

Prise de position de l'ACERSE sur la création de postes de MER au sein de la SSED

Les dispositions votées lors du collège du 9 avril 2009 établissaient le niveau de la charge de cours des MER à 180 heures pour un temps plein (initialement 120h pour les MER engagés par la SSED). Dans un document du 26 novembre 2009, il était précisé : « Ces nouvelles dispositions feront l'objet d'un bilan annuel (entre membres du bureau de l'ACISE, les MER et la présidence) pendant les 5 années à venir. Le premier bilan pourrait avoir lieu en juin 2011 ». Il nous a semblé d'autant plus important de faire enfin ce bilan que plusieurs MER sont renouvelé-e-s cette année.

Le Groupe MER, réuni par l'ACERSE a voulu élargir la discussion à toutes les dimensions du poste de MER, à une période où l'existence même de ces postes nous semble menacée au niveau de l'Université de manière générale.

Pour répondre à certaines de ces questions, l'ACERSE a réalisé un questionnaire (en pièce jointe) qu'elle a soumis à l'ensemble des MER de la section (13 personnes). Nous avons reçu 10 réponses.

A la lecture de ces retours, un premier élément apparaît immédiatement : il existe de grandes disparités d'une personne à l'autre et il est impossible d'en tirer des généralités sur ce que pourrait être le Cahier des charges d'un-e MER.

Du côté de la recherche :

Puisque le poste de MER est un poste de la relève universitaire, la part consacrée à la recherche y est et doit y rester conséquente. Sur l'année 2013, à partir des éléments du Rapport académique¹, les MER de la section ont contribué :

- 17 articles scientifiques dans des revues à comité de lecture
- 4 ouvrages collectifs ou revues (coordination)
- 11 chapitres d'ouvrage
- 55 présentations à des congrès de recherche
- 1 ouvrage scientifique

En outre, on peut signaler la participation à des réseaux scientifiques internationaux, voire leur animation, la direction ou co-direction de thèses, la participation à des commissions de thèses, l'organisation de congrès scientifiques, de journées d'études, etc.

Du côté des enseignements :

- Les effectifs d'étudiant-e-s sont extrêmement variables (de 8 à 150 selon les cours)
- Le nombre de projets indépendants et de mémoires de master est également très variable (de 0 à une dizaine), variable y compris d'une année à l'autre,
- Certains cours permettent une totale liberté dans les modalités d'évaluation ou dans les contenus, d'autres sont partiellement imposés par les besoins des plans d'études ou des équipes,
- certains cours sont stables, d'autres changent tous les ans, certaines formations « surgissent » en cours d'année, d'autres sont planifiées d'une année sur l'autre

¹ http://www.unige.ch/fapse/recherche/Rapport_annuel_2013-DEF-web.pdf

- Certain-e-s MER bénéficient systématiquement d'assistantat en soutien, d'autres non. Ce soutien est en lien avec une politique d'équipe, et non en fonction de la charge d'enseignements ou du nombre d'étudiant-e-s.
- La formation continue est maintenant incluse dans le cahier des charges de tous-tes les MER. Certain-e-s effectuent des heures de formation continue en plus, payées sur fond institutionnel.
- Certain-e-s MER ont des heures dans leur cahier des charges pour des interventions ponctuelles dans les enseignements des collègues, ou pour des cours en duos, d'autres répondent à ces sollicitations en dehors de leur cahier des charges.

Finalement, il apparaît que le poste de MER est hautement flexible en ce qui concerne les enseignements et s'adapte aux besoins de l'équipe².

Du côté des charges de gestion, les responsabilités sont là encore très diverses :

- Responsabilités dans la gestion des programmes,
- Gestion de projets de recherche financés,
- Coordination de module,
- Présence dans des commissions, souvent plusieurs.

La lecture comparée des différents questionnaires ainsi que le Rapport académique nous a conforté, si besoin en était, dans l'idée de l'importance de ce poste pour la section : les MER sont des personnes autonomes dans leur recherche, jouissant d'une grande marge de manœuvre pour une partie de leurs enseignements et en même temps capables de répondre aux besoins des équipes et des commissions plan d'études. Ce type de poste permet de à la faculté de compter des collaborateurs-trices de valeur qui seraient perdu-e-s pour la faculté à la fin de leur mandat à durée déterminée.

En effet, la marche est haute entre un poste de MA et un poste de PA et l'étape MER est tout à fait nécessaire à la constitution d'un dossier de recherche suffisant pour passer à un niveau professoral. Enfin le Conseil suisse de la science et technologie a rédigé en 2013 un document intitulé « Encourager la relève pour favoriser l'innovation en Suisse »³. Il recommande : « en complément aux modèles déjà existants (professeurs assistants en *tenure track*, professeurs boursiers FNS), de créer pour les porteurs de doctorat et au-dessous des postes de professeurs un nombre accru d'emplois plus durables. » (p.5). En effet, ce document pointe que la précarité rencontrée par les chercheurs entre 30 et 40 ans décourage les jeunes talents à se lancer dans la carrière universitaire, voire, rend ces carrières inintéressantes. Sans poste durable, ces scientifiques qui ont pourtant prouvé qu'ils et elles ont bien les capacités pour faire de la recherche et sont extrêmement qualifié-e-s, se heurtent à toute une série d'obstacles qui les amènent finalement à trouver des perspectives d'emplois plus intéressantes hors de l'université suisse. A ce titre, le poste de MER, premier poste stabilisé dans le domaine de la recherche, est non seulement un atout indiscutable pour une faculté, mais permet de retenir et d'accroître le potentiel de ses chercheur-e-s les plus prometteurs-ses.

En conclusion, l'ACERSE rejoint ainsi les conclusions du Groupe de planification et se réjouit de l'ouverture prochaine de plusieurs postes de MER.

Le Comité de l'ACERSE

² Il faut souligner que cette enquête auprès des MER se réalise à un moment où de nombreux programmes sont encore très récents ou en phase de stabilisation, et qu'il est trop tôt pour cerner clairement la manière dont ces postes seront finalement investis par leurs titulaires et les équipes.

³ http://www.swir.ch/images/stories/pdf/fr/web_nachwuchsfoerderung_fr.pdf