



## **Pour des hautes écoles libres, démocratiques et tournées vers le progrès social**

### **Un document de travail du groupe ssp hautes écoles**

Au cours des vingt dernières années, le paysage des hautes écoles suisses a radicalement changé, tout comme le paysage européen. Ce changement s'explique par exemple par la réforme de Bologne, qui avait pour but d'introduire des filières d'étude Bachelor et Master standardisées. Mais aussi par les réformes cantonales s'inscrivant dans la nouvelle gestion publique (New Public Management), qui ont (ré)organisé les universités et hautes écoles spécialisées selon le modèle des entreprises. Parmi les autres facteurs figurent le développement des hautes écoles spécialisées ainsi que la coordination de la politique des hautes écoles, qui ont, du moins temporairement, accentué la densité et la complexité des exigences et dispositions s'appliquant à ce domaine.

Lors de la Conférence fédérative Formation, éducation et recherche de mai 2010, les délégué-e-s représentant les hautes écoles ont présenté leur analyse de la situation actuelle:

La combinaison des différentes réformes a conduit à une marchandisation du domaine des hautes écoles au détriment de la formation et de la recherche, entraînant les conséquences suivantes:

- Remplacement partiel du droit de participation en vigueur dans le domaine académique par des structures dirigeantes fortement hiérarchisées dans le cadre de la transformation des hautes écoles en entreprises.
- Multiplication des conditions d'engagement flexibilisées et à durée limitée imposées à la relève scientifique, au corps enseignant et de plus en plus souvent aussi aux personnels administratif et technique. En lien avec le développement des mécanismes de financement liés à des projets spécifiques, l'on assiste à une augmentation de l'insécurité de l'emploi et au renforcement de la compétition interne permanente pour les postes de travail, les taux d'activité et les mandats liés à des projets.
- Bureaucratization de l'enseignement et de la recherche. La création d'une concurrence artificielle entre hautes écoles, instituts, départements et collaborateurs/-trices individuel-le-s n'est possible qu'au prix d'un énorme travail bureaucratique et de l'application de systèmes d'évaluation absurdes (ratings).

- Remplacement des débats sur les aspects de contenu par la compétition constante ainsi que par la concentration sur les indices de succès quantitatifs. Cette situation détruit l'espace de liberté nécessaire à un enseignement et à une recherche offrant une perspective réellement innovatrice.

Pour combattre cette évolution, le groupe ssp hautes écoles à formulé les principes suivants:

1. Une société démocratique a besoin de hautes écoles qui soient libres et tournées vers le progrès social. Dans toutes les hautes écoles – universités ou hautes écoles spécialisées –, les questions doivent être traitées sans lien avec des intérêts d'entreprise. Dans le cas contraire, la démocratie perd une source de renouvellement et de critiques indispensable à sa survie.
2. La liberté de la recherche et de l'enseignement implique que la qualité des résultats obtenus soit uniquement évaluée par la communauté scientifique. Cette liberté ne doit pas être confondue avec l'autonomie budgétaire ni avec la grande marge de manœuvre décisionnelle des directions des hautes écoles. L'orientation vers la pratique ne doit pas être assimilée à la volonté de satisfaire les intérêts à court terme d'une entreprise ou d'atteindre le but de "l'employabilité". Les questions pratiques peuvent être posées et abordées aussi bien dans le cadre de projets libres de contraintes préalables que dans des projets soumis à de telles contraintes.
3. Les hautes écoles deviennent des employeurs fiables. Les conditions de travail doivent être négociées dans le cadre d'un partenariat social ou définies sur la base du droit public. Le souci permanent de garder son emploi va à l'encontre de la liberté de l'enseignement et de la qualité de l'accompagnement des étudiant-e-s – les tâches permanentes doivent être effectuées dans le cadre d'emplois à durée indéterminée. Le risque d'entrepreneur ne doit pas être reporté sur le/la collaborateur/-trice individuel-le. La pression qui s'exerce continuellement sur les collaborateurs/-trices pour l'acquisition fonds externes détruit l'espace de liberté nécessaire à l'émergence des questions de recherche pertinentes ainsi qu'aux exploits scientifiques ouvrant des perspectives d'avenir.
4. La liberté de la recherche, du développement, de l'enseignement et de l'apprentissage dans les hautes écoles n'est pas possible sans démocratie *au sein* de ces institutions. Les organes participatifs doivent être définis de manière à garantir un droit de participation pour les membres des hautes écoles lors de l'élection de la direction et lors de décisions stratégiques. Les mécanismes et la culture de direction en vigueur dans une institution doivent permettre l'existence de la liberté académique des enseignant-e-s et des chercheurs/-euses.
5. Le progrès scientifique exige de la coopération. La concurrence qui s'exerce entre hautes écoles, instituts et leurs membres et qui est organisée selon les principes du marché

n'améliore par l'efficacité, mais elle favorise la bureaucratisation, par exemple sous forme de systèmes d'évaluation inutiles (rankings). Il en résulte un gonflement des coûts de marketing et un climat de travail marqué par une pression à conformité.

6. Le choix de professeur-e-s et la promotion de la relève scientifique ("corps intermédiaire") doivent être déterminés par des critères liés aux contenus et ne relevant pas de la gestion d'entreprise. Pour tenir compte de manière adéquate de l'orientation vers la pratique des hautes écoles spécialisées, il faut des critères indépendants qui satisfassent l'exigence d'une expérience pratique allant de pair avec une réflexion scientifique.
7. La relève des domaines de l'enseignement et de la recherche a besoin de perspectives claires. Le passage à un poste fixe en tant que professeur-e ou membre du corps enseignant doit se faire selon des règles clairement établies. Les emplois à durée limitée des collaborateurs/-trices faisant partie de la relève doivent être définis de manière à permettre la réalisation et l'achèvement d'un projet de qualification académique (p. ex. thèse de doctorat) durant la période de contrat concernée.
8. Les collaborateurs/-trices travaillant dans les domaines technique, manuel, du nettoyage ou administratif effectuent un travail qui est tout simplement nécessaire à la recherche, l'enseignement et la fourniture de prestations. Ces personnels doivent donc être représentés dans les organes participatifs. Au lieu de départements de communication et de marketing surdimensionnés, les hautes écoles ont besoin d'un support technique et administratif fiable et de qualité. Pour satisfaire cette exigence, il faut des emplois internes fixes et conformes aux normes établies par les conditions d'engagement de droit public.
9. L'accès aux études dans les hautes écoles ne doit pas dépendre du porte-monnaie des parents. La Suisse a besoin d'un système de bourses d'étude uniforme et plus fortement développé que le système actuel, et qui permette également à des étudiant-e-s issus de familles économiquement défavorisées de faire des études à plein temps. Les passerelles entre les hautes écoles spécialisées et les universités doivent être encouragées dans le respect de l'égalité des chances.
10. Il est judicieux d'établir une différence entre les universités, les hautes écoles spécialisées et les hautes écoles d'arts appliqués – les défis sociétaux, économiques et écologiques exigent différents types de savoirs, d'inventivités et de capacités. Dans ce contexte, le principe suivant s'applique: si sur l'emballage, il est écrit "qualification professionnelle", il faut qu'on trouve à l'intérieur de la "qualification professionnelle"; si sur l'emballage, il est écrit "recherche", il faut qu'on trouve à l'intérieur de la "recherche". Le fait de différencier les hautes écoles et de les aménager sur le plan concret d'une manière à rendre justice au principe "les institutions sont valeur égale, mais différentes" a pour effet d'améliorer l'égalité des chances dans le système de formation.

11. Il est rare que le "mieux" coûte moins cher. Il est illusoire de croire que l'on puisse développer la formation en haute école sans que cela entraîne une augmentation des coûts. Si l'on entend améliorer et élargir l'enseignement supérieur, il faut payer davantage.
  
12. Le système de financement des hautes écoles doit être aménagé de manière à pouvoir remplir les points 1 à 11 et à permettre aux membres des hautes écoles de définir eux/elles-mêmes les objectifs liés aux contenus de leurs activités. Cela présuppose une augmentation massive des fonds affectés à la recherche non liée à des projets, y compris dans les hautes écoles spécialisées. La conversion directe des crédits ECTS et des fonds tiers en postes de frais et en taux d'activité internes à l'unité administrative concernée doit faire place à une logique de financement et de comptabilisation qui permette une réflexion allant au-delà du budget semestriel.

*Adopté le 23 novembre 2011 à Berne*