

AU-DELÀ

GUIDE 2014

du doctorat

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

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

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). *Au-delà du doctorat. 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.

AU-DELÀ GUIDE 2014 du doctorat

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

TABLE DES MATIÈRES

Doctorat : et après ?	6
Les femmes et les hommes dans les hautes écoles suisses	8
Quelle voie choisir après le doctorat ?	10
Le système académique suisse : un bref aperçu	13
Les hautes écoles universitaires (HEU)	13
Les hautes écoles spécialisées (HES) et pédagogiques (HEP)	14
Le fonctionnement des HEU	18
Parcours académique : faut-il (tout de suite) viser le professorat ?	19
Peut-on planifier une carrière académique ? Et comment la financer ?	21
Les fonctions de la carrière académique	24
Phase postdoctorale	29
Intérêt et durée du postdoc	29
Trouver un postdoc	30
Organiser un postdoc à l'étranger : petit memento	30
L'habilitation	35
Les compétences à acquérir	36
Dossier scientifique, CV et lettre de motivation	38
La procédure de nomination des professeur·e·s	41
Option HES ou HEP : les hautes écoles spécialisées et pédagogiques	46
Vie privée et parcours professionnel	49
La mobilité	49
La famille	52
« Dual career couples » ou couples à double carrière	57
Parcours non linéaire	58

Quitter le monde académique un doctorat en poche	60
Acquérir et développer des compétences transférables	60
Entrer dans le marché de l'emploi non universitaire	61
Que faire en cas de conflit, de harcèlement psychologique ou sexuel ?	64
Les aides	66
Les financements	66
Le réseau	68
Le mentorat	69
Les ateliers Regard, le RCFE et les offres de formation	72
Le soutien des pair·e·s	72
Les associations du corps intermédiaire	73
Adresses utiles	74



en détail /
coup de projecteur



pour en savoir plus



adresses utiles



conseil-clé



témoignages



focus « égalité »

DOCTORAT : ET APRÈS ?

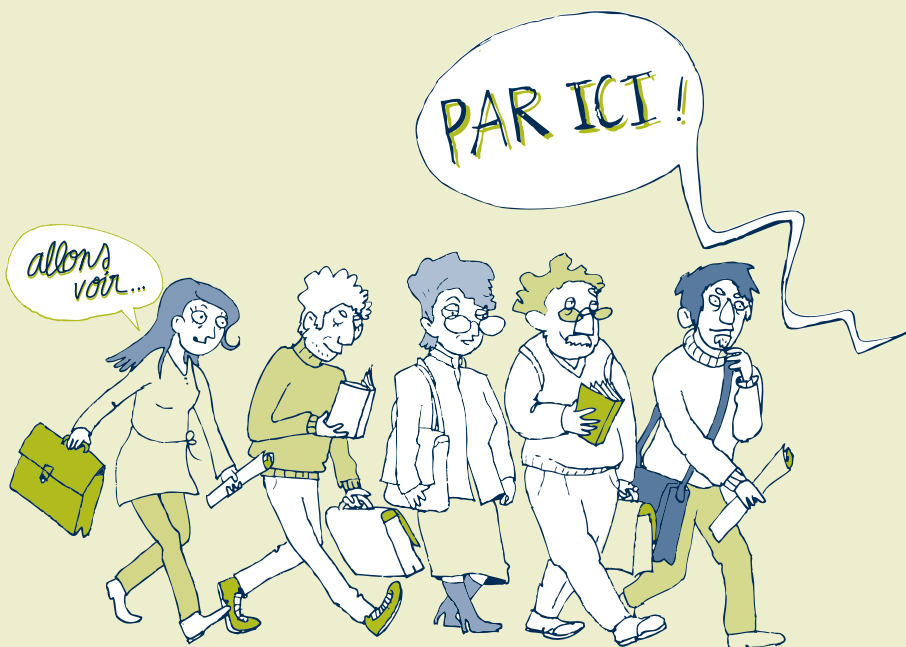
Le doctorat constitue la première étape d'une carrière académique. Cependant, seule une partie des doctorant·e·s exerce une activité professionnelle sur le long terme dans une haute école universitaire. Dans un contexte où la carrière académique devient de plus en plus exigeante et s'internationalise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

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

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

L'expérience du Réseau romand de mentoring pour femmes est le point de départ de ce guide. Dans ce programme, des doctorantes avancées et chercheuses au niveau postdoc partagent leurs attentes et questions concernant le quotidien de

la carrière académique et ses étapes, les réseaux scientifiques existants et leur importance dans la carrière d'un chercheur ou d'une chercheuse, la valorisation de la recherche dans les revues ou les colloques, les demandes de subsides, etc. A partir de l'expérience de ce programme, cette brochure propose des pistes de réflexion et fournit des informations aux jeunes chercheurs et chercheuses.



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 seuls 26% des postes de professeur·e·s sont occupés par des femmes. Ce taux tient compte des HES et des 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: 4)

En % total de chaque étape



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*
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.

QUELLE VOIE CHOISIR APRÈS LE DOCTORAT ?

Le doctorat est la première étape d'une carrière académique, mais il ouvre aussi à d'autres professions proches des milieux scientifiques. Le marché de l'emploi non académique offre en effet des opportunités de carrière diverses et variées aux docteurs et docteures.

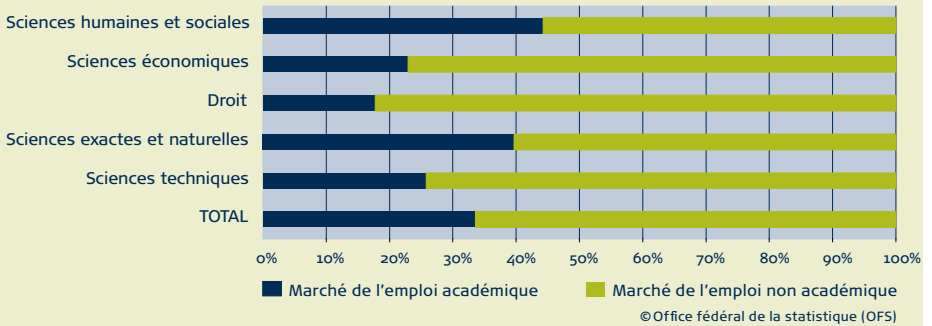
Des compétences transférables

Faire un doctorat ne se résume pas à acquérir des connaissances scientifiques poussées dans un domaine, mais offre également la possibilité de développer des compétences méthodologiques et sociales plus générales, qui sont transférables et appréciées hors de l'académie. Si l'on se décide pour la carrière académique, envisager et se préparer à un « plan B » n'est pas superflu, les postes académiques étant relativement peu nombreux et le recrutement très sélectif.

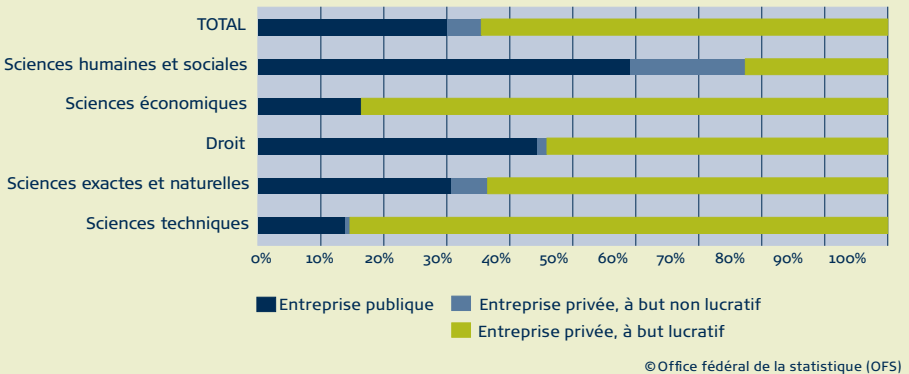
Quitter l'académie ?

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

MARCHÉ DE L'EMPLOI DES TITULAIRES D'UN DOCTORAT SELON LE GROUPE DE DOMAINES D'ÉTUDES (en pourcent), 2007



TITULAIRES D'UN DOCTORAT ACTIFS SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI NON ACADÉMIQUE SELON LE TYPE D'ENTREPRISE (en pourcent), 2007



S'Y PRENDRE ASSEZ TÔT //////////////////////////////////////
 Rechercher un postdoc, préparer un séjour à l'étranger ou obtenir un poste demande du temps. Pensez à vous renseigner à l'avance: vous éviterez d'être pris-e de court par les démarches administratives.

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

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

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

Les pages suivantes offrent des conseils et des pistes pour aider les doctorants et doctorantes à faire le point sur la question.



- * ESF Member Organisation Forum (2009), *Research Careers in Europe - Landscape and Horizons*, Paris: esf.
- * Office fédéral de la statistique (2011), *Femmes et hommes dans les hautes écoles suisses*. Neuchâtel: OFS.
- * 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.

LE SYSTÈME ACADÉMIQUE SUISSE : UN BREF APERÇU

Le système d'enseignement supérieur suisse se compose :

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

LES HAUTES ÉCOLES UNIVERSITAIRES (HEU)

Les HEU regroupent les 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 toutefois sur des disciplines phares.

Les universités cantonales se sont développées de manière décentralisée et leur réglementation est du ressort des cantons. Les deux écoles polytechniques fédérales 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 octroyé 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.

LES PRINCIPAUX ORGANES DÉCISIONNELS AU NIVEAU NATIONAL

LE SECRÉTARIAT D'ETAT 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

LA CONFÉRENCE DES RECTEURS DES HAUTES ÉCOLES SPÉCIALISÉES SUISSES (KFH) représente les intérêts et défend les buts des HES dans le système éducatif suisse auprès des acteurs et partenaires des milieux politiques, économiques et sociétaux.

www.kfh.ch

LA CONFÉRENCE SUISSE DES RECTRICES ET RECTEURS DES HAUTES ÉCOLES PÉDAGOGIQUES (HEP) représente les hautes écoles pédagogiques ainsi que les autres établissements de formation des enseignantes et enseignants et défend leurs intérêts auprès des autorités politiques et le public.

www.cohep.ch

SWISSUNIVERSITIES est l'organe commun des conférences des recteurs et rectrices des HEU, HES et HEP.

www.swissuniversities.ch

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

www.oaq.ch

LA COORDINATION EN SUISSE ROMANDE

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

www.cuso.ch

LES PRINCIPAUX ACTEURS ASSOCIATIFS AU NIVEAU NATIONAL

L'UNION NATIONALE DES ÉTUDIANT·E·S DE SUISSE (UNES) représente les intérêts des étudiants et étudiantes 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 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 ACADÉMIES SUISSES DES SCIENCES

L'association ACADÉMIES SUISSES DES SCIENCES regroupe notamment :

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

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

www.academies-suisse.ch

LES PRINCIPAUX ORGANES DE FINANCEMENT DE LA RECHERCHE

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

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

www.snf.ch

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

www.ressortforschung.admin.ch

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 > Recherche

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 :

www.edi.admin.ch/esv > Répertoire des fondations

Liste des membres de l'association des fondations donatrices suisses (Swiss Foundations) :

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^{ème} programme-cadre (2007-2013), est mis en place le nouveau programme européen « Horizon 2020 » (2014-2020).

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

Le chapitre *Peut-on planifier une carrière académique ? Comment la financer ?* présente une vue d'ensemble des principaux subsides pour chercheurs et chercheuses.

LE FONCTIONNEMENT DES HEU

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

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

Il est attendu des membres du corps enseignant qu'ils et elles participent à la vie de la faculté. 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 ou un autre de la carrière.



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

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

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

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

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

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

s'engager dans un ou plusieurs réseaux formels ou informels est également très important pour mettre toutes les chances de son côté et défendre ses droits. Si l'on compare toutefois les parcours individuels des chercheurs et chercheuses à la logique du système académique suisse schématiquement décrite ci-dessus, les exceptions existent et de nombreux chercheurs et chercheuses ont finalement trouvé une certaine stabilité professionnelle de contrat en contrat. Par ailleurs, si l'on prend en considération le marché académique mondial, les opportunités sont plus nombreuses. Dans de nombreux pays, les positions avant le professorat offrent davantage de stabilité.



FAIRE PART DE SES AMBITIONS //////////////////////////////////////

Exprimez clairement vos buts et ambitions: votre entourage hiérarchique et personnel saura ainsi dans quelle direction vous soutenir.



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

Selon son sexe, son origine sociale ou selon ses responsabilités familiales, la prise de risque face à la précarité de la carrière académique n'est pas la même.

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

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



Leemann Regula Julia et Stutz Heidi (éds.) (2008), *Sexes et encouragement de la recherche*, (GEFO), Fonds national suisse.



MÉDECINE

Le parcours académique en médecine induit souvent une double inscription: la recherche et la clinique. Le parcours académique se fait en parallèle avec le parcours hospitalier, avec parfois la possibilité de se concentrer pour une période déterminée sur un seul des aspects.



www.fmh.ch

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

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

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

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

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

Phases de la carrière académique	Fonctions académiques	Durée indicative par fonction
Professorat <i>Professorship</i>	Professeur·e ordinaire <i>Full professor</i>	stable
	Professeur·e associé·e <i>Associate professor</i>	stable ou de 4 à 6 ans
	Professeur·e assistant·e <i>Assistant professor</i>	de 4 à 6 ans
Chercheur ou chercheuse confirmé·e <i>Senior researcher</i>	MER / <i>Senior Lecturer</i>	stable
	Maître assistant·e / <i>Lecturer / Group leader</i>	jusqu'à 6 ans
Qualification postdoctorale / <i>Postdoctoral qualification</i>	Assistant·e docteur·e, première assistant·e ou postdoctorant·e / <i>Junior lecturer</i>	de 1 à 6 ans
Candidat·e au doctorat <i>Doctoral candidate</i>	Assistant·e diplômé·e / Assistant·e doctorant·e / Assistant·e de recherche <i>Teaching assistant / Research assistant</i>	de 3 à 5 ans

ERC Advanced Grants

ERC Advanced Grants

ERC Advanced Grants
ERC Consolidator Grants, **MSCA Bourses
individuelles** (voir plus bas)

Professeur·e·s boursiers·ères FNS
SNSF Professorships

ERC Starting Grants
ERC Consolidator Grants
MSCA Bourses individuelles /
Individual Fellowship (IF):
European Fellowship
Global Fellowship

Ambizione
Advanced
Postdoc.Mobility
Early
Postdoc.Mobility
Bourses MHV

ERC Starting Grants, ERC Consolidator
grants, **MSCA Bourses individuelles /**
Individual Fellowship (IF):
European Fellowship
Global Fellowship

Doc.Mobility
Doc.CH (SHS)
MD-PhD
Bourses MHV

As doctoral student in **MSCA**
Initial Training Networks (ITN),
RISE, COFUND schemes.

* Instruments de financement du programme Horizon 2020 de l'Union Européenne.
Informations: www.euresearch.ch



passage à la prochaine phase de qualification

LES FONCTIONS DE LA CARRIÈRE ACADÉMIQUE

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

CORPS INTERMÉDIAIRE

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

CORPS PROFESSORAL

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

Il peut exister d'autres fonctions du corps intermédiaire (notamment chargé·e d'enseignement, chargé·e de cours, collaborateur·trice scientifique, postdoctorant·e). Certaines de ces fonctions sont limitées dans le temps.

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

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

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

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



« J'ai toujours eu des contacts amicaux avec les autres thésard·e·s. Tant mieux, parce que maintenant, ce sont mes collègues ! »

Julie

LES MAÎTRES ASSISTANT·E·S (MA)

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

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



PRÉPARER LA SUITE

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

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

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

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

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

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



L'Académie suisse des sciences a publié une fiche sur la *Qualité d'auteur des publications scientifiques*: www.academie-suisse.ch

MAÎTRES D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE (MER)

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

Le parcours antérieur joue un rôle essentiel au moment de la nomination à un poste de MER. Le candidat ou la candidate doit attester de compétences approfondies dans l'enseignement de niveau académique et la recherche, confirmées par un solide dossier de publications.

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

PROFESSEUR·E·S ASSISTANT·E·S

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

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

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

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

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

PROFESSEUR·E·S ORDINAIRES, PROFESSEUR·E·S EXTRAORDINAIRES ET PROFESSEUR·E·S ASSOCIÉ·E·S

Les professeur·e·s ordinaires sont titulaires de leur poste, aussi appelé « chaire », et responsables de la recherche, de l'enseignement et des prestations de services qui y sont liés. Le poste de professeur·e ordinaire est considéré comme l'aboutissement d'une carrière académique.

Les droits et obligations des professeur·e·s extraordinaires ne diffèrent en principe pas de celles des professeur·e·s ordinaires, si ce n'est en ce qui concerne le salaire et parfois les ressources à disposition (personnel, moyens financiers, etc.). Certaines universités connaissent le statut de professeur·e associé·e à la place du statut de professeur·e ordinaire. Les professeur·e·s extraordinaires ou associé·e·s sont parfois engagé·e·s pour une durée limitée.

En plus de leur charge dans l'enseignement, la recherche et d'autres prestations liées à leur poste, les professeur·e·s ordinaires, extraordinaires ou associé·e·s sont aussi appelé·e·s à s'engager dans la gestion de l'université, que ce soit en assurant la direction, souvent en tournus, d'un département ou au sein du décanat, en tant que vice-doyen·ne, doyenne ou doyen. Les vice-recteurs et vice-rectrices, ainsi que le recteur ou la rectrice se recrutent en principe aussi parmi le corps professoral.



EPFL

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

UNIGE

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

UNIFR

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

UNIL

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

UNINE

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

USI

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

* Leemann Regula Julia et Stutz Heidi (éds.) (2008), *Sexes et encouragement de la recherche*, (GEFO), Fonds national suisse.

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

PHASE POSTDOCTORALE

Le postdoc désigne une phase de qualification académique postérieure au doctorat. Il est généralement réalisé dans une autre institution que celle où l'on a réalisé son doctorat. Ses formes institutionnelles varient selon les disciplines.

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

“ *« Quand j'ai fini ma thèse, j'ai trouvé difficile de ne plus me voir comme une étudiante, mais comme une chercheuse à part entière. C'était important pour moi de pouvoir dire et me dire: je suis une chercheuse, comme vous! »*

Marie-Laure

INTÉRÊT ET DURÉE DU POSTDOC

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

Le postdoc est considéré comme une phase pendant laquelle le docteur ou la doctorante développe sa recherche et les compétences nécessaires afin de devenir un chercheur ou une chercheuse indépendant·e confirmé·e. Au terme de quatre à six ans après la fin du doctorat, on attend du chercheur ou de la chercheuse qu'il ou elle occupe une position de *group leader* et acquière ses propres fonds. En sciences

notamment, enchaîner les postdocs au-delà d'une période de six ans n'est pas recommandé. Dans certains domaines, le parcours du postdoc est plus rapide. Un postdoc n'a pas le même degré de pertinence selon les domaines et les objectifs professionnels de chacun et chacune. En effet, le postdoc, surtout s'il se prolonge, peut constituer un handicap pour trouver un emploi dans l'industrie.



QUELLES SONT LES COMPÉTENCES À ACQUÉRIR PENDANT UN POSTDOC ?

L'association américaine des postdocs définit six compétences qu'il s'agit de développer durant cette période :

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



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

TROUVER UN POSTDOC

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

ORGANISER UN POSTDOC À L'ÉTRANGER : PETIT MÉMENTO

EVALUER LE GROUPE DE RECHERCHE D'ACCUEIL

Une « star internationale » à la tête d'un groupe de recherche et une longue liste de publications ne garantissent pas forcément un postdoc de qualité. L'ambiance de travail joue également un grand rôle. Le meilleur moyen de se faire une idée de l'atmosphère est de se rendre sur place et de discuter avec le ou la responsable et l'équipe. En échange d'un séminaire, le voyage peut éventuellement être payé par l'institution d'accueil (se renseigner avant le déplacement). Lors de l'entretien usuel, il est conseillé de visiter l'unité de recherche et d'en profiter pour discuter

avec les autres collaborateurs et collaboratrices. Prendre contact avec des associations de jeunes chercheuses et chercheurs locaux et leur poser des questions précises peut s'avérer utile, tant pour juger d'une équipe de travail que pour des aspects plus pratiques (salaires en vigueur, financement possible, conditions de travail, etc.).

EVALUER LE SALAIRE OU LE SUBSIDE

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

TROUVER UN EMPLOI À SON RETOUR

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

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

NÉGOCIER SON CONTRAT

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

PARTIR EN COUPLE

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

destination afin de voir quelles sont les solutions possibles pour faciliter le séjour et l'insertion professionnelle de son ou sa partenaire.



IMAGINER D'AUTRES SOLUTIONS //////////////////////////////////////

Chaque cas est particulier: n'hésitez pas à envisager des solutions variées et à négocier votre contrat en fonction de vos besoins professionnels et personnels.

PROTECTION SOCIALE ET IMPÔTS

Il est conseillé de vérifier sa couverture d'assurance maladie et accident, notamment dans le cas d'un postdoc 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 débutant·e·s et avancé·e·s sont des subsides non imposables. Elles ne comprennent pas de cotisation aux assurances sociales. Ces particularités ont des incidences importantes au moment du retour, notamment du point de vue de la taxation fiscale et du droit à l'assurance chômage. Afin d'éviter les mauvaises surprises, il faut absolument en tenir compte avant son départ et se renseigner.

Référez-vous notamment au document « Set d'information *Bourses de mobilité FNS* », disponible sur le site web de l'institution.

www.snf.ch > Encouragement > Carrières > Bourses de mobilité > Doc.Mobility ou Early Postdoc.Mobility ou Advanced Postdoc.Mobility > Formulaire règlements et directives > Gérer un subside

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

www.actionuni.ch

DROITS ET DEVOIRS

Les institutions académiques sont de plus en plus nombreuses à mettre en place des directives qui définissent les droits et obligations du ou de la postdoc et de ses supérieur·e·s hiérarchiques. La European Charter for Researchers et The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers comprennent des principes généraux qui spécifient le rôle, les droits et devoirs des chercheurs et chercheuses et des autorités d'engagement.

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

ENFIN, NE PAS OUBLIER DE METTRE DANS SES BAGAGES...

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



SUR LE SITE DE L'UNIVERSITÉ DE BUFFALO, un document offre une liste de questions à discuter avant ou au début de l'engagement. Ces questions touchent notamment aux thèmes suivants :

Résultats prévus du postdoc

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

Enseignement et encadrement

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

Compétences scientifiques et méthodologiques

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

Enseignements et séminaires

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

Carrière et compétences

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

Développement de sa propre recherche

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

Questions « techniques »

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



PLUSIEURS SITES ET PORTAILS OFFRENT UN ACCÈS CENTRALISÉ AUX INFORMATIONS CONCERNANT LES POSTDOCS EN EUROPE OU AUX ETATS-UNIS.

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

www.ec.europa.eu/euraxess > Services

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

Pour un postdoc aux Etats-Unis, le site de la *National Postdoctoral Association* offre de nombreuses informations, notamment un « International Postdoc Survival Guide ».

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

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

Et n'hésitez pas à faire preuve de créativité. Il est par exemple possible de faire des échanges provisoire de logements entre personnel académique.

www.homelink.org

www.trocmaison.com

www.profvac.com (site réservé au monde de l'enseignement et de la recherche)



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

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

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

* Leemann Regula Julia et Stutz Heidi (éds.) (2008), *Sexes et encouragement de la recherche*, (GEFO), Fonds national suisse.

L'HABILITATION

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

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

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

LES COMPÉTENCES À ACQUÉRIR



VALORISER VOS COMPÉTENCES //////////////////////////////////////

Sur le marché du travail académique et extra-académique, au-delà des compétences méthodologiques et techniques, il faut pouvoir mettre en évidence des compétences sociales, organisationnelles et d'innovation. Il est donc important de mettre en valeur vos compétences dans votre dossier de candidature et lors d'entretiens.

LES COMPÉTENCES TRANSVERSALES ET TRANSFÉRABLES

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

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

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



ATELIER REGARD CONSACRÉ AU PORTFOLIO ACADÉMIQUE

Animation: Dr Pamela Alean-Kirckpatrick, alean-academics

www.alean.ch



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

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

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

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

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

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

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

Ateliers REGARD : www.unifr.ch/regard

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

* Etude Apec-Deloitte, *Les besoins en compétences dans les métiers de la recherche à l'horizon 2020* (2010), http://thesa.inist.fr/docs/Etude_Apec.pdf

DOSSIER SCIENTIFIQUE, CV ET LETTRE DE MOTIVATION

LE DOSSIER SCIENTIFIQUE

Le dossier scientifique peut être défini comme un ensemble d'informations vérifiables sur les activités et la production scientifique d'un chercheur ou d'une chercheuse.

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

Tout au long de la carrière académique, les chercheuses et chercheurs sont tenus d'étoffer leur dossier scientifique.

Les domaines déterminants lors de l'évaluation d'un dossier scientifique

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

La recherche

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

L'enseignement et l'encadrement

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

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

Le rayonnement scientifique

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

Les responsabilités scientifiques et l'intégration dans l'institution

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

LE CV ET LA LETTRE DE MOTIVATION

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

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

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

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

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

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

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

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



EXEMPLES DE RUBRIQUES DU DOSSIER SCIENTIFIQUE

Informations personnelles

Nom, prénom, nationalité, date de naissance, état civil.

Formation

Cursus universitaire et diplômes, expérience professionnelle, connaissances linguistiques.

Enseignement

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

Recherche

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

Projets et compétences

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



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

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

LA PROCÉDURE DE NOMINATION DES PROFESSEUR·E·S

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

LA DÉFINITION DU PROFIL DU POSTE

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

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

LA MISE AU CONCOURS

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

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

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

LE DOSSIER DE CANDIDATURE

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

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

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

- une liste d'expert·e·s capables d'évaluer les compétences du ou de la candidat·e ;
- un certain nombre de lettres de recommandation ;
- des copies des articles les plus importants.

LA COMPOSITION ET LE TRAVAIL DE LA COMMISSION DE NOMINATION

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

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

Le mandat de la commission de nomination est d'examiner les candidatures remplissant les critères formels de l'inscription, de procéder à l'audition d'un petit nombre de candidat·e·s et de proposer une liste restreinte, généralement d'un·e à

trois candidat·e·s dans un ordre de préférence au Conseil de faculté. Ce travail fait l'objet d'un rapport qui justifie le choix et l'ordre de préférence des candidat·e·s proposé·e·s ou écarté·e·s.

LA SÉLECTION DES CANDIDAT·E·S

L'EXAMEN DES DOSSIERS

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

LA LEÇON D'ÉPREUVE

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

La leçon d'épreuve doit permettre à la commission de nomination (et le cas échéant aux étudiant·e·s et chercheurs et chercheuses qui participent) de se faire une idée des compétences pédagogiques et de la profondeur de la connaissance du domaine des candidat·e·s retenu·e·s. L'impression laissée lors d'une leçon d'épreuve ne doit pas être sous-estimée. Il est donc important de bien la préparer, par exemple en s'exerçant devant un public d'ami·e·s et de collègues. Même si ceux-ci et celles-ci ne connaissent pas bien le domaine, ils et elles pourront donner un feed-back important concernant la manière de communiquer. Suivre un atelier dans le cadre des formations du Réseau romand de conseil, formation et évaluation (RCFE) ou des ateliers REGARD peut être utile (voir le chapitre *Les aides*, page 66).

L'ENTRETIEN

La leçon d'épreuve est suivie d'un entretien avec la commission de nomination. Cet entretien a pour but de permettre à la commission de se faire une image de la personnalité des candidat·e·s et d'estimer leur motivation. La commission cherche aussi à évaluer leur vision scientifique du domaine et des activités qu'ils et elles comptent déployer dans la recherche et l'enseignement, ainsi que les collaborations

envisagées, etc. Il s'agit également pour la commission de vérifier que la personne pourra bien s'intégrer et apporter les compétences et l'impulsion souhaitées dans l'unité et la faculté.

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

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

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


CLASSEMENT ET CHOIX DES CANDIDAT·E·S

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

LA NÉGOCIATION

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

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

- 
- * Müller Barbara, Obexer Gabriela et von Salis Katharina (Ed.) (2007), *Wer sind die Besten? Chancengleichheit in Berufungsverfahren Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern. Referate, Studien, Diskussion, Materialien*, Bern: Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF.
 - * Müller Barbara (2008). *Innovation und Exzellenz. Frauen in der Wissenschaft. Berufungsverfahren an den Universitäten im Fokus. Synthese der Tagung „Wer sind die Besten? Chancengleichheit in Berufungsverfahren“*, Bern: Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF.

OPTION HES OU HEP : LES HAUTES ÉCOLES SPÉCIALISÉES ET PÉDAGOGIQUES

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

LES SEPT HES SUISSES sont organisées de manière suprarégionale et sont actives dans les domaines suivants : technique et technologie de l'information, architecture, construction et planification, économie et services, design, santé, travail social, musique, arts de la scène et autres arts, psychologie appliquée, linguistique appliquée et sports. Elles ont pour mission l'enseignement axé sur la pratique (de niveau 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.

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

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

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

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



QUELQUES PISTES POUR TROUVER UN EMPLOI DANS UNE HES

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

www.hes-so.ch

www.supsi.ch

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

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

www.supsi.ch > Ricerca

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

Se tenir informé·e des colloques et des conférences organisées au sein des HES et y participer (informations diffusées sur les sites et dans des listes de diffusion), se faire connaître auprès des professeur·e·s actifs et actives dans le domaine Ra&D, et éventuellement leur proposer une collaboration sont d'excellents moyens de démarrer un réseau.

Les collaborations entre HEU et HES/HEP peuvent constituer un point fort dans le cadre de projets de recherche déposés au FNS. Les PNR, par exemple, constituent des occasions de proposer des projets interinstitutionnels.

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

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



* SUR LES HEP

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

* SUR LES HES

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


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

www.hes-so.ch

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

www.supsi.ch

VIE PRIVÉE ET PARCOURS PROFESSIONNEL

 **CONSIDÉRER TOUTES LES POSSIBILITÉS** //////////////////////////////////////
Du temps partiel à la carrière duale, les possibilités d'équilibrer vie privée et carrière existent. Prenez en compte les différentes solutions pour trouver celle qui s'adapte le mieux à votre situation.

LA MOBILITÉ

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

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

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

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

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

FINANCEMENTS EUROPÉENS

LE PROGRAMME DES ACTIVITÉS « MARIE CURIE »

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

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

ERC STARTING GRANTS

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

<http://erc.europa.eu>

EURAXESS : le Portail européen pour la mobilité des chercheurs et chercheuses

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

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

FINANCEMENTS SUISSES

BOURSES POUR CHERCHEURS ET CHERCHEUSES débutant·e·s et avancé·e·s du FNS

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

www.snf.ch > Encouragement > Carrières > Bourses de mobilité

MOBILITÉ VERS LA SUISSE ET RETOUR

EURAXESS SWITZERLAND

Le portail EURAXESS Switzerland renseigne les jeunes chercheurs et chercheuses de l'étranger sur les opportunités d'emploi dans les HEU suisses, sur les modalités d'entrée et de séjour en Suisse, etc.

www.euraxess.ch

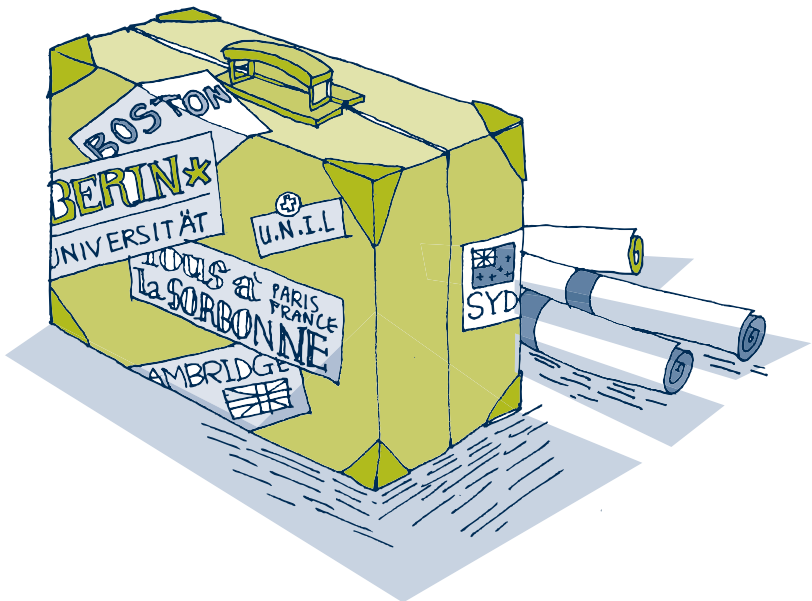
SUBSIDES DE RETOUR FNS

Dès 2014, le FNS propose des «subsidés de retour» pour les bourses Advanced Postdoc.Mobility. Cette mesure permet aux chercheuses et chercheurs de prévoir en principe déjà dans la demande de bourse une phase de retour dans une institution de recherche en Suisse.

www.snf.ch > Actuel > FNSinfo > Politique d'encouragement

LES SUBSIDES AMBIZIONE ET PROFESSEUR·E·S BOURSIERS·ÈRES DU FNS

www.snf.ch > Encouragement > Carrières > Ambizione



LA FAMILLE

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

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



NÉGOCIER SES TÂCHES //////////////////////////////////////

Pour ne pas se laisser submerger par les demandes, il est nécessaire de clarifier ses engagements et besoins auprès de ses supérieur·e·s, mais aussi de son entourage.



En Suisse, les hommes et les femmes de la relève académique sont en moyenne moins souvent parents que les personnes travaillant hors de l'université. De plus, les chercheuses sont moins nombreuses à avoir des enfants, par comparaison avec les chercheurs masculins, et expriment moins souvent que les hommes le désir d'en avoir. En effet, environ la moitié des chercheurs qui sont pères peuvent encore compter sur des conjointes entièrement responsables des soins aux enfants, ce qui est rarement le cas des chercheuses. Par ailleurs, contrairement aux mères, les pères ne réduisent généralement pas leur temps de travail.

Avec l'augmentation du nombre de femmes professeuses dans les universités suisses, le nombre de professeuses avec enfants augmente aussi. En dehors de l'étude réalisée dans le cadre de l'évaluation du programme fédéral égalité des chances, il n'existe guère d'étude sur les situations familiales des chercheuses et chercheurs en Suisse. Une comparaison des situations familiales et parentales des professeur·e·s en France et en Allemagne montre qu'il existe d'importantes différences entre ces pays.



* Dubach Philipp, Iris Graf, Heidi Stutz (2013), *Couples à double carrière dans les universités suisses: Evaluation de la 3^e phase du programme fédéral Egalité des chances entre femmes et hommes dans les universités suisses (2008-2011/12)*, Berne: CRUS.

- * Leemann Regula Julia et Stutz Heidi (éds.) (2008), *Sexes et encouragement de la recherche*, (GEFO), Fonds national suisse.
- * Stutz Heidi, *Evaluation portant sur l'efficacité de la loi sur l'égalité (2006)*, Berne: BASS.
- * Le Feuvre, Nicky (2009), *Exploring women's academic careers in cross-national perspective. Lessons for equal opportunity policies*, in: *Equal Opportunities International*, Vol. 28 N° 1, 2009, pp. 9 – 23.

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

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

Le site du Bureau fédéral de l'égalité entre hommes et femmes (BFEG) offre des informations supplémentaires, des exemples et un forum de discussion sur le thème de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée :

www.ebg.admin.ch > Thèmes > Travail > Conciliation des vies professionnelle et familiale

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

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

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

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

- Avant d'opter pour un temps partiel, il s'agit cependant de peser le pour et le contre :
- un salaire moindre – pour souvent presque le même travail (en particulier pour des travaux de recherche « personnels » et l'administration) ;
 - un accès moindre à l'information et une moindre insertion dans l'institution et les réseaux ;
 - pas de garantie que la « conciliation » fonctionne beaucoup mieux.

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

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



MESURES D'ALLÈGEMENT DU FONDS NATIONAL SUISSE

Le FNS propose des mesures d'allègement (120%) pour permettre aux jeunes chercheuses et chercheurs de mieux concilier carrière académique et vie familiale. Ces mesures sont destinées aux postdoctorant·e·s avec des enfants à charge et qui ont momentanément besoin d'une flexibilité accrue durant cette phase décisive de leur carrière.

Les postdoctorant·e·s de toutes les disciplines ont la possibilité d'accéder à une mesure d'allègement (120%) limitée dans le temps par le biais d'un subside complémentaire demandé dans le cadre d'un projet de recherche FNS en cours. Il est indispensable que les postdoctorant·e·s soient employés à un taux d'au moins 80% dans le projet de recherche et assument des charges familiales. Une mesure d'allègement (120%) permet de réduire le taux de travail de manière transitoire en engageant parallèlement une personne auxiliaire. Le FNS complète le salaire ainsi libéré de façon à ce qu'une personne auxiliaire puisse être embauchée à un taux maximum de 60% pour le même projet de recherche FNS. Il est également possible de faire valoir les frais de garde d'enfants pour un montant ne dépassant pas 20% du salaire brut de la/du postdoctorant·e.

www.snf.ch > Encouragement > Carrières > Mesures d'allègement (120%)



« Pendant quelques mois, j'ai eu besoin de baisser mon taux de travail. En négociant, j'ai réussi à faire engager un assistant ! Grâce à ça, j'ai pu coordonner mes différents projets et récupérer mon poste à temps plein quand ça m'arrangeait. »

Anna



MATERNITÉ ET INÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

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

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



- * 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.
- * Lack Carmen, Amstutz Nathalie, Meyerhofer Ursula (2009), *Familienfreundliche Fachhochschulen: Handlungsfelder und Praxisbeispiele. Eine Orientierung für die Umsetzung*, Fachhochschule Nordwestschweiz.
- * Leemann Regula Julia et Stutz Heidi (éds.) (2008), *Sexes et encouragement de la recherche*, (GEFO), Fonds national suisse.
- * Wüthrich-Godenzi Anne-Pascale et Monnin Vazquez Isabelle, *Vie professionnelle, vie privée: quelle articulation?*, Genève: OCIRT et SPPE.
- * *Situation des personnes étudiant dans une haute école suisse et élevant des enfants* (2009), Neuchâtel: OFS.



PARENTALITÉ, QUELS SONT LES DROITS ?

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

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

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

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



PRINCIPAUX DROITS LIÉS À LA MATERNITÉ

Interdiction de la discrimination

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

Discrimination à l'embauche

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

Protection contre le licenciement

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

Temps réservé à l'allaitement

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

* Bureau de l'égalité (2013), *Etre parent à l'UNIL. Guide pour les (futurs) parents et les responsables hiérarchiques*, Lausanne: UNIL.

* Bureau de l'égalité (2013), *Etre parents à l'UNIGE, Suivez le guide*, Genève: UNIGE

* Service de l'égalité (2010), *Informations pour étudiant-e-s et employé-e-s avec enfant(s)*, Fribourg : UniFr.

- * Secrétariat d'Etat à l'économie (2005), *Maternité. Protection des travailleuses*, Berne: SECO.
- * Servizio Gender (2008), *La famiglia si ingrandisce*, Lugano: USI-SUPSI.

« DUAL CAREER COUPLES » OU COUPLES À DOUBLE CARRIÈRE


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

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

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

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

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

 * *Couples à double carrière dans les universités suisses*. Evaluation de la troisième phase du programme fédéral « Egalité des chances entre femmes et hommes dans les universités suisses » (PFEC), 2008-2011/12, www.crus.ch > Information-programmes > Egalite-des-chances > Module 3

* Schiebinger Londa, Henderson Andrea Davies et Gilmartin Shannon K. *Dual-Career (2008), Academic Couples. What Universities Need to Know, Stanford University: Michelle R. Clayman Institute for Gender Research.*

* *Promotion des « Dual Career Couples » (DCC) dans les universités suisses 2008-2011*. Programme fédéral « Egalité des chances entre femmes et hommes dans les universités suisses » (PFEC), www.crus.ch > Information-programmes > Egalite-des-chances > Module 3

 Informations et conseils sur les carrières duales: www.carriere2.ch

PARCOURS NON LINÉAIRE

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

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

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

- pour les bourses Early Postdoc.Mobility : au plus tard deux ans après le doctorat, et six ans après l'examen d'Etat pour les médecins ;
- pour les bourses Advances Postdoc.Mobility : au plus tard cinq ans (valeur indicative) après le doctorat, ou neuf ans après l'examen d'Etat pour les médecins ;
- pour la bourse Ambizione : au plus tard cinq ans après le doctorat, ou neuf ans après l'examen d'Etat pour les médecins ;
- pour les professeur·e·s boursier·ère·s FNS : neuf ans au maximum de recherche postdoctorale.

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

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



PROGRAMME MARIE HEIM-VÖGTLIN DU FNS

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

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

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



- * Goastellec Gaele, Leresche Jean-Philippe, Moeschler Olivier et Nicolay Arnaud (2007), *Les transformations du marché académique suisse. Evaluation du programme Professeurs boursiers FNS*, Berne: Fonds national suisse.
- * Fassa Farinaz, Kradolfer Sabine et Paroz Sophie (2008), *Enquête au royaume de Matilda. La relève académique à l'Université de Lausanne*, Lausanne, Genève: PAVIE Working Papers, n°1.
- * Fonds national suisse (2006), *Programme pluriannuel 2008-2011. Défis pour l'encouragement de la recherche et réponses du FNS*, Berne: FNS.

QUITTER LE MONDE ACADÉMIQUE UN DOCTORAT EN POCHE

ACQUÉRIR ET DÉVELOPPER DES COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES

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



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

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


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

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

Le chapitre *Les compétences à acquérir* offre un éclairage sur ce que sont les compétences transférables attendues des jeunes chercheurs et chercheuses.

Les compétences transférables peuvent être acquises :

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

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

PAR EXEMPLE:

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

Plus d'informations sont présentées dans le chapitre *Les aides*.

ENTRER DANS LE MARCHÉ DE L'EMPLOI NON UNIVERSITAIRE

QUELQUES CONSEILS

- Chercher un emploi et constituer un dossier de candidature prend du temps. Il est donc conseillé de ne pas attendre d'avoir terminé sa thèse pour s'y mettre.
- Une moitié des offres d'emploi font l'objet d'une annonce publiée dans la presse. Le réseau personnel joue un rôle très important pour être informé-e du « marché caché » de l'emploi. Dans certains domaines, les chasseurs et chasseuses de tête, les agences de recrutement et les foires jouent un rôle important. S'abonner à des listes de diffusion est un moyen d'être informé-e des postes au concours. Enfin, même si les offres spontanées débouchent rarement immédiatement sur un emploi, elles sont un moyen de se faire connaître et d'établir un contact avec une entreprise ou une institution, qui peut porter ses fruits.

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

→ Selon le type de postes visés, penser à combler des lacunes éventuelles (langues, informatique, gestion de projet, etc.). Les HEU ont des offres de formation et de formation continue de qualité à des conditions généralement plus avantageuses que celles du secteur privé.

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



LES ÉLÉMENTS DU CERTIFICAT DE TRAVAIL

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

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

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

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

→ Se préparer à mettre en évidence les compétences et l'expérience professionnelle acquises pendant la période doctorale, car le doctorat n'est pas toujours (re-) connu sur le marché du travail non académique. Cela est utile notamment lors de l'entretien d'embauche, mais aussi, le cas échéant, au moment de la négociation/

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

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

→ Le Service des relations industrielles de l'EPFL a publié sur son site un guide pour les chercheurs et chercheuses désirant fonder une start-up.

<http://sri.epfl.ch>



PASSER PAR LE CHÔMAGE

En moyenne, la plupart des doctorantes et doctorants ont trouvé un emploi un an après la fin de leur doctorat. En outre, les doctorantes et doctorants occupent plus souvent des postes de cadre que les autres diplômé·e·s (BFS, 2010).

Au moment de quitter l'université, il peut cependant arriver de rester sans emploi pendant une courte période.

Les indemnités de chômage dépendent du lieu de résidence. Pour y avoir droit, il faut prouver avoir eu une occupation salariée assurée pendant au moins douze mois durant les deux ans avant la demande d'indemnisation.

Le BNF est un programme qui s'occupe de promouvoir l'intégration des personnes hautement qualifiées (diplômés d'universités et des collèges techniques) sur le marché du travail suisse.

Ce programme offre des participations à des projets sur le marché du travail, ainsi qu'une formation continue, du coaching et des conseils individuels.



* Informations pour les demandeurs et demandeuses d'emploi
Secrétariat d'Etat à l'économie
www.espace-emploi.ch

* BNF – Programme de qualification national
www.bnf.ch



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

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. Il s'agit d'une conduite imposée résultant d'un rapport de pouvoir, qui ne peut être confondu avec des 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, 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 Lausanne
DialogUNIL
www.unil.ch/dialog

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

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

Université de Genève
Division des ressources humaines
www.unige.ch > Enseignants et collaborateurs
> Ressources Humaines
> Politique de gestion des 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*, Ed. de La Découverte et Syros.
 - * **www.non-c-non.ch**: site d'information sur le harcèlement sexuel au travail.

LES AIDES



PROFITER DES RESSOURCES À DISPOSITION //

De nombreux programmes, ateliers et associations, ainsi que les bureaux de l'égalité, sont à la disposition des doctor·e·s pour faciliter leur intégration et les soutenir dans leur carrière. N'hésitez pas à faire appel à leur aide!

LES FINANCEMENTS

Les principaux organismes allouant des subsides à la recherche sont :

- le FNS
www.snf.ch

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

- les HEU

- les fondations privées

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

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

EPFL

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

Université de Fribourg

Service promotion recherche
www.unifr.ch/recherche

Université de Lausanne

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

Université de Genève

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

Université de Neuchâtel

Commission de recherche
www.unine.ch/curs

Università della Svizzera italiana

Servizio ricerca
www.ticinoricerca.ch

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



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 à ce sujet. De nombreuses informations figurent également sur leur site (coordonnées en fin du guide).

La recherche de fonds tiers est un thème abordé dans le cadre des programmes de mentorat. 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.

LE RÉSEAU



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

Les échanges formels et informels qui se font lors de colloques, séjours à l'étranger, dans les associations et entre collègues ne sont pas à négliger: ils facilitent en effet souvent l'intégration professionnelle.

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

A QUOI SERT CONCRÈTEMENT UN RÉSEAU ?

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

COMMENT SE CONSTITUER UN RÉSEAU PROFESSIONNEL PERSONNEL ET LE MAINTENIR

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

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

- participer à des colloques ; ne pas négliger les volets « mondains » des colloques (apéritif, repas, etc.) qui permettent de nouer des contacts ;
- devenir membre d'associations dans son domaine ;
- les membres du jury de thèse sont un bon point de départ pour se constituer un réseau ;

- participer aux activités des associations qui défendent vos droits (associations professionnelles, syndicats) ;
- s'intégrer au niveau de l'institution dans différentes commissions, conseils, etc. ;
- prendre part à des associations et groupes politiques, scientifiques, culturels, etc. organisés de manière informelle et autogérée sur le campus ;
- proposer des collaborations ;
- demander l'avis de collègues, de connaissances sur son travail ;
- etc.

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

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

Il peut aussi être utile d'envoyer un courrier électronique après les rencontres : manifester régulièrement son intérêt permet de garder contact avec les personnes rencontrées et de se rappeler à leur souvenir.

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

LE MENTORAT

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

Les hommes bénéficient depuis longtemps de ce genre de relations, la plupart du temps informelles et établies dans des réseaux professionnels, des clubs, entre collègues ou à l'armée. Les femmes ont longtemps été exclues de cette sociabilité, et

depuis qu'elles y ont accès, elles n'en retirent pas le même profit en termes de soutien, dans la mesure où il y règne des pratiques sociales et des systèmes de valeur asymétriques assignant aux femmes une place subalterne à celle des hommes.

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

FONCTIONNEMENT DU MENTORAT

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

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

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

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

LES PROGRAMMES DE MENTORAT

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

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

www.unil.ch/mentoring

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

Il offre aux mentees :

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

www.unifr.ch/f-mentoring

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

www.unige.ch/egalite

L'Università della Svizzera italiana dispose aussi d'une offre de mentorat pour femmes de la relève.

www.gender.usi.ch/mentorato

RÔLE DE LA DIRECTION DE THÈSE

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

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

Toutefois, la relation entre un·e doctorant·e et son directeur ou sa directrice de thèse demeure asymétrique. Aussi, ils et elles ne peuvent pas compter que sur cette relation dans leur carrière.

Le guide des bureaux de l'égalité des hautes écoles universitaires de la Suisse latine (2013), *Guide pour doctorant·e·s. Bien démarrer sa thèse*, Lausanne : Bula, traite plus spécifiquement du rôle de la direction de thèse.

LES ATELIERS REGARD, LE RCFE ET LES OFFRES DE FORMATION

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

www.unifr.ch/regard

Le Réseau romand de conseil, formation et évaluation pour l'enseignement universitaire (RCFE) offre un conseil personnalisé et un programme d'ateliers généraux s'adressant tant aux nouveaux et nouvelles enseignant·e·s et assistant·e·s qu'aux personnes désirant progresser dans leur pratique.

www.rcfe.ch

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

www.unifr.ch/didactic


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

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

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

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

LE SOUTIEN DES PAIR·E·S

 **CHERCHER DES APPUIS** //////////////////////////////////////
Après une thèse, les liens entre pair·e·s ne sont pas à négliger. Les pair·e·s sont en effet souvent de futur·e·s collègues: leur appui pourra être décisif au cours de la carrière ou pour s'intégrer dans un réseau.

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

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 FRIBOURG

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

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

CONFÉRENCE DES DÉLÉGUÉ·E·S À L'ÉGALITÉ AUPRÈS DES UNIVERSITÉS ET HAUTES ÉCOLES SUISSES KOFRAH-CODEFUHES

www.kofrah-codefuhes.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 Suisse et réseau Gender campus/LIEGE.

www.gendercampus.ch

ASSOCIATION SUISSE DES FEMMES DIPLÔMÉES DES UNIVERSITÉS (ASFDU)

www.unifemmes.ch

ASSOCIATION SUISSE FEMMES FÉMINISME RECHERCHE

www.femwiss.ch

SOCIÉTÉ SUISSE D'ÉTUDES GENRE (SSEG)

www.gendercampus.ch/f/ssgf

LES ÉTUDES GENRE DANS LES UNIVERSITÉS DE LA SUISSE LATINE

IHEID

Pôle Genre et développement

www.graduateinstitute.ch/genre

UNIVERSITÉ DE GENÈVE

Unité interdisciplinaire en études genre

www.unige.ch/etudes-genre

UNIVERSITÉ DE FRIBOURG

Coordination études genre

www.unifr.ch/gender

UNIVERSITÉ DE LAUSANNE

Centre en études genre LIEGE

www.unil.ch/liege

UNIVERSITÉ DE NEUCHÂTEL

Maison d'analyse des processus sociaux

www.unine.ch/maps

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

Service de l'égalité entre femmes et hommes

www.unifr.ch/egalite

Service social

www.unifr.ch/social

UNIVERSITÉ DE GENÈVE

Ressources humaines

www.unige.ch > Enseignement et collaborateurs > 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

