

BIEN DÉMARRER

GUIDE 2014

sa thèse

GUIDE POUR DOCTORANT·E·S

Unil

UNIL | Université de Lausanne

unine

UNIVERSITÉ DE
NEUCHÂTEL

**UNI
FR**

UNIVERSITÉ DE Fribourg
UNIVERSITÄT FREIBURG



**UNIVERSITÉ
DE GENÈVE**

Università
della
Svizzera
Italiana

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.

1^{re} édition, 2011

Comité de rédaction: Carine Carvalho, Helene Fügen, Muriel Besson

Rédaction: Corinne Dallera

2^e édition, 2013

Comité de rédaction: Helene Fügen, Brigitte Mantilleri

Coordination: PLATES-BANDES communication

Illustrations: Annick Baehler

Conception graphique: Joëlle Proz

Citation libre sous réserve d'indiquer la source: Bureau de l'égalité des universités de Suisse latine (Eds.) (2013). *Bien démarrer sa thèse. Guide pour doctorant·e·s*, Lausanne, BuLa.

REMERCIEMENTS

À Corinne Dallera, rédactrice de la première édition, à son comité de rédaction: Carine Carvalho, Helene Fügen et Muriel Besson, ainsi qu'aux membres du comité de lecture et des associations, sans oublier toutes les personnes qui ont permis d'aboutir à cette publication par leur relecture attentive, leurs remarques et conseils.

BIEN DÉMARRER sa thèse

GUIDE 2014

GUIDE POUR DOCTORANT·E·S

TABLE DES MATIÈRES

Destination : doctorat!	6
Les femmes et les hommes dans les hautes écoles suisses	8
Pourquoi une thèse ?	10
La thèse	12
Avant de se lancer	12
Conditions d'accès au doctorat	12
Financer son doctorat	14
Comment déterminer son sujet	17
Choisir la direction de thèse	18
La relation entre doctorant·e et direction de thèse	20
Formation, encadrement et échanges informels	23
La temporalité de la thèse	24
Les dernières étapes de la thèse	25
Préparer son avenir professionnel	26
Etre visible	28
Où publier et où intervenir ?	28
A quoi servent les colloques ?	31
Le séjour à l'étranger	34
L'assistantat	35
Trouver un poste	35
Conditions d'engagement et cahier des charges	36
Assistantat et travail de thèse : un équilibre parfois difficile	37
Le temps partiel, une bonne solution ?	38
L'organisation du travail	39
S'intégrer à son lieu de travail et défendre ses droits	39
Activité professionnelle, thèse et vie privée	41
Thèse et activité professionnelle	41
Rédaction de la thèse à domicile	42
Thèse et vie privée	43
Thèse et enfants	44
Les difficultés : le stress, la surcharge	45

Après la thèse	51
Le parcours académique : les grandes étapes	53
Les principales fonctions de la carrière académique	53
Les critères d'engagement des hautes écoles universitaires	55
Chercher un emploi dans une université latine et à l'EPFL	58
Ce qu'il faut encore connaître...	60
Les hautes écoles universitaires suisses	60
Les hautes écoles spécialisées (HES) et pédagogiques (HEP)	61
« Who is who » de la politique et du financement de la recherche	62
Le fonctionnement des hautes écoles universitaires	64
Trouver les principaux règlements concernant le personnel académique	65
Les aides	66
Les programmes doctoraux	66
Le mentorat	67
Les ateliers RCFE	68
Le soutien des pair·e·s	68
Les associations du corps intermédiaire	69
Adresses utiles	70
L'égalité des chances dans les hautes écoles universitaires	70
L'égalité des chances en Suisse	71
Associations et réseaux de femmes dans le domaine de la science et de la recherche	71
Les études genre dans les universités de la Suisse latine	72
Orientation et carrière	72
Propriété intellectuelle, valorisation et transfert de la recherche	73
Harcèlement sexuel, mobbing, médiation	74



en détail /
coup de projecteur



pour en savoir plus



adresses utiles



conseil-clé



témoignages



focus « égalité »

DESTINATION : DOCTORAT !

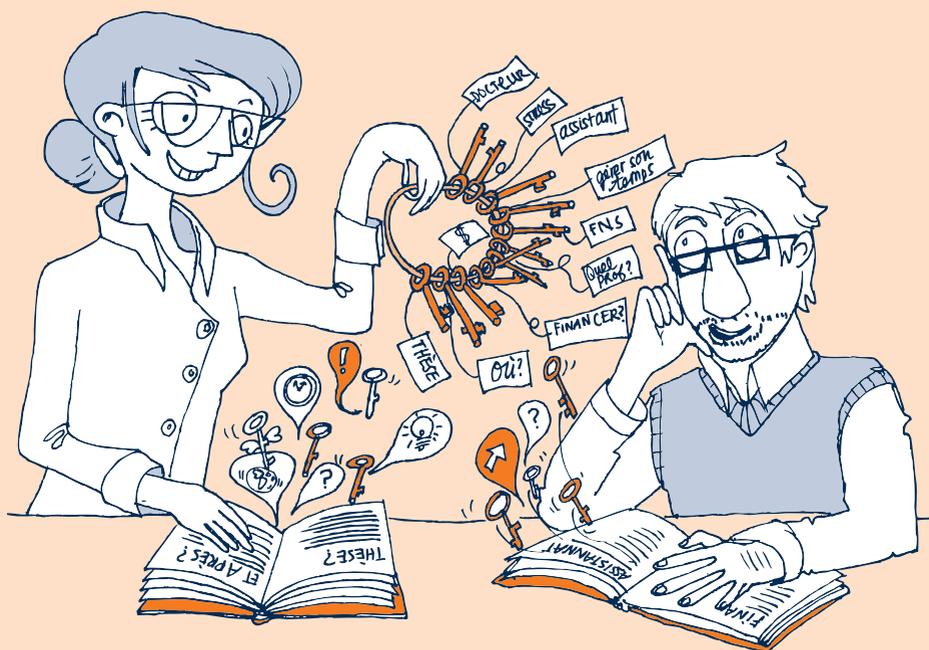
Véritable expédition académique, le doctorat est une expérience unique. Pour que le voyage se déroule le plus sereinement possible, il convient de peaufiner ses préparatifs, d'assurer ses démarches et de se préparer à rencontrer quelques imprévus. Le présent guide vous accompagne à chacune de ces étapes.

Étape primordiale de la carrière académique, le doctorat ouvre sur de nombreuses opportunités personnelles et professionnelles. L'obtention d'un doctorat est notamment une condition incontournable pour exercer des activités de recherche et poursuivre sa carrière au sein d'une haute école. Hors de l'université, ce titre peut s'avérer crucial pour décrocher un poste de cadre. D'un point de vue personnel, le doctorat est une expérience unique, qui offre la possibilité d'approfondir son propre domaine de recherche dans un cadre motivant. La période du doctorat est aussi l'occasion de développer son réseau professionnel, en Suisse et à l'étranger. La thèse est toutefois une aventure de longue haleine, souvent assez solitaire, dont les défis ne sont pas uniquement intellectuels.

Dans le monde académique, la période doctorale est considérée comme une étape de transition, entre les études et les activités de recherche indépendante. Les doctorantes et doctorants ne sont plus perçus comme des étudiants, mais doivent encore approfondir leur maîtrise du métier et gagner en autonomie avant d'être reconnus comme des chercheurs et chercheuses confirmé·e·s. Ils et elles doivent également apprendre les manières de faire, et d'être, du monde académique. On attend notamment des doctorantes et doctorants qu'elles et ils prennent part à la vie de l'institution et à celle de leur groupe de recherche, qu'elles et ils publient dans des revues et s'intègrent dans des réseaux scientifiques.

Le présent guide a pour objectif de fournir aux doctorant·e·s des conseils pour franchir avec succès les étapes principales de l'entrée dans la vie de thésard·e et s'orienter dans le monde académique. Il s'adresse également aux personnes qui hésitent à s'engager dans un doctorat. Elles y trouveront des informations pour les aider à prendre leur décision.

Le point de départ de ce guide est l'expérience accumulée dans le cadre d'un programme de mentorat destiné aux femmes en début de thèse : StartingDoc. Dans ce programme sont débattus les points à connaître pour assurer l'aboutissement de la thèse, comme les étapes du parcours académique, la répartition du travail entre recherche et enseignement, les droits des chercheurs et chercheuses, la constitution de réseaux, les colloques et les publications, l'organisation entre vie professionnelle et vie privée, etc. Ce guide aborde toutes les questions discutées lors des rencontres de StartingDoc.



LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES HAUTES ÉCOLES SUISSES

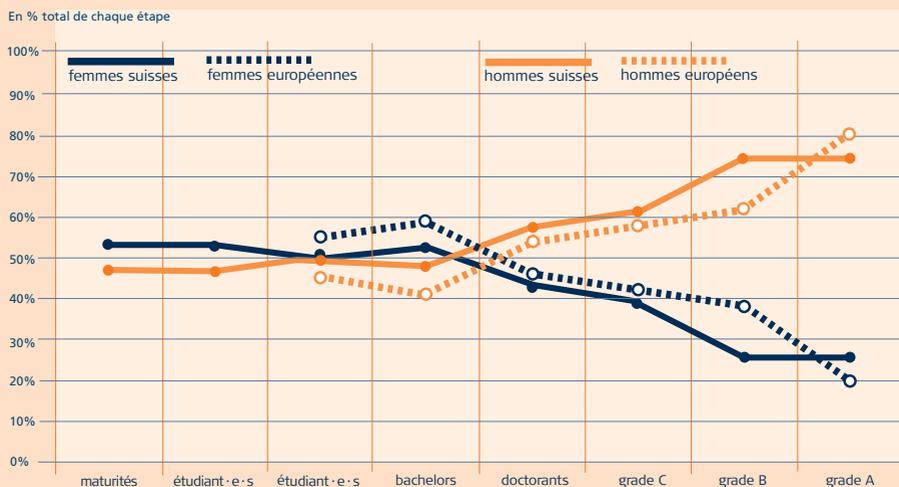
L'augmentation de l'effectif des étudiantes dans les hautes écoles suisses a constitué un fait marquant des trois dernières décennies. Depuis dix ans, on a pratiquement atteint une parité au niveau des étudiant·e·s des hautes écoles suisses dans leur ensemble. Cette situation s'accompagne cependant de deux phénomènes qui font obstacle à une égalité des chances: la ségrégation horizontale et la ségrégation verticale (leaky pipeline).

La ségrégation horizontale décrit le phénomène de concentration des femmes et des hommes dans certaines disciplines. Par leaky pipeline on désigne le fait que le taux de femmes diminue à chaque échelon de la carrière académique, et donc la moindre proportion de femmes à atteindre les positions les plus élevées de la carrière académique.

Ainsi, sur l'ensemble des hautes écoles en Suisse, en 2010 seul 26% des postes de professeur·e·s sont occupés par des femmes. Ce taux tient compte des Hautes écoles spécialisées (HES) et des Hautes écoles pédagogiques (HEP). Dans les hautes écoles universitaires, ce taux atteint à peine 18% en 2011 (OFS/SHIS, 2011).

Avec 42%, le taux de femmes parmi les titulaires d'un doctorat en Suisse est plus bas qu'au niveau européen. Le passage vers le doctorat, puis la qualification postdoctorale constituent deux phases importantes pour améliorer l'égalité des chances dans la carrière académique. C'est aussi à ce niveau-là que les universités et le FNS ont mis en place des mesures pour favoriser les carrières féminines et intensifier les programmes de soutien aux chercheuses et chercheurs de la relève.

LE „LEAKY PIPELINE“ DANS LES HAUTES ÉCOLES SUISSES 2010 (Office fédéral de la statistique, 2013)



Définition des niveaux:

Grade A = Niveau le plus élevé du parcours académique, en règle générale un poste de professeur·e dans une université.
 Grade B = Chercheuses et chercheurs d'un niveau avancé dans le parcours scientifique, qui n'ont pas encore atteint le niveau le plus élevé mais qui sont plus avancé·e·s que le premier niveau atteint par les personnes en possession d'un doctorat.
 Grade C = Premier niveau d'engagement obtenu par les personnes qui ont fraîchement obtenu leur doctorat.



- Office fédéral de la statistique (2013). *En Suisse, les femmes restent peu présentes dans les milieux de la science et de la technologie*. Communiqué de presse du 11.04.2013.
- OFS (2011). *Personnel dans les hautes écoles universitaires 2010*.
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/news/publikationen.Document.150298.pdf>
- European Commission (2013). *She Figures 2012 – Gender in research and innovation*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she-figures-2012_en.pdf
- Nature Special (2013). « Women in science ». *Nature*, 495 (7439): 5-134.
www.nature.com/women.

POURQUOI UNE THÈSE ?

Le doctorat est la première étape dans une carrière académique. Faire une thèse ne se résume cependant pas à acquérir des connaissances scientifiques poussées dans un domaine. Le travail doctoral permet également de développer des compétences méthodologiques et sociales qui sont transférables dans d'autres domaines.

DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES

Faire un doctorat, c'est notamment développer :

- Son esprit d'analyse et de synthèse ;
- Son aptitude à communiquer ;
- Sa capacité à traiter des données complexes ;
- Sa gestion du temps ;
- Ses compétences d'adaptation ;
- Sa créativité, son esprit d'innovation ;
- Son autonomie ;
- etc.

Précieuses, toutes ces compétences sont recherchées sur le marché du travail extra-académique. Dans certains secteurs professionnels, le titre de docteur·e peut même se révéler décisif pour l'obtention d'un poste à responsabilités, comme dans les secteurs Recherche et Développement des grandes entreprises ou dans l'administration fédérale.

SAISIR DES OPPORTUNITÉS UNIQUES

D'un point de vue personnel, le doctorat permet une expérience rarement proposée par d'autres carrières professionnelles. C'est tout d'abord l'occasion d'approfondir une thématique que l'on a personnellement choisie. Le doctorat permet également de travailler dans une ambiance intellectuellement motivante et offre de nombreuses possibilités de faire des expériences à l'étranger, grâce aux bourses du

Fonds national suisse ou lors de colloques par exemple. Il permet aussi une très grande souplesse temporelle et géographique dans la gestion du travail.

UNE AVENTURE D'ENDURANCE

Faire une thèse, c'est cependant s'investir dans une expérience de longue durée qui requiert une grande discipline personnelle, la capacité de travailler seule sur le long terme et de savoir rebondir en cas de passage à vide. La carrière académique est également souvent synonyme d'une certaine précarité financière pendant plusieurs années. Aussi, c'est avant toute chose en fonction de ses motivations personnelles et intellectuelles que la décision de se lancer dans une thèse doit se prendre.



AVOIR LA PASSION //////////////////////////////////////

Au-delà de toute considération de carrière, votre travail vous fascine. La thèse est une aventure de longue haleine, seule votre passion peut vous aider à tenir, sur la durée.



« J'ai cru abandonner au moins trois fois, mais je me suis accrochée et maintenant je suis fière de mon parcours ! »

Gaëlle

LA THÈSE

AVANT DE SE LANCER

Même si ses motivations sont claires, il est conseillé de prendre le temps de se renseigner auprès d'autres doctorant·e·s et membres du corps intermédiaire et professoral sur :

- le travail de thèse et ses spécificités ;
- le style de supervision et les intérêts scientifiques du directeur ou de la directrice de thèse pressenti·e ;
- les conditions de travail de l'unité de rattachement ;
- les possibilités de financement du doctorat ;
- la durée moyenne des thèses dans son domaine ;
- les conditions d'accès au doctorat et les exigences à remplir pour l'obtention du titre de docteur·e ;
- les offres de formation proposées dans son domaine.

LES CONDITIONS D'ACCÈS AU DOCTORAT

Chaque faculté de chaque institution édicte son règlement pour le doctorat.

Dans tous les règlements, une première condition d'accès au doctorat est la détention d'une licence, d'un master ou d'un diplôme équivalent.

- Généralement, ce diplôme doit être acquis dans le domaine scientifique de la thèse, mais plusieurs facultés laissent une certaine ouverture.
- Concernant l'équivalence des titres d'une autre université suisse ou étrangère, la règle la plus fréquente est d'admettre les candidat·e·s qui seraient admis·e·s dans leur université d'origine.

Parfois une deuxième condition est prévue, celle d'une note minimale sur l'ensemble des notes obtenues.

Une troisième condition généralement fixée est l'accord préalable d'un·e directeur·trice de thèse.

D'autres conditions peuvent être prévues, comme la formulation du projet de thèse, des lettres de recommandation, certaines connaissances des langues, etc.

Quant aux exigences à remplir en plus de la thèse proprement dite, elles sont très variables. L'obligation de participer à une formation doctorale, l'acquisition d'un certain nombre de crédits ou la remise d'un prédoctorat est obligatoire dans certaines facultés et à l'EPFL.

Il est conseillé de prendre tous les renseignements nécessaires concernant les procédures administratives suffisamment à l'avance auprès des secrétariats des facultés et/ou des conseiller·ère·s aux études.



CONDITIONS PARTICULIÈRES

Note minimale

L'exigence d'une note minimale concerne essentiellement les facultés de droit des universités de Genève, Lausanne et Neuchâtel et l'Université de Fribourg (sauf en sciences), ainsi que la Faculté d'économie de l'Université de la Suisse italienne (USI).

EPFL

Les lettres de recommandation y sont attendues. Par ailleurs, contrairement aux universités latines, l'EPFL prévoit une procédure de recrutement incluant une « commission doctorale ».

Médecine

Les médecins ayant obtenu la maîtrise en médecine peuvent s'orienter vers deux types de formation doctorale :

- Doctorat en médecine (MD) : le doctorat consiste dans un travail de recherche fondamentale ou clinique d'une durée d'une année environ. La thèse peut prendre la forme d'une ou plusieurs publications originales. La principale condition d'admission est le diplôme en médecine.
- Doctorat en médecine et sciences de la vie (MD-PhD) : le doctorat consiste dans un travail de recherche expérimentale de longue haleine (trois ans). La sélection des candidat·e·s se base généralement sur les résultats des examens, les certificats et un entretien. A l'UNIL, une formation préparatoire est prévue.

FINANCER SON DOCTORAT

Le déroulement et la durée d'un doctorat sont étroitement liés à la manière dont un·e doctorant·e finance son doctorat, subvient à ses besoins et, le cas échéant, à ceux de sa famille.

Le doctorat peut être rémunéré dans le cadre d'un poste d'assistant·e engagé·e par l'université ou financé par des subsides et/ou des bourses. Au contraire, certain·e·s doctorant·e·s choisissent d'occuper un poste en dehors de l'institution académique pour financer leur quotidien.

UN POSTE DANS UNE HAUTE ÉCOLE UNIVERSITAIRE

Les hautes écoles universitaires (HEU) proposent un certain nombre de postes aux doctorant·e·s, ce qui présente de nombreux avantages :

- des possibilités de créer des synergies avec le doctorat et donc de gagner du temps ;
- une intégration dans le milieu scientifique ;
- un environnement favorable à la réalisation du doctorat, notamment en mettant à la disposition des doctorant·e·s une infrastructure optimale.

Les fonctions académiques suivantes permettent de rémunérer le travail de doctorat :

- les assistant·e·s rémunéré·e·s par la HEU et dont une partie du taux d'activité est réservée au travail de thèse ;
- les doctorant·e·s dont le doctorat est financé par des fonds externes, notamment par le Fonds national suisse (FNS).

D'autres fonctions existent, notamment à l'Université de Genève (voir www.unige.ch/memento > Ressources humaines > Règlement sur le personnel.)

Les conditions d'engagement (salaire, durée, cahier des charges, etc.) de ces fonctions varient.



LES DOCTORANT·E·S FNS

Contrairement aux assistant·e·s, les doctorant·e·s financé·e·s par le Fonds national suisse (FNS) peuvent en principe consacrer l'entier de leur taux d'activité à leur thèse. Toutefois, les barèmes salariaux du FNS qui déterminent leur rémunération sont

nettement inférieurs à ceux des assistant·e·s engagé·e·s sur les fonds propres des hautes écoles universitaires. La durée d'engagement peut également être plus courte.

Les HEU disposent d'une marge de manœuvre, et chacune a sa propre gestion des engagements et des salaires des doctorant·e·s engagé·e·s sur des fonds du FNS. Ainsi, dans certains cas, des postes de doctorant·e FNS sont complétés par des postes d'assistant·e d'Etat, dans d'autres une indemnité de compensation est attribuée contre une charge d'enseignement et de recherche.

Sauf mention explicite dans les règlements et directives d'engagement des HEU, c'est le Code des obligations (CO) qui règle le contrat de travail des doctorant·e·s FNS. Le CO est moins avantageux, notamment en termes d'assurances sociales et de congés (vacances, maternité, parental, etc.) que les réglementations cantonales et des HEU auxquelles sont soumis·es les assistant·e·s.

Cette diversité de situations peut être déroutante. En effet, il n'est pas toujours facile lorsque l'on signe pour la première fois un contrat de travail avec une institution de se rendre compte des implications directes des conditions d'engagement fixées par le contrat sur le travail de thèse.

Outre les services des ressources humaines qui peuvent renseigner sur des points précis du contrat, les associations du corps intermédiaire de chaque HEU connaissent très bien les incidences que ces différences peuvent avoir sur le travail de thèse. Il ne faut donc pas hésiter à prendre contact avec elles. Elles fournissent également des renseignements importants pour négocier au mieux un cahier des charges. (Voir chapitre *Les Aides*, page 66)

BOURSES ET SUBSIDES

Différentes bourses et subsides sont alloués par les hautes écoles universitaires, les fondations privées et le Fonds national suisse.

Le Fonds national suisse alloue notamment :

> DES SUBSIDES POUR DES PROJETS :

Les subsides pour les projets de recherche sont alloués dans les domaines des sciences humaines et sociales, mathématiques, sciences naturelles et de l'ingénieur·e. Les projets doivent être soumis par une chercheuse ou un chercheur confirmé, appartenant à une institution de recherche reconnue en Suisse. La requérante ou le requérant peut ensuite engager une collaboratrice ou un collaborateur, souvent un·e doctorant·e, sur le projet.

www.snf.ch > Encouragement > Projets

> DES SUBSIDES POUR DES PERSONNES (CARRIÈRES) :

Pour toutes les disciplines

- des bourses et des subsides de mobilité pour des doctorant·e·s (Doc.Mobility), les chercheurs et chercheuses postdoc débutant·e·s (Early Postdoc.Mobility) et avancé·e·s (Advanced Postdoc.Mobility), qui permettent à de jeunes scientifiques en début de carrière de séjourner dans un institut de recherche à l'étranger.
- des subsides Marie Heim-Vögtlin (MHV) destinés à des chercheuses qui ont dû interrompre ou réduire leur activité de recherche suite à des charges d'assistance familiale (enfants) ou à des changements de lieu de domicile résultant du parcours professionnel du partenaire.

En sciences humaines et sociales

- Doc.CH, des bourses de 2 à 4 ans pour doctorant·e·s en Sciences humaines et sociales
- Des subsides pour des cours d'été et des cours de formation doctorale

En biologie et médecine

- des bourses allouées dans le cadre du programme MD-PhD, en biologie et médecine

www.snf.ch > Encouragement > Carrières



ENCOURAGER LA RELÈVE FÉMININE

Outre les subsides Marie Heim-Vögtlin du FNS, différents fonds sont destinés à encourager la relève féminine.

Les bureaux de l'égalité des différentes HEU peuvent renseigner les doctorantes. De nombreuses informations figurent également sur leurs sites (coordonnées à la fin du guide).

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

Pour connaître les sources de financement disponibles dans l'institution dans laquelle on est immatriculé·e :



FINANCEMENT

EPFL

Grants Office
Commission de recherche

<http://grantsoffice.epfl.ch> ;
<http://epfl.ch> > EPFL en bref
> 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 > Trouver des financements

Université de Lausanne

Portail chercheurs

www.unil.ch/researcher

Bureau des subsides

www.unil.ch/researcher > subsides

Université de Neuchâtel

Commission de recherche

www.unine.ch/curs

Università della Svizzera italiana

Servizio ricerca

www.ticinoricerca.ch

Le FNS et les HEU accordent également des subsides à la publication des thèses.

COMMENT DÉTERMINER SON SUJET

Il n'y a pas *a priori* de bon ou de mauvais sujet de thèse. Toutefois, il est important que le sujet remplisse au minimum deux conditions :

- le sujet doit s'inscrire dans un projet réalisable, c'est-à-dire qu'il doit pouvoir être traité scientifiquement ;
- la thèse doit représenter un apport par rapport à l'état du champ scientifique dans lequel elle s'inscrit.

Une recherche préliminaire et le dialogue avec le directeur ou la directrice de thèse sont des étapes cruciales pour définir un sujet qui remplisse ces deux conditions.

Choisir un sujet qui intéresse également son directeur ou sa directrice de thèse offre de multiples avantages en terme d'encadrement. L'existence d'un Programme national de recherche (PNR)* dans le domaine peut également constituer un atout du point de vue des possibilités de valorisation des résultats.

Mais, surtout, il est essentiel que le sujet d'une thèse intéresse réellement, voire passionne, son auteur·e, qui sera identifié·e des années durant comme la personne qui travaille ou qui a travaillé sur ce thème.

* Les Programmes nationaux de recherche (PNR) fournissent des contributions scientifiquement fondées à la résolution de problèmes urgents d'importance nationale. Leurs thèmes sont définis par le Conseil fédéral. Les PNR durent quatre à cinq ans.



CHOISIR LA DIRECTION DE THÈSE

En ce qui concerne la direction de thèse en Suisse, le modèle traditionnel du ou de la directeur·trice de thèse prévaut, même si d'autres formes d'encadrement commencent à se développer. Les règlements donnent la priorité aux professeur·e·s ordinaires, associé·e·s et extraordinaires. Les maîtres d'enseignement et de recherche sont fréquemment admis·es comme directeurs et directrices de thèse et parfois les privat-docents et les professeur·e·s titulaires.

Quel que soit le mode de direction choisi, il faut prévoir de prendre contact suffisamment tôt avec les personnes susceptibles de jouer un rôle dans l'encadrement du doctorat. A côté de la prise de contact formelle, les colloques ou les conférences sont des opportunités à saisir pour approcher un·e professeur·e. Un dernier conseil : avant de se décider pour un·e directeur·trice, discuter avec ses doctorant·e·s et aller assister à une soutenance de thèse.



AUTRES POSSIBILITÉS D'ENCADREMENT

La codirection de thèse prévoit deux directeurs·trices de thèse : l'un·e appartenant à la HEU d'origine et l'autre à une autre HEU en Suisse ou à l'étranger ou dans une autre faculté de la même HEU. Le ou la doctorant·e est suivi·e par ces deux professeur·e·s (qui seront membres du jury) mais seule la HEU/la faculté d'origine délivre le titre final.

La cotutelle de thèse prévoit deux directeurs·trices de thèse. La thèse donne lieu à une soutenance unique mais à la délivrance de deux diplômes, l'un de la HEU d'origine et l'autre de l'institution partenaire (avec mention de la cotutelle sur chacun d'entre eux). Elle fait l'objet d'une convention entre les deux HEU.

Ces solutions sont plus riches du point de vue de l'encadrement et représentent une insertion dans un réseau scientifique plus vaste. Par ailleurs, elles permettent de ne pas dépendre d'une seule personne en cas de conflit.

Toutefois, elles demandent que les responsabilités entre les différentes parties soient clairement établies. Il est également recommandé de s'assurer préalablement qu'il n'y a pas de grandes divergences théoriques et méthodologiques entre les différentes personnes impliquées dans la direction de thèse afin que le ou la doctorant·e ne soit pas soumis·e à des conflits de loyauté.



PROFF... ESSEUR·E·S ? !

Il existe une base de données centralisée des professeur·e·s travaillant en Suisse : www.proff.ch



LA RELATION ENTRE DOCTORANT·E ET DIRECTION DE THÈSE

La réussite d'un doctorat repose avant tout sur l'entente entre un·e doctorant·e et sa direction de thèse. L'avancement du travail et l'insertion dans la communauté scientifique d'un·e doctorant·e dépend en effet fortement de la qualité de sa relation avec son directeur ou sa directrice de thèse.

Avant de solliciter un·e professeur·e ou d'accepter sa sollicitation, il peut être utile de prendre du recul pour clarifier ses propres attentes envers la direction de thèse et s'assurer qu'elles sont compatibles avec la personnalité, le style d'encadrement et la manière de travailler de la personne pressentie.

Il est également conseillé de prendre en considération le rôle que la direction de thèse a pour l'avenir professionnel des doctorant·e·s, jusqu'à la soutenance... et bien au-delà ! L'ancrage scientifique de la directrice ou du directeur de thèse participe au rayonnement des résultats du travail (séminaire, colloques, publications, réseaux de recherche etc.).

Enfin, il est également judicieux de mettre dans la balance la disponibilité que l'emploi du temps du directeur ou de la directrice de thèse lui permet d'accorder à ses doctorant·e·s. En effet, l'encadrement et le soutien d'un·e professeur·e en début de carrière avec de petites équipes de recherche dynamiques se révèlent souvent aussi (voire plus) solides et féconds que l'encadrement d'un·e professeur·e de notoriété internationale qui suit déjà des dizaines de doctorant·e·s et dont l'agenda est surchargé.

Les témoignages recueillis dans le cadre d'une étude en 2008* montrent que les doctorant·e·s trouvent généralement l'encadrement de leur direction de thèse insuffisant. Les doctorantes relatent notamment qu'elles sont souvent moins soutenues que leurs collègues masculins. De leur côté, les directeurs et directrices de thèse interviewés mettent l'accent sur l'esprit d'initiative et l'autonomie qu'ils et elles attendent des doctorant·e·s.

“

« On constate qu'il y a la plupart du temps des attentes tacites contradictoires entre doctorant·e·s et directeur·trice de thèse. »

Rapport Nouvelle

Comme dans toute situation d'apprentissage, la relation entre un·e doctorant·e et son directeur ou sa directrice de thèse est asymétrique. Ce déséquilibre se renforce si la personne candidate au doctorat en est également l'assistante. En effet, la position

* Commission de l'égalité de la Faculté des sciences économiques et sociales (2008), Objectif thèse. Rapport d'Anne Dafflon Nouvelle, Genève: Université de Genève.

du directeur ou de la directrice lui donne le pouvoir de définir, entre autres, le type de prestations attendu des doctorant·e·s, l'aide qu'il ou elle est disposé·e à donner, ainsi que le mode et le style de communication instaurés dans la relation.

Toutefois, les doctorants et doctorantes sont en droit d'attendre un véritable accompagnement et un soutien effectif de leur direction de thèse. Ils et elles doivent pouvoir solliciter régulièrement leur directeur ou directrice pour des entretiens et des conseils.

Aussi, afin que la relation soit fructueuse, il vaut mieux que les deux parties clarifient d'emblée leurs attentes respectives concernant :

- le mode de fonctionnement ;
- les objectifs ;
- les échéances ;
- les publications ;
- les projets à développer ;
- les postes à briguer ;
- etc.

Si la direction n'évoque pas ces questions, il est conseillé aux doctorant·e·s de prendre l'initiative de la discussion et de négocier une forme d'interaction et de travail qui leur convienne.

Outre l'encadrement de la thèse stricto sensu, le rôle de la direction de thèse est également d'encourager les doctorant·e·s à publier et à participer à des colloques. Elle peut également les aider à définir un plan de carrière, que celui-ci soit orienté vers une carrière universitaire ou une carrière hors de l'Académie.

Beaucoup de professeurs et professeures sont prêt·e·s à organiser ou à soutenir des colloques ou des journées d'étude en relation avec les sujets de thèse de leurs doctorants et doctorantes ou à copublier un article avec eux. Ce sont des occasions qu'il ne faut pas laisser passer. Ces propositions sont parfois chronophages, mais tant qu'elles restent liées à la thèse, elles fixent une échéance intermédiaire qui permet souvent d'avancer dans son travail. Par ailleurs, les colloques et les publications sont des occasions de se faire connaître dans la communauté scientifique (voir également le chapitre *Etre visible*).

L'esprit d'initiative et l'autonomie sont deux qualités essentielles que les directeurs et directrices de thèse attendent de leurs doctorant·e·s. Il ne faut donc pas hésiter à faire des suggestions, par exemple celle d'inviter un·e conférencier·ère qui travaille sur une thématique proche de ses intérêts de recherche. Ce type de propositions est généralement bien accueilli et soutenu par les professeur·e·s.

Les doctorants et doctorantes assistant·e·s ont des droits et des obligations liés à leur engagement en tant qu'assistant·e·s et certaines écoles doctorales ont également fixé des règles à leur sujet. Toutefois, les différents règlements concernant le doctorat des HEU suisses restent très discrets sur les droits et devoirs effectifs de chaque partie.

Rédiger un « livret de thèse » peut offrir un soutien et un encadrement plus formels. La personne candidate au doctorat et la direction de thèse y consignent les dates des rencontres, les thèmes abordés, les conseils, les critiques et les décisions prises. Ce livret de thèse rend notamment les engagements de chacun·e plus explicites.



CONFIRMER PAR ÉCRIT //////////////////////////////////////

A la fin d'une négociation par oral, demander une confirmation par courrier électronique permet de mieux défendre ses positions en cas de besoin et d'éviter les mauvaises surprises.



CHARTRE DES THÈSES

En France, il existe une charte-type des thèses qui fixe explicitement les droits et devoirs de chaque partie.

Selon cette charte, la personne candidate au doctorat a le droit de :

- recevoir une information sur les débouchés académiques et extra-académiques dans son domaine ;
- être informée du nombre de thèses en cours qui sont dirigées par le directeur ou la directrice pressenti·e ;
- recevoir un encadrement personnel de la part de la direction de thèse.

En contrepartie, elle s'engage à :

- faire preuve d'initiative dans la conduite de sa recherche ;
- informer la direction de thèse des difficultés rencontrées et de l'avancement de sa thèse ;
- remettre à son directeur ou sa directrice autant de notes d'étape qu'en requiert son sujet et à présenter ses travaux dans les séminaires du laboratoire.

La direction de thèse s'engage de son côté à :

- aider le ou la doctorant·e à dégager le caractère novateur de sa thèse dans le contexte scientifique et s'assurer de son actualité ;
- s'assurer que le/la doctorant·e fait preuve d'esprit d'innovation ;
- définir et rassembler les moyens à mettre en œuvre pour permettre la réalisation du travail ;
- consacrer une part significative de son temps au/à la doctorant·e ;
- suivre régulièrement la progression du travail et débattre des orientations ;
- informer le ou la doctorant·e des appréciations positives ou des objections et des critiques que son travail pourrait susciter, notamment lors de la soutenance.

La charte précise également les droits d'auteur des doctorants et doctorantes. La charte se conclut par l'indication de la procédure de médiation en cas de conflit.

Ministère de l'éducation nationale (1998), *Bulletin Officiel de l'Education Nationale*, n° 36, 1^{er} octobre.

FORMATION, ENCADREMENT ET ÉCHANGES INFORMELS

En Suisse, la direction de thèse joue un rôle prépondérant dans l'encadrement des doctorants et doctorantes. Il existe cependant des offres de formation comme les écoles doctorales obligatoires dans certaines disciplines et à l'EPFL ou des programmes doctoraux facultatifs, par exemple ceux proposés par la Conférence universitaire de Suisse occidentale (CUSO). Il existe également toute une palette de cours, ateliers, séminaires sur des thèmes spécifiques qui sont proposés spécialement aux doctorants et doctorantes. Il est également fréquent que, parallèlement au directeur ou à la directrice de thèse, d'autres scientifiques participent officiellement ou de manière informelle à l'encadrement des doctorant·e·s, notamment dans le cadre des programmes de mentorat des bureaux de l'égalité.

Les résultats issus des données du *Système d'information universitaire suisse et de l'enquête 2007 auprès des personnes nouvellement diplômées* (OFS, 2010) montrent que le fait de suivre une ou plusieurs formations augmente l'acquisition de compétences communicationnelles et sociales. L'encadrement par plusieurs professeur·e·s, les échanges d'informations entre doctorant·e·s et la participation à des rencontres avec des expert·e·s scientifiques renforcent également l'aptitude à présenter des résultats de recherche en public ainsi que la capacité à communiquer des idées complexes dans plus d'une langue.

Ces compétences sont déterminantes dans le cadre d'une carrière académique et représentent des atouts non négligeables dans le monde professionnel non universitaire.

Afin de mettre toutes les chances de son côté, il vaut donc mieux ne pas se limiter au seul soutien de la direction de thèse durant son doctorat et saisir dès le début toutes les opportunités qui sont offertes, qu'elles soient formelles (programmes doctoraux, cours, ateliers, mentorats) ou informelles (échanges entre pair·e·s et collègues).

Le chapitre *Les aides* présente plus précisément les possibilités offertes aux doctorant·e·s des HEU latines.

LA TEMPORALITÉ DE LA THÈSE

“

« Une trajectoire de thèse va connaître des plateaux monotones, dont on redoute de ne pas voir la fin, des méandres dangereux, des rebondissements heureux et parfois des brisures définitives. »

Herzlich Claudine (2002), *Réussir sa thèse en sciences sociales*, Paris : Nathan, p. 56.

La thèse comporte diverses phases ou étapes à franchir jusqu'au dépôt du manuscrit : formulation de la problématique, lectures et mise au point de la bibliographie, recueil puis analyse des données, écriture, relectures et corrections, mise en forme et impression du manuscrit.

Généralement ces différentes étapes s'entremêlent. La durée et l'approfondissement de chaque étape varient selon le champ, la discipline et l'approche/l'école dans lesquels s'inscrit la thèse, ainsi que selon la nature du sujet.

Toutefois, quelles que soient les spécificités disciplinaires, chaque doctorant·e est confronté·e à la gestion de la temporalité de la thèse, soit à la nécessité d'avancer, malgré les blocages et les découragements éventuels. Plus une thèse dure, plus le risque de ne pas l'achever augmente.

C'est lors des passages difficiles, des pièges et des enlisements que la direction de thèse a un rôle à jouer en aidant le/la doctorant·e à garder le cap.

Aujourd'hui, la tendance est aux thèses courtes. Même si des voix s'élèvent en sciences humaines et sociales contre ce qui est considéré comme l'imposition d'un modèle propre aux sciences exactes, des mesures visant à raccourcir les thèses sont mises en place dans toutes les disciplines. Certaines facultés ont introduit, par exemple, une limite maximale de mots.

🗝

OSER LE POINT FINAL //////////////////////////////////////

La thèse n'est qu'une première étape. Il ne s'agit pas de rédiger l'œuvre de votre vie. Gardez à l'esprit que votre carrière de recherche est devant vous.

LES DERNIÈRES ÉTAPES DE LA THÈSE

Chaque institution et chaque faculté a ses propres procédures et délais concernant les différentes étapes de la procédure administrative avant la soutenance de thèse :

- la désignation des membres du jury (proposition et approbation) ;
- le dépôt des différents manuscrits (nombre, lieu, délai) ;
- le colloque de thèse ;
- la soutenance de thèse ;
- l'obtention du titre de docteur·e.

Les délais entre ces différentes étapes peuvent être très longs. Il vaut donc mieux se renseigner sur les règlements suffisamment à l'avance, établir un calendrier de la fin de la thèse et notamment prendre contact suffisamment tôt avec les jurés externes, auxquels il faut souvent demander longtemps à l'avance leur disponibilité.

Les premiers destinataires du dépôt de thèse peuvent varier d'une institution à l'autre. La composition du jury se fait également différemment selon les facultés. L'exigence d'un membre du jury externe à la faculté ou à la HEU est cependant courante dans les institutions de Suisse latine.

Concernant le colloque et la soutenance, les HEU latines pratiquent le plus souvent à la fois un colloque et une soutenance publique, mais chaque faculté et chaque institut a sa propre tradition.

La meilleure façon de s'y préparer est de :

- se renseigner auprès de chercheurs et chercheuses plus avancé·e·s pour savoir comment le colloque s'est déroulé pour elles et eux ;
- assister aux soutenances publiques de ses pair·e·s ;
- en parler avec son directeur ou sa directrice de thèse.

Les écoles doctorales, les programmes de mentorat, les ateliers REGARD, FormEv à l'UNIGE et le dicastère de la Relève académique à l'UNIL offrent des ateliers pour se préparer au colloque et à la soutenance de thèse (voir le chapitre *Les aides*, page 66).



Le colloque est une discussion menée à huis clos, pendant plusieurs heures, entre la personne candidate au doctorat, les membres du jury et la direction de thèse. Il permet de débattre de façon approfondie de toutes les questions liées au travail de thèse. Généralement, des modifications sont demandées au/à la candidat·e à l'issue du colloque.

La soutenance est organisée un certain temps après le colloque, lorsque la personne candidate a réalisé les corrections exigées lors du colloque. Ainsi, la soutenance ne devrait pas donner lieu à de graves divergences de fond entre le ou la candidat·e et son jury de thèse. La soutenance est une manifestation publique, destinée à permettre d'exposer son travail.

PRÉPARER SON AVENIR PROFESSIONNEL

La dernière année de la thèse (voire plus) est en général également consacrée à la préparation de « l'après-thèse » :

- prise de contacts avec d'éventuels responsables de projets de recherche ;
- préparation d'une demande de bourse postdoc. Attention : les délais du FNS sont très longs !
- chercher un emploi hors de l'Académie ;
- se renseigner sur les meilleures façons de valoriser sa thèse (publication in extenso ou par extraits, en ligne ou non, sous forme d'articles, etc.) et entreprendre les premières démarches.

La brochure *Au-delà du doctorat. Guide pour doctorant·e·s avancé·e·s et postdoctorant·e·s* offre de nombreux conseils pour se préparer à « l'après-thèse ».



- * ACIDE (2008), *Practical Guide for PhD Candidates at EPFL*, Lausanne: EPFL.
- * Baschung Lukas (2008), *Inventaire des standards minimaux relatifs au doctorat. Rapport final à l'intention de la Conférence des recteurs des universités suisses (CRUS)*, Lausanne: Université de Lausanne, Observatoire science, politique et société (OSPS).
- * Bureaux de l'égalité des hautes écoles universitaires de la Suisse latine (2013), *Au-delà du doctorat. Guide pour doctorant·e·s avancé·e·s et postdoctorant·e·s*, Lausanne: BuLa.
- * Commission de l'égalité de la Faculté des sciences économiques et sociales (2008), *Objectif thèse*. Rapport d'Anne Dafflon Nouvelle. Genève: Université de Genève.
- * Guilde des doctorants (2003), *Le Guide du doctorant*, <http://guilde.jeunes-chercheurs.org>.
- * Herzlich Claudine (2002), *Réussir sa thèse en sciences sociales*, Paris: Nathan.
- * 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.

ETRE VISIBLE

La qualité de la thèse n'est pas le seul critère considéré dans le monde académique pour juger des compétences d'un chercheur ou d'une chercheuse. On exige également des doctorants et doctorantes qu'ils et elles soient visibles.

Aussi, la norme actuelle veut que la période doctorale soit également consacrée à publier des articles et à intervenir dans des colloques. Cependant, savoir où et comment présenter ses recherches ne va pas de soi, d'autant que les codes varient d'une discipline à l'autre et d'une revue à l'autre.

OÙ PUBLIER ET OÙ INTERVENIR ?

Les revues et les colloques ne sont pas tous « cotés » de la même manière. Dans toutes les disciplines, les revues à comité de lecture sont plus valorisées que les autres revues. Dans certaines disciplines, malgré les critiques qu'il suscite, le facteur d'impact, qui mesure l'importance d'une revue selon des critères quantitatifs, établit une hiérarchie entre les revues.

Du strict point de vue de la carrière académique, il est conseillé de viser les revues ou les colloques les mieux « cotés » dans sa discipline, tout en sachant que certains de ces lieux de diffusion fonctionnent par cooptation et que les contributions spontanément proposées ne sont que rarement acceptées. Transmettre à un public non académique les résultats de ses recherches en publiant dans des journaux associatifs ou de vulgarisation scientifique et en intervenant dans des débats publics peut être une source de gratification personnelle, même si ces lieux sont moins reconnus par le monde académique. Cela peut également contribuer à élargir son réseau au-delà des murs de l'Académie et ouvrir des portes professionnelles à celles et ceux qui ne désirent pas poursuivre dans la carrière académique.

Dans la plupart des disciplines, on encourage les doctorants et doctorantes à participer à des conférences ou congrès internationaux avant la fin de leur parcours doctoral. Ces conférences comprennent en principe des espaces de discussion spécialement destinés aux doctorants et doctorantes. Cela vaut la peine de se renseigner dès le début de son doctorat sur les pratiques en vigueur dans son domaine.

Par ailleurs, il est fréquent que les directeurs et directrices de thèse proposent à leurs doctorant·e·s de copublier un article. Ce sont des occasions à ne pas manquer car elles sont de bons moyens de se faire connaître.

La direction de thèse et les collègues plus expérimenté·e·s sont de très bonnes sources d'informations pour connaître les opportunités de rendre visible son travail. Elles et ils connaissent également le degré de reconnaissance des revues et des colloques/séminaires susceptibles d'accepter des contributions de doctorant·e·s. Toutefois, les professeur·e·s ne sont pas toujours exactement dans le même domaine que leurs doctorant·e·s et ne connaissent pas forcément tous les réseaux qui peuvent être intéressants. Il ne faut donc pas hésiter à contacter d'autres personnes pour atteindre l'information. Il est également pratique de s'abonner aux listes de diffusion qui signalent régulièrement les appels à contribution dans un domaine ou une discipline spécifique.



SAISIR LES OPPORTUNITÉS //////////////////////////////////////

Le doctorat est l'occasion de se faire connaître dans le monde académique, mais aussi dans le milieu professionnel. Profitez de cette période pour voyager, faire des rencontres et présenter votre travail.



SOUMETTRE POUR LA PREMIÈRE FOIS UN ARTICLE À UNE REVUE AVEC COMITÉ DE LECTURE

Chaque revue a un style particulier, parfois un champ précis et une orientation. Il est conseillé de s'assurer auprès de collègues plus expérimenté·e·s ou de la direction de thèse que l'article entre dans le domaine d'intérêts de la revue pressentie et qu'il est susceptible d'être accepté.

Dans chaque revue, il y a des consignes éditoriales à respecter et une procédure à suivre pour soumettre un article. Généralement ces données figurent sur le site de la revue. Afin de ne pas perdre inutilement du temps, il vaut mieux formater d'emblée l'article selon ces consignes.

Il est du ressort de la direction de thèse de suivre les doctorant·e·s dans l'élaboration de leur·s premier·s article·s. Les conseils de collègues peuvent également être utiles.

Dans le cas des revues avec comité de lecture, celui-ci désigne une ou plusieurs personnes chargées d'évaluer la contribution soumise. Trois cas de figure se présentent alors :

- l'article est accepté ;
- l'article est accepté, moyennant des corrections ;
- l'article est refusé.

La demande de corrections constitue le cas le plus fréquent. Si l'article est refusé, il est très utile d'analyser le rapport des lecteurs et lectrices, si possible avec l'aide de sa direction de thèse ou de collègues. Il se peut que l'article n'était pas destiné à la bonne revue. Moyennant des corrections, il pourra probablement être soumis ailleurs.



Guilde des doctorants (2003), *Le Guide du doctorant*,
<http://guilde.jeunes-chercheurs.org>

A QUOI SERVENT LES COLLOQUES ?

Les colloques ont plusieurs fonctions :

- faire connaître son travail ;
- découvrir le travail des autres ;
- faire avancer son travail à partir d'échanges formels et informels ;
- étoffer son dossier scientifique ;
- acquérir de l'expérience.

Mais aussi (et surtout) :

- constituer et développer son réseau.

Les colloques comportent un volet scientifique et un volet « mondain » qu'il ne faut pas négliger car c'est en partie lors des intermèdes proposés (pauses-café, apéritifs, repas, spectacles) que se nouent souvent les premiers contacts des membres d'un réseau scientifique. Lorsque l'on est jeune chercheur ou chercheuse, c'est également un lieu propice pour se présenter aux personnes avec qui l'on souhaiterait collaborer par la suite ou que l'on pressent pour faire partie du jury de thèse. Il est en effet beaucoup plus facile de solliciter une personne lorsque l'on peut se référer à un premier échange.



PRÉPARER POUR LA PREMIÈRE FOIS UNE COMMUNICATION ORALE

Trois paramètres essentiels sont à prendre en compte dans la préparation d'un exposé scientifique :

- l'auditoire ;
- la durée ;
- la langue.

Il est important de cerner l'auditoire auquel on s'adressera et d'adapter la terminologie et le degré de précision méthodologique de l'exposé en fonction du public concerné. Des expert·e·s n'ont pas les mêmes attentes que le « grand public » ou un auditoire interdisciplinaire.

Il est judicieux de se renseigner auprès de l'organisation de la conférence sur le déroulement prévu : durée de l'exposé, le cas échéant, temps prévu pour un·e discutant·e et/ou temps prévu pour des interventions du public. Il est préférable de viser un timing légèrement inférieur au temps accordé, notamment lors d'une intervention dans une langue qui n'est pas sa langue maternelle.

Pour une première conférence, il faut prévoir suffisamment de temps de préparation pour l'exposé et les supports de présentation, qui sont de plus en plus incontournables.

Il est fortement recommandé de soigner le contenu et le graphisme des supports de présentation, de s'exercer, chronomètre en main, et de présenter son exposé à d'autres chercheurs et chercheuses avant le jour J.

 * *Communiquer à l'aide de présentation orale*, fiche pratique du CSE de l'UNIL, www.unil.ch/cse > ressources et liens

* *Techniques de présentation pour chercheurs*, « La science au premier plan: avec une présentation claire et authentique », www.snf.ch > Services aux scientifiques > Chercheurs et communication > Technique de présentation



PRÉSENTER UN POSTER, UNE MANIÈRE DE SE FAIRE CONNAÎTRE POUR LES JEUNES CHERCHEUSES ET CHERCHEURS

Dans un colloque, présenter sa recherche par une affiche est une occasion de se faire connaître dans sa communauté scientifique, notamment lorsque sa recherche ne peut faire l'objet d'une communication orale (recherche un peu nouvelle, très spécialisée ou approfondissement de questions bien connues). Avant la conférence, la liste et les résumés des posters (ou carrément ceux-ci) sont publiés sur le site web. Ainsi les participant·e·s à la conférence peuvent déjà repérer les chercheurs et chercheuses avec lesquels entrer en contact.

Parfois, il y a une séance introductive aux posters où chaque auteur·e peut le présenter en un très court laps de temps. Parfois aussi, un temps est spécialement proposé afin de découvrir les posters affichés, d'autres fois, non.

 * *Communiquer à l'aide d'affiches (posters)*, fiche pratique du CSE de l'UNIL, www.unil.ch/cse > ressources et liens

* Stainier Nadine (2006), *ABC de la communication par poster*, EPFL: Centre de recherche et d'appui pour la formation et ses technologies. <http://craft.epfl.ch> > ABC Pédagogie > L'ABC de la communication par poster

OLIVIER AIR
PROJET de THESE

1 ECOLOGIE en PROGRES

2 DEVELOPPER? OUI, MAIS!



FRANÇOISE D
doctokante en lettres
Jean-Paul et Simone

BUT RECHERCHE

Biologie
les ailes des mouches
ALBAN L.
Objectif au vol
en l'air

archéo

futur antérieur.

CAROLINE B.

UNIL.....

1)



2)



3)



4)



5)



logique

LE SÉJOUR À L'ÉTRANGER

Actuellement, il est possible de faire un séjour à l'étranger durant son doctorat, notamment grâce à une bourse du FNS. Alors pourquoi ne pas exploiter cette opportunité ?

Outre l'enrichissement personnel qu'offre cette expérience, elle constitue un atout d'un point de vue professionnel. Dans la perspective d'une carrière académique, la mobilité est fortement valorisée. Par ailleurs, c'est un excellent moyen de créer des contacts sur un plan international et d'élargir ainsi son réseau scientifique. Un séjour à l'étranger est également un point fort dans un CV lors d'une postulation sur le marché du travail extra-académique.

Afin de tirer tous les bénéfices de ce séjour, il convient toutefois de bien choisir sa destination. Mieux vaut donc se renseigner auparavant auprès du directeur ou de la directrice de thèse, mais aussi d'autres professeur·e-s, maîtres d'enseignement et de recherche ou maîtres assistant·e-s qui peuvent également jouer les intermédiaires et faciliter l'intégration dans la nouvelle équipe.

Pour éviter les mauvaises surprises, il est également conseillé de vérifier sa couverture d'assurance maladie et accident, notamment dans le cas d'un séjour aux Etats-Unis ou au Japon. Par ailleurs, les subsides du FNS ont des particularités concernant les impôts et la sécurité sociale. Les bourses pour chercheurs et chercheuses débutants et avancés 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. Il faut donc absolument se renseigner avant son départ.

L'ASSISTANAT

TROUVER UN POSTE

La mise au concours des postes d'assistant·e n'est pas obligatoirement diffusée à large échelle. Généralement les postes au concours sont publiés sur les sites internet des universités. Cela dit, il peut arriver qu'un poste ne soit annoncé que par un affichage dans la faculté concernée.

Internet et le bouche à oreille sont donc d'excellentes sources d'informations. Il est également conseillé de ne pas attendre pour discuter avec les professeur·e·s et les membres du corps intermédiaire.



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 concernant notamment des postes d'assistant·e·s:

telejob.ch

Les contrats d'assistant·e courent généralement d'août à juillet et les engagements se décident souvent en début d'année déjà. Les équipes de recherche se constituent souvent avant que les projets soient déposés en vue d'un financement. Par ailleurs, parallèlement aux mises au concours publiques, le recrutement se fait également de manière informelle afin d'engager une personne particulière. C'est notamment le cas pour les postes d'assistant·e, où le recrutement d'une personne ayant réalisé un travail de mémoire sous la direction du ou de la professeur·e est fréquent.

C'est pourquoi il est très important de faire savoir avant la fin de ses études aux professeur·e·s qui travaillent dans le domaine qui nous intéresse, et notamment à son directeur ou sa directrice de mémoire, que l'on est intéressé·e par un poste d'assistant·e.

CONDITIONS D'ENGAGEMENT ET CAHIER DES CHARGES

La fonction d'assistant·e comprend des activités de services, c'est-à-dire une participation à l'enseignement et la recherche de l'unité de rattachement, et des activités de formation, notamment la réalisation d'une thèse.

Le caractère transitoire de la fonction d'assistant·e et l'obligation de la réalisation d'un travail de doctorat sont des caractéristiques communes à toutes les institutions.



CE QU'IL FAUT RETENIR

Les assistant·e·s sont tenu·e·s de déposer un projet de thèse dans un laps de temps déterminé, généralement une année.

La durée de l'engagement à un poste d'assistant·e est limitée.

Les conditions d'engagement et le cahier des charges des assistant·e·s varient toutefois d'une institution à l'autre.

Le tableau ci-dessous offre à titre indicatif une synthèse des différentes conditions d'engagement dans les universités de la Suisse latine et à l'EPFL au moment de la rédaction de ce guide. Ces données pouvant changer rapidement, il convient de se référer aux réglementations spécifiques de chaque HEU.

HEU	Durée de l'engagement par contrat (en années)*	Durée maximale d'engagement (en années)*		Temps minimal que l'assistant·e peut consacrer à sa thèse (au prorata du taux d'activité)
			Taux minimum d'occupation	
Fribourg	1+2 à 4 (+1)	5 (+1)	100% en principe	50%
Genève	1+2+2 (+1)	5 (+1)	70% (sur dérogation 50% la première année)	40%
Lausanne	1 +2 +2 (+1)	5 (+1)	60%	50%
Neuchâtel	1+1 +1+1 (+1)	4 (+1)	50%	50%
USI	1+1+1+1+1	6	60-75%	
EPFL	1 +1 +1 +1	6		

* Le nombre entre parenthèses indique la durée maximale d'une éventuelle prolongation. Attention, les prolongations sont généralement accordées sur demande, à titre exceptionnel et à certaines conditions.

Source principale des données du tableau : Secrétariat général de la CRUS (2009), *Rapport sur le doctorat 2008. Vue d'ensemble du doctorat en Suisse*, Berne : CRUS. Tableau complet à consulter sur releve-academique.ch

Certaines HEU ont fixé une limite d'âge à l'engagement des assistant·e·s. Il convient de se renseigner avant de postuler.

ASSISTANAT ET TRAVAIL DE THÈSE : UN ÉQUILIBRE PARFOIS DIFFICILE

Selon le moment de l'année, le travail de thèse et l'assistanat varient d'intensité : durant le semestre, le temps de travail consacré à l'assistanat est plus important, alors que l'intersemestre et l'été sont davantage consacrés à la thèse.

Le cahier des charges est très important dans la mesure où il explicite les droits et devoirs des assistant·e·s et notamment la répartition entre les activités de service et la préparation de la thèse.

L'expérience montre qu'il n'est pas toujours facile de séparer ces activités et que les assistants et assistantes sont souvent obligés de défendre le temps consacré à la thèse. Ils et elles doivent :

- impérativement veiller à ce que l'encadrement des étudiant·e·s et les tâches confiées par le ou la supérieur·e hiérarchique n'empiètent pas sur le temps de préparation de la thèse :
- discuter avec le ou la professeur·e responsable et négocier le cahier des charges s'il n'est pas clair.

Le chapitre *Activité professionnelle, thèse et vie privée* (page 41) offre des conseils plus spécifiques pour organiser son temps.

LE TEMPS PARTIEL, UNE BONNE SOLUTION ?

Le temps partiel peut offrir des avantages, comme la possibilité d'accepter des mandats extérieurs à la HEU ou celle de garder un pied dans le monde du travail extra-académique, culturel ou associatif. Ces expériences sont très utiles à divers titres si l'on souhaite s'insérer par la suite dans le monde du travail non universitaire.

Si le temps partiel peut sembler une bonne solution pour libérer du temps afin de mener d'autres activités et notamment des tâches familiales et domestiques, il est toutefois fréquemment synonyme de conditions d'emploi précaires et d'obstacles à une carrière professionnelle.

Le temps partiel a notamment de multiples désavantages lorsque l'on est assistant·e :

- Le niveau des salaires des postes d'assistantat étant relativement bas, le temps partiel ne permet pas toujours de s'en sortir financièrement.
- En raison de l'investissement professionnel exigé des chercheurs et chercheuses universitaires, il est très difficile de faire respecter son taux d'activité. Les heures supplémentaires sont monnaie courante dans le monde académique. Pour les personnes engagées à temps partiel, cela revient finalement à recevoir un salaire réduit pour une activité à plein temps.
- Les assistant·e·s à temps partiel sont moins visibles, ont un réseau scientifique plus restreint et publient en moyenne moins que leurs collègues à plein temps. Autant d'éléments qui les désavantagent pour une carrière académique.



Les femmes de la relève académique, et notamment les assistantes, occupent plus fréquemment un poste à temps partiel que les hommes (OFS, 2010). Du point de vue de l'égalité des chances, les unités et les professeur·e·s qui engagent des assistant·e·s ont un rôle à jouer en veillant à ce que les postes à temps plein ne soient pas plus fréquemment proposés aux hommes et ceux à temps partiel aux femmes.

L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Chaque unité ou département universitaire a une organisation du travail qui lui est propre, dont les règles de fonctionnement sont généralement tacites. La circulation de l'information auprès des assistants et assistantes nouvellement engagés est souvent informelle et repose sur le bon vouloir des personnes en place. Or, le fait que les membres d'une unité connaissent ces règles et les respectent a une grande influence sur l'ambiance de travail. En effet, généralement le respect des droits et devoirs de chacun·e repose sur la confiance, et si un membre de l'unité ne respecte pas ses obligations, cela engendre un surcroît de travail pour les autres.

Il est recommandé aux assistants et assistantes de :

- communiquer aux autres les jours de la semaine où ils et elles travaillent à l'extérieur de la HEU ;
- indiquer clairement leurs heures de réception et les respecter ;
- adapter leurs vacances au calendrier académique ;
- poser des questions et participer aux réunions formelles et informelles de l'unité.

Les unités et les professeur·e·s responsables de l'engagement peuvent également contribuer à améliorer l'organisation du travail :

- en veillant à ce que l'information circule de la manière la plus transparente possible ;
- en adoptant une clé de répartition des tâches la plus équitable possible entre les assistant·e·s.

S'INTÉGRER À SON LIEU DE TRAVAIL ET DÉFENDRE SES DROITS

Il est attendu des membres de la communauté scientifique qu'ils et elles participent activement à la vie de la HEU qui les emploie. Lorsque l'on est jeune chercheur ou chercheuse, 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 où l'autre d'un parcours professionnel.

Par ailleurs, la politique universitaire, la recherche, l'enseignement et les conditions de travail du personnel académique se définissent dans différentes structures.

S'engager dans les associations du corps intermédiaire (au niveau de la faculté et de la HEU) est le meilleur moyen de défendre ses droits et son point de vue sur la recherche et l'enseignement dans son domaine. Les coordonnées des associations du corps intermédiaire au niveau de la HEU sont données dans le chapitre *Les aides*.

De nombreuses associations et des groupes de réflexion sont actifs sur les différents campus et offrent également des lieux de débat.



CRÉER DES LIENS //////////////////////////////////////

Les associations et les contacts entre doctorantes et doctorants apportent un soutien essentiel, non seulement pendant le travail de thèse, mais aussi après. Ils facilitent en effet souvent l'intégration professionnelle à la fin du doctorat.



* ACIDUL (2009), *Rapport du Groupe de travail sur les fonctions et statuts à l'Université de Lausanne*.

* Bureau de l'égalité des chances entre femmes et hommes (2004), *Objectif professeure. Guide pour les femmes tentées par une carrière académique*, Lausanne: UNIL.

* Commission de l'égalité de la Faculté des sciences économiques et sociales (2008), *Objectif thèse*, Rapport d'Anne Dafflon Nouvelle, Genève: Université de Genève.

* Office fédéral de la statistique (2010). *Personnel des hautes écoles universitaires 2008*. Neuchâtel: OFS.

* 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.

ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE, THÈSE ET VIE PRIVÉE

Concilier la thèse avec l'activité professionnelle et la vie privée est une préoccupation majeure des doctorants et doctorantes. Les difficultés augmentent encore en cas de charges de famille. Certaines formations doctorales sont par exemple obligatoires et peu modulables. Par ailleurs, les obstacles rencontrés ne sont pas similaires si l'on est assistant·e, si l'on travaille hors de l'Académie ou si l'on est subventionné·e par une bourse.

THÈSE ET ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

Une des plus grandes difficultés dont témoignent les assistants et assistantes est celle de réussir à faire en sorte que l'encadrement des étudiant·e·s et les tâches déléguées par leur supérieur·e hiérarchique n'empiètent pas sur le temps auquel ils et elles ont droit pour la réalisation du travail de thèse.



CONSEILS PRATIQUES

- établir une planification du temps de travail d'entente avec le ou la supérieur·e qui inclut des jours fixes de la semaine consacrés uniquement à la thèse ;
- fixer des heures de rendez-vous où les étudiant·e·s peuvent vous solliciter et s'y tenir ;
- ne pas attendre de (re)négocier un cahier des charges qui n'est pas respecté ou qui n'est pas réaliste ;
- aux moments-clés de la thèse, veiller à ne pas se disperser et cibler les interventions (colloques, publications) qui sont étroitement liées à la thèse et qui permettent de la faire avancer ;
- essayer de travailler sur sa thèse ailleurs que sur son lieu de travail d'assistantat afin d'éviter d'être interrompu·e par des étudiant·e·s, des professeur·e·s, des collègues et des appels téléphoniques.

Pour les personnes qui financent leur doctorat avec un emploi à temps partiel exercé hors de l'Académie, la conciliation entre thèse et activité professionnelle exige également beaucoup d'organisation et une très grande discipline personnelle.

Il est conseillé dans la mesure du possible :

- d'établir une planification stricte de son temps et de s'y tenir ;
- de prévoir des jours blocs pour travailler uniquement sur sa thèse ;
- de veiller à maintenir un maximum de liens avec l'institut de la direction de thèse ;
- de négocier une certaine flexibilité avec son employeur afin de pouvoir participer à des colloques, assister à des conférences dans son domaine.

RÉDACTION DE LA THÈSE À DOMICILE

Certains doctorants et doctorantes ne sont pas ou que partiellement intégrés dans une HEU. Les personnes qui travaillent à temps partiel rédigent généralement leur thèse chez elles, les jours de la semaine où elles ne sont pas salariées.

Gérer le temps devient alors primordial dans la mesure où ce dernier repose uniquement sur les épaules du doctorant ou de la doctorante. En effet, si ils et elles ont plus d'autonomie par rapport aux assistant·e·s pour aménager leur temps de travail comme bon leur semble, ne pas dépendre des horaires d'un laboratoire ou d'une section demande de trouver un rythme personnel de travail qui permette de tenir sur le long terme.



QUELQUES PISTES POUR TROUVER SON RYTHME

- Certain·e·s doctorant·e·s adoptent des rituels qui leur permettent de structurer leur journée (repas et pauses-café à heures fixes, activité X à tel moment de la journée, etc.).
- Pour certaines personnes, reproduire un « horaire de bureau » a fait ses preuves. Mais vouloir se l'imposer à tout prix peut être contre-productif.
- Toutefois, être en décalage avec le reste de la société sur le long terme peut s'avérer très déprimant. Il est donc conseillé de planifier un horaire de travail qui permette de poursuivre les activités sociales auxquelles on tient (repas entre ami·e·s, activités associatives et culturelles, loisirs, etc.).

THÈSE ET VIE PRIVÉE

Difficile de refuser de donner un coup de main à un ami pour son déménagement ou d'abrégé la visite à l'improviste de grands-parents sous prétexte que c'est justement le jour où l'on travaille sur sa thèse. L'entourage se représente souvent mal les contraintes du doctorat, et les doctorant·e·s doivent apprendre à défendre le territoire temporel de la thèse comme une période de travail sur laquelle ne peuvent pas empiéter d'autres activités.

Les doctorants et doctorantes doivent veiller à ne pas se faire attribuer toutes les corvées familiales et/ou les tâches domestiques par leur conjoint·e, les membres de leur famille ou leur colocataire sous prétexte qu'ils et elles « ont le temps » ou « peuvent organiser leur temps comme ils/elles le veulent ». En raison du poids de la répartition traditionnelle des tâches au sein du couple et plus généralement de la famille, mais aussi des représentations sociales quant à cette répartition, il est souvent plus difficile pour les femmes que pour les hommes de préserver le temps de la thèse face à l'entourage.

Si le temps que l'on consacre au travail de doctorat doit être garanti, à l'inverse, il est très important de ne pas se laisser totalement dévorer par la thèse. Renoncer à certaines choses (loisirs, vacances, sorties, lectures) est un piège qui guette chaque doctorant·e, notamment dans les moments les plus stressants de la thèse. Or, il vaut mieux se donner le temps de se ressourcer pour la santé, mais aussi pour ne pas s'enliser dans la thèse.



CHERCHER L'ÉQUILIBRE

Face aux sollicitations de son entourage, il est important de défendre le temps que l'on consacre à sa thèse. De la même manière, la thèse ne doit pas empiéter sur les moments de loisirs !

THÈSE ET ENFANTS

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

Les bureaux de l'égalité et le Service des ressources humaines renseignent sur les congés maternité, parental, paternité et les droits liés à la maternité.

Chaque HEU gère généralement une crèche. Les places sont encore insuffisantes et très demandées et il faut réserver une place suffisamment tôt pour pouvoir en bénéficier. Il existe d'autres offres, ainsi que des possibilités de subsides pour les familles modestes sur lesquelles les bureaux de l'égalité des HEU peuvent donner des renseignements.

“

« J'en ai beaucoup discuté avec mon compagnon. Il a compris qu'une thèse, c'est un travail à 100%, même si je travaille souvent à la maison. Nous nous sommes organisés pour partager les tâches domestiques, et nous avons veillé à ce que les contraintes soient réparties équitablement ! »

Maria



ACCUEIL DES ENFANTS DANS LES UNIVERSITÉS LATINES ET À L'EPFL

L'EPFL et l'UNIL ont trois garderies et une école enfantine communes.

egalite.epfl.ch > Pour concilier vie familiale et professionnelle

www.unil.ch > Egalité des chances > Maternité / Paternité > Accueil de l'enfance

EVE espaces de vie enfantine du secteur université de Genève

Les EVE du secteur université sont des institutions de la petite enfance installées sur trois sites, gérées par une association.

<http://eve.unige.ch>

Crèche de l'Université de Fribourg

La crèche peut être fréquentée par des enfants âgés de 4 mois jusqu'à l'âge d'entrée à l'école enfantine. Elle dispose de 40 places.

www.crecheuni.ch

Crèche Vanille-Fraise de l'Université de Neuchâtel

Un espace de vie enfantine pour les enfants entre 0 et 5 ans.

www.unine.ch > Crèche Vanille-Fraise

L'USI n'a pas de garderie propre, mais a des places réservées dans les crèches cantonales.

www.gender.usi.ch > Attività > Conciliazione famiglia-lavoro > Asili nido e cura dei bambini all'USI

LES DIFFICULTÉS: LE STRESS, LA SURCHARGE

Selon *Le Guide du doctorant* de la Guilde des jeunes chercheurs, trois situations peuvent engendrer du stress et éventuellement un *burn out* durant le doctorat :

LE CONFLIT DE PRIORITÉS

C'est le cas lorsqu'une personne a de multiples activités qui semblent inconciliables et qu'elle n'arrive pas à fixer des priorités (par exemple entre les activités d'encadrement des étudiant·e·s et la thèse).

L'ABSENCE DE RÔLE CLAIREMENT DÉFINI

Une personne ne se sent pas assez encadrée et ne voit pas ce qui est attendu d'elle. A la longue, une perte de confiance en soi peut s'installer (par exemple, lorsque les attentes du directeur ou de la directrice de thèse ne sont pas claires).

LA SURCHARGE

Une personne est de plus en plus sollicitée et ne sait pas dire non. Elle finit par craquer sous le poids de la surcharge (par exemple en cas d'une trop forte pression à publier, un encadrement des étudiant·e·s trop important).

LA GESTION DE LA SITUATION

Face au stress, chacun·e adopte des façons différentes de le gérer. Mais il existe des techniques de gestion du stress que chacun et chacune peut développer.

Afin de gérer une situation stressante, la première chose à faire est de prendre du recul afin de :

- cibler des objectifs ;
- rechercher des informations ;
- élaborer un plan d'action ;
- rechercher un soutien et des conseils.

L'ENTRAÎNEMENT À LA SITUATION

Tout·e doctorant·e ou personne au début de sa carrière professionnelle pratique cette technique « sans le savoir », c'est notamment le cas en exposant les résultats de ses recherches à ses collègues, en enseignant, en préparant des communications, etc. Le stress diminue généralement avec la pratique et la communication.

SE SOUSTRAIRE À LA SITUATION STRESSANTE

Il faut savoir faire des pauses et maintenir son réseau de relations amicales et familiales, qui est souvent la bulle d'oxygène dont on a besoin en situation de stress.

Parfois, le stress persiste. Les spécialistes de la santé soulignent qu'il ne faut pas sous-estimer certains symptômes comme les insomnies, les angoisses, etc. et ne pas culpabiliser. Il vaut mieux en parler franchement à son directeur ou sa directrice et à ses collègues et se mettre au vert pour quelque temps. Si la situation persiste, il ne faut pas hésiter à consulter un·e médecin ou un·e thérapeute.



FAIRE DES PAUSES //////////////////////////////////////

Sortir un moment de sa thèse permet de se changer les idées pour repartir avec plus d'énergie. Ménagez-vous des activités hors de la thèse pour garder votre motivation !



« Le soir, je ne ramène rien avec moi à la maison : pas d'articles, pas d'analyses de résultats, rien. Je me repose, je sors avec mes amis, je ne pense pas du tout au labo ! »

Anne-Catherine



POUR VOUS SOUTENIR

EPFL

Consultation psychothérapique
sae.epfl.ch/psy

Université de Fribourg

Conseil psychologique
www.unifr.ch/cpe

Université de Genève

Centre de conseil psychologique
www.unige.ch > Services aux étudiants > Conseil psychologique

Université de Lausanne

Consultations psychothérapiques
www.unil.ch/sasc > Social > Consultations psychothérapiques

Université de Neuchâtel

Guichet psychologique
www.unine.ch > Pour les étudiants > A votre service > Guichet psychologique

Università della Svizzera italiana

Différents services de soutien
www.usi.ch > Ateneo > Servizi



Guilde des doctorants (2003), *Le Guide du doctorant*,
<http://guilde.jeunes-chercheurs.org>

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 collaborateur ou une collaboratrice 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.

Si on a l'impression d'être mobbée-e, 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.

 **EN PARLER** //////////////////////////////////////
Parler de sa situation permet d'obtenir des conseils, du soutien voire des opportunités concrètes. De la même manière, en écoutant vos pairs, vous pourrez mieux affronter les difficultés futures.

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

Université de Fribourg
Service de l'égalité entre femmes et hommes
www.unifr.ch/egalite
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



- * « 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.
- * Hirigoyen Marie-France (2001), *Malaise dans le travail, harcèlement moral: démêler le vrai du faux*, Paris: Ed. de La Découverte et Syros.
- * www.non-c-non.ch: site d'information sur le harcèlement sexuel au travail.

APRÈS LA THÈSE

Seule une minorité de docteur·e·s poursuit dans la carrière académique. Aussi, depuis la réforme de Bologne la question de l'employabilité des diplômé·e·s des HEU et des docteur·e·s est devenue une question politique centrale.

Les compétences transversales ou transférables sont au cœur du débat. Il s'agit des compétences acquises durant la période doctorale qui sont utiles tant pour poursuivre une carrière académique que dans le cadre d'un emploi sur le marché extra-académique.

 **PRÉVOIR L'APRÈS-THÈSE** //////////////////////////////////////
Il est conseillé de ne pas attendre d'avoir terminé sa thèse pour réfléchir à « l'après-thèse », se renseigner, voire pour participer à un cours ou un atelier en vue d'acquérir de nouvelles compétences selon son projet professionnel. Si vous optez pour une carrière académique, n'oubliez pas qu'un postdoc nécessite aussi une longue préparation.

POUR VOUS AIDER

Il existe aujourd'hui une palette d'offres pour aider les doctorant·e·s à

- « choisir » entre la carrière académique et le marché du travail extra-académique (bilan de compétences, entretiens d'orientation, etc.);
- valoriser les compétences acquises durant le doctorat sur le marché de l'emploi, mais aussi dans le cadre d'une carrière académique future;
- acquérir de nouvelles compétences transversales: gestion de projet, technique de communication, etc. utiles tant sur le marché académique qu'extra-académique.

Pour plus de détails sur ces offres, consulter le chapitre *Les aides* (page 66).

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



- * Bureaux de l'égalité des hautes écoles universitaires de la Suisse latine (2013), *Au-delà du doctorat. Guide pour doctorant·e·s avancé·e·s et postdoctorant·e·s*, Lausanne: BuLa.
- * 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.
- * *Portail de la relève académique*, avec un forum à disposition de la relève:
www.releve-academique.ch
- * Le programme transversal de développement des compétences génériques de la CUSO propose des ateliers pour développer des compétences et préparer son intégration dans le monde professionnel:
competences.cuso.ch

LE PARCOURS ACADÉMIQUE : LES GRANDES ÉTAPES

Poursuivre une activité professionnelle dans une HEU est un projet envisagé par beaucoup de doctorants et doctorantes. Toutefois, les postes disponibles sur le marché du travail académique sont peu nombreux et les processus de recrutement sont exigeants. Pour mettre toutes les chances de son côté, il est utile de connaître les différentes étapes de la carrière académique, ainsi que les principaux critères d'engagement des HEU.

LES PRINCIPALES FONCTIONS DE LA CARRIÈRE ACADÉMIQUE

Même si les parcours atypiques existent, la carrière académique idéale est conçue comme un enchaînement de statuts professionnels universitaires qui mènent de l'assistantat à des postes dans le corps intermédiaire supérieur, puis à des postes professoraux.

Les postes intermédiaires entre l'assistantat et le professorat se déclinent en une multitude de fonctions hiérarchisées. La nomenclature peut varier d'une institution à l'autre et des postes moins connus que ceux mentionnés ci-dessous existent, notamment à l'Université de Genève. La meilleure manière d'avoir une idée claire de la situation est de visiter les sites des différentes HEU.

LE CORPS INTERMÉDIAIRE comprend les principales fonctions suivantes :

- assistant·e
- premier et première assistant·e, assistant·e docteur·e ou postdoctorant·e
- maître assistant·e
- maître d'enseignement et de recherche

Hormis les maîtres d'enseignement et de recherche, les postes de ces fonctions sont de durée déterminée et leur renouvellement est limité. Les conditions d'engagement et de travail sont différentes d'une institution à l'autre.

LE CORPS PROFESSORAL comprend les principales fonctions suivantes :

- professeur·e boursier·ère
- professeur·e assistant·e
- professeur·e associé·e
- professeur·e ordinaire

Les postes de professeur·e ordinaire et associé·e sont stables. Les contrats arrivant à échéance sont généralement renouvelés après évaluation de l'activité de la personne titulaire.

Les postes de professeur·e assistant·e sont de durée déterminée et ne peuvent être renouvelés au-delà d'une certaine limite qui varie selon les institutions.

Les postes de professeur·e assistant·e peuvent être mis au concours en pré titularisation conditionnelle ou tenure track. La pré titularisation 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 son dossier scientifique soit évalué de manière positive.

En plus de ces fonctions, il existe d'autres postes liés à la recherche dans les universités et à l'EPFL. Ce sont par exemple les chercheurs et chercheuses FNS junior ou senior, les collaborateurs et collaboratrices scientifiques externes. Ces postes sont souvent financés par des fonds externes aux universités ou à l'EPFL (par exemple par le FNS) et les conditions ainsi que les règles du bailleur de fonds sont suivies. Aussi, il peut y avoir des conditions d'emploi différentes pour deux fonctions académiques similaires.

Ces différentes fonctions, dont les conditions et la durée de l'engagement, la rémunération, les conditions de travail et les possibilités d'avancement dans la carrière académique diffèrent d'une institution à l'autre, n'offrent pas toutes les mêmes possibilités de remplir les critères formels et informels permettant de gravir les échelons vers le professorat. Il est donc conseillé aux personnes qui s'engagent dans une carrière académique de bien évaluer les conditions offertes par chaque poste : répartition entre recherche, enseignement et tâches administratives, durée de l'engagement, possibilité et conditions de renouvellement de contrat, etc. Le taux d'activité joue également un rôle très important.

LES CRITÈRES D'ENGAGEMENT DES HAUTES ÉCOLES UNIVERSITAIRES

Les candidats et candidates aux postes professoraux et aux fonctions du corps intermédiaire supérieur sont évalués sur la base de leur dossier scientifique et à partir d'un certain nombre de critères communément admis dans le milieu académique comme étant ceux de « l'excellence scientifique ». Pour répondre aux critères d'excellence, les chercheurs et chercheuses sont tenus de développer leur dossier scientifique tout au long de leur carrière en déployant des activités dans les domaines suivants :

LA RECHERCHE

La recherche est le cœur du dossier scientifique. Les publications jouent un rôle central dans l'évaluation des activités de recherche des candidat·e·s. La quantité des publications est importante. Mais c'est surtout le prestige des revues dans lesquelles les candidat·e·s ont publié qui est pris en considération dans l'appréciation (revues à comité de lecture ou non, nationales ou internationales).



EVALUATION DE LA PUBLICATION

Malgré les nombreuses critiques qu'ils suscitent, les instruments bibliométriques et scientométriques sont de plus en plus utilisés pour mesurer l'importance d'une revue. Il existe différents classements des revues en fonction des domaines. Le plus connu de ces instruments est le facteur d'impact (Impact factor). Calculé par l'Institute for Scientific Information (ISI), une société privée, il mesure la fréquence moyenne avec laquelle l'ensemble des articles d'une revue est cité pendant une durée déterminée. Cet indicateur quantitatif sert de référence dans plusieurs disciplines. En raison du quasi-monopole étasunien sur ces instruments, les revues anglo-saxonnes sont généralement les mieux classées. Aussi, publier et présenter ses résultats de recherche en anglais est devenu une condition primordiale pour mener une carrière académique.

Par ailleurs, les dossiers scientifiques mono-orientés sont de moins en moins bien considérés. Une ouverture sur des thèmes connexes et l'interdisciplinarité sont des atouts.

L'ENSEIGNEMENT

Dans le cadre des candidatures aux postes professoraux, l'enseignement est évalué sur la base d'une leçon d'épreuve devant un public de pair·e·s et d'étudiant·e·s et sur la base du dossier présentant la liste des enseignements universitaires dispensés. Pouvoir certifier d'activités d'enseignement universitaire constitue un solide avantage pour briguer un poste de professeur·e. Il est donc conseillé de saisir toutes les opportunités de donner un cours ou d'encadrer un séminaire durant la période doctorale et de se constituer un dossier d'enseignement.

LE RÉSEAU NATIONAL ET INTERNATIONAL

Disposer d'un réseau scientifique important qui permet de faire rayonner les recherches au-delà de l'institution dans laquelle les candidat·e·s postulent est un critère capital. Aussi, même si elle n'est pas toujours mentionnée explicitement, une mobilité géographique est largement valorisée. Les candidat·e·s doivent généralement attester d'un séjour dans une autre HEU, si possible renommée, qui a donné lieu à une recherche postdoctorale ayant débouché sur des publications.

L'INTÉGRATION AU SEIN DE LA FACULTÉ ET DE LA HEU ET LES APTITUDES DE GESTIONNAIRE ET D'ACQUISITION DE FONDS TIERS

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 font partie des qualités attendues. La capacité à obtenir des financements externes constitue un critère décisif pour obtenir un poste.



L'EXCELLENCE SCIENTIFIQUE, UN CONCEPT NEUTRE ?

Trois études ont analysé les critères de l'excellence scientifique du point de vue de l'égalité des chances entre femmes et hommes*. A partir de terrains différents, elles montrent que les critères de l'excellence scientifique reflètent également une attente tacite, celle d'attester d'« une vraie vocation ». Pour les doctorants et doctorantes, cela signifie de devoir répondre à un certain nombre de normes mais aussi de se soumettre à toute une série de pratiques symboliques qui attestent qu'ils veulent et peuvent devenir des chercheurs et chercheuses dotés d'un avenir scientifique. Ainsi les chercheurs et chercheuses prometteurs doivent montrer qu'ils et elles sont prêt·e·s à déménager, à l'autre bout du monde s'il le faut, à s'investir dans des commissions et conseils, à travailler le week-end pour étoffer leurs dossiers scientifiques.

Dans l'univers de référence du monde académique, la vie familiale, un engagement dans des activités associatives ou culturelles restent perçus comme des entraves potentielles à une carrière prometteuse, en particulier pour les femmes. En effet, si la parentalité n'est jamais perçue comme quelque chose qui pourrait troubler l'engagement scientifique d'un homme, c'est encore souvent le cas pour les chercheuses, indépendamment du fait que cela fasse ou non partie de leurs projets. Les conséquences de ce « danger virtuel » sont toutefois bien réelles. Encore aujourd'hui, les femmes sont davantage mises sous pression et moins soutenues que les hommes dans leur carrière.

Face au risque d'abandon que représentent ces barrières symboliques pour les doctorantes, le soutien de la direction de thèse est très important. Les réseaux tant formels (p. ex programmes de mentorat proposés par les bureaux de l'égalité) qu'informels (échanges entre doctorant·e·s, associations et groupes actifs sur le campus en fonction de ses intérêts) constituent également des soutiens importants.

- * Beaufaÿs Sandra et Kraiss Beate (2005), « Femmes dans les carrières scientifiques en Allemagne: les mécanismes cachés du pouvoir », *Travail, genre et sociétés*, n° 14, Paris, pp. 49-68.
- * 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.



- * ACIDUL (2009), *Rapport du Groupe de travail sur les fonctions et statuts à l'Université de Lausanne*.
- * Bureau de l'égalité des chances entre femmes et hommes (2004), *Objectif professeure. Guide pour les femmes tentées par une carrière académique*, Lausanne: UNIL.
- * Marry Catherine et Jonas Irène (2005), « Chercheuses entre deux passions. L'exemple des biologistes ». *Travail, genre et sociétés*, n° 14, Paris, pp. 69-88.
- * Servizio gender (2006), *Pari opportunità nei percorsi accademici. Risorse, possibilità, ostacoli e traguardi nella costruzione della carriera universitaria*, Lugano: USI.

CHERCHER UN EMPLOI DANS UNE UNIVERSITÉ LATINE ET À L'EPFL

Les postes au concours de professeur·e, de maître d'enseignement et de recherche et de maître assistant·e sont généralement annoncés publiquement. Les annonces figurent notamment sur les sites Internet des HEU.

La procédure de nomination (étapes, composition des commissions de nomination, autorité de nomination, etc.) varie selon les fonctions, les institutions et les facultés.

EPFL

Les offres d'emploi concernant le personnel scientifique sont publiées sous :

<http://epfl.ch> > par public > Ressources humaines > places vacantes
> personnel scientifique

Celles des professeur·e-s ainsi que le règlement sur la procédure de leur nomination sous : <http://professeurs.epfl.ch>.

UNIFR

Les postes mis au concours sont annoncés sur les sites du Service du personnel et de chaque faculté.

Les directives du 17 février 2003 relatives aux commissions de structure et à l'engagement des membres du corps professoral fixent le cadre de la procédure de nomination : www.unifr.ch > L'Université > Règlements – Bases légales
> Membres de la communauté universitaire

UNIGE

La liste des postes au concours et les principaux règlements concernant la procédure de nomination sont publiés par la Division des ressources humaines : www.unige.ch > Offres d'emploi

UNIL

Les postes à pourvoir à l'UNIL sont publiés sous : www.unil.ch > Une carrière à l'UNIL ?

Les directives concernant les procédures de nomination sont publiées sous : www.unil.ch > UNIL interne > Documents – Formulaire > Textes légaux
> Directives internes de l'UNIL

UNINE

Les postes relatifs au personnel académique sont annoncés sur les sites des facultés et/ou instituts concernés.

Un résumé du règlement concernant la nomination des professeur·e·s est publié sous : www.unine.ch > Pour les collaborateurs > Ressources humaines > Service des RH > Emplois

USI

Les offres d'emploi sont publiées sous : www.usi.ch > Percorso > Personale accademico e staff > Concorsi e offerte di lavoro all'USI.

La procédure de nomination est fixée par les « Procedure e criteri per la promozione e l'immissione in ruolo » : www.usi.ch > Percorso > Personale accademico e staff > Documenti Ufficiali > Leggi e regolamenti.



CE QU'IL FAUT ENCORE CONNAÎTRE

S'impliquer dans la vie de la communauté scientifique exige de bien connaître les principaux acteurs et actrices de la politique universitaire au niveau national, régional et de l'institution, ainsi que les différentes réglementations auxquelles le personnel des HEU est soumis. Ce chapitre s'adresse plus spécifiquement aux doctorants et doctorantes qui n'ont pas réalisé leurs études en Suisse et qui souhaiteraient avoir un bref aperçu tant du paysage académique suisse que du fonctionnement des HEU.

LES HAUTES ÉCOLES UNIVERSITAIRES SUISSES

Les HEU regroupent les DIX UNIVERSITÉS CANTONALES et les DEUX ÉCOLES POLYTECHNIQUES FÉDÉRALES (EPF). 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 sur des disciplines phares.

Les universités 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 HAUTES ÉCOLES SPÉCIALISÉES (HES) ET PÉDAGOGIQUES (HEP)

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 cantonale ou régionale 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 bachelor et pour certaines filières master), 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 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.

« WHO IS WHO » DE LA POLITIQUE ET DU FINANCEMENT DE LA RECHERCHE

LES ORGANES DÉCISIONNELS AU NIVEAU NATIONAL

LE SECRÉTARIAT D'ÉTAT À LA FORMATION, À LA RECHERCHE ET À L'INNOVATION (SEFRI) est l'autorité compétente de la Confédération pour les questions nationales et internationales relevant de l'éducation en général, des hautes écoles, de la recherche et du domaine spatial. 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

SWISSUNIVERSITIES est l'organe commun des conférences des recteurs et rectrices des HEU, HES et HEP. www.swissuniversities.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 PRINCIPALES ASSOCIATIONS 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 chercheurs et chercheuses, représentant la relève scientifique et, comme faitière, les associations du corps intermédiaire des universités et EPF aux niveaux suisse et international.

www.actionuni.ch

LA CONFÉRENCE DES DÉLÉGUÉ·E·S 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 PRINCIPAUX ORGANES DE FINANCEMENT DE LA RECHERCHE

LE FONDS NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE (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 chercheuses et chercheurs. Les projets retenus bénéficient d'un soutien financier du FNS.

www.snf.ch

LES HAUTES ÉCOLES UNIVERSITAIRES OFFRENT CHACUNE DES POSSIBILITÉS DE FINANCEMENT

UNIVERSITÉ FRIBOURG

www.unifr.ch > Recherche

UNIVERSITÉ GENÈVE

www.unige.ch > Enseignants et collaborateurs > Recherche

UNIVERSITÉ LAUSANNE

www.unil.ch/researcher

Base de données Amarillo: www.unil.ch/amarillo

EPF LAUSANNE (EPFL)

<http://epfl.ch> > A propos de l'EPFL > Recherche (Domaine de la recherche DAR)

UNIVERSITÀ DELLA SVIZZERA ITALIANA

www.ticinoricerca.ch

DES FONDS ET FONDATIONS PRIVÉS PROPOSENT AUSSI DES FINANCEMENTS À LA RECHERCHE

RÉPERTOIRE DES FONDATIONS À BUT NON-LUCRATIF qui sont sous la surveillance fédérale des fondations :

<http://www.edi.admin.ch/esv> > Répertoire des fondations

**LISTE DES MEMBRES DE L'ASSOCIATION DES FONDATIONS DONATRICES
SUISSES** (Swiss Foundations):

<http://www.swissfoundations.ch/> > Membres

LES PROGRAMMES DE RECHERCHE DE L'UNION EUROPÉENNE permettent aux chercheurs et chercheuses suisses de s'intégrer dans les projets et programmes européens. Suite au 7^e programme-cadre (2007-2013) est mis en place le nouveau programme européen « Horizon 2020 » (2014-2020).

<http://ec.europa.eu/research> > Funding & Careers

LE FONCTIONNEMENT DES HAUTES ÉCOLES UNIVERSITAIRES

En raison du fédéralisme, l'autonomie accordée et la répartition des responsabilités entre les autorités politiques et les universités varient selon le canton.

L'organisation des HEU est complexe dans la mesure où ces hautes écoles sont structurées en facultés, lesquelles sont subdivisées en unités de recherche et d'enseignement ainsi qu'en services administratifs. Des unités administratives sont également rattachées à la direction/au rectorat. S'y ajoutent des instances et des commissions diverses, dont certaines sont indépendantes.

La politique universitaire, la recherche et l'enseignement se définissent ainsi en différents lieux qui n'ont pas les mêmes compétences. De manière générale, les grandes orientations de la politique universitaire et le fonctionnement de la HEU sont du ressort des organes centraux. L'organisation de l'enseignement et de la recherche dépend des facultés, qui doivent toutefois respecter le cadre général fixé au niveau central. Certaines questions sont également débattues et décidées au niveau des unités de recherche.

LES ORGANES PRINCIPAUX AU NIVEAU CENTRAL ET DES FACULTÉS

	ORGANES AU NIVEAU CENTRAL	ORGANES DES FACULTÉS
EPFL	Direction Assemblée d'école	Direction de faculté Conseil de faculté
UNIFR	Rectorat Sénat Commission de recours	Décanat Conseil de faculté
UNIGE	Rectorat Conseil rectorat-décanats Assemblée de l'université Organe de révision externe	Décanat Conseil participatif Collège des professeur·e·s
UNINE	Rectorat Conseil de l'Université Sénat	Décanat Conseil de faculté Conseil des professeur·e·s
UNIL	Direction Conseil de l'Université	Décanat Conseil de faculté
USI	Direzione amministrativa Consiglio dell'USI	Decanato Consiglio di facoltà

Les différents membres de la communauté universitaire (professeur·e·s, corps intermédiaire, étudiant·e·s, personnel administratif et technique) sont représentés dans les organes délibératifs de la HEU et des facultés.

TROUVER LES PRINCIPAUX RÈGLEMENTS CONCERNANT LE PERSONNEL ACADÉMIQUE

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

LES AIDES



PROFITER DES RESSOURCES À DISPOSITION //

De nombreux programmes, ateliers et associations, ainsi que les bureaux pour l'égalité, sont à la disposition des doctorants et doctorantes pour faciliter leur intégration et les soutenir dans leur travail de thèse. N'hésitez pas à faire appel à leur aide !

LES PROGRAMMES DOCTORAUX

De nombreuses écoles doctorales sont organisées dans le cadre des HEU latines et de la CUSO. Elles proposent un encadrement des doctorant·e·s à travers une riche palette de formations, comme des séminaires méthodologiques ou des ateliers d'écriture. Dans certaines facultés et à l'EPFL, les études doctorales s'articulent autour des programmes doctoraux et la fréquentation d'une école doctorale est obligatoire.

Outre l'encadrement méthodologique qu'offrent les écoles doctorales, y participer permet également de rencontrer des pair·e·s et de présenter régulièrement l'avancée de son travail. Des informations « informelles » sont également transmises (bourses, procédures de recrutement, etc.).

POUR TROUVER UNE ÉCOLE DOCTORALE

CONFÉRENCE UNIVERSITAIRE DE SUISSE OCCIDENTALE

www.cuso.ch > Programmes doctoraux

EPFL <http://phd.epfl.ch>

UNIFR www.unifr.ch > Les études > Offre d'études > Doctorat

UNIGE www.unige.ch > Enseignants et collaborateurs > Recherche > Formation doctorale

UNIL www.unil.ch > Chercheurs > Doctorant·e·s > Pendant > Programmes doctoraux

UNINE www.unine.ch > Formation > Doctorat

USI www.usi.ch > Didattica > Dottorato



LES PROGRAMMES DOCTORAUX DE LA CUSO

Les programmes placés sous l'égide de la CUSO sont communs aux universités membres. Organisés par disciplines ou grands domaines, ils sont ouverts de plein droit aux doctorant·e·s relevant de leurs champs respectifs. Ils offrent des activités réparties entre l'approfondissement scientifique, les méthodes et les compétences transférables. Un accent particulier est mis sur la socialisation des doctorant·e·s et la constitution de communautés scientifiques. Ils n'offrent ni bourses, ni salaires, mais prennent en charge une bonne partie des frais de déplacement, repas et éventuellement de l'hébergement selon les activités proposées. Les comités de direction des programmes comprennent des représentant·e·s des doctorant·e·s. Les personnes s'inscrivent directement auprès des responsables du programme choisi.



www.cuso.ch

LE MENTORAT

Les bureaux de l'égalité des HEU latines offrent plusieurs programmes de mentorat gratuits pour les chercheurs et chercheuses des institutions concernées.

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 du démarrage d'un projet de thèse.

www.unil.ch/mentoring

Les ateliers REGARD destinés aux femmes de la relève traitent notamment de la thèse (méthodologie, soutenance), de la valorisation des travaux scientifiques (publications, techniques de communication, réseautage) ou encore de la préparation de dossiers de candidature (portfolio, CV académique, procédures de nomination).

www.unifr.ch/regard

Le Réseau romand de mentorat pour femmes offre un programme de mentorat individuel accompagné de rencontres larges, qui ont pour objectif d'intensifier les contacts et les échanges. Il est d'avantage destiné aux femmes qui sont à un stade avancé de leur doctorat.

www.unifr.ch/f-mentoring

D'autres programmes de mentorat existent dans les HEU. Se référer aux sites des bureaux de l'égalité.

LES ATELIERS DU RÉSEAU ROMAND DE CONSEIL, FORMATION ET ÉVALUATION

Le Réseau romand de conseil, formation et évaluation pour l'enseignement universitaire (RCFE) offre un conseil personnalisé et un programme d'ateliers pour les assistant·e·s.

www.rcfe.ch

Il existe encore d'autres offres à saisir, comme les cours, séminaires et colloques destinés spécifiquement aux doctorant·e·s ou les Summer Schools. Ces offres permettent d'acquérir des connaissances scientifiques spécialisées, d'approfondir des connaissances méthodologiques et d'élargir son réseau. Les listes de diffusion, les associations et les réseaux dans son domaine sont de bonnes sources d'information pour connaître ces offres.

LE SOUTIEN DES PAIR·E·S

Outre les formations et ateliers proposés par les institutions, les contacts informels avec d'autres doctorant·e·s sont une aide précieuse.

Les possibilités de discussion et de travail sont multiples : création de séminaires informels autour d'un thème, relectures réciproques de textes avant qu'ils soient montrés à la direction de thèse ou d'articles avant soumission à une revue, partage du travail de recherche bibliographique entre doctorant·e·s d'un même département, etc.

L'expérience montre que ces liens informels constituent des soutiens essentiels tout au long de la thèse et bien après. En effet, ils sont souvent à l'origine de collaborations professionnelles après le doctorat.

Portail de la relève académique, avec un forum à disposition de la relève :

www.releve-academique.ch

“

« J'essaie de ne pas trop m'isoler et de partager ce que je vis avec d'autres collègues en thèse. Ça m'aide à avancer de ne pas me sentir seule ! »

Sophia

LES ASSOCIATIONS DU CORPS INTERMÉDIAIRE

Enfin, les associations du corps intermédiaire de chaque HEU et/ou faculté offrent des ressources et des conseils précieux à leurs membres, ainsi que de l'aide pour faire respecter leurs droits.

ACIDE

Association du corps intermédiaire de l'EPFL

acide.epfl.ch

ACIDUL

Association du corps intermédiaire et des doctorant·e·s de l'Université de Lausanne

www.unil.ch/acidul

ACINE

Association du corps intermédiaire de l'Université de Neuchâtel

www.unine.ch/acine

APCINT

Association pour le corps intermédiaire de l'Université de Genève

www.apcint.ch

CSWM

Collaborateurs et collaboratrices scientifiques de l'Université de Fribourg

www.unifr.ch/csww

Le corps intermédiaire de l'USI se réunit uniquement par faculté.



ADRESSES UTILES

L'ÉGALITÉ DES CHANCES DANS LES HAUTES ÉCOLES UNIVERSITAIRES

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 LAUSANNE

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

CONFÉRENCE DES DÉLÉGUÉ·E·S 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/egalite
egalite@unifr.ch

UNIVERSITÉ DE NEUCHÂTEL

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

UNIVERSITÀ DELLA SVIZZERA ITALIANA

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

L'ÉGALITÉ DES CHANCES EN SUISSE

CONFÉRENCE SUISSE DES DÉLÉGUÉ·E·S 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

www.unifemmes.ch

ASSOCIATION SUISSE FEMMES FÉMINISME RECHERCHE

www.femwiss.ch

SOCIÉTÉ SUISSE D'ÉTUDES GENRE SSEG

www.gendercampus.ch/f/ssgf

LES ÉTUDES GENRE DANS LES UNIVERSITÉS DE 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

ORIENTATION ET CARRIÈRE

EPFL

Centre de carrière

carriere.epfl.ch

UNIVERSITÉ DE FRIBOURG

Centre d'orientation universitaire
www.orientationfr.ch

UNIVERSITÉ DE GENÈVE

Uni-Emploi
uniemploi.unige.ch

UNIVERSITÉ DE LAUSANNE

Service d'orientation et conseil
www.unil.ch/soc

UNIVERSITÉ DE NEUCHÂTEL

Centre de carrière
www.unine.ch/carriere

UNIVERSITÀ DELLA SVIZZERA ITALIANA

Servizio orientamento e promozione
www.usi.ch > Ateneo > Servizi > Servizio orientamento

**PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE, VALORISATION
ET TRANSFERT DE LA RECHERCHE**
-----**EPFL**

Vice-présidence pour l'innovation et la valorisation
vpiv.epfl.ch

UNIVERSITÉ DE FRIBOURG

Service promotion recherche
www.unifr.ch > Recherche > services

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 Suisse Latine (BuLa)** avec le soutien du Programme fédéral
Egalité des chances entre femmes et hommes dans les universités.
Tirage: 3'200 exemplaires / impression: Graph Style SA
novembre 2013

