Zeitschrift: Bulletin / Vereinigung Schweizerischer Hochschuldozenten = Association Suisse des Professeurs d'Université

Herausgeber: Vereinigung Schweizerischer Hochschuldozenten

Band: 13 (1987)

Heft: 1-2

Artikel: La relève académique entre 1990 et 2005 : le problème dans la perspective de l'Université de Genève

Autor: Guenin, Marcel

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-894193

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 18.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

La relève académique entre 1990 et 2005
Le problème dans la perspective de l'Université de Genève

par Marcel Guenin, Recteur de l'Université de Genève

Zusammenfassung:

In den Jahren 1990 bis 2005 wird die Erneuerungsrate der Dozentenschaft nicht wesentlich höher liegen als die normale Erneuerungsrate von jährlich 4 bis 5 %. Das Nachwuchsproblem hat andere als nur numerische Ursachen. 1. Wenn in Genf von 1986 bis 1995 85 Lehrstühle frei und 25 neu geschaffen werden, bestehen die Schwierigkeiten, sie zu besetzen, in der Schwerfälligkeit und Dauer des Wahlverfahrens. 2. Die Universität Genf kann auf ausländische Professoren nicht verzichten, um so weniger, als die Kandidaten schweizerischer Herkunft sehr oft in mehrfacher Hinsicht weniger gute Voraussetzungen haben als die ausländischen. 3. Nachwuchsmangel besteht in einzelnen Disziplinen, vor allem in der Informatik, dann aber auch in den exakten Wissenschaften, der klinischen Medizin und in den Wirtschaftswissenschaften. Kurzfristig wirksame Lösungen gibt es hier nicht. 4. Damit die Universität mit dem raschen Wandel von Gesellschaft und Wirtschaft Schritt halten kann, müssen frei werdende Lehrstühle umorientiert, mit einem neuen Profil und Inhalt versehen werden. Das Rektorat der Universität Genf hat ein Modell entwickelt, das Umstellungen in diesem Sinne ermöglicht. 5. Die Mobilität der Wissenschafter innerhalb der Schweiz ist gering, was sich mit wissenschaftlichen oder beruflichen Gründen nicht rechtferigen lässt. An der Universität Genf sucht man diesen Mangel zu beheben, indem man von den Oberassistenten der Naturwissenschaftlichen Fakultät einen mindestens zwei Jahre dauernden Aufenthalt an einer deutschschweizerischen oder ausländischen Universität verlangt. 6. Die Wahl des jungen Wissenschaftlers für eine bestimmte Universität wird beeinflusst von der Besoldung, aber auch vom Mitarbeiterteam und der Ausstattung, die ihm zur Verfügung gestellt werden. 7. Die Umorientierung eines Lehrstuhls bei der Neubesetzung stösst auf finanzielle Hindernisse, denn sie erfordert kostspielige perso-

nelle und technische Aenderungen. Trotzdem sollte diese Möglichkeit versucht werden. 8. Das Nachwuchsproblem darf nicht aus der Gesamtheit der hochschulpolitischen Probleme unseres Landes herausgelöst werden.

---

0. Les données de base

En Suisse, l'âge moyen de nomination des professeurs ordinaires ou extraordinaires varie entre 42 et 47 ans suivant les hautes écoles et les disciplines. Il est, par exemple, relativement élevé en médecine clinique, relativement bas en sciences exactes ou dans certaines disciplines des lettres. On peut en déduire une durée moyenne de carrière se situant entre 20 et 25 ans, l'âge de la retraite n'étant pas uniforme.

Une carrière de 20 à 25 ans signifie, en régime stationnaire, un taux annuel de renouvellement de 4 à 5 %.

Les chiffres du Conseil Suisse de la Science et d'autres travaux cités par K. Weber indiquent des taux de renouvellement de 42 à 50 % sur 10 ans, jusqu'à 26 % sur 5 ans, dans la période allant jusqu'à 2010. Force nous est de reconnaître que ces données sont du même ordre de grandeur que le taux stationnaire et ne l'excèdent en tous cas pas de plus de 20 à 25 %. En soi, le taux de renouvellement que nous allons vivre de 1990 à 2005 n'est donc pas extraordinairement élevé puisqu'il est fort peu différent du taux stationnaire. Si nous parlons partout d'un problème de la relève, les causes sont à chercher ailleurs que dans le nombre de postes à repourvoir, il convient donc de les retrouver et de voir ce qu'il nous est possible de faire.

J'examinerai les facteurs suivants qui ne représentent pas une liste exhaustive, bien sûr:

1) Nous ne connaissons pas le régime stationnaire auquel nous devons néanmoins nour préparer.

2) Dans plusieurs domaines, la relève locale (suisse) n'est pas compétitive par rapport à la relève étrangère.

3) Dans d'autres domaines, il y a peu de relève compétente disponible tant en Suisse qu'à l'étranger.

4) La réorganisation d'enseignements et de recherches peut être rendue plus difficile par la présence locale d'une relève potentielle (souvent de qualité) qui supporterait mal de ne pas avoir une chance.

5) La mobilité de la relève est faible à l'intérieur du pays.

6) Les très importants écarts de salaires seront un handicap majeur pour les universités romandes.

7) Les difficultés financières des hautes écoles peuvent rendre problèmatiques des réorientations, en sciences et en médecine surtout, qui nécessiteraient un équipement et/ou un personnel tout nouveau.

1. Le passage à un régime stationnaire

Les universités suisses ont vécu une phase d'expansion presque explosive à travers les années 60 et le début des années 70. Depuis, la croissance a été fortement ralentie, mais les chaires nouvelles ont continué presque partout à être plus nombreuses que les chaires à repourvoir. Nous allons vivre un retournement de tendance, de 1986 à 1995, et à Genève 85 chaires deviendront vacantes (sur 311, soit 27 %) alors qu'au mieux, nous en créerons 25. Nos difficultés sont d'abord liées à la lourdeur des procédures. Outre le temps nécessaire à la redéfinition du poste et aux autorisations requises (de 6 mois à l'année), il faut compter en moyenne plus de 18 mois entre l'ouverture d'inscription et l'arrêté de nomination du Conseil d'Etat, de quoi décourager plus d'un candidat.

2. Compatibilité de la relève locale

Sur les 311 PO et PE de l'Université de Genève, 102 sont de nationalité étrangère, soit 33 %. Suivant l'interprétation

que l'on donne à ces chiffres, ce pourcentage peut être considéré soit comme normal soit comme trop élevé. Normal, si l'on se rappelle que la part de la population ètrangère à Genève est de l'ordre de 36 %, beaucoup, si l'on remarque qu'au moment de la nomination, un tiers des nouveaux professeurs ont été formés à l'étranger. Certes, il est évident que nous devrons toujours recruter à l'étranger dans certaines disciplines. Il est, par exemple, difficile de former chez nous un spécialiste de la littérature hispano-américaine. Il est clair aussi que le critère de nationalité ne doit pas passer avant celui de la qualité et qu'il vaut mieux pour nos étudiants un bon professeur étranger qu'un professeur suisse médiocre. Il est aussi évident que, étant donné la petite taille de notre pays, nous ne saurions produire chaque fois que nous en avons besoin un candidat suisse de grande qualité dans tous les domaines. Il n'empêche que nous sommes frappés de voir, souvent, que les candidats suisses ne font pas le poids face à certains candidats étrangers. Parmi les causes de ce fait, je citerai:

a) Le début trop tardif de la carrière scientifique. Avec une maturité à 19 ans, on termine son doctorat vers 30 ans. Je proposerai, dans un autre lieu, de ramener l'âge de la maturité à 17 ans, le doctorat à une durée de 3 ans, de manière à ce qu'il soit terminé vers 25 ans.

b) Les salaires de maître assistant, s'ils ne sont pas trop élevés pour fonder une famille, sont plus hauts que ce que l'on peut obtenir dans un stage de perfectionnement à l'étranger. C'était l'inverse dans les années 60, ce qui avait alors puissamment motivé les jeunes chercheurs à s'expatrier.

c) La très forte augmentation du nombre des étudiants a eu pour effet une augmentation des charges d'enseignement du corps intermédiaire, ce qui a eu des conséquences négatives sur l'activité de recherche.

3. Manque de relève dans certains secteurs

Il y a un domaine où chacun s'accorde à reconnaître une très grande pénurie, c'est l'informatique sous toutes ses formes. Nous devons exercer des trésors de persuasion pour encourager nos élèves à terminer leur licence ou leur diplôme malgré les offres alléchantes des employeurs. Que dire alors de les pousser à faire des thèses.

En dehors de l'informatique, certains secteurs des sciences exactes, de la médecine clinique, du droit, des sciences économiques nous ont posé tour à tour des problèmes.

Je ne vois guère de solutions à court terme. Des salaires variables suivant les disciplines, comme cela se pratique avec la médecine, est une solution mauvaise à long terme (danger de pléthore, différentes catégories de professeurs, etc...). Dans le cas particulier de l'informatique, nous avons "recyclé" avec succès des physiciens et des mathématiciens, mais ce que nous avons pu faire est faible par rapport aux besoins, la demande en physiciens et en mathématiciens étant assez forte elle-même.

4. Réorientation des chaires

C'est un processus que chacun s'accorde à reconnaître comme essentiel et qui, heureusement, s'est produit dans toute l'histoire des universités. Dans mon propre domaine de recherche, la physique théorique ne consiste plus à faire la théorie des machines à vapeur, par exemple. Mais dans le monde d'aujourd'hui, on attend, à tort ou à raison, de l'université qu'elle réponde rapidement aux problèmes de la société ou de l'économie et comme il est difficile de recycler et de réorienter les professeurs, le seul moment où l'action est possible est celui où une chaire devient vacante par démission, retraite ou décès. Ne pas le faire revient à confier l'innovation à la seule croissance due aux postes nouveaux, ce qui ne permet, dans une phase de faible croissance,

comme celle que nous connaissons, qu'une beaucoup trop faible mobilité.

Chaque professeur a à coeur de former des élèves qui le dépasseront, donc un ou plusieurs professeurs potentiels. Mais cette relève est naturellement et forcément dans un domaine proche de celui qui en a été le maître pendant des années. Il est très dur pour les responsables universitaires ou politiques de décider de fermer telle ou telle discipline dans ces conditions.

La solution appliquée à Genève dans un certain nombre de cas a été de diminuer l'importance du domaine en le confiant non plus à un professeur ordinaire, mais à un professeur adjoint. Mais cette solution est néanmoins coûteuse et source de bien des frustrations.

Une alternative consisterait en une annonce faite 10 ou 15 ans à l'avance, que telle ou telle direction serait abandonnée. Mais c'est très utopique. D'abord, le titulaire risque d'utiliser une bonne part de son énergie à renverser ce type de décision, ensuite ce genre de choix présuppose que l'on soit capable de prévoir ce qui sera souhaitable de développer ou non d'ici 10 ou 15 ans. Cela me paraît très chimérique.

Sans prétendre trouver une solution parfaite, le rectorat de l'Université de Genève, de par la loi responsable de la décision d'ouvrir une inscription, et qui jouit de la compétence budgétaire au sein de l'Université, a modifié la procédure de définition du cahier des charges.

Les nouvèlles règles sont les suivantes:

- Les postes professoraux devenus vacants à la suite de la retraite ou du départ de leurs titulaires sont remis à la disposition du doyen de la faculté avec les moyens en postes et en crédits qui les accompagnent.
- L'élaboration du profil du poste (choix de la discipline, des domaines de spécialisation, etc...) est confiée au doyen

de la faculté. Ce dernier soumet le projet au vote du collège des professeurs de faculté, avec le préavis du département concerné et de la commission de développement du conseil de faculté.

- Le doyen transmet au collège des recteurs et doyens le projet, avec le préavis du département et de la commission, et le vote du collège des professeurs. L'inscription est alors ouverte sur décision du rectorat, après approbation par le collège des recteurs et doyens du cahier des charges présenté par le doyen et préavis positif du département de l'instruction publique.

Ce qui donnera cette nouvelle procédure, nous le verrons.

5. Mobilité faible : l'intérieur du pays

La mobilité des jeunes chercheurs et des enseignants est très faible à l'intérieur du pays, mais de manière différenciée. A Genève, il nous est relativement facile de faire venir quelqu'un d'un autre canton romand et les transferts à partir de la Suisse alémanique sont encore nombreux. Par contre, rares sont les jeunes genevois qui acceptent des postes ailleurs qu'à Genève en Suisse romande, encore plus rares, ceux qui poursuivent leur carrière en Suisse alémanique. Il est incontestable que ce manque de mobilité est néfaste pour tous et qu'il n'est pas justifié par des raisons scientifiques ou d'opportunité professionnelle. C'est une question de mentalité qui se présente déjà au niveau des études.

Les actions entreprises chez nous sont au nombre de deux. D'abord, le principe de la reconnaissance des semestres passés dans une autre université suisse et, dans une certaine mesure, une université étrangère. La mise à disposition systématique de logements dans les foyers universitaires pour les étudiants désireux d'effectuer ce type de changement pourrait favoriser la mobilité estudiantine.

La seconde approche a été appliquée systématiquement par la fa-

culté des sciences et consiste à ne nommer personne au grade de maître assistant si l'intéressé n'a pas passé au moins deux ans à l'étranger ou dans une université alémanique. C'est une règle dure, mais qui semble donner de bons résultats et que je souhaite voir se généraliser.
Aux difficultés d'ordre psychologique, il conviendrait d'ajouter les problèmes de passage d'une caisse de retraite à l'autre, qui est, lorsqu'il est possible, toujours très coûteux pour les intéressés.

6. Ecarts de salaire

Le salaire n'est qu'un des facteurs influençant le choix d'un jeune chercheur vers une université particulière. Il doit être relativisé par le coût de la vie, le logement surtout, dans la ville considérée. Si les autres éléments que sont la vie culturelle, la proximité des moyens de transports, le niveau scientifique et la réputation internationale du groupe auquel on envisage de s'associer, les moyens en collaborateurs, en équipement mis à disposition sont tous des facteurs importants, il n'en reste pas moins que les salaires comptent beaucoup en période de pénurie de candidats.

D'après les chiffres de la conférence universitaire suisse, valable au 1er janvier 1985, les salaires bruts des professeurs ordinaires (en dehors des secteurs de la médecine clinique) augmentés des indemnités maximales lorsqu'il y a en a (mais sans primes d'excellence) diminués des cotisations à la caisse de retraite et pensions veuve et orphelin, nous obtenons les indices suivants, les écoles polytechniques de Zurich et Lausanne ayant l'indice 100 :

EPF	100	SAINT-GALL	78
ZURICH	90	LAUSANNE	71
BERNE	93	NEUCHATEL	62
FRIBOURG	64	GENEVE	86
BALE	96		

Dans le cas des professeurs d'informatique, par exemple, il est incontestable que la concurrence des écoles polytechniques sera très dure pour les universités, qui ont pourtant aussi de très grands besoins, en particulier celles de Lausanne, Fribourg et Neuchâtel.

7. Inertie due à l'équipement et aux collaborateurs en place

A Genève, un professeur de la faculté des sciences dispose en moyenne de plus d'un million de francs d'appareillages divers. A chaque poste de professeur ordinaire sont attaché, en moyenne, près de quatre personnes stables, soit des collaborateurs du corps intermédiaire stabilisé, soit du personnel technique, à l'exclusion du personnel administratif.

Si l'on devait changer à chaque renouvellement de chaire la direction de recherche de manière complète, il faudrait pouvoir faire un investissement énorme pour chaque nouvelle nomination, largement au-delà de nos possibilités. De plus, le personnel technique n'est pas parfaitement interchangeable, et, même si nous avons pu à plusieurs reprises et à l'aide de compléments de formation, recycler une partie des personnes concernées, il faut reconnaître que les grands changements d'orientation sont très coûteaux sur le plan matériel comme sur le plan humain. Cette tendance va s'accentuer à l'avenir et les pouvoirs publics qui nous recommandent sans cesse de réorienter nos domaines de recherche et d'enseignement doivent être rendus attentifs aux conséquences financières qu'une telle politique implique. Ce qui ne veut pas dire que nous ne devions pas nous y engager.

8. Conclusion

Le problème de la relève ne peut pas être isolé de l'ensemble des problèmes de la politique universitaire. Il est, certes, essentiel, puisque c'est la qualité de cette relève dont dépend le futur de nos hautes écoles et le bien-être de notre pays. Mais c'est l'ensemble de la politique universitaire qui doit être remise en question, c'est la place des hautes écoles dans les priorités du pays qui nous permettrons ou non d'y faire face.