

AU-DELÀ du doctorat

GUIDE POUR DOCTORANT·E·S AVANCÉ·E·S
ET POSTDOCTORANT·E·S

Publication des Bureaux de l'égalité des Hautes écoles universitaires de la Suisse Latine (BULA) avec le soutien du Programme fédéral Egalité des chances entre femmes et hommes dans les universités.

Comité de rédaction: Helen Füger, Muriel Besson et Carine Carvalho
Rédaction: Corinne Dallera
Illustrations: Annick Baehler
Conception graphique: Joëlle Proz

REMERCIEMENTS

Les Bureaux de l'égalité des Hautes écoles universitaires de la Suisse Latine (BULA) remercient chaleureusement les membres du Comité de lecture – Prof. Bernadette Charlier, Prof. Benoît Deveaud-Plédran, Prof. Nouria Hernandez, Prof. Pilar Junier, Prof. Christian Suter, Prof. Maria Pia Victoria Feser, Graziella Zannone – et toutes les personnes qui ont permis d'aboutir à cette publication par leur relecture attentive, leurs remarques et conseils.

AU-DELÀ du doctorat

GUIDE POUR DOCTORANT·E·S AVANCÉ·E·S
ET POSTDOCTORANT·E·S

TABLE DE MATIÈRES

Pourquoi ce guide ?	6	Que faire en cas de conflit, de harcèlement psychologique ou sexuel ?	60
Zoom sur l'égalité	8	Option HES ou HEP : les hautes écoles spécialisées et pédagogiques	62
Le système académique suisse : un bref aperçu	10	Parcours non académique : quitter une HEU avec un doctorat en poche	66
Les hautes écoles universitaires (HEU)	10	Acquérir et développer des compétences transférables	66
Le fonctionnement des HEU	14	Se préparer pour entrer dans le marché de l'emploi non universitaire	67
Quelle voie choisir après le doctorat ?	15	Ressources	70
Parcours académique : faut-il (tout de suite) viser le professorat ?	18	Les financements	70
Peut-on planifier une carrière académique ? Et comment la financer ?	21	Le réseau	72
Phase postdoctorale	24	Le mentorat formel et informel	73
Quels sont l'intérêt et la durée d'un/des postdoc ?	24	Le programme d'ateliers 'REGARD', le réseau RCFE, le Centre de didactique universitaire	77
Trouver un postdoc	26	Adresses utiles	78
Petit memento (non exhaustif) pour faciliter l'organisation d'un postdoc à l'étranger	26		
L'habilitation	31		
Les fonctions de la carrière académique	32		
Les compétences à acquérir	38		
Dossier scientifique, CV et lettre de motivation	40		
Les étapes et enjeux de la procédure de nomination des professeur·e·s	44		
Vie privée et parcours professionnel	50		
La mobilité	50		
Conciliation vie professionnelle et familiale	53		
« Dual career couples » ou couples à double carrière	57		
Parcours non linéaire	58		

POURQUOI CE GUIDE ?

Le doctorat constitue la première étape d'une carrière académique. Cependant, seule une partie des docteur·e·s exerce une activité professionnelle sur le long terme dans une haute école universitaire. Dans un contexte où la carrière académique devient de plus en plus exigeante et s'internationalise sans offrir de garantie à moyen ou long terme, de nombreux·ses doctorant·e·s s'interrogent quant à leur avenir professionnel et se demandent quelle est la meilleure alternative : poursuivre dans le domaine de la recherche, se lancer dans une carrière académique et viser le professorat ou quitter l'université, avec un doctorat en poche ? A l'heure du choix, il est nécessaire de porter un regard sur les conditions qui régissent ces trajectoires.

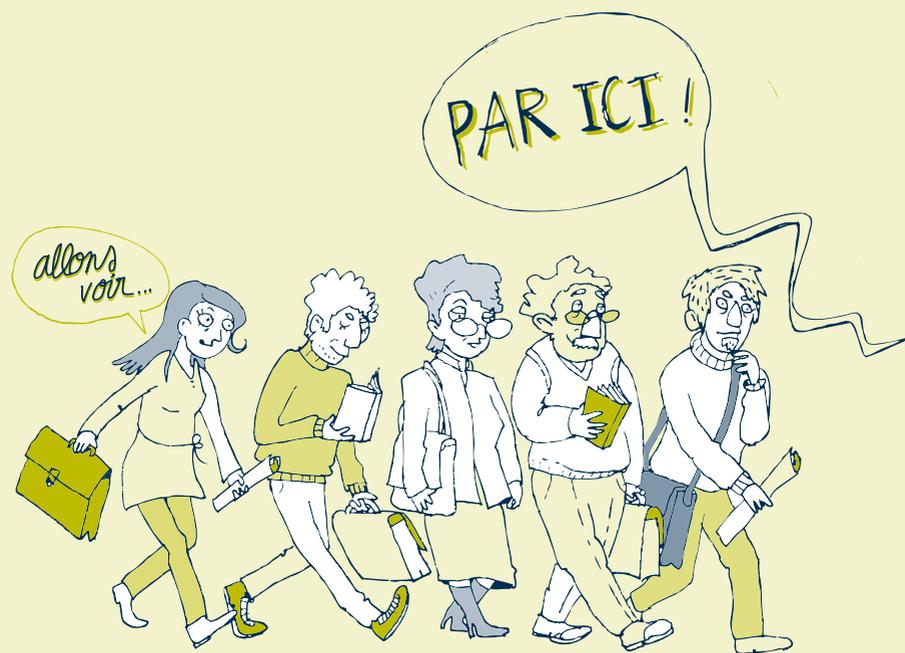
Ce guide se veut une aide pour les personnes qui arrivent au terme de leur doctorat, ou qui l'ont terminé, et qui cherchent des renseignements sur les possibilités de poursuivre leur trajectoire de chercheur·e, s'interrogent sur les conditions de ce parcours et/ou souhaitent avoir des pistes sur les parcours alternatifs possibles.

Les mutations importantes qui ont affecté le monde académique au cours des deux dernières décennies ont modifié les conditions de travail des universitaires. Dans ce contexte, l'égalité des chances et une représentation équitable des deux sexes constituent une exigence et un défi que les hautes écoles universitaires et les institutions d'encouragement de la recherche doivent relever. En Suisse particulièrement, le personnel scientifique des hautes écoles universitaires est encore peu féminisé, notamment au niveau du professorat. La précarité des postes, l'exigence de mobilité internationale et les critères d'excellence actuellement prônés favorisent des parcours linéaires et ascensionnels. Or, ces conditions créent de nouveaux obstacles, notamment aux carrières des femmes, indépendamment de la qualité de leur travail scientifique.

L'expérience du Réseau romand de mentoring pour femmes est le point de départ de ce guide. Les participantes au programme, des doctorantes avancées et chercheuses au niveau postdoc partagent des attentes et des questions concernant par exemple le quotidien de la carrière académique et ses étapes, les réseaux scientifiques

existants et leur importance dans la carrière d'un·e chercheur·e, la valorisation de la recherche dans les revues ou les colloques, les demandes de subsides, etc. Ces questions et les conseils sollicités ont permis de cerner les difficultés et les questionnements des jeunes chercheur·e·s face au monde académique actuel.

Ainsi, à partir de l'expérience de ce programme, cette brochure propose des pistes de réflexion et fournit des informations aux jeunes chercheur·e·s. Le guide s'adresse aux doctorant·e·s avancé·e·s et aux postdoctorant·e·s, mais également aux professeur·e·s chargé·e·s de les soutenir.



ZOOM SUR L'ÉGALITÉ

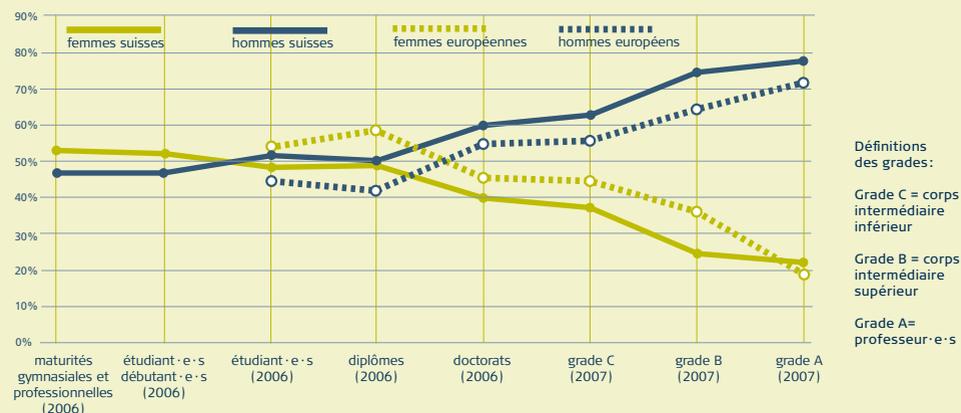
L'effectif des étudiantes des hautes écoles suisses a doublé en vingt ans. Cette augmentation s'accompagne de deux phénomènes qui caractérisent leur situation.

D'une part, les étudiantes sont concentrées dans les sciences humaines et sociales, certains domaines de spécialisation de la médecine, la pharmacie et le droit. Elles sont sous-représentées dans les sciences exactes et techniques.

D'autre part, bien que le nombre d'étudiantes soit souvent supérieur à celui des étudiants, elles sont moins nombreuses à effectuer un doctorat (57.6 % de doctorants contre 42.4 % de doctorantes en 2007). La part des femmes parmi les titulaires d'un doctorat en Suisse (39 % de docteures en 2006) est nettement en dessous de la moyenne européenne (45 %).

La métaphore du « tuyau percé », ou *leaky pipeline*, met en évidence la diminution de la participation des femmes au fur et à mesure que l'on gravit les échelons de la carrière académique. Au niveau professoral, on ne trouve plus qu'environ 15 % de femmes.

LE TUYAU PERCÉ EN SUISSE ET DANS L'UNION EUROPÉENNE, 2006/2007 CARRIÈRE DANS LES HAUTES ÉCOLES SELON LES ÉTAPES ET LE SEXE



Source du graphique: Office fédéral de la statistique (2009), *En Suisse et en Europe, la recherche demeure un milieu essentiellement masculin*. Communiqué de presse du 07.12.2009.

La représentation du « tuyau percé » varie selon la discipline. Malgré ces différences disciplinaires, la période doctorale et postdoctorale demeure un moment clé. Que les chercheuses, toutes disciplines confondues, soient de plus en plus nombreuses à franchir avec succès cette étape est un enjeu important de l'égalité des chances.

Pour en savoir plus

- * European Commission (2009), *She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- * Fassa Farinaz et Kradolfer Sabine (éds.) (2010), *Le plafond de fer de l'université*.
- * *Femmes et carrières*, Editions Seismo, Zurich.
- * Leemann Regula Julia et Stutz Heidi (éds.) (2010) *Forschungsförderung aus Geschlechterperspektive: Zugang, Bedeutung und Wirkung in wissenschaftlichen Laufbahnen*. Zürich/Chur: Rüegger.
- * Office fédéral de la statistique (2009), *En Suisse et en Europe, la recherche demeure un milieu essentiellement masculin*, Communiqué de presse du 07.12.2009.
- * Office fédéral de la statistique (2010), *La formation et la situation professionnelle des titulaires d'un doctorat. Résultats issus des données du Système d'information universitaire suisse et de l'enquête 2007 auprès des personnes nouvellement diplômées*, Neuchâtel: OFS.

LE SYSTÈME ACADÉMIQUE SUISSE : UN BREF APERÇU

Le système d'enseignement supérieur suisse se compose :

- des écoles polytechniques fédérales (EPF)
- des universités cantonales
- des hautes écoles spécialisées (HES) et des hautes écoles pédagogiques (HEP)

LES HAUTES ÉCOLES UNIVERSITAIRES (HEU)

Les HEU regroupent les universités cantonales et les deux écoles polytechniques fédérales. Leurs principales tâches sont l'enseignement, la recherche et les prestations de services. Elles offrent des cursus de bachelor et de master dans toutes les disciplines et sont les seules hautes écoles habilitées à délivrer des doctorats. Certaines institutions se focalisent toutefois sur des disciplines phares.

Les universités cantonales se sont développées de manière décentralisée et leur réglementation est du ressort des cantons. Les deux EPF sont réglementées par une loi fédérale. Les cantons et la Confédération ont toutefois doté les HEU d'une grande autonomie académique, financière et organisationnelle dans le cadre d'enveloppes budgétaires.

Malgré le fédéralisme et l'autonomie accordée aux HEU, la Confédération est un acteur important, tout d'abord par les subventions accordées aux universités cantonales, puis par un rôle de cogestion et de coordination de l'enseignement supérieur qui lui a été formellement accordé par le nouvel article constitutionnel sur l'éducation, accepté en votation populaire en 2006.

LES PRINCIPAUX ORGANES DÉCISIONNELS AU NIVEAU NATIONAL

LE SECRÉTARIAT D'ÉTAT À L'ÉDUCATION ET À LA RECHERCHE (SER) est l'autorité compétente de la Confédération pour les questions nationales et internationales relevant de l'éducation en général et de la formation universitaire, de la recherche et du domaine spatial en particulier.

www.sbf.admin.ch

LA CONFÉRENCE UNIVERSITAIRE SUISSE (CUS) est l'organe commun de la Confédération et des cantons pour la collaboration dans le domaine de la politique des HEU.

www.cus.ch

LA CONFÉRENCE DES RECTEURS DES UNIVERSITÉS SUISSES (CRUS) représente l'ensemble des universités suisses face aux autorités politiques, aux milieux économiques, aux institutions sociales et culturelles ainsi que face au public.

www.crus.ch

LE CONSEIL DES EPF (CEPF) est l'organe de direction stratégique et de surveillance du domaine des EPF.

www.ethrat.ch

LA COORDINATION EN SUISSE ROMANDE

LA CONFÉRENCE UNIVERSITAIRE DE SUISSE OCCIDENTALE (CUSO) est l'institution commune des établissements universitaires de Suisse romande. Sur mandat de ses membres, la CUSO agit aussi directement par le financement et l'organisation d'enseignements communs, principalement au niveau doctoral.

www.cuso.ch

LES PRINCIPAUX ACTEURS ASSOCIATIFS AU NIVEAU NATIONAL

L'UNION NATIONALE DES ÉTUDIANT·E·S DE SUISSE (UNES) représente les intérêts des étudiantes et étudiants en Suisse. Elle coordonne les revendications de ses membres et participe à des commissions nationales et internationales.

www.vss-unes.ch

ACTIONUNI est l'association suisse des chercheur·e·s, représentant la relève scientifique et les associations du corps intermédiaire des universités et EPF aux niveaux suisse et international.

www.actionuni.ch

LA CONFÉRENCE DES DÉLÉGUÉES À L'ÉGALITÉ AUPRÈS DES UNIVERSITÉS ET HAUTES ÉCOLES SUISSES (CODEFUHES) a pour but de défendre sur le plan suisse la progression de l'égalité des chances entre hommes et femmes dans le monde académique. Elle est une interlocutrice reconnue en matière de politique de l'égalité et de la formation, sur le plan national et international.

www.kofrah-codefuhes.ch

LES ACADÉMIES SUISSES DES SCIENCES

L'association ACADÉMIES SUISSES DES SCIENCES regroupe notamment :

- l'Académie suisse des sciences naturelles (SCNAT), www.scnat.ch
- l'Académie suisse des sciences humaines et sociales (ASSH), www.assh.ch
- l'Académie suisse des sciences médicales (ASSM), www.samw.ch
- l'Académie suisse des sciences techniques (SATW), www.satw.ch

Leur collaboration se concentre sur trois domaines de compétences : la reconnaissance précoce, l'éthique et le dialogue entre science et société.

www.academies-suisse.ch

L'ORGANE D'ACCREDITATION ET D'ASSURANCE QUALITÉ DES HAUTES ÉCOLES SUISSES (OAQ) a pour mandat d'assurer et de promouvoir la qualité de l'enseignement et de la recherche dans les hautes écoles universitaires de Suisse. Dans son domaine spécifique de compétence et du point de vue opérationnel, il travaille en toute indépendance, en se basant sur les pratiques internationales et sur les résultats de la recherche.

www.oaq.ch

LES PRINCIPAUX ORGANES DE FINANCEMENT DE LA RECHERCHE

Le FONDS NATIONAL SUISSE (FNS) est la principale institution d'encouragement de la recherche scientifique en Suisse.

Sur mandat de la Confédération, le FNS, fondation de droit privé, finance entre autres des projets de recherche et alloue des bourses et des subsides. L'activité centrale du FNS est d'évaluer la qualité scientifique des requêtes de projets déposés par les chercheur·e·s. Les projets retenus bénéficient d'un soutien financier du FNS.

www.snf.ch

L'AGENCE DE LA CONFÉDÉRATION POUR LA PROMOTION DE L'INNOVATION (CTI) encourage le transfert de savoir et de technologie entre les hautes écoles et les entreprises. Elle associe des partenaires issus de ces deux domaines dans le cadre de projets de recherche appliquée et développement et soutient la création de start-up.

www.bbt.admin.ch/kti

La RECHERCHE DE L'ADMINISTRATION FÉDÉRALE, communément appelée « Ressortforschung », englobe toutes les activités d'acquisition et de développement de connaissances nécessaires aux politiques de la Confédération. Mises à part quelques exceptions notables, la majeure partie de la recherche de l'administration fédérale est réalisée dans le cadre de mandats dont bénéficient les hautes écoles et l'économie privée. Les projets sont mis au concours publiquement.

www.ressortforschung.admin.ch

Le chapitre *Peut-on planifier une carrière académique et comment la financer* présente une vue d'ensemble des principaux subsides pour chercheur·e·s.

Pour en savoir plus

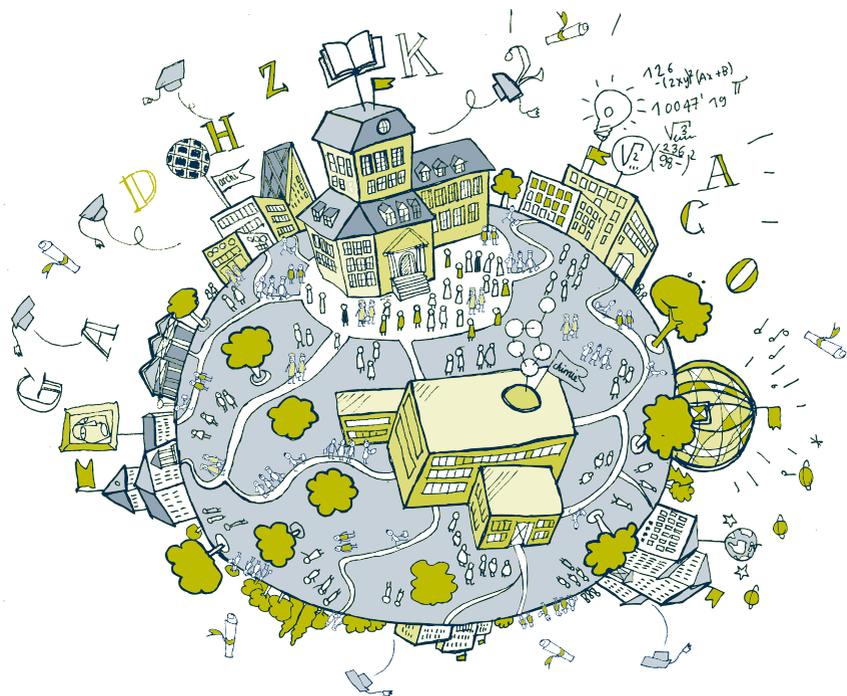
www.swissuniversity.ch

LE FONCTIONNEMENT DES HEU

Les HEU sont structurées en facultés, lesquelles sont subdivisées en unités de recherche et d'enseignement ou administratives. La politique universitaire, la recherche et l'enseignement se définissent à ces différents niveaux. De manière générale, les grandes orientations de la politique universitaire et le fonctionnement de l'institution sont du ressort de la direction centrale (rectorat). L'organisation de l'enseignement et de la recherche est du ressort des facultés.

Même si elles sont tenues de respecter les grandes orientations décidées au niveau central, les facultés sont comme de petites communautés autonomes, gérées de manière indépendante et collégiale.

Il est attendu des membres du corps enseignant qu'ils/elles participent à la vie de la faculté. Lorsque l'on est jeune chercheur·e, il est très important de ne pas sous-estimer les liens qui se tissent dans le cadre des activités organisées par ses collègues, lors des réunions de son institut, au sein d'espaces plus informels ou dans les conseils de faculté. Il est fréquent que les personnes rencontrées dans ces différents cadres jouent un rôle de facilitateur·trice à un moment ou l'autre de la carrière.



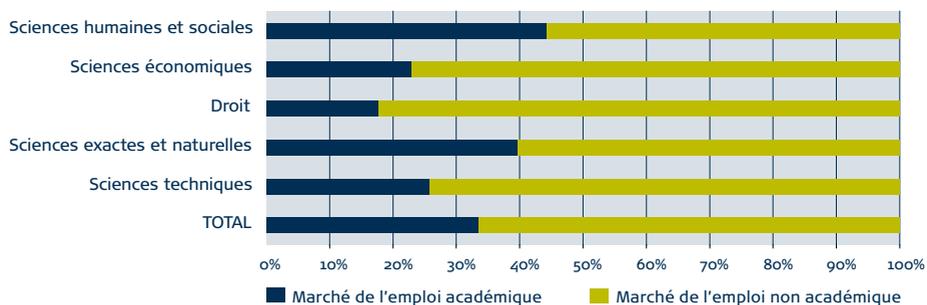
QUELLE VOIE CHOISIR APRÈS LE DOCTORAT ?

Cette question renvoie à celle de la perception du doctorat. Celui-ci est-il avant tout la première étape d'une carrière académique, toutes les autres voies devant être considérées comme un destin avorté, ou prépare-t-il aussi à d'autres professions proches des milieux scientifiques ?

Le marché de l'emploi non académique offre des opportunités de carrière diverses et variées aux docteur·e·s. En effet, faire un doctorat ne se résume pas à acquérir des connaissances scientifiques poussées dans un domaine, mais offre également la possibilité de développer des compétences méthodologiques et sociales plus générales, qui sont transférables et appréciées hors de l'académie. Si l'on se décide pour la carrière académique, envisager et se préparer à un « plan B » n'est pas superflu, les postes académiques étant relativement peu nombreux et le recrutement très sélectif.

Seule une minorité des personnes engagées dans un doctorat poursuit une carrière académique sur le long terme. C'est ce que montrent les derniers chiffres publiés par l'Office fédéral de la statistique concernant la formation et la situation professionnelle des titulaires d'un doctorat (OFS, 2010). Selon ces chiffres, seuls 34 % de titulaires d'un doctorat exercent un emploi sur le marché académique un an après l'obtention de leur titre. Le type d'entreprises dans lesquelles travaillent les titulaires d'un doctorat employé·e·s sur le marché de l'emploi non académique varie selon les domaines.

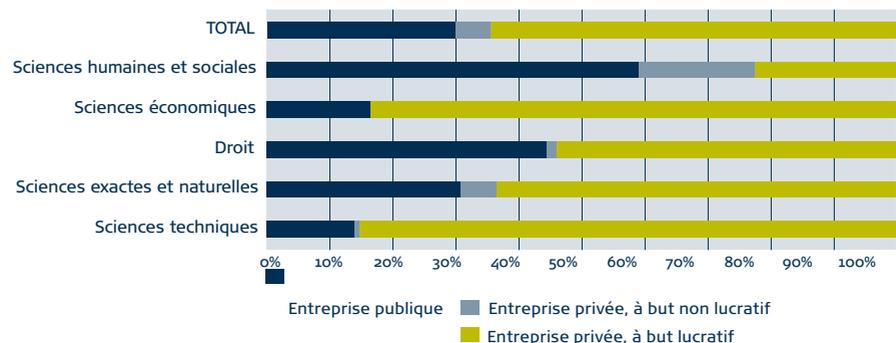
MARCHÉ DE L'EMPLOI DES TITULAIRES D'UN DOCTORAT SELON LE GROUPE DE DOMAINES D'ÉTUDES (en pourcent), 2006



Source du graphique : Office fédéral de la statistique

Sont classé·e·s dans le marché de l'emploi académique les titulaires d'un doctorat qui, au moment de l'enquête, exercent une activité professionnelle dans une haute école universitaire, un institut de recherche, une haute école spécialisée (Haute école pédagogique incluse).

TITULAIRES D'UN DOCTORAT ACTIFS SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI NON ACADÉMIQUE SELON LE TYPE D'ENTREPRISE (en pourcent), 2006



Source du graphique : Office fédéral de la statistique

Quelle que soit la voie choisie, il vaut mieux ne pas attendre d'avoir terminé sa thèse pour réfléchir à la suite de sa trajectoire, se renseigner et prendre des contacts.

En effet, la préparation d'un postdoc (élaborer la présentation de son dossier scientifique, demander éventuellement un subside et attendre la réponse du FNS, négocier les meilleures conditions de travail possibles, organiser un déménagement éventuel seul·e ou à deux et, le cas échéant, prévoir des solutions de garde et de scolarisation pour ses enfants, etc.) demande du temps.

Le doctorat constitue généralement un atout pour briguer un poste à responsabilité. Toutefois, pour mettre toutes les chances de son côté, mieux vaut planifier son entrée sur le marché de l'emploi non académique suffisamment à l'avance et s'y préparer. En effet, une formation complémentaire ou une expérience pratique peuvent être demandées dans certains secteurs. Il arrive aussi que l'expérience professionnelle des doctorant·e·s soit sous-estimée par les personnes chargées de la procédure d'embauche. Il s'agira donc de les convaincre.

Les pages suivantes offrent des conseils et des pistes pour aider les doctorant·e·s à faire le point sur la question.

Pour en savoir plus

* ESF Member Organisation Forum (2009), *Research Careers in Europe – Landscape and Horizons*, Paris: esf.

* Office fédéral de la statistique (2010), *La formation et la situation professionnelle des titulaires d'un doctorat. Résultats issus des données du Système d'information universitaire suisse et de l'enquête 2007 auprès des personnes nouvellement diplômées*, Neuchâtel: OFS.

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

PARCOURS ACADÉMIQUE : FAUT-IL (TOUT DE SUITE) VISER LE PROFESSORAT ?

L'expérience du Réseau romand de mentoring montre que les participantes n'affichent souvent pas le projet de devenir professeures au début de leur parcours post-doctoral, mais disent qu'elles souhaitent « poursuivre dans la recherche ». Est-il cependant possible de mener des activités de recherche en Suisse hors d'une carrière académique et faut-il d'emblée viser le professorat ?

En Suisse, il n'existe pas d'organisme public offrant des postes de chercheur·e-s statutaires. Un poste stable au sein d'une haute école demeure donc la meilleure garantie de poursuivre des activités de recherche pour les personnes qui ne travaillent pas dans des domaines susceptibles d'intéresser le secteur privé ou qui souhaitent travailler dans le secteur public.

En raison d'une structure très hiérarchisée, la carrière académique se décline en différentes positions du corps intermédiaire inférieur au corps intermédiaire supérieur, jusqu'au corps professoral. Toutefois, il ne s'agit pas d'une succession de fonctions institutionnalisées qui permettrait d'avancer étape par étape ou de « s'établir » dans une position intermédiaire. En effet, à l'exception des postes de maîtres d'enseignement et de recherche (MER), les postes en dessous du professorat sont de durée déterminée et peu nombreux, notamment après le doctorat. Les procédures de sélection reposent principalement sur le principe du up or out (« promu·e ou renvoyé·e »). Il n'y a donc pas de garantie d'emploi au sein de l'institution.

Face à l'incertitude liée au processus de sélection, la carrière académique demande beaucoup de persévérance et d'être prêt·e à prendre un certain nombre de risques professionnels et financiers. La norme veut également que les chercheur·e-s se profilent rapidement.

Exprimer son projet de carrière est une façon de signaler à son environnement (supérieur·e-s, etc.) qu'on cherche à mettre en place un « plan » pour minimiser les risques inhérents à la carrière académique.

LA CARRIÈRE ACADÉMIQUE, UNE PRISE DE RISQUE QUI N'EST PAS LA MÊME POUR TOUT LE MONDE

Selon son sexe, son origine sociale ou selon que l'on a des responsabilités familiales ou non, la prise de risque face à la précarité de la carrière académique n'est pas la même.

Le défi est notamment plus grand pour les femmes que pour les hommes dans la mesure où elles sont minoritaires, souvent moins soutenues par des mentors et moins intégrées dans des réseaux. Par ailleurs, actuellement c'est encore elles qui doivent combiner activités de recherche et charges familiales. Elles expriment également plus de craintes face aux incertitudes de la carrière académique.

De manière générale, on décèle des logiques de carrière différentes chez les hommes et les femmes. Même à un stade avancé de leur parcours professionnel, les femmes orientent leurs travaux en fonction d'une diversité d'intérêts tant personnels que disciplinaires. Les hommes, quant à eux, se spécialisent dans un champ particulier et se fixent un objectif de carrière plus rapidement. En ce sens, leur parcours adhère davantage à la norme de la carrière ascensionnelle.

Pour en savoir plus

Leemann Regula Julia et Stutz Heidi (2008), *Geschlecht und Forschungsförderung (GEFO)*, Synthesebericht, Berne: FNS.

Si l'on compare toutefois les parcours individuels des chercheur·e-s à la logique du système académique suisse schématiquement décrite ci-dessus, les exceptions existent et de nombreux·es chercheur·e-s ont finalement trouvé une certaine stabilité professionnelle de contrat en contrat.

Par ailleurs, si l'on prend en considération le marché académique mondial, les opportunités sont plus abondantes. Dans de nombreux pays, les positions en dessous du professorat offrent davantage de stabilité.

Face aux incertitudes, connaître les « règles du jeu » et s'engager dans un ou plusieurs réseaux formels ou informels est également très important pour mettre toutes les chances de son côté et défendre ses droits.

Pour en savoir plus

- * European Commission (2009), *The Gender Challenge in Research Funding. Assessing the European*, Bruxelles: European Commission
- * Fassa Farinaz et Kradolfer Sabine (éds.) (2010), *Le plafond de fer de l'université. Femmes et carrières*, Editions Seismo, Zurich.
- * Fassa Farinaz, Kradolfer Sabine et Paroz Sophie (2008), *Enquête au royaume de Matilda. La relève académique à l'Université de Lausanne*. Lausanne, Genève: PAVIE Working Papers, n°1.
- * Goastellec Gaele, Leresche Jean-Philippe, Moeschler Olivier, Nicolay Arnaud (2007), *Les transformations du marché académique suisse*. Evaluation du programme Professeurs boursiers FNS. Fonds national suisse, Berne.
- * Leemann Regula Julia et Stutz Heidi (2008), *Geschlecht und Forschungsförderung (GEFO)*, Synthesebericht, Berne: FNS (également disponible en anglais).
- * Leemann Regula Julia et Stutz Heidi (éds.) (2010), *Forschungsförderung aus Geschlechterperspektive: Zugang, Bedeutung und Wirkung in wissenschaftlichen Laufbahnen*. Zurich: Rüegger.
- * Lévy René, Roux Patricia et Gobet Pierre (1997), *La situation du corps intermédiaire dans les hautes écoles suisses (rapport d'étude CSS, FNRS, CUS)*, Berne: Conseil suisse de la science, 1997.

PEUT-ON PLANIFIER UNE CARRIÈRE ACADÉMIQUE ? ET COMMENT LA FINANCER ?

Face au manque de postes au concours dans les HEU, les agences nationales et internationales de financement ou d'encouragement de la recherche, comme le FNS au niveau suisse, jouent actuellement un rôle de plus en plus important. Les mesures mises en place par ces organismes sont conçues dans le but de couvrir toutes les étapes d'une carrière du doctorat jusqu'à l'obtention d'une chaire de professeur·e.

Afin de rendre le marché européen de la recherche plus attractif, le renforcement de l'Espace européen de la recherche s'accompagne aussi d'une volonté d'harmonisation des conditions de la carrière académique.

Aussi, une standardisation de la structure de la carrière académique se dessine qui associe à chacune des phases de la carrière un groupe de fonctions académiques, ainsi qu'un groupe de mesures de financement.

Le schéma ci-dessous représente une vue d'ensemble des différentes phases de la carrière académique et des possibilités offertes pour la financer tant au niveau national qu'international. Concrètement les parcours des chercheur·e·s ne suivent toutefois jamais « à la lettre » les différentes phases présentées, mais il peut être très utile d'avoir ce schéma en tête lorsque l'on cherche un financement.

Phases de la carrière académique	Fonctions académiques	Période indicative par fonction	Instruments d'encouragement de personnes du FNS	EU: Bourses Marie-Curie (MC), European Research Council (ERC) Grants *
Professorat Professorship	Professeur·e ordinaire Full professor	stable		ERC Advanced Grants**
	Professeur·e associé·e Associate professor	stable ou de 4 à 6 ans		ERC Advanced Grants**
	Professeur·e assistant·e Assistant professor	de 4 à 6 ans		ERC Advanced Grants** ERC Starting Grants, Bourses individuelles MC (voir plus bas)
Chercheur·e confirmé·e Senior researcher	MER/ Senior researcher Group leader	stable	Professeur·e·s boursiers·ères FNS SNSF Professorships	ERC Starting Grants Bourses individuelles MC: International Incoming Fellowship (IIF) International Outgoing Fellowship (IOF) Intra-European Fellowships (IEF) Career Integration Grants (CIG)
	Maître assistant·e / Senior researcher / Group leader	jusqu'à 6 ans		
Qualification postdoctorale / Postdoctoral qualification	Assistant·e docteur·e ou première assistant·e / Postdoc	de 1 à 6 ans	Ambizione Bourses pour chercheur·e·s avancé·e·s Fellowships for advanced researchers MHV Programme	Bourses individuelles MC: International Incoming Fellowship (IIF) International Outgoing Fellowship (IOF) Intra-European Fellowships (IEF) Career Integration Grants (CIG)
Candidat·e au doctorat Doctoral candidate	Assistant·e diplômé·e / Assistant·e doctorant·e / assistant·e de recherche Teaching assistant / Research assistant	de 3 à 5 ans	Bourses pour chercheur·e·s débutant·e·s / Fellowships for prospective sresearchers MHV Programme ProDoc (jusqu'en 2012)	As doctoral student in MC Initial Training Networks (ITN)

* Instruments de financement du 7^e programme-cadre (FP7; 2007-2013), FP8 en discussion, plus d'infos: www.euresearch.ch

** Excellent researcher



passage à la prochaine phase de qualification

PHASE POSTDOCTORALE

Le postdoc désigne une phase de qualification académique postérieure au doctorat, généralement réalisée à l'étranger, dont les formes institutionnelles varient selon les disciplines. Le postdoc est surtout connu dans les domaines des sciences naturelles et techniques. Avec l'augmentation du financement des postes de recherche par des fonds tiers – que ce soit par des projets de recherche ou des bourses – ce type d'engagement tend à se répandre en sciences humaines et sociales.

Généralement, un·e chercheur·e postdoctorant·e est engagé·e en contrat de durée limitée sur des projets de recherche dans une HEU. Certaines entreprises et certains centres de recherche privés offrent également des postes de postdoc, notamment dans le domaine des biotechnologies et de la pharmaceutique. En Suisse, le financement des postdoc provient principalement du FNS.

QUELS SONT L'INTÉRÊT ET LA DURÉE D'UN/DES POSTDOC ?

Axée sur l'acquisition d'expériences et sur l'impérieuse nécessité de publier, la phase postdoctorale est une période carrefour de la trajectoire professionnelle. Un séjour dans une autre HEU, et notamment à l'étranger, est fortement valorisé dans la recherche publique. Il est pris en compte au moment des recrutements aux postes professoraux et du corps intermédiaire supérieur, et est parfois considéré comme une condition de participation à un programme de financement du FNS. Dans certaines universités, il est obligatoire pour obtenir un poste de maître-assistant·e. C'est donc un enjeu important dans la carrière d'un·e chercheur·e.

La phase postdoctorale est considérée comme une phase où le/la chercheur·e développe sa recherche et les compétences nécessaires afin de devenir un·e chercheur·e indépendant·e confirmé·e. En sciences notamment, enchaîner les postdoc au-delà d'une période de six ans n'est pas recommandé. Au terme de quatre à six ans après la fin du doctorat, on attend de cette personne qu'elle occupe une position de group

leader et acquière ses propres fonds. Dans certains domaines, le parcours du postdoc est plus rapide (une année au maximum, voire n'existe pas du tout). Un postdoc n'a pas le même degré de pertinence selon les domaines et les objectifs professionnels de chacune et chacun. En effet, le postdoc, surtout s'il se prolonge, peut constituer un handicap pour trouver un emploi dans l'industrie.

QUELLES SONT LES COMPÉTENCES À ACQUÉRIR PENDANT UN POSTDOC ?

L'association américaine des postdoc définit six compétences qu'il s'agit de développer durant le postdoc :

- les connaissances conceptuelles propres au domaine
- les compétences méthodologiques
- les compétences de communication et d'enseignement
- les compétences d'encadrement et de gestion
- l'esprit d'initiative
- le sens des responsabilités

Pour en savoir plus

* La check-list des six compétences clés du postdoctorat établie par la *National postdoctoral association* : www.nationalpostdoc.org/competencies

* Les conseils de la plate-forme Prowiss : www.prowiss.uzh.ch > Orientierung: Informationsplattform zu wissenschaftlichen Laufbahnen > Laufbahnphasen

TROUVER UN POSTDOC

Les listes de diffusion, les sites des institutions académiques et des facultés ainsi que les revues sont de bonnes sources pour être informé·e des mises au concours. Son propre réseau, mais aussi celui de la direction et du jury de thèse jouent également un rôle très important et peuvent offrir une plus grande garantie de qualité du postdoc.

http://www.myscience.ch/fr/jobs_and_careers/search

PETIT MEMENTO (NON EXHAUSTIF) POUR FACILITER L'ORGANISATION D'UN POSTDOC À L'ÉTRANGER

EVALUER LE GROUPE DE RECHERCHE D'ACCUEIL

Une « star internationale » à la tête d'un groupe de recherche et une longue liste de publications ne garantissent pas forcément un postdoc de qualité. L'ambiance de travail joue également un grand rôle. Le meilleur moyen de se faire une idée de l'atmosphère est de se rendre sur place et de discuter avec le/la responsable et l'équipe. En échange d'un séminaire, le voyage peut éventuellement être payé par l'institution d'accueil (se renseigner avant le déplacement). Lors de l'entretien usuel, il est conseillé de visiter l'unité de recherche et d'en profiter pour discuter avec les autres collaborateurs·trices. Prendre contact avec des associations de jeunes chercheur·e·s locaux·ales et leur poser des questions précises peut s'avérer utile tant pour juger d'une équipe de travail que pour des aspects plus pratiques (salaires en vigueur, financement possible, conditions de travail, etc.).

EVALUER LE SALAIRE OU LE SUBSIDE EN FONCTION DU COÛT DE LA VIE, MAIS AUSSI EN FONCTION DES AVANTAGES OU DÉSAVANTAGES SOCIAUX DU PAYS D'ACCUEIL

Il existe des différences de salaire postdoc entre les pays. Toutefois, il faut tenir compte dans l'évaluation du salaire des avantages ou désavantages sociaux, comme la couverture maladie. Il est également recommandé de se renseigner sur les possibilités de complément par des financements locaux et s'il existe des accords bilatéraux entre le pays d'origine et le pays de destination.

METTRE TOUTES LES CHANCES DE SON CÔTÉ POUR TROUVER UN EMPLOI À SON RETOUR

Plus l'on est visible, moins l'on risque d'être oublié·e pendant son absence. C'est pourquoi les chercheur·e·s plus expérimenté·e·s conseillent de valoriser dans la mesure du possible sa thèse avant son départ en tissant le plus grand nombre de liens possible avec des groupes de recherche, en participant à des colloques, en leur proposant de venir présenter ses résultats, etc.

Il est très important de maintenir ces liens pendant son absence. Proposer des collaborations, écrire un article avec un·e ancien·ne collègue, entretenir des liens informels, etc. sont autant de possibilités à disposition.

NÉGOCIER SON CONTRAT

Vu l'importance et la durée limitée de la phase postdoctorale dans un parcours académique, cela vaut la peine non seulement de bien choisir l'endroit où l'on va faire son postdoc, mais également de bien se préparer en réfléchissant aux objectifs à atteindre et d'en discuter avec la ou les personnes responsables avant ou au début de l'engagement (voir encadré p. 29).

PARTIR EN COUPLE

Il est recommandé de bien se renseigner sur les pratiques du pays et de l'institution de destination en la matière. En effet, des mesures visant à encourager la mobilité des couples dont les deux partenaires sont engagé·e·s dans une carrière académique sont de plus en plus fréquemment proposées (voir chapitre *Vie privée et parcours professionnel*). Reste que, dans de nombreux pays où un visa est requis, il faut être marié·e pour que le/la partenaire puisse bénéficier d'un visa donnant droit à un séjour de longue durée. Par ailleurs, certains visas interdisent au/à la conjoint·e de travailler ou ne l'y autorise qu'à certaines conditions. Lors de la négociation d'un postdoc, cela vaut la peine d'en discuter avec l'institution de destination afin de voir quelles sont les solutions possibles pour faciliter le séjour et l'insertion professionnelle de son ou sa partenaire.

PRENDRE DES RENSEIGNEMENTS ET LES DISPOSITIONS NÉCESSAIRES CONCERNANT LA PROTECTION SOCIALE ET LES IMPÔTS

Il est conseillé de vérifier sa couverture d'assurance maladie et accident, notamment dans le cas d'un postdoc aux États-Unis ou au Japon.

Par ailleurs, les subsides du FNS ont des particularités concernant les impôts et la sécurité sociale. Les subsides Marie Heim-Vögtlin et Ambizione sont des salaires qui comprennent une cotisation aux assurances sociales (AVS/AI/APG, AC, LPP)

et qui sont imposables. Les bourses pour chercheur·e·s débutant·e·s et avancé·e·s sont des subsides non imposables. Elles ne comprennent pas de cotisation aux assurances sociales. Ces particularités ont des incidences importantes au moment du retour, notamment du point de vue de la taxation fiscale et du droit à l'assurance chômage. Afin d'éviter les mauvaises surprises, il faut absolument en tenir compte avant son départ et se renseigner. Dans le prochain programme pluriannuel du FNS, il est prévu que les bourses pour chercheur·e·s débutant·e·s et avancé·e·s comprennent également une cotisation aux assurances sociales.

Le site d'actionuni, association faitière des associations du corps intermédiaire des universités et EPF, donne quelques recommandations à ce propos.

www.actionuni.ch

CONNAÎTRE SES DROITS ET DEVOIRS DE CHERCHEUR·E

Les institutions académiques sont également conscientes de la nécessité de proposer des conditions adaptées aux chercheur·e·s postdoc et sont de plus en plus nombreuses à mettre en place des directives qui définissent les droits et obligations du/de la postdoc et des supérieur·e·s hiérarchiques. La European Charter for Researchers et The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers comprennent des principes généraux qui spécifient le rôle, les droits et devoirs des chercheur·e·s et des autorités d'engagement.

<http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/r>

ENFIN, NE PAS OUBLIER DANS SES BAGAGES...

- tous les documents nécessaires pour pouvoir postuler depuis le lieu de destination comme les copies des diplômes, des exemplaires de la thèse, les lettres de recommandations, etc.
- le certificat de naissance et des photocopies du passeport/visa
- une attestation de sa banque (en anglais) comme quoi son compte n'est pas à découvert et qu'il est régulièrement alimenté
- une attestation de sa gérance (en anglais) indiquant que le loyer est régulièrement payé (utile dans certains pays pour signer un bail)

Sur le site de l'Université de Buffalo (Etats-Unis), un document offre une liste de questions à discuter avant ou au début de l'engagement. Ces questions touchent notamment aux thèmes suivants :

RÉSULTATS ET VALORISATION DE RÉSULTATS PRÉVUS DU POSTDOC

Par exemple: combien de contributions (publications/conférences/...) et de quel type le ou la postdocteur·e·s devrait-il/elle pouvoir réaliser ?

ENSEIGNEMENT ET ENCADREMENT D'ÉTUDIANT·E·S/MEMBRES DU GROUPE DE RECHERCHE

Le poste comprend-il des activités de supervision et d'enseignement, et de quel type ?

COMPÉTENCES SCIENTIFIQUES/MÉTHODOLOGIQUES ATTENDUES ET À DÉVELOPPER

Quelles compétences spécifiques sont-elles attendues et pourront-elles être développées dans le cadre du poste ?

PARTICIPATION À DES ENSEIGNEMENTS ET SÉMINAIRES

Est-il prévu que le ou la postdoc suive des enseignements ou séminaires ?

DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE ET DE COMPÉTENCES

Y a-t-il une évaluation formelle ou informelle du/de la postdoctorant·e et des objectifs de carrière sont-ils fixés ?

DÉVELOPPEMENT DE SA PROPRE RECHERCHE

- Quels résultats ou idées le/la chercheur·e pourra-t-il/elle utiliser pour développer une future recherche dans son propre groupe ?
- Quelles sont les possibilités de développer des compétences relatives à l'acquisition de financement tiers/demandes de bourses ?

QUESTIONS « TECHNIQUES »

- Visa
- Equipement
- Salaire, délai de résiliation
- Possibilité de travail et droits sociaux (soins médicaux, garde d'enfants, retraite) du/de la postdoc et de sa famille ?

Pour en savoir plus

www.grad.buffalo.edu/postdocs/documents/Questions_to_ask_a_PI_at_beginning_of_postdoc.pdf

Plusieurs sites et portails offrent un accès centralisé aux informations concernant les postdoc en Europe ou aux Etats-Unis.

EURAXESS, qui comprend un moteur de recherche par pays, constitue un bon point de départ pour récolter les informations concernant les formalités d'entrée, la recherche et la vie de tous les jours dans le pays de destination. Le portail comprend également des liens vers les Etats-Unis, le Japon et la Chine.

www.ec.europa.eu/euraxess > Services

www.euraxess.ch/maincontent/jobs/jobs-in-europe.html

POUR UN POSTDOC AUX ETATS-UNIS, le site de la *National Postdoctoral Association* offre de nombreuses informations, notamment un « International Postdoc Survival Guide ».

www.nationalpostdoc.org > Publications & Resources > International Postdocs > International Postdoc Survival Guide

La plupart des institutions académiques présentent en général sur leur site des informations concernant le séjour sur place.

Pour en savoir plus

* Leemann Regula Julia et Stutz Heidi (2008), *Geschlecht und Forschungsförderung (GEFO)*, Synthesebericht, Berne: FNS.

* ESF Member Organisation Forum (2009), *Research Careers in Europe - Landscape and Horizons*, Paris: esf.

* European Commission (2005), *European Charter for Researchers/Code of Conduct for the Recruitment of Researchers*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

* La Toile des Biologistes (2006), *Guide du postdoc à l'étranger en sciences de la vie*, www.biotoile.org.

L'HABILITATION

Dans les pays et régions germanophones, l'habilitation est la plus haute qualification universitaire et confère au/à la candidat·e (dit *Habilitand* ou *Habilitandin*) la *venia legendi*, soit la « permission de donner un cours », ou la *ius docendi*, donnant un « droit d'enseigner » un sujet universitaire précis valable tout au long de sa carrière. Les personnes qui ont obtenu leur *venia legendi* peuvent porter le titre de *Privatdozent* ou *Privatdozentin* (p. ex. PD Dr Susanne Muller).

Les candidat·e·s à l'habilitation doivent être titulaires d'un doctorat. Dans les universités de langue allemande, l'habilitation est d'ailleurs souvent assimilée à une « deuxième thèse », soutenue devant un jury de professeur·e·s – les futurs pair·e·s. L'habilitation est de plus en plus soumise sous forme « cumulative » (regroupant diverses recherches). Les règlements d'attribution de l'habilitation varient d'une institution, voire d'une faculté à l'autre.

En Suisse alémanique, comme en Allemagne ou en Autriche, l'habilitation ou une équivalence est encore la plupart du temps un prérequis pour la nomination à une chaire professorale, alors qu'elle ne joue pratiquement pas de rôle en Suisse romande, hormis à l'Université de Fribourg, et dans le reste du monde non germanophone. Est par exemple considéré comme équivalent pour des personnes issues de systèmes qui ne connaissent pas l'habilitation : une deuxième monographie, notamment en sciences humaines, ou une évaluation positive d'un poste de professeur·e en pré titularisation conditionnelle et de façon plus générale, un très bon dossier scientifique.

LES FONCTIONS DE LA CARRIÈRE ACADÉMIQUE

Différentes fonctions sont ouvertes aux personnes titulaires d'un doctorat dans les HEU suisses, leur dénomination pouvant varier d'une institution à l'autre.

CORPS INTERMÉDIAIRE

- assistant·e docteur·e ou premier·ière assistant·e
- maître assistant·e
- maître d'enseignement et de recherche

CORPS PROFESSORAL

- professeur·e assistant·e
- professeur·e assistant·e en prët titularisation conditionnelle
- professeur·e associé·e
- professeur·e ordinaire

D'autres titres peuvent exister. A l'EPFL par exemple, le titre de professeur·e titulaire peut être octroyé selon une procédure d'évaluation académique. Il peut exister d'autres fonctions du corps intermédiaire (notamment chargé·e d'enseignement, chargé·e de cours, collaborateur·trice scientifique, postdoctorant·e). Certaines de ces fonctions sont limitées dans le temps.

LES ASSISTANT·E·S DOCTEUR·E·S OU POSTDOCTORANT·E·S

Cette fonction est transitoire et la durée de l'engagement varie d'une institution à l'autre. Les assistant·e·s docteur·e·s doivent en principe avoir terminé leur doctorat. D'autres exigences peuvent être requises, comme le séjour dans une autre université, et un âge limite peut être fixé. Concernant ces exigences, cela vaut la peine de se renseigner car des dérogations sont possibles lorsqu'elles sont motivées.

Les assistant·e·s docteur·e·s sont engagé·e·s pour seconder un·e professeur·e tout en poursuivant parallèlement leur recherche personnelle – par exemple l'habilitation. Le temps à disposition pour leurs travaux personnels varie généralement entre 40 % et 50 % du temps de travail.

Les assistant·e·s docteur·e·s qui souhaitent poursuivre une carrière académique doivent mettre à profit cette période pour publier, étendre leur expérience d'enseignement et d'encadrement, renforcer leur profil de chercheur·e et élargir leur réseau.

LES MAÎTRES ASSISTANT·E·S (MA)

Un dossier scientifique plus étoffé que celui des assistant·e·s docteur·e·s est attendu des MA au moment de l'engagement, notamment en termes de publications. De même, un séjour dans une autre institution académique est valorisé et parfois exigé.

Les postes de MA sont de durée limitée. Cette durée et les possibilités de renouvellement ou de stabilisation varient d'une institution à l'autre. Certaines universités prévoient un temps réservé à la constitution de son propre dossier de publications, d'autres non. Lors de la procédure d'engagement, cela vaut la peine de poser des questions sur les projets de recherche prévus et les possibilités de développer ses propres projets.

CES POSTES ÉTANT TRANSITOIRES, ILS NÉCESSITENT D'ANTICIPER LA SUITE

L'enseignement n'est qu'un aspect du dossier scientifique. Même si on aime beaucoup enseigner, il faut prendre des précautions pour ne pas se faire déborder par l'encadrement des étudiant·e·s en fixant par exemple des heures de réception.

Si on a l'impression que les responsabilités administratives confiées mettent en péril le développement du dossier scientifique, il faut oser (re)négocier son cahier des charges le plus tôt possible.

Il est du ressort du/de la professeur·e supérieur·e hiérarchique de soutenir la carrière des assistant·e·s docteur·e·s et MA, par exemple en proposant une codirection d'ouvrage ou une coorganisation de colloque (veillez toutefois à ce que l'organisation du colloque en question ne demande pas trop de temps).

Dans certains domaines, la pratique est de mentionner le ou la doctorant·e en premier auteur·e et le/la professeur·e qui a obtenu les financements en dernier·ère auteur·e lors de la publication de travaux de recherche. Le nom du/de la MA est alors peu visible au milieu. Il est conseillé aux MA d'évoquer ce problème lors de l'engagement et de s'assurer que leurs contributions seront reconnues, par exemple en étant signalé·e comme premier·ère coauteur·e avec l'étudiant·e ou comme dernier·ère coauteur·e avec le/la professeur·e (corresponding author).

Il ne faut pas hésiter à prendre des initiatives personnelles. Les collaborations avec d'autres centres de recherche comme l'obtention de fonds tiers sont très appréciés. Cela vaut donc la peine de soigner les contacts pris par exemple lors d'un séjour à l'étranger et de proposer des collaborations. Sinon, pourquoi ne pas déposer une demande de subside pour un projet de recherche au FNS ?

Dans certains départements, les MA peuvent obtenir un aménagement de leur temps de travail la dernière année de leur contrat afin de pouvoir se consacrer au développement de leur dossier scientifique. Cela vaut la peine de se renseigner auprès des collègues sur les pratiques du département et, le cas échéant, de négocier un tel aménagement.

LES MAÎTRES D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE (MER)

Ce type de poste est rare et la promotion est difficile sans mobilité. Instaurée dans les universités romandes à la fin des années 1990, cette fonction n'a pas pour mission principale d'assurer la relève académique, mais est plutôt destinée à renforcer les unités. C'est la seule fonction stabilisée du corps intermédiaire.

Le parcours antérieur joue un rôle essentiel au moment de la nomination à un poste de MER. Le/la candidat·e doit attester de compétences approfondies d'enseignement de niveau académique et de recherche confirmées par un solide dossier de publications.

Les MER sont habilité·e·s à diriger des thèses. Toutefois, en tant que membres du corps intermédiaire, les MER dépendent hiérarchiquement d'un·e professeur·e ordinaire ou associé·e. Par ailleurs, il n'y a pas de taux d'assistantat rattaché à leur poste.

LES PROFESSEUR·E·S ASSISTANT·E·S

Les postes de professeur·e·s assistant·e·s sont des instruments visant à renforcer la relève académique en offrant à de « jeunes talents » des postes qui leur permettent de développer leur recherche de façon indépendante. La durée d'engagement diffère d'une institution à l'autre, tout comme les conditions exactes de la prolongation, qui se fait sur la base d'une évaluation.

Les postes de professeur·e assistant·e peuvent être mis au concours en **prétitularisation conditionnelle**, ou *tenure track*. La prétitularisation conditionnelle donne la possibilité à un·e professeur·e assistant·e d'obtenir un poste de professeur·e stable après un certain nombre d'années pour autant que le dossier scientifique soit évalué de manière positive.

La titularisation se fait au terme d'une procédure, dont la durée et les modalités varient d'une institution à l'autre. De manière générale, l'évaluation porte sur un dossier présenté par le/la candidat·e qui doit faire apparaître les activités scientifiques réalisées depuis la postulation initiale. Trois champs sont généralement évalués : la recherche (publications, projets de recherche, fonds obtenus, invitations à des colloques, intégration aux réseaux de recherche, etc.), l'enseignement (vision de l'enseignement, inventaire des activités d'enseignement, encadrement, évaluation des étudiant·e·s, etc.) et l'intégration au sein de la faculté (implication dans la vie institutionnelle, responsabilités, collaborations intra- et interinstitutionnelles).

Afin d'éviter tout malentendu en fin de mandat, il est important lors de l'engagement d'obtenir des informations les plus claires possible sur les critères d'évaluation, comme le nombre de publications attendues et dans quelles revues.

Pour favoriser l'égalité des chances, la possibilité de prolonger la période précédant l'évaluation du dossier pour cause d'obligations familiales, tel un congé maternité, est en principe prévue par les HEU.

PROFESSEUR·E·S ASSOCIÉ·E·S ET PROFESSEUR·E·S ORDINAIRES



Pour en savoir plus

EPFL

Recueil électronique des lois, ordonnances, règlements et directives de l'EPFL
<http://polylex.epfl.ch>

UNIGE

Memento administratif de l'Université de Genève
www.unige.ch/memento

UNIFR

www.unifr.ch > Rectorat > Bases légales > Règlements

UNIL

www.unil.ch > Portail interne UNIL > Documents - Formulaire > Textes légaux

UNINE

www.unine.ch > Service juridique > Lois et règlements UniNE

USI

www.usi.ch > Ateneo > Documenti ufficiali > Leggi e regolamenti dell'Università della Svizzera italiana

* Leemann Regula Julia et Stutz Heidi (2008), *Geschlecht und Forschungsförderung (GEFO)*, Synthesebericht, Berne: FNS.

* Fügler Helen (2007), *Regard sur la gestion de la relève académique dans les universités de Suisse romande*, mémoire de Mastère en administration publique, sous la direction du prof. Yves Emery, IDHEAP.

LES COMPÉTENCES À ACQUÉRIR

LES COMPÉTENCES TRANSVERSALES ET TRANSFÉRABLES

Outre les compétences méthodologiques et techniques spécifiques à un domaine scientifique, la période doctorale et postdoctorale offre un grand nombre d'opportunités de développer des compétences qui peuvent être transférées hors du monde académique et dont les chercheur·e·s n'ont souvent pas conscience. C'est ce que l'on nomme les compétences transversales, soit les compétences qui sont en principe utiles dans la plupart des professions.

Savoir traiter des données, gérer un projet et planifier son temps, savoir s'adapter à des situations nouvelles, proposer des solutions innovantes, prendre des décisions, travailler en équipe, etc. sont des compétences transversales.

Il existe plusieurs outils permettant de valoriser ses compétences. Le profil de compétences et le portfolio académique en sont un.

RÉSUMÉ D'UN ATELIER 'REGARD' CONSACRÉ AU PORTFOLIO ACADÉMIQUE et animé par la Dr Pamela Alean-Kirkpatrick, alean-academics et Université de Zürich

Grâce à une méthode qui allie de brèves introductions de l'animatrice, des exercices individuels et des discussions de groupes, l'objectif de cet atelier est de rendre les participantes attentives aux compétences qui peuvent, sont et doivent être développées pendant un doctorat ou un postdoc. Il s'agit aussi de montrer comment les présenter de manière convaincante à un employeur.

Une marche à suivre et des exercices sont proposés pour définir son **profil de compétences** et réaliser un **portfolio académique**.

Le profil de compétence permet entre autres de s'autoévaluer (quelles sont mes compétences actuelles et où sont mes lacunes ?) et d'être mieux préparé·e et donc plus convaincant·e lors de la recherche d'un emploi.

Le portfolio académique peut être défini comme la mémoire des activités professionnelles des chercheur·e·s. Il met en valeur les activités réalisées dans le cadre académique comme la recherche et les publications. Mais, surtout, il met en évidence d'autres types d'expérience professionnelle moins faciles à valoriser comme les tâches de service et l'enseignement.

Le portfolio académique est un document de quelques pages réalisé à partir d'un dossier exhaustif qui se constitue au fil du parcours professionnel. Il contient :

- une liste des compétences acquises démontrées à l'aide d'exemples
- une liste de documents attestant des compétences, établies sur la base d'un dossier
- le dossier proprement dit, dont la constitution est la base du portfolio et qui comprend tous les documents certifiant les compétences acquises

Il est donc très important de demander un « feedback » ou une attestation écrite des activités professionnelles que l'on a menées et décrivant la fonction occupée et les tâches réalisées.

Pour en savoir plus

* Les ateliers 'REGARD', www.unifr.ch/regard

* La check-list des six compétences clés du postdoctorat établie par la *National postdoctoral association*, www.nationalpostdoc.org/competencies.

DOSSIER SCIENTIFIQUE, CV ET LETTRE DE MOTIVATION

LE DOSSIER SCIENTIFIQUE

Le dossier scientifique peut être défini comme un ensemble d'informations contrôlables sur les activités et la production scientifique d'un·e chercheur·e.

Le dossier scientifique joue un rôle fondamental aux différentes étapes de la carrière académique. C'est lui qui est évalué en premier lieu dans le cadre des procédures de nomination et de stabilisation de poste. Il joue également un rôle important lors de l'attribution de subsides ou de bourses.

Tout au long de la carrière académique, les chercheur·e·s sont tenu·e·s d'étoffer leur dossier scientifique.

QUELS SONT LES DOMAINES DÉTERMINANTS LORS DE L'ÉVALUATION D'UN DOSSIER SCIENTIFIQUE ?

- la recherche
- l'enseignement et l'encadrement
- le rayonnement scientifique
- les responsabilités scientifiques et l'intégration dans l'institution

LA RECHERCHE

Les activités de recherche sont évaluées sur la base de la production scientifique (publications, conférences, posters, patentes). Les publications jouent un rôle central. Elles servent de principal indicateur dans l'évaluation des activités de recherche. Le nombre de publications est important, mais aussi leur qualité, qui est jugée en fonction du prestige ou de la « cote » des revues dans lesquelles les articles sont publiés (revues à comité de lecture, nationales ou internationales ou avec un facteur d'impact élevé). Dans certaines disciplines, les articles sont signés par un·e premier·ère auteur·e, un·e deuxième, etc. Ce classement prend toute son importance dans l'évaluation d'un dossier scientifique. C'est pourquoi il est très important de se renseigner sur les pratiques et les habitudes de publication et de référencement des auteur·e·s dans son domaine et sur les droits d'être cité·e comme coauteur·e, notamment dans le cadre des travaux menés durant un postdoc.

L'ENSEIGNEMENT ET L'ENCADREMENT

Malgré la centralité accordée aux publications dans l'évaluation d'un dossier scientifique, les compétences didactiques ont actuellement de plus en plus d'importance. Il est indispensable de pouvoir attester d'une pluralité d'expériences d'enseignement (tant de matières que de niveaux) et d'activités d'encadrement. Toutefois, c'est essentiellement l'expérience pédagogique de niveau académique qui est prise en

compte. Diriger des mémoires, négocier la possibilité d'enseigner et d'encadrer des étudiant·e·s ou des doctorant·e·s permettent d'acquérir ces compétences dans le cadre d'un postdoc. Il n'est pas toujours évident de mettre en valeur l'enseignement et l'encadrement dans son dossier scientifique. Les formations de perfectionnement offertes par les universités et les EPF représentent un moyen de le faire (voir le chapitre *Ressources*).

LE RAYONNEMENT SCIENTIFIQUE

On attend des chercheur·e·s qu'ils/elles disposent d'un réseau de contacts et de coopérations scientifiques qui fassent rayonner leurs recherches au-delà de l'institution à laquelle ils/elles sont rattaché·e·s en générant de nouveaux projets de recherche et des échanges entre institutions. C'est dans ce contexte que la mobilité géographique est également valorisée. Un critère important du rayonnement scientifique est l'invitation à des conférences internationales et l'organisation de telles conférences.

LES RESPONSABILITÉS SCIENTIFIQUES ET L'INTÉGRATION DANS L'INSTITUTION

Font également partie des qualités attendues des chercheur·e·s un engagement dans la vie de la faculté, la capacité de prendre des responsabilités de gestion d'équipe et d'administration ainsi que de collaborer avec les autres membres de la communauté universitaire. L'obtention de financements externes constitue également un élément apprécié et de plus en plus exigé.

LE CV ET LA LETTRE DE MOTIVATION

Lorsque l'on soumet son dossier scientifique dans le cadre d'une candidature à un poste ou lors d'une demande de subsides, il faut bien réfléchir à la structure du CV et au contenu de la lettre de motivation.

Ceux-ci doivent permettre de mettre en évidence les éléments qui attestent que l'on a de bonnes compétences dans les quatre domaines énumérés ci-dessus et qu'elles sont adaptées au poste.

La liste des publications doit être structurée en rubriques. Il est notamment important de mettre en évidence les articles publiés dans des revues de premier rang. Souvent, il est proposé de mettre un astérisque devant les articles les plus importants. On peut le faire même si cela n'est pas demandé. Par ailleurs, la thèse doit être bien visible.

Il peut être nécessaire de faire une énumération complète et détaillée des enseignements dispensés. Il est également important de mentionner clairement les enseignements que l'on envisage de donner.

Le CV et la lettre de motivation doivent montrer la trajectoire professionnelle et le parcours scientifique. Il faut attester de leur cohérence ou justifier les détours ou ruptures éventuelles. Le parcours doit aussi montrer les perspectives d'évolution.

En outre, il faut éviter les postulations trop vagues et générales. Il est important de prendre le temps de se renseigner sur l'institution et les autres groupes de recherche, de réfléchir par exemple à de potentielles collaborations.

Il est également très important de se familiariser avec les principales règles de l'institution et du pays dans lequel on postule.

La meilleure manière de présenter un bon CV est de s'inspirer de celui de collègues plus expérimenté·e·s, de leur demander des conseils et de leur soumettre le sien en vue de suggestions d'amélioration.

EXEMPLE DE RUBRIQUES À FAIRE FIGURER DANS UN DOSSIER SCIENTIFIQUE EXTENSIF

Informations personnelles

Formation :

Cursus universitaire et diplômes, expérience professionnelle, connaissances linguistiques.

Enseignement :

Expériences dans l'enseignement (dates et détails des cours donnés), évaluation de l'enseignement par les étudiant·e·s, activités d'organisation d'enseignement, participation à des jurys de thèse, liste de doctorant·e·s, responsabilités administratives.

Recherche :

Descriptions des recherches effectuées, publications (livres, articles dans des journaux expertisés, chapitres de livre, publication de notes critiques, traductions, articles en soumission, cahiers de recherche), travaux d'expertise, organisation de colloques, invitations dans d'autres universités, conférences, colloques, posters, communications sur appel, soutiens financiers obtenus, gestion des collaborateurs·trices, travaux de vulgarisation scientifique, collaboration de recherche, activités de jury.

Projets et compétences :

Projets de développement de recherche, domaines de spécialisation et de compétence.

Pour en savoir plus

Les pages « carrières » du site de *Science* offrent des références intéressantes, par exemple pour le CV et les entretiens d'embauche (à l'université et dans l'industrie) :

www.sciencemag.org > Careers > Tools & Tips > How-to Series



LES ÉTAPES ET ENJEUX DE LA PROCÉDURE DE NOMINATION DES PROFESSEUR·E·S

La procédure de recrutement pour des postes de professeur·e connaît des différences d'une HEU à l'autre, voire d'une faculté à l'autre. Généralement elle se compose des étapes suivantes :

LA DÉFINITION DU PROFIL DU POSTE

Lors d'une succession ou de la création d'un poste de professeur·e, le profil et les domaines d'activité sont tout d'abord définis sur la base des objectifs et des priorités de la HEU ou de la faculté et des besoins de la discipline concernée.

C'est durant cette phase que sont déterminés, entre autres, le profil et le cahier des charges, les ressources rattachées au poste (personnel administratif et technique, assistant·e·s, équipements et locaux), les modalités de diffusion de la mise au concours (lieux et étendue) et, le cas échéant, une éventuelle mise au concours par voie d'appel ou invitations personnelles à postuler.

LA MISE AU CONCOURS

Pour les postes de professeur·e, l'annonce publique est la règle. La diffusion peut toutefois varier.

Le profil d'un poste de professeur·e peut être défini de façon très large ou très pointue, ce qui peut conduire des candidates potentielles à « s'autoéliminer ». Du point de vue de l'égalité des chances, une définition large du profil est donc préférable. Par ailleurs, les critères peuvent évoluer en cours de procédure en fonction des candidatures reçues. Si on estime être qualifié·e et avoir un dossier solide, il ne faut pas hésiter à postuler, même si on ne remplit pas toutes les caractéristiques du profil demandé.

Dans tous les cas, il vaut mieux contacter l'institution pour demander des informations supplémentaires. Généralement, il y a des documents qui ne sont pas diffusés à large échelle au moment de la mise au concours et qui peuvent aider les candidat·e·s à mieux cibler leur dossier de candidature.

LE DOSSIER DE CANDIDATURE À SOUMETTRE

Les documents formellement demandés dans les dossiers de candidature peuvent varier d'une annonce à l'autre. Toutefois, le dossier usuel comporte les éléments suivants :

- une lettre de motivation
- un curriculum vitae
- une liste des publications
- une copie des principaux diplômes (doctorat, habilitation) obtenus
- une description des objectifs de recherche, et de l'expérience d'enseignement

Les documents suivants peuvent également faire partie du dossier ou être demandés en cours de procédure :

- une liste d'expert·e·s capables d'évaluer les compétences du/de la candidat·e
- un certain nombre de lettres de recommandation
- des copies des publications les plus importantes

LA COMPOSITION ET LE TRAVAIL DE LA COMMISSION DE NOMINATION

La commission de nomination est généralement désignée par la faculté. Le nombre de personnes qui la compose est variable d'une institution à l'autre, comme sa composition (nombre de membres extérieurs à la HEU/à la faculté, représentation des autres corps que le corps professoral, etc.). La commission peut également comprendre des personnes qui ne connaissent pas le domaine.

Dans un souci d'assurer la qualité de la procédure et pour garantir la prise en compte des principes de l'égalité des chances entre femmes et hommes, certaines HEU prévoient la participation d'un·e délégué·e à l'égalité des chances aux travaux de la commission (membre du Bureau de l'égalité ou professeur·e). Une autre mesure consiste à veiller à ce que les deux sexes soient représentés dans chaque commission. Il arrive néanmoins encore aujourd'hui que des candidat·e·s se retrouvent devant une commission 100 % masculine.

Le mandat de la commission de nomination est d'examiner les candidatures remplissant les critères formels de l'inscription, de procéder à l'audition d'un petit nombre de candidat·e·s et de proposer une liste restreinte, généralement d'un·e à trois candidat·e·s dans un ordre de préférence au Conseil de faculté. Ce travail fait l'objet d'un rapport qui justifie le choix et l'ordre de préférence des candidat·e·s proposé·e·s ou écarté·e·s.

LA SÉLECTION DES CANDIDAT·E·S

L'EXAMEN DES DOSSIERS

La sélection des candidat·e·s se fait en plusieurs étapes. Une première sélection est opérée sur la base des dossiers et, notamment en sciences humaines et sociales, de la lecture des travaux soumis. Cette première étape aboutit en principe à une liste restreinte de personnes qui seront invitées à donner une leçon d'épreuve et à être entendues dans le cadre d'un entretien.

LA LEÇON D'ÉPREUVE

La leçon d'épreuve se déroule devant un panel d'auditeurs·trices et peut être publique. Dans certains cas, la leçon d'épreuve peut être remplacée par un exposé sur les travaux des candidat·e·s. En principe, l'invitation pour la leçon d'épreuve se fait par écrit et indique également, outre la date et le lieu, la durée de la leçon ainsi que parfois le thème choisi. Peuvent également figurer des indications sur le public auquel la conférence doit s'adresser (p. ex. étudiant·e·s niveau master, public mixte d'étudiant·e·s et de spécialistes, etc.).

La leçon d'épreuve doit permettre à la commission de nomination (et le cas échéant aux étudiant·e·s et chercheur·e·s qui participent) de se faire une idée des compétences pédagogiques et de la profondeur de la connaissance du domaine des candidat·e·s retenu·e·s. L'impression laissée lors d'une leçon d'épreuve ne doit

pas être sous-estimée. Il est donc important de bien la préparer, par exemple en s'exerçant devant un public d'ami·e·s et collègues. Même si ceux-ci et celles-ci ne connaissent pas bien le domaine, ils/elles pourront donner un feedback important concernant la manière de communiquer. Suivre un atelier dans le cadre des formations du Réseau romand de conseil, formation et évaluation (RCFE) ou des ateliers 'REGARD' peut être utile (voir le chapitre Ressources).

L'ENTRETIEN

La leçon d'épreuve est suivie d'un entretien avec la commission de nomination. Cet entretien a pour but de permettre à la commission de se faire une image de la personnalité des candidat·e·s et d'évaluer leur motivation, ainsi que leur vision scientifique du domaine et des activités qu'ils/elles comptent déployer dans la recherche et l'enseignement ainsi que les collaborations envisagées, etc. Il s'agit également pour la commission de vérifier que la personne pourra bien s'intégrer et apporter les compétences et l'impulsion souhaitées dans l'unité et la faculté.

L'entretien est aussi l'occasion pour les candidat·e·s de poser leurs questions, par exemple sur les infrastructures et ressources prévues pour le poste, la charge d'enseignement, les collaborations attendues, etc., et de vérifier qu'ils/elles auront vraiment les moyens d'accomplir leur recherche.

Il n'est pas inhabituel que dans le cadre de cet entretien soient posées des questions liées à la mobilité familiale. Certain·e·s candidat·e·s en profitent d'ailleurs, généralement à la fin de l'entretien, pour poser des questions à ce sujet (p. ex. l'existence de crèches, etc.).

Parfois, l'entretien avec la commission de nomination est suivi d'un entretien avec des étudiant·e·s du domaine ou avec d'autres membres du corps enseignant.

CLASSEMENT ET CHOIX DES CANDIDAT·E·S

Le choix et le classement des candidat·e·s fait l'objet d'un rapport de la commission de nomination. Celui-ci est soumis au vote de la faculté, puis à l'approbation du rectorat. Dans les universités cantonales, l'engagement définitif des professeur·e·s est généralement du ressort de l'autorité cantonale. Pour les EPF, la nomination finale est du ressort du Conseil des EPF.

CHERCHE PROFESSEUR-E



LA NÉGOCIATION

Une fois que le choix des candidat·e·s a été approuvé, le/la candidat·e *primo loco* est invité·e à négocier le contrat. S'il s'agit d'un premier poste de professeur·e, ou si les moyens de l'institution sont vraiment limités, il n'y aura pas beaucoup de marge pour négocier le salaire. Il est par contre important de veiller à ce que des ressources suffisantes pour commencer à travailler et mettre en place une recherche soient accordées (laboratoire, machines, budget d'installation, nombre de postes d'assistant·e·s, etc.).

Certaines institutions offrent une certaine flexibilité dans l'engagement des professeur·e·s, par exemple en rendant possibles des engagements en job-sharing, ou encore en permettant un engagement à taux réduit du/de la professeur·e pendant une certaine période. Les ressources ainsi économisées peuvent alors par exemple être utilisées par le/la professeur·e pour engager un·e assistant·e.

Pour en savoir plus

* Müller Barbara, Obexer Gabriela et von Salis Katharina (Ed.) (2007), *Wer sind die Besten? Chancengleichheit in Berufungsverfahren Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern. Referate, Studien, Diskussion, Materialien*, Bern: Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF.

* Müller Barbara (2008). *Innovation und Exzellenz. Frauen in der Wissenschaft. Berufungsverfahren an den Universitäten im Fokus. Synthese der Tagung „Wer sind die Besten? Chancengleichheit in Berufungsverfahren“*, Bern: Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF.

VIE PRIVÉE ET PARCOURS PROFESSIONNEL

LA MOBILITÉ

Etre mobile semble aujourd'hui une exigence incontournable à tout parcours académique. Les trajectoires professorales doivent de plus en plus inclure au minimum une période dans une autre institution. Celle-ci succède généralement à la thèse et donne lieu à une recherche postdoctorale. En sciences humaines et sociales, ce séjour de recherche prolongé à l'étranger peut aussi se faire à un stade très avancé du doctorat.

Les arguments en faveur de la mobilité géographique mettent en avant l'expérience et l'ouverture sur de nouveaux horizons offerts. Les nouveaux contacts créés lors d'une expérience à l'étranger ou dans une autre institution sont considérés comme une pièce maîtresse dans la constitution du réseau des chercheur·e·s.

Toutefois, la mobilité se heurte encore à de nombreux obstacles :

- la crainte des chercheur·e·s d'être « oublié·e·s » par le marché académique national durant leur séjour
- les lacunes en matière de sécurité sociale des séjours à l'étranger, notamment lorsqu'ils sont financés par des bourses et des subsides
- les difficultés de combiner mobilité et vie de couple et de famille

Face à ces obstacles, une définition plus ouverte de la mobilité est revendiquée. Il y a effectivement d'autres façons d'être mobile. Le développement actuel des technologies de l'information permet notamment des coopérations internationales et le développement de réseaux ne reposant plus uniquement sur les déplacements des personnes.

SOUTIENS FINANCIERS À LA MOBILITÉ ET LIENS UTILES

FINANCEMENTS EUROPÉENS

LE PROGRAMME DES ACTIVITÉS « MARIE CURIE »

Ce programme soutient la formation, le développement de la carrière et la mobilité des chercheur·e·s à travers une large variété de bourses et d'activités de mise en réseau.

<http://cordis.europa.eu> > FP7 > People > Marie Curie Actions

ERC STARTING GRANTS

Le Conseil européen de la recherche encourage, grâce au subside ERC Starting Independent Researcher Grants (ERC Starting Grants), des chercheur·e·s confirmé·e·s de haut niveau, qui désirent mettre sur pied ou consolider leur propre équipe de recherche afin d'effectuer de la recherche indépendante en Europe.

<http://erc.europa.eu>

LE PORTAIL EUROPÉEN POUR LA MOBILITÉ DES CHERCHEURS

En complément des informations dédiées à la formation et aux emplois, cette passerelle électronique est le point d'entrée d'une quantité importante d'informations concernant les pays européens impliqués. Les informations disponibles incluent les bourses/subventions, les postes vacants de recherche et des informations pratiques.

<http://ec.europa.eu/euraxess>

FINANCEMENTS SUISSES

BOURSES POUR CHERCHEUR·E·S DÉBUTANT·E·S ET AVANCÉ·E·S DU FNS

Ces bourses pour un séjour à l'étranger sont allouées dans toutes les disciplines encouragées par le FNS, à l'exception de la médecine expérimentale et clinique. Elles comprennent un subside à l'entretien personnel, un forfait pour les frais de voyage et une éventuelle contribution aux frais de recherche et de congrès. Le montant dépend de la situation personnelle, des obligations familiales et du coût de la vie dans le pays de séjour. Elles comprennent également un montant pour le/la partenaire accompagnant·e sous certaines conditions (nombre d'années vécues ensemble).

www.snf.ch > Encouragement > Personnes

MOBILITÉ VERS LA SUISSE ET RETOUR

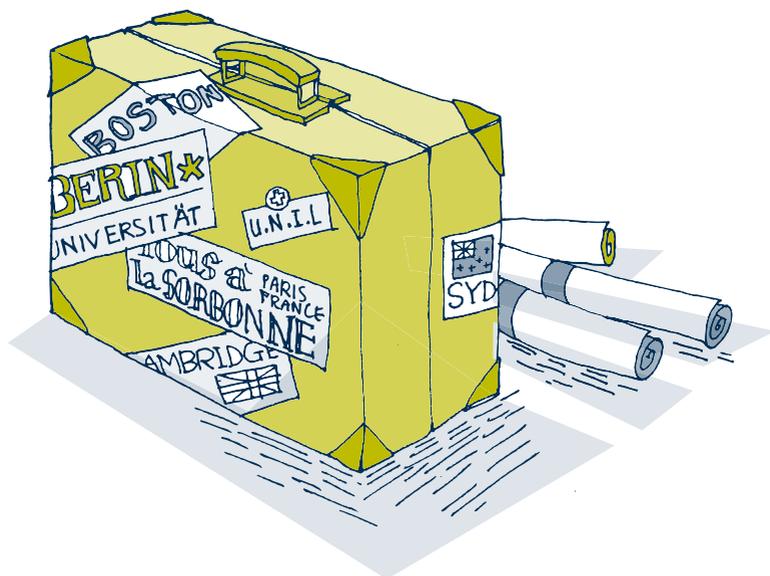
EURAXESS SWITZERLAND

Le portail EURAXESS Switzerland renseigne les jeunes chercheur·e·s étrangers·ères sur les opportunités d'emploi dans les HEU suisses, sur les modalités d'entrée et de séjour en Suisse, etc.

www.euraxess.ch

Les subsides Ambizione et Professeur·e·s boursiers·ères du FNS

www.snf.ch > F > Encouragement > Personnes



CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE ET FAMILIALE

Mener de front une vie de famille avec enfants et une carrière académique est un projet qui est aujourd'hui difficile tant pour les hommes que pour les femmes. L'investissement professionnel exigé des chercheur·e·s (heures supplémentaires, investissement dans l'institution, mobilité) comme la précarité des conditions de travail au-dessous du professorat (contrat de durée limitée, salaires peu élevés, notamment pour le corps intermédiaire inférieur) sont autant de facteurs explicatifs de cette difficulté.

Toutefois, la charge ne pèse pas de la même manière sur les épaules des femmes que sur celles des hommes. En raison du modèle traditionnel de répartition des tâches, ce sont les femmes, toutes professions confondues, qui sont actuellement encore majoritairement tenues de concilier activité professionnelle et vie privée. En effet, la norme et les modèles de couples, ainsi que les conditions de travail et salariales font que, dans les couples hétérosexuels, ce sont plus souvent les femmes qui adaptent leur projet professionnel à celui du partenaire.

En Suisse, les hommes et les femmes de la relève académique sont en moyenne moins souvent parents que les universitaires travaillant hors de l'université. Par ailleurs, les femmes ont moins souvent d'enfants que les hommes et expriment moins souvent que les hommes le désir d'en avoir. En ce qui concerne les chercheur·e·s parents, les pères peuvent encore largement compter sur des conjointes qui sont entièrement responsables des soins aux enfants (environ la moitié des pères), ce qui est rarement le cas des mères. Par ailleurs, contrairement aux mères, les pères ne réduisent généralement pas leur temps de travail. C'est ce que montre le rapport de Leemann et al. (2008).

Les universités et les institutions de financement de la recherche commencent à se rendre compte de l'enjeu et de la nécessité d'offrir des conditions de travail qui permettent de tenir compte des obligations familiales et personnelles, et des avantages que cela a pour l'université.

Avec l'augmentation du nombre de femmes professeur·e·s dans les universités suisses, le nombre de professeures avec enfants augmente aussi. Il n'existe pas aujourd'hui d'étude sur le nombre de professeures avec enfant, et on ne sait pas s'il y a une différence entre les régions linguistiques. De même, on ne connaît pas les modèles familiaux vécus. Ce qui est certain, c'est que ces modèles sont très divers.

Pour plus d'informations, des exemples et des espaces de discussion, voir :

- fair-play-at-home: www.fairplay-at-home.ch
- fair-play-at-work: www.fairplay-at-work.ch
- les bureaux de l'égalité des HEU
- les programmes de mentoring et ateliers 'REGARD' (voir chapitre Ressources)

Ainsi, outre les congés obligatoires en cas de maternité ou paternité, les HEU suisses disposent aujourd'hui de structures et offres d'accueil pour enfants, et proposent souvent la possibilité de prolonger un engagement à durée déterminée (p. ex. sur les postes d'assistant·e, de *tenure track*, etc.). Les HEU entrent aussi de plus en plus souvent en matière sur des engagements à temps partiel, voire un *job-sharing*. Des informations détaillées sur les conditions de travail offertes aux employé·e·s avec une charge parentale sont disponibles auprès des services des ressources humaines et/ou les bureaux de l'égalité.

LE TEMPS PARTIEL ET LE JOB-SHARING: DES SOLUTIONS À CHOISIR AVEC CIRCONSPÉCTION

Certaines personnes, notamment des femmes qui viennent d'avoir un enfant, souhaitent réduire leur temps de travail pour mieux « concilier vie familiale et professionnelle ». Il peut aussi s'agir d'une attente plus ou moins implicite de la part de collègues, ou supérieur·e·s. Avant d'opter pour un temps partiel, il s'agit cependant de peser le pour et le contre :

- un salaire moindre – pour souvent presque le même travail (en particulier pour les travaux de recherche « personnelle »)
- un accès moindre à l'information et une moindre insertion dans l'institution et les réseaux
- pas de garantie que la « conciliation » fonctionne beaucoup mieux

Toutefois, le temps partiel peut être une bonne solution lorsque

- la réduction du temps de travail est modérée
- une baisse importante de celui-ci est limitée dans la durée et s'inscrit dans un plan de carrière discuté avec la/le partenaire et la/le supérieur·e
- elle concerne une position de cadre/professeur·e stable, avec une option d'augmentation ou de modulation.

Nota bene : les personnes engagées à temps partiel qui figurent comme requérantes d'un projet soumis au FNS ne peuvent pas augmenter leur taux d'engagement avec les moyens du projet.

LE PROBLÈME DE LA CONCILIATION N'EST PAS L'UNIQUE EXPLICATION DES INÉGALITÉS ENTRE LES SEXES

La maternité est souvent avancée comme l'un des principaux arguments pour expliquer les inégalités en termes de carrière. Est-ce aussi simple ?

L'enquête de Fassa et al. (2008) montre que des représentations asymétriques des sexes désavantagent encore aujourd'hui les femmes dans leur carrière. Que la maternité fasse partie de leurs projets ou non, les femmes se trouvent confrontées au « soupçon » d'une maternité (potentielle) susceptible d'interférer avec leur travail. Pour les hommes, la vie de famille est considérée comme complémentaire.

Pour en savoir plus

- * Fassa Farinaz, Kradolfer Sabine et Paroz Sophie (2008), *Enquête au royaume de Matilda. La relève académique à l'Université de Lausanne*, Lausanne, Genève: PAVIE Working Papers, n°1.
- * Leemann Regula Julia et Stutz Heidi (2008), *Geschlecht und Forschungsförderung (GEFO), Synthesebericht*, Berne: FNS.
- * Lack Carmen, Amstutz Nathalie, Meyerhofer Ursula (2009), *Familienfreundliche Fachhochschulen: Handlungsfelder und Praxisbeispiele. Eine Orientierung für die Umsetzung*, Fachhochschule Nordwestschweiz.



PARENTALITÉ, QUELS SONT LES DROITS ?

Les personnes qui sont sur le point d'être parents, ou qui ont une charge de famille, ont des droits s'ils/elles sont sous contrat avec une HEU.

Par ailleurs, chaque institution gère généralement une crèche. Les places sont encore insuffisantes et très demandées. Il faut réserver une place suffisamment tôt pour pouvoir en bénéficier.

Les bureaux de l'égalité et les services RH renseignent sur les congés maternité, parental, paternité et les droits liés à la maternité ainsi que sur l'accueil de la petite enfance.

Les coordonnées des bureaux de l'égalité sont indiquées dans le chapitre *Adresses utiles* (p. 78).

PRINCIPAUX DROITS LIÉS À LA MATERNITÉ

Interdiction de la discrimination

Au niveau fédéral, il est interdit de discriminer une travailleuse en raison de sa grossesse, de sa maternité ou de sa situation familiale. Cette interdiction s'applique pendant toute la relation de travail, de l'embauche à la résiliation, et touche tous les domaines de la relation de travail, notamment l'attribution des tâches, l'aménagement des conditions de travail, la rémunération, la formation professionnelle et la promotion.

Discrimination à l'embauche

Durant une procédure d'embauche, l'autorité d'engagement ne peut interroger une candidate sur une grossesse éventuelle. A une question illicite la personne a le droit de répondre de façon inexacte, y compris par un mensonge.

Protection contre le licenciement

L'employeur ne peut résilier le contrat de travail de durée indéterminée d'une travailleuse ni durant la grossesse, ni dans les seize semaines qui suivent l'accouchement.

Temps réservé à l'allaitement

Les mères doivent disposer du temps nécessaire à l'allaitement. Durant la première année de la vie de l'enfant, l'allaitement compte comme temps de travail.

Pour en savoir plus

- * Bureau de l'égalité des chances (2009), *Maternité à l'Université de Lausanne*, Lausanne: Unil.
- * Secrétariat d'Etat à l'économie (2005), *Maternité. Protection des travailleuses*, Berne: SECO.
- * Servizio Gender (2008), *La famiglia si ingrandisce*, Lugano: USI-SUPSI.

« DUAL CAREER COUPLES » OU COUPLES À DOUBLE CARRIÈRE

Dans l'enseignement de degré tertiaire, les partenaires qui mènent une carrière académique parallèle sont fréquents.

A côté des conditions de recherche, de la réputation et des chances de promotion, les conditions de vie personnelle pèsent également dans la balance lorsqu'il s'agit pour des scientifiques de choisir un lieu de travail. De bonnes perspectives d'emploi pour le/la partenaire sont souvent décisives au moment de choisir un nouvel environnement professionnel.

Afin d'attirer des candidat·e·s hautement qualifié·e·s, certaines entreprises privées, administrations et institutions scientifiques ont mis en place des mesures visant à soutenir les couples à double carrière.

En Suisse, une réflexion sur ce thème est également menée au sein des HEU qui commencent à mettre en place des structures de conseil et de soutien, par exemple dans les « welcome centers ». Les bureaux de l'égalité des universités peuvent renseigner sur ce thème.

Cela vaut également la peine d'évoquer cette question lors de la procédure d'embauche. Il est possible qu'un arrangement puisse être trouvé.

Pour en savoir plus

- * Schiebinger Londa, Henderson Andrea Davies et Gilmartin Shannon K. *Dual-Career (2008), Academic Couples. What Universities Need to Know, Stanford University: Michelle R. Clayman Institute for Gender Research.*
- * *Promotion des « Dual Career Couples » (DCC) dans les universités suisses 2008-2011.* Programme fédéral Egalité des chances (PFEC), www.crus.ch > Information-programmes > Egalite-des-chances > Module 1-3

PARCOURS NON LINÉAIRE

Les parcours non linéaires ne sont souvent pas valorisés par l'institution. Par ailleurs, les pressions et les mesures en vue de raccourcir les thèses et l'introduction de la pré titularisation conditionnelle, par exemple, témoignent d'une certaine accélération de la carrière académique en Suisse.

L'âge est aussi un facteur au moment des recrutements, et certaines universités ont fixé une limite d'âge à l'engagement à certaines fonctions.

Cependant, les directives du FNS fixant des limites d'âge pour l'obtention des différentes bourses ont été abolies pour tout le monde en 2008. Actuellement, c'est l'âge académique qui est pris en compte, soit :

- bourses jeunes chercheur·e·s: au plus tard trois ans après le doctorat
- bourses chercheur·e·s avancé·e·s: au plus tard cinq ans après le doctorat
- Ambizione: au plus tard cinq ans après le doctorat
- professeurs boursiers FNS: neuf ans au maximum de recherche postdoctorale

Les limites d'âge, tant biologique qu'académique, sont des freins aux parcours académiques discontinus. C'est pour cela qu'il est très difficile de revenir dans la carrière académique lorsqu'on en est sorti·e.

Toutefois, dans certaines disciplines, des signes d'ouverture à des parcours non linéaires sont visibles. Aussi, si son dossier est solide et que l'on estime que son expérience professionnelle est suffisamment pertinente pour le poste brigué, cela vaut la peine de postuler. Il faut toutefois bien se préparer à justifier une interruption de carrière et mettre en valeur l'expérience acquise hors de l'*alma mater*.

PROGRAMME MARIE HEIM-VÖGTLIN DU FNS

Chaque année, le FNS met au concours un nombre limité de subsides Marie Heim-Vögtlin (MHV) en faveur de la promotion des femmes dans la recherche.

Les subsides MHV sont destinés à des candidates au doctorat ou postdoctorat qui ont dû interrompre ou réduire leur activité de recherche suite à des charges d'assistance familiale (enfants) ou des modifications du lieu de domicile résultant de changements professionnels du/de la partenaire. La durée est de deux ans, avec la possibilité de prolongation d'une année dans des cas justifiés. Afin de permettre une réintégration durable de la candidate, l'institut d'accueil doit non seulement fournir l'attestation écrite de l'acceptation de la candidate et lui offrir la garantie d'un emploi, mais également poursuivre son engagement financier à l'échéance de la période du subside MHV.

www.snf.ch > encouragement > personnes > Programme Marie Heim-Vögtlin

Pour en savoir plus

* Goastellec Gaelle, Leresche Jean-Philippe, Moeschler Olivier et Nicolay Arnaud (2007), *Les transformations du marché académique suisse. Evaluation du programme Professeurs boursiers FNS*, Berne: Fonds national suisse.

* Fassa Farinaz, Kradolfer Sabine et Paroz Sophie (2008), *Enquête au royaume de Matilda. La relève académique à l'Université de Lausanne*, Lausanne, Genève: PAVIE Working Papers, n°1.

* Fonds national suisse (2006), Programme pluriannuel 2008-2011. *Défis pour l'encouragement de la recherche et réponses du FNS*, Berne: FNS.

QUE FAIRE EN CAS DE CONFLIT, DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL ?

LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL est une forme de discrimination basée sur le sexe. Le harcèlement sexuel est une conduite imposée résultant d'un rapport de pouvoir. Il ne se confond donc pas avec les rapports de séduction, qui reposent sur la réciprocité.

« Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle. » Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, article 4.

LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ou *MOBBING*, quant à lui, se caractérise par différentes formes de comportements hostiles exercées par une ou plusieurs personnes cherchant à mettre en état d'infériorité ou à déstabiliser un·e collaborateur·trice de façon constante ou répétée, durant plusieurs mois.

Même s'il s'en distingue, le harcèlement psychologique a presque toujours à sa base un CONFLIT non résolu. Ce conflit peut provenir d'une divergence de vues, de rivalités, de luttes d'influence, d'une recherche de pouvoir, etc. C'est pourquoi, en cas de conflit, il faut agir rapidement. En effet, plus le temps passe, plus le climat de travail se dégrade et plus il est difficile de rétablir une situation de confiance.

Pour en savoir plus

« Harcèlement sexuel et harcèlement psychologique (mobbing) », *Guide social romand*, fiche 106, www.guidesocial.ch/fr/fiche/106

Si on a l'impression d'être mobbée, d'être harcelé·e sexuellement ou de vivre une situation conflictuelle qui ne se résout pas, il est primordial de noter avec précision

tous les incidents et les brimades : auteur·e, date, heure, lieux, faits, propos, témoins éventuels.

Il est conseillé de tenter d'exprimer clairement et sans agressivité ce que l'on ressent à la personne dont les actes sont ressentis comme hostiles. Toutefois, il n'est pas toujours possible de le faire et il se peut que la personne n'entende pas ou ne veuille pas entendre. Dans chaque université latine, il existe des instances auxquelles l'on peut s'adresser en cas de conflit, de mobbing, de harcèlement psychologique ou sexuel et qui renseignent sur les possibilités d'action et de soutien. Les syndicats et associations du personnel peuvent aussi informer et apporter de l'aide dans les démarches.

EPFL

Médiation (HELP)
<http://help.epfl.ch/>

Université de Fribourg

Service de l'égalité entre femmes et hommes
www.unifr.ch/fem
Service social
www.unifr.ch/social

Université de Genève

Division des ressources humaines
www.unige.ch > Ressources Humaines
> Politique de gestion des conflits

Université de Lausanne

DialogUNIL
www.unil.ch/dialog

Université de Neuchâtel

Groupe de contact interne à l'université et médiateur externe
www.unine.ch/conflits

Università della Svizzera italiana

Servizio gender
gender.usi.ch

Pour en savoir plus

* « Harcèlement sexuel et harcèlement psychologique (mobbing) », *Guide social romand*, fiche 106, www.guidesocial.ch/fr/fiche/106.

* Secrétariat d'Etat à l'économie (2005), *Mobbing. Description et aspects légaux*, Berne: SECO.

* Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et Secrétariat d'Etat à l'économie (2007), *Harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Conseils destinés aux employées et employés*, Berne: BFEG & SECO.

OPTION HES OU HEP: LES HAUTES ÉCOLES SPÉCIALISÉES ET PÉDAGOGIQUES

Les hautes écoles spécialisées (HES) et les hautes écoles pédagogiques (HEP) sont des établissements de formation et de recherche de niveau tertiaire orientés vers la pratique.

LES SEPT HES SUISSES sont organisées de manière suprarégionale et sont actives dans les domaines suivants : technique et technologie de l'information, architecture, construction et planification, économie et services, design, santé, travail social, musique, arts de la scène et autres arts, psychologie appliquée, linguistique appliquée et sports. Elles ont pour mission l'enseignement axé sur la pratique (de niveau BA et pour certaines filières MA), la recherche appliquée et le développement ainsi que la formation continue. S'ajoutent encore des prestations de services et des collaborations avec des partenaires d'enseignement et de recherche en Suisse et à l'étranger.

Les domaines d'activité des QUATORZE HEP sont la formation du corps enseignant des degrés préscolaire, primaire, secondaire I et des écoles de maturité, ainsi que des professions du domaine de la pédagogie spécialisée. Leur mission est la formation initiale et continue, la recherche et le développement, les prestations de services.

Contrairement à celui des HEU, le personnel enseignant des HES et HEP est constitué par des professeur·e·s dans une proportion de plus des deux tiers. En raison de l'orientation vers la pratique des HES et HEP, les docteur·e·s sont encore minoritaires parmi les professeur·e·s. Les titres et expériences de recherche, mais aussi de pratique professionnelle actuellement requis dans les procédures d'engagement du corps enseignant, varient d'un domaine à l'autre, selon les cantons et selon le poste.

La recherche appliquée, le développement et les prestations de services à des tiers constituent une part croissante de l'activité des hautes écoles. La recherche notam-

ment est en pleine expansion dans les HEP et HES, ce qui ouvre des débouchés professionnels intéressants pour les titulaires d'un doctorat intéressé·e·s par la recherche appliquée.

Chaque site comprend un secteur Recherche appliquée & développement. Par ailleurs, les activités de recherche sont également organisées en réseau de compétences.



QUELQUES PISTES POUR TROUVER UN EMPLOI DANS UNE HES

Les offres d'emploi concernant l'enseignement et la recherche à la HES-SO et à la SUPSI sont généralement publiées sur leur site. Il est conseillé de visiter également les sites internet des 27 écoles constituant la HES-SO.

www.hes-so.ch

www.supsi.ch

Si on est intéressé·e par la recherche appliquée et/ou par des activités d'enseignement dans une HES de Suisse occidentale ou de la Suisse italienne, cela vaut la peine de visiter les rubriques Ra&D des différents sites et les pages internet des différents réseaux. C'est un bon moyen de connaître quels sont les axes de recherche prévus et de savoir qui travaille dans ces domaines.

www.hes-so.ch > Ra&D > Réseaux de compétences

www.supsi.ch > Ricerca

Comme dans le milieu académique, le réseau joue un rôle fondamental dans les HES.

Se tenir informé·e des colloques et des conférences organisées au sein des HES et y participer (informations diffusées sur les sites et dans des listes de diffusion), se faire connaître auprès des professeur·e·s chercheur·e·s actifs·ves dans le domaine Ra&D, et pourquoi pas leur proposer une collaboration sont d'excellents moyens de démarrer un réseau. Les collaborations entre HEU et HES/HEP peuvent constituer un point fort dans le cadre de projets de recherche déposés au FNS. Les PNR, par exemple, constituent des occasions de proposer des projets interinstitutionnels.

Les liens ainsi établis sont d'excellents moyens d'être informé·e des postes au concours ou des projets pour lesquels des docteur·e·s sont recherché·e·s. Cela permet aussi d'avoir des informations précises sur les exigences requises et sur les profils de candidat·e·s qui seront privilégiés lors des candidatures. Ces informations sont très utiles pour savoir ce qu'il faut mettre en évidence dans un CV et une lettre de motivation (plutôt l'enseignement, plutôt la recherche, plutôt la capacité à gérer des projets etc.).

Par rapport aux HEU, les directions des HES, et notamment les ressources humaines, prennent une plus grande part dans le recrutement du personnel. Il est fréquent que ce soient ces instances qui reçoivent en premier lieu les candidatures et qu'elles soient présentes lors des entretiens. Par ailleurs, la mission principale des HES et des HEP étant de former des praticien·ne·s et de mener des recherches orientées vers l'application, il est très important de tenir compte de ces deux aspects dans la manière de présenter son dossier de candidature et lors de l'entretien.

Pour en savoir plus

* SUR LES HEP

Le site de la Conférence suisse des rectrices et recteurs des hautes écoles pédagogiques
www.cohep.ch

* SUR LES HES

Le site de la Conférence des recteurs des hautes écoles spécialisées suisses
www.kfh.ch

* SUR LA HAUTE ÉCOLE SPÉCIALISÉE DE LA SUISSE OCCIDENTALE (HES-SO)

www.hes-so.ch

* SUR LA SCUOLA UNIVERSITARIA PROFESSIONALE DELLA SVIZZERA ITALIANA (SUPSI)

www.supsi.ch

PARCOURS NON ACADÉMIQUE : QUITTER UNE HEU AVEC UN DOCTORAT EN POCHE

ACQUÉRIR ET DÉVELOPPER DES COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES

Depuis la réforme de Bologne, la question de l'employabilité des diplômé·e·s des HEU et HES ainsi que des jeunes docteur·e·s et chercheur·e·s est devenue une question politique centrale.

Parmi les doctorant·e·s ayant répondu à une enquête menée en 2007 et 2008 sur la situation des doctorant·e·s en Suisse, environ un tiers ont l'intention d'être employé·e·s dans une haute école cinq ans après leur doctorat et environ un tiers ne l'envisagent pas.

Les femmes expriment toutefois plus souvent une envie de poursuivre une carrière à l'université que les hommes et des écarts importants existent entre les disciplines.

Huber Odilo (2008), *Zur Lage der Doktorierenden in der Schweiz. Ergebnisse einer Befragungsstudie*, Actionuni (Hrsg.), November 2008.

Le développement de compétences transversales est placé au cœur du débat sur l'employabilité des diplômé·e·s.

Le chapitre *Les compétences à acquérir* offre un éclairage sur ce que sont les compétences transférables attendues des jeunes chercheur·e·s.

Les compétences transférables peuvent être acquises :

- d'une part, dans la pratique (élaboration du travail de thèse, assistantat, demande de bourses, travail de laboratoire, encadrement d'étudiant·e·s, demande de bourses, etc.)
- d'autre part, dans le cadre d'offres spécifiques (écoles doctorales, programme de mentorat, etc.)

Il existe différentes mesures mises en place par les divers services académiques et les écoles doctorales visant à développer et valoriser les compétences transversales.

Par exemple :

- le programme de développement des compétences génériques de la CUSO
www.cuso.ch
- l'offre du Centre de carrière de l'EPFL
<http://carriere.epfl.ch>
- les offres destinées aux femmes de la relève académique
www.unifr.ch/regard
www.unifr.ch/f-mentoring
www.unil.ch/mentoring

Plus d'informations sont présentées dans le chapitre *Ressources* (p. 70).

SE PRÉPARER POUR ENTRER DANS LE MARCHÉ DE L'EMPLOI NON UNIVERSITAIRE

QUELQUES CONSEILS

➔ Chercher un emploi et constituer un dossier de candidature prend du temps. Il est donc conseillé de ne pas attendre d'avoir terminé sa thèse pour s'y mettre.

➔ Seuls 10 % des offres d'emploi font l'objet d'une annonce publiée dans la presse. Le réseau personnel joue un rôle très important pour être informé·e du « marché caché » de l'emploi. Dans certains domaines, les chasseur·e·s de tête, les agences de recrutement et les foires jouent un rôle important. S'abonner à des listes de diffusion est un moyen d'être informé·e des postes au concours. Enfin, même si les offres spontanées débouchent rarement immédiatement sur un emploi, elles sont un moyen pour se faire connaître et établir un contact avec une entreprise ou une institution qui peut porter ses fruits.

→ Se renseigner sur les modèles de CV exigés dans les domaines professionnels envisagés. Si besoin est, des offres gratuites existent au sein des HEU pour apprendre à rédiger un CV, une lettre de motivation, se préparer à l'entretien d'embauche, etc. (voir le chapitre *Ressources*, p. 70).

→ Selon le type de postes visés, profiter des offres de formation et de formation continue de la HEU où l'on est immatriculé·e, ou travailler, pour combler des lacunes éventuelles (langues, informatique, gestion de projet, etc.). Ces offres sont généralement plus avantageuses que celles du secteur privé, voire même gratuites.

→ Le certificat de travail joue un rôle très important en Suisse et constitue une pièce importante d'un dossier de candidature. Ne pas oublier de demander ce document aux professeur·e·s pour qui l'on a travaillé. Un certificat de travail peut être demandé en tout temps.

LES ÉLÉMENTS DU CERTIFICAT DE TRAVAIL

- le nom, date de naissance et origine du/de l'employé·e
- le nom de l'employeur
- la durée des rapports de travail (dates exactes)
- la description des tâches et des fonctions hiérarchiques
- une appréciation de la qualité du travail
- une appréciation du comportement au travail relativement au/à la supérieur·e, aux collègues et aux tiers

Un bon certificat de travail exprime, en outre, généralement des regrets quant au départ de l'employé·e et une recommandation pour de futurs employeurs, ainsi que des vœux pour l'avenir personnel et professionnel de l'employé·e.

Légalement, le certificat de travail ne doit pas bloquer l'employé·e dans son avenir professionnel, mais il n'existe aucun droit à recevoir un bon certificat. Les informations d'ordre privé comme l'appartenance religieuse et/ou syndicale n'ont rien à faire dans un certificat de travail. Par ailleurs, il n'est pas permis de préciser la raison de la dissolution du contrat contre la volonté de l'employé·e.

En cas de désaccord avec le certificat de travail, il faut en discuter avec le/la supérieur·e. Les services des ressources humaines, d'égalité des chances ou de médiation peuvent aider dans les démarches. Par ailleurs, si le certificat n'est pas véridique, il est possible de s'adresser au tribunal et de demander sa rectification. Cette procédure est gratuite. Les syndicats peuvent également apporter une aide.

→ Se préparer à mettre en évidence les compétences et l'expérience professionnelle acquise pendant la période doctorale car le doctorat n'est pas toujours (re)connu sur le marché du travail non académique.

Cela est utile notamment lors de l'entretien d'embauche, mais aussi, le cas échéant, au moment de la négociation/fixation du salaire d'entrée. Au moment de l'engagement, les années d'expérience professionnelle sont un critère qui détermine le salaire. Si le doctorat et/ou le postdoc a été financé entièrement ou en partie par des bourses et des subsides, il est probable que l'employeur sous-estime l'expérience professionnelle en ne prenant pas en compte (totalement) les périodes du doctorat ou du postdoc financées par des bourses ou des subsides dans le calcul des annuités.

→ La plupart des HEU offrent des services d'orientation et de conseil, comme le Centre de carrière de l'EPFL, qui peuvent s'avérer utiles.

→ Si une personne souhaite fonder une start-up, le Service des relations industrielles de l'EPFL a publié sur son site un guide pour les chercheur·e·s. <http://sri.epfl.ch>

Telejob, la bourse électronique d'emplois créée par l'association du corps intermédiaire de l'EPFZ (AVETH) et de l'EPFL (ACIDE) publie des annonces qui s'adressent spécialement aux universitaires de tous les domaines.

telejob.ch



RESSOURCES

LES FINANCEMENTS

Les principaux organismes allouant des subsides à la recherche sont :

- le FNS
www.snf.ch
- les programmes de recherche européens - le Conseil européen de la recherche (ERC) et Actions Marie Curie
ERC : <http://erc.europa.eu/index.cfm>
Marie Curie : http://cordis.europa.eu/fp7/people/home_en.html
- les HEU
- les fondations privées

Le tableau aux pages 22/23 présente une vue d'ensemble des principaux subsides du FNS et au niveau européen.

Pour connaître les sources de financement disponibles dans l'institution dans laquelle on est immatriculé·e et/ou obtenir un soutien :

EPFL

Grants Office
<http://grantsoffice.epfl.ch>
Commission de recherche
<http://epfl.ch> > VPAA > Commission de recherche

Université de Fribourg

Service promotion recherche
www.unifr.ch/recherche

Université de Genève

Secteur recherche
www.unige.ch > Enseignants et collaborateurs > Recherche

Université de Lausanne

Recherche
www.unil.ch > Recherche
Base de données Amarillo
www.unil.ch > Affaires socio-culturelles > Amarillo

Université de Neuchâtel

Commission de recherche
www.unine.ch/curs

Università della Svizzera italiana

Servizio ricerca
www.ticinoricerca.ch

Il existe également un répertoire des fondations d'utilité publique placées sous la surveillance de la Confédération
www.edi.admin.ch/esv > Répertoire des fondations

L'ENCOURAGEMENT DE LA RELÈVE FÉMININE

Outre les subsides Marie Heim-Vögtlin du FNS, différents fonds sont destinés à l'encouragement de la relève féminine.

Les bureaux de l'égalité des différentes HEU peuvent renseigner à ce sujet. De nombreuses informations figurent également sur leur site (coordonnées en fin du guide).

La recherche de fonds tiers est un thème abordé dans le cadre des programmes de mentorat qu'ils proposent. Ces programmes permettent notamment d'acquérir une meilleure connaissance des critères des principaux fonds et d'augmenter ses chances lors de la soumission de projet.

LE RÉSEAU

L'activité scientifique s'est toujours faite en réseaux, mais cette dimension gagne aujourd'hui en importance.

A QUOI SERT CONCRÈTEMENT UN RÉSEAU ?

- Obtenir des informations qui ne sont pas rendues publiques à large échelle (appels à contribution pour des colloques ou revues, financements, postes au concours).
- Diffuser des informations ciblées qui ne seront pas noyées dans la masse des informations en circulation.
- Obtenir de l'aide et des conseils dans la réalisation de son travail (relecture d'article, demande de bourses, dossier de candidature).
- Etre mis-e en contact avec des personnes que l'on souhaiterait rencontrer ou avec qui l'on souhaiterait collaborer.
- Montrer que l'on est reconnu-e par un réseau de personnes à des moments importants de sa carrière (procédure de nomination, demande de subsides et recherche de fonds).
- Etre engagé-e sur un projet de recherche, un mandat ou un remplacement sans passer par une procédure de candidature (pour ce type de contrat, il est très fréquent qu'un-e membre d'un réseau en sollicite directement un-e autre et qu'il n'y ait pas d'annonce publique ni de procédure de sélection).
- etc.

COMMENT SE CONSTITUER UN RÉSEAU PROFESSIONNEL PERSONNEL ET LE MAINTENIR

Un réseau professionnel se construit à partir de différents lieux et relations.

Les possibilités d'entrer en contact avec d'autres sont multiples :

- participer à des colloques ; ne pas négliger les volets « mondains » des colloques (apéritif, repas, etc.) qui permettent de nouer des contacts
- devenir membre d'associations dans son domaine
- les membres du jury de thèse sont un bon point de départ pour se constituer un réseau
- participer aux activités des associations qui défendent vos droits (associations professionnelles, syndicats)
- s'intégrer au niveau de l'institution dans différentes commissions, conseils, etc.
- prendre part à des associations et groupes politiques, scientifiques, culturels, etc. organisés de manière informelle et autogérée sur le campus
- proposer des collaborations
- demander l'avis de collègues, de connaissances sur son travail
- etc.

Tout réseau fonctionne sur la base d'un échange. Etre inscrit-e sur une liste de diffusion ou adhérer à une association en payant ses cotisations sans y participer est certes un bon moyen d'être informé-e, mais cela ne suffit pas pour appartenir au réseau. Développer un réseau, et surtout le maintenir, demande d'être actif-ve, de prendre des contacts, des initiatives et de s'engager :

- en diffusant de l'information
- en servant de pont entre différentes personnes
- en proposant des activités (organiser p. ex. une conférence)
- en informant de ce que l'on fait et en proposant des collaborations
- en ne négligeant pas le côté « informel » des activités de réseau

Proposer d'aller boire un verre ou prendre un repas après une conférence ou un colloque est par exemple toujours bien accueilli. Cela permet souvent de tisser des liens sur une base plus amicale, une dimension essentielle des réseaux.



LE MENTORAT FORMEL ET INFORMEL

Le mentorat trouve son origine dans l'*Odyssée* d'Homère. Avant son départ pour Troie, Ulysse demande à Mentor, son plus fidèle ami, de prendre en charge l'éducation de son fils Télémaque durant son absence. Au XVII^e siècle, le *Télémaque* de Fénelon fait de Mentor un personnage important qui escorte partout le héros. À la fin du roman la véritable identité de Mentor est dévoilée : il n'est autre que la déesse Athéna (Minerve), qui a emprunté les traits de Mentor pour guider et secourir Télémaque. Désormais, le nom de Mentor désignera le rôle de conseiller et d'éducateur envers quelqu'un de plus jeune et de moins expérimenté.

Les hommes bénéficient depuis longtemps de ce genre de relations, la plupart du temps informelles et établies dans des réseaux professionnels, des clubs, entre collègues ou à l'armée. Les femmes ont longtemps été exclues de cette sociabilité, et depuis qu'elles y ont accès, elles n'en retirent pas le même profit en termes de soutien, dans la mesure où il y règne des pratiques sociales et des systèmes de valeur asymétriques assignant aux femmes une place subalterne à celle des hommes.

Des programmes de mentoring formel visant à soutenir les trajectoires professionnelles des femmes ont d'abord été développées aux Etats-Unis. En Suisse, le mentorat s'est développé dans le milieu académique depuis 2000 grâce au programme fédéral « Egalité des chances ».

COMMENT FONCTIONNE LE MENTORAT

Le mentorat peut être une relation de personne à personne : une personne (mentore ou mentor) apporte son soutien à la trajectoire et à l'évolution d'une autre personne moins expérimentée, la mentee. Cette relation constitue un lieu privilégié d'apprentissage et d'échange d'expériences.

Le mentorat peut également se dérouler dans un cadre collectif. L'échange se produit au sein d'un groupe de pair·e·s qui s'organisent autour d'une problématique commune.

Dans les programmes formels, les mentees et mentor·e·s bénéficient souvent de journées d'échange et de formation entre pair·e·s et de l'accompagnement d'une coordinatrice et/ou d'un collègue de personnes expérimentées (par exemple des professeur·e·s) qui les aident et les conseillent sur demande.

La spécificité du mentorat proposé par les programmes formels est qu'il s'agit d'un échange qui se situe en dehors d'une relation hiérarchique. Souvent, le mentorat a lieu entre personnes rattachées à des institutions, voire à des domaines différents. Cet échange n'est donc pas conditionné par les mêmes enjeux et responsabilités que la relation avec un·e directeur·trice de thèse ou supérieur·e hiérarchique et est complémentaire au soutien apporté par ces derniers·ères. L'échange de mentorat n'est pas seulement efficace pour les mentees. Les mentor·e·s et les institutions bénéficient également de cet échange.

RÔLE DU/DE LA DIRECTEUR·TRICE DE THÈSE, QUEL SOUTIEN POUR LA CARRIÈRE ?

Le/la directeur·trice de thèse a aussi un rôle à jouer au-delà du travail de thèse. Il/elle peut accompagner ses doctorant·e·s lors de moments importants de la carrière académique, soit :

- la rédaction des premiers articles
- le choix des revues et des colloques auxquels soumettre des propositions
- les passages périlleux de la thèse (découragements, enlisements, surcharges, etc.) et aussi leur ouvrir les portes de son réseau.

Toutefois, la relation entre un·e doctorant·e et son directeur·trice de thèse est asymétrique. Aussi, les doctorant·e·s ne peuvent pas compter que sur cette relation dans leur carrière.

Le guide des bureaux de l'égalité des hautes écoles universitaires de la Suisse latine (2011), *Guide pour doctorant·e·s, Bien démarrer sa thèse*, Lausanne : BULA, traite plus spécifiquement du rôle de la direction de thèse.

DES EXEMPLES DE PROGRAMME DE MENTORAT

Les bureaux de l'égalité des hautes écoles universitaires de la Suisse latine offrent plusieurs programmes de mentorat.

Lancé en 2000, LE RÉSEAU ROMAND DE MENTORING POUR FEMMES est l'un des projets soutenus par la Confédération. Il s'agit d'une structure régionale coordonnée par le Service de l'égalité de l'Université de Fribourg, qui regroupe les universités romandes, l'Università della Svizzera italiana et l'EPFL. Il s'adresse aux femmes de la relève académique des institutions partenaires.

Il offre aux mentees :

- un contact suivi avec un·e mentor·e en Suisse ou à l'étranger
- des rencontres avec des femmes partageant les mêmes objectifs
- des ateliers de formation continue
- une supervision de la relation mentor·e et mentee
- une structure qui s'adapte aux attentes des participantes
- un soutien financier pour une participation à un congrès ainsi que pour leurs frais de déplacement

www.unifr.ch/f-mentoring

LE PROGRAMME STARTINGDOC est un programme de mentorat de groupe pour les femmes au tout début de leur parcours doctoral. Il se focalise sur le moment clé que représente le démarrage d'un projet de thèse.

www.unil.ch/mentoring

L'UNIVERSITÉ DE GENÈVE offre également un programme de mentorat aux doctorantes avancées et postdoctorantes. L'appel d'offres a lieu au printemps.

www.unige.ch/egalite

L'UNIVERSITÀ DELLA SVIZZERA ITALIANA dispose aussi d'une offre de mentorat pour femmes de la relève.

www.gender.usi.ch/mentorato

Pour en savoir plus

* Brewerton, A. (2002), « Mentoring », in *Liber Quarterly* 12, pp. 361-380.

* Müller, F. et al. (2008), *Projets de mentoring: Etudes de cas*, Berne: Secrétariat d'Etat à l'éducation et à la recherche SER.

* Nöbauer, H. et Genetti, E. (eds) (2008), *Establishing Mentoring in Europe. Strategies for the promotion of women academics and researchers*, Fribourg: eument-net.

* Page, J. et Leemann, R. J. (eds) (2000), *Karriere von Akademikerinnen: Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung*, Zürich: Uni/ETH, Association suisse femmes féminisme recherche.

LE PROGRAMME D'ATELIERS 'REGARD', LE RÉSEAU RCFE, LE CENTRE DE DIDACTIQUE UNIVERSITAIRE

Les ateliers 'REGARD' s'adressent aux femmes de la relève et aux professeures. Leur objectif est le développement de compétences liées à la trajectoire académique et au soutien à la relève. Les ateliers abordent des thèmes tels que : le parcours doctoral, la valorisation des travaux scientifiques et les étapes de la carrière académique, les outils de la communication et de management dans le monde académique, ainsi que la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

www.unifr.ch/regard

Le Réseau romand de conseil, formation et évaluation pour l'enseignement universitaire (RCFE) offre un conseil personnalisé et un programme d'ateliers généraux s'adressant tout aussi bien aux nouveaux·elles enseignant·e·s et assistant·e·s qu'à ceux/celles désirant améliorer l'une ou l'autre de leurs pratiques.

www.rcfe.ch

L'offre de formation Did@cTIC du Centre de didactique universitaire s'adresse à tout·e enseignant·e ou futur·e enseignant·e du degré supérieur (université ou HES/HEP) titulaire d'un master ou d'un titre jugé équivalent.

www.unifr.ch/didactic

ADRESSES UTILES

L'ÉGALITÉ DES CHANCES DANS LES HEU

EPFL

Bureau de l'égalité des chances
<http://egalite.epfl.ch>
farnaz.moser@epfl.ch

UNIVERSITÉ DE GENÈVE

Bureau de l'égalité
www.unige.ch/egalite
egalite@unige.ch

UNIVERSITÉ DE NEUCHÂTEL

Service de l'égalité des chances
www.unine.ch/egalite
egalite.chance@unine.ch

CONFÉRENCE DES DÉLÉGUÉES À L'ÉGALITÉ AUPRÈS DES UNIVERSITÉS ET HAUTES ÉCOLES SUISSES KOFRAH-CODEFUHES

www.kofrah-codefuhes.ch

UNIVERSITÉ DE FRIBOURG

Service de l'égalité
www.unifr.ch/fem
egalite@unifr.ch

UNIVERSITÉ DE LAUSANNE

Bureau de l'égalité des chances
www.unil.ch/egalite
egalite@unil.ch

UNIVERSITÀ DELLA SVIZZERA ITALIANA

Servizio gender
www.gender.usi.ch
gender@usi.ch

L'ÉGALITÉ DES CHANCES EN SUISSE

CONFÉRENCE SUISSE DES DÉLÉGUÉES À L'ÉGALITÉ

Elle regroupe les services et bureaux officiels chargés de la promotion de l'égalité au niveau de la Confédération, des cantons et des villes.
Toutes les adresses utiles sont publiées sur son portail :
www.equality.ch

COMMISSION FÉDÉRALE POUR LES QUESTIONS FÉMININES (CFQF)

Elle est la commission extraparlamentaire de la Confédération. Elle analyse la condition des femmes en Suisse et travaille en faveur de l'égalité des sexes.
www.ekf.admin.ch

ASSOCIATIONS ET RÉSEAUX DE FEMMES DANS LE DOMAINE DE LA SCIENCE ET DE LA RECHERCHE

FEMDAT

Banque de données suisse pour expertes dans les différents domaines scientifiques et professionnels
www.femdat.ch

GENDER CAMPUS

Plate-forme d'information et de communication pour les études genre et l'égalité dans les universités et hautes écoles spécialisées de la Suisse et réseau Gendercampus/LIEGE
www.gendercampus.ch

ASSOCIATION SUISSE DES FEMMES DIPLÔMÉES DES UNIVERSITÉS (ASFDU)

www.unifemmes.ch

ASSOCIATION SUISSE FEMMES FÉMINISME RECHERCHE

www.femwiss.ch

SOCIÉTÉ SUISSE D'ÉTUDES GENRE (SSEG)

www.gendercampus.ch/f/sggf

LES ÉTUDES GENRE DANS LES UNIVERSITÉS DE LA SUISSE LATINE

IHEID

Pôle Genre et développement

www.graduateinstitute.ch/genre

UNIVERSITÉ DE GENÈVE

Unité interdisciplinaire en études genre

www.unige.ch/etudes-genre

UNIVERSITÉ DE FRIBOURG

Coordination études genre

www.unifr.ch/gender

UNIVERSITÉ DE LAUSANNE

Centre en études genre LIEGE

www.unil.ch/liege

UNIVERSITÉ DE NEUCHÂTEL

Maison d'analyse des processus sociaux

www.unine.ch/maps

PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE, VALORISATION ET TRANSFERT DE LA RECHERCHE

EPFL

Services des relations industrielles

<http://sri.epfl.ch>

UNIVERSITÉ DE FRIBOURG

Service Promotion Recherche

www.unifr.ch/recherche

UNIVERSITÉ DE GENÈVE

Unitec

www.unige.ch/unitec

UNIVERSITÉ DE LAUSANNE

Pactt

www.pactt.ch

UNIVERSITÉ DE NEUCHÂTEL

Bureau de transfert de technologies (TT)

www.unine.ch > Recherche > Transfert de technologies

UNIVERSITÀ DELLA SVIZZERA ITALIANA

Ticinotransfer

www.usi.ch > Ateneo > Servizi > Ticinotransfer

INSTITUT FÉDÉRAL DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

www.ige.ch

HARCÈLEMENT SEXUEL, MOBBING, MÉDIATION

EPFL

(HELP)

<http://help.epfl.ch>

UNIVERSITÉ DE FRIBOURG

Services de conseil

www.unifr.ch/uni-info/fr/counsel

UNIVERSITÉ DE GENÈVE

Ressources humaines

www.unige.ch > Ressources humaines > Politique de gestion des conflits

UNIVERSITÉ DE LAUSANNE

DialogUNIL

www.unil.ch/dialog

UNIVERSITÉ DE NEUCHÂTEL

Groupe de contact interne à l'Université et médiateur externe

www.unine.ch/conflits

UNIVERSITÀ DELLA SVIZZERA ITALIANA

Servizio gender

www.gender.usi.ch

Publication des Bureaux de l'égalité des Hautes écoles universitaires de la Suisse Latine (BuLa) avec le soutien du Programme fédéral Egalité des chances entre femmes et hommes dans les universités.
Tirage: 3'100 exemplaires / impression: Graph Style SA
Janvier 2011

