique, soulèvent deux enjeux clés : la dimension nationale de la relève et la question des débouchés professionnels. Ces deux ques-

¹⁵⁰ Ces interdépendances se manifestent également à un autre niveau : les travaux de C. Musselin (2005) montrent en effet que, dans une perspective analytique plus large, on doit penser les carrières académiques en liaison avec le système national d'enseignement supérieur et la gouvernance des universités (cf. aussi Felli et al., 2006).

tions sont en partie liées et elles comportent une dimension profondément politique peu évoquée, voire sous-estimée, dans les débats. Elles partent de deux constats contrastés : d'un côté, le bassin national de la relève ne suffit pas à répondre à l'offre de postes académiques dans les hautes écoles suisses et, de l'autre, de nombreux jeunes scientifiques prometteurs sont amenés à rejoindre d'autres marchés scientifiques nationaux. On a donc en permanence ces flux croisés de chercheurs étrangers qui viennent en Suisse (*brain gain*) et de jeunes chercheurs suisses qui, volontairement ou non, quittent la Suisse (*brain drain*). *A priori*, il pourrait apparaître paradoxal qu'un marché académique aussi internationalisé et volatile que celui de la Suisse, c'est-à-dire importateur et exportateur de « cerveaux », investisse autant de ressources dans la promotion d'une relève nationale et ce, aux différents échelons mentionnés. On pourrait ainsi plutôt imaginer que les hautes écoles se contentent de recruter les meilleurs cerveaux étrangers (*brain gain*) : l'attractivité de la place scientifique suisse permettrait en effet probablement sans difficultés d'augmenter les recrutements de chercheurs étrangers. Toutefois, **nous recommandons que cette préoccupation nationale demeure** et ce pour au moins trois raisons : premièrement, un professeur doit aussi stimuler une relève parmi ses étudiants et il n'est pas possible d'encourager des doctorants s'il n'y a pas de perspectives de carrière pour un chercheur formé sur place. On aboutirait à une situation non seulement de désespérance pour la relève nationale mais on démotiverait aussi les étudiants qui souhaitent s'engager dans une carrière scientifique. Deuxièmement, faire émerger une recherche et une relève de pointe nécessite une base de formation et d'encouragement aussi large que possible, sachant en outre que le marché de l'emploi en Suisse requiert aussi des profils de plus en plus qualifiés. Troisièmement, en termes d'acceptation des politiques de recherche et d'enseignement supérieur par les acteurs politiques et la population, il est indispensable que le marché du travail universitaire comprenne une part (non chiffrable) de professeurs et de chercheurs suisses.

- ⇒ Le développement des divers programmes doctoraux ces dernières années, et plus encore pour la période 2008-2011, implique également **une réflexion très importante sur les débouchés possibles pour tous les futurs docteurs formés en Suisse** : quelle part pourra être absorbée par les marchés du travail universitaire et non universitaire suisses et quelle proportion par les marchés étrangers, sachant que ceux des pays voisins (en particuliers français et allemands) sont, dans certains domaines, déjà saturés (Sciences sociales et humaines). Bref, une politique de promotion de la relève ne peut pas se limiter à une dimension nationale (mais doit l'inclure) et doit prendre en considération la situation de l'emploi dans les principaux marchés académiques des pays voisins et plus éloignés. Autrement dit, encore une fois, on ne peut penser le *brain gain* sans penser le *brain drain* et réciproquement. On peut certes mettre en place des critères qualifiants pour un programme (nombre d'années d'activités en Suisse) ou des mesures incitatives (promotion des carrières féminines) mais on doit savoir que ni les pouvoirs publics, ni une agence nationale ne peuvent entièrement contrôler ou réguler un marché du travail des universitaires dans un double contexte de compétition internationale accrue et d'autonomie renforcée des hautes écoles. De plus, on ne peut pas penser la relève au niveau doctoral sans penser à une relève plus large, professionnelle, technique et scientifique, c'est-à-dire aux liens entre les hautes écoles, leur formation et le marché du travail non universitaire. Il a été relevé que le nombre de doctorats en Suisse ne progresse pas proportionnellement au nombre de licences décernées (CSST, 2006a). Or, on l'a vu, le marché du travail en Suisse a besoin de personnes toujours plus qualifiées (Foray, Lhuillery, 2005), le problème étant que les hautes écoles ne peuvent pas absorber toutes ces personnes. Il y a donc lieu de suggérer que les programmes doctoraux distinguent les thèses à orientation académique de celles à orientation plus professionnalisante pour favoriser l'« employabilité » des jeunes docteurs qui ne se destinent pas à une carrière académique. Les doctorants engagés par les professeurs boursiers devraient suivre des programmes doctoraux répondant plutôt à la première orientation.

- ⇒ Compte tenu des besoins différents en matière de relève académique des diverses institutions (petites ou grandes) et des divers domaines scientifiques, il est suggéré de mettre sur pied parallèlement un second programme de relève qui répondrait essentiellement aux besoins d'encadrement dans les secteurs en croissance. On s'aperçoit en effet que la stagnation des subventions de base de la Confédération aux universités ne permet plus de prendre en compte la hausse des effectifs étudiants dans certains domaines (Sciences sociales et humaines en particulier). Or, le programme Professeurs boursiers, de par ses objectifs et ses procédures, n'est pas non plus en mesure de répondre à ce problème. C'est pourquoi, **nous recommandons la création d'un instrument spécifique de promotion de la relève centré sur les besoins d'encadrement** les plus manifestes sur des postes de type maître assistant (MA), voire de maître d'enseignement et de recherche (MER). A l'avenir, les contributions liées à des projets de la CUS pourraient soutenir un tel programme plus en phase avec les besoins effectifs des universités dans certains domaines.
- ⇒ Il serait utile de créer **un Observatoire de la relève académique qui constituerait une base de données de référence des postes de professeurs en Suisse**, à l'image de celle de la CPU-CUS jusque dans les années 2000, et que ces informations sur les disponibilités de postes dans les universités et les priorités stratégiques de celles-ci soient communiquées au FNS pour documenter son processus de sélection des bénéficiaires avec des informations supplémentaires.

6.3.2 Recommandations spécifiques concernant le programme Professeurs boursiers FNS

Dans l'optique développée plus haut de renforcer la coordination entre toutes les parties du programme pour, dans la mesure du possible, en améliorer quelques modalités, on peut aussi formuler plusieurs propositions spécifiques :

- ⇒ Si la Confédération souhaite un **développement du régime tenure track** pour tout ou partie des bénéficiaires du programme, **la contrepartie ne peut être qu'une implication plus grande des hautes écoles dans le processus d'orientation institutionnelle des candidats**. Ce rôle accru des hautes écoles pourrait se manifester à différentes étapes du processus de sélection des candidats : soit en formulant en amont très clairement leurs besoins à cinq ans (sur la base du travail réalisé par les commissions locales de planification des postes) pour aider le FNS dans ses décisions et aussi par souci de transparence à l'égard des candidats, soit en mettant sur pied une deuxième commission de sélection à l'interne sur la base d'un modèle expérimenté peu ou prou depuis 2006 dans certaines facultés de l'EPFL. Chacune de ces options aurait le mérite de permettre aux hautes écoles d'afficher davantage leurs priorités scientifiques et de les responsabiliser dans un contexte d'autonomie accrue. Elles auraient également pour effet de renforcer la légitimité et l'intégration du bénéficiaire dans l'institution hôte. Tout en étant conscient que, dans le contexte compétitif actuel, une haute école ne peut pas dévoiler tous ses projets de développement, dans un souci de planification concertée et de transparence, les hautes écoles – en échange de la prérogative exclusive de nomination de son corps professoral – devraient néanmoins introduire, dans leur plan stratégique, leurs grandes visions, leurs orientations de la relève et les instruments qu'elles promeuvent ou entendent créer pour les mettre en œuvre (préciser par exemple l'existence ou non de procédures de promotion interne, etc.).
- ⇒ Créer dans toutes les hautes écoles suisses (y compris les HES) **le statut de professeur assistant comme prérequis à l'introduction de la filière tenure track**. Dans le prolongement, établir une fourchette salariale pour ce poste en s'efforçant de réduire l'écart actuel entre les professeurs assistants les moins et les plus payés, dans le sens d'une hausse des salaires-plancher.

- ⇒ Pour se conformer à la fois à la philosophie du programme, qui suppose que le bénéficiaire est entouré d'une équipe de recherche comprenant de préférence des doctorants, et à l'idée d'équité de traitement, donner à tous les bénéficiaires du programme Professeurs boursiers par voie réglementaire la **possibilité de diriger ou, du moins, de co-diriger des thèses** dans l'institution hôte.
- ⇒ **Dans certains cas, conditionner le renouvellement du subside** sur deux ans au fait que le bénéficiaire rejoigne une nouvelle haute école où ses chances seraient plus élevées d'obtenir un poste stable ou à un engagement plus affirmé de l'institution hôte envers le titulaire à l'échéance de son contrat. Cette mesure pourrait s'avérer plus problématique dans le cas de certains projets avec une infrastructure relativement lourde et devrait donc faire l'objet d'une évaluation au cas par cas. Elle pourrait par contre impliquer **une plus grande concertation avec les hautes écoles dans cette phase de renouvellement, à travers par exemple une commission spécialisée de la CRUS.**
- ⇒ Dans les procédures de nomination et, surtout, de renouvellement des bénéficiaires, **mettre à disposition du FNS les bases de données relatives aux besoins de postes** de chaque haute école à un horizon de 5 ans.
- ⇒ Pour impliquer davantage les hautes écoles dans les débouchés professionnels du bénéficiaire, l'examen de sa demande de renouvellement devrait être mené par **une commission du FNS qui intégrerait des représentants de la haute école ou de la faculté** du bénéficiaire.
- ⇒ Pour les bénéficiaires qui n'ont pas trouvé de poste à l'issue du subside, le FNS pourrait soit évaluer en profondeur l'avancement du dossier de la personne soit financer l'établissement d'un bilan de compétences pour **envisager de façon plus concrète sa réinsertion sur un marché du travail non universitaire.**
- ⇒ En rappelant que l'« excellence » scientifique ne peut dissocier la qualité de la recherche de celle de l'enseignement, il est proposé de **revaloriser la dimension pédagogique dans l'évaluation des dossiers des candidats.** En outre, le contexte d'expansion du système d'enseignement supérieur helvétique accroît les besoins en matière d'enseignement. Il pourrait ainsi être demandé aux candidats (lors de la seconde phase) de donner une leçon probatoire devant un groupe d'experts du FNS et/ou devant des responsables de la haute école qui s'est engagée à les accueillir. Cette modalité apparaît particulièrement indispensable dans une logique d'inscription du candidat dans un régime *tenure track*.
- ⇒ Si l'on souhaite renforcer les logiques de *brain gain*, sachant qu'une partie des bénéficiaires actuels repartent à l'étranger, **le prérequis du nombre d'années passées en Suisse pourrait être ramené à deux**, attendu qu'il s'agit, dans des domaines spécialisés, d'un délai raisonnable pour identifier et connaître les compétences nationales et leurs réseaux.
- ⇒ Le nouveau calendrier académique qui, désormais, fait commencer les enseignements vers la mi-septembre en été et la mi-février en hiver pourrait amener le FNS à **modifier son calendrier de mise au concours** du programme Professeurs boursiers de telle sorte que les bénéficiaires puissent commencer leurs activités à des échéances en relation avec ce nouveau calendrier.
- ⇒ Le **titre obtenu par les bénéficiaires du programme devrait être clarifié à des fins d'harmonisation nationale et de communication internationale** ; nous avons en effet constaté une certaine hétérogénéité dans les titres que s'attribuent les bénéficiaires, nécessitant donc une uniformisation (par exemple « SNF-Professor »), garante d'une plus grande lisibilité et visibilité.
- ⇒ L'accueil et l'**encadrement des bénéficiaires** (et de leur équipe de recherche) dans leur institution hôte devraient être parfois améliorés, autant par les unités d'accueil qu'au travers d'un suivi du FNS. En outre, l'**échange d'information (feedback)** entre le bénéficiaire et le FNS, ainsi qu'entre béné-

ficiaires, devrait être intensifié dans un souci de partage d'expériences et, partant, d'une cohésion accrue de la relève académique helvétique.

- ⇒ A l'avenir, l'extension de **l'application du programme aux HES devrait se faire en coordination avec les mesures plus larges de réforme du « paysage des hautes écoles »** (cf. Perellon, Baschung, 2006) à l'horizon 2012, c'est-à-dire en tenant compte des profils plus spécialisés des HES aussi bien dans l'enseignement que dans la recherche, et en les invitant à préciser ce que peut être une politique de la « relève » et de gestion des carrières scientifiques dans des hautes écoles à vocation professionnalisante qui ne décernent pas de doctorat.
- ⇒ Les femmes sont encore trop peu nombreuses aux derniers échelons de la carrière académique. **Des mesures spécifiques d'encouragement (mentoring, incitations diverses) devraient tout particulièrement leur être destinées** dans les Sciences naturelles et exactes (même si l'on est conscient que les actions en la matière devraient être prises en amont, dès l'orientation des gymnasiennes), c'est-à-dire là où elles sont les moins nombreuses (de fait, c'est la forte représentation des femmes parmi les professeurs boursiers de Sciences humaines et sociales qui permet de frôler l'objectif des 30% de professeurs boursières). Plus encore, au niveau des *outputs*, l'enquête auprès des bénéficiaires a montré que les hommes trouvent plus souvent un poste que les femmes à l'issue du subside, et légèrement plus souvent un poste professoral stable. Il est donc nécessaire de réfléchir à l'écart entre les exigences ou l'image de l'« entrepreneur du savoir », jeune, mobile et individualiste, et la réalité vécue par un certain nombre de scientifiques, femmes et hommes, dont les profils et les trajectoires sont très diversifiés et non moins excellents.
- ⇒ Enfin, la diversité des modes d'institutionnalisation du programme développés par les hautes écoles et l'attractivité plus importante des institutions les plus prestigieuses appellent **davantage de pro-activité de la part des « petites » institutions**. Il s'agirait ici de proposer à ces institutions des instruments (notamment de communication) pour accroître ou stimuler leur capacité de réappropriation du programme (par exemple, définition de besoins scientifiques et publicité pour attirer des professeurs boursiers dans les domaines prioritaires, etc.).

Références bibliographiques

Altbach P. (dir.) (2000), *The changing academic workplace. Comparative Perspectives*, Boston College.

Baschung L., Felli R., Goastellec G. et Leresche J.-Ph. (2007), « Le marché académique suisse et les transformations de la configuration universitaire », Colloque du RESUP « Les universités et leurs marchés », Paris, Science po, 1^{er}-3 février.

Benninghoff M. (2006), « Logiques entrepreneuriales dans le domaine de la recherche : le programme 'Pôles de recherche nationaux' », in Perrot M.-D., Du Pasquier J.-N., Joye D., Leresche J.-Ph., Rist G. (dir.), *Ordres et désordres de l'esprit gestionnaire : où vont les métiers de la recherche, du social et de la santé ?*, Lausanne, Réalités Sociales, pp.108-123.

Benninghoff M. et Leresche J.-Ph. (2003), *La recherche affaire d'Etat, Enjeux et luttes d'une politique fédérale des sciences*, Lausanne, PPUR, Collection Le savoir suisse.

Benninghoff M., Perellon J.-F. et Leresche J.-Ph. (2005), « L'efficacité des mesures de financement dans le domaine de la formation, de la recherche et de la technologie. Perspectives européennes comparées et leçons pour la Suisse », *Les Cahiers de l'Observatoire*, N°12.

Braun D. et Leresche J.-Ph. (2006), « Forschungs- und Technologiepolitik in der Schweiz », in Klöti U. et al. (dir.), *Handbuch Politisches System der Schweiz*, Zurich, NZZ Verlag.

CHEPS (2001), *Topics and trends in higher education policy, an update on higher education policies issues in 9 western european countries*.

Conseil fédéral (1998), *Message du 25 novembre 1998 relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de la technologie pendant les années 2000 à 2003* (98.070).

Conseil fédéral (2002), *Message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de la technologie pendant les années 2004 à 2007*.

Conseil fédéral (2007), *Message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation pendant les années 2008 à 2011*.

CSST (2001), *L'encouragement de la relève universitaire dans les hautes écoles suisses. Propositions du CSST*, Berne, CSST, No 1.

CSST (2002), *Evaluation du Fonds national suisse de la recherche scientifique (FNS) et de la Commission pour la technologie et l'innovation (CTI). Rapport du CSST au Conseil fédéral*.

CSST (2006a), *Recommandations concernant la politique suisse de la formation, de la recherche et de l'innovation pour la période 2008-2011*, Berne, CSST.

CSST (2006b), *Perspectives des sciences humaines et sociales en Suisse. Enseignement, Recherche, Relève*, Berne, CSST, No 3.

Cuadra de la I. (2006), *Die SNF-Förderungsforschungen : ein Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Kontext von Staat, Förderorganisation und Hochschule*, Certificat en Politiques de l'enseignement supérieur et de la recherche, Berne, novembre.

CUS (1998), *Plan pluriannuel des universités et hautes écoles suisses pour la période 2000-2003*, Berne, CUS-CPU, juillet.

Enders J. (1999), « Crisis? What crisis? The academic professions in the 'knowledge' society », *Higher Education*, 38, 71-81.

Felli R., Goastellec G., Baschung L. et Leresche J.-Ph. (2006), « Politique fédérale d'encouragement de la relève académique et stratégies institutionnelles des universités », *Les Cahiers de l'Observatoire*, Lausanne, OSPS-UNIL, No 15.

Felli R., Leresche J.Ph. et Gaillard P. (2005), « Panorama des coopérations scientifiques franco-suisse. Enjeux, bilan et perspectives », *Les Cahiers de l'Observatoire*, Lausanne, OSPS-UNIL, N°13.

- Fleury A. et Joye F. (2002), *Les débuts de la politique de recherche en Suisse. Histoire de la création du FNS (1934-1952)*, Genève, Droz.
- FNS (2002), *Règlement du programme des Professeurs boursiers FNS*.
- FNS (2003), *Programme pluriannuel 2004-2007*, Berne, FNS.
- FNS (2006), *Programme pluriannuel 2008-2011. Défis pour l'encouragement de la recherche et réponses du FNS*, Berne, FNS.
- Foray D. et Lhuillery S. (2005), *La Suisse dans une économie globalisée de la connaissance*, Lausanne, CEMI-EPFL.
- Gaillard A.-M. et Gaillard J. (1999), *Les enjeux des migrations scientifiques internationales. De la quête du savoir à la circulation des compétences*, Paris, L'Harmattan.
- Giauque D. (2003), *La bureaucratie libérale*, Paris, L'Harmattan.
- Groupement de la science et de la recherche (2004), *Convention de prestations pour les années 2004 à 2007 entre la Confédération suisse et le FNS*.
- Haefliger G. (2006), « La contractualisation dans l'encouragement de la recherche scientifique : principes, objectifs, résultats », in Perrot M.-D., Du Pasquier J.-N., Joye D., Leresche J.-Ph. et Rist G. (dir.), *Ordres et désordres de l'esprit gestionnaire : où vont les métiers de la recherche, du social et de la santé ?*, Lausanne, Réalités Sociales, pp. 94-107.
- Joye F. (2007), *La construction de la politique de la science en Suisse. Enjeux scientifiques, stratégiques et politiques (1944-1974)*, Genève, Thèse de doctorat, Faculté des Lettres, UNIGE.
- Kleiber C. (1999), *Pour l'Université*, Berne.
- Lepori B. (2007), *La Politique de la Recherche en Suisse*, Berne, Haupt.
- Leresche J.-Ph. et Benninghoff M. (2006), « La nouvelle gestion publique et les métiers de la recherche », in Perrot M.-D., Du Pasquier J.-N., Joye D., Leresche J.-Ph. et Rist G. (dir.), *Ordres et désordres de l'esprit gestionnaire : où vont les métiers de la recherche, du social et de la santé ?*, Lausanne, Réalités Sociales, pp. 74-79.
- Lienhard A., Ritz A., Steiner R. et Ladner A. (dir.) (2005), *10 Jahre New Public Management in der Schweiz. Bilanz, Irrtümer und Erfolgsfaktoren*, Berne Haupt.
- Musselin C. (2003), « Marchés du travail interne versus marchés du travail externe », *Politique et gestion de l'enseignement supérieur*, N°15, pp. 9-26.
- Musselin C. (2005), *Le marché des universitaires. France, Allemagne, Etats-Unis*, Paris, Presses de Sciences Po.
- OFES (2002), *Comment promouvoir les sciences humaines et sociales ? Rapport final du groupe de travail mandaté par le Groupement de la science et de la recherche*, OFES 2002/2f.
- OFS (2005), *Internationalité des hautes écoles suisses. Etudiants et personnel : un état de la situation*, Neuchâtel, Neuchâtel, OFS.
- OFS (2006), *Indicateurs des hautes écoles*, OFS.
- Page J. et Leemann R. J. (dir.) (2001), *Karriere von Akademikerinnen, Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung*, OFES, 2000/1d.
- Perellon J.F. et Baschung L. (2006), « Nouveau paysage de l'enseignement supérieur en Suisse : quatre hautes écoles face aux enjeux de la différenciation », in Leresche J.-Ph., Benninghoff M., Crettaz von Roten F. et Merz M. (dir.), *La fabrique des sciences. Des institutions aux pratiques*, Lausanne, PPUR.
- Roux P., Gobet P. et Lévy R. (1997), *La situation du corps intermédiaire dans les hautes écoles suisses*, Berne, Conseil suisse de la Science, n°14.
- Schedler K. et Proeller I. (2000), *New Public Management*, Berne, Haupt.
- Weber J.-B. (2006), « L'encouragement de la relève par le FNS », *APU-Bulletin*, 2-3 août, pp. 13-15.

Liste des abréviations

CH	Suisse (Confœderatio helvetica)
CHEPS	Center for Higher Education Policy Studies UK
CI	Corps intermédiaire
CPU	Commission de planification universitaire
CRUS	Conférence des recteurs des universités suisses
CSST	Conseil suisse de la Science et de la Technologie
CUS	Conférence universitaire de Suisse occidentale
CUSO	Conférence universitaire suisse
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
EER	Espace européen de la recherche
EPF	Ecole polytechnique fédérale
EPFL	Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne
ETHZ	Eidgenössische Technische Hochschule Zürich
EURYI	European Young Investigator Awards
FNS	Fonds national suisse
FRT	Formation, recherche, technologie
HEC	Hautes Etudes Commerciales (UNIL)
HES	Haute Ecole Spécialisée
HEU	Haute école universitaire
HGKZ	Hochschule für Gestaltung und Kunst Zürich
LAU	Loi fédérale sur l'aide aux universités et la coopération dans le domaine des hautes écoles
LOGA	Loi sur l'organisation du gouvernement et de l'administration
MA	Maître assistant
MER	Maître d'enseignement et de recherche
NGP	Nouvelle gestion publique
NPM	New public management
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
OFES	Office fédéral de l'éducation et de la science
OFS	Office fédéral de la statistique
OSPS	Observatoire Science, Politique et Société
PA	Professeur assistant
PAS	Professeur associé
PB	Professeur boursier
PE	Professeur extraordinaire
PO	Professeur ordinaire
PRN	Pôles de recherche nationaux
PROSPER	Program for Social Medicine, Preventive and Epidemiological Research
PT	Professeur titulaire
PTC	Prétitularisation conditionnelle
SCORE	Swiss Clinicians opting for Research
SER	Secrétariat d'Etat à l'éducation et à la recherche
START	Swiss Talents for Academic Research and Teaching
UNIBAS	Université de Bâle
UNIBE	Université de Berne
UNIFR	Université de Fribourg
UNIGE	Université de Genève
UNIL	Université de Lausanne
UNILU	Université de Lucerne
UNINE	Université de Neuchâtel
UNISG	Université de Saint-Gall
UNIZH	Université de Zürich
USI	Università della Svizzera italiana

Annexes

A.1 Liste des personnes rencontrées

Sont listées ci-dessous les personnes interviewées dans le cadre de ce mandat. Les bénéficiaires du programme avec lesquels nous nous sommes entretenus (une douzaine en tout) restent anonymes, comme il est d'usage dans ce type d'étude.

M. Dominique Arlettaz	Université de Lausanne	Recteur depuis septembre 2006. Vice-recteur de 2003 à 2006. Doyen de la Faculté des Sciences de 2000 à 2003
M. Jean-Marc Barras	Conférence universitaire suisse	Secrétaire Général Adjoint
Mme. Alice Bizzozero	Université de Zurich	Assistante SNF Förderungsprofessuren
M. Maurice Bourquin	Université de Genève	Recteur de 1999 à 2003
Mme Inés de la Cuadra	FNS	Suppléante cheffe de la division encouragement des personnes (Professeurs boursiers)
Mme Annick De Ribaupierre	Université de Genève	Doyenne de la Faculté de Psychologie et de Science de l'Education de 1999 à 2006. Vice-rectrice depuis septembre 2006
Mme Heidi Diggelmann	FNS	Présidente du FNS de 1997 à 2004
M. Thomas Eichenberger	Ecole Polytechnique Fédérale de Zurich	Berufungsstab ETHZ
M. Felix Frey	Université de Berne	Vice-recteur recherche depuis 2005
Mme Agnes Hess	Université de Bâle	Rectorat, section de promotion de la relève
M. Nivardo Ischi	Conférence universitaire suisse	Secrétaire Général
Mme Luzia Jaeger	Université de Bâle	Forschungsgesuche SNF, Departementsbesuche
M. Giorgio Margaritondo	Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne	Vice-président affaires académiques depuis 2004. Ancien doyen de la Faculté des Sciences de Base
M. Denis Miéville	Université de Neuchâtel	Vice-recteur, puis recteur de 1995 à 2003. Doyen de la Faculté des Lettres et Sciences Humaines de 1991 à 1995
M. Michel Monbaron	Université de Fribourg	Vice-recteur recherche de 2003 à 2007
M. Gian-Reto Plattner	Université de Bâle	Vice-recteur recherche de 2000 à 2005. Conseiller aux Etats de

		1992 à 2003
M. Thomas Rizzo	Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne	Doyen de la Faculté des Sciences de Base depuis 2004
M. Hans-Ulrich Rüegger	Université de Zurich	Chef de section du vice-rectorat recherche depuis 2000
M. Christoph Schäublin	Université de Berne	Recteur de 1995 à 2005. Président de la CRUS de 1999 à 2002
M. Jean-Michel Spieser	Université de Fribourg	Doyen de la Faculté des Lettres depuis 2005
M. Peter M. Suter	Université de Genève	Vice-recteur recherche de 2003 à 2006. Doyen de la Faculté de Médecine de 1995 à 2003
M. Jean-Daniel Tissot	Université de Lausanne	Vice-doyen chargé de la relève à la Faculté de Biologie et de Médecine de 2002 à 2005
Mme Claudia Töngi	Université de Bâle	Vice-rectorat recherche, responsable pour les Sciences humaines et sociales
M. Daniel Vonder Mühl	Université de Bâle	Chef de section recherche au rectorat

A.2 Questionnaire on-line « bénéficiaires »

<p>Evaluation programme FNS Prof. boursiers</p> <p>1. POSTULATION</p> <p>1110: 1.1 Comment avez-vous entendu parler du programme Prof. boursiers du Fonds national?</p> <p>Choisissez <u>une seule option</u> parmi les suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Je me suis renseigné-e auprès du FNS <input type="checkbox"/> Je me suis renseigné-e auprès d'un Prof. ou Dir. d'unité <input type="checkbox"/> Je me suis renseigné-e auprès de mes collègues <input type="checkbox"/> J'ai été informé-e par le FNS <input type="checkbox"/> J'ai été informé-e par un Prof. ou Dir. d'unité <input type="checkbox"/> J'ai été informé-e par des collègues <input type="checkbox"/> Autre: _____ 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> manque de moyens financiers <input type="checkbox"/> problème d'infrastructures <input type="checkbox"/> l'institution a déjà reçu beaucoup de projets <p>Autre: _____</p>
<p>1210: 1.2 Quelles étaient vos motivations PRINCIPALES pour postuler à ce programme? (max. 3)</p> <p>Choisissez <u>toutes les options</u> qui vous concernent</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> avoir un statut de Prof. FNS / Prof. assistant <input type="checkbox"/> monter une équipe de recherche <input type="checkbox"/> la curée de la bourse <input type="checkbox"/> mener une recherche de grande envergure <input type="checkbox"/> augmenter mes chances pour un poste stable dans mon institution d'accueil <input type="checkbox"/> augmenter mes chances dans une autre institution académique en Suisse <input type="checkbox"/> augmenter mes chances pour un poste stable dans une institution académique à l'étranger <input type="checkbox"/> augmenter mes chances pour un poste dans l'économie et l'industrie <p>Autre: _____</p>	<p>1340: Quels sont les critères qui ont joué un rôle IMPORTANT dans le choix de votre institution d'accueil? (max. 3)</p> <p>Choisissez <u>toutes les options</u> qui vous concernent</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> le climat de travail <input type="checkbox"/> les conditions salariales <input type="checkbox"/> l'infrastructure technique <input type="checkbox"/> mon domaine de recherche y était bien représenté <input type="checkbox"/> la logistique (secrétariat, etc.) <input type="checkbox"/> mon domaine de recherche y était peu représenté <input type="checkbox"/> des critères géographiques <input type="checkbox"/> mes réseaux professionnels <input type="checkbox"/> la réputation de l'institution <input type="checkbox"/> il y avait un poste en perspective <p>Autre: _____</p>
<p>1310: 1.3 Concernant le choix de l'institution d'accueil, Qui a été à l'origine de ce choix?</p> <p>Choisissez <u>une seule option</u> parmi les suivantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> une représentation de l'institution m'a contacté-e <input type="checkbox"/> c'est moi qui ai contacté l'institution 	<p>1410: 1.4 Concernant l'institution d'accueil, Avec quel niveau avez-vous eu le plus de contacts pour la postulation?</p> <p>Choisissez <u>une seule option</u> parmi les suivantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Institut/Laboratoire <input type="checkbox"/> Faculté (Département dans le cas de l'EPFL) <input type="checkbox"/> Rectorat/Présidence <input type="checkbox"/> Autre: _____
<p>1320: Cette institution était-elle votre premier choix?</p> <p>Choisissez <u>une seule option</u> parmi les suivantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non 	<p>1420: L'institution d'accueil a-t-elle été associée au montage du projet?</p> <p>Choisissez <u>une seule option</u> parmi les suivantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> oui, directement <input type="checkbox"/> en partie <input type="checkbox"/> non, pas directement
<p>[Only answer this question if you answered 'No' to question 1320.]</p> <p>1330: Si non, pourquoi avez-vous reçu une réponse négative de la part d'une institution?</p> <p>Choisissez <u>toutes les options</u> qui vous concernent</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> inadéquation du projet avec ceux de l'institution 	<p>1500: 1.5 Concernant votre subside Prof. boursier, Année du début du subside de Prof. boursier (p.ex. 2001):</p> <p>Ecrivez votre réponse ici: _____</p> <p>1510: Institution d'accueil (préciser si autre svp):</p> <p>Choisissez <u>une seule option</u> parmi les suivantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> UNISS <input type="checkbox"/> UN2SE <input type="checkbox"/> UN3PR <input type="checkbox"/> UNICE

UNILS
 UNILU
 UNINE
 UNIDG
 UNIZH
 EPFL
 EPFZ
 USI
 Autre:

1520: Faculté/Département:
 Ecrivez votre réponse ici:

1523: Votre domaine de recherche: (p.ex. Biologie, Sciences de l'Antiquité, etc.)
 Ecrivez votre réponse ici:

1525: Division FNS:
 Choisissez une seule option parmi les suivantes:
 Div. I Sciences humaines et sociales
 Div. II Mathématiques, sciences naturelles et de l'ingénieur
 Div. III Biologie et médecine

1530: Groupe de domaine scientifique (OFS):
 Choisissez une seule option parmi les suivantes:
 Sc. humaines et sociales
 Sc. économiques
 Droit
 Sc. exactes et naturelles
 Médecine et pharmacie
 Sc. techniques
 Autre:

1540: En tant que Prof. boursier, étiez-vous (êtes-vous) dans une filière tenure track formelle ou informelle, ou bénéficiez-vous (avez-vous bénéficié) d'une autre possibilité par rapport à un poste fixe sur place (préciser svp)?
 Choisissez une seule option parmi les suivantes:
 filière tenure track formelle
 filière tenure track informelle

non
 Autre:

1550: Avez-vous demandé une prolongation de votre subside Prof. boursier?
 Choisissez une seule option parmi les suivantes:
 Oui
 Non

[Only answer this question if you answered "Oui" to question 1550.]
1560: Si oui, l'avez-vous obtenue? (si demande en cours, cochez "non")
 Choisissez une seule option parmi les suivantes:
 Oui
 Non

1570: Année de fin de subside, incl. prolongation si obtenue (p.ex. 2005; si demande de prof. en cours, année fin premier subside suivie de "99", p.ex. 200599):
 Ecrivez votre réponse ici:

1580: A quel taux avez-vous été engagé-e au départ comme Prof. boursier (préciser raison si autre que 100%)?
 Choisissez une seule option parmi les suivantes:
 100%
 Autre:

1590: A quel taux étiez-vous engagé-e à la fin (ou êtes-vous actuellement engagé-e) comme Prof. boursier (préciser raison si autre que 100%)?
 Choisissez une seule option parmi les suivantes:
 100%
 Autre:

1610: 1.6 Avez-vous postulé plusieurs fois pour obtenir le poste de Prof. boursier?
 Choisissez une seule option parmi les suivantes:
 Oui
 Non

1620: Auriez-vous eu la possibilité d'accepter un poste, quel qu'il soit, au lieu du poste de Prof. boursier?
 Choisissez toutes les options qui vous concernent
 non
 ou, en Suisse, monde académique
 ou, à l'étranger, monde académique
 ou, en Suisse, monde extra académique
 ou, à l'étranger, monde extra académique

oui, à l'étranger, monde académique
 oui, en Suisse, monde extra académique
 oui, à l'étranger, monde extra académique

1710: 1.7 Avez-vous déjà postulé pour un poste de professeur avant l'obtention du subside de Prof. boursier?
 Choisissez une seule option parmi les suivantes.
 Oui
 Non

1810: 1.8 Concernant les aspects financiers. Quelle est la somme que vous avez demandée au FNS (sans prolongation; p.ex. 125000)?
 Ecrivez votre réponse ici: _____

1820: Et quelle est la somme que vous avez obtenue du FNS (sans prolongation; p.ex. 1125000)?
 Ecrivez votre réponse ici: _____

1830: Quelle part de la somme reçue était-elle (est-elle) dévolue pour les coûts d'infrastructure (max. 20% des frais de projet, sans le salaire du bénéficiaire, chiffre entre 0 et 20)?
 Ecrivez votre réponse ici: _____

1840: Quel a été le total des éventuelles contributions financières directes de la part de l'institution d'accueil (p.ex. 10000; si aucune mettre 0)?
 Ecrivez votre réponse ici: _____

1851: Quels autres financements avez-vous éventuellement obtenus pendant votre période de Prof. boursier: du FNS ou de la CTI (chiffre; si aucun mettre 0)?
 Ecrivez votre réponse ici: _____

1852: de la part d'entreprises (chiffre; si aucun mettre 0)?
 Ecrivez votre réponse ici: _____

1853: de la part de fondations (chiffre; si aucun mettre 0)?
 Ecrivez votre réponse ici: _____

1854: de la part de fonds européens (chiffre; si aucun mettre 0)?
 Ecrivez votre réponse ici: _____

1855: de la part d'autres sources (chiffre; si aucun mettre 0)?
 Ecrivez votre réponse ici: _____

1910: 1.9 Si vous êtes encore Prof. boursier: envisagez-vous de trouver d'autres financements dans la suite?
 Choisissez une seule option parmi les suivantes.
 oui, probablement
 non, probablement pas
 (n'est plus Prof. boursier)

2. INSTALLATION ET INTEGRATION

2010: 2.1 Concernant les membres de votre équipe de recherche. Combien de personnes, mis à part vous-mêmes, avez-vous engagées au total (ou à ce jour, si le subside n'est pas terminé) en tant que Prof. boursier?
 Ecrivez votre réponse ici: _____

2021: Combien de ces personnes ont-elles été recrutées au niveau local, national ou international? Tout d'abord, au niveau local (i.e. dans l'institution d'accueil. Chiffre; si aucune mettre 0):
 Ecrivez votre réponse ici: _____

2022: au niveau national (chiffre; si aucune mettre 0):
 Ecrivez votre réponse ici: _____

2023: au niveau international (chiffre; si aucune mettre 0):
 Ecrivez votre réponse ici: _____

2111: 2.2 Combien de personnes de chaque catégorie avez-vous engagées au total comme Prof. boursier, par type de fonds (subside FNS versus autres fonds)? Indiquez la somme d'équivalents plein-temps annuels (EPTA; p.ex. deux personnes à 100% pendant quatre ans = 8; trois personnes à 60% pendant deux ans = 3.6; etc.). Tout d'abord, total EPTA doctorant-e-s (ou assistant-e-s doctorant-e-s) payé-e-s sur subside FNS:
 Ecrivez votre réponse ici: _____

2112: Total EPTA postdocs payé-e-s sur subside FNS (si aucun-e mettre 0):
Ecrivez votre réponse ici: _____

2113: Total EPTA technicien-ne-s payé-e-s sur subside FNS (si aucun-e mettre 0):
Ecrivez votre réponse ici: _____

2114: Total EPTA étudiant-e-s assistant-e-s payé-e-s sur subside FNS (si aucun-e mettre 0):
Ecrivez votre réponse ici: _____

2115: Total EPTA autres fonctions payées sur subside FNS (si aucune mettre 0):
Ecrivez votre réponse ici: _____

2116: Total EPTA doctorant-e-s (ou assistant-e-s doctorant-e-s) payé-e-s sur d'AUTRES FONDS (si aucun-e mettre 0):
Ecrivez votre réponse ici: _____

2117: Total EPTA postdocs payé-e-s sur d'autres fonds (si aucun-e mettre 0):
Ecrivez votre réponse ici: _____

2118: Total EPTA technicien-ne-s payé-e-s sur d'autres fonds (si aucun-e mettre 0):
Ecrivez votre réponse ici: _____

2119: Total EPTA étudiant-e-s assistant-e-s payé-e-s sur d'autres fonds (si aucun-e mettre 0):
Ecrivez votre réponse ici: _____

2120: Total EPTA autres fonctions payées sur d'autres fonds (si aucune mettre 0):
Ecrivez votre réponse ici: _____

2210: 2.3 Concernant l'intégration dans l'institution d'accueil. Quel est la dénomination exacte du poste que vous avez occupé (ou que vous occupez) comme Prof. boursier?
Choisissez une seule option parmi les suivantes:

poste de Prof. assistant (ou de Prof. adjoint suppléant, à Genève)
 Autre _____

2220: Etiez-vous (ou êtes-vous) bien intégré-e pour ce qui est des rapports professionnels avec vos collègues?
Choisissez une seule option parmi les suivantes:
 oui, très bien
 oui, plutôt bien
 neutre
 ambivalences
 plutôt non
 non, pas bien

2231: Avez-vous participé (ou participez-vous) comme Prof. boursier aux instances académiques (p.ex. Commission de nomination)?
Choisissez une seule option parmi les suivantes:
 non
 participation sans droit de vote
 participation avec droit de vote

2232: Avez-vous participé (ou participez-vous) comme Prof. boursier aux instances pédagogiques (p.ex. Commission des examens)?
Choisissez une seule option parmi les suivantes:
 non
 participation sans droit de vote
 participation avec droit de vote

2233: Avez-vous participé (ou participez-vous) comme Prof. boursier aux instances administratives (p.ex. Conseil de faculté, ou de département dans le cas de l'EPFL)?
Choisissez une seule option parmi les suivantes:
 non
 participation sans droit de vote
 participation avec droit de vote

2240: En tant que Prof. boursier, dirigez-vous (ou dirigez-vous) des thèses de doctorat?
Choisissez toutes les options qui vous concernent:
 non
 oui, en co-direction
 oui, seul

3. TRAVAIL ET PERSPECTIVES

2310: 3.1 Concernant votre emploi du temps. Combien d'heures par semaine en moyenne avez vous enseigné (ou enseignez-vous) sur l'année comme Prof. boursier (calculé sur un engagement de Prof. boursier de 100%)?

Choisissez une seule option parmi les suivantes:

moins de 1

1

2

3

4

plus de 4

2320: Comment ce chiffre a-t-il été fixé?

Choisissez une seule option parmi les suivantes:

en accord complet entre les deux parties

je voulais enseigner davantage mais mon institution d'accueil était réticente

mon institution d'accueil voulait que j'enseigne davantage mais j'ai décliné

Autre: _____

2341: 3.2 Calculé sur un équivalent de 100%, quel pourcentage de votre temps avez-vous alloué (ou allouez-vous) aux 6 domaines d'activité suivants: Recherche; Enseignement; Recherche de fonds; Administration; Activités cliniques; Services et autres? La somme des 6 chiffres doit donner 100%. Tout d'abord à la RECHERCHE à proprement parler (chiffre entre 0 et 100):

Ecrivez votre réponse ici: _____

2342: Et à l'ENSEIGNEMENT (incl. préparation; chiffre entre 0 et 100):

Ecrivez votre réponse ici: _____

2344: A la RECHERCHE DE FONDS (chiffre entre 0 et 100):

Ecrivez votre réponse ici: _____

2345: A l'ADMINISTRATION (de votre projet ou autre; chiffre entre 0 et 100):

Ecrivez votre réponse ici: _____

2346: Aux ACTIVITES CLINIQUES (chiffre entre 0 et 100; notez 0 si cela ne vous concerne pas):

Ecrivez votre réponse ici: _____

2347: Enfin, aux SERVICES ET AUTRES ACTIVITES (chiffre entre 0 et 100; notez 0 si aucune):

Ecrivez votre réponse ici: _____

2411: 3.3 Par rapport à votre situation précédente, le subside de Prof. boursier a-t-il constitué (ou constitue-t-il) un cadre propice pour des collaborations scientifiques, aux différents niveaux? Tout d'abord, au niveau local (institution d'accueil):

Choisissez une seule option parmi les suivantes:

moins de collaborations qu'avant le subside

autant de collaborations qu'avant le subside

plus de collaborations qu'avant le subside

2412: Et au niveau suisse (avec d'autres institutions):

Choisissez une seule option parmi les suivantes:

moins de collaborations qu'avant le subside

autant de collaborations qu'avant le subside

plus de collaborations qu'avant le subside

2413: Enfin, au niveau international:

Choisissez une seule option parmi les suivantes:

moins de collaborations qu'avant le subside

autant de collaborations qu'avant le subside

plus de collaborations qu'avant le subside

2510: 3.4 En termes de productivité scientifique, ce cadre a-t-il été (ou est-il) favorable? Tout d'abord pour ce qui est des articles scientifiques (ou chapitres de livres):

Choisissez une seule option parmi les suivantes:

moins d'articles ou de chapitres qu'avant le subside

autant d'articles ou de chapitres qu'avant le subside

plus d'articles ou de chapitres qu'avant le subside

2512: Et en termes de conférences ou interventions lors de colloques:

Choisissez une seule option parmi les suivantes:

moins de conférences données qu'avant le subside

autant de conférences données qu'avant le subside

plus de conférences données qu'avant le subside

2513: Et pour ce qui est de livres:

Choisissez une seule option parmi les suivantes:

moins de livres publiés qu'avant le subside

autant de livres publiés qu'avant le subside

plus de livres publiés qu'avant le subside

2514: Enfin, pour ce qui est des brevets déposés:

Choisissez une seule option parmi les suivantes:

moins de brevets déposés qu'avant le subside

- aucun de brevets qu'avant le subside
- plus de brevets qu'avant le subside
- (ne convient pas)

3110: 3.5 A partir de quand avez-vous commencé à postuler de manière soutenue pour d'autres postes?

Choisissez une seule option parmi les situations:

- dès la 1ère année de subside
- surtout dès la 2ème année
- surtout dès la 3ème année
- surtout dès la 4ème année
- je n'ai pas encore commencé à postuler de manière soutenue.

3210: 3.6 Dans quel type d'institution avez-vous postulé, et où:

Choisissez toutes les options qui vous concernent

- université (ou epf) d'accueil
- universités (ou epf) ailleurs en Suisse
- universités (ou écoles polytechniques) à l'étranger
- instituts de recherche en Suisse
- instituts de recherche à l'étranger
- HES en Suisse
- HES à l'étranger
- administrations en Suisse
- administrations à l'étranger
- économie ou industrie en Suisse
- économie ou industrie à l'étranger

Autre:

3311: 3.7 D'une manière générale, pensez-vous que le fait d'avoir obtenu un poste de Prof. boursier a augmenté vos chances de trouver un poste dans le monde académique?

Choisissez toutes les options qui vous concernent

- non, pas vraiment
- oui, dans mon institution d'accueil
- oui, au niveau suisse
- oui, au niveau international

3312: Et pensez-vous que le fait d'avoir obtenu un poste de Prof. boursier a augmenté vos chances de trouver un poste en dehors du monde académique?

Choisissez toutes les options qui vous concernent

- non, pas vraiment
- oui, dans les administrations en Suisse
- oui, dans des administrations à l'étranger
- oui, dans l'économie et l'industrie en Suisse
- oui, dans l'économie et l'industrie à l'étranger

Autre:

3411: 3.8 Avez-vous trouvé un poste pendant ou à la suite de votre subside de Prof. boursier?

Choisissez une seule option parmi les suivantes:

- Oui
- Non

[Only answer this question if you answered 'Oui' to question '3411']

3412: Type de poste; si autre, dénomination précise (si vous avez trouvé plusieurs postes pendant ou à la suite du subside; notez les dénominations précises sous 'autre' puis pour le(s) poste(s) que vous jugez moins important(s) également le taux, l'institution et l'année du début, les 4 questions suivantes concernant alors le poste le plus important pour vous):

Choisissez une seule option parmi les suivantes:

- Professeur-e ordinaire
- Professeur-e extraordinaire
- Professeur-e associé-e
- Professeur-e assistant-e
- Professeur-e adjoint-e
- Professeur-e suppléant-e
- Professeur-e d'école
- Maître de sports
- Maître d'enseignement
- MER
- Chargé-e de cours
- Chargé-e de recherche
- Chef-fe de clinique scientifique
- Autre

[Only answer this question if you answered 'Oui' to question '3411']

3413: Taux d'engagement (chiffre, p.ex. 80):

Ecrivez votre réponse ici:

[Only answer this question if you answered 'Oui' to question '3411']

3414: S'agit-il d'un poste soumis à un régime "tenure track" (formel ou informel)?

Choisissez une seule option parmi les suivantes:

- Oui
- Non

[Only answer this question if you answered 'Oui' to question '3411']

3415: Institution:

Choisissez une seule option parmi les suivantes:

- UNIBS
- UNIBE
- UNIFR
- UNIVR

UNILS
 UNILU
 UNIRE
 UNISG
 UNIZH
 EPFL
 EPFZ
 USI
 un institut de recherche en Suisse
 une HES en Suisse
 une administration en Suisse
 dans l'économie ou l'industrie en Suisse
 une université ou école polytechnique à l'étranger
 un institut de recherche à l'étranger
 une HES à l'étranger
 une administration à l'étranger
 dans l'économie ou l'industrie à l'étranger

(Only answer this question if you answered 'Oui' to question '3411')

3416: Année du début de cet engagement (p.ex. 2005):

Ecrivez votre réponse ici:

3510: 3.9 Concernant la visibilité du programme FNS Prof. boursier. Selon vos expériences, le titre que vous déteniez (ou détenez) en tant que Prof. boursier FNS est-il bien reconnu, aux différents niveaux?

Choisissez toutes les options qui vous concernent

- non, pas bien reconnu
 bien reconnu au niveau local (institution d'accueil)
 bien reconnu au niveau suisse
 bien reconnu au niveau international

4. BILAN

4110: 4.1 Quel est votre degré de satisfaction générale avec le poste de Prof. boursier?

Choisissez une seule option parmi les suivantes.

- 1 - pas du tout satisfait
 2 - pas très satisfait
 3 - plutôt pas satisfait
 4 - neutre
 5 - plutôt satisfait
 6 - très satisfait
 7 - entièrement satisfait

4120: Quel est votre degré de satisfaction avec le suivi de votre subside par le secrétariat du FNS?

Choisissez une seule option parmi les suivantes.

- 1 - pas du tout satisfait
 2 - pas très satisfait
 3 - plutôt pas satisfait
 4 - neutre
 5 - plutôt satisfait
 6 - très satisfait
 7 - entièrement satisfait

4310: 4.2 Repensez au programme Prof. boursier dans son ensemble. Quels sont le ou les grand(s) avantage(s) du programme Prof. boursier que vous voudriez mettre en avant?

Ecrivez votre réponse ici:

4320: Et quels seraient le ou les désavantage(s) ou problème(s) que vous voudriez mentionner?

Ecrivez votre réponse ici:

4310: 4.3 Si vous voulez faire des propositions d'amélioration du programme ou de l'un ou l'autre point évoqué ci-dessus, vous pouvez le faire ici.

Ecrivez votre réponse ici:

5110: Sexe:

Choisissez une seule option parmi les suivantes.

- Femme
 Homme

5120: Année de naissance (p.ex. 1960):
Ecrivez votre réponse ici:

5210: Nationalité:
Choisissez une seule option parmi les suivantes:
 Suisse
 Allemagne
 France
 Italie
 Grande-Bretagne ou Irlande
 Autre

5310: Lieu d'obtention du doctorat (préciser si autre):
Choisissez une seule option parmi les suivantes:
 UNIBS
 UNIBE
 UNIDE
 UNIFR
 UNIGE
 UNILS
 UNILU
 UNINE
 UNISG
 UNIZH
 EPFL
 EPFZ
 USI
 Autre

5320: Année d'obtention du doctorat (p.ex. 1990):
Ecrivez votre réponse ici:

5410: Nombre d'années d'activité scientifique en Suisse depuis votre doctorat, sans le poste de Prof. boursier (p.ex. 5):
Ecrivez votre réponse ici:

5420: Nombre d'années d'activité scientifique à l'étranger depuis votre doctorat (si aucune mettre 0):
Ecrivez votre réponse ici:

5450: Avant le subside de Prof. boursier, avez-vous travaillé dans une

administration (en Suisse ou à l'étranger)?
Choisissez une seule option parmi les suivantes:
 Oui
 Non

5460: Toujours avant le subside: avez-vous travaillé dans l'industrie ou l'économie (en Suisse ou à l'étranger)?
Choisissez une seule option parmi les suivantes:
 Oui
 Non

5510: Enfin, quelle était votre institution (ou éventuellement vos institutions) de rattachement immédiatement avant l'obtention du poste de Prof. boursier (institutions suisses ou autre à préciser)?
Choisissez toutes les options qui vous concernent:
 UNIBS
 UNIBE
 UNIFR
 UNIGE
 UNILS
 UNILU
 UNINE
 UNISG
 UNIZH
 EPFL
 EPFZ
 USI
 un Institut de recherche en Suisse
 HES en Suisse
 administration en Suisse
 économie ou industrie en Suisse
 université ou école polytechnique à l'étranger
 Institut de recherche à l'étranger
 HES à l'étranger
 administration à l'étranger
 économie ou industrie à l'étranger
 Autre:

5521: Dernière question: quel(s) poste(s) occupez-vous au moment de l'obtention du subside de Prof. boursier? Statut (si autre, dénomination précise svp):
Choisissez toutes les options qui vous concernent:
 Chargé-e de cours
 Chargé-e de recherche
 Chef-fe de clinique scientifique
 Lecteur-e
 Maître assistant-e

<input type="checkbox"/> Maître de sports <input type="checkbox"/> Maître d'enseignement <input type="checkbox"/> MEA <input type="checkbox"/> Privat-docent <input type="checkbox"/> Professeur-e adjoint-e <input type="checkbox"/> Professeur-e assistant-e <input type="checkbox"/> Professeur-e associé-e <input type="checkbox"/> Professeur-e suppléant-e Autre : <input type="text"/>	S522: Et taux, total dans le cas de plusieurs postes en même temps (p.ex. 80): <input type="text"/>
---	---

Impressum

Editeur

Fonds national suisse de la recherche scientifique FNS
Division d'Encouragement de personnes
Wildhainweg 3
Case postale 8232
CH-3001 Berne
Téléphone: +41 (0)31 308 22 22
Téléfax: +41 (0)31 301 29 78
E-mail: interdiv@snf.ch
www.snf.ch

Mandat

Fonds national suisse, Encouragement de personnes

Auteurs d'étude

Gaële GOASTELLE, Jean-Philippe LERESCHE, Olivier MOESCHLER, Arnaud NICOLAY
Observatoire Science, Politique et Société (OSPS), Faculté des Sciences sociales et politiques (SSP),
Université de Lausanne (UNIL)

Accompagnement du projet et production

Inés de la Cuadra, Encouragement de personnes (coordination)
Veronika Riesen, Service de presse et d'information (production)

Impression, finition

Mastra Druck AG, Urtenen-Schönbühl

Papier

Couverture: Presto Silk, blanc mat, 170 g/m²
Contenu: Presto Silk, blanc mat, 100 g/m²

Tirage

700 exemplaires

© Octobre 2007

Fonds national suisse, Berne