

SWIR Schrift 2/2015 / Document CSSI 2/2015

Promotionskulturen und Tenure Track-Modelle an Schweizer Universitäten

Cultures de promotion doctorale et modèles de *tenure track* dans les universités suisses



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Schweizerischer Wissenschafts- und Innovationsrat
Conseil suisse de la science et de l'innovation
Consiglio svizzero della scienza e dell'innovazione
Swiss Science and Innovation Council

Der Schweizerische Wissenschafts- und Innovationsrat

Der Schweizerische Wissenschafts- und Innovationsrat SWIR berät den Bund in allen Fragen der Wissenschafts- Hochschul-, Forschungs- und Innovationspolitik. Ziel seiner Arbeit ist die kontinuierliche Optimierung der Rahmenbedingungen für die gedeihliche Entwicklung der Schweizer Bildungs-, Forschungs- und Innovationslandschaft. Als unabhängiges Beratungsorgan des Bundesrates nimmt der SWIR eine Langzeitperspektive auf das gesamte BFI-System ein.

Le Conseil suisse de la science et de l'innovation

Le Conseil suisse de la science et de l'innovation CSSI est l'organe consultatif du Conseil fédéral pour les questions relevant de la politique de la science, des hautes écoles, de la recherche et de l'innovation. Le but de son travail est l'amélioration constante des conditions-cadre de l'espace suisse de la formation, de la recherche et de l'innovation en vue de son développement optimal. En tant qu'organe consultatif indépendant, le CSSI prend position dans une perspective à long terme sur le système suisse de formation, de recherche et d'innovation.

Il Consiglio svizzero della scienza e dell'innovazione

Il Consiglio svizzero della scienza e dell'innovazione CSSI è l'organo consultivo del Consiglio federale per le questioni riguardanti la politica in materia di scienza, scuole universitarie, ricerca e innovazione. L'obiettivo del suo lavoro è migliorare le condizioni quadro per lo spazio svizzero della formazione, della ricerca e dell'innovazione affinché possa svilupparsi in modo armonioso. In qualità di organo consultivo indipendente del Consiglio federale il CSSI guarda al sistema svizzero della formazione, della ricerca e dell'innovazione in una prospettiva globale e a lungo termine.

The Swiss Science and Innovation Council

The Swiss Science and Innovation Council SSIC is the advisory body to the Federal Council for issues related to science, higher education, research and innovation policy. The goal of the SSIC, in line with its role as an independent consultative body, is to promote a framework for the successful long term development of Swiss higher education, research and innovation policy.

SWIR Schrift 2/2015 / Document CSSI 2/2015

Promotionskulturen und Tenure Track-Modelle an Schweizer Universitäten

Cultures de promotion doctorale et modèles de *tenure track* dans les universités suisses

Jérôme Billotte; Violette Ruppanner (2013)

Perception de la valeur du doctorat dans le système universitaire suisse:
comparaison entre les régions francophone et germanophone

Simon Koechlin (2013)

Tenure Track an Schweizer Hochschulen

Inhaltsverzeichnis

<u>Zusammenfassung/Résumé/Executive Summary</u>	<u>4</u>
<u>Erster Teil – Einleitender Kommentar des SWIR</u>	<u>6</u>
<u>Première partie – Commentaire introductif du CSSI</u>	<u>12</u>
<u>Deuxième partie – Etudes</u>	<u>18</u>
Jérôme Billotte, Violette Ruppanner (2013)	
Perception de la valeur du doctorat dans le système universitaire suisse: comparaison entre les régions francophone et germanophone	
<u>Zweiter Teil – Studien</u>	<u>34</u>
Simon Koechlin (2013)	
Tenure Track an Schweizer Hochschulen. Bericht zu Handen des Schweizerischen Wissenschafts- und Technologierats (SWTR)	
<u>Abkürzungsverzeichnis/Abréviations</u>	<u>48</u>

Zusammenfassung

Résumé

Executive Summary

D Die fortschreitende Internationalisierung des Hochschulwesens hat die Qualifikationswege der Nachwuchsforschenden in der Schweiz massgeblich verändert. Es sind neue Ausbildungs- und Laufbahnstrukturen entstanden, deren langfristige Auswirkungen auf die universitäre Forschungskultur noch nicht eindeutig erkennbar sind.

Vor diesem Hintergrund stellt der SWIR in der vorliegenden Publikation zwei komplementäre Aspekte der akademischen Laufbahn zur Diskussion: das Doktorat in der unterschiedlichen Ausgestaltung zwischen West- und Deutschschweiz sowie die Tenure Track-Modelle, wie sie in den vergangenen Jahrzehnten an hiesigen Hochschulen eingerichtet worden sind. Zu beiden Aspekten hat der SWIR externe Studien in Auftrag gegeben, die hier mit einem einleitenden Kommentar veröffentlicht werden.

Der SWIR gelangt auf der Basis der vorliegenden Berichte zum Schluss, dass die Vielfalt der Promotionskulturen die Chancengleichheit der Lehrstuhlkandidaten und -kandidatinnen zum Berufszeitpunkt nicht in Frage stellt. Die fächerspezifische Diversität

der Doktoratswege ist eine der Stärken des Schweizer Forschungsplatzes, weil sie den Besonderheiten der jeweiligen Fachdisziplin Rechnung tragen kann und Freiräume schafft, die für die Entfaltung der wissenschaftlichen Forschung zentral sind.

In der Ausgestaltung von Tenure Track-Positionen an Schweizer Universitäten sind ebenfalls Unterschiede feststellbar. Nicht alle Fächer eignen sich gleichermassen für die Einrichtung von Assistenzprofessuren mit Tenure Track-Verfahren. Die Bilanz fällt aus Sicht der Hochschulen und der betroffenen Jungforscher und -forscherinnen insgesamt positiv aus, wenn auch einige Aspekte als problematisch empfunden werden und geklärt werden müssen. Dem weiteren Ausbau solcher Stellen sind strukturell enge Grenzen gesetzt.

Nach Auffassung des SWIR gibt es in der Schweiz eine Vielzahl nachwuchsrelevanter Themen (z.B. Hausberufung, Habilitationspflicht, Dauer der Postdoc-Phase), die nach wie vor einer weitergehenden Analyse und Diskussion unter den betroffenen Akteuren bedürfen.

F L'internationalisation croissante de l'enseignement supérieur a notablement transformé les itinéraires de qualification des jeunes chercheurs en Suisse. De nouvelles structures de formation et de carrière sont apparues, et l'on ne distingue pas encore très clairement les effets qu'elles auront à long terme sur la culture de la recherche universitaire.

C'est dans ce contexte que le CSSI souhaite porter le débat sur deux aspects complémentaires de la carrière universitaire: d'une part, les formes que prend le doctorat en Suisse alémanique et en Suisse romande, et, d'autre part, le modèle de la prëtularisation conditionnelle (désormais *tenure track*) mis en place au cours de ces dernières décennies dans les hautes écoles de Suisse. Dans un cas comme dans l'autre, le CSSI a procédé par mandat délivré à un expert externe, dont il publie les résultats dans le présent document, avec un commentaire introductif.

Pour le CSSI, la diversité des cultures de promotion doctorale que l'on peut observer dans le cas suisse ne compromet pas l'égalité des chances des candidats à un poste de professeur au moment de la nomination.

Les différences relatives à la diversité des cultures disciplinaires constituent l'un des points forts de la recherche suisse, car ces particularités expriment au mieux les caractéristiques propres à chaque approche spécifique, et elles aménagent un espace de liberté indispensable au sain déploiement de la recherche scientifique.

On observe aussi des différences dans la façon dont sont conçus les postes en *tenure track* dans les universités suisses. Les disciplines ne se prêtent pas toutes aussi bien à la création de postes de professeur assistant de ce type. Les établissements et les jeunes chercheurs concernés jugent dans l'ensemble l'expérience positive, même s'ils relèvent quelques problèmes sur lesquels il conviendra de se pencher. La multiplication de ces postes se heurte toutefois à des limites rigides, et ce, pour des raisons d'ordre structurel.

Le CSSI estime qu'un grand nombre de facteurs qui affectent la relève (comme le recrutement interne, l'habilitation obligatoire, la durée de la phase postdoctorale) nécessitent encore une analyse plus précise et un débat approfondi entre les parties concernées.

E The ongoing internationalisation of higher education has radically altered the way in which young researchers gain qualifications in Switzerland. New education and career structures have developed whose long-term impact on the university research culture is not yet evident.

This is the background against which the SSIC presents, in this publication, two complementary aspects of an academic career, namely the different doctorate programmes in French- and German-speaking Switzerland and tenure-track models, which have been introduced in Swiss higher education institutions over recent decades. The SSIC commissioned external studies on both of these aspects, and these are published here with an introductory commentary.

On the basis of this report, the SSIC concludes that the wide range of doctorate programmes does not impinge on the equal opportunities of those applying for professorships in the selection procedure. The subject-specific diversity of doctorate programmes is one of the strengths of the Swiss academic system, as

it takes account of the differences between the disciplines and creates a flexibility which is essential for scientific research to flourish.

Differences in tenure-track positions at Swiss universities can also be noted. Not all subjects are equally suitable for setting up assistant professorships in the tenure-track system. For most higher education institutions and young researchers the system is generally a good one, although some aspects were found to be problematic and require clarification. There are strict structural limits to creating more tenure-track positions.

The SSIC feels that there are many issues in Switzerland relating to young academics (e.g. appointment of a member of university staff to a professorship at the same higher education institution in which they work [“Hausberufung”], postdoctoral lecturing qualification [“Habilitation”] requirement, and duration of post-doc period) which still require further analysis and discussion by the stakeholders involved.

Erster Teil

Einleitender Kommentar des SWIR

Vom Rat verabschiedet am 3. Februar 2015

1 Ausgangslage

Durch die fortschreitende Internationalisierung des Hochschulwesens haben sich die Qualifikationswege der Nachwuchsforschenden auch in der Schweiz massgeblich verändert. Der Weg zur Professur führt zwar nach wie vor über die Promotion, eine mehrjährige Postdoc-Phase und in manchen Fächern über den Abschluss einer Habilitation. Die universitären Ausbildungs- und Stellenstrukturen wurden allerdings in den vergangenen Jahren nach anglo-amerikanischem Vorbild umgestaltet. Zwei Aspekte sind hier von besonderer Bedeutung: Zum einen erfolgt das Doktoratsstudium auch hierzulande immer häufiger im Rahmen strukturierter Programme und «Graduate Schools». Zum anderen haben die meisten Schweizer Universitäten mittlerweile mit den Tenure Track-Assistenzprofessuren eine neue Karrierestufe eingerichtet, die den Weg zum Ordinariat an eine klar geregelte Bewährungszeit knüpft und für die promovierten Jungforscher und -forscherinnen insgesamt planbarer macht.¹

Die Angleichung der internationalen Hochschulsysteme, die sich in diesen Strukturveränderungen widerspiegelt, geht in der Schweiz einher mit einer Harmonisierung auf der Governance-Ebene. Mit dem Inkrafttreten des Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetzes HFKG entsteht hier erstmals ein einheitlicher Hochschulraum. Koordination, Qualitätssicherung und Finanzierung aller drei Hochschultypen werden künftig nach gemeinsamen Verfahrensregeln organisiert.

Versprechen solche Modernisierungen auf der einen Seite einen Zugewinn an Transparenz und Steuerbarkeit, werfen sie auf der anderen Seite einige grundsätzliche Fragen auf, zum Beispiel welche Auswirkungen die genannten Entwicklungen auf die Forschungskultur und die Selbstrekrutierungskräfte des Schweizer Universitätssystems haben. Eine weitergehende und übergreifende Auseinandersetzung mit Themen

wie Hausberufung, Habilitationspflicht, Dauer der Postdoc-Phase und Ausgestaltung von Tenure Track-Stellen steht in der Schweiz noch aus.

Vor diesem Hintergrund hat der Schweizerische Wissenschafts- und Innovationsrat SWIR das Projekt «Doktorat und Habilitation» in sein Arbeitsprogramm aufgenommen. In diesem Rahmen hat sich eine eigens dafür eingesetzte Arbeitsgruppe des Rates intensiv mit zwei komplementären Aspekten der akademischen Laufbahn befasst. Im ersten Teilprojekt stand die Frage im Zentrum, ob die seit Längerem bekannten Unterschiede in der Promotionskultur von West- und Deutschschweizer Universitäten weiter Bestand haben und wie sich diese allenfalls auf die Berufungschancen der Lehrstuhlkandidaten und -kandidatinnen auswirken. Das zweite Teilprojekt griff das Thema der Tenure Track-Stellen und damit eine frühere Empfehlung des Rates auf, für den wissenschaftlichen Nachwuchs an Schweizer Universitäten vermehrt solche Positionen zu schaffen. Zu beiden Fragestellungen liess der SWIR Abklärungen vornehmen.

Frau Ruppanner, Herr Billotte und Herr Koechlin haben im Auftrag des Rates Abklärungen unternommen, um die notwendigen Grundlagen für die Überlegungen der Arbeitsgruppe zu schaffen. In den nachfolgenden Ausführungen kommentiert der SWIR die Ergebnisse der beiden Berichte. Während diese Berichte von der Autorin und den Autoren verantwortet werden und Aussagen enthalten, die nicht mit der Position des SWIR übereinstimmen müssen, wurde der vorliegende Kommentar vom Rat am 3. Februar 2015 verabschiedet.

¹ Assistenzprofessoren-Stellen mit Tenure Track bieten nach der Promotion eine «Schiene» (Track) zu einer wissenschaftlichen Lebensstelle (Tenure) an einer Hochschule oder Forschungsanstalt. Sie sind in der Regel auf fünf bis acht Jahre befristet. Nach einer drei- bis vierjährigen Bewährungszeit ist eine Evaluation vorgesehen, die, sofern sie positiv ausfällt, die Entfristung der Stelle einleitet.

2 West- und Deutschschweizer Promotionskultur

In der Schweiz wurden im Jahr 2013 insgesamt 3631 Dokorate abgeschlossen, rund 30 Prozent davon an Westschweizer Universitäten.² Es gibt nach wie vor eine Vielzahl von Wegen, die zur Promotion führen. Die Unterschiede sind abhängig von der jeweiligen disziplinären Kultur, aber auch von den Formen und Strukturen, die an den Universitäten für die Doktorandenausbildung angeboten werden (Individualpromotion, Graduiertenschulen, Doktoratsprogramme). Die Diversität der Doktoratsstudiengänge wurde in der Schweiz dadurch gewährleistet, dass man deren konkrete Ausgestaltung den einzelnen Universitäten überliess und auf eine Ausweitung des Bologna-Modells auf die Doktoratsstufe gezielt verzichtete.³ Die vom SWIR in Auftrag gegebene Studie «Perception de la valeur du doctorat dans le système universitaire suisse» zeigt nun auf, dass in der akademischen Landschaft zwischen der Romandie und der Deutschschweiz weiterhin eine Zweiteilung besteht.⁴ Die Differenzen in der Wahrnehmung des Doktorats und dessen «Wert» sind seit Längerem bekannt und betreffen vor allem die Geistes- und Sozialwissenschaften sowie die Jurisprudenz.⁵ Die unterschiedlichen Universitäts-

kulturen und -traditionen äussern sich vor allem im unterschiedlichen Umfang der Dissertationen, in den Prüfungsverfahren sowie der unterschiedlichen Bedeutung, die der Doktorwürde für die inner-, aber auch die ausserakademische Karriere zugemessen wird.

Nach wie vor gibt es solche kulturelle Differenzen in der Einschätzung des «Wertes» einer Dissertation für eine Laufbahn ausserhalb der akademischen Forschung. Dabei geht man in der deutschsprachigen Universitätslandschaft in der Regel davon aus, dass ein Doktorat auch für Anstellungen ausserhalb der Universität qualifizieren kann. Die Wertschätzung der Promotion ist in etlichen Branchen der ausserakademischen Berufswelt nach wie vor relativ hoch. In der Westschweiz dagegen, wo im Durchschnitt seltener promoviert wird, herrscht die Meinung vor, dass die Promotion vor allem und fast ausschliesslich der Qualifizierung für eine akademische Forscherkarriere dient. Sie verschafft deshalb in der privaten Wirtschaft nicht unbedingt einen Wettbewerbsvorteil.

Historisch betrachtet war das Doktorat an Deutschschweizer Universitäten bis in die 1960er Jahre der einzige Studienabschluss, und die Dissertation entsprach vom Umfang her einer heutigen Masterarbeit.⁶ An den französischsprachigen Fakultäten hingegen war das Doktorat durch die «licence» von jeher vom Grundstudium entkoppelt, was dem Westschweizer Doktorat schärfere Konturen verlieh.

Mittlerweile haben sich die Niveaus und Anforderungen der Deutsch- und Westschweizer Promotionen entsprechend angeglichen, sowohl hinsichtlich Umfang als auch Qualität. In vielen Fachgebieten lassen sich Homogenisierungstendenzen beobachten, die zum Beispiel dazu führen, dass die Habilitation allmählich an Bedeutung verliert und die Publikationspraktiken immer stärker konvergieren. Das Vorlegen eines «grossen» Buchs im Sinne einer umfassenden Qualifikationsschrift wird seltener und immer häufiger ersetzt durch kumulative Habilitationen, das

2 Vgl. BFS (2014), Abschlüsse der universitären Hochschulen nach Jahr, Examensstufe, Fachrichtung, Geschlecht und Hochschule, Stand 30.06.2014, und BFS (2014), Abschlüsse der universitären Hochschulen nach Jahr, Examensstufe, Fachrichtung, Staatsangehörigkeit und Hochschule, Stand 30.06.2014, beide abrufbar unter <http://www.pxweb.bfs.admin.ch/>.

3 Vgl. SUK (2003), Richtlinien für die koordinierte Erneuerung der Lehre an den universitären Hochschulen der Schweiz im Rahmen des Bologna-Prozesses (Bologna-Richtlinien) vom 4. Dezember 2003, Bern, S. 1, 6–7. Siehe auch CRUS (2008), Exzellenz durch Forschung. Gemeinsames Positionspapier der Schweizer Universitäten zum Doktorat vom 3. Juli 2008, Bern, S. 1.

4 Billotte, Jérôme; Ruppner, Violette (2013), *Perception de la valeur du doctorat dans le système universitaire suisse*, Lausanne. Grundlage dieser qualitativen Studie bilden Interviews mit siebzehn Schweizer Professoren und Professorinnen unterschiedlicher Fachrichtungen, aber mit Erfahrungen in beiden Sprachgebieten.

5 Vgl. CRUS (2009), Bericht zum Doktorat in der Schweiz 2008. Eine Übersicht über das Doktorat in der Schweiz, Bern, S. 51: «Als realistisch wird von den Universitäten eine Dauer von ca. 4 Jahren eingeschätzt (ETHZ/UZH/USI). Das Doktorat dauert in der französischsprachigen Schweiz in der Regel etwas länger. Dies kann mit dem Grund erklärt werden, dass die Dissertation in der Westschweiz ein grösseres Gewicht erhält als in der übrigen Schweiz, da die Habilitation nicht gebräuchlich ist.» Siehe auch Groneberg, Michael (2008), *Doktorierende in der Schweiz*. Portrait 2006, CEST 2007/8, Bern, S. 23.

6 Vgl. Schulze, Reinhard (2010), *Doktorat, Graduiertenschule und Forschungszentren*, Bern. Siehe auch Kundert, Werner (1998), Kontinuitäten und Diskontinuitäten im Schweizerischen Staatsrecht, in: Acham, Karl; Norr, Wolfgang; Schefold, Bertram (Hrsg.), *Erkenntnisgewinne, Erkenntnisverluste: Kontinuitäten und Diskontinuitäten in den Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften zwischen den 20er und 50er Jahren*, Stuttgart, S. 481–500, hier S. 483, sowie SWTR (2006), *Perspektiven für die Geistes- und Sozialwissenschaften. Lehre, Forschung, Nachwuchs*, Bern, SWTR Schrift 3/2006, S. 89.

heisst die Veröffentlichung mehrerer Artikel in Fachzeitschriften mit Peer Review.

Der SWIR gelangt auf der Basis der vorliegenden Studie zum Schluss, dass die Vielfalt der Promotionskulturen die Chancengleichheit bei der Berufung von West- oder Deutschschweizer Lehrstuhlkandidaten und -kandidatinnen nicht in Frage stellt. Die Leistungsanforderungen für eine Professur sind trotz der unterschiedlichen Gewichtung des Doktorgrads für die einzelnen Fächer vergleichbar. Entscheidend für eine erfolgreiche Berufung ist die Qualität der zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen, die nach Abschluss des Doktorats erbracht werden müssen.

Die fächerspezifische Diversität der Wege, die in der Schweiz zum Doktorat führen, ist insofern positiv zu werten, als sie die Anpassungsfähigkeit des Gesamtsystems erhöht und Lernprozesse ermöglicht, die durch eine allzu starke Vereinheitlichung der Strukturen und Verfahren gehemmt würden. Von daher sind auch strukturierte Doktoratsprogramme willkommen, sofern sie nicht den einzigen Weg zur Promotion bilden. Die aus unterschiedlichen historischen Entwicklungen entstandene akademische Vielfalt sollte als Stärke des Schweizer Forschungsplatzes erhalten bleiben, weil sie den Besonderheiten der jeweiligen Fachdisziplin Rechnung tragen kann und Freiräume schafft, die für die Entfaltung der wissenschaftlichen Forschung zentral sind.

Entscheidend für die erfolgreiche Absolvierung eines Doktoratsstudiums ist nach wie vor eine gute und zielführende Doktorandenbetreuung. Sollte der Betreuungsaufwand für die Professoren und Professorinnen im Zusammenhang mit den strukturierten Graduiertenschulen wesentlich zunehmen, wäre zu überlegen, ob – und wenn ja, in welcher Form – diese Leistungen anerkannt werden könnten (z.B. im Rahmen des Lehrdeputats).

3 Tenure Track-Modelle an Schweizer Universitäten

Das Thema «Tenure Track» steht in der Schweiz schon seit Längerem auf der wissenschaftspolitischen Agenda. Es hat im Nachwuchsbericht des Bundes eine neuerliche Aktualität erlangt.⁷ Der SWTR sprach sich bereits im Jahre 2001 erstmals dafür aus, an Schweizer Universitäten Tenure Track-Stellen einzurichten.⁸ Um die Wirkung seiner damaligen Empfehlung zu er-messen, gab er eine externe Studie in Auftrag mit dem Ziel, die lokalen Rahmenbedingungen, Zielsetzungen und die Ausgestaltung von Tenure Track-Positionen an sieben ausgewählten Schweizer Hochschulen (ETH Zürich, ETH Lausanne, Universität Zürich, Universität Basel, Universität Genf, Universität Freiburg, Universität Luzern) abzuklären.⁹

Die Ergebnisse des vorliegenden Berichts zeigen auf, dass das Tenure Track-System an beinahe allen Schweizer Universitäten eingeführt worden ist, wenn auch in unterschiedlicher Ausgestaltung bezüglich Einstellungsverfahren und Ablauf. Unterschiede gibt es vor allem zwischen den Grossfachbereichen. Nicht alle Fächer eignen sich gleichermassen für die Einrichtung von Assistenzprofessuren mit Tenure Track-Verfahren. Traditionell bekunden kleinere Institute insbesondere aus den Geistes- und Sozialwissenschaften, in denen das deutsche Habilitationsmodell noch relativ stark verankert ist, mehr Schwierigkeiten

7 WBF/SBFI (2014), Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz. Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats WBK-SR (12.3343), Bern. Darin wird auf der Grundlage einer gemeinsamen Umfrage von SBFI und CRUS angegeben, dass im Jahr 2011 242 Assistenzprofessoren und -professorinnen mit Tenure Track an Schweizer Universitäten angestellt waren. Vgl. ebd., S. 23.

8 SWTR (2001), Förderung des akademischen Nachwuchses an Schweizer Hochschulen. Empfehlungen des Schweizerischen Wissenschafts- und Technologierates. SWTR Schrift 1/2001, S. 27: «Der Schweizerische Wissenschafts- und Technologierat empfiehlt die Einführung eines einheitlichen Tenure Track Systems an allen Hochschulen.»

9 Koechlin, Simon (2013), Tenure Track an Schweizer Hochschulen. Bericht zu Händen des Schweizerischen Wissenschafts und Technologierates (SWTR), Bern. An der Plenarsitzung vom 20. Januar 2014 wurde der Bericht des Wissenschaftsjournalisten Simon Koechlin mit geladenen Gästen diskutiert und validiert. Die geladenen Gäste Prof. Dr. Véronique Rochat-Boillet (Université de Lausanne), Prof. Dr. Andreas Wallraff (ETHZ), Prof. Dr. Simona Pekarek Doehler (Université de Neuchâtel) und Prof. Dr. Walter Perrig (Universität Bern) haben den Bericht durchwegs positiv aufgenommen.

als grössere Disziplinen aus dem Bereich der Naturwissenschaften. Die Biologie zum Beispiel kennt ein differenziertes Stellenangebot mit Positionen auch ohne Aussicht auf eine feste Professur, um einen raschen Zufluss von neuen Ideen zu fördern.

Aus Sicht der Hochschulen werden Assistenzprofessuren mit Tenure Track vor allem dazu genutzt, vielversprechende, aber noch nicht etablierte Jungforschende mit einer langfristigen Perspektive an die Institution zu binden. Je nach Institution haben seither zwischen 70 und 100 Prozent der bisher derart angestellten Assistenzprofessoren und -professorinnen eine feste Professur erhalten. Für die Universitäten haben sich solche Stellen als Rekrutierungsinstrument bewährt. Die Bilanz fällt auf Seiten der Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen ebenfalls mehrheitlich positiv aus. Es wird betont, dass Tenure Track-Assistenzprofessuren (TTAP) ein attraktives und international konkurrenzfähiges Angebot darstellen, Forschenden zugleich eine frühe wissenschaftliche Eigenständigkeit und darüber hinaus eine Anschlussperspektive auf eine permanente Stelle zu eröffnen. Sie ermöglichen insbesondere Forscherinnen in der biographisch schwierigen Phase zwischen 30 und 40 Jahren, Familien- und Karriereplanung sinnvoll miteinander zu verbinden.

Anlass zu Kritik oder Unklarheiten gibt allerdings die strukturelle Zwischenposition der TTAP-Stellen an der Schwelle zwischen Mittelbau und Professur. In der strategischen Planung der Hochschulen nehmen die TTAP insofern eine hybride Rolle ein, als sie reglementarisch den Ordinarien gleichgestellt sind, aber im Einzelfall in einem Abhängigkeitsverhältnis zu den ordentlichen Professoren und Professorinnen stehen. Sie werden einerseits über den Professoren-Etat finanziert und andererseits als Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen behandelt, die sich in der jeweiligen Institution erst noch bewähren müssen. Ihnen werden zum Teil dieselben Pflichten wie den Lehrstuhlinhabern und -inhaberinnen auferlegt, zugleich sind sie aber nicht mit denselben Rechten und universitätseigenen Mitteln ausgestattet.

Dieser unklare Status im Verhältnis zu den etablierten Ordinarien erzeugt Spannungen, die den Entfaltungsspielraum der betroffenen Tenure Track-Professoren und -Professorinnen einengen können. Ausserdem unterscheiden sich an einzelnen Hoch-

schulen die «Landeplätze» der Kandidierenden, die das Evaluationsverfahren erfolgreich durchlaufen. Nach der Beförderung zum Beispiel auf ein Extraordinariat können sich die Laufbahnperspektiven eintrüben. Umsichtige Mentoring-Programme können hier zwar Abhilfe schaffen, für die Tenure Track-Kandidaten und -Kandidatinnen bleibt aber das Risiko der Stigmatisierung im Falle eines Scheiterns. Da es in der Schweiz im Unterschied zu den USA wenig Möglichkeiten gibt, an einer anderen Universität eine attraktive Anschlussstelle zu finden, wiegt dieses Risiko besonders schwer. In solchen Fällen könnten die Universitäten vermehrt unterstützend wirken und Alternativen aufzeigen.

Die befragten Hochschulen beabsichtigen, aufgrund der positiven Erfahrungen das Tenure Track-System weiterzuführen und zum Teil gar auszubauen. Diese Entwicklung ist insgesamt erfreulich. Ein weiterer Ausbau wird allerdings an Grenzen stossen, will man die Balance zwischen älteren, erfahrenen Professoren und Professorinnen und jüngeren Kräften beibehalten. Darüber hinaus ist der Wissenschaftsbetrieb auch künftig auf eine flexible Personalrekrutierung angewiesen, um exzellente und bewährte Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen direkt von aussen zu berufen.

Vor diesem Hintergrund betrachtet der SWIR die TTAP-Stellen als ein Nachwuchsförderungsinstrument unter vielen. Wichtig ist eine möglichst breite Ausdifferenzierung der Stellenprofile, die sich vornehmlich am Alter und der Qualifikation der Kandidierenden orientiert. Tenure Track-Stellen sind in diesem Sinne vor allem für Jungforscher und -forscherinnen im Alter von knapp über dreissig Jahren geeignet. Andernfalls läuft man Gefahr, dass die akademischen Ausbildungswege weiter verlängert werden und ältere Postdoktoranden, die ihr Habilitationsprojekt bereits abgeschlossen haben, zwischen Stuhl und Bank geraten. Für eine nachhaltige Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist eine Reform der Lehrstuhl- und Institutsstrukturen erforderlich, die talentierten Postdoktoranden eine Vielzahl von attraktiven Stellenprofilen und damit auch andere Karriereziele als nur Professuren anbietet.¹⁰

¹⁰ Vgl. SWTR (2013), Nachwuchsförderung für eine innovative Schweiz. Grundlagen für eine umfassende Förderung von Nachwuchskräften für Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft, SWTR Schrift 2/2013.

Der SWIR dankt den nachfolgenden Personen für die Auskünfte und Beiträge, die sie im Rahmen des vorliegenden Projekts beigesteuert haben:

Prof. Dr. Guillemette Bolens
Prof. Dr. Edouard Conte
Prof. Dr. Tatiana Crivelli
Prof. Dr. Thomas Gächter
Prof. Dr. Dr. h.c. Christian Giordano
Prof. em. Dr. Hans Hengartner
Prof. Dr. Thomas Hunkeler
Prof. em. Dr. Martin Killias
Prof. Dr. Michael Meyer
Prof. Dr. Erich Nigg
Prof. Dr. Simona Pekarek Doehler
Prof. Dr. Walter Perrig
Prof. Dr. Daniel Pinschewer
Prof. Dr. Véronique Rochat-Boillet
Prof. Dr. Marco Sassòli
Prof. Dr. Andreas Wallraff
Prof. Dr. Sabine Werner
Prof. Dr. Andreas Ziegler.

Première partie

Commentaire introductionnel du CSSI

Adopté par le Conseil le 3 février 2015

1 Contexte

L'internationalisation croissante de l'enseignement supérieur a notablement transformé les itinéraires de qualification des jeunes chercheurs en Suisse. Certes, le chemin vers la chaire professorale nécessite toujours d'obtenir un doctorat – suivi de plusieurs années de travail postdoctoral – et, dans certaines disciplines, d'obtenir encore une habilitation. Toutefois, la formation universitaire et les structures de postes ont été réorganisées ces dernières années selon le modèle anglo-saxon. Deux aspects sont à souligner en particulier: d'une part, la formation doctorale s'insère de plus en plus souvent en Suisse comme ailleurs dans des programmes structurés et des écoles doctorales (Graduate Schools); d'autre part, la plupart des universités suisses ont introduit une nouvelle étape dans la carrière universitaire avec le poste de professeur assistant en *tenure track*, qui débouche sur la titularisation au bout d'une période probatoire aux règles précisément définies et améliore la prévisibilité d'un poste fixe pour les jeunes chercheurs¹¹.

L'uniformisation des systèmes d'enseignement supérieur dans le monde entraîne des ajustements structurels et se traduit en Suisse par une harmonisation au niveau de la gouvernance. L'entrée en vigueur de la Loi sur l'encouragement des hautes écoles et la coordination dans le domaine suisse des hautes écoles (LEHE) a fait apparaître pour la première fois un espace national unifié de l'enseignement supérieur. La coordination, l'assurance de la qualité et le financement des établissements des trois types de hautes écoles devront désormais être organisés selon des règles et des procédures communes.

Bien que cette modernisation devrait se traduire par des améliorations au niveau de la transparence et du pilotage, elle amène aussi à se poser quelques questions de fond, comme de savoir quels en seront les effets sur la culture de la recherche et sur les possibilités de recrutement autonome dans le système

universitaire national. En outre, la Suisse n'a pas encore mené de réflexion ample et plus poussée sur d'autres questions générales, comme le recrutement interne, l'habilitation obligatoire, la durée de la phase postdoctorale et la conception des postes en *tenure track*.

C'est dans ce contexte que le Conseil suisse de la science et de l'innovation (CSSI) a intégré à son programme de travail le projet «Doctorat et habilitation». Le groupe de travail chargé de ce projet s'est concentré de manière intensive sur deux aspects complémentaires de l'itinéraire universitaire. La première partie du projet visait à vérifier si les différences perçues depuis longtemps en matière de promotion doctorale entre les universités alémaniques et romandes avaient toujours cours et, le cas échéant, si elles affectaient les chances des candidates et candidats à un poste de professeur. La seconde partie du projet avait pour objet le thème du *tenure track*, s'inscrivant à la suite d'une recommandation précédente du Conseil, qui incitait les universités suisses à offrir un nombre accru de postes de ce type aux jeunes chercheurs. Le CSSI a donc fait procéder à une enquête sur chacune de ces questions.

Sur mandat du Conseil, Violette Ruppanner, Jérôme Billotte et Simon Koechlin ont délivré les bases nécessaires à la réflexion du groupe de travail. Les pages qui suivent exposent le commentaire introductif du CSSI sur les résultats des deux rapports externes obtenus. Bien que la responsabilité des documents incombe à leurs auteurs, et si certaines des affirmations qu'ils contiennent ne reflètent pas nécessairement les positions du Conseil lui-même, le présent commentaire a été adopté par ce dernier dans sa séance du 3 février 2015.

¹¹ Un poste de professeur assistant en *tenure track* offre après le doctorat un «rail» (*track*) conduisant à la titularisation à un poste scientifique (*tenure*) dans une haute école ou un centre de recherche. Sa durée est en général limitée entre cinq et huit ans. Il est procédé à une évaluation après une période probatoire de trois ou quatre ans, et la limitation de durée d'engagement est levée si le résultat de l'évaluation est positif.

2 Les cultures de promotion doctorale en Suisse alémanique et en Suisse romande

En Suisse, 3'631 doctorats ont été décernés en 2013, dont 30% environ par des universités romandes¹². Les voies d'accès au doctorat continuent d'être multiples. Les différences dépendent de la culture propre à chaque discipline, mais aussi des formes et structures de la formation doctorale dans l'université concernée (doctorat «en solitaire», école doctorale, programme doctoral). La diversité des itinéraires doctoraux a été préservée en Suisse en raison du fait que chaque université peut en déterminer le tracé à sa façon, et suite au choix délibéré de ne pas reprendre le modèle de Bologne au niveau doctoral¹³.

L'étude réalisée sur mandat du CSSI et intitulée «Perception de la valeur du doctorat dans le système universitaire suisse» révèle la persistance d'un clivage entre la Suisse romande et la Suisse alémanique¹⁴. On connaît depuis longtemps déjà les différences de perception de la nature et de la «valeur» du doctorat, surtout en sciences humaines et sociales ainsi qu'en droit¹⁵. Les différences de culture et de traditions uni-

versitaires se reflètent surtout dans l'ampleur de la thèse, dans les procédures de soutenance ainsi que dans l'importance attachée au doctorat dans la suite de la carrière, tant au sein qu'en dehors de l'université. On continue d'observer des différences culturelles de ce type dans l'appréciation de la «valeur» d'une thèse au cours d'une carrière non liée à la recherche universitaire. Dans les universités germanophones, on pense d'habitude que la qualification doctorale a son utilité hors de l'université, et elle reste assez appréciée dans certaines branches d'activité non universitaires. En Suisse romande, en revanche, où le doctorat est moins fréquent, l'opinion générale est qu'il ouvre surtout, voire presque exclusivement, l'accès à la recherche universitaire, mais ne confère pas à son titulaire un avantage dans le secteur privé.

Dans les universités alémaniques, le doctorat était jusque dans les années 1960 le seul diplôme de fin d'études; la thèse correspondait plus ou moins à l'actuel travail de master¹⁶. Dans les universités francophones, en revanche, le doctorat était toujours distinct de la formation universitaire de base, que sanctionnait la licence; ce qui conférait au doctorat une visibilité renforcée.

Depuis, les niveaux et les exigences entre les doctorats alémaniques et romands se sont harmonisés, en termes d'ampleur comme de qualité du travail. Les tendances à l'homogénéisation que l'on peut observer dans de nombreuses disciplines ont, par exemple, pour effet que l'habilitation perd progressivement de son importance et que les pratiques de publication convergent de plus en plus. Ainsi, la préparation d'une «œuvre majeure» qui fait fonction de grand ouvrage ayant valeur de qualification globale devient plus rare et tend à être remplacée par des habilitations cumulatives, c'est-à-dire par la publication de plusieurs articles dans des revues à comité de lecture.

Les résultats de la présente étude ont conduit le CSSI à la conclusion que la diversité des cultures de

12 Voir OFS (2014), Titres délivrés dans les hautes écoles universitaires selon le niveau d'examens, la branche d'études, le sexe et la haute école au 30.6.2014, et OFS (2014), Titres délivrés dans les hautes écoles universitaires selon le niveau d'examens, la branche d'études, la nationalité et la haute école au 30.6.2014, consultables à <http://www.pxweb.bfs.admin.ch>.

13 Voir CUS (2003), Directives pour le renouvellement coordonné de l'enseignement dans les hautes écoles suisses dans le cadre du processus de Bologne (Directives de Bologne) du 4 décembre 2003, Berne, p. 1, 6 et 7. Voir également CRUS (2008), L'excellence par la recherche – Position commune des universités suisses sur le doctorat, 3 juillet 2008, Berne, p. 1.

14 Billotte, Jérôme; Ruppner, Violette (2013), Perception de la valeur du doctorat dans le système universitaire suisse, Lausanne. Cette étude qualitative s'appuie sur des entretiens avec dix-sept professeurs de disciplines diverses possédant une expérience des deux régions linguistiques.

15 Voir CRUS (2009), Rapport sur le doctorat 2008. Vue d'ensemble du doctorat en Suisse, Berne, p. 50: «Les universités estiment qu'une durée d'environ quatre ans est réaliste (ETHZ/UZH/USI). Le doctorat est généralement un peu plus long en Suisse romande. Cela peut s'expliquer par le fait que la thèse a un plus grand poids en Suisse romande qu'ailleurs, l'habilitation n'y étant pas courante.» Voir également Groneberg, Michael (2008), Doktorierende in der Schweiz. Portrait 2006, CEST 2007/8, Berne, p. 23.

16 Voir Schulze, Reinhard (2010), Doktorat, Graduiertenschule und Forschungszentren, Berne. Voir également Kundert, Werner (1998), «Kontinuitäten und Diskontinuitäten im Schweizerischen Staatsrecht», in: Acham, Karl; Norr, Wolfgang; Schefold, Bertram (Hrsg.), Erkenntnisgewinne, Erkenntnisverluste: Kontinuitäten und Diskontinuitäten in den Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften zwischen den 20er und 50er Jahren, Stuttgart, p. 481-500, ici p. 483, et SWTR (2006), Perspektiven für die Geistes- und Sozialwissenschaften. Lehre, Forschung, Nachwuchs, Berne, document CSST 3/2006, p. 89.

promotion doctorale ne compromet pas l'égalité des chances des candidates et candidats à un poste de professeur en Suisse allemande ou en Suisse romande. Les exigences de prestations sont tout à fait comparables, même si l'importance accordée au doctorat varie en fonction de la discipline. Ce qui est déterminant dans la sélection reste avant tout la qualité du travail scientifique qu'il est exigé de fournir après l'obtention du doctorat.

Cette multiplicité des voies qui conduisent en Suisse au doctorat en fonction de la discipline est bienvenue dans la mesure où elle permet à l'ensemble du système de mieux s'adapter et ouvre sur des processus d'apprentissage qu'empêcherait une uniformisation trop rigide des structures et des méthodes. Les programmes doctoraux structurés sont tout autant bienvenus dès lors qu'ils ne constituent pas la seule voie d'accès à la promotion doctorale. La diversité universitaire apparue au fil du temps est un atout central de la recherche en Suisse. Il convient de la préserver, car elle permet de respecter les particularités de chaque discipline et aménage une marge de liberté indispensable à l'épanouissement de la recherche scientifique. La qualité de l'encadrement continue de jouer un rôle déterminant dans le succès des études doctorales. Si les écoles doctorales structurées alourdissent notablement le travail qu'il impose aux professeurs, il conviendra de se demander s'il peut être honoré, et sous quelle forme le cas échéant (par une meilleure prise en compte dans la définition du poste au niveau de l'enseignement, par exemple).

3 Les modèles de *tenure track* dans les universités suisses

Depuis longtemps déjà, la question du *tenure track* est à l'agenda de la politique de la science en Suisse. La question a repris un caractère d'actualité avec le rapport du Conseil fédéral sur l'encouragement de la relève¹⁷. Le CSST avait prôné pour la première fois en 2001 déjà la création de postes de ce type dans les universités suisses¹⁸. Désireux de connaître l'impact de cette recommandation, il a fait procéder à une étude sur les buts, les objectifs et la conception des postes en *tenure track* ainsi que le cadre dans lequel ils s'inscrivent localement dans sept hautes écoles de Suisse (EPF de Zurich et de Lausanne, universités de Zurich, de Bâle, de Genève, de Fribourg et de Lucerne)¹⁹.

Selon cette étude, la procédure de *tenure track* a été mise en place dans presque toutes les universités suisses, mais sous des formes différentes en ce qui concerne les procédures d'engagement et le déroulement général. Les écarts sont le plus marqués entre domaines disciplinaires, car ils ne se prêtent pas tous aussi bien à la création de postes de professeur assistant en *tenure track*. Les instituts de taille modeste – surtout en sciences humaines et sociales, dans lesquels le modèle allemand de l'habilitation reste relativement présent – sont ainsi moins enclins à intégrer ces procédures que dans les grandes disciplines des

17 DEFR/SEFRI (2014), Mesures pour encourager la relève scientifique en Suisse, rapport du Conseil fédéral en exécution du postulat CSEC-E (12.3343), Berne. Il y est indiqué (p. 25) que, selon une enquête du SEFRI et de la CRUS, 242 professeurs assistants en *tenure track* ont été recrutés dans les universités suisses.

18 CSST (2001), Document CSST 1/2001, L'encouragement de la relève universitaire dans les hautes écoles suisses, recommandations du Conseil suisse de la science et de la technologie, Berne 2001, document CSST 1/2001, p. 27: «Le Conseil suisse de la science et de la technologie recommande d'introduire dans toutes les hautes écoles un système de titularisation conditionnelle (*tenure track*).»

19 Koechlin, Simon (2013), *Tenure track an Schweizer Hochschulen*. Bericht zu Handen des Schweizerischen Wissenschafts- und Technologierats (SWTR), Berne. Le rapport de Simon Koechlin, journaliste scientifique, a été discuté et validé avec des invités à la séance plénière du 20 janvier 2014. Les invités ont très bien accueilli le document; il s'agissait du professeur Véronique Rochat-Boillet (Université de Lausanne), du professeur Andreas Wallraff (ETHZ), du professeur Simona Pekarek Doehler (Université de Neuchâtel) et du professeur Walter Perrig (Université de Berne).

sciences naturelles. En biologie, par exemple, l'offre est différenciée entre des postes conduisant ou non à la chaire professorale pérenne, afin de favoriser le rapide renouvellement des idées.

Dans les hautes écoles, les postes de professeur assistant en *tenure track* ont avant tout pour fonction de s'attacher, par la perspective d'un emploi fixe, de jeunes chercheurs très prometteurs qui n'ont pas encore fait leurs preuves. Suivant la haute école, entre 70% et 100% des professeurs assistants ainsi recrutés ont ensuite été titularisés et obtenu une chaire professorale pérenne. Les postes de ce type se sont révélés être un bon instrument de recrutement pour les universités, et le bilan se révèle particulièrement positif chez les jeunes scientifiques. Ceux-ci font en effet valoir que ces postes constituent une offre attrayante, compétitive sur le plan international, qui leur permet d'obtenir rapidement leur autonomie scientifique et, en même temps, la possibilité d'un emploi permanent: ils sont particulièrement appréciés des chercheuses désireuses de concilier vie familiale et carrière dans la délicate période de la trentaine.

Le statut structurel hybride du *tenure track*, qui se trouve à l'intersection du corps intermédiaire et du corps professoral, donne toutefois lieu à des critiques ou engendre des incertitudes. Ainsi, ces postes se trouvent souvent en porte-à-faux dans la planification stratégique des hautes écoles: assimilés à un poste de professeur ordinaire dans le règlement, ils n'en peuvent pas moins être placés dans un rapport de dépendance hiérarchique à un professeur ordinaire. Financés sur le budget du corps professoral, ils sont traités comme des postes de jeunes scientifiques dont on attend encore qu'ils fassent leurs preuves dans l'établissement. Ils sont parfois assujettis aux mêmes obligations que les titulaires, mais sans jouir des mêmes droits ni des mêmes ressources propres de l'université.

Ce statut incertain par rapport à celui, bien établi, de professeur ordinaire, fait apparaître des tensions qui peuvent éroder les possibilités d'épanouissement des professeurs en *tenure track* concernés. Le «point d'atterrissage» du candidat qui satisfait à la procédure d'évaluation peut également différer d'un établissement à l'autre. Les possibilités d'une personne ainsi nommée à un poste de professeur extraordinaire peuvent ensuite se détériorer. Et même si un *mentoring*

soigneux peut y remédier, le risque de stigmatisation d'un candidat malheureux demeure important en cas de rejet de sa candidature à la fin de la période de *tenure track*. Dans un pays comme les Etats-Unis, où il existe un véritable marché académique, une personne dans ce cas pourra retrouver un autre poste, mais en Suisse, le risque inverse est particulièrement marqué. Les universités pourraient mieux soutenir les personnes dans cette situation, et leur présenter d'autres solutions.

Les hautes écoles interrogées jugent que le *tenure track* donne de bons résultats, et comptent donc le conserver, voire le développer – ce dont on peut se féliciter dans l'ensemble. Mais son développement a des limites, eu égard à l'impératif d'équilibre entre professeurs chevronnés et professeurs débutants. De plus, le fonctionnement de l'activité scientifique nécessite un recrutement souple, afin par exemple aussi de garantir l'engagement de scientifiques expérimentés directement issus d'autres horizons.

Dans ces conditions, le CSSI estime que les postes en *tenure track* ne constituent que l'un des nombreux instruments d'encouragement de la relève. Il importe de différencier au maximum les profils des postes, principalement sur le critère de l'âge et des qualifications des candidats. Les postes en *tenure track* sont particulièrement adaptés à de jeunes chercheurs qui se situent tout juste dans la trentaine. Il ne faudrait pas courir le risque de prolonger encore la formation universitaire et de maintenir des postdoctorants vieillissants qui ont déjà terminé leur projet d'habilitation dans une situation d'incertitude dommageable. La promotion durable de la relève scientifique nécessite une réforme de la structure du corps professoral et des instituts, afin d'offrir à des postdoctorants talentueux de nombreux postes au profil attrayant, et ainsi d'autres buts dans leur carrière que la seule chaire professorale²⁰.

20 CSST (2013), Encourager la relève pour favoriser l'innovation en Suisse, principes pour une promotion globale de la relève dans l'intérêt de la science, de l'économie et de la société, document CSST 2/2013, septembre 2013.

Le CSSI remercie les personnes suivantes pour les informations et contributions apportées au présent projet:

Prof. Dr Guillemette Bolens
Prof. Dr Edouard Conte
Prof. Dr Tatiana Crivelli
Prof. Dr Thomas Gächter
Prof. Dr Dr. h.c. Christian Giordano
Prof. em. Dr Hans Hengartner
Prof. Dr Thomas Hunkeler
Prof. em. Dr Martin Killias
Prof. Dr Michael Meyer
Prof. Dr Erich Nigg
Prof. Dr Simona Pekarek Doehler
Prof. Dr Walter Perrig
Prof. Dr Daniel Pinschewer
Prof. Dr Véronique Rochat-Boillet
Prof. Dr Marco Sassòli
Prof. Dr Andreas Wallraff
Prof. Dr Sabine Werner
Prof. Dr Andreas Ziegler.

Deuxième partie

Etudes

Jérôme Billotte, Violette Ruppanner (2013)

Perception de la valeur du doctorat dans
le système universitaire suisse: comparaison entre
les régions francophone et germanophone.
Rapport sur mandat du Conseil suisse de la science
et de la technologie CSST.

Le contenu de ce rapport n'engage que les auteurs.

Table des matières

Résumé/Zusammenfassung/Executive summary	20
1 Introduction	22
1.1 Contexte	22
1.2 Objectifs de l'étude	22
1.3 Constats préalables	23
2 Méthodologie	23
2.1 Périmètre de l'étude	23
2.2 Récolte des informations	23
3 Résultats	24
3.1 Ce que disent quelques études et documents existants consultés	24
3.2 Personnes interrogées	25
3.3 Synthèse des réponses	25
4 Conclusions	29
Annexe 1	30
Sources d'information	
Annexe 2	31
Canevas d'entretien téléphonique	
Annexe 3	33
Liste des personnes interrogées	

Résumé

Zusammenfassung

Executive Summary

F 17 personnes, provenant des diverses institutions universitaires suisses et représentant trois grands domaines (sciences naturelles, sciences humaines et sociales, droit), ont été interrogées quant à leur perception de la valeur du doctorat. L'hypothèse de travail était qu'il existe des différences de valeur perçue entre les doctorats réalisés dans les institutions romandes et ceux réalisés dans les institutions alémaniques.

En sciences naturelles, si des différences de pratiques existent entre institutions, le doctorat est considéré de la même façon et a la même valeur, quelle que soit l'institution ayant décerné le grade. Le référentiel est clairement international, et si le doctorat est un prérequis pour accéder à un poste professoral, c'est la capacité à développer une ligne de recherche forte, attestée en particulier par des publications de premier plan, qui est prépondérante dans les procédures de nomination.

Pour les sciences humaines et sociales, les différences d'étendue et de valeur de la thèse restent marquées entre les deux régions linguistiques. Une thèse effectuée en Suisse romande apparaît comme d'une ampleur nettement supérieure. Cette observation doit cependant être pondérée par le fait que, seule, la thèse ne permet pas d'accéder à une carrière académique, et qu'il est nécessaire de la compléter par d'autres accomplissements. Ces derniers peuvent prendre notamment

la forme d'une habilitation en Suisse alémanique, et d'un «second book» en Suisse romande. Si, au moment de la thèse, les systèmes divergent donc assez fortement, ils convergent – en tous les cas dans la valeur perçue des parcours – après quelques années, au moment d'une possible postulation à un poste professoral. Notons cependant une tendance à l'internationalisation et à l'homogénéisation des titres – marquée par exemple par le rejet de l'habilitation, spécificité germanique – par bon nombre de personnes interrogées.

Les observations relatives au droit vont dans le même sens que celles faites pour les sciences humaines et sociales. Le doctorat en droit en Suisse romande est en règle générale considéré comme un travail nettement plus important que celui attesté par un doctorat alémanique. On retrouve cette différence dans les procédures de nomination à des postes professoraux, où le poids relatif de la thèse est plus important en Suisse romande, alors que l'accent est mis sur l'habilitation en Suisse alémanique. Ces différences doivent cependant être relativisées par le fait que les critères utilisés lors d'une nomination sont multiples. La capacité à mener des recherches est clairement l'un des critères, et la méthode pour l'attester intègre différents éléments qui peuvent être la thèse, l'habilitation, mais aussi bien évidemment les publications sous forme de livres ou d'articles dans des revues.

D Siebzehn Personen aus verschiedenen Schweizer Hochschulen und drei grossen Fachbereichen (Naturwissenschaften, Geistes- und Sozialwissenschaften sowie Recht) wurden hinsichtlich ihrer Wahrnehmung des Werts eines Doktors befragt. Die Arbeitshypothese war, dass an Westschweizer und an Deutschschweizer Hochschulen abgeschlossenen Doktoraten unterschiedlich viel Wert beigemessen wird.

Bei den Naturwissenschaften wird das Doktorat trotz in der Praxis bestehender Unterschiede gleich betrachtet und hat unabhängig von der ausstellenden Hochschule den gleichen Wert. Hier gelten internationale Standards, und auch wenn das Doktorat eine Voraussetzung für den Zugang zu einer Professorenstelle darstellt, ist die Fähigkeit, einen starken Forschungsschwerpunkt zu entwickeln, der insbesondere durch herausragende Publikationen nach-

gewiesen wird, bei den Berufungsverfahren das ausschlaggebende Kriterium.

In den Geistes- und Sozialwissenschaften bestehen beim Umfang und beim Wert des Doktors nach wie vor wesentliche Unterschiede zwischen den beiden Sprachregionen. Einem in der Westschweiz abgeschlossenen Doktorat wird deutlich mehr Bedeutung zugemessen. Diese Feststellung ist jedoch vor dem Hintergrund zu betrachten, dass das Doktorat alleine nicht Zugang zu einer akademischen Laufbahn gewährt, sondern dass dieses durch andere Leistungen ergänzt werden muss. Dazu gehören insbesondere eine Habilitierung in der Deutschschweiz und ein «second book» in der Westschweiz. Somit unterscheiden sich die Systeme zum Zeitpunkt des Doktors zwar relativ stark, einige Jahre später, bei einer möglichen Bewerbung für eine Professorenstelle, stimmen

sie zumindest in Bezug auf den wahrgenommenen Wert der Laufbahnen jedoch wieder überein. Hier ist indessen eine Tendenz zur Internationalisierung und Vereinheitlichung der Titel auszumachen, die sich beispielsweise bei mehreren befragten Personen in einer Ablehnung der Habilitation – einer Besonderheit des deutschsprachigen Raums – zeigt.

Die Beobachtungen im Fachbereich Recht gehen in dieselbe Richtung wie jene für die Geistes- und Sozialwissenschaften. In der Westschweiz wird das Doktorat im Allgemeinen als wesentlich umfangreichere Leistung angesehen als in der Deutschschweiz. Dieser Unterschied tritt auch in den Berufungsverfahren

für Professorenstellen zutage, wobei das Doktorat in der Westschweiz ein verhältnismässig grösseres Gewicht hat, während in der Deutschschweiz mehr Wert auf eine Habilitation gelegt wird. Diese Abweichungen sind allerdings durch die Tatsache zu relativieren, dass bei einer Berufung verschiedene Kriterien berücksichtigt werden. Ein wesentliches Kriterium ist die Fähigkeit, Forschungen durchzuführen; diese kann auf unterschiedliche Weise nachgewiesen werden, beispielsweise durch ein Doktorat, eine Habilitation, aber selbstverständlich auch durch Publikationen in Form von Büchern oder Artikeln in Fachzeitschriften.

E Seventeen people from a number of different Swiss universities and representing three major fields (natural sciences, humanities and social sciences, law) were questioned about their perception of the value of doctorate degrees. The working hypothesis was that there are differences in the perceived value of doctorate degrees from French-speaking institutions and those from German-speaking institutions in Switzerland.

In the natural sciences, although the practice differs between institutions, the doctorate is considered in the same way and has the same value regardless of the awarding institution. It is clearly considered to be an international reference, and although a PhD is a prerequisite for access to a position as professor, it is the ability to develop a strong line of research, evidenced in particular by leading publications, which is the criterion in the appointment process.

In the humanities and social sciences, there are marked differences in the scope and value of the PhD thesis between the two linguistic regions. Theses completed in French-speaking Switzerland are considered to be much more significant. This observation, however, must be balanced against the fact that a thesis on its own does not qualify the writer for an academic career; it needs to be supplemented by other achievements. These may be habilitation in German-speaking

Switzerland, or a second book in French-speaking Switzerland. Although the two systems diverge fairly considerably at the point of the doctoral thesis, in all cases they converge in terms of the perceived value of the academic career after a few years, when a professorial post may be applied for. It should be noted, however, that there is a trend towards internationalisation and standardisation of titles; for example, many of the respondents no longer use the term “habilitation”, a term peculiar to the academic system in German-speaking regions.

The situation is similar for law subjects to that for the humanities and social sciences. A doctorate in law in French-speaking Switzerland is generally regarded as a higher achievement than a PhD in law from a German-speaking university. This difference is seen in the appointment process for professorial posts, in which the thesis carries more weight in French-speaking Switzerland, while in German-speaking Switzerland the emphasis is on habilitation. However, these differences are relative, since the appointment criteria are several. The ability to conduct research is clearly one of the criteria and the method of establishing this involves different elements, not only a doctoral thesis or habilitation but clearly also papers published by the candidate in books and journals.

1 Introduction

«Eine akademische Karriere anzustreben [...] im deutschsprachigen Raum grenzt an ein Himmelfahrtskommando.»²¹

Le Conseil suisse de la science et de la technologie CSST a mandaté Strategos SA, un bureau de conseil établi à Lausanne, afin de mener une brève étude en vue d'analyser les différences qui pourraient exister entre la Suisse occidentale et la Suisse orientale quant à la place du doctorat dans les carrières académiques en Suisse²².

L'équipe de projet était constituée de Violette Ruppanner et de Jérôme Billotte. Elle a pu s'appuyer sur le Secrétaire du CSST, et en particulier le Prof. Dr phil. Christian Simon et le Dr phil. Marco Vencato, aux différents stades de réalisation de cette étude. Nous tenons à les remercier pour leurs orientations et leurs conseils avisés.

1.1 Contexte

Le CSST est l'organe consultatif du Conseil fédéral pour les questions relevant de la politique de la science, des hautes écoles, de la recherche et de l'innovation. Le but de son travail est l'amélioration constante des conditions-cadre de l'espace suisse de la formation, de la recherche et de l'innovation en vue de son développement optimal²³.

Cette étude s'inscrit dans le cadre du projet «B1 Doctorat et habilitation: les trajectoires professionnelles», dont deux intitulés particuliers sont:

- Un doctorat / une habilitation, deux systèmes universitaires? Suisse romande et Suisse alémanique;
- Habilitation – tradition et effet, Suisse alémanique et Suisse romande.

21 Burgstaller, Katrin, Himmelfahrtskommando akademische Karriere, Der Standard.at, 11. Feb. 2011 (<http://derstandard.at/1297215918529/der-Standardat-Interview-Himmelfahrtskommando-akademische-Karriere>, téléchargé le 7 octobre 2013).

22 Contrat de prestations CSST – 2013–25, p. 2.

23 www.swir.ch, Page d'accueil (téléchargé le 7 octobre 2013).

Le projet B1 fait partie du programme de travail 2012–2015 du CSST. Par celui-ci, le Conseil entend mener une réflexion sur le doctorat, l'habilitation et les parcours professionnels dans le système suisse des hautes écoles. Le projet porte en particulier sur la question de l'attractivité de la carrière académique pour la relève formée par les universités suisses. En parallèle, le Conseil se penche en outre sur la valeur du doctorat pour l'économie et la société²⁴. Son objectif est de contribuer, par ses réflexions, à objectiver les discussions en cours tout en assurant une médiation entre les positions divergentes.

1.2 Objectifs de l'étude

La future Loi fédérale sur l'encouragement des hautes écoles et la coordination dans le domaine suisse des hautes écoles (Loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles – LEHE) prévoit que la Confédération et les cantons veillent ensemble à la coordination et à la garantie de l'assurance de la qualité dans l'espace suisse des hautes écoles tout en tenant compte de l'autonomie des hautes écoles et de leurs différentes attributions. Tel que défini, ce cadre commun exige une certaine unité du paysage des hautes écoles et une cohérence des titres académiques délivrés. Le CSST souhaite donc mieux percevoir la valeur des doctorats conférés par les différentes institutions, notamment dans le cadre de carrières académiques. Il s'intéresse en particulier aux différences qui pourraient exister entre la Suisse occidentale et la Suisse orientale.

L'objectif de cette étude est donc d'analyser, de manière qualitative, les différences de perception qui pourraient exister entre la Suisse occidentale et la Suisse orientale quant à la place du doctorat dans le système universitaire, et en particulier dans les carrières académiques.

Il faut souligner d'emblée la portée limitée de la présente étude, car basée sur un échantillon restreint. Il s'agit à ce stade de documenter un certain nombre d'avis d'observateurs avertis du système académique suisse, afin d'établir si cette question doit faire l'objet ou non d'une attention particulière dans la perspective d'une meilleure cohérence de l'espace universitaire suisse.

24 www.swir.ch, Programme de travail, p. 16 (téléchargé le 7 octobre 2013).

1.3 Constats préalables

Depuis l'approbation par le peuple des nouvelles dispositions constitutionnelles sur la formation en mai 2006, la Confédération et les cantons «veillent ensemble à la coordination et à la garantie de l'assurance de la qualité dans l'espace suisse des hautes écoles», ceci en tenant compte «de l'autonomie des hautes écoles et des différentes collectivités responsables, et veillent à l'égalité de traitement des institutions assumant des tâches de même nature»²⁵.

Cependant, les cantons, respectivement les universités, veillent jalousement à leur autonomie. En particulier, «les réflexions à propos de son organisation et des conditions-cadre, de même que d'éventuelles réformes, relèvent de la responsabilité de chaque université»²⁶. Le sujet est donc sensible.

Par ailleurs, la Suisse connaît une diversité des institutions et des disciplines – et donc des chemins ainsi que des vocabulaires multiples pour obtenir un doctorat et par la suite entamer une carrière académique. Cependant, tous ces chemins mènent à un doctorat considéré comme unique et uniforme²⁷.

25 Art. 63a Cst.

26 CRUS (2009), p. 15.

27 CRUS (2009), p. 16.

2 Méthodologie

2.1 Périmètre de l'étude

Il s'agit d'une étude qualitative et non systématique des perceptions qui existent quant à la place du doctorat pour une carrière académique en Suisse, selon les espaces géographiques, respectivement linguistiques. L'étude a été segmentée en trois domaines, en fonction des liens régionaux ou culturels qu'ils peuvent avoir a priori:

- sciences naturelles;
- sciences humaines et sociales;
- droit.

A noter que le doctorat en médecine (MD) n'entre pas dans le périmètre de cette étude.

Pour déterminer les populations à interroger, les critères suivants ont été utilisés:

- disponibilité;
- ouverture à l'idée d'une étude menée par le CSST;
- implication dans des processus où la thèse de doctorat est un élément pris en compte, plus particulièrement pour les nominations de professeurs;
- dans la mesure du possible: expérience des deux régions linguistiques.

Ont été interrogées des personnes émanant des populations suivantes:

- membres du CSST;
- présidents et membres de commissions de nomination;
- doyens;
- experts externes siégeant dans des commissions de nomination;
- professeurs ayant participé à un grand nombre de processus de sélection.

2.2 Récolte des informations

Pour mener à bien cette étude qualitative, nous avons commencé par une rapide recherche documentaire (la liste des sources d'information figure dans l'Annexe 1). Nous avons ensuite établi un premier canevas

d'entretien – en français et en allemand – composé en majeure partie de questions ouvertes ou semi-ouvertes, que nous avons affiné avec l'aide du Secrétariat du CSST.

Par la suite, le canevas a été «testé» avec une première volée de cinq interlocuteurs, d'un côté choisis par le Secrétariat du CSST parmi les membres du Conseil et, de l'autre, sur la base des recommandations de ces derniers. Ces entretiens ont eu lieu par téléphone entre le 14 et le 18 octobre 2013.

Les résultats de ces premiers entretiens ont été partagés et discutés avec le Secrétariat du CSST. Le canevas d'entretien a été adapté par la suite (le canevas final est reproduit dans l'Annexe 2). Entre le 21 octobre et le 20 novembre, nous avons interviewé 12 autres personnes, dont une personne a répondu par écrit pour cause de voyage à l'étranger (voir liste à l'Annexe 3). Au total, 17 personnes ont donc été interrogées.

Les interviews en français ont pour la plupart été conduits par Jérôme Billotte, ceux en allemand par Violette Ruppanner. Le canevas d'entretien a été formulé de manière la plus neutre possible. L'hypothèse de travail, à savoir qu'il existe des différences notables entre les régions linguistiques, a été présentée lors des entretiens dans les explications relatives aux différentes questions. En outre, à part les questions énoncées sur le canevas d'entretien, des questions de clarification ont parfois été posées par la suite lors des entretiens.

La plupart des personnes contactées ont réagi favorablement à notre demande d'interview. Seuls quelques contacts ont répondu par la négative, principalement pour cause de manque de temps, ou parfois car elles ne pensaient pas avoir l'expérience nécessaire. D'autres contacts ont été écartés, surtout vers la fin du processus, car ils manquaient d'expérience dans les deux régions linguistiques. Une personne a trouvé le sondage complètement inutile. Elle a ainsi clairement remis en question l'hypothèse de travail et les questions posées, mais a tout de même répondu à l'interview. Une personne a demandé expressément de pouvoir relire ses citations en cas de publication.

Les résultats des interviews ont ensuite été regroupés par thématique ainsi que par domaine, et ont été analysés.

3 Résultats

3.1 Ce que disent quelques études et documents existants consultés

La Conférence des Recteurs des Universités Suisses (CRUS) soulignait dans son rapport sur le doctorat 2008 qu'«Elles [les universités suisses] rejettent une extension du modèle de Bologne au doctorat (Bologne III) comprise comme une “harmonisation” de la formation doctorale». La CRUS indiquait cependant dans l'avant-propos que «Si l'organisation du doctorat est du ressort de chaque université, les institutions délivrent un grade de doctorat unique, qui répond à des objectifs communs»²⁸.

Par ailleurs, ce rapport constate que le passage à une carrière académique est difficile et difficilement planifiable, et qu'il fait l'objet de discussions intenses au niveau de la politique universitaire («relève académique»). Il note également que seule une minorité des doctorants demeure dans les hautes écoles (cependant, davantage de diplômé(e)s des sciences humaines et sociales restent à l'université). Finalement, le rapport souligne que la promotion de la recherche par le FNS et d'autres institutions joue un rôle central²⁹.

L'étude de Groneberg (2008) constate que la division du paysage universitaire reste pertinente en Suisse, ce qui a des implications pour le doctorat à plusieurs égards, entre autres:

- En Suisse romande, la défense de thèse est plus importante qu'en Suisse alémanique;
- Il est possible pour les doctorants d'une haute école romande de postuler pour un poste de professeur après une courte phase postdoctorale (1–2 ans), alors que dans les universités alémaniques, l'habilitation ou un travail équivalent est exigé (env. 5 ans).

Groneberg doute cependant que ces approches différentes soient maintenues sous l'influence des efforts d'harmonisation au niveau européen³⁰.

28 CRUS (2009), Avant-propos et p. 7.

29 CRUS (2009), p. 59ss.

30 Groneberg (2008), p. 23.

Baschung (2008) dresse un inventaire des différences entre les conditions d'admission, la durée et l'encadrement du doctorat, ainsi que les étapes, l'objet de l'évaluation et la composition du jury. Il constate des différences culturelles notamment par rapport à l'examen, le nombre de membres du jury et la présence de membres externes³¹.

Leemann et Stutz (2008) soulignent qu'en Suisse romande, la thèse a une signification seulement dans le contexte universitaire, et que pour la nomination d'un professeur, l'habilitation n'est pas nécessaire. En Suisse alémanique au contraire, le doctorat a une valeur sur le marché du travail extra-universitaire. Ceci expliquerait le taux de doctorants presque double en Suisse alémanique³².

Pfister (2012) analyse quelques informations statistiques et décrit brièvement son propre vécu pour cerner la valeur ajoutée objective et subjective d'un doctorat dans le domaine des sciences de l'ingénieur. Diplômé de l'EPFZ et collaborateur scientifique senior à l'EPFL au moment de la parution de son article, il ne note cependant pas de différences particulières entre les régions linguistiques³³.

3.2 Personnes interrogées

- 7 personnes émanant du milieu des sciences naturelles;
- 6 personnes des sciences humaines et sociales;
- 4 juristes.

A part une personne (Killias), toutes les personnes interviewées ont tenu de multiples rôles dans ce contexte (président ou membre d'une commission de nomination, directeur/trice de thèse, expert/e externe, doyen/ne, examinateur/trice externe, etc.). Deux interlocuteurs répondaient en tant que professeurs émérites.

Parmi les 17 personnes interviewées:

- 15 dirigeant/examinent actuellement un ou des doctorants;
- 11 ont une expérience directe dans les deux régions linguistiques par rapport à la direction de doctorants;
- 11 participent actuellement à une ou plusieurs procédures de nomination de professeurs;
- 1 seul n'a pas participé à des procédures de nomination de professeurs dans le passé;
- 8 n'ont pas d'expérience directe dans les deux régions linguistiques par rapport à la nomination de professeurs.

La liste des personnes interrogées figure dans l'Annexe 3.

3.3 Synthèse des réponses

3.3.1 Y a-t-il des différences culturelles entre les différentes universités suisses par rapport au doctorat?

En ce qui concerne le segment sciences naturelles, la réponse est assez claire: si différences il y a, celles-ci sont principalement procédurales et dépendent en général de chaque institution, voire chaque discipline. Les différences mentionnées par les personnes interviewées le sont au niveau de la procédure, et notamment pour le suivi formel en cours de thèse, l'examen et/ou la soutenance. Il est souligné qu'il n'y a pas de lien entre la «valeur» du doctorat et les éventuelles différences de procédure. La valeur du doctorat est attestée par les publications qui en résultent. Ce sont celles-ci, sur toute la carrière, qui vont être analysées. Le doctorat est considéré comme une condition préalable indispensable (prérequis) pour une carrière universitaire, mais la procédure d'obtention n'a pas de pertinence ou d'importance en soi dans ce contexte. Le rôle du directeur de thèse est souligné à deux reprises. La réputation du laboratoire dans lequel a été effectuée la thèse peut être un élément valorisant, mais le fait d'avoir obtenu d'excellents résultats dans un contexte plus défavorable est également jugé très positif.

³¹ Baschung (2008), p. 8.

³² Leemann und Stutz (2008), p. 25.

³³ Pfister (2012).

Dans le domaine des sciences humaines et sociales ainsi que du droit, la différence entre un doctorat alémanique et romand semble nette. En Suisse romande, le doctorat constitue une part importante dans le dossier à constituer en vue d'accéder au professorat, et il s'agit d'un investissement beaucoup plus conséquent qu'en Suisse alémanique. Les exigences et attentes sont plus élevées, et il y a souvent plus de contrôle. Les doctorants romands sont ainsi généralement plus rares qu'en Suisse alémanique, et leurs thèses plus ambitieuses. Cependant, suite à l'introduction du système de Bologne, on constate un certain nivellement. En droit, il semble que, pour des doctorants suisses alémaniques postulant en Suisse romande, l'habilitation soit une condition préalable. Dans la perspective d'une carrière académique, la majorité des personnes interrogées ont mentionné, à côté de la thèse, l'importance du «second book», qui peut prendre la forme, en Suisse alémanique, d'une habilitation. On observe donc une convergence des systèmes au moment de l'habilitation, avec des connaissances et compétences qui sont jugées équivalentes (thèse romande + second book *vs* thèse alémanique + habilitation).

Comme pour les sciences naturelles, les procédures sont spécifiques à chaque institution (type de soutenance en particulier), mais ces différences sont jugées sans impact sur la qualité et la valeur du doctorat.

En résumé, il existe une différence, qui est jugée par certains comme importante, entre les doctorats romands et alémaniques, mais cette différence ne se reflète pas complètement dans la valeur perçue de la thèse dans la carrière académique.

3.3.2 Y a-t-il des différences culturelles entre les différentes universités suisses par rapport à la procédure de nomination de professeurs?

Dans les trois segments, la thèse de doctorat est un prérequis pour l'accès à un poste professoral. La procédure d'octroi de la thèse n'a pas d'importance. On note que l'habilitation n'est pas connue en Suisse romande et qu'elle joue encore un rôle en Suisse alémanique en ce qui concerne les candidats allemands ou suisses allemands. Cependant, elle semble avoir peu ou pas d'incidence sur les procédures de nomination, et la plupart des postes sont ouverts avec la mention

«habilitation ou qualification jugée équivalente». Cette expérience équivalente est attestée par un «second book» en sciences humaines et sociales, et par des publications en sciences naturelles. Là où d'autres différences sont constatées, elles sont considérées comme peu importantes et dépendent des institutions ainsi que de leurs moyens financiers et autres plutôt que de la zone linguistique. Un interlocuteur souligne le moindre rôle du réseau («Seilschaften») en Suisse romande en droit, et un autre le manque de débouchés pour les doctorants romands. Un interlocuteur souligne que lors d'une nomination à un poste professoral, on passe de chercheur à chef d'équipe et qu'il est important de montrer une capacité à ce niveau (encadrement), mais que cela n'est pas apprécié différemment en Suisse romande et en Suisse alémanique.

Il a été relevé à de nombreuses reprises que l'évolution générale va vers une internationalisation, et que les exigences et procédures tendent à s'harmoniser (tant au niveau du doctorat que de la nomination de professeurs). Ceci est particulièrement vrai en sciences naturelles, beaucoup moins dépendantes du contexte culturel, mais le devient également de plus en plus pour les sciences humaines et sociales.

3.3.3 Est-ce que la thèse est analysée lors d'une procédure de nomination? Y a-t-il des différences d'appréciation selon la région linguistique?

En sciences naturelles, l'existence du titre est vérifiée lors de la soumission d'un dossier de candidature, mais le travail de thèse lui-même ne fait l'objet d'aucun examen. Lors d'une procédure de sélection et de nomination d'un professeur, la thèse est uniquement un prérequis formel, et c'est le travail scientifique réalisé et publié – durant la thèse, mais surtout après – qui fait l'objet d'une évaluation.

Dans les sciences humaines et sociales, la prise en compte du travail de thèse dépend beaucoup de la discipline. En lettres, la thèse est considérée comme un grand livre, une monographie. Au travers de la thèse, un étudiant aura pu montrer sa capacité à développer une pensée indépendante, ce qui est un élément majeur dans l'accès au professorat. Cette capacité devra cependant être confirmée par d'autres travaux. Dans d'autres disciplines, la thèse peut faire partie de la

liste des publications, mais ce n'est pas obligatoire. Au final, c'est la vue d'ensemble des travaux réalisés par un candidat qui compte.

En droit, la pratique n'est pas systématique et dépend s'il y a habilitation ou pas. Toutefois, il est en général attendu d'une personne postulant à un poste professoral qu'elle ait développé une ligne de recherche et que cela se soit traduit par d'autres publications. Encore une fois, c'est l'ensemble des publications soumises qui est considéré. Notons que le fait d'être issu de l'institution ou de venir d'ailleurs peut être apprécié différemment (atout ou au contraire faiblesse) en fonction du contexte spécifique.

3.3.4 Quelle est la valeur du doctorat dans une procédure de nomination?

Comme développé plus haut, en sciences naturelles, alors qu'une personne ne saurait prétendre à un poste professoral sans doctorat, celui-ci n'a pas de valeur particulière en soi. C'est un critère formel figurant dans les règlements, mais sa valeur ne fait pas l'objet d'une évaluation. Un doctorat de n'importe quelle université reconnue sera considéré de la même façon. Seul compte la performance scientifique du candidat, et avant tout les travaux réalisés après le doctorat.

Nous pouvons relever que dans les sciences humaines et sociales, la thèse est considérée comme un indicateur de capacités, qui devra être confirmé par d'autres travaux de grande ampleur certes, mais qui a son importance. Cette valeur est surtout prise en compte si elle peut être attestée par une publication dans une maison d'édition réputée.

En droit, le poids de la thèse est plus conséquent en Suisse romande, alors qu'en Suisse alémanique, l'accent est mis sur l'habilitation. Cependant, la thèse n'est en règle générale pas suffisante, et il est nécessaire d'apporter d'autres preuves de sa capacité à mener des recherches pour avoir une chance d'être choisi lors d'une procédure de nomination.

3.3.5 Quels autres accomplissements sont nécessaires pour accéder à un professorat? Y a-t-il des différences d'appréciation?

Si le doctorat est clairement un prérequis pour accéder au professorat, les compétences évoquées par les

personnes interviewées sont nombreuses, certainement très difficiles à retrouver chez une seule personne: le/la candidat/e idéal/e connaît un succès notable en recherche (montré entre autres par une liste étendue de publications de premier plan), un/e spécialiste en didactique, une expérience internationale et un caractère irréprochable, sociable, prêt/e à contribuer à la gouvernance de l'institution et capable d'obtenir des moyens financiers externes.

D'une manière générale, s'il y a des différences dans les attentes, c'est au niveau institutionnel et facultaire – voir au cas par cas en fonction du profil spécifique recherché – qu'il faut les chercher, et non entre régions linguistiques.

C'est le cas en sciences naturelles, où des différences d'appréciation existent entre institutions ou disciplines/domaines, mais pas entre région francophone et germanophone. La qualité de la recherche menée reste le critère majeur mis en avant, telle qu'attestée par des publications de très haut niveau et l'obtention de financements expertisés.

Quant aux sciences humaines et sociales, on constate qu'il n'y a pas ou peu de recrutement local («Hausberufung») en Suisse alémanique, alors qu'en Romandie, l'approche est considérée comme plus souple.

En droit, le nombre et la qualité des publications semblent compter davantage, alors qu'en Suisse alémanique, l'accent serait mis sur l'habilitation et le directeur de thèse. Un interlocuteur déplore les coteries («Seilschaften») qui auraient lieu en Suisse alémanique, menant à des nominations en série provenant d'une seule université et une véritable monoculture allemande. Un autre estime que la dimension politique est très forte et que le jugement peut varier en fonction de contraintes diverses. Un autre encore regrette que trop d'accent soit mis sur les publications et pas assez sur les compétences en enseignement. Il déplore également que le travail de direction de thèse ne soit pas plus reconnu.

3.3.6 Si vous aviez le choix, auriez-vous une préférence par rapport au lieu du doctorat? Si oui, pourquoi?

A l'exception du droit, la réponse est unanime: la provenance du doctorat ne joue aucun rôle, si ce n'est par les compétences de la personne elle-même, et éventuellement l'influence du directeur de thèse et de la

renommée de l'université. Quoi qu'il en soit, ces différences ne sont pas liées à la région linguistique. En droit, les réponses quant à la valeur sont contradictoires. Trois interlocuteurs pensent qu'une thèse romande vaut plus qu'une thèse alémanique, alors qu'un répondant est d'avis contraire. Un interlocuteur aurait tendance à choisir un romand s'il était dans une institution suisse alémanique et vice versa, non parce qu'il juge l'un ou l'autre des titres meilleur, mais parce qu'il considère cela comme un enrichissement dans l'autre partie du pays. Un autre note des discriminations vers les doctorants venant de France et des pendulaires («ne s'assimilent pas»). Pour un doctorant alémanique, l'habilitation semble nécessaire pour pouvoir postuler en Romandie.

3.3.7 Autres commentaires

Parmi les autres commentaires donnés, il convient de mettre en avant les suivants:

- Le constat que les instruments du Fonds national ne sont pas adaptés à la diversité culturelle de la Suisse et qu'il conviendrait d'améliorer l'aide aux doctorants issus des universités romandes, ou mieux faire correspondre les soutiens avec la pyramide des postes académiques. Une personne souligne que les instruments du FNS tendent à «produire» beaucoup de doctorants et qu'un très petit nombre pourra poursuivre une carrière académique.
- Le fait que la valeur du doctorat ne puisse être déterminée in abstracto, mais seulement en considérant une situation particulière: le doctorat atteste de capacités et de compétences à mettre en relation avec des attentes ou des besoins institutionnels.
- Le fait que l'habilitation est largement remise en cause.
- L'influence variable que peut avoir le directeur de thèse sur l'appréciation d'une thèse.
- En droit: l'importance de pratiquer avant de devenir professeur et le manque de relève en droit civil pour cause d'opportunités économiques plus grandes en privé.
- Le fait qu'il y a peu de migration de Romands en Suisse alémanique.
- Le fait que les étudiants, et futurs doctorants, ne disposent pas d'outils leur permettant d'apprécier les différences entre institutions.
- L'importance et l'enrichissement de la coopération internationale au niveau du doctorat.
- L'absurdité de vouloir standardiser et raccourcir le travail de doctorat et de réduire les exigences; un travail scientifique nécessitant un certain temps et une certaine intelligence est nécessaire pour l'accomplir.
- Le conseil qu'il ne faudrait pas trop se comparer en Suisse – où les systèmes se ressemblent passablement – la vraie question se situant ailleurs, notamment comment maintenir la compétitivité de la Suisse vis-à-vis du monde anglo-saxon.
- Le fait qu'en lettres on travaille avant tout seul et qu'il faut montrer sa capacité à développer une ligne de pensée propre, et qu'à cet égard le doctorat puis le «second book» ont une importance majeure.

4 Conclusions

Notre constat général est que des différences existent dans l'étendue et la valeur du doctorat, mais que cela ne concerne que les sciences humaines et sociales ainsi que le droit. En outre, et ce constat dépend du degré d'internationalisation de la branche, des différences existent souvent davantage entre les institutions, respectivement les disciplines, plutôt qu'entre régions linguistiques.

Si, en sciences humaines et sociales ainsi qu'en droit, il semble y avoir une différence claire d'étendue de la thèse, la valeur subjective du titre obtenu est cependant très proche, quelle que soit l'institution dans laquelle il a été obtenu.

En sciences humaines, il s'agit encore souvent d'un travail qui se fait seul et où une pensée personnelle et originale doit être démontrée. De par leur nature, les sciences humaines et sociales dépendent davantage de leur environnement culturel. De plus, les échanges internationaux sont plus récents qu'en sciences naturelles. Dans le sillage de l'harmonisation au niveau européen et de la globalisation, il y a cependant une tendance de plus en plus forte à l'harmonisation, l'adaptation de bonnes pratiques et l'orientation vers des standards internationaux – en particulier anglo-saxons – afin d'assurer la comparabilité des titres et l'accessibilité aux fonctions.

Les institutions universitaires évoluent dans un environnement international, et les spécificités culturelles (en particulier l'habilitation), ainsi que les contraintes qui y sont liées, sont de moins en moins bien acceptées. Le cas de l'habilitation est emblématique de ces différences, et son rejet est naturellement plus fort dans les domaines (sciences naturelles) où le niveau d'internationalisation est le plus fort.

Soulignons à ce propos que, parmi les personnes interrogées, aucune n'a exprimé de volonté marquée de maintenir l'habilitation en Suisse alémanique. D'aucuns, surtout en sciences naturelles, qualifient même cette dernière de «ringarde», «absurde», «intolérable» («alter Zopf», «irrelevant») et qu'il est temps de l'abolir. Finalement, à l'exception d'un répondant en droit (mais pour des raisons de diversité culturelle et d'enrichissement réciproques entre Suisse romande et

Suisse allemande), aucune personne interrogée ne ferait une différence selon les régions linguistiques si la thèse était le seul critère de choix. Si une différence est cherchée, celle-ci se situe plutôt au niveau de la renommée de l'institution et éventuellement du directeur de thèse.

Pour terminer, relevons que les différences culturelles liées aux titres académiques sont en grande majorité considérées comme négatives par les personnes interrogées. Un interlocuteur souligne que «La Suisse ne tire pas profit de l'une de ses richesses, le plurilinguisme et le pluriculturalisme, pour en faire au contraire un problème. Il faudrait faire tout ce qui est possible pour favoriser les échanges». De l'avis de la plupart des personnes interrogées, les différences qui marquent encore les titres académiques en Suisse devraient être le plus possible limitées.

Annexe 1

Sources d'information

Baschung, Lukas, Inventaire des standards minimaux relatifs au doctorat, Observatoire Science, Politique et Société (OSPS), Faculté des sciences sociales et politiques, Université de Lausanne, mars 2008.

Groneberg, Michael, Doktorierende in der Schweiz: Portrait 2006, Centre d'études de la science et de la technologie CEST, Bern, zweite, verbesserte Auflage Mai 2008.

Leemann, Regula Julia und **Stutz, Heidi**, Geschlecht und Forschungsförderung (GEFO): Synthesebericht, SNF, Oktober 2008.

Pfister, Michael, Über den Wert eines Doktors: Objektives und Subjektives, Laboratoire de Constructions Hydrauliques (LCH), Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL), 2012.

Secrétariat général de la CRUS, Rapport sur le doctorat 2008: Vue d'ensemble du doctorat en Suisse, Berne, 2009.

Secrétariat du CSST, Rapport annuel 2012.

Annexe 2

Canevas d'entretien téléphonique

Le canevas d'entretien ci-dessous a été utilisé pour mener les interviews téléphoniques.

La question 5 ne figurait pas dans la version préliminaire du questionnaire.

Une version en allemand a été utilisée pour les interviews avec les personnes germanophones.

Etude CSST Doctorat – canevas d'entretien téléphonique

Date de l'entretien: _____

Nom: _____

Contact (tél./email): _____

Organisation: _____

Faculté/spécialité: _____

Catégorie: ☐ Sciences naturelles ☐ Sciences humaines et sociales ☐ Droit

Fonction: _____

Rôle(s) (plusieurs réponses possibles)

- | | |
|---|--|
| ☐ Président/e ou membre d'une commission de nomination | ☐ Doyen/ne |
| ☐ Directeur/trice de thèse | ☐ Examinateur/trice externe |
| ☐ Expert/e externe | ☐ Candidat/e doctorant/e |
| ☐ Autre (spécifier _____) | |

Présentation du projet

- Enquête téléphonique sur la perception de l'importance du doctorat dans une carrière académique en Suisse
- Dans le cadre d'une étude mandatée par le Conseil suisse de la science et de la technologie (CSST)³⁴
- Durée de l'entretien: 30-45 minutes

Enquêteurs

Jérôme Billotte ou Violette Ruppanner, Strategos SA, Lausanne

I. Questions par rapport au doctorat:

1. Avez-vous dirigé/examiné des doctorants dans le passé et/ou le faites-vous actuellement?

☐ Oui (passé) ☐ Oui (actuellement) ☐ Non

[Si oui] Auprès de quelle(s) université(s)/EPF?

[Si dans les deux régions linguistiques] Avez-vous noté des différences culturelles par rapport aux procédures? Par rapport aux accomplissements exigés? Si oui, lesquelles?

2. Pensez-vous qu'il y ait des différences entre les différentes universités/EPF suisses par rapport à l'octroi du doctorat? Si oui, lesquelles?

... en termes de connaissances acquises? _____

... en termes de compétences acquises? _____

... en termes de procédure? _____

³⁴ Partie du programme de travail 2012-2015 du CSST, projet B1 Doctorat et habilitation: les trajectoires professionnelles (contient entre autres: «Un doctorat/une habilitation, deux systèmes universitaires? Suisse romande et Suisse alémanique» et «Habilitation – tradition et effet, Suisse alémanique et Suisse romande»).

II. Questions par rapport au professorat:

3. Avez-vous participé à des procédures de nomination de professeurs dans le passé et/ou le faites-vous actuellement (comme président/e ou membre de commission, expert/e externe, doyen/ne, etc.)?

☐ Oui (passé) ☐ Oui (actuellement) ☐ Non
[Si oui] Auprès de quelle(s) université(s)/EPF?

[Si dans les deux régions linguistiques] Avez-vous noté des différences culturelles par rapport aux procédures? Par rapport aux accomplissements exigés? Si oui, lesquelles?

4. Est-ce que la thèse, et en particulier sa procédure (jury, examen, défense de thèse) et/ou son contenu, font l'objet d'une analyse lors de la procédure de sélection d'un professeur?

Est-ce qu'il y a des différences d'appréciation dans ce contexte entre les titres obtenus dans les différentes universités/EPF? Si oui, lesquelles?

5. Quelle est la valeur du doctorat dans le cadre d'une procédure de nomination?
-

6. Quels autres accomplissements sont nécessaires pour accéder à un poste professoral?
-

Est-ce qu'il y a des différences d'appréciation dans ce contexte entre les accomplissements nécessaires pour des postes de professeur dans les différentes universités/EPF?
Si oui, lesquelles?

7. Si vous aviez le choix, toute autre chose étant égale, parmi des candidats porteurs de doctorat provenant de différentes universités (p. ex. Zurich, Lausanne, Genève, Bâle, etc.), auriez-vous une (des) préférence(s)? Si oui, pourquoi?
-

8. Est-ce qu'il y a autre chose que vous voudriez partager avec nous à ce sujet?
-

9. Selon vous, qui d'autre pourrait nous renseigner au sujet de cette thématique (coordonnées)?
-

10. [Si direction d'un doctorant] Serait-il possible d'entrer en contact avec votre (vos) doctorant(s) si nécessaire (coordonnées)?
-

Merci beaucoup!

Annexe 3

Liste des personnes interrogées

Les personnes suivantes ont été interrogées dans le cadre de cette étude
(par ordre alphabétique):

Nom	Université	Domaine
Willy Benz	Berne	Astrophysique
Guillemette Bolens	Genève	Lettres (anglais)
Edouard Conte	Berne	Anthropologie sociale
Tatiana Crivelli	Zurich	Italien
Thomas Gächter	Zurich	Droit
Christian Giordano	Fribourg	Anthropologie
Hans Hengartner (emer.)	Zurich	Médecine (pathologie)
Thomas Hunkeler	Fribourg	Français
Martin Killias (emer.)	Zurich	Droit
Michael Meyer	ETHZ	Astronomie
Erich Nigg	Bâle	Biologie
Daniel Pinschewer	Bâle	Médecine
Marco Sassòli	Genève	Droit
Franz Schultheis	Saint-Gall	Sociologie
Walter Wahli	Lausanne	Biologie
Sabine Werner	EPFZ	Biologie
Andreas Ziegler	Lausanne	Droit

Zweiter Teil

Studien

Simon Koechlin (2013)

Tenure Track an Schweizer Hochschulen.
Bericht zu Händen des Schweizerischen Wissenschafts-
und Technologierats (SWTR)

Der Inhalt dieses Berichtes verpflichtet nur den vom SWIR beauftragten Autor.

Inhaltsverzeichnis

<u>Vorbemerkung zum Vorgehen/Remarque sur la démarche/Note on Procedure</u>	<u>36</u>
<u>Zusammenfassung/Résumé/Executive summary</u>	<u>37</u>
<u>1 Geschichte</u>	<u>41</u>
<u>2 Ablauf</u>	<u>41</u>
<u>3 Strategische Einbettung</u>	<u>42</u>
<u>4 Stellung und Ausstattung</u>	<u>43</u>
<u>5 Unterschiede innerhalb einer Hochschule</u>	<u>44</u>
<u>6 Erfahrungen</u>	<u>45</u>
<u>7 Aussichten und Absichten</u>	<u>46</u>

Vorbemerkung zum Vorgehen

Remarque sur la démarche

Note on Procedure

D

Dieser Bericht baut auf folgenden Informationsquellen auf:

- Gespräche mit Vertretern von sieben ausgewählten Hochschulen (ETH Zürich, ETH Lausanne, Universität Zürich, Universität Basel, Universität Genf, Universität Freiburg, Universität Luzern) in den Monaten August und September 2013. Die von den jeweiligen Interviewpartnern gegengelesenen und freigegebenen Zusammenfassungen der Gespräche finden sich in separaten Dokumenten.
- Auswertung von Richtlinien der Hochschulen. Links auf diese Richtlinien und Reglemente finden sich am Schluss der jeweiligen Gesprächszusammenfassungen jeder Hochschule.
- Auswertung von Stellenanzeigen auf den Hochschul-Stellenportalen (Stichtag 11.10.2013).

F

Le présent rapport se fonde sur les sources suivantes:

- Entretiens menés au courant des mois d'août et de septembre 2013 avec des représentants de sept universités choisies (EPF de Zurich, EPF de Lausanne, Université de Zurich, Université de Bâle, Université de Genève, Université de Fribourg, Université de Lucerne). Les résumés de ces entretiens, revus et approuvés par les interlocuteurs respectifs, sont reproduits dans des documents séparés.
- Analyse des règlements des universités. Les liens vers ces directives et règlements se trouvent à la fin du résumé d'entretien de chaque université.
- Analyse d'offres d'emploi publiées sur les portails des universités (date de référence: 11.10.2013).

E

This reports draws on the following sources of information:

- Discussions with representatives of seven selected higher education institutions (ETH Zurich, ETH Lausanne, University of Zurich, University of Basel, University of Geneva, University of Fribourg, University of Lucerne) in August and September 2013. Summaries of the discussions, which have been revised and approved by the interview partners, are published separately.
- An assessment of the higher education institutions' regulations. Links to guidelines and regulations can be found at the end of the summary of the discussion with the given institution.
- An assessment of job vacancies published on the institution's job portal (as at 11.10.2013).

Zusammenfassung

Résumé

Executive Summary

D Assistentzprofessuren mit Tenure Track existieren an allen sieben befragten Hochschulen. Allerdings gibt es beträchtliche Unterschiede, was die Erfahrungen mit und die Umsetzung des Tenure Track-Systems angeht. Am konsequentesten scheinen die beiden ETH (Zürich und Lausanne) Tenure Track einzusetzen. Beide Hochschulen kennen solche Assistentzprofessuren seit mehr als einem Jahrzehnt und nutzen Tenure Track gezielt, um exzellente Jungforscher an sich zu binden. Andere Hochschulen sind noch in der Erprobungsphase. An den Universitäten Genf und Freiburg zum Beispiel ist das System so frisch, dass es noch kaum Assistentzprofessoren gibt, die ihre «Bewährungszeit» absolviert haben.

In der strategischen Planung der Hochschulen nehmen die Assistentzprofessuren mit Tenure Track eine Art Zwitterrolle ein. Einerseits sind sie ordentlichen und assoziierten Professoren reglementarisch an allen befragten Institutionen gleichgestellt. Finanziert werden sie aus den jeweiligen Hochschulbudgets für Professuren, wobei die Mittel angesichts der geplanten Festanstellung in der Finanzplanung gesichert sein müssen. Andererseits bezeichnen viele Hochschulen die Assistentzprofessuren mit Tenure Track explizit als Nachwuchsförderungsinstrument – und die Jungprofessuren haben eine geringere Ausstattung mit universitätseigenen Mitteln als ordentliche Professuren. Inwieweit dies die Assistentzprofessuren mit Tenure Track allenfalls – trotz Gleichstellung auf dem Papier – in eine Abhängigkeit von arrivierten Professoren manövriert, ist schwer zu beurteilen. Einzig die Vertreterin der Universität Freiburg gab an, dass es gelegentlich zu Friktionen zwischen Assistentzprofessoren und ordentlichen Professoren kommt, weil Letztere eine stärkere Stellung haben.

Tenure Track-Professuren an den untersuchten Schweizer Hochschulen dauern zwischen fünf und acht Jahren. Die Grundvoraussetzungen für das Erlangen eines solchen Postens und die Abläufe der Evaluationen ähneln sich. Allerdings ist die Rolle des Rektorats in diesen Prozessen mehr oder weniger stark. In einigen Universitäten (Freiburg, Luzern) kann der Rektor kaum oder gar keinen Einfluss nehmen auf die Evaluierung und auf den Entscheid, ob ein Assistentzprofessor befördert wird. An anderen Hochschulen stellt die fakultäre Evaluationskommission ihren Beförderungsantrag ans Rektorat. Und an der ETH Zü-

rich gibt es gar nur eine einzige, fachübergreifende Evaluationskommission – mit dem Ziel, für einheitliche Verfahren zu sorgen.

Das Tenure Track-System scheint vor allem in den Naturwissenschaften bereits ziemlich gut akzeptiert zu sein. In den Geistes- und Sozialwissenschaften dagegen stösst es noch oft auf Widerstand. Die Gründe dafür sind laut den Befragten einerseits historisch bedingt: Das herkömmliche System mit Habilitation war in diesen Fächern besonders verankert. Andererseits gibt es in den Geistes- und Sozialwissenschaften auch relativ kleine Lehrstühle, für die sich das System offensichtlich nicht eignet – sei es, weil einem Assistentzprofessor noch nicht zugetraut wird, einen ganzen Fachbereich eigenständig zu führen, sei es, weil Assistentzprofessoren in den meisten Hochschulen einen kleineren Lehretat haben als assoziierte und ordentliche Professoren. Es gibt allerdings auch einzelne Fachbereiche, die bewusst auf befristete Assistentzprofessuren setzen, statt auf solche mit Tenure Track. An der ETH Zürich etwa möchte das Departement Biologie so einen raschen Zufluss von immer neuen Ideen fördern.

Die bisherigen Erfahrungen der Hochschulen mit Tenure Track sind insgesamt sehr zufriedenstellend. Je nach Institution haben sich zwischen 70 und 100 Prozent der bisher derart angestellten Assistentzprofessoren bewährt und eine feste Professur erhalten. Es gibt keine Hochschule, die Tenure Track-Stellen im Konkurrenzverfahren ausschreibt; jeder Kandidat kann also eine feste Stelle erhalten, wenn er sich bewährt. Alle Befragten geben an, dass das Tenure Track-System ihrer Hochschule erlaubt habe, äusserst interessante junge Forscherinnen und Forscher an sich zu binden. Probleme traten bislang kaum auf. Wenn, dann sind es am ehesten Probleme mit den eigenen Reglementen, die zum Beispiel dazu führen, dass die Assistentzprofessoren mit Tenure Track nicht genügend gut begleitet werden.

Alle Hochschulen wollen aufgrund der positiven Erfahrungen das System Tenure Track weiterführen und zum Teil auch ausbauen. Gerade bei den ETH scheinen die Möglichkeiten aber allmählich ausgereizt. Denn der Anteil Assistentzprofessoren an der gesamten Professorenschaft soll laut den Befragten zwischen einem Fünftel und einem Viertel bleiben. Andernfalls würde die Balance zwischen älteren, erfahrenen

Professoren und jüngeren Assistenzprofessoren nicht mehr stimmen.

Zusammenfassend gilt, dass die Schweizer Hochschulen das System Tenure Track als das System der Zukunft an der Schwelle zwischen Mittelbau und Professur anerkennen. Doch sie warnen vor überzogenen Erwartungen: Einerseits braucht es gerade laut den Vertretern der Universitäten mit sehr heterogenen

Forschungsfeldern noch einige Zeit, bis sich Tenure Track in allen Köpfen festgesetzt hat. Andererseits gilt bei einer hohen Beförderungsquote: Mit jeder Besetzung einer Tenure Track-Stelle ist eine Professur für die nächsten paar Jahrzehnte besetzt. Die Anzahl solcher Stellen ist deshalb schon aus finanziellen Gründen beschränkt.

F Bien qu'il existe des postes de professeur assistant en *tenure track* dans les sept hautes écoles consultées, on observe des différences considérables en ce qui concerne les expériences générales et la mise en œuvre du système. Ce sont les EPF de Zurich et de Lausanne qui semblent y recourir le plus systématiquement: elles s'en servent depuis plus d'une dizaine d'années pour fidéliser d'excellents jeunes chercheurs. D'autres hautes écoles sont encore en phase d'expérimentation. Par exemple, le système est tellement récent dans les universités de Genève et de Fribourg que presque aucun professeur assistant n'a encore terminé sa «période probatoire».

Le poste de professeur assistant en *tenure track* occupe une position un peu en porte-à-faux dans le plan stratégique des hautes écoles. D'un côté, dans tous les établissements consultés, le règlement le met sur un pied d'égalité avec celui de professeur ordinaire et de professeur associé; il est financé sur le budget du corps professoral de l'établissement, ce qui implique que les crédits correspondants doivent être assurés dans la planification financière – ce qui est nécessaire dans la perspective de l'engagement à durée indéterminée. Mais de l'autre côté, de nombreuses hautes écoles n'en considèrent pas moins explicitement le système du *tenure track* comme un instrument d'encouragement de la relève, et la dotation que lui attribue l'établissement sur ses ressources propres est alors inférieure à celle des professeurs ordinaires. De plus, malgré l'égalité théorique des statuts sur le papier, il est difficile de savoir dans quelle mesure les professeurs assistants en *tenure track* ne se trouvent pas dans une relation de dépendance aux professeurs déjà en place. Seule la représentante de l'Université de Fribourg a reconnu que des frictions pouvaient survenir entre professeurs assistants et professeurs ordinaires, ces derniers ayant un statut plus établi.

La *tenure track* s'étale sur cinq à huit ans dans les hautes écoles suisses consultées. Les critères de sélection et les modes d'évaluation sont comparables, mais le rectorat peut avoir un rôle plus ou moins prononcé dans ces processus. Dans certaines universités (Fribourg et Lucerne), le recteur n'a pratiquement aucune influence sur l'évaluation ni sur la décision de pérennisation. Dans d'autres, la commission d'évaluation de la faculté soumet sa proposition au rectorat. A l'EPF de Zurich, il n'y a qu'une seule commission d'évaluation pour l'ensemble des disciplines – ce qui est censé garantir l'uniformité de la procédure.

Le système du *tenure track* paraît avant tout bien accepté dans les sciences naturelles. En sciences humaines et sociales, en revanche, il suscite encore des résistances. De l'avis des personnes consultées, ces résistances seraient d'une part d'origine historique, l'habilitation étant dans ces disciplines traditionnellement requise. D'autre part, dans ces disciplines, certaines chaires sont relativement petites, et manifestement mal adaptées au *tenure track* – soit parce que l'on trouve prématuré de confier intégralement un service à un professeur assistant, soit parce que dans la plupart des établissements, la charge d'enseignement est plus restreinte que celle d'un professeur associé ou ordinaire. Mais il y a aussi des disciplines dans lesquelles on préfère un poste de professeur assistant à durée déterminée à un poste en *tenure track*: à l'EPF de Zurich, par exemple, le département de biologie entend favoriser ainsi un rapide renouvellement des idées.

Les expériences en matière de *tenure track* que les hautes écoles ont jusqu'à présent faites se révèlent dans l'ensemble satisfaisantes. Selon les établissements, le taux de titularisation pérenne des professeurs assistants en *tenure track* se situe entre 70% et 100%.

Aucune haute école n'ouvre de poste en *tenure track* selon une procédure sur concours; dès lors, chaque candidat peut donc obtenir un poste permanent s'il donne satisfaction. Toutes les personnes interrogées ont déclaré que le système avait permis à leur établissement de s'attacher de jeunes chercheurs extrêmement intéressants. Les problèmes paraissent avoir été très rares, et ils semblent se limiter à des règlements internes qui n'assuraient pas un accompagnement suffisant des professeurs assistants en *tenure track*.

Compte tenu de cette expérience positive, toutes les hautes écoles entendent conserver, voire étoffer, le système du *tenure track*. Mais le système paraît atteindre ses limites, notamment dans les EPF. En effet, les professeurs assistants ne doivent pas représenter plus d'un cinquième à un quart du corps professoral,

indiquent les personnes interrogées, faute de quoi l'équilibre entre les professeurs chevronnés et les jeunes professeurs assistants serait rompu.

Pour conclure, on peut donc dire que les hautes écoles suisses considèrent le système du *tenure track* comme une solution d'avenir pour l'étape qui se situe entre le corps intermédiaire et le corps professoral. Mais il convient d'éviter les attentes exagérées. D'une part, les domaines de recherche étant très hétérogènes, il faudra encore du temps pour que le *tenure track* soit reconnu et accepté partout. Et d'autre part, sachant que la formule débouche très souvent sur la titularisation, chaque poste créé en *tenure track* se traduit par un poste de professeur pour quelques décennies; le nombre en est donc limité, ne serait-ce que pour des raisons d'ordre financier.

E Assistant professorships with tenure track exist at all seven of the higher education institutions surveyed. There are, however, considerable differences in the way the institutions implement and experience the tenure-track system. The two federal institutes of technology (ETH Zurich, EPF Lausanne) seem to be the most consistent in implementing the tenure track system. Both institutes have had the assistant professorship system for over a decade and use tenure track expressly in order to keep excellent young researchers at the institution. Other institutions are still in the experimental phase. For example, at the universities of Geneva and Fribourg, the system is so new that there are very few assistant professors who have already completed their "probation period".

Assistant professors with tenure track take on a kind of hermaphroditic role in the higher education institutions' strategic planning. On the one hand, they have a similar status to full professors or associate professors at all the institutions surveyed. They receive funding from the institutions' budget for professorships, whereby the funds required for the planned tenure must be accounted for in the institutions' financial planning. On the other hand, many higher education institutions expressly use assistant professorships with tenure track as a means of encouraging young researchers – and so the young assistant professors with tenure track receive less funding from the uni-

versity than full professors. It is difficult to assess to what extent this creates a dependency on established professors, in spite of their equal status on paper. The University of Fribourg was the only institution to report that there is occasionally friction between assistant professors and full professors because the latter are in a stronger position.

Tenure-track professorships at the Swiss higher education institutions surveyed run for between five and eight years. The basic requirements for obtaining such a post and the assessment processes are similar. The vice-chancellors are involved in the process to varying degrees. In some universities (Fribourg, Lucerne), the vice-chancellor has little or no influence on whether an assistant professor is promoted. At other institutions, the faculty evaluation panel makes a promotion request to the vice-chancellor. At the ETH Zurich there is only one, cross-disciplinary evaluation panel, the aim being to ensure a standard process.

The tenure-track system seems to have been quite well accepted in the natural sciences in particular. In the humanities, however, resistance is often encountered. The reasons for this, according to those asked, are historical: the traditional system with habilitation was strongly established in these subjects. On the other hand, there are relatively few chairs in the humanities obviously suited to the tenure-track system – either because an assistant professor has not yet been

trusted with running a whole faculty single-handedly, or because assistant professors at most institutions have fewer teaching obligations than associated or full professors. There are some faculties which intentionally have limited-term assistant professorships instead of tenure track. The Department of Biology at the ETH Zurich, for example, does this in order to encourage the constant influx of new ideas.

The higher education institutions' experiences with tenure track so far have been positive overall. Depending on the institution, between 70 and 100 per cent of the assistant professors employed under the system have been successful appointments, and have received tenure as a professor. None of the institutions advertise tenure-track positions in competitive process; each candidate can potentially receive tenure if they prove suitable. All the respondents say that thanks to the tenure-track system their institution was able to hold on to highly interesting young researchers. Very few problems have arisen so far. Those that have arisen involve the institution's own regulations, which for example might mean that assistant professors with tenure track do not receive sufficient support.

Thanks to these positive experiences, all of the higher education institutions want to continue with the tenure-track system and in some cases extend it. However, at the two federal institutes of technology the opportunities for extending the system will soon be exhausted. The respondents state that the number of assistant professors should not exceed a fifth or a quarter of the total number of professors. Otherwise the balance between older, experienced professors and younger assistant professors would be disrupted. To summarise, the Swiss higher education institutions recognise tenure track as the system of the future, at the interface between non-professorial teaching and professorships. However, expectations should not be too high. Respondents, in particular those from universities which engage in a very wide range of research fields, warn that it will still take some time before tenure track is well established and accepted. And there is also a problem when there is a high promotion rate: each time a tenure-track position is filled, a chair is also occupied for the next few decades. The number of these positions is therefore restricted for financial reasons alone.

1 Geschichte

Die ersten Erfahrungen mit dem Tenure Track-System an den befragten Schweizer Hochschulen gehen in die 1980er und 1990er Jahre zurück. Damals experimentierten die ETH Zürich und etwas später die Universität Zürich mit dem damals vor allem an angelsächsischen Universitäten praktizierten System. In den frühen Jahren des neuen Jahrtausends wurde dann diese Art der Assistenzprofessuren bei vielen Hochschulen (ETH Zürich, Universität Zürich, ETH Lausanne, Universität Basel, Universität Luzern) reglementiert. Die Universität Genf und die Universität Freiburg dagegen zogen erst vor wenigen Jahren nach. Entsprechend ist der Erfahrungsschatz mit Tenure Track unterschiedlich gross. Während an den beiden ETH schon Dutzende von Assistenzprofessoren dieses System durchliefen, gibt es an den Universitäten Genf und Freiburg erst einzelne Absolventen. Generell scheinen die beiden ETH das System zielstrebiger und mit mehr Elan eingeführt zu haben als die meisten Universitäten. Erwähnenswert ist die Situation an der Universität Luzern. Sie wurde erst im Jahr 2000 in ihrer heutigen Form gegründet – und führte Tenure Track-Stellen bereits dann ein. Das half entscheidend dabei, mehr als ein Dutzend Professuren (vor allem in der juristischen Fakultät) aufs Mal besetzen zu können. So viele ordentliche Professoren wären für die kleine Hochschule nicht auf dem Stellenmarkt verfügbar gewesen.

2 Ablauf

Eine Assistenzprofessur mit Tenure Track dauert an den befragten Schweizer Hochschulen unterschiedlich lang: Die Universitäten Basel, Freiburg und Luzern sehen in ihren Reglementen eine Anstellungszeit von normalerweise fünf Jahren vor. Die ETH Zürich und die Universitäten Genf und Zürich gehen von sechs Jahren aus. An der ETH Lausanne dauert ein Tenure Track in der Regel gar acht Jahre. Es drängt sich die Frage auf, ob es sich Hochschulen mit grösserem Renommee erlauben können, Stellen mit einer längeren Befristung anzubieten.

Die Einstellungsverfahren für Assistenzprofessoren mit Tenure Track ähneln sich: In der Regel handelt es sich bei den Bewerbern um jüngere Forschende mit einem Doktorat sowie Forschungserfahrung (im Ausland). Rekrutiert wird auf Exzellenz, wobei zumeist die Forschungsleistung höher gewichtet wird als andere Aspekte wie Lehre und akademische Selbstverwaltung. Eine Altersbegrenzung kennt einzig die ETH Zürich. Laut deren Reglement dürfen Assistenzprofessoren bei Amtsantritt nicht älter sein als 35 Jahre. Ausnahmen gelten zum Beispiel für Frauen, die einen Mutterschaftsurlaub hinter sich haben. Die übrigen Hochschulen verzichten auf eine fixe Alterslimite und begründen dies damit, dass sie sich nicht bei der Suche nach den besten Kandidaten einschränken wollen. Bei allen Hochschulen gilt aber, dass sich die Assistenzprofessuren mit Tenure Track an jüngere Forschende richten.

Beim Ablauf des Tenure Tracks existieren ein paar nennenswerte Unterschiede zwischen den befragten Hochschulen. An den beiden ETH und an den Universitäten Genf und Zürich werden die Assistenzprofessoren mit Tenure Track nach jeweils drei oder vier Jahren ein erstes Mal evaluiert. Bei positivem Verlauf wird der Vertrag um eine weitere Periode verlängert. An den Universitäten Basel, Freiburg und Luzern dagegen findet bloss eine Schlussevaluation statt. Auch die Begleitung der jungen Professoren ist unterschiedlich eng geregelt. An den beiden ETH wurde ein Mentoring-System eingerichtet. An der Universität Genf ist ein jährliches Gespräch mit dem Leiter der entsprechenden Fachabteilung vorgesehen. An der

Universität Zürich steht die Evaluationskommission dem Assistenzprofessor beratend zur Seite. An den anderen Universitäten ist keine kontinuierliche Begleitung vorgesehen.

Für die Übertrittsevaluation der Assistenzprofessoren mit Tenure Track ist an allen befragten Hochschulen ein Komitee zuständig. Meist besteht es aus Professoren der entsprechenden Fakultät, ergänzt mit ausserfakultären (zum Teil ausseruniversitären) Mitgliedern sowie Vertretern des Mittelbaus und der Studentenschaft. An der ETH Zürich gibt es ein zentrales Tenure-Komitee, das für alle Übertrittsevaluationen zuständig ist. Es soll dafür sorgen, dass die Evaluationen möglichst einheitlich und nach objektiven Kriterien ablaufen. An der ETH Lausanne gibt es zwei Evaluationskomitees: ein fakultäres und ein überfakultäres, das den fakultären Antrag überprüft und ebenfalls für Kohärenz in der Evaluation sorgen soll. An anderen Hochschulen gibt es für jede Fakultät ein Komitee, wieder an anderen wird die Übertrittskommission für jeden Fall neu zusammengestellt.

Das Komitee evaluiert den Kandidaten und holt dazu auch externe Gutachten ein. An den meisten Hochschulen stellt das Komitee dann einen Antrag ans Rektorat oder an den Präsidenten. Dieser entscheidet in eigener Kompetenz. Auch das soll zur Objektivität der Verfahren beitragen, da in fakultären Evaluationskommissionen natürlich oft Professoren sitzen, welche die Jahre davor mit dem Assistenzprofessor zusammengearbeitet haben. An der Universität Freiburg entscheidet allerdings die Evaluationskommission in eigener Kompetenz über die Festanstellung des Tenure Track-Kandidaten. Das Rektorat hat keine Entscheidungsbefugnis. Auch an der Universität Luzern ist die Position des Rektorats im Berufungsprozess relativ schwach. Allerdings ist dort vorgesehen, bei einer Revision der entsprechenden Reglemente ein Vetorecht des Rektorats einzubauen. An allen Hochschulen werden die Assistenzprofessoren mit Tenure Track bei einer positiven Schlussevaluation zum assoziierten oder zum ordentlichen Professor befördert. Wer die Beförderung nicht schafft, muss die Universität verlassen.

3 Strategische Einbettung

Bei Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren mit Tenure Track handelt es sich in der Regel um junge Forschende, die in ihrer Hochschule auf der Schwelle stehen von der «Nachwuchsabteilung» zur Professorenschaft. Dies äussert sich auch bei der Einbettung dieser Stellen in den befragten Hochschulen: Es wird nicht ganz klar, ob Assistenzprofessuren mit Tenure Track zur Nachwuchsförderungsstrategie einer Hochschule gehören oder ob sie einzig und allein wichtig sind in der Professurenplanung.

Einig sind sich die Befragten, dass Assistenzprofessuren mit Tenure Track ein probates Mittel sind, um den Nachwuchs zu fördern: Akademischen Talenten werden attraktive Stellen angeboten, die eine gewisse Sicherheit bieten. Der Assistenzprofessor weiss, dass er eine feste Professur bekommen wird, wenn er sich in den nächsten paar Jahren bewährt. Die Vertreter der meisten befragten Hochschulen betonen, dass diese Sicherheit vor allem für Frauen wichtig sei: Diese seien in dem Alter zwischen 30 und 40 Jahren noch mehr als Männer daran interessiert, «sesshaft» zu werden. Assistenzprofessuren mit Tenure Track, so der Tenor, sind also vor allem auch ein gutes Frauenförderungsinstrument. An den meisten Hochschulen ist in den betreffenden Reglementen explizit festgehalten, dass die Assistenzprofessuren mit Tenure Track der Nachwuchsförderung dienen.

Allerdings kommen die Finanzierungsmittel für diese Stellen bei sämtlichen befragten Hochschulen aus dem Budget für Professuren, und nicht aus jenem für den Nachwuchs oder den Mittelbau. Und überall müssen diese Gelder langfristig im Finanzplan gesichert sein, damit überhaupt eine Assistenzprofessurenstelle mit Tenure Track ausgeschrieben werden kann. Der Grund dafür ist evident: Erfüllt der Kandidat die Erwartungen, wird er auf eine unbefristete Professur befördert. Wären die Finanzmittel dafür nicht langfristig gesichert, könnte dem Assistenzprofessor die Planungssicherheit, welche die Tenure Track-Stellen so attraktiv macht, gar nicht gewährleistet werden.

Weil es bei der Auswahl eines Tenure Track-Professors also im Endeffekt darum geht, einen bestimmten Lehrstuhl für die nächsten Jahrzehnte zu besetzen,

sind diese Stellen auch enorm wichtig in der strategischen Ausrichtung und für das künftige Renommee einer Hochschule. Es geht also nie – noch viel weniger als bei Assistenzprofessuren ohne Tenure Track – einfach nur darum, einem Nachwuchsforschenden einen «Spielplatz» anzubieten, wie die Befragten übereinstimmend sagen. Assistenzprofessuren mit Tenure Track sind ein wichtiges Rekrutierungsinstrument. Es geht darum, die talentiertesten Forscherinnen und Forscher mit einem guten Angebot an die Hochschule zu locken und sie mit einer langfristigen Option auch an sich zu binden.

4 Stellung und Ausstattung

Assistenzprofessoren mit Tenure Track sind an allen befragten Hochschulen den anderen Professoren (assoziierte und ordentliche Professoren) akademisch gleichgestellt. Sie haben überall ihre eigene Forschungsgruppe, für die sie verantwortlich sind – und die nicht noch von einem fest angestellten Professor beaufsichtigt wird. Allerdings gibt es einige Punkte, die diese Gleichstellung etwas relativieren könnten: So sind Assistenzprofessoren mit Tenure Track für eine allfällige Festanstellung auf ein positives Urteil des jeweiligen Evaluationskomitees angewiesen. In vielen Hochschulen sitzen mehrere – zum Teil vornehmlich – Vertreter ihrer Fakultät in diesen Komitees.

Ausserdem ist die Ausstattung der Assistenzprofessoren mit Tenure Track in allen Fällen geringer als jene eines assoziierten oder ordentlichen Professors. An der Universität Luzern bekommen sie keine Stellen finanziert für Assistenten oder administratives Personal. An den übrigen befragten Hochschulen gibt es eine solche Finanzierung. Allerdings ist ein Überblick schwierig: Laut den Befragten hängt die Ausstattung von den Erfordernissen des jeweiligen Fachbereichs ab: In den Life Sciences muss ein Assistenzprofessor mit Tenure Track eher ein Labor mitsamt Laborpersonal haben als zum Beispiel in der Mathematik. Um ihre Ausstattung – und ihre Forschungsgruppe – zu vergrössern, werden die Assistenzprofessoren mit Tenure Track dazu angehalten (zum Teil explizit in den entsprechenden Reglementen), Drittmittel einzuwerben.

Die geringere Ausstattung, die geringere Erfahrung und die eventuelle Abhängigkeit vom Evaluationsurteil der Kollegen bringen Assistenzprofessoren mit Tenure Track automatisch in eine schwächere Position in ihren Fakultäten. Über Friktionen berichtet allerdings nur die Befragte der Universität Freiburg. Sie gibt an, dass es Fälle gab, in denen ein Assistenzprofessor mit Tenure Track den Kürzeren zog, wenn es innerhalb eines Lehrstuhls um die Verteilung der Lehrinhalte ging.

Allerdings gilt es auch zu beachten, dass Assistenzprofessoren mit Tenure Track in der Regel ein weniger

grosses Lehrpensum zu leisten haben als assoziierte oder ordentliche Professoren – wobei das Pensum an den meisten Hochschulen von Fakultät zu Fakultät verschieden ist. An der Universität Freiburg ist das Lehrpensum gleich gross wie das von fest angestellten Professoren.

5 Unterschiede innerhalb einer Hochschule

Unterschiede betreffend Tenure Track gibt es nicht nur zwischen den Hochschulen, sondern auch innerhalb der jeweiligen Hochschule zwischen Fakultäten, Departementen oder gar Fächern. Die grösste Diskrepanz ergibt sich wohl zwischen den technisch-naturwissenschaftlichen Fächern auf der einen und den Geistes- und Sozialwissenschaften auf der anderen Seite: Assistenzprofessuren mit Tenure Track sind laut den Aussagen der meisten Befragten in Ersteren viel häufiger. Ein wichtiger Grund dafür ist laut den Befragten, dass Tenure Track in den Geistes- und Sozialwissenschaften noch unbekannter und das deutsche Modell mit Habilitationen noch relativ stark verankert ist. Auch die Haltung, dass ein Nachwuchsforscher keinen Professortitel tragen dürfe, sei hier noch verbreitet. Allerdings wird auch ins Feld geführt, dass in vielen geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern die Lehrtätigkeit umfangreicher sei als in den Naturwissenschaften, was die – mit einem weniger grossen Lehretat ausgestatteten – Assistenzprofessuren unbeliebt mache.

Zum Teil sind die Unterschiede auch fächerspezifisch: An der ETH Zürich zum Beispiel, die sehr stark auf Tenure Track setzt, schreiben die Departemente Biologie, Mathematik und Architektur Assistenzprofessuren ohne Tenure Track aus. In der Biologie geschieht dies, um eine gewisse Mobilität zu fördern und so neue Ideen ins Departement zu tragen. In der Mathematik sind die Assistenzprofessoren meist jünger als in anderen Fächern. Sie sind häufig noch nicht in einem Alter, in dem sie ihre Karriere bis ins Alter planen wollen und an eine Familie denken. Deshalb kann das Departement sie auch ohne die Aussicht auf eine feste Professur noch gut rekrutieren. An der Universität Zürich ist es laut dem Befragten gerade in sehr kleinen Fächern (zum Beispiel Indogermanistik) schwierig, Assistenzprofessuren mit Tenure Track auszuschreiben. Der Grund: Ist ein Fach mit nur einer Professur ausgestattet, sollte diese von einem erfahrenen Professor innegehabt werden – zumal ein ordentlicher Professor über einen höheren Lehretat verfügt. Wie im Kapitel 4 «Stellung und Ausstattung» erwähnt,

gibt es auch Unterschiede zwischen Fakultäten und Fächern in der Ausstattung der Assistenzprofessoren mit Tenure Track. Zudem werden laut den Befragten in jeder Fakultät die Anforderungen für die Assistenzprofessoren mit Tenure Track etwas anders definiert: Es kann sein, dass in der einen Fakultät die Lehraufgaben etwas stärker gewichtet werden, in der zweiten die Einholung von Drittmitteln, in der dritten die Publikationsliste. Beim Ablauf und der Länge der Assistenzprofessuren mit Tenure Track scheint es aber – dank überall vorhandener entsprechender Reglemente – kaum Unterschiede zwischen Departementen und Fakultäten innerhalb einer einzelnen Universität zu geben.

6 Erfahrungen

Die Universitäten Genf und Freiburg setzen Tenure Track noch zu wenig lange ein, um eine Bilanz ziehen zu können. Alle anderen befragten Hochschulen äussern sich äusserst positiv über das System. Das System soll überall weitergeführt werden (siehe auch Kapitel 7 «Aussicht und Absichten»). Bei den befragten Schulleitungen ist Tenure Track unbestritten. Für sie bietet dieses System sowohl für junge, exzellente Forschende als auch für die Hochschule selber Vorteile. Die ETH Zürich zum Beispiel spricht von einem Standortvorteil gegenüber der Industrie und gegenüber deutschen Hochschulen, die das System noch nicht eingeführt haben.

Mehrere Befragte erwähnen explizit die neuen Impulse, welche Assistenzprofessoren mit Tenure Track an ihre Hochschule gebracht haben. Diese gehen auch einher mit einem Reputationsgewinn für die Hochschulen. An der ETH Lausanne zum Beispiel haben die Assistenzprofessuren mit Tenure Track gemäss dem Befragten sehr viele ERC-Starting-Grants hereingeholt und damit wesentlich zum hervorragenden Ranking der Hochschule bei den entsprechenden Vergleichen beigetragen. Einen Vorteil sehen die Befragten aber auch darin, dass mit solchen jungen Forschern, die (zumeist) langfristig an die Hochschule gebunden werden, ein neuer Teamgeist aufgebaut werden kann. Junge Professoren können noch viel besser an die Kultur einer Hochschule herangeführt werden als solche, die erst in einem gesetzteren Alter dazustossen.

Die grössten Probleme mit dem Tenure Track-System liegen gemäss der Befragung darin, es an der ganzen Hochschule bekannt und beliebt zu machen. Vorbehalte gibt es demnach vor allem in den Geistes- und Sozialwissenschaften. Laut dem Rektor der Universität Basel etwa herrscht dort zum Teil noch immer die Vorstellung, ein ordentlicher Professor forsche auf einem höheren Niveau als ein Assistenzprofessor – und die Sichtbarkeit und die Reputation hänge von der Art der Professur ab. Auch die Universitäten Genf und Zürich berichten davon, dass die Einführung des Tenure Track-Systems in den Geistes- und Sozialwissenschaften schwieriger sei als in den übrigen Fachgebieten (siehe auch Kapitel 5 «Unterschiede inner-

halb einer Hochschule»). An der Universität Freiburg scheint die Einführung von Tenure Track generell etwas zu harzen. Die Fakultäten setzen dort lieber auf ein Anstellungsmodell, bei dem die Habilitation den Übergang zur ordentlichen Professur markiert. Und laut der Vizerektorin kann das Rektorat den Fakultäten nicht vorschreiben, dass sie stattdessen das Tenure Track-Modell anwenden sollen.

Mit ihren Abläufen und Verfahren scheinen die befragten Hochschulen ziemlich zufrieden zu sein. Wenn Probleme auftauchen, dann meistens, weil die Anforderungen und Erwartungen an die Assistenzprofessoren mit Tenure Track nicht genügend klar kommuniziert wurden oder weil die Assistenzprofessoren zu wenig gut betreut wurden. Insgesamt scheinen die Erfolgsquoten relativ hoch zu sein. Zwar führen die meisten befragten Hochschulen keine offizielle Statistik – und einige (Universitäten Genf und Freiburg) haben das System erst vor wenigen Jahren eingeführt, weshalb erst ganz wenige Assistenzprofessoren das System durchlaufen haben. Doch die anderen Befragten geben folgende Erfolgsquoten an: 100 Prozent (Universität Luzern), nahezu 100 Prozent (Universität Zürich), rund 80 Prozent (ETH Zürich), etwa 75 Prozent (Universität Basel) und rund 70 Prozent (ETH Lausanne).

Ein Problem, das sich in Zukunft stellen könnte, ist die mögliche Stigmatisierung jener Assistenzprofessoren, welche die Beförderung nicht schaffen. Die ETH Zürich zum Beispiel will gezielt darauf hin arbeiten, dass diese Personen am Schluss nicht als «Versager» wahrgenommen werden. Ein anderes Problem, das vereinzelt auftritt, ist der frühe Abgang von Assistenzprofessoren mit Tenure Track, in die eine Hochschule schon relativ viel investiert hat (zum Beispiel für den Aufbau eines Labors). Wenn talentierte junge Forschende einen Ruf auf eine unbefristete Professorenstelle erhalten, wird die befristete Tenure Track-Stelle weniger attraktiv. Allerdings berichten die Befragten nicht von vielen solchen Fällen. Zudem hält sich jede Hochschule für solche Fälle explizit die Option offen, die Entfristung vorzeitig einzuleiten.

7 Aussichten und Absichten

Angesichts der positiven Erfahrungen mit dem Tenure Track-System überrascht es nicht, dass die befragten Schweizer Hochschulen es alle weiterführen, die meisten ausbauen wollen. Allerdings sind die Ausbaupläne meist relativ vage und/oder bescheiden. Die beiden ETH setzen bereits am stärksten auf Assistenzprofessuren mit Tenure Track. Das zeigt auch eine Auswertung von Stelleninseraten auf den Webseiten der Hochschulen. Am zufällig festgelegten Stichtag 11. Oktober 2013 waren auf der Webseite der ETH Lausanne 13 Professuren ausgeschrieben – allesamt entweder Assistenzprofessuren mit Tenure Track oder Open Rank-Professuren. Auf der Webseite der ETH Zürich waren 22 Professuren ausgeschrieben, davon waren elf Assistenzprofessuren mit Tenure Track. Die Universität Genf schrieb vier Posten aus, bei denen ein Tenure Track möglich war, die Universität Zürich zwei solche Posten, die Universitäten Basel, Freiburg und Luzern hatten am Stichtag keine Professurenstellen offen.

Trotz der vielen offenen Assistenzprofessuren mit Tenure Track sind es vor allem die beiden ETH, die nur noch wenig Spielraum für einen weiteren Ausbau sehen: An der ETH Lausanne sind momentan rund 20 Prozent aller Professoren mit Tenure Track angestellt. Viel höher könne der Anteil nicht werden, urteilt die Hochschule. Denn: Assistenzprofessor bleibt man ein paar Jahre, eine ordentliche Professur behält der Stelleninhaber bis zu 30 Jahre. An der ETH Zürich soll der Anteil der Assistenzprofessuren (mit und ohne Tenure Track) in den kommenden Jahren von heute etwa 17 auf 20 Prozent erhöht werden. Und die Universität Zürich hat sich zum Ziel gesetzt, den Anteil Assistenzprofessoren bis 2020 auf 25 Prozent zu erhöhen; die meisten Assistenzprofessuren sollen mit Tenure Track ausgeschrieben werden. Die anderen befragten Universitäten wollen sich nicht auf Zahlen behaften lassen. Genf, Basel und Freiburg sprechen von einem kontinuierlichen Ausbau, für den aber zuerst ein höherer Bekanntheitsgrad und eine höhere Akzeptanz des Tenure Track-Systems vonnöten sei. Luzern ist eher etwas am Abbauen, um bei der Stellenbesetzung flexibler zu werden.

Dass eine allfällige Erhöhung des Anteils der Assistenzprofessuren mit Tenure Track eine Art Sparmassnahme innerhalb der Professorenschaft bedeuten könnte, lässt sich weder nachweisen noch dementieren. Der Befragte der ETH Zürich etwa gibt an, dass sich auf diese Weise die Professorenschaft für eine bestimmte Zeit erhöhen lasse, was auch wichtig sein kann, um alle Lehrveranstaltungen abzudecken. Allerdings gehe es nicht darum, mit den Assistenzprofessuren mit Tenure Track Stellen einzusparen. Andere verweisen darauf, dass Assistenzprofessoren gar nicht so viel weniger kosten als assoziierte und ordentliche Professoren – und dass sowieso die Qualität im Vordergrund stehen müsse, weil es letztlich um die Reputation der Hochschule gehe. Klar ist, dass die Finanzmittel für die Assistenzprofessuren mit Tenure Track aus den jeweiligen Professuren-Budgets stammen; es werden laut den Befragten keine Gelder aus Töpfen entnommen oder umgelagert, die für den Mittelbau bestimmt sind.

Wichtig ist den Befragten, dass die Mischung zwischen jüngeren und älteren Professoren an ihrer Hochschule möglichst stimmt. Zum einen geben einige Hochschulen (zum Beispiel Universität Zürich) explizit an, die Professorenschaft mit dem Ausbau der Assistenzprofessuren mit Tenure Track verjüngen und dynamisieren zu wollen. Doch auf der anderen Seite warnen die Befragten auch davor, die Professorenschaft zu stark zu verjüngen. Aus diesem Grund schätzen die Auskunftspersonen der sieben befragten Hochschulen das Ausbaupotenzial, was die Zahl der Professuren mit Tenure Track angeht, als eher beschränkt ein.

Abkürzungsverzeichnis

Abréviations

BFS	Bundesamt für Statistik
CEST	Centre d'études de la science et de la technologie
CRUS	Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten/ Conférence des recteurs des universités suisses
CSSI	Conseil suisse de la science et de l'innovation
CSST	Conseil suisse de la science et de la technologie
CUS	Conférence universitaire suisse
DEFR	Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche
EPF	Ecole polytechnique fédérale
ETH	Eidgenössische Technische Hochschule
ETHZ	Eidgenössische Technische Hochschule Zürich
HFKG	Bundesgesetz über die Förderung der Hochschulen und die Koordination im schweizerischen Hochschulbereich
LEHE	Loi fédérale sur l'encouragement des hautes écoles et la coordination dans le domaine suisse des hautes écoles
OFS	Office fédéral de la statistique
p/r	par rapport
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SEFRI	Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation
SUK	Schweizerische Universitätskonferenz
SWIR	Schweizerischer Wissenschafts- und Innovationsrat
SWTR	Schweizerischer Wissenschafts- und Technologierat
TTAP	Tenure Track-Assistenzprofessur
USI	Università della Svizzera italiana
UZH	Universität Zürich / Université de Zurich
WBF	Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung

Impressum

Schweizerischer Wissenschafts- und Innovationsrat SWIR
Einsteinstrasse 2
CH-3003 Bern
T 0041 (0)58 463 00 48
F 0041 (0)58 463 95 47
swir@swir.admin.ch
www.swir.ch

ISBN 978-3-906113-28-9
Bern 2015

Lektorat: Stéphane Gillioz, Doris Tranter
Layout: VischerVettiger, Basel
Titelfoto: Mélanie Rouiller

Schweizerischer Wissenschafts- und Innovationsrat SWIR
Einsteinstrasse 2
CH-3003 Bern

T 0041 (0)58 463 00 48
F 0041 (0)58 463 95 47
swir@swir.admin.ch
www.swir.ch