

Des bonus pour les professeurs?

PAR MARIE MAURISSE

Des enseignants de la Haute Ecole technique de Rapperswil reçoivent désormais une prime au résultat. Les universités s'offusquent, mais recourent à d'autres astuces pour attirer les meilleurs chercheurs.

Les traders ne sont plus les seuls à bénéficier de bonus. Depuis 2010, des professeurs de la Haute Ecole technique (HES) de Rapperswil dans le canton de Saint-Gall sont rétribués en fonction des mandats qu'ils remportent auprès des entreprises. En moyenne, ils ont reçu une récompense de 29 000 francs chacun, les bonus distribués totalisant 6 millions de francs.

Le versement maximum était de 50'000 francs, une somme encore loin des millions reçus chaque année par de nombreux banquiers suisses. Mais la dimension symbolique du bonus a soulevé le débat chez les politiques, ainsi qu'au sein de la communauté enseignante. Tandis qu'Hermann Mattler, le recteur de l'école de Rapperswil, vante un «modèle pionnier», le secrétaire général du Parti socialiste saint-gallois, Dario Sulzer, rappelle que cet établissement reçoit des fonds du canton et qu'il devrait réinvestir ses bénéfices dans la recherche publique au lieu de rétribuer les individus. Au-delà de l'opposition de principe – comment des bonus financiers, emblèmes du profit, peuvent-ils s'immiscer dans le secteur de

l'éducation? –, les détracteurs se demandent s'il est pertinent d'appliquer la notion de performance aux enseignants. «Ce système est risqué, pense Robert F. Göx, un professeur en finance et comptabilité à l'Université de Fribourg qui a étudié les effets des bonus sur les managers. Il met en place une logique commerciale dans un établissement censé se concentrer en priorité sur l'enseignement et la recherche. Comment décide-t-on qu'un professeur est efficace ou pas? Au nombre d'articles publiés? Aux heures de cours données?» Ces méthodes pourraient instiller une course aux résultats au sein des équipes pédagogiques, alors même que le travail en commun y est prôné.

Les exemples restent rares. Les universités danoises sont parmi les seules au monde à distribuer officiellement des bonus – une pratique qui a suscité une controverse nationale. Ailleurs, d'autres établissements mettent peu à peu en place des pratiques inspirées de celles ayant cours dans les banques ou les grandes industries. Dans l'Etat du Texas, les professeurs qui ont été bien notés par leurs étudiants peuvent recevoir jusqu'à 10'000 dollars de prime. Aux Pays-Bas, ils reçoivent une augmentation en fonction des articles publiés dans des revues prestigieuses. L'argent serait-il donc aussi une motivation dans le milieu universitaire, au-delà de la seule reconnaissance de ses pairs? «Même les professeurs Tournesol ont une famille et des contraintes personnelles, répond Hassan Sadeghi, responsable

des affaires professorales à l'EPFL. Cela dit, le salaire ne fait pas tout. La réputation de l'établissement et les conditions de travail comptent au moins autant dans l'appréciation d'un scientifique.» Jean-Philippe Leresche, professeur à l'Université de Lausanne et directeur de l'Observatoire science, politique et société, partage ce point de vue: «Pour le recrutement, la question salariale n'est qu'un facteur parmi d'autres. Il y a aussi les conditions-cadres comme la réputation des laboratoires de recherche, celle des collègues, les tâches d'enseignement, l'environnement social...»

Jean-Philippe Leresche ne se déclare pas trop surpris de l'arrivée des bonus à Rapperswil. «Les hautes écoles spécialisées ont notamment pour mission de renforcer leurs liens avec le secteur privé et elles bénéficient de toujours plus d'autonomie. Elles veulent désormais aussi jouer la concurrence à l'international et se positionner pour capter de nouveaux cerveaux. Le bonus peut être un moyen de les attirer. De là à utiliser la même méthode au sein des universités, je ne le souhaite pas.»

En Suisse, quelques changements sont perceptibles. Il y a quelques mois, la Haute Ecole spécialisée de Berne a par exemple mis en place un nouveau système afin de stimuler les partenariats public-privé: pour pouvoir atteindre la catégorie salariale maximale, il faut obtenir des financements du secteur privé. La Haute Ecole de Rapperswil est cependant la seule à avoir mis en



Willy Fritsch interprète le professeur Roth dans «Junge Adler» (1944).

place les fameux bonus. A Zurich, Lausanne ou Fribourg, les universités et écoles polytechniques se défendent de mettre en œuvre une telle réforme et soulignent que leurs politiques salariales sont strictement régies par les lois cantonales et fédérales. Pour autant, ces établissements recourent à quelques petites astuces financières pour attirer les meilleurs chercheurs et ainsi grimper dans les classements internationaux.

ATTIRER LES CONJOINTS

A l'Université de Fribourg, le secrétaire général Daniel Schönmann indique par exemple qu'il «dispose d'autres instruments pour encourager et récompenser les bonnes performances des professeurs, comme

par exemple un fonds spécial qui leur accorde des moyens supplémentaires pour leur recherche». Jean-Philippe Leresche ajoute: «Les écoles peuvent dé plafonner un salaire en ramenant par exemple le taux d'activité à 80% pour que le professeur ait le droit de s'auto-financer avec des mandats propres et gagner ainsi un complément de revenu». Elles peuvent également aider à l'insertion professionnelle du conjoint, contribuer à financer le rachat de la caisse de pension du chercheur ou mettre à sa disposition plusieurs assistants.

En Suisse, les ressources humaines des universités ont peu de moyens d'action pour recruter des pointures. «Ce n'est pas toujours

simple, témoigne Hassan Sadeghi. Selon les barèmes officiels, le salaire maximum se monte à 280'000 francs par an, soit beaucoup moins que ce que peuvent gagner certains professeurs aux Etats-Unis. Une ou deux fois par an, nous pouvons dépasser ce maximum, mais de 15% seulement. Nous avons voulu avoir le droit de leur offrir un abonnement de train ou une garantie pour une hypothèque, mais cela n'a pas été possible.» Pour convaincre un scientifique de venir de Zurich à Lausanne, l'EPFL a récemment également embauché son épouse comme professeur assistant. «Son dossier était évidemment excellent. Mais ce genre d'opération reste exceptionnel.» ■