

Carte blanche

En préretraite malgré soi

Sandro Cattacin

À mon âge – j’ai 59 ans –, je suis confronté à une série de questions qui concernent ma retraite, des questions liées à mon métier de professeur à l’Université de Genève. En effet, j’ai décidé de ne plus encadrer de doctorant·e·s – une thèse en sociologie peut facilement prendre six ans. Mais je ne refuserai pas de codirections, en particulier aux côtés de collègues plus jeunes. Pourquoi cette hâte ? Sans m’en être tout de suite aperçu, je vis dans un système universitaire qui planifie mon départ en étapes. D’abord, je suis prié d’arrêter de diriger des thèses, puis, à partir de 62 ans, je ne pourrai plus soumettre de projets au Fonds national suisse et, à 65 ans, je devrai quitter mon bureau et mon travail. Point barre.

En tant que sociologue empirique, je n’aurai plus le soutien d’une équipe pour mener une recherche. En revanche, un titre de professeur émérite me sera garanti : ce titre est synonyme de sagesse, mais signifie aussi qu’on ne fait plus partie du système universitaire. D’autres universités ou pays (p. ex. Fribourg en Suisse ou les États-Unis) ont des logiques différenciées selon les métiers et les professeur·e·s peuvent exercer leur travail bien au-delà de l’âge de la retraite.

Flexibiliser la retraite

Personnellement, je ne suis pas favorable à l’idée de prolonger d’office l’âge de la retraite des professeur·e·s. Il y a des jeunes qui pensent plus vite et qui, en vertu d’une insouciance que moi j’ai perdue, produisent de la recherche de qualité et créative. Je serais donc très mal à l’aise de bloquer leurs carrières par le simple fait d’être appelé à rester en place jusqu’à 75 ans, comme c’est couramment le cas en Italie.

Cependant, je suis encore davantage mal à l’aise devant le gâchis que représente souvent la retraite de collègues encore aptes à faire de la recherche et à enseigner. La retraite des « boomers » est d’ailleurs déjà un défi en cours pour les universités qui luttent pour continuer à

garantir leurs programmes et leurs excellences. Que faire pour sortir de ce dilemme entre, d’une part, la prolongation automatique de l’âge de la retraite et l’exigence d’excellence et, d’autre part, le saut des générations lié à la retraite des boomers et l’ouverture des portes à la relève ?

Compétences en jeu

Il n’y a pas de recette simple, mais on pourrait s’imaginer une rupture moins radicale à 65 ans pour qui le désire et pour qui a les compétences nécessaires. Une telle transition ne devrait pas peser sur le budget ordinaire, mais être basée sur un engagement bénévole (ou rémunéré symboliquement) pour permettre l’échange du corps professoral et le maintien des compétences. La question des compétences me semble fondamentale dans ce contexte, car il faut éviter que des collègues qui ne sont plus à la hauteur continuent à enseigner ou à faire de la recherche. Ainsi, on pourrait instaurer des évaluations annuelles de ces collègues désireux et désireuses de continuer à donner un coup de main à l’université – idéalement des évaluations anonymisées de part et d’autre et effectuées à l’aide de scientifiques externes au cercle universitaire de la savante ou du savant en question.

Je ne sais pas, aujourd’hui, si j’aurai envie de poursuivre mon travail quand j’aurai 65 ans. J’ai une peur innée de ne pas être à la hauteur et j’éviterai donc en principe de me sentir dépassé ou désavoué. Toutefois, l’âgisme du Fonds national suisse et le manque de flexibilité des universités en matière de retraite représentent à mon sens un gâchis de savoirs et une perte de qualité évitable pour la Suisse.

L’auteur

Sandro Cattacin est professeur de sociologie à l’Université de Genève. Dans cette rubrique, il aborde des questions relevant de la politique de la recherche et du système scientifique.

