

Zeitschrift: Bulletin / Vereinigung der Schweizerischen Hochschuldozierenden = Association Suisse des Enseignant-e-s d'Université
Herausgeber: Vereinigung der Schweizerischen Hochschuldozierenden
Band: 36 (2010)
Heft: 2

Artikel: Professeur bourier FNRS
Autor: Boscht, Christian
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-893841>

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: 20.07.2025

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

Professeur boursier FNRS

Christian Bochet*

En 2000-2001, la première mise au concours du programme des professeurs boursiers FNRS permettait à 26 chercheurs de démarrer ou de poursuivre une carrière académique avec un titre professoral, sans dépendre des plans de relève, souvent chaotiques, des différentes universités. L'auteur de ces lignes en a bénéficié lors de la troisième édition, en 2002. Nous sommes maintenant à la onzième série, et le programme semble être un succès total.

1. Pourquoi ce programme était-il indispensable pour maintenir la relève académique en Suisse ?

À l'aube des années 2000, le système de relève académique suisse, héritage partiel des universités germaniques, reste encore surtout basé sur le principe des habilitations. Ces dernières, étapes intermédiaires entre la fin du doctorat et l'accès au professorat, favorisent cependant l'établissement de filières, et risquent de nuire à la diversité. Ainsi, il n'est pas rare de voir des professeurs ayant effectué la totalité de leur parcours dans la même institution (certes peut-être avec une pause postdoctorale à l'étranger), exemple de «in-breeding» si décrié outre-Atlantique. Appliqué en Allemagne, un moyen de lutter contre cette pratique est de requérir un changement d'institution à chaque promotion. En principe efficace, ce système est difficilement applicable en Suisse à cause de l'étroitesse du marché du travail. Il faut en effet que le rythme d'habilitation soit synchronisé avec les départs à la retraite des universités voisines, ce qui est au mieux difficile, mais souvent impossible dans un pays ne possédant que dix universités et deux écoles polytechniques. Rien ne permettait l'intégration de jeunes chercheurs dans le système académique, sauf par l'habilitation, qui favorisait le «in-breeding» (il est intéressant de noter que les universités de Suisse Romande, bien qu'offrant un programme d'habilitation, ne l'aient que peu utilisé ces dernières décennies. Un grand nombre de leurs professeurs ont en fait effectué leur formation en Suisse Alémanique). À l'inverse, le système totalement libre et compétitif des États-Unis, avec la voie «tenure-

track» est très efficace, favorise l'excellence et l'indépendance, mais ne peut fonctionner qu'avec un réservoir de candidats et de postes suffisants. Les tentatives, louables, de quelques institutions suisses d'établir un tel système, ont été mises en danger par le fait que pour réussir, tous les acteurs doivent jouer le jeu simultanément. Sinon, les candidats qui veulent ou doivent changer d'institution, alors que les voisins n'ont pas encore de structures susceptibles de les accueillir, seront fortement pénalisés, et plus ou moins forcés de quitter le pays. Le programme des professeurs boursiers du FNRS est donc une première étape vers la mobilité académique, permettant à des jeunes chercheurs prometteurs de se profiler dans l'institution convenant le mieux à leur projet, sans considérations de filiations ou de manœuvres politiques.

2. L'importance toute particulière pour les sciences naturelles expérimentales

Afin d'établir une carrière scientifique crédible et d'accéder au professorat, un jeune chercheur doit impérativement acquérir un profil de recherche unique, distinct de celui acquis lors de la thèse et des séjours postdoctoraux. Or, sans un programme spécifique, il est impossible de prouver la validité d'une nouvelle ligne de recherche sans avoir la possibilité d'y travailler, avec les moyens nécessaires. Il est illusoire de croire qu'un directeur de thèse ou de stage postdoctoral va rémunérer ses collaborateurs et leur donner des ressources supplémentaires pour travailler sur un projet dont il ne pourra en aucun cas profiter (et bien sûr, s'il en profite, l'indépendance du projet sera remise en question par ses pairs lors d'un d'engagement futur). Les sciences naturelles expérimentales sont particulièrement vulnérables à ce problème, en raison de l'infrastructure nécessaire à la recherche.

3. La dotation en matériel/personnel très appropriée

De ce qui précède, il était donc indispensable d'offrir aux récipiendaires d'un subside de professeur FNRS également les moyens d'initier une recherche personnelle et indépendante, tant du point de vue des équipements que des moyens humains (doctorants). En plus de l'aide expérimentale, la supervision d'une équipe, ainsi que la gestion logistique du groupe (salaires, équipement, locaux, planification) fait partie intégrante de la formation professorale, et permet de profiler le candidat de ma-

* Université de Fribourg, Département de Chimie, Chemin du Musée 9, 1700 Fribourg.

E-Mail: christian.bochet@unifr.ch

Christian Bochet, Dr. sc. nat., Président de l'AEU, est professeur de chimie à l'Université de Fribourg et Président du Département de Chimie. Il a étudié la chimie organique aux Universités de Genève et Stanford, et a été professeur boursier du FNRS de 2002 à 2006.

nière compétitive sur le marché actuel. En effet, la sélection pour un poste professoral tient également compte de la capacité du candidat à acquérir des fonds tiers et de sa capacité à gérer des projets, et pas seulement de la seule brillance intellectuelle de la recherche.

4. L'issue d'un tel programme

L'on entend quelquefois des regrets de la part des récipiendaires à propos de l'absence de garantie de poste professoral dans la même institution qui avait accueilli le candidat à l'issue de la bourse. Il est de mon avis qu'une telle garantie serait nocive à la fois pour le candidat et pour le système dans son ensemble. En effet, pour assurer la richesse des diverses institutions, une circulation des idées, et donc des personnes, est non seulement saine, mais nécessaire. Si tel n'était pas le cas, le «in-breeding» que ce programme était sensé remplacer reviendrait sous une nouvelle forme. De plus, une garantie reviendrait à simplement nommer les professeurs quatre ans plus tôt, et donc ne ferait qu'ajouter un risque aux institutions. Ces dernières risqueraient alors de se livrer à des manœuvres politiques, nuisant à la qualité des projets, et ne conduisant pas nécessairement au choix des meilleurs candidats. Le programme ayant commencé en 2000, nous avons maintenant quatre ans de recul pour en observer les sortants ; les chiffres ci-dessous montrent que les inquiétudes des entrants ne sont pas fondées :

- Ont obtenu un subside et ont trouvé un poste académique ailleurs en Suisse: 24%.
- Ont obtenu un subside et sont restés dans leur institution: 42%.
- Ont obtenu un subside et ont trouvé un poste académique à l'étranger: 34%.
- Ont obtenu un subside et abandonné la carrière académique: moins de 5%.
- Sont actuellement au bénéfice d'un subside: environ 150 subsides en cours.

5. Comparaison avec d'autres pays européens

Allemagne: La «Deutsche Forschungsgemeinschaft» met au concours des bourses «Emmy Noether», dont l'une (EN II) est similaire au programme des professeurs boursiers FNRS (durée maximale de cinq ans, avec prolongation éventuelle d'un an), avec une dotation en moyens humains et matériels. La filière classique des habilitations existe toujours, mais des postes de professeurs assistants «Junior-professor» du type «tenure-track» commencent à être proposés.

Royaume-Uni: La «Royal Society» offre annuellement une trentaine de bourses de «University Re-

search Fellow», pour une durée de cinq ans, avec prolongation éventuelle de trois ans. Contrairement au programme des professeurs boursiers du FNRS, les moyens accordés ne couvrent que le salaire et les frais de recherches directs du récipiendaire. Les postes stables commencent au niveau «Lecturer», directement après un postdoctorat. Par contre, il est clair qu'une expérience de «University Research Fellow» améliore considérablement les perspectives professionnelles.

France: système «protégé» double (CNRS / Maître de conférence) institutionnalisé. Les jeunes chercheurs sont immédiatement engagés à l'issue du postdoctorat (quelquefois même après le doctorat) dans la filière recherche/enseignement (comme Maître de conférence) ou dans la filière recherche (CNRS) sur des postes stables. L'indépendance scientifique n'est que relative et la charge d'enseignement peut être très lourde. Ce système pose un certain problème de disparité entre les deux filières, relativement peu perméables avant le stade professoral.

6. Quand pourrions-nous nous permettre de le supprimer ?

Nous avons vu que le programme de professeurs boursiers avait pour but de faciliter la transition d'un système qui n'était plus adapté à la situation actuelle vers un système compétitif, basé sur l'excellence, la diversité et la mobilité. Un tel programme perdra son utilité dès qu'un véritable système de «tenure-track» sera en place partout en Suisse et/ou en Europe. En fait, il sera même nécessaire de l'interrompre, afin d'éviter une compétition entre les professeurs boursiers FNRS et les professeurs-assistants des universités. Une telle dualité risquerait de faire émerger les problèmes existant actuellement en France mentionnés ci-dessus. Cela dit, un certain temps sera encore requis pour arriver à cette situation.

Conclusion

Le programme des professeurs boursiers du FNRS a effectivement permis de faciliter la très grande vague de renouvellement professoral générée par le départ à la retraite de la génération d'après-guerre, et d'endiguer partiellement l'exode académique des jeunes chercheurs suisses («brain drain»), puisque 66% des récipiendaires sont restés dans le système académique suisse. Loin d'être terminé, ce programme est maintenant complété par d'autres formes d'aide à la relève, comme le programme Ambizione, permettant de préparer les jeunes chercheurs à l'accession à un subside de professeur boursier.

L'auteur remercie le Dr. Inés de la Cuadra (FNRS) pour son aide lors de la rédaction de ces lignes. ■