

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

**Herausgeber:** Vereinigung Schweizerischer Hochschuldozenten

**Band:** 26 (2000)

**Heft:** 1

  

**Artikel:** La relève universitaire à l'aube du 21e siècle

**Autor:** Leuba, Audrey

**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-894178>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **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. [Voir Informations légales.](#)

### **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. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 01.04.2025

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

Es gibt viele Gründe, diese Entwicklung zu beklagen. Vielleicht sehen wir aber auch in Zukunft mehr Gründe, dies als Chance zu begreifen. Vielleicht können wir erfolgreicher das kritische Salz in der gesellschaftlichen Suppe sein, wenn wir nicht mehr ganz so leicht esoterisch sein können.

**Tabelle 2**  
**Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in Stunden (Mittelwert)**

	D	GB	NL	S	J	USA
<b>Universität Professoren</b>						
Vorlesungszeit	53	52	57	45	53	52
Vorlesungsfreie Zeit	49	50	54	45	48	46
<b>Universität Mittelbau</b>						
Vorlesungszeit	45	49	50	41	49	47
Vorlesungsfreie Zeit	44	42	46	40	47	42
<b>Dozenten anderer Hochschulen</b>						
Vorlesungszeit	46	47		40	51	46
Vorlesungsfreie Zeit	33	35		37	45	35

Frage 2.2: Wie viele Stunden verwenden sie in einer durchschnittlichen Woche für folgende Arbeiten?

*Quelle:* Enders, Jürgen und Teichler, Ulrich (1995): Der Hochschullehrerberuf im internationalen Vergleich. Bonn: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie.

## La relève universitaire à l'aube du 21<sup>e</sup> siècle

Audrey Leuba

A l'aube du 21<sup>e</sup> siècle, les hautes écoles suisses sont en pleine mutation. Leur rôle, la qualité de leur enseignement et l'efficacité de leur fonctionnement font l'objet de débats. Le statut de la relève universitaire en Suisse fait bien sûr partie de la discussion.

La présente contribution n'a pas l'ambition de traiter la question de manière exhaustive mais souhaite mettre en évidence un certain nombre de dysfonctionnements que j'ai eu l'occasion de constater dans le cadre de mon expérience personnelle.

Ce que l'on appelle la relève, c'est-à-dire le groupe des candidats potentiels à un poste de professeur dans une haute école, n'a pendant longtemps fait l'objet d'aucune véritable planification au sein des Universités.

Laissée dans la sphère de compétence des professeurs en place, elle était diversement pratiquée: soutenue par quelques (rares) professeurs conscients de l'enjeu d'une bonne politique de relève, elle était malheureusement négligée par le plus grand nombre. Fort heureusement ces dernières années on constate une prise de conscience générale de l'importance de la recherche.

*La relève est importante pour deux raisons:*

1. Elle permet de maintenir à disposition un vivier de chercheurs, de façon à ce que le moment venu, les candidats ne fassent pas cruellement défaut dans le domaine que l'Université souhaite promouvoir;
2. Elle assure le rayonnement de l'Université à l'extérieur de l'alma mater; en effet, les travaux publiés par les chercheurs rattachés à l'Université contribuent à faire connaître celle-ci non seulement au sein de la communauté scientifique mais également dans le public. Les chercheurs qui, après avoir effectué une partie de leurs études et travaux dans une Université, obtiennent un poste dans une autre Université vont, par leur cursus et leurs expériences antérieures, contribuer à faire connaître leur Université d'origine.

Les conditions matérielles offertes par les Universités aux candidats intéressés par la rédaction d'une thèse de doctorat sont, à mon avis, optimales. En effet, le budget des Universités finance des postes qui sont tout à fait adéquats pour la recherche, ce sont les postes d'assistant. Dans le cadre de son activité, l'assistant peut consacrer une partie de son temps de travail rémunéré (environ 30%) à ses propres recherches, c'es-à-dire à l'élaboration d'une thèse de doctorat. Le matériel de travail mis à disposition est très au point (équipement informatique performant et mis entièrement à la disposition de l'assistant, accès direct à Internet, bibliothèques bien équipées, etc.). De plus, le statut d'assistant permet de se maintenir dans un milieu propice à la recherche.

Il faut pourtant dire que l'on constate un taux d'abandon très important parmi les doctorants. Ainsi à la Faculté de droit de l'Université de Neuchâtel, on compte ces dernières années un doctorat délivré pour trois projets déposés et approuvés par la Faculté. Il y a donc environ 66 % d'abandons.

Il est difficile d'expliquer ce taux élevé d'abandons. On peut essayer de le voir dans la solitude que le doctorant rencontre dans ses recherches. Les échanges avec les membres du jury de thèse restent, en règle générale, peu nombreux. Il est difficile de pouvoir partager ses découvertes (et non-découvertes) avec un doctorant travaillant dans le même domaine, sur un thème apparenté ou thématiquement proche. D'une manière générale, les échanges de vue avec d'autres chercheurs, et je pense ici en particulier aux contacts avec des chercheurs dans une autre Université, suisse ou étrangère, reposent entièrement sur les épaules du doctorant. Ces circonstances contribuent à isoler le doctorant dans sa recherche.

A mon avis, un meilleur encadrement scientifique, une volonté du jury de thèse ou du corps professoral de l'Université d'accueil de donner l'occasion au doctorant de confronter ses idées à celles d'autres chercheurs ou spécialistes en la matière amélioreraient sensiblement la situation. Il faut ici ajouter que cela est déjà souvent le cas lorsque le doctorant a la chance de développer ses recherches dans un domaine faisant l'objet d'un centre de gravité dans l'Université d'accueil. Il est en effet difficile de concevoir un meilleur encadrement scientifique et un environnement plus stimulant.

La rédaction d'une thèse de doctorat ne suffit en principe pas pour être intégré au corps de la relève. Il est nécessaire de poursuivre les expériences de recherche et de faire des publications, en principe importantes et de qualité. C'est un atout de pouvoir également y ajouter une expérience d'enseignement.

L'univers académique représente bien sûr à cet égard un environnement idéal. Malheureusement, les Universités offrent peu de postes dans ce que l'on appelle le corps intermédiaire supérieur, c'est-à-dire les chef(fe)s de travaux, maîtres-assistant(e)s, chargé(e)s d'enseignement et chargé(e)s de cours. Certains des statuts susmentionnés n'existent parfois même pas dans les facultés. Ainsi, la Faculté de droit de l'Université de Neuchâtel n'a pendant très longtemps accordé aucun poste de maître-assistant ou de chef de travaux. Il n'y avait par conséquent aucun moyen, une fois la période d'assistantat achevée, de poursuivre des travaux de recherche à l'Université en étant rémunéré par les fonds de celle-ci.

Les Universités connaissent toutes par contre des statuts de chargé(e)s d'enseignement ou de chargé(e)s de cours. Ces postes sont malheureusement bien souvent pauvrement rémunérés. Ils portent sur deux heures hebdomadaires de cours qui, à elles seules, ne permettent pas de vivre (encore moins de faire vivre une famille). Il est par conséquent nécessaire d'exercer à côté une autre activité lucrative. Il faut admettre que c'est une bonne chose de pouvoir mettre en pratique ses connaissances théoriques et cela ne peut qu'enrichir l'expérience juridique de celui qui se destine à l'enseignement. Cette situation a pourtant le grand désavantage de souvent laisser peu de temps libre pour permettre à l'intéressé de se consacrer à ses recherches et à la publication de celles-ci.

Par ailleurs, les postes du corps intermédiaire supérieur ne sont pas toujours mis au concours, mais bien souvent repourvus à l'interne sans que les candidats potentiels en soient informés. Une plus grande transparence encouragerait ici indiscutablement les doctorants ou nouveaux docteurs à faire partie du corps de la relève.

D'une manière générale, une plus grande transparence dans les procédures permettant d'accéder à un poste de relève ainsi que la mise en place par une Université ou par un groupe d'Universités d'une véritable filière de relève, obéissant à des règles claires, et surtout sanctionnant expressément, après une période de temps limitée, les candidats n'ayant pas de chance de devenir professeur, accroîtraient indiscutablement l'attractivité de la profession.

Pour être complet, il faut ici ajouter que la relève n'est pas uniquement soutenue par les Universités. Elle est également encouragée par la Confédération. Celle-ci a en effet mis en place des mesures spéciales dès 1992. Elle finance ainsi un certain nombre de postes d'assistants, de maîtres assistants et de professeurs assistants, au total environ 150 postes toutes disciplines confondues. Le Fonds National Suisse de la Recherche Scientifique encourage également la relève au travers de divers programmes. Ainsi, il octroie des bourses de recherche pour les chercheurs débutants et pour les chercheurs avancés et depuis cette année finance, toutes disciplines confondues, 25 postes de professeurs assistants.

Ces mesures sont à mon avis indispensables au maintien d'un véritable potentiel de relève, tant il est vrai que le budget universitaire est souvent étriqué et que la politique de la relève, dans la mesure où elle implique un sacrifice financier, a tendance à passer au second rang des préoccupations des professeurs. On pourrait ajouter ici qu'une bonne coordination entre la politique de distribution des postes de relève pratiquée par le FNRS ou la Confédération et les besoins tels qu'ils existent dans les Universités pour certains postes qui se libéreront dans un proche avenir me semble incontournable pour que l'encouragement soit productif et efficace.

En conclusion, une bonne politique de relève contribue indiscutablement au rayonnement d'une Université. Cela serait une erreur de ne pas s'en préoccuper.

## **Dozierende: Braucht es in diesem Beruf nur fachliche Kompetenzen?**

Stephan Tschöpe

Die Diskussionen, welche Qualifikationen Dozierende haben sollen, gehen jedesmal wieder von vorne los, wenn es darum geht, neue Lehrkräfte an die Hochschulen<sup>1</sup> zu berufen. In einem Berufungsverfahren gibt es oft lange Streitereien, weil es den Studierenden häufig nur ungenügend möglich ist, ihre Anliegen für eine neue Professur durchzusetzen. Die Kampflinien laufen immer zwischen fachlicher Kompetenz im Forschungsbereich und didaktischer Kompetenz im Lehrbereich. Die Mitarbeitenden wollen die Forschungskompetenz als ausschlaggebenden Faktor berücksichtigen und die Studierenden die Lehrkompetenz. Die Frage, die sich hier stellt, ist: "Welche Qualifikationen brauchen Dozierende? Lassen sich diese Qualifikationen auf die fachliche und didaktische Eigenschaft reduzieren?"

---

<sup>1</sup> Unter dem Begriff Hochschule fasse ich in diesem Bericht die Universitäten, Fachhochschulen und die Eidgenössischen Technischen Hochschulen zusammen.