

PLAN RELEVÉ FBM (SSF & SSC)

Rapport intermédiaire (avril 2023)

À l'attention de la Commission consultative de la relève scientifique de l'UNIL

Introduction : Éléments de contexte concernant la FBM

La Faculté de biologie et de médecine (FBM) est née en 2003 de la fusion de la biologie, issue de la réorganisation de la Faculté des sciences et de celle de médecine. De ce mariage découle sa structure actuelle, avec la coexistence de deux Sections, l'une des sciences fondamentales (SSF), l'autre des sciences cliniques (SSC) : le territoire académique de la Faculté s'étend ainsi sur de vastes domaines au sein de quatre employeurs différents (UNIL, CHUV, Unisanté et Hôpital ophtalmique) qui présentent des structures juridiques et des organisations distinctes, avec leurs propres contraintes métiers. Les deux sections de la FBM ont des enjeux cliniques, scientifiques, stratégiques et opérationnels spécifiques qui débordent des aspects académiques. C'est pourquoi, il n'y a pas une relève uniforme à la FBM, mais des modalités de relève, selon que l'on se situe en SSF ou en SSC.

I. Evolution et choix facultaire en matière de relève

A. Définition de la relève FBM

i. Distinction entre la relève académique et la relève scientifique

A l'UNIL, la **relève scientifique** comprend les doctorant·e·s et les post-doctorant·e·s (1^{er} assistant·e·s et maîtres assistant·e·s) : le terme « scientifique » rappelle le rôle formateur de l'Université au sens large, où les compétences développées dans le cadre d'une activité doctorale ou postdoctorale mènent à des carrières variées, au sein de l'UNIL mais aussi d'autres entités externes, académiques ou scientifiques. Cette population est communément identifiée par « corps intermédiaire de base (ou non-stabilisé) » de façon à ne pas la confondre avec la **relève académique**, composée du « corps intermédiaire (stabilisé) » que sont les personnes titulaires d'une fonction de MER2 ou MER1 et du « corps professoral » qui regroupe les Professeur·e·s (PAST, PAS et PO). En SSC, la relève académique est en plus étoffée par les MD, MD-PhD ou PhD au bénéfice des titres de MER clinique/de service (MERc) ou Privat-docent (PD).

ii. Statut des doctorants et des assistants en SSF

Un point d'attention récurrent pour les Départements de la Section des sciences fondamentales (SSF) concerne les deux statuts qui existent pour les **doctorant.e.s FNS** d'une part et les **assistant.e.s diplômé.e.s** d'autre part, alors qu'ils ont les mêmes cahiers des charges. Cette situation concerne environ 260 personnes en SSF (soit approximativement 135 Doctorant.e.s FNS et 125 Assistant.e.s diplômé.e.s). Bien que les Départements SSF aient unifié leur manière de traiter les assistant.e.s diplômé.e.s en les engageant à 85%, ce qui correspond au salaire reçu par les doctorant.e.s FNS en incluant l'indemnité pour charge d'enseignement, la situation reste insatisfaisante. En effet, deux personnes ayant les mêmes tâches, généralement une recherche de minimum 80% et maximum 20% d'assistantat dédié à l'enseignement et au soutien aux activités du département, se retrouvent l'une avec un **contrat à 85% sur 5 ans (assistant.e diplômé.e)**, l'autre avec un **contrat à 100% sur 4 ans (doctorant.e FNS)**. Une réflexion, portée par la SSF, est en cours pour proposer à la Direction de l'UNIL la création d'un statut « doctorant » à l'UNIL qui permettrait la même rémunération et un engagement au même taux que les doctorant.e.s FNS.

iii. Recrutement externe et carrière interne

Le territoire académique de la FBM fait qu'il y a des objectifs, des besoins, des visions et des bassins du recrutement différent selon qu'il s'agisse de la SSF ou de la SSC.

En **SSF**, la règle de base est la mise au concours externe avec une diffusion large et internationale¹ de tout poste de la relève académique afin de favoriser des ouvertures sur des thématiques larges pour **assurer un renouvellement régulier des thèmes de recherche** et éviter le « inbreeding ». En fonction de besoins spécifiques de l'institution et de la valeur ajoutée indéniable de certaines personnes, la possibilité de pouvoir pérenniser quelques internes existe mais les critères devraient être mieux définis et la transparence à ce sujet doit être totale dans les départements SSF. Depuis plusieurs années, les postes professoraux ne sont, en principe, plus ouverts en « open rank² » afin, notamment, de ne pas favoriser les candidatures seniors, souvent majoritairement masculines. Cette décision du Décanat découle des mesures du « Plan AGIR FBM pour l'égalité » mis en place dès 2013. L'ouverture de plus en plus fréquente de postes de type PAST-PTC au moment du renouvellement d'un poste permet depuis quelques années d'augmenter le nombre de femmes dans le corps professoral.

En **SSC**, le principe de la repourvue d'un poste est d'abord **la pérennité des compétences en excellence clinique, puis l'essor des axes académiques** (recherche clinique/translationnelle et enseignement). Ce principe « métier » se déploie dans un contexte juridique de multiples contraintes, lié aux titres de spécialités médicales³ et aux exigences de reconnaissance⁴ entre la Suisse et la CEE, aux règles ou conditions fédérales et cantonales en matière de droit de pratiquer la médecine (restriction à la libre circulation) et dans une moindre mesure, à l'exigence de la pratique de la langue française⁵. La gestion des recrutements en SSC est donc complexe. Les voies de repourvue sont d'abord le concours, soit pour bénéficier d'une nouvelle compétence innovante ou d'un savoir non existant, soit parce qu'il n'y a pas de profil académique à l'interne. En revanche, lorsque les talents internes existent, qu'ils présentent un haut niveau de compétences, la voie de la carrière interne est également précieuse aux institutions médicales.

iv. Choix facultaire en matière de Maître Assistant (MA)

Le Décanat FBM et la SSF, ont décidé depuis plusieurs années de ne plus engager de MA. L'actuelle stratégie facultaire écarte donc le chemin de carrière de MA-MER-PAS qui s'avère peu pertinent dans l'environnement très compétitif de la biologie. Il n'y a d'ailleurs aucun MA engagé en SSF en dehors de ceux qui bénéficient d'un financement FNS Ambizione. Les postes de MER1 ne sont pas considérés comme des postes de relève et la voie MER1-PAS n'est pas encouragée car considérée comme non équitable par rapport aux PAST-PTC ; ceux-ci ont un temps limité (6 ans) pour accéder à la fonction de PAS, ce qui n'est pas le cas des MER1 qui peuvent bénéficier de longues années pour développer leurs activités. Ces éléments ont conduit la FBM à privilégier la voie de la pré titularisation conditionnelle qui permet de bâtir un solide socle de carrière scientifique et académique. Une carrière internationale est la condition essentielle pour l'obtention d'une fonction académique. La voie PTC présente aussi l'avantage d'avoir une excellente visibilité sur le plan international puisqu'elle permet une titularisation qui consacre la stabilisation académique. Cette stratégie permet le développement de profil professoraux de qualité et de favoriser les carrières féminines.

Par ailleurs, on peut relever en FBM la richesse de ses plateformes⁶ : avec actuellement 12 installations scientifiques de pointe au sein desquels la fonction de MER1 est destinée aux responsables de plateformes afin d'assurer la continuité des services à la communauté.

B. Relève et égalité

i. Etat des lieux : Commission EDI et mesures en faveur de l'égalité

La Commission égalité, diversité, inclusion (Commission EDI), anciennement « Commission pro-femme », a été créée il y a 16 ans. Rapportant au Décanat, elle est un « think tank » composé de

¹ FBM/UNIL, Research Gate, Nature, Science, sites/journaux plus spécialisées, etc. et plus récemment, les réseaux sociaux

² Open rank = PAST, PAST-PTC-PAS, PAS ou PO

³ ISFM, formation de 3e cycle

⁴ Règles MEBEKO établies au niveau fédéral

⁵ Niveau C1 (min B2 toléré selon les cas)

⁶ <https://unil.ch/fbm/recherche/infrastructures-de-recherche>

personnel FBM de différents horizons et qui a vocation à contribuer à l'élaboration d'une politique facultaire en matière d'égalité des chances, de non-discrimination et d'inclusion, afin de créer une culture favorisant la diversité au sein de la faculté. Parmi les mesures mises en œuvre par le Décanat FBM pour favoriser l'égalité des chances, citons : le Plan AGIR (2013-2016) et le Plan AGIR+ (2017-2020), les Bourses « Transition grants FBM » visant à soutenir la carrière de femmes scientifiques, le cours de formation au leadership, le soutien financier aux événements avec plus de 50% de femmes oratrices, le financement des postes de soutien en SSF durant le congé parental afin d'assurer la continuité d'activités de recherche et le prix Egalité qui vise à récompenser la contribution d'une personne ou d'un groupe à la sensibilisation à l'égalité de genre. Au-delà de ces différents soutiens, la faculté met l'accent sur des démarches de prévention et d'information aux questions d'égalité et mène des actions de sensibilisation au harcèlement à l'attention du corps enseignant.

ii. Intégration des objectifs de relève avec les mesures égalité

L'impact des bourses « Transition grants », anciennement « bourses pro-femmes » sur la carrière des chercheuses, a été évalué. Entre 2009 et 2021, 38 bourses de 100 000 CHF chacune ont été accordées. L'analyse démontre que toutes les chercheuses ayant obtenu ce grant ont poursuivi une carrière académique et obtenu des promotions (professeure assistante, MER clinique et/ou Privat-docent). En revanche, pour les non-bénéficiaires, 1/3 a quitté le milieu académique et 2/3 sont restées dans la recherche académique sans promotion. En 2023, le Décanat a modifié les critères d'attribution de ces bourses pour s'aligner avec le plan d'action EDI de la direction de l'UNIL 2022-2026 et notamment son objectif 26, relatif au maintien des bourses et subsides d'excellence de niveau postdoc pour femmes, afin de surmonter la précarité observée au stade du post-doc et de soutenir la carrière des chercheurs. Le subside pour le congé parental contribue à garantir que la progression de la carrière des chercheuses n'est pas interrompue pendant le congé parental. A ce jour, 17 chercheuses (de 2015 à 2022) ont bénéficié de ce soutien à la FBM. Enfin, le soutien aux événements avec au moins 50 % d'oratrices contribue à accroître la visibilité des femmes dans la recherche (« role models ») et à renforcer leur dossier académique via les invitations comme oratrices aux conférences.

II. Communication

A. Communication du plan relève sur le site internet de la faculté

Depuis 2016, les pages du site de la Faculté concernant la Relève académique ont été très largement étoffées avec un grand effort d'explications et de transparence notamment sur les carrières académiques⁷. Un [premier Plan de relève](#) a été publié en 2021 sur la [page «Carrière académique»](#) du site FBM ainsi que sur le [site de l'Ecole doctorale](#). Celui-ci décrivait les enjeux pour les postes relève en SSF et comprenait un tableau résumant les différentes actions définies par le Décanat.

B. Mesures concrètes pour sensibiliser le corps intermédiaire de base aux enjeux de carrière

La politique actuelle de la FBM à l'égard de la relève académique à la FBM consiste à préparer les jeunes chercheur.e.s aux concours internationaux en encourageant la mobilité. Parallèlement, des actions ciblées leur font prendre conscience que la carrière universitaire est une possibilité parmi d'autres. Tout d'abord, les doctorant.e.s et les post-doctorant.e.s sont informé.e.s des défis d'une carrière universitaire dès leur entrée dans un laboratoire de recherche, étant encadré.e.s par des chercheur.e.s et des professeur.e.s qui sont pour la plupart recruté.e.s par le biais de concours internationaux, ou qui proviennent d'autres pays, et qui agissent en tant que mentors tout au long de leur formation ("role models"). La mobilité est ainsi présentée comme décisive pour une carrière universitaire réussie et, de fait, les carrières internes apparaissent comme un fait rare.

⁷ Guide pratique des carrières académiques et autres

Par ailleurs, les jeunes chercheur·e·s participent régulièrement à des congrès, ce qui est d'ailleurs une obligation prévue dans les règlements des programmes de doctorats proposés par la FBM, ce qui leur donne la possibilité d'échanger avec des pairs ou des chercheurs avancés et ainsi de se confronter à la réalité d'une carrière académique à l'international, à la diversité des pratiques et à l'échange avec d'autres scientifiques est la base du développement scientifique. Compétitivité, mobilité, taux de réussite, recherche de financements et risques : les défis d'une carrière académique sont ainsi abordés de manière concrète.

En sus et en réponse aux questions de carrière des jeunes chercheur.e.s, l'Ecole doctorale a initié plusieurs projets : une conférence internationale sur la formation PhD et les opportunités de carrière (ORPHEUS 2014), qui a amorcé la discussion sur la pertinence d'un **Graduate Campus à l'UNIL**, et le « Life Science Career Day », un événement majeur organisé depuis douze ans en collaboration avec l'association BioScience Network Lausanne (BSNL) et durant lequel les enjeux des carrières académiques et non académiques sont soulevés (l'événement s'adresse à tous les étudiant.e.s et jeunes chercheur.e.s). C'est donc en partie grâce à ces actions qu'ils peuvent désormais explorer de manière réaliste leur potentiel d'employabilité et recevoir conseils et soutien. En outre, le site web de l'Ecole doctorale contient un onglet « carrière » qui répertorie des informations utiles pour les carrières académiques et non académiques, ainsi que le plan de relève FBM porté en 2021. Enfin, il convient de relever que l'Ecole doctorale soutient un nouvel événement de l'Association des Doctorant.e.s et Assistant.e.s en sciences de la faculté de biologie et de médecine de l'Université de Lausanne (ADAS) intitulé « Growing up in Science » (de New York University) qui va débiter en mai 2023. Il s'agit d'une série de conversations sur les récits personnels de scientifiques au sein du monde académique.

III. Mesures et calendrier

A. Stratégie facultaire en matière de relève académique

En SSC, le Dicastère Relève académique et Egalité et le Dicastère Enseignement et Diversité ont depuis novembre 2021 étoffé les présentations des carrières en SSC et dans le programme de formation managériale du CHUV, avec une présentation « Carrières académiques : mythes et réalités, enjeux et perspectives ». L'objectif principal de ces rencontres, destinées à l'ensemble de la SSC, est d'informer factuellement les cadres académiques et en particulier les plus jeunes, sur les enjeux et les perspectives de leurs carrières. L'organigramme de la FBM y est présenté de même que les titres/fonctions académiques obtenus soit par attribution, concours ou promotion ; le dossier académique ; les mythes et réalités sur la recherche en terme de bibliométrie ; l'importance de la recherche fondamentale, et du temps nécessaire pour être promu ainsi que les mythes et réalités dans l'enseignement sur l'importance de l'enseignement post-gradué ; la possibilité de faire valoir d'autres types d'enseignement, et le fait de se faire évaluer sur son propre enseignement. Ces rencontres sont extrêmement riches, avec de bonnes interactions et soulignent encore et toujours le travail à effectuer par rapport au plafond de verre, aux aspects de diversité, d'égalité des chances et de vision stratégique à développer au sein de chacun des départements pour la relève future.

En SSF, des rencontres seront programmées successivement entre le Dicastère Relève académique et égalité et la Présidence du bureau SSF, le bureau des directrices et directeurs et les départements SSF pour expliquer les processus de relève académique et discuter des points spécifiques de la section.

B. Evolution et tendances en termes de relève académique et de trajectoire de carrière : Calendrier des mesures

Mesure	Calendrier
Soutien et valorisation des mesures et initiatives actuelles : <ul style="list-style-type: none"> Soutenir les actions de l'Ecole doctorale et notamment le Graduate Campus, Life Science Career Day, etc. Renforcer la présentation des carrières académiques auprès de l'ADAS/AEML, etc. Renforcer la communication sur les outils de soutien à la recherche 	Continuer en 2023-2025
Définir les règles pour conserver les talents internes très compétents que ce soit avant ou après le Doctorat	Horizon 2024/2025
Mener une réflexion sur le statut des doctorant.e.s et des assistant.e.s diplômé.e.s en SSF	2023/2024
MER <ul style="list-style-type: none"> Etablir un bilan des MER1/direction de plateforme Favoriser en SSF la visibilité scientifique à travers l'habilitation à Privat-docent (très reconnu au niveau du FNS) 	Horizon 2024/2025
PAST-PTC <ul style="list-style-type: none"> Plan de développement de chaque Département SSF qui inclut une vision du corps intermédiaire de base. Pas d'open rank professoral Favoriser l'équilibre des genres, et de la diversité en général, dans les carrières par des formations en cours de carrière : cours de leadership EDI de la FBM + cours de la DIR UNIL pour les nouveaux professeurs et formation continue (UNIL, EFPL, CEP) etc. 	Horizon 2024/2025 Continuer 2023/ 2025
Elargissement des membres des Commission de sélection sur des critères de genre, de diversité de génération et de domaine scientifique.	Continuer

Conclusion et perspectives

Le recrutement d'universitaires pour la **relève académique** dans les deux sections exige des personnes candidates qu'elles soient titulaires d'un doctorat, et d'autres titres universitaires de haut niveau dans leur domaine d'expertise. D'autre part, la **relève scientifique** se concentre sur le recrutement de chercheur.e.s et de personnel scientifique pour travailler dans des laboratoires ou services en tant qu'assistant.e.s, doctorant.e.s, boursier.ère.s postdoctoral, technicien.ne.s, parfois même en collaboration avec des entreprises privées.

A titre de conclusion générale, il convient de souligner que de nombreux projets se sont concrétisés ou ont continué à se déployer depuis la réalisation du dernier plan relève de la FBM. Ces derniers ont non seulement vocation à offrir au corps étudiant et intermédiaire une vision objective des enjeux que soulève la carrière académique ou scientifique, mais également à les accompagner dans les prémices de celles-ci. Les moyens déployés par la faculté afin de soutenir, par exemple, les carrières des femmes en interne, tout en privilégiant la voie PAST-PTC qui bénéficie d'une excellente visibilité sur le plan international, puisqu'elle permet une titularisation qui consacre la stabilisation académique, s'inscrivent dans la conviction profonde partagée par les membres du Décanat que la diversité des profils et des parcours constitue une richesse pour une faculté dont la vocation est notamment de rapprocher sciences fondamentales et sciences cliniques. Si la complexité des parcours au sein de la faculté constitue un défi en soi, le Décanat peut s'appuyer sur les Ecoles et les Départements de la faculté. A ce titre, le Décanat tient, d'une part, à souligner le dynamisme de l'Ecole doctorale qui porte des événements, tel que le « Life Science Career Day », qui contribuent à offrir aux étudiant.e.s et chercheur.e.s junior.e.s un contact privilégié avec la cité. D'autre part, le Décanat salue la collaboration en cours de développement avec la nouvelle présidence SSF qui constitue un précieux relais des préoccupations des départements SSF (par exemple pour le statut des doctorant.e.s et assistant.e.s SSF).