© Olivier Le Moal

| le savoir vivant |

dites oui
aux carrières
académiques

guide pratique de la relève académique

synthèse

« J'AIMERAIS FAIRE UNE CARRIÈRE ACADÉMIQUE »

Cette petite phrase, nous l'entendons trop rarement venant de nos jeunes collègues. Vouloir faire carrière peut paraître présomptueux, voire suranné aux yeux de certains.

Et pourtant, un développement professionnel harmonieux est certainement gratifiant et contribue à la qualité de vie de chacun. Les carrières académiques ne font pas exception : il n'est jamais trop tôt pour y penser, pour en parler, pour s'y projeter.

Ce Guide présente les différentes étapes d'une carrière académique. Conçu selon une architecture modulaire, il constitue avant tout un outil d'information sur support numérique. Il expose aussi bien certains éléments pouvant motiver un choix de carrière qu'il en détaille de manière très pragmatique les différentes étapes au sein de la Faculté de biologie et de médecine (FBM) de l'Université de Lausanne (UNIL).

Il aborde ces différents aspects selon deux points de vue différents: celui de la personne confrontée à des choix de carrière et celui de la personne chargée de diriger et guider les collègues débutant ou poursuivant leurs activités professionnelles.

De ce fait, il s'adresse à un public extrêmement large : les jeunes diplômé·e·s se demandant comment et pourquoi envisager cette voie y trouveront des éléments permettant d'alimenter leur réflexion. Les personnes possédant déjà une certaine expérience professionnelle pourront, grâce aux informations répertoriées sous le titre générique « Comment ça marche », se renseigner avec précision sur les actions nécessaires à leur progression académique. Finalement, les plus seniors parmi les membres de nos différents corps facultaires pourront l'utiliser comme un soutien à leurs actions de guidance et mentorat.

Nous l'avons voulu comme un outil de promotion académique et souhaitons à tous ses utilisateur·trice·s une bonne lecture et surtout, une carrière académique fructueuse et pleine de satisfactions.

POINTS FORTS

Qu'allez-vous trouver dans ces pages ?

Des informations, des repères, des idées et des outils afin de faire éclore vos talents et réaliser vos « à-venirs ».

Par ce Guide, nous souhaitons faire converger vos souhaits et nos besoins, pour que la transversalité des savoirs et l'excellence académique préparent les réussites et innovations de demain.

CLÉS DU SUCCÈS

Vous et nous!

« Il n'y a pas de vent favorable pour celui qui ne sait où il va »
Sénèque (Ier siècle après J.-C.)

LA RELÈVE ACADÉMIQUE

Rue du Bugnon 21
1011 Lausanne

+41 21 692 50 16

UNIL | Université de Lausanne
Faculté de biologie et de médecine

www.unil.ch/fbm

TABLE DES MATIÈRES

SYNTHÈSE 1

J'aimerais faire une carrière académique 1

Points forts 1

Clés du succès 1

OUI AUX CARRIÈRES ACADÉMIQUES 2

Pour qui ? 2

Mon plan de carrière 2

Bâtir sa réputation scientifique 4

DÉTECTION DES TALENTS . . . 6

Les différents talents 6

Les 4 facteurs clés pour positionner les talents 6

Le rôle des managers. 6

La planification 6

COMMENT ÇA MARCHE ? . . . 7

La Faculté de biologie et de médecine . . 7

Gouvernance & Direction 8

Dicastère relève & plans de carrière . . . 9

Fonction et titres académiques 10

Attribution des titres, concours et politique de promotion 11

Commissions relatives aux carrières académiques : Commission 13

> de planification académique (CPA) . . . 13

> de présentation (CP) pour les postes professoraux et pour les MER (en SSF). 14

> de la relève académique (CR) 15

> consultative pour les promotions (CCP) 16

> adhoc de promotion à rang professoral (CPP) 17

> d'appel (CA) 18

> de titularisation (CTIT) 19

> de stabilisation (CSTAB) 20

Renouvellement de mandat et évaluation académique 21

CALL-TO-ACTION 22

Outils pour vous accompagner 22

Mentorat académique FBM 22

Liens utiles à la FBM et au-delà 24

Bon à savoir 24

INDEX DES AƒRÉVIATIONS . . . 25

Contacts 25

Impressum. 25

NOTES PERSONNELLES. 26

oui aux carrières académiques

POUR QUI ?

© Olivier Le Moal

Si la découverte et l'innovation constituent des objectifs de carrière importants pour vous

Si le travail en réseau vous attire

Si variété des projets et des défis constitue un moteur de votre action

Si vous avez à cœur de viser l'excellence et de faire vivre vos savoirs

Si vous appréciez la liberté de choisir vos centres d'intérêt

Alors, dites **oui aux carrières académiques**, cette voie est idéale pour vous.

MON PLAN DE CARRIÈRE

A l'origine d'une carrière académique, se trouve souvent une **envie d'innover et d'exceller** dans un domaine spécifique. Ce chemin passionnant est jalonné par l'attribution, le plus souvent très formelle, de différents titres attestant de son propre développement professionnel. A chacune des étapes d'une carrière académique, ses pairs reconnaissent à l'individu une plus grande **indépendance** de pensée et d'action. Cela débute généralement par l'obtention, après le bachelor et le master, d'un doctorat, par lequel l'Université atteste que cette personne est devenue, à travers son travail, expert·e du domaine étudié.

Les exigences académiques requises pour réussir à chacune de ces étapes sont décrites dans les pages de ce Guide de la FBM et sur son site. Connaître ces conditions et appréhender leur implication pour le déroulement de son propre projet professionnel facilite grandement la progression académique individuelle.

Par exemple, tout médecin intéressé à une carrière académique (recherche et enseignement) doit viser formellement l'acquisition d'un titre de spécialiste ISFM (ex-FMH) pour assurer l'assise clinique de son académisme.

Enfin, la compréhension de ces éléments **très en amont dans sa carrière** permet de faire des choix importants à certains moments cruciaux, comme décider de se consacrer plutôt à la clinique ou à la recherche, ou accepter plus de tâches d'enseignement.

Pourquoi faire de mon doctorat une carte de visite scientifique plus visible ?

Tout étudiant·e devrait se poser les bonnes questions avant de s'engager dans la préparation d'une thèse de doctorat. En effet, ce diplôme est la **porte d'entrée vers la recherche et le monde académique**. La FBM, en sus du doctorat en médecine (MD), propose deux voies différentes pour l'obtention d'une thèse avec défense orale et en lien avec un projet de recherche scientifique:

- Le **MD-PhD**, thèse en sciences médicales d'une durée de 3 ans
- Le **PhD**, thèse en sciences (spectre de choix plus large) d'une durée de 3 à 5 ans.

Idéalement, le doctorat est votre **carte de visite scientifique**: cette réalisation va démontrer à vos pairs, à vos possibles futurs collègues et à votre hiérarchie, votre valeur ajoutée tant intellectuelle que scientifique. Il est donc judicieux de démarrer cette réflexion très tôt, environ deux ans avant la fin du master: en effet, le choix d'un **domaine porteur et novateur**, donc créateur d'opportunités, passe par une phase de curiosité de votre part, suscitant recherches et renseignements. Le choix du thème du master est déjà un premier pas en ce sens.

Dans le ou les secteurs scientifiques qui vous attirent, qui est à la pointe de la recherche ?

Pendant le travail de votre master, vous devez déjà identifier les groupes ou laboratoires les plus à même de vous soutenir dans les premières étapes de la vie académique qu'est le doctorat. En vue d'entrer en contact avec ceux-ci, il faut apprendre non seulement à se présenter mais également à **exposer** ses idées et ses travaux[1], **construire** son dossier et **affiner** son projet de recherche ou les questions sur lesquelles vous êtes prêts à vous investir : cela prend du temps, mais pour réaliser votre doctorat, le choix d'un laboratoire ou service visible, dynamique, dans lequel l'émulation est palpable, vous sera très bénéfique.

Le doctorat: un apprentissage aux multiples facettes

Cette deuxième marche conduit la ou le diplômé·e dans un centre de recherches ou un laboratoire lui permettant de mener sur un temps déterminé une activité de recherche. Par ce biais, il s'agit aussi d'acquérir un statut reconnu tant par ses pairs que par la communauté scientifique et académique.

Pendant la durée du doctorat, le temps consacré à l'écriture scientifique doit viser la qualité tant au niveau du contenu qu'à celui du support : la publication - pendant cette période intense - doit cibler des journaux ou revues à politique éditoriale stricte, en évitant ceux à perspectives pédagogiques que vous pourrez rédiger plus tard.

Que vous soyez médecin ou biologiste, le doctorat n'est pas seulement un apprentissage vous amenant à poser les bonnes questions, à mener une recherche rigoureuse et à concrétiser les résultats de vos travaux par la rédaction d'articles : c'est aussi un moment d'interactions et d'exposition à d'autres domaines. Vous devez, en dernière année de doctorat, avoir clairement identifié vos objectifs et par-là, préparé la prochaine étape.

Pourquoi faire un post-doc ? Quand sortir des frontières ?

Suite logique du doctorat, l'idée est de **faire du post-doc un tremplin vers l'avenir** : cette période rapproche des conditions réelles d'exercice du métier de la recherche. Vous avez acquis une certaine autonomie et serez responsable de la qualité de vos travaux.

Enfin, si cette étape est bien conçue et menée, elle ouvre de nouvelles perspectives car c'est la première marche en vue de l'obtention future de financements.

Afin de donner le plus d'amplitude possible à cette expérience professionnelle, un séjour à l'étranger s'avère, dans la majorité des cas, extrêmement profitable tant au niveau scientifique qu'humain. **Echanger**, **se confronter**, **découvrir** des manières différentes de faire et de penser, se remettre en question ou même réorienter sa recherche, font partie des principaux bénéfices d'un séjour hors des frontières.

Partir est une belle expérience, mais il faut savoir revenir ; fort de ce parcours en terres différentes, votre profil académique est ainsi devenu plus attractif.

1 Exemples d'ouvrages utiles :
« Preparing and delivering scientific presentations » A complete Guide for International Medical Scientists (Springer) by John Giba et Ramon Ribes
« English for writing research papers » by Adrian Wallwork, Springer

UNIL | Université de Lausanne
Faculté de biologie et de médecine

Rue du Bugnon 21
1011 Lausanne

+41 21 692 50 16

© Al-Ma-Ga-Mi

Comment construire un plan de carrière, en aménageant l'activité scientifique avec les vies professionnelle et privée ?

Tout individu engagé dans une carrière professionnelle intense doit tôt ou tard s'interroger sur la nécessité de prioriser certains aspects à différentes périodes. Ces questions relèvent de l'intime mais quelques pistes de réflexion sont néanmoins récurrentes.

Concilier la recherche scientifique, l'enseignement et les activités cliniques signifie pouvoir équilibrer des univers différents, proches et antinomiques en même temps :

d'une part, l'activité de recherche demande de pouvoir s'isoler dans la réflexion, l'analyse et les essais, mais également d'avoir du temps pour échanger avec des collègues ou rédiger des articles ; d'autre part, l'activité clinique, très technique et orientée pratique, est régie par une dynamique différente, soumise aux impératifs du service, des équipes soignantes, des urgences et surtout, centrée sur les patients.

Il devient dès lors judicieux de s'assurer d'un environnement qui permette de construire cet équilibre car outre les savoirs scientifiques, la gestion de ces activités variées implique une organisation personnelle efficace et des compétences relationnelles certaines pour bénéficier du soutien des collègues ; elle passe aussi par un cahier des charges clairement conçu pour offrir des temps protégés à chaque secteur d'activités. Pièce annexe au contrat, ce document doit être discuté dès l'origine. Les entretiens réguliers d'appréciation peuvent aussi être l'occasion de le repenser.

De plus, la question très personnelle des désirs et contraintes liés à la conciliation du travail de recherche avec la maternité – dans un mesure moindre, avec celle de la paternité – implique de rechercher ou solliciter des solutions innovantes, tels les parcours professionnels construits sur un mode de « job sharing ».

Enfin, l'aménagement des vies professionnelle et personnelle passe obligatoirement par plusieurs points qu'il faut gérer au quotidien :

1. Trier et prioriser les buts à atteindre puis les choses à faire, aussi bien professionnellement que personnellement
2. Planifier les échéances à court/moyen/long terme et s'y tenir
3. Etablir dans son agenda des plages protégées et les respecter
4. Utiliser toutes les facilités que les nouvelles technologies de la communication peuvent fournir (télétravail, conférence téléphonique pour limiter les déplacements, partage de fichiers, logiciels ou applications diverses, domotique, etc.)
5. Répartir les tâches au sein du couple/famille
6. Trouver des appuis, prendre conseil auprès de mentors et oser déléguer
7. Aménager, sur l'année, le temps de travail pour éviter les pièges du flux tendu
8. Utiliser le courriel à bon escient et ne pas en être dépendant.

BÂTIR SA RÉPUTATION SCIENTIFIQUE

Comment bien faire ? La réputation scientifique se construit patiemment, au fil des années et en fonction de son évolution et de ses intérêts : elle est le résultat d'un travail de fourmi dont le socle est composé de 10 règles de base. Avant la fin de la formation, il est précieux de chercher des postes d'assistanat ou CHUV, idéalement dans des entités pilotées par des personnalités qui pourront aussi diriger votre thèse et vous accompagner dans cette étape cruciale. Il faut prospecter largement, se renseigner sur les départements, services et/ou laboratoires qui vous intéressent et rencontrer les équipes.

Dans le même temps, si vous souhaitez obtenir des bourses de recherche ou de soutien, il est utile de démarrer tôt votre quête afin de prendre connaissance des possibilités et construire votre dossier. De plus, la FBM met à votre disposition un système de mentorat et de formation continue en « soft skills » utiles au développement de votre carrière.

Publier certes, mais intelligemment : bien que la FBM ait choisi de valoriser la qualité des publications plutôt que la quantité dans sa politique de promotion, les bibliométries sont basées sur les publications saisies dans myUNIL-Publications, puis dans Serval.

Il est essentiel de garder à jour vos publications dans ce dépôt institutionnel et d'y mentionner celles où vous êtes co-premier ou co-dernier auteur, ou encore auteur en charge de la correspondance, afin que 100% des indices bibliométriques de la publication vous soient attribués.

Pour rappel, seuls les articles publiés dans des journaux à politique éditoriale pour lesquels un facteur d'impact (IF)[2] a été attribué sont pris en compte. Bibliomics, le nouveau système d'évaluation bibliométrique de la FBM, présente les détails sur l'établissement des bibliométries.

De plus, s'intéresser en amont à la politique éditoriale plus ou moins stricte des médias qui pourraient publier vos écrits est nécessaire :

en effet, cette ligne stratégique qui définit l'identité de la revue ou du journal, est la garante de la cohésion globale des contenus publiés et permet d'arbitrer les choix de publications ainsi que leur hiérarchisation. Finalement, tenir compte du fait que l'évaluation par les pairs[3] (« peer reviewing ») de vos travaux est certes très constructrice mais peut se révéler chronophage, permet de planifier efficacement l'espace-temps nécessaire à une publication.

Enfin, vaut-il la peine de réseauter ? La loi des 6 degrés de Milgram rappelle qu'entre tout être humain n'existe en moyenne théorique que 6 degrés de séparation : « je connais quelqu'un… qui connaît…qui…, etc. ». Il est donc primordial de participer aux conférences, colloques et autres séminaires dont vous aurez connaissance, d'y nouer des contacts et liens, d'oser exprimer vos besoins et envies, de vous y faire connaître et reconnaître ; puis, si un jour, un rôle/intervention vous est proposé, acceptez-le sans hésitation. Pour mémoire :

Les 10 règles[4] pour construire et maintenir une bonne réputation scientifique

1. Penser avant d'agir
2. Considérer la critique
3. Considérer les gens
4. Vérifier méticuleusement tout ce que vous publiez (…)
5. Toujours déclarer ses liens d'intérêts
6. Partager avec votre communauté
7. Ne pas s'engager pour des tâches que l'on ne pourra pas faire
8. Ecrire de bonnes analyses des articles et projets de recherche
9. Ne cautionner que des personnes qui le méritent
10. Ne jamais plagier.

2 Le **facteur d'impact (IF)** est un facteur qui évalue indirectement la visibilité d'une revue scientifique ; c'est une mesure de l'importance d'une revue scientifique, calculée chaque année par Thomson Reuters pour chaque revue suivie. Publié dans le Journal Citation Report (JCR), l'IF montre le rapport entre le nombre de citations reçues par un périodique pendant deux ans et le nombre d'articles publiés par ce périodique sur la même période.

3 L'**évaluation par les pairs**, fonctionnement fondamental du processus de la recherche scientifique, est basée sur le principe d'une lecture critique et attentive du projet de publication scientifique, analysant notamment la pertinence de la question et l'intérêt des résultats. Elle peut déboucher sur une acceptation de publication, une demande de corrections/compléments ou encore sur un rejet sans conditions.

4 Bourne PE, Barbour V. Ten simple rules for building and maintaining a scientific reputation. PLoS Computational Biology 2011;7(6):e1002108 http://bit.ly/20cztP5

LES DIFFÉRENTS TALENTS

En matière de gestion d'équipes, il existe plusieurs sortes de talents qu'il est d'abord nécessaire d'identifier pour ensuite les utiliser de façon efficiente:

- Les talents révélés sont ceux qui ont déjà produit de la valeur ajoutée, que ce soit au niveau quantitatif ou qualitatif et il en existe deux types:
  - le ***talent performant*** qui révèle une aptitude remarquable en produisant un résultat à fort rendement pour l'entité
  - le ***talent innovant***, pas forcément performant en terme de productivité, mais exceptionnel par la qualité de sa créativité qui génère une rupture positive en apportant une amélioration significative à un produit, système ou concept.
- Les talents rares ou clés sont détenus par des personnes qui présentent des compétences ou aptitudes presque introuvables sur le marché et dont l'entité a un ***besoin stratégique***.
- Les talents potentiels n'ont pas encore révélé toutes leurs capacités et font souvent partie des nouveaux arrivants: bien formés, curieux, motivés, ils sont le vivier de la ***relève***.

LES 4 FACTEURS CLÉS POUR POSITIONNER LES TALENTS

Compétences techniques

Il s'agit ici du socle nécessaire à toute activité professionnelle qui permet d'effectuer les missions et tâches confiées ; à ce titre, c'est donc le premier critère d'appréciation du capital talent de chaque collaboratrice et collaborateur.

Qualités personnelles

Intimement liées aux aptitudes et compétences comportementales, la prise en compte des éléments tels que leadership, créativité, discipline personnelle ou encore sens de l'excellence, est nécessaire à la compréhension du fonctionnement des personnes dans l'entité.

L'engagement

Savoir faire est important mais avoir envie de le faire, qui plus est en faveur de l'entité, est preuve d'un engagement précieux. Epaulée par une motivation solide et du savoir-être relationnel, cette dimension est un pilier de la réussite au travail.

La performance délivrée

Elément central à intégrer au cœur du système de détection des talents, la performance est une variable soumise aux contraintes

- intrinsèques de la personne
- extrinsèques du système: l'environnement de travail influence aussi le talent qui pourra, ou non, être performant.

LE RÔLE DES MANAGERS

La mise en place d'un système de détection des talents dans une entité passe par l'étape de la définition des besoins en la matière: « avons-nous besoin de créatifs, de réalisateurs très opérationnels, de négociateurs, de meneurs d'équipes et/ou de compétences rares ? ».

Ce mapping des besoins-talents sert de guide à l'équipe dirigeante.

Ensuite, il faut définir les éléments qui vont permettre d'identifier les potentiels: les nouveaux critères de promotion FBM-CHUV permettent de cibler les compétences recherchées. Les rapports d'évaluation/appréciation aident à cette détection, qui plus est si une vision du futur y est développée.

Enfin, autour des personnes identifiées comme talentueuses dans un ou plusieurs domaines, le manager doit mettre en place avec la Direction une politique dynamique de fidélisation, de promotion et/ou de formation interne en vue de la relève quand cela est possible.

De plus, la carte des besoins-talents sert aussi de base à la prospection proactive, par exemple lors de contacts à l'extérieur mais aussi dans le cadre des échanges entre départements et services pour faciliter la mobilité interne.

LA PLANIFICATION

Une fois ces éléments établis, les dirigeants complètent ainsi leur vision non seulement de l'état des forces et faiblesses de leurs équipes, mais aussi des besoins à acquérir, développer ou remplacer, rendant ainsi la gestion prévisionnelle des ressources plus efficace à moyen/long terme.

La planification des ressources académiques, scientifiques et hospitalières est soumise à de nombreuses contraintes et, pour certains secteurs, à une importante pénurie ; une gestion proactive des talents, internes ou externes, peut contribuer à favoriser la relève et permet d'anticiper les développements et innovations nécessaires de demain.

UNIL | Université de Lausanne
Faculté de biologie et de médecine

Rue du Bugnon 21
1011 Lausanne

+41 21 692 50 16

LA FACULTÉ DE BIOLOGIE ET DE MÉDECINE DE L'UNIVERSITÉ DE LAUSANNE

La mission générale de la Faculté de biologie et de médecine (FBM) est de transmettre, approfondir et développer la connaissance dans les domaines de la biologie et de la médecine, par la recherche, l'enseignement et les services.

La FBM, créée en 2003, résulte de la fusion de la section de biologie de l'ex-Faculté des sciences avec la Faculté de médecine. Cette fusion biologie-médecine dans une même Faculté a élargi le spectre des collaborations actives au niveau des masters, mais également au niveau postgradué. La FBM collabore avec les six autres Facultés de l'Université de Lausanne (UNIL) dans les domaines de l'enseignement et de la recherche ; des partenariats existent avec les différentes universités romandes dans les enseignements doctoraux. Par exemple, des membres du Collège des Sciences de l'Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL) enseignent les sciences de base aux étudiants de 1re année des bachelors de médecine et de biologie.

Pilotée par son Décanat, la FBM réunit en son sein trois disciplines qui partagent le même intérêt du vivant tout en offrant des approches et cultures complémentaires : la **biologie** aborde la nature sous toutes ses formes et cible son activité académique sur la recherche fondamentale ; la **médecine**, avec les **sciences infirmières**, étudient le vivant et l'être humain dans sa globalité, qu'il soit bien portant ou en détresse physique ou psychique. Ces dernières orientent leurs activités vers les soins aux malades et la recherche clinique.

L'enseignement dans les filières de biologie, de médecine et des sciences infirmières offre de nombreuses possibilités de collaboration. Une synergie nouvelle a vu le jour avec des liens resserrés entre la Faculté et l'Hôpital universitaire. Les futur·e·s biologistes intéressé·e·s par la biologie humaine et la biologie des maladies ont désormais la possibilité d'approfondir une orientation médicale dans le cadre d'un master. Inversement, les futur·e·s médecins attiré·e·s par la recherche fondamentale peuvent développer leurs connaissances dans les disciplines fondamentales en biologie en effectuant un doctorat en médecine ou en sciences.

L'Ecole doctorale assume la responsabilité du 3e cycle, domaine pour lequel biologistes et médecins collaborent étroitement depuis longtemps. Un bon nombre de thèses de doctorat en biologie est réalisé dans les laboratoires de recherche biomédicale. De son côté, la recherche fondamentale en médecine profite des compétences et des plates-formes techniques développées par la biologie fondamentale. Ces synergies s'étendent désormais aux sciences infirmières, puisque l'UNIL est devenue la deuxième université dans le monde francophone à offrir un doctorat dans ce domaine.

Enfin, une Unité pédagogique travaillant en collaboration avec le Centre de soutien à l'enseignement (CSE) de l'UNIL propose des ateliers pédagogiques, un appui à l'enseignement et assure l'évaluation de l'enseignement à la FBM.

UNIL | Université de Lausanne
Faculté de biologie et de médecine

Rue du Bugnon 21
1011 Lausanne

+41 21 692 50 16

GOUVERNANCE & DIRECTION

La FBM est sous l'autorité du Conseil de direction UNIL-CHUV (CDIR), une instance co-présidée par le Recteur de l'UNIL et le Directeur général du CHUV. Un règlement fixe les prérogatives respectives du CDIR et du Décanat.

A ces 3 missions principales, enseigner, chercher, assurer la relève, s'ajoute la volonté de s'insérer dans la cité : la FBM doit faire office de passeur de connaissance, informer le public, alimenter le débat de société et stimuler le dialogue. Ces impératifs, la Facutlé entend les remplir en s'appuyant sur des valeurs claires :

- *Créativité et innovation* dans les domaines de la recherche fondamentale et clinique, ainsi que dans la valorisation des résultats
- *Ouverture dans la recherche de synergies* entre biologie et médecine, au profit des sciences fondamentales, des sciences médicales et au bénéfice de la collectivité
- *Responsabilité et cohérence* vis-à-vis des étudiant·e·s, à qui la FBM veut inculquer un sens critique tout en optimisant leur employabilité. Responsabilité et cohérence également vis-à-vis de ses collaborateur·trice·s et du public
- *Transparence, respect et collégialité* dans les rapports avec ses partenaires de l'UNIL et du CHUV, dans les échanges inter-facultaires, mais aussi dans le cadre de la gouvernance tripartite FBM-UNIL-CHUV.

Pour atteindre ces objectifs, le Décanat est composé d'un·e doyen·ne et de quatre vice-doyen·ne·s assumant respectivement les dicastères *Enseignement & formation, Relève & plans de carrière, Recherche & innovation, Communication & relations extérieures* ainsi que de l'Administration de la Faculté. Les membres de l'état-major viennent en renfort selon les thématiques.

Le Décanat, via son dicastère Enseignement, supervise quatre écoles dont chaque direction conçoit et évalue les programmes d'enseignement des écoles de la FBM, validés par les conseils d'école respectifs. La FBM est administrativement divisée en deux sections au sein desquelles les quatre écoles identifient leurs enseignant·e·s :

La Section des sciences fondamentales (SSF) comprend la biologie et les sciences médicales de base. Sa présidence est assurée conjointement par un directeur et un vice-directeur.

En font partie :

- Centre intégratif de génomique (CIG)
- Département de biochimie (DB)
- Département de biologie computationnelle (DBC)
- Département de biologie moléculaire végétale (DBMV)
- Département d'écologie et évolution (DEE)
- Département de microbiologie fondamentale (DMF)
- Département des neurosciences fondamentales (DNF)
- Département d'oncologie fondamentale (DOF)
- Département de pharmacologie et de toxicologie (DPT)
- Département de physiologie (DP)
- Institut des Sciences du sport de l'UNIL (ISSUL)

La Section des sciences cliniques (SSC) regroupe des départements et instituts actifs dans le domaine de la médecine somatique, de la médecine psychiatrique et de la médecine communautaire.

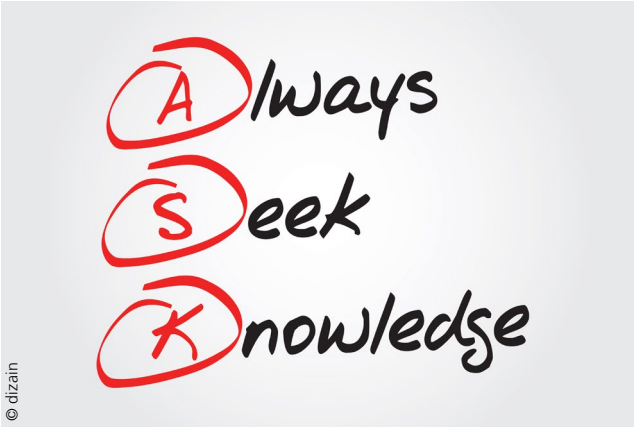
En font partie :

- Département de l'appareil locomoteur (DAL)
- Département des centres interdisciplinaires et logistique médicale (DCILM)
- Département cœur-vaisseaux (DCV)
- Département femme-mère-enfant (DFME)
- Département de formation et recherche (DFR)
- Département des laboratoires (DL)
- Département de médecine (DM)
- Département des neurosciences cliniques (DNC)
- Département d'oncologie CHUV-UNIL (DO)
- Département de psychiatrie (DP-CHUV)
- Département de radiologie médicale (DRM)
- Départements des services de chirurgie et d'anesthésiologie (DSCA)
- Département universitaire de médecine et santé communautaire (DUMSC)

La FBM dispose d'un **Conseil de faculté** dont les prérogatives

sont fixées dans la Loi sur l'Université de Lausanne (LUL), le Règlement interne de l'UNIL, ainsi que dans le règlement facultaire approuvé par la Direction. Le Conseil de faculté comprend 44 membres dont :

- 18 membres du corps professoral (10 membres SSC et 8 membres SSF)
- 8 membres du corps intermédiaire (4 membres de chaque section)
- 6 membres du personnel administratif et technique (PAT)
- 2 membres du corps estudiantin (8 étudiants de l'Ecole de médecine et 4 de l'Ecole de biologie).



© dizain

DICASTÈRE RELÈVE & PLANS DE CARRIÈRE

Le Dicastère relève & plans de carrière, rattaché au Décanat de la FBM, est dirigé par un vice-Doyen, avec le soutien administratif d'une unité supervisée par un adjoint, membre de l'état-major.

Ce dicastère traite les dossiers des personnes désireuses d'entamer une carrière académique et ceux faisant déjà partie du corps enseignant. Ce dernier comprend le corps professoral, le corps intermédiaire et les autres participants à l'enseignement.

L'excellence et la qualité de niveau international sont encouragées par la politique de promotion académique, tout en étant très entreprenant sur le plan de l'égalité des chances visant une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux des postes académiques.

Les principales missions du dicastère sont :

- mettre en place des conditions-cadres favorisant la relève académique
- planifier les plans de carrière du corps enseignant en coordination avec les chef·fe·s de département/service/institut/etc. des deux sections
- mettre en place et assurer la coordination entre la FBM et les différentes commissions, organismes et fondations qui soutiennent les carrières des jeunes chercheuses et chercheurs
- assurer l'évaluation régulière des mandats académiques des membres du corps enseignant en vue de développer l'excellence
- établir l'ensemble des règlements ad hoc.

Les statistiques annuelles du corps enseignant de la FBM peuvent être consultées sur le site de l'UNIL.

UNIL | Université de Lausanne
Faculté de biologie et de médecine

Rue du Bugnon 21
1011 Lausanne

+41 21 692 50 16

FONCTION ET TITRES ACADÉMIQUES

La **fonction** est le métier de référence qui permet de déterminer un salaire au sein de l'institution. Le **titre** n'est pas une fonction et ne se réfère pas à un barème de salaire. Il peut donner droit à une indemnité ou non.

Concernant les définitions, conditions et durée d'engagement des différents titres possibles, vous trouverez ci-dessous les principales références qui sont notamment tirées de la **Loi sur l'Université de Lausanne** (LUL), du **Règlement d'application de la Loi sur l'Université de Lausanne** (RLUL) et des **Directives internes de l'Université de Lausanne** (DIR+n°).

Autres participants à l'enseignement[1]	Corps intermédiaire[2]	Corps professoral[2]
Chargé de cours (CC) Définition : RLUL 41 Cond. d'engagement : RLUL 55 & 61 Durée d'engagement : DIR 1.9	Maître assistant (MA) Définition : LUL 60 Cond. d'engagement : RLUL 55-57 Durée d'engagement : LUL 64	Professeur assistant (PAST) Définition : LUL 58 Cond. d'engagement : RLUL 43 à 49 et LUL 58 Durée d'engagement : LUL 63
Privat-docent (PD) Définition : RLUL 38 Cond. d'engagement : RLUL 55 & 59 Durée d'engagement : RLUL 38	Maître d'enseignement et de recherche type 2 (MER2) Définition : LUL 59 et RLUL 42 Cond. d'engagement : RLUL 55-57 Durée d'engagement : LUL 62	Professeur assistant (PAST) boursier Définition : Règlement FNS pour l'octroi de subsides boursiers art 1-2 Cond. d'engagement : Règlement FNS subsides boursiers art 3-4 et DIR 1.32 Durée d'engagement : DIR 1.32
Professeur titulaire (PTit) Définition : RLUL 39 Cond. d'engagement : RLUL 60 Durée d'engagement : RLUL 39	Maître d'enseignement et de recherche type 1 (MER1) Définition : LUL 59 et RLUL 42 Cond. d'engagement : RLUL 55-57 Durée d'engagement : LUL 62	Prof. assistant en prétitularisation conditionnelle (PAST PTC) Définition : LUL 55 Cond. d'engagement : RLUL 53-54 Durée d'engagement : LUL 63
Professeur invité (PI) Définition : RLUL 40 Cond. d'engagement : RLUL 55 & 61 Durée d'engagement : DIR 1.8	Maître d'enseignement et de recherche clinique / de service (MERclin/service) Définition : LUL 59 et RLUL 42 Cond. d'engagement : RLUL 55 & 58 Durée d'engagement : LUL 62	Professeur associé (PAS) Définition : LUL 57 et RLUL 50 Cond. d'engagement : RLUL 43-52 Durée d'engagement : LUL 62
		Professeur ordinaire (PO) Définition : LUL 56 et RLUL 50 Cond. d'engagement : RLUL 43-52 Durée d'engagement : LUL 62

[1] RLUL 9 + LUL 52

[2] LUL 52

UNIL | Université de Lausanne
Faculté de biologie et de médecine

Rue du Bugnon 21
1011 Lausanne

+41 21 692 50 16

ATTRIBUTION DES TITRES, CONCOURS ET POLITIQUE DE PROMOTION

Toute attribution/nomination à une fonction/titre académique universitaire doit être entérinée par le Conseil de Direction UNIL-CHUV (CDIR), y compris pour les personnes exerçant au CHUV ou autres établissements affiliés.

La progression professionnelle académique est jalonnée par l'obtention successive de titres attribués par l'UNIL, sur proposition de la Faculté. Lorsqu'on poursuit une carrière au sein de la FBM, les différents titres académiques peuvent principalement être obtenus par attribution puis sur concours, éventuellement suite à une procédure de promotion interne ; les possibilités de promotions sont exhaustives (RiUNIL 34, 35 et 36). Cette dernière est exceptionnelle et **lorsqu'une personne a bénéficié d'une promotion, le titre suivant doit impérativement être obtenu sur concours**.

Les principaux titres académiques sont, dans un ordre de progression croissante :

[a] = par attribution [c] = par concours [titul] = par titularisation si ptc [c/p] = par concours ou promotion (art 35 RiUnil)

MD en SSC	➢ **MER clinique/de service** [a]	➢ **Privat-docent** [a]	➢ **Professeur associé** [c/p]	➢ **Professeur ordinaire** [c/p]
PhD en SSC (seulement si>50% d'activité de service)	➢ **MER clinique/de service** [a]	➢ **Privat-docent** [a]	➢ **Professeur assistant** [c] (tenure track) *puis/ou* ➢ **Professeur associé** [c/p]	➢ **Professeur ordinaire** [c/p]
MD ou PhD en SSC (seulement si<50% d'activité en Recherche) *ou* PhD en SSF	➢ **MER2** [c] **en SSC** *ou* ➢ **MER1** [c]	➢ **Privat-docent** [a] (facultatif pour les SSF)	➢ **Professeur assistant** [c] (tenure track) *puis/ou* ➢ **Professeur associé** [c/p] ou [titul]	➢ **Professeur ordinaire** [c/p]

Afin de viser l'**excellence**, c'est-à-dire l'ambition de perfection maîtrisée, dans les champs académique et scientifique, la FBM - en concertation avec le CHUV - a mis en place une **politique de promotion académique** s'appuyant sur des **critères d'évaluation innovants** dont les principaux atouts sont :

- La mise en évidence des points forts de chacun·e selon son orientation [Enseignement] **et** [Recherche] ou [Clinique/Activités de service]
- La pondération du poids quantitatif de la bibliométrie au profit de la qualité des publications
- La prise en compte de la vision du futur
- La mise en avant de l'innovation, tant dans les activités que dans les méthodes.

Cette politique de promotion académique est utilisée par la Commission consultative des promotions (CCP) et la Commission de la relève (CR). De plus, dans le but d'assurer un traitement ouvert et équitable à toute candidature, chaque nomination à un titre académique est étudiée et proposée par une commission multipartite, dans un esprit de promotion de l'égalité des chances.

En section des sciences cliniques (SSC), les candidat·e·s à une promotion de rang professoral peuvent choisir d'être évalués académiquement en fonction d'un *point fort en recherche* ou d'un *point fort clinique ;* en ce cas, une fonction hospitalière de médecin-chef est nécessaire. Dans les deux cas, les activités d'enseignement font partie intégrante de l'évaluation du dossier.

Les processus détaillés et exigences minimales d'attribution d'un titre académique par promotion interne sont résumés dans les commissions relatives aux carrières académiques.

UNIL | Université de Lausanne
Faculté de biologie et de médecine

Rue du Bugnon 21
1011 Lausanne

+41 21 692 50 16

Pour mémoire, il existe deux procédures principales concernant le corps professoral, le concours ou la promotion, dont voici les grandes étapes :

	Analyses et préavis	Validation	Organisation des travaux	Analyses et préavis	Vote indicatif	Nomination
Concours	➢ CPA	➢ CDIR	➢ Décanat	➢ CP ou CA	➢ CF	➢ CDIR
Promotion	➢ CCP	➢ CDIR	➢ Décanat	➢ CDP	➢ CF	➢ CDIR

Enfin, pour rappel, en SSC, la procédure de promotion hospitalière - liée au Règlement des médecins-cadres du CHUV - est juridiquement indépendante de la procédure de promotion académique ; toutefois, il existe entre elles certaines concordances et/ou simultanéités : par ex. un chef de service ou de département doit être au bénéfice d'un titre académique de rang professoral. Au sein du consortium UNIL/FBM-CHUV, les hiérarchies hospitalière et académique sont globalement les suivantes :

Population	Fonction hospitalière au CHUV	Titre et activités académiques (Enseignement & Recherche)
Corps estudiantin (bachelor & master)	Stagiaire dans les hôpitaux	Ø Pas d'activités académiques
Médecin titulaire du master en médecine et du diplôme fédéral, en formation post-graduée pour obtenir un titre de spécialiste	**Médecin assistant**	Ø Peut participer aux activités de recherche Pas d'enseignement structuré
Médecin assistant aîné ayant des tâches de supervision et d'encadrement; sur le point d'obtenir le titre de spécialiste dans sa discipline Médecin porteur du titre de spécialiste dans la discipline ayant des tâches de supervision et d'encadrement	**Médecin chef de clinique-adjoint** *puis* **Médecin chef de clinique**	Peut participer aux activités de recherche et d'enseignement structuré Titre de **MER clinique** ***possible**** Titre de **privat-docent** ***possible***
Cadres hospitaliers* *Nécessité d'être titulaire d'un doctorat (MD ; MD-PhD)		
		Sont possibles, toutefois sans automatisme avec la fonction hospitalière, les titres de
Médecin spécialiste, ayant des activités cliniques et académiques ou exerçant dans un domaine spécialisé Participe à la gestion du service ou d'un domaine spécialisé	**Médecin associé** *puis* **Médecin adjoint**	**MER clinique** & **privat-docent** *ou* **Professeur associé**
		Sont possibles, toutefois sans automatisme avec la fonction hospitalière, les titres de
Médecin spécialiste, ayant des activités cliniques et académiques ou exerçant dans un domaine spécialisé En plus, importantes activités de management (Service, Département)	**Médecin chef** **Chef de service** **Chef de département**	**MER clinique** & **privat-docent** *ou* **Professeur associé** **Professeur associé** *ou* **Professeur ordinaire**
À la cessation d'activités pour cause de retraite et à condition d'avoir au moins 10 ans de carrière à un rang professoral		**Professeur honoraire**

UNIL | Université de Lausanne
Faculté de biologie et de médecine

Rue du Bugnon 21
1011 Lausanne

+41 21 692 50 16

COMMISSIONS RELATIVES AUX CARRIÈRES ACADÉMIQUES

COMMISSION DE PLANIFICATION ACADÉMIQUE (CPA)

Cette Commission permanente est présidée par le Doyen de la FBM et est notamment composée paritairement:

Côté FBM: du vice-Doyen à la relève, des représentants des deux sections FBM, des corps professoral et intermédiaire, ainsi que d'experts externes

Côté CHUV: un représentant de la direction générale et/ou de la direction médicale.

Sont régulièrement invités les autres vice-doyens, les chefs ou directeurs de département ainsi que toute personne que la CPA juge utile d'entendre. Elle se réunit en principe deux fois par année (le 1er jeudi du mois de mars et le 1er jeudi du mois d'octobre) et son secrétariat est géré par le Dicastère relève & plans de carrière de la FBM.

Titres concernés

Néant ; la CPA décide sur la base des plans de développements stratégiques de l'existence, la modification ou la réorientation/suppression d'*un poste du corps professoral en fonction des besoins/moyens des départements/services*.

Principales missions

- Etudier et proposer une planification à cinq ans en matière de promotion, de suppression, ou le cas échéant, de transformation de postes professoraux vacants ; pour la SSC, la CPA agit dans le cadre du plan stratégique du CHUV.
- Créer les nouveaux postes professoraux nécessaires et, si besoin, proposer les modalités d'organisation et de structure des domaines concernés.
- Proposer des amendements et des modifications de la planification académique en cours de législature pour tenir compte de l'évolution des domaines concernés.
- Faire les propositions de modification de l'organisation et de la structure du domaine concerné.

Procédure

- Présentation du dossier devant la CPA, en présence du chef de service/directeur de département. Si préavis positif:
- Conseil de direction UNIL-CHUV pour décision d'autorisation de mise au concours ou d'appel, voire de modification d'organisation ou de structure.

Dossier

Le département/service doit notamment présenter à la CPA

- un descriptif du département/service incluant un organigramme situant le poste, les raisons de la création, maintien ou modification du profil du poste et/ou de son grade académique
- un cahier des charges de la future fonction
- un projet d'annonce (en français et en anglais) pour le recrutement
- des propositions de noms d'experts extérieurs au CHUV et à l'UNIL
- le descriptif de la ligne budgétaire; en SSC, il s'agit de préciser le financement de la fonction hospitalière correspondant au titre académique (confirmation écrite du directeur administratif) ainsi que la précision du point fort (clinique ou recherche).

COMMISSION DE PRÉSENTATION (CP) POUR LES POSTES PROFESSORAUX ET COMMISSION DE PRÉSENTATION (CP) POUR LES MER (EN SSF)

Cette Commission non permanente adhoc est mise sur pied par le Décanat après autorisation du Conseil de direction UNIL-CHUV en fonction du poste à repourvoir. Elle est normalement constituée de 7 à 11 membres (max), dont 1 membre du Décanat ou un délégué (membre du corps professoral) qui la préside, des représentants de la Faculté et de 2 à 3 experts externes.

Titres concernés

PO, PAS, PAST et en SSF, MER1 et MER2

Principales missions

- Sélectionner les candidatures reçues à l'issue d'un concours et en proposer un classement
- Travailler en collaboration avec la Commission pour la promotion académique des femmes afin de mettre en œuvre toutes les mesures visant à augmenter la proportion des femmes dans les postes académiques de la FBM.

Procédure

- Organisation de la composition de la Commission par le Décanat/Dicastère relève & plans de carrière et choix des experts externes
- Etude des dossiers par la Commission de présentation (CP) qui effectue une première sélection de candidatures objectivement recevables
- Approbation de la liste des candidatures par le Décanat qui peut prolonger le délai de postulation
- Etude approfondie des candidatures par la CP et établissement d'une courte liste en vue des rencontres/auditions de quelques personnes candidates, avant établissement du rapport de la Commission
- Validation du rapport par le Décanat
- Leçon d'habilitation lors d'un Conseil de faculté dédié qui est suivie par une votation (préavis à titre indicatif)
- Décision de nomination par le Conseil de direction UNIL-CHUV
- Organisation administrative entre les RH UNIL/RH CHUV.

Dossier

- Le dossier doit être en français et en anglais pour les postes professoraux ; pour les postes de MER, se référer à l'annonce en ce qui concerne une éventuelle exigence de langue
- En plus du curriculum vitae scientifique et d'une lettre de motivation incluant la vision du futur, annexer 3-5 des meilleurs articles du candidat
- L'évaluation bibliométrique du dossier de candidature est effectuée par le Dicastère recherche & innovation.

Critères

La Commission va essentiellement axer son travail d'analyse et d'évaluation sur l'adéquation entre la candidature et le profil du poste, en tenant compte d'éventuelles particularités liées notamment aux service/département.

COMMISSION PERMANENTE DE LA RELÈVE ACADÉMIQUE (CR)

Cette Commission permanente est présidée par le vice-Doyen à la relève et est composée de 11 membres, dont des représentants des corps professoral et intermédiaire des 2 sections (SSC & SSF). Elle se réunit plusieurs fois par année et son secrétariat est géré par le Dicastère relève & plans de carrière de la FBM.

Titres concernés

PTIT, PD et en plus en SSC, MER clinique/de service

Principales missions

- Sélectionner de manière objective les dossiers soumis pour l'octroi d'un titre académique
- Evaluer les performances des personnes candidates dans les domaines de la recherche, de l'enseignement ainsi que, le cas échéant, de l'activité clinique
- Formuler, à l'intention du Décanat, les préavis pour les nominations à des titres académiques : en SSC, MER clinique, ainsi qu'en SSC et en SSF, les privat-docents et professeurs titulaires.
- Travailler en collaboration avec les autres commissions afin de promouvoir la proportion des femmes dans les postes académiques de la FBM.

Procédure

- Le vice-Doyen à la relève étudie le dossier et l'adresse à la CR
- La CR auditionne la personne dont la structure de la présentation est la suivante:
  - Présentation de son cursus (2')
  - Description et chiffres liés aux activités selon les axes [Enseignement] et [Recherche], [Clinique] en plus pour les SSC (6')
  - Vision pour le futur et valeur ajoutée (2')
- Si la délibération débouche sur un avis positif, le rapport adhoc rédigé par la CR est soumis au Décanat
- Si le préavis du Décanat est positif :
  - Pour les PD, présentation d'une Leçon d'habilitation devant l'Assemblée facultaire
  - Pour les MER, le dossier est directement soumis au Conseil de faculté
- Le Conseil de faculté émet un vote indicatif
- Transmission du dossier complet au Conseil de direction UNIL-CHUV pour décision de nomination.

Dossier (voir fiche explicative)

A adresser en un seul fichier pdf par courrier électronique à : relevefbm@unil.ch

- Remplir un CV selon le canevas sur le site de la FBM ou à demander auprès du Dicastère
- Joindre la lettre de soutien du chef de service (SSC)/directeur de département (SSF) qui doit mentionner :
  - la description du plan de carrière envisagé
  - indiquer en particulier si une promotion hospitalière est prévue, dans quel délai et sous quelle/s ligne/s budgétaire/s). A défaut de lettre, la partie réservée à la hiérarchie dans le canevas de CV doit être remplie et être directement retournée à relevefbm@unil.ch
- Le cahier des charges de l'enseignement
- Publications : 3 à 5 publications parmi les plus importantes, in extenso et pour le titre de PD : un titre général de cours de PD, avec 5 à 10 titres de leçons (cours original devant s'articuler avec les cours de l'enseignement obligatoire).

Critères

- Directive CDIR sur la politique de promotion
- Annexe au réglement de la CR

UNIL | Université de Lausanne
Faculté de biologie et de médecine

Rue du Bugnon 21
1011 Lausanne

+41 21 692 50 16

COMMISSION CONSULTATIVE POUR LES PROMOTIONS (CCP)

Cette Commission permanente dont le président est nommé par le Décanat, est composée de 8 à 10 professeurs ordinaires expérimentés représentant équitablement les deux sections de la FBM ; le vice-Doyen de la relève y siège comme invité permanent avec voix consultative. La CCP se réunit en principe dans le courant du 4e trimestre de chaque année et est gérée par le Dicastère relève & plans de carrière de la FBM en collaboration étroite avec le secrétariat de sa présidence.

Titres concernés

PAS et PO

© aey

Principales missions

- Formuler, à l'intention du Décanat, les préavis pour les promotions aux titres de rang professoral.
- Evaluer les performances des personnes candidates dans les domaines de la recherche, de l'enseignement et de la gestion, ainsi que, le cas échéant, de l'activité clinique, selon des critères fixés dans la directive CDIR sur la politique de promotion.
- Sélectionner de manière objective et cohérente les dossiers pour lesquels une demande de constitution de *Commission de promotion à rang professoral (CPP)* est adressée au Conseil de direction UNIL-CHUV.
- Travailler en collaboration avec la Commission pour la promotion académique des femmes afin de mettre en œuvre toutes les mesures visant à augmenter la proportion des femmes dans les postes académiques de la FBM.

Procédure

- Etude du dossier par la CCP qui donne un préavis, positif ou négatif
- Information au Décanat qui à son tour préavise
- Si préavis positif du Décanat, le dossier complet va au Conseil de direction UNIL-CHUV: décision de création d'une Commission décanale de promotion.

Dossier

A adresser en un seul fichier pdf par courrier électronique à relevefbm@unil.ch

- Le délai pour l'annonce des candidatures au Décanat va du 15 avril au 15 juin de chaque année
- Remplir un CV selon le canevas sur le site de la FBM ou à demander auprès du Dicastère
- Joindre la lettre de soutien du chef de service (SSC)/directeur de département (SSF)
- Annexer 3-5 des meilleurs articles du candidat et l'évaluation bibliométrique du dossier de candidature est effectuée par le Dicastère recherche & innovation.
- Voir la fiche explicative.

Critères

- Directive CDIR sur la politique de promotion
- Règlement des médecins-cadres du CHUV
- Pour les promotions hospitalières, se référer à la Commission de promotion hospitalière du CHUV dont la présidence est assurée par la Direction médicale du CHUV (DIM).

COMMISSION DÉCANALE DE PROMOTION À RANG PROFESSORAL (CDP)

Cette Commission, créée par le Décanat en cas de préavis positif de la *Commission consultative pour les promotions (CCP)*, est mise sur pied suite à l'autorisation du Conseil de direction UNIL-CHUV. La CDP est composée des membres du Décanat et de 2-3 experts externes.

Titres concernés

SSC : MER Clin avec PD ⇨ PAS

SSF : MER1 ⇨ PAS

SSC & SSF : PAS ⇨ PO

© iQoncept

Principales missions

- Evaluer les performances de la personne candidate dans les domaines de la recherche, de l'enseignement et de la gestion, ainsi que, le cas échéant, de l'activité clinique, selon des critères fixés dans la directive CDIR sur les promotions.
- Emettre un rapport de promotion axé sur les critères de promotion de la FBM

Procédure

- La CDP étudie le dossier, procède à une audition de la personne candidate, puis émet un rapport avec recommandation
- Que le préavis soit positif ou négatif ⇨ Décanat
- Uniquement en cas de préavis positif du Décanat ⇨ Conseil de faculté (CF)
- Seulement si le préavis du CF est positif ⇨ Conseil de direction UNIL-CHUV: décision

Dossier et déroulement

- Le dossier précédemment soumis à la CCP peut être mis à jour par la personne candidate et ré-adressé en un seul fichier pdf par courrier électronique à : relevefbm@unil.ch
- L'évaluation bibliométrique du dossier de candidature est effectuée par le Dicastère recherche & innovation
- Voir la fiche explicative.

Critères

- Directive CDIR sur la politique de promotion
- Règlement des médecins-cadres du CHUV
- Pour les promotions hospitalières, se référer à la Commission de promotion hospitalière du CHUV dont la présidence est assurée par la Direction médicale du CHUV (DIM).

COMMISSION D'APPEL (CA)

Cette commission non permanente est mise exceptionnellement sur pied par le Décanat après autorisation du Conseil de direction UNIL-CHUV lorsque l'UNIL et le CHUV veulent s'assurer le recrutement d'une personnalité éminente ou pour des raisons stratégiques (RLUL 52).

Elle est normalement constituée de 7 à 11 membres (max), dont 1 membre du Décanat qui la préside ou qui peut déléguer la présidence à un membre du corps professoral, des représentants de la Faculté et de 2 à 3 experts externes.

Titres concernés

PAS et PO

Principale mission

- Examiner la qualité du dossier de candidature pressenti et s'assurer de son adéquation avec le poste proposé

Procédure

- La CA étudie le dossier et émet un rapport avec recommandation
- Que le préavis soit positif ou négatif ⇨ Décanat
- Si le préavis est positif ⇨ Conseil de faculté
- Si le préavis est positif ⇨ Conseil de direction UNIL-CHUV: décision de nomination.

Dossier

- Le format est actuellement libre
- Le dossier doit être en anglais.

Critères

La Commission va essentiellement axer son travail d'analyse et d'évaluation sur l'adéquation entre la candidature et le profil du poste, en tenant compte d'éventuelles particularités liées notamment au service/département.

COMMISSION DE TITULARISATION (CTIT)

Cette commission adhoc est initiée par le Décanat et est composée en règle générale de 6 à 7 membres dont 1 représentant du Décanat qui la préside, 2 professeurs et 3 experts du domaine concerné externes. Cette Commission est gérée par le secrétariat de son président, en collaboration avec le Dicastère relève & plans de carrière et s'insère dans le calendrier des évaluations académiques. En principe, cette étape a lieu au début du troisième mandat de deux ans de la période de prétitularisation conditionnelle (ptc).

Titres concernés

Destinée aux PAST PTC - pour un titre de PAS ou PO

Principales missions

- Evaluer le dossier de la personne PAST PTC en vue de sa titularisation au rang prévu lors de son engagement (PAS ou PO)
- Dans ce but, la CTIT sollicite les avis nécessaires à l'évaluation, organise un enseignement et un entretien en présence des membres de la Commission.

Procédure

- La personne nommée PAST PTC adresse au Dicastère son dossier avec son rapport de titularisation
- La CTIT:
  - étudie le rapport de titularisation, le dossier d'engagement, les rapports du supérieur, des experts et des Ecoles, puis auditionne la personne
  - organise avec le Dicastère une leçon publique en sa présence et celles de membres du corps estudiantin (questionnaire d'évaluation)
  - émet un rapport avec recommandation de titularisation ou non
- Que le préavis soit positif ou négatif ⇨ Décanat
- Que le préavis soit positif ou négatif ⇨ Conseil de faculté
- Que le préavis soit positif ou négatif ⇨ Conseil de direction UNIL-CHUV: la décision est communiquée lors d'un entretien.

Dossier

- Directive 1.4: chiffre 5 intégration, ch. 6 recherche et ch. 7 enseignement
- Dossier d'engagement: lors de l'engagement initial, le Décanat définit le cahier des charges et les conditions de travail et peut y insérer des modalités particulières
- Le dossier doit être en anglais
- Evaluations intermédiaires: chaque année, le vice-Doyen à la relève procède à un entretien d'appréciation avec la personne en PAST PTC en principe accompagnée de son supérieur.

Critères

Le principe de l'évaluation est de garantir une bonne qualification dans tous les aspects considérés et non de calculer une note globale composée des différents indicateurs dont il serait fait une moyenne. Les éléments d'évaluation sont basés sur l'analyse des axes suivants:

- Compétences en matière de recherche et d'enseignement
- Intégration dans l'institution
- Pour les SSC: en plus, activité clinique.

COMMISSION DE STABILISATION (CSTAB)

La nomination d'un maître assistant (MA) se fait toujours par voie de concours, autorisé par la Direction et c'est une Commission de présentation qui va procéder à l'étude des candidatures, spontanées ou suscitées. Le mandat du MA est de 2 ans, renouvelable en principe une seule fois ; exceptionnellement deux fois.

La Commission de stabilisation est organisée par le Décanat sur demande du MA à l'issue de sa troisième année d'activité. Composée de 4 à 6 membres, dont 1 membre du Décanat qui la préside, elle est composée pour la FBM, d'au moins 1 professeur, 1 représentant d'un corps non-professoral et de 2 à 3 experts externes.

Fonctions concernées

De MA ⇨ MER2 ou MER1 en SSF

Principales missions

- Garantir une bonne qualification dans **tous** les domaines considérés (3 axes: enseignement, recherche, intégration).

Procédure pour la stabilisation

- Le MA fait sa demande de stabilisation au Décanat, rédige son rapport d'activités auquel est annexé le rapport du supérieur
- Le Décanat préavise dans un bref rapport (incluant le cahier des charges) expliquant les raisons et incidences budgétaires d'une éventuelle stabilisation
- La CSTAB émet un préavis de stabilisation/titularisation ou pas.
- Que le préavis soit positif ou négatif ⇨ Décanat
- Décanat ⇨ Conseil de faculté et préavis par votation
- Décanat ⇨ information du résultat du vote au MA et le dossier va au Conseil de direction UNIL-CHUV pour décision finale.

Dossier

- La personne concernée rédige un rapport de stabilisation (évaluation des 3 axes: enseignement, recherche, intégration)
- Lettre de soutien motivée de son supérieur avec incidence financière en cas de stabilisation.

Critères

Pour les MA, la Directive 1.6 sous son chiffre 3 détaille les aspects évalués dans les 3 domaines.

UNIL | Université de Lausanne
Faculté de biologie et de médecine

Rue du Bugnon 21
1011 Lausanne

+41 21 692 50 16

RENOUVELLEMENT DE MANDAT ET ÉVALUATION ACADÉMIQUE

Toute évaluation est d'abord l'occasion de mener une réflexion sur soi, sur son travail scientifique, son parcours d'enseignant·e et son intégration dans l'institution ; mais c'est aussi le moment de poser les jalons du futur.

De façon générale, les différentes évaluations auxquelles sont soumis les membres du corps enseignant académique portent sur la qualité du dossier scientifique, celle de l'enseignement et le niveau d'intégration/rayonnement de l'intéressé·e dans l'institution et au-delà.

Le principe de l'évaluation est de garantir une bonne qualification dans tous les aspects considérés (enseignement, recherche, gestion/intégration) et non pas de calculer une note globale composée des différents indicateurs dont il serait fait une moyenne.

© sinemaslow

Pour tous les titres académiques, il existe 2 types de mandats : stables et précaires.

Mandat stable

Au cours du *premier* mandat, tous les postes stables (PO, PAS, PTIT et MER) sont évalués académiquement deux fois en l'espace de 6 ans. En effet, la période initiale est scindée: la période probatoire (de la 1re à 4e année) puis celle de la fin du mandat (5e à 6e année). Un rapport d'activités (RA) détaillant les 3 axes (enseignement, recherche et gestion/intégration) est demandé à la personne évaluée vers la fin de la 3e/début 4e année: après évaluation, la personne est confirmée ou non dans son mandat – la période probatoire pouvant être prolongée. Il est tenu compte des contraintes personnelles et/ou familiales. Après la deuxième évaluation, le mandat est en principe confirmé.

Dès le *deuxième* mandat, l'évaluation académique n'a plus lieu qu'une fois tous les 6 ans ; en général, le processus démarre vers la fin de la 4e année et aboutit courant 5e.

Pour les chef·fe·s de département et chef·fe·s de service, l'entretien d'évaluation a lieu avec le/la Doyen·ne accompagnée pour les SSC, de la direction générale du CHUV ou pour les SSF, de la présidence de la section. Pour les autres, ce sont les vice-Doyen·ne·s qui prennent en charge les évaluations.

Mandat précaire

Sont concernés les chargés de cours (CC), les maîtres assistants (MA), professeurs invités (PI), professeurs assistants (PAST) et les PAST en prétitularisation conditionnelle (PAST PTC ; dit « tenure track »).

La/le chef·fe de service (en SSC) ou la/le directeur·trice du département (en SSF) décide tous les ans du renouvellement ou non du mandat ainsi que de la durée, sur la base des besoins du service et de ses possibilités structurelles.

Pour les PAST PTC, une fois par an, le/la vice-Doyen·ne à la relève procède à un entretien d'accompagnement au cours duquel sont abordés les 3 axes (enseignement, recherche et gestion/intégration). Un rapport d'évaluation est rédigé et servira de base à l'entretien de l'année suivante. Vers la fin de la 3e/début 4e année, une commission d'évaluation va être constituée par le Décanat en vue de la stabilisation.

UNIL | Université de Lausanne
Faculté de biologie et de médecine

Rue du Bugnon 21
1011 Lausanne

+41 21 692 50 16

OUTILS POUR VOUS ACCOMPAGNER

Pour vous guider aux différentes étapes :

Dicastère relève & plans de carrière de la FBM

Mentorat FBM

Welcome Centre UNIL

MENTORAT ACADÉMIQUE FBM

© nasared

Fonctionnement du mentorat FBM one-to-one

Le Décanat de la FBM, dans sa volonté d'encourager la relève académique, tant médicale que scientifique, met en place un projet-pilote de mentorat pendant les années 2015-2017.

Le mentorat est une relation d'aide et de transmission d'informations clés entre une personne d'expérience et une autre, ayant peu ou pas de pratique, intéressée à bénéficier de l'échange pour son développement professionnel et personnel ; le tout est axé sur le « savoir-devenir ». C'est une occasion unique dans la vie de créer une rencontre qui devient un catalyseur des savoirs et compétences en faveur de la relève à travers un formidable outil d'accompagnement et de legs professionnels.

Ce jumelage entre expériences et attentes produit un transfert des savoirs et une stimulation professionnelle réciproque, mettant en contact des générations différentes et apportant à chacun des satisfactions personnelles enrichissantes. La rencontre officielle entre le mentor et son mentee s'accompagne d'un partage d'informations sur soi (parcours personnel et professionnel, attentes respectives, élaboration du(des) objectif(s) du mentee, etc.) et de la mise en place d'aspects très opérationnels, régis notamment par une convention.

Le mentor propose de partager ses connaissances, son expérience et met à disposition son réseau tout en posant des questions de manière à **encourager le mentee à être l'architecte de ses propres solutions**.

Le mentee a en principe la responsabilité, en tant que demandeur, d'organiser les rencontres, d'y amener des questionnements, problèmes ou autres sujets, de s'y préparer en fonction des thèmes abordés ou des engagements pris lors des rencontres précédentes avec son mentor.

Enfin, il n'y a pas d'obligation de résultats mais l'investissement personnel de chacun est nécessaire à la qualité de ces échanges. Afin de permettre l'essor de cette relation, la FBM met à disposition des duos du mentorat différents documents et crée des espaces de rencontres, les « Lunch Room FBM », qu'elle souhaite formateurs et conviviaux.

> *« Il n'y a pas de hasard, il n'y a que des rendez-vous ».*
> *Paul Eluard*

Quels types de conseil ou d'aide un mentor peut-il amener ?

Pour les activités de recherche

- Programmation de recherche
- Définition de la stratégie de choix d'organismes subventionnaires
- Soutien à la constitution du dossier (conception, rédaction, audition)
- Constitution de l'équipe de recherche (personnel, étudiants) selon les ressources et fonds disponibles
- Identification des besoins pour la poursuite du programme de recherche (plateformes, collaborateurs, etc.)
- Conseils relatifs à la production scientifique (articles, symposia, conférences, etc.)
- Ouverture au réseau professionnel

Pour les activités universitaires

- Evolution de la carrière académique et aide à la consolidation des axes recherche, enseignement (et clinique – si existant)
- Conseil pour contribuer au fonctionnement et rayonnement de l'institution
- Sensibilisation aux valeurs universitaires
- Soutien à l'intégration dans le corps enseignant
- Conseil pour la préparation, planification, prestation et évaluation des cours
- Ouverture au réseau professionnel

Concept de base & calendrier

Fidèle à son orientation stratégique de valoriser la carrière académique, le Décanat de la FBM propose aux 2 sections un système « one-to-one », ouvert aux 2 genres, dans le cadre d'un projet-pilote portant sur les années académiques 2015-2017.

Dans le cadre de ce projet-pilote, 15 places de mentees sont proposées, dès le niveau master, par année académique.

A travers ses « Lunch Room FBM » au CHUV ou à Dorigny, des espaces de partage et de réseautage sont mis à disposition et des ateliers « soft skills[1] » conduits par des expert·e·s viennent compléter les apports du mentorat.

Formulaires/documents à télécharger

- Convention de partage de services et conseils
- Formulaire d'annonce pour mentee
- Formulaire d'annonce pour mentor·e

Contacts

mentorat.fbm@unil.ch

Liens utiles

Service d'orientation et carrières (SOC) de l'UNIL: faire le point et découvrez-y

- les conseils pour préparer par ex. vos postulations et vos entretiens
- la poursuite d'une carrière académique de médecin ou de biologiste

Associations

LAB - Association des étudiants en biologie

AEML - Association des Etudiants en Médecine Lausanne

ADAS - Association des Doctorants et Assistants

BSNL - Bioscience Network Lausanne

Association du corps professoral de la FBM (ACPro-FBM)

1 Par exemple :
Se présenter en 2 minutes (elevator pitch) - Gérer son temps pour en gagner - Parler en public et faire de sa voix un atout
L'Art de réseauter - Devenir un partenaire stratégique - Le Savoir-faire et le Faire-savoir
Gérer son équipe :
- L'art de déléguer
- Le feedback, un outil de motivation

UNIL | Université de Lausanne
Faculté de biologie et de médecine

Rue du Bugnon 21
1011 Lausanne

+41 21 692 50 16

LIENS UTILES À LA FBM ET AU-DELÀ

Pour soutenir les activités de recherche :

- Fonds national suisse de la recherche (FNS)
- Fondation Leenaards
- European Research Council (ERC)
- FBM : recherche de financement
- FBM : bourses Pro-Femmes
- FBM : bourses Tremplin UNIL
- FBM-CHUV : bourses Pépinières

Pour soutenir les activités d'enseignement :

- Guide de l'enseignant de la FBM
- Unité pédagogique de la FBM

Pour soutenir les carrières académiques :

- Plate-forme relève académique avec conseils et forum de discussion
- Guide pour bien démarrer sa thèse
- Guide au délà du Doctorat

Pour soutenir les carrières académiques féminines :

- Commission pour la promotion académique des femmes de la FBM
- Bureau de l'égalité de l'UNIL

BON À SAVOIR

Leçon d'habilitation

Pourquoi ? L'objectif principal d'une leçon d'habilitation est de permettre à l'ensemble des membres de la communauté universitaire de faire connaissance avec le futur enseignant.

Pour qui ? Les leçons étant ouvertes à tous, le public est composé de représentants du monde biomédical provenant d'horizons très divers.

Comment ? Il s'agit de présenter un aperçu des domaines d'activités et d'évaluer les qualités d'enseignant et non pas de faire un catalogue des récents travaux. Il est préférable de se focaliser sur un ou deux thèmes maîtrisés.

Leçon inaugurale et/ou Leçon d'adieu

La Faculté a rédigé un Guide pour les Leçons inaugurales et les Leçons d'adieu très complet pour vous accompagner.

Poste de soutien en cas de congé familial (SSF)

Pour qui ? Pour les scientifiques (SSF) engagé·e·s dans une carrière académique - dès le niveau post-doctorant jusqu'à celui de professeur assistant « tenure track » qui prennent un congé d'au moins 4 mois à l'arrivée d'un enfant.

Comment ? En cas d'acceptation du dossier, une personne peut être engagée pour une durée temporaire (maximum 1 an) en tant que soutien technique pour une recherche en cours.

Pourquoi ? Ce soutien technique
- vise la poursuite des travaux scientifiques
- assure une période de transition avant et après le congé familial.

Grâce à qui ? Cette directive de soutien a pu être mise en place grâce au travail du programme facultaire de l'UNIL AGIR pour l'égalité.

Intéressé·e ? Contact plan AGIR pour l'égalité.

Congé parental

Pourquoi ? La Direction de l'UNIL souhaitant promouvoir les mesures permettant une meilleure conciliation entre les vies professionnelle et familiale, elle a mis en place 7 types de congés, détaillés dans la directive sur les congés pour raisons familiales et a édité une brochure Etre parent à l'UNIL.

Comment ? Tous les congés doivent faire l'objet d'une demande écrite formelle déposée par la voie de service au service RH concerné (CHUV ou UNIL)

Pour qui ? Pour l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs de l'UNIL ainsi que celles et ceux du CHUV ayant un titre académique.

Contact: Bureau de l'égalité de l'UNIL

Congé scientifique

Pour qui ? Les professeurs ordinaires, les professeurs associés et les MER peuvent obtenir un congé scientifique après une période d'enseignement de 8 ans et pour une durée maximale de 12 mois.

Comment ? Les demandes doivent être adressées au Décanat avant le 30 novembre, en précisant notamment les dates exactes, les activités scientifiques projetées et les lieux prévus ; le soutien du supérieur hiérarchique doit également y figurer ainsi que l'organisation mise en place pour assurer la suppléance (enseignement, recherche et clinique si existant). Toutes les infos sont dans la Directive 1.19.

UNIL | Université de Lausanne
Faculté de biologie et de médecine

Rue du Bugnon 21
1011 Lausanne

+41 21 692 50 16

Index des abréviations

ADAS	Association des doctorants et assistants
AEML	Association des étudiants en médecine de Lausanne
BSNL	Bioscience Network Lausanne
CC	Chargé de cours
CCP	Commission consultative des promotions
CDIR	Conseil de Direction UNIL-CHUV
CF	Conseil de faculté
CHUV	Centre hospitalier universitaire vaudois
CP	Commission de présentation
CPA	Commission de planification académique
CPP	Commission de promotion à rang professoral
CR	Commission de la relève académique
CSE	Centre de soutien à l'enseignement
CSTAB	Commission de stabilisation
CTIT	Commission de titularisation
DG	Direction générale
DIM	Direction médicale
DIR + n°	Directives de l'UNIL et son numéro
EPFL	Ecole polytechnique fédérale de Lausanne
ERC	European Research Council
FBM	Faculté de biologie et de médecine
FMH	Fédération des médecins suisses
FNS	Fonds national suisse de la recherche
IF	Impact factor ou facteur d'impact qui évalue la visibilité d'une publication
ISFM	Institut suisse pour la formation médicale postgraduée et continue
JCR	Journal Citation Report
LAB	Association des étudiants en biologie
LUL	Loi sur l'Université de Lausanne
MA	Maître assistant
MD	Doctorat en médecine
MD-PhD	Doctorat en médecine et en sciences médicales
MER 1	Maître d'enseignement et de recherche 1
MER 2	Maître d'enseignement et de recherche 2
MER Clin	Maître d'enseignement et de recherche clinique / de service
PAS	Professeur associé
PAST	Professeur assistant
PAT	Personnel administratif et technique
PD	Privat-docent
PH	Professeur honoraire
PhD	Doctorat en sciences
PI	Professeur invité
PO	Professeur ordinaire
Post-doc	Qualifie une période suivant le doctorat où le chercheur effectue une formation complémentaire
Post-doctorant	Personne effectuant un post-doc
PTC	Personne en prétitularisation conditionnelle ou «tenure track»
PTIT	Professeur titulaire
RA	Rapport d'activités
RLUL	Règlement d'application de la LUL
SERVAL	Serveur académique lausannois pour les publications des chercheurs de l'UNIL et du CHUV présents dans Unisciences en Open Access (OA).
SOC	Service d'orientation et carrières de l'UNIL
SSC	Section des sciences cliniques
SSF	Section des sciences fondamentales
SV-postDoc	Sciences de la Vie PostDoc
UNIL	Université de Lausanne
UP	Unité pédagogique

CONTACTS

Dicastère relève & plans de carrière de la FBM

Courriel

IMPRESSUM

Rédaction

Dicastère relève & plans de carrière
Prof. François Pralong, vice-Doyen
Catherine Saib, adjointe au vice-Doyen

Décanat
Faculté de biologie et de médecine

Graphisme

Marité Sauser

Bien que la FBM soit très sensible au langage égalitaire, pour des raisons de commodité de lecture, nous avons parfois choisi d'utiliser le générique masculin singulier ou pluriel pour désigner les personnes de tout genre.

Notes personnelles

UNIL | Université de Lausanne
Faculté de biologie et de médecine

Rue du Bugnon 21
1011 Lausanne

+41 21 692 50 16