

Plan d'action « relève » de la FDCA

Version 1.1, 1^{er} juillet 2021

En 2019, la Direction de l'UNIL a demandé à ses Facultés de soumettre un « plan d'action facultaire » sur sa vision des carrières académiques. Il s'agissait de « clarifier les besoins, les intentions et la vision » des Facultés, en particulier par rapport aux statuts de premier-e assistant-e et maître-assistant-e. Le présent document, qui fait suite à cette demande de la Direction, a été élaboré par le Décanat de la FDCA au printemps 2021, sur la base de *position papers* élaborés, en plusieurs étapes, dans ses trois Ecoles, entre l'automne 2019 et le printemps 2021.

Ce document traite des parcours de « relève » scientifique, c'est-à-dire des étapes de la formation des personnes qui envisagent la carrière académique. Le point de vue adopté est celui des conditions de déploiement des parcours de relève, en fonction des statuts disponibles à l'UNIL et de la politique de la FDCA à leur endroit ; les considérations budgétaires ou de planification académique ne sont traitées que de manière incidente.

Dans les lignes qui suivent, on désignera par « FDCA » l'ensemble formé par l'Ecole de droit, l'Ecole des sciences criminelles, l'Institut de hautes études en administration publique et les institutions facultaires.

I. Les trois piliers de la politique de relève de la FDCA

Une politique facultaire est nécessairement insérée dans un cadre réglementaire qui lui laisse une marge d'application limitée. Du fait de la durée et de la mobilité des parcours individuels préparant à la carrière académique, cette politique s'adresse en outre à des publics-cibles distincts : doctorant-e-s, post-doctorant-e-s, aspirant-e-s au statut professoral. Réciproquement, une même personne rencontrera plusieurs politiques institutionnelles dans son parcours : celles des universités / facultés qu'elle fréquente aux étapes doc, post-doc et dans les recrutements professoraux, celles d'organismes qui financent la recherche, comme le FNS. Ainsi, les parcours individuels, dans l'état actuel du monde académique, sont souvent complexes ; beaucoup ouvrent à d'autres perspectives que la seule carrière académique.

La FDCA, pour ce qui dépend d'elle, fonde sa politique de relève sur trois piliers :

1. La **formation de docteur-e-s**. La FDCA se donne les moyens d'une politique ambitieuse en ouvrant largement ses formations doctorales.
 - a. Elle accueille environ 340 doctorant-e-s (2020) et délivre en moyenne une vingtaine de grades de docteur-e chaque année.
 - b. Le parcours doctoral est soutenu par l'accès à des programmes de développement de compétences (P.ex. Graduate Campus, REGARD, CUSO), certains étant organisées au sein de la FDCA (formation doctorale en administration public, programme doctoral de l'ESC, programme *short term scientific missions* de l'IDHEAP).

- c. En 2020, env. 40% des doctorant·e·s (soit env. 150 personnes pour 125 EPT)¹ bénéficiaient d'un poste d'assistant·e (assistant·e diplômé·e ou assistant·e FNS²). Ce statut offre un « temps protégé » (au moins 50%) dévolu aux recherches personnelles et permet, le plus souvent, l'acquisition d'une expérience dans l'enseignement, avec des conditions salariales attractives. Il offre également une stabilité propice à l'achèvement d'une thèse, qui est normalement possible en cinq ans dans les disciplines présentes à la FDCA.
- d. Du fait des liens privilégiés que la FDCA entretient avec les milieux professionnels associés à ses Ecoles, le doctorat n'est pas seulement la première étape d'une carrière académique en devenir. Souvent, il permet l'acquisition d'une expertise de haut niveau, directement applicable dans les métiers du droit, de l'administration publique ou des sciences criminelles.

2. La mobilité post-doctorale.

- a. Dans l'état actuel des carrières académiques au sein des disciplines présentes à la FDCA, le seul doctorat ne confère normalement pas une qualification suffisante pour accéder à des positions scientifiques indépendantes et stabilisées (professeur·e, *lecturer*, chercheur·e type CNRS ou Max Planck).
- b. D'autre part, un parcours académique présente une plus grande complétude lorsque celui-ci est assorti d'expériences de mobilité et de la constitution de réseaux scientifiques hors UNIL, en Suisse ou à l'étranger.
- c. La FDCA attend donc de ses nouveaux·elles docteur·e·s qu'elles ou ils poursuivent dans d'autres contextes la construction de leur carrière. Si l'organisation cette étape est de la responsabilité de chaque·docteur·e, les directrices·teurs de thèse, la FDCA et l'UNIL soutiennent subsidiairement les démarches entreprises.
- d. Par ailleurs, la FDCA accueille, à cette étape du parcours de relève, des docteur·e·s d'autres universités et leur offre l'opportunité d'une solide expérience de recherche et d'enseignement.

3. L'ouverture régulière de positions professorales et leur accessibilité à de candidat·e·s jeunes.

- a. La FDCA considère que les statuts professoraux, stabilisés ou non, sont les plus à même d'offrir à un·e jeune chercheur·e prometteur·euse les conditions d'un plein épanouissement dans la carrière académique. Elle privilégie ainsi les statuts professoraux à d'autres statuts possibles³.

¹ Source : UNISIS.

² Les postes de doctorant·e FNS sont usuellement complétés par une responsabilité d'enseignement rémunérée. A l'issue du contrat (habituellement, 3 ans), ils peuvent être relayés par une période en tant qu'assistant·e diplômé·e, à concurrence d'une durée totale, tous postes confondus, de 5 ans.

³ S'agissant des positions stables, la FDCA n'entend pas favoriser à l'avenir le statut de Maître·sse d'enseignement et de recherche (MER catégorie 1 ou 2). En principe, elle ne mettra donc pas de tels postes au concours ni n'utilisera la possibilité, offerte par la *Loi sur l'Université de Lausanne*, de la confirmation de Maîtres·assistant·e·s en tant que MER.

- b. L'âge médian des personnes recrutées sur un statut professoral, au cours des 5 dernières années, était ainsi de 36.5 ans, pour un âge académique médian de 5 ans⁴.
- c. Le recrutement se fait exclusivement sur concours, selon les Directives 1.3 et 1.4. La FDCA promeut l'ouverture de postes professoraux en « rang ouvert », dispositif qui présente des avantages démontrés du point de vue de l'inclusivité.

II. Les opportunités offertes par les statuts non-professoraux ouverts aux jeunes docteur·e·s⁵

La présente section traite des statuts non-professoraux ouverts aux jeunes docteur·e·s qui envisagent la carrière académique⁶. Ces statuts ressortissent au « deuxième pilier » de la politique de relève de la FDCA (cf. ci-dessus). Il s'agit des statuts de premier·e assistant·e, maître-assistant·e - y.c. sur les programmes du FNS de type Ambizione ou Prima, chercheur·e FNS senior, chargé·e ou responsable⁷ de recherche, voire chargé·e de cours⁸.

Position générale de la FDCA

La position générale de la FDCA envers les statuts non-professoraux ouverts aux jeunes docteur·e·s qui envisagent la carrière académique est la suivante :

- Conformément au deuxième pilier de la politique de relève de la FDCA (mobilité post-doctorale), ces statuts accueillent en principe des personnes qui ont accompli leur doctorat dans une autre université, ou qui, après un doctorat à l'UNIL, ont réalisé au moins une étape substantielle de leur parcours dans une autre université, voire dans un autre contexte qualifiant (p.ex. avocature, police). Cette position est appliquée de manière stricte pour le statut de premier·e assistant·e, du fait de la *Loi sur l'Université de Lausanne* ; elle est généralement appliquée aussi pour les autres statuts, sous réserve des pratiques particulières exposées ci-dessous.
- Ces statuts peuvent offrir d'intéressantes opportunités dans la construction de carrières académiques. C'est pourquoi de tels postes sont régulièrement mis au concours. En particulier, la FDCA encourage ses enseignant·e·s à élaborer des projets de recherche « sur fonds externes » (p.ex. FNS), de durée limitée - jusqu'à trois ans,

⁴ Nombre d'années entre l'obtention du doctorat et l'engagement à l'UNIL sur un poste professoral. N=20. Années académiques 2016-17 à 2020-21. Source : Décanat de la FDCA.

⁵ Dans le présent document, les expressions « jeune docteur·e » ou « jeune chercheur·e » renvoient en principe à l'âge académique des personnes concernées.

⁶ On ne traite pas ici des statuts de remplaçant·e·s, utilisés de manière *ad hoc* et temporaire, le plus souvent pour suppléer à l'absence d'un·e professeur·e (maladie, décharge temporaire d'enseignement).

⁷ Les statuts de chargé·e ou responsable de recherche accueillent également des scientifiques de haut niveau qui ne poursuivent pas une carrière académique, en particulier dans les laboratoires de l'Ecole des sciences criminelles.

⁸ Le statut de chargé·e de cours n'est pas un statut de relève. Toutefois, dans le contexte particulier du droit, où les jeunes docteur·e·s disposent normalement de bonnes opportunités professionnelles à l'université et dans la pratique juridique, il arrive que ce statut vienne à l'appui de parcours de relève. Cf. ci-après.

qui permettent régulièrement l'engagement de jeunes chercheur·e·s pourvu·e·s d'un doctorat sur des recherches de pointe.

- La FDCA estime que ces statuts présentent aussi le risque d'un allongement indésirable des parcours de relève, susceptible de détourner de la carrière académique des personnes prometteuses. Elle juge préférable de **limiter le nombre d'étapes conduisant à un poste professoral stabilisé**. La FDCA reste donc mesurée dans son usage de tels statuts. De plus, elle est d'avis qu'une durée d'engagement de trois ans dans des statuts non professoraux ne devrait, sauf exception⁹, pas être dépassée. C'est le corollaire du « troisième pilier » de sa politique de relève, qui vise à favoriser l'accès aux statuts professoraux.

En principe, les postes ouverts sur ces statuts font l'objet d'une mise au concours publique.

Pratiques particulières

L'énoncé de la politique générale de la FDCA est complété ci-dessous par la description de pratiques particulières de mise en œuvre dans des contextes spécifiques.

Transitions en fin de doctorat

- Conformément à une pratique usuelle à l'UNIL, des personnes ayant soutenu leur thèse avant l'échéance de leur contrat d'assistant·e peuvent se voir offrir la possibilité d'achever celui-ci dans un statut de premier·e assistant·e. La durée totale de 5 ans, tous statuts confondus, ne doit pas être dépassée.
- Les personnes en fin de thèse et/ou les nouveaux·elles docteur·e·s peuvent se voir offrir la possibilité de travailler jusqu'à six mois sur un projet de recherche, dans un statut de chargé·e de recherche, à l'issue de leur contrat d'assistant·e.

Nota bene : la FDCA souhaiterait que les statuts existants et les pratiques RH correspondantes soient assouplies dans une situation particulière. Lorsqu'un·e jeune docteur·e a joué un rôle déterminant pour obtenir le financement d'un projet de recherche, elle ou il devrait pouvoir être engagé·e sur ce projet directement à l'issue de son contrat d'assistant·e et pour une durée supérieure à six mois. Actuellement, cette pratique n'est autorisée que de manière exceptionnelle par la Direction de l'UNIL ; l'absence de prévisibilité décourage ainsi le dynamisme des jeunes chercheur·e·s.

Maîtres assistant·e·s à l'Ecole des sciences criminelles

- L'ESC dispose structurellement de deux postes de maître-assistant·e·s. L'accent est mis sur la recherche et le soutien à l'enseignement. Les titulaires peuvent développer une activité propre ; ils affirment ainsi leur autonomie, acquièrent une identité professionnelle et renforcent leurs réseaux professionnels et académiques. Lors de leur mise au concours, ces postes sont ouverts quant aux domaines à couvrir ; la science forensique et la criminologie étant très transversales et en mouvement, les intérêts de recherche des candidat·e·s ne sont pas forcément en lien avec les

⁹ Voir ci-après la politique spécifique de l'ESC pour ses postes de maître-assistant·e·s.

recherches d'un-e professeur-e ou d'un groupe de recherche établis et peuvent s'avérer exploratoires.

- Un bilan rétrospectif des parcours d'ancien-ne-s maître-assistant-e-s montre que l'expérience acquise dans ces fonctions leur a permis de lancer leur carrière sur un plan professionnel, en entreprise ou dans le milieu académique.
- L'ESC remet au concours les postes correspondants après la période d'engagement usuelle (4 ans), afin de conserver durablement cette opportunité pour la relève. En corollaire, les maître-assistant-e-s ne sont pas confirmé-e-s comme MER ; cette politique est explicitement signalée aux candidat-e-s lors des procédures d'engagement.
- La sélection des MA se fait par une commission satisfaisant les critères de la directive 1.6 de la Direction de l'UNIL.

Chargé-e-s de cours à l'École de droit

- Le recours à des chargé-e-s de cours est courant au sein de l'École de droit. Les chargé-e-s de cours donnent des enseignements spécialisés, apportent un complément pratique indispensable à la théorie de certains enseignements et/ou contribuent à l'encadrement des étudiant-e-s en dispensant des exercices pratiques. Certaines charges de cours correspondent à des enseignements autonomes, d'autres sont intégré-e-s aux enseignements de professeur-e-s de l'École.
- Si l'École engage plutôt des praticien-ne-s chevronné-e-s, ce statut est aussi offert à de jeunes docteur-e-s qui reçoivent ainsi l'opportunité d'étoffer leur dossier d'enseignement, en complément à d'autres activités qualifiantes (scientifiques ou dans la pratique du droit).
- Pour ce dernier type de profil, l'investissement consenti par la ou le jeune docteur-e peut justifier que ne soit pas fixée d'emblée une limite de temps à la charge de cours ; celle-ci peut donc être renouvelée, sous réserve que le poste soit maintenu et dès lors que la personne donne entière satisfaction - y compris sur le plan scientifique. L'École de droit veille néanmoins à maintenir un renouvellement régulier, afin que de telles opportunités continuent à être offertes aux jeunes docteur-e-s.
- Les postes correspondant à des enseignements autonomes font, en principe, l'objet d'une mise au concours - sous réserve du remplacement temporaire de professeur-e-s.

Accueil de jeunes docteur-e-s externes

La FDCA accueille au cas par cas des jeunes docteur-e-s qui souhaitent effectuer un séjour scientifique à la FDCA et apportent les moyens financiers correspondants (bourses ou fonds de recherche). Elle met à leur disposition ses infrastructures et les accueille dans ses groupes de recherche. Ces personnes ont la possibilité, dans la mesure de leurs intérêts et des besoins de l'institution, de contribuer à l'enseignement.

III. Plan d'action

Concernant le doctorat (premier pilier de sa politique de relève) et les postes professoraux (troisième pilier), la FDCA poursuivra les efforts entrepris jusqu'ici. Elle entend, par ailleurs, renforcer son dispositif en faveur des postes non-professoraux ouverts aux jeunes docteur-e-s qui envisagent la carrière académique (deuxième pilier). Elle juge nécessaire, enfin, de parvenir à une meilleure information des parties prenantes sur les enjeux de carrière.

Elle adopte en conséquence les mesures suivantes :

<p>1. Maintien d'une offre doctorale de haut niveau</p> <ul style="list-style-type: none"> • A l'échelle de chaque Ecole, renouvellement des postes d'assistant-e diplômé-e-s. • Maintien d'une offre de formation de qualité destinée aux doctorant-e-s. 		
<p>2. Maintien d'un niveau élevé de poste professoraux accessibles aux jeunes chercheur-e-s :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Renouvellement des postes professoraux au départ de leurs titulaires, accroissement en fonction des opportunités selon le contexte budgétaire. • Maintien de l'accessibilité des postes professoraux à des candidats jeunes du point de vue de l'âge académique. • Requête à la Direction de l'UNIL en faveur de la mise au concours en <i>open rank</i> des postes professoraux. 		
<p>3. Renforcement modéré de l'offre de postes non-professoraux ouverts aux jeunes docteur-e-s qui envisagent la carrière académique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • A l'ESC, augmentation du nombre de postes structurels de MA (jusqu'à 2 unités supplémentaires). • Ouverture de quelques positions de type premier-e assistant-e ou chargé-e de recherche, notamment sur les projets et Pôles facultaires. • Encouragement au dépôt de projets de recherche sur fonds tiers, susceptibles de conduire à l'engagement de jeunes docteur-e-s. • Requête à la Direction de l'UNIL en faveur d'un assouplissement des conditions d'engagement pour les jeunes docteur-e-s sur les projets dont elles ou ils ont obtenu le financement. 		
<p>4. Sensibilisation renforcée des différentes parties prenantes aux enjeux de carrière et de relève :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Information aux directeurs-trices de thèse sur les enjeux de carrière, encouragement à informer activement les doctorant-e-s dont ils dirigent la thèse. • Sensibilisation, dans le cadre des programmes doctoraux, aux outils de carrière proposés par l'UNIL (<i>auto-évaluation pour postdocs, référentiel-métier</i>). • Echanges de vues périodiques entre les directions des Ecoles et les représentant-e-s du corps intermédiaire sur les enjeux de relève. • Développement d'outils d'orientation, d'information et de conseil concernant les opportunités de bourses et séjours de recherche <i>post-doc</i>. • Dans les annonces de postes, renvoi vers la page web dédiée mentionnant la vision de la FDCA en matière de relève scientifique. 		
<p>5. A l'Ecole de droit, en lien avec la Commission égalité de la FDCA, élaboration d'un dispositif simple permettant une meilleure prise en considération des enjeux de maternité dans les parcours de relève.</p>		

6. A l'ESC, introduction pour les MA d'un entretien de sortie avec la direction de l'Ecole, avant le terme du contrat.		
7. A l'IDHEAP, renforcement de l'information au sujet des <i>short term scientific missions</i> .		