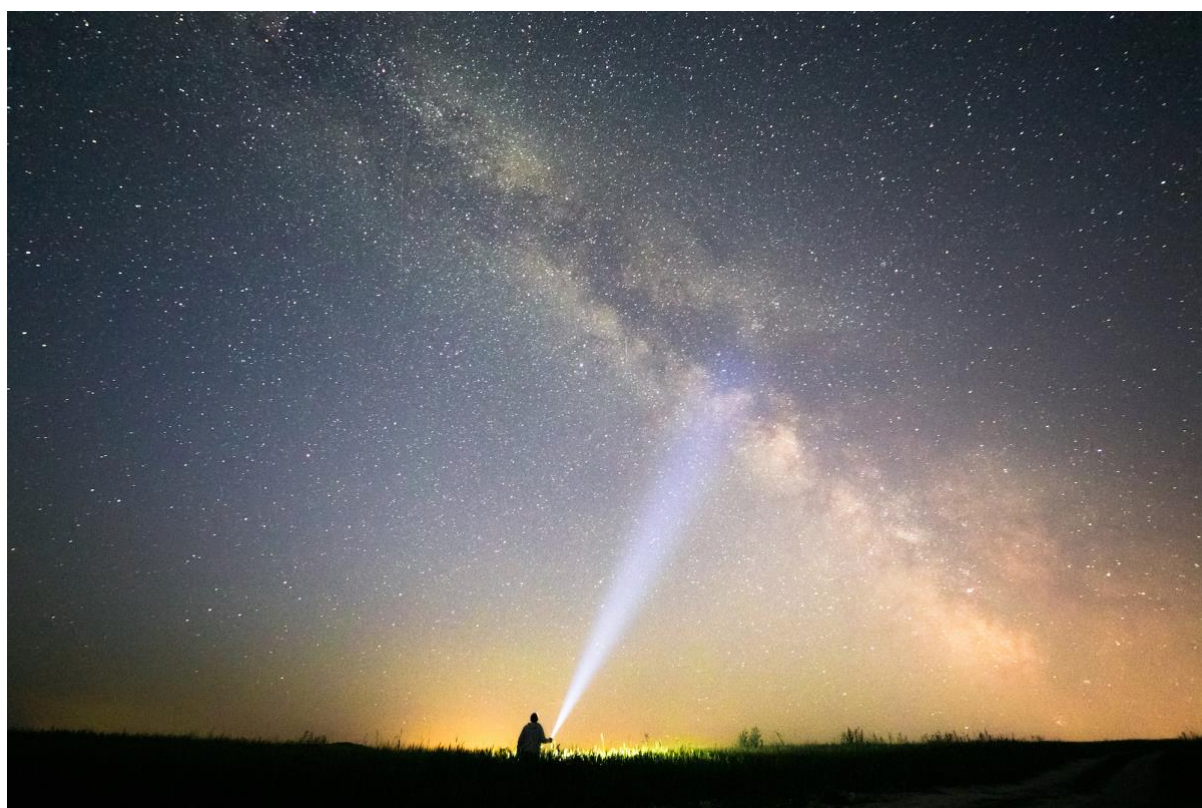


# RAPPORT FINAL : ENQUÊTE SUR LE DEVENIR PROFESSIONNEL DES DOCTEUR·E·S UNIL



**UNIL Graduate Campus**  
Claudia Lozano Lopez et Aline Crausaz  
Benjamin Rudaz et Verity Elston

Mars 2020



## TABLE DES MATIÈRES

Executive Summary.....	5
Résumé exécutif .....	7
Buts et approches .....	9
Chiffres de l'enquête.....	10
Exemples de données à exploiter .....	14
Localisation .....	15
Secteur d'activité .....	16
Devenir professionnel et mobilité .....	18
Mobilité selon le secteur d'activité .....	19
Mobilité selon la faculté.....	22
Devenir professionnel et genre .....	23
Devenir professionnel et parentalité .....	25
Les remarques qualitatives .....	28
Retours des répondant·e·s à l'enquête .....	29
Perspectives .....	30
Annexe .....	31
Remarques techniques.....	31
Base de données.....	31
Techniques d'entretien.....	33
Exemple de questionnaire .....	36

## TABLEAUX

Tableau 1: Chiffres généraux des coordonnées de contact .....	10
Tableau 2: Chiffres généraux : répartition femmes/hommes .....	10
Tableau 3: Prise de contact des personnes interrogées .....	11
Tableau 4: Représentation des facultés parmi la population visée (gradué·e·s), la population retrouvée après la recherche passive, la population contactée, et finalement parmi les personnes sondées .....	12
Tableau 5: Personnes se portant volontaires aux activités UNIL parmi les sondé·e·s .....	13
Tableau 6: Situation géographique actuelle des diplômé·e·s retrouvé·e·s .....	15
Tableau 7: Secteur d'activité de la population cible, tenant compte de la part non-documenté ....	16
Tableau 8: Secteur d'activité des personnes sondées .....	17
Tableau 9: Situation géographique des diplômé·e·s retrouvé·e·s par secteur d'activité .....	18
Tableau 10: Situation géographique actuelle des diplômé·e·s retrouvé·e·s - Hautes écoles .....	19
Tableau 11: Situation géographique actuelle des diplômé·e·s retrouvé·e·s - Secteur public .....	20
Tableau 12: Situation géographique actuelle des diplômé·e·s retrouvé·e·s - Secteur privé .....	21
Tableau 13: Situation géographique des diplômé·e·s - par faculté .....	22
Tableau 14: Secteurs d'activité par genre et par faculté .....	24
Tableau 15: Chiffres généraux de la parentalité parmi les répondant·e·s à l'enquête .....	25
Tableau 16: Période de naissance du premier enfant - répartition femmes/hommes .....	25
Tableau 17: Secteur d'activité d'après la situation de parentalité au moment de la soutenance ...	26

## EXECUTIVE SUMMARY

The goal of this survey was to locate and contact as far as possible the 2,448 UNIL doctoral graduates from 2007 to 2017, in order to clarify the career path they have taken and where they are now located. Starting in January 2018 with an Internet-based search period, contact details were identified for 1,265 people, of whom 459 were reached and interviewed in the second part of the survey, from December 2018 to September 2019.

Overall, the results show a broad range of career paths, with variations between different faculties. This report provides an overview of various layers of analysis, using basic information available publicly on the Internet (location, employer, role), to more detailed information obtained through semi-structured interviews. The analysis in this report is filtered by gender, faculty and parental status. Further potential for analysis is available through the additional data gathered by the survey, and this report recommends ongoing steps, including collaboration with the faculties and the alumnil network in order to build upon the information provided by graduates from 2007 to 2017, as well as to establish tracking mechanisms for those from 2018 and later.

Information was found for 74.8% of the overall population. Where data is available on their current location, a large proportion of UNIL doctorate holders are still working in Switzerland (72.1%), and nearly half in Canton Vaud (46.5% of the total).

Just over one quarter of the total population (26.3%) was employed in the university sector (including universities of applied sciences), and many of those were situated in Switzerland (40.6% in canton Vaud, and 25.5% elsewhere in Switzerland). The next most popular country for this population was the US, with 9.8%. Overall, approximately 8% of those still working in the university sector are in "third space" administrative/managerial roles ("PAT") rather than research and/or teaching.

There were wide variations nevertheless depending on the faculty: 49.4% of graduates from Lettres and 43.8% for SSP are employed in the university system, but only 17.0% of FBM and 18.8% of FDCA. It should also be noted that for FBM and FDCA, there are particularities: a high proportion of medical doctors (25.7% of documented graduates of FBM, only 6% of MDs have chosen the academic path, and 57% of MDs are in the public sector), and in private legal practice (31.8% of FDCA in the private sector). HEC had the highest proportion located outside Switzerland (35.1%), with 8.1% in neighboring countries and 7.4% in North America (the largest proportion amongst all the faculties).

For doctoral graduates who have left the academic field, remaining in Switzerland is an even more prevalent choice. While those in the public sector are almost all in Switzerland (94.8%), those in the private and the non-profit sectors have also stayed close to home (81.1% and 76.0%, respectively).

In terms of gender, at a global level the employment sectors were evenly distributed between women and men. Gender divides were more evident at the level of the faculty: men account for a higher proportion of SSP graduates still in the university system (51.5% of men against 37.9% of women), while the opposite is true for FGSE (43.7% of women against 20.4% of men).

One of the questions which could be explored specifically during the interview process was the effect of having had children – before, during or after the thesis – on choice of employment sector. The survey results show that of the 277 people who were parents at the time of the survey (split 35.4% women and 64.6% men), almost half had had their (first) child after the thesis. Of these parents, a high proportion was employed in the university system (41.2%), relative to 27.1% in the public sector, and 25.3% in the private sector.

If the participation rates are satisfactory (information on 74.8% of the population, and rate of 36.2% of those contacted for interviews), results are disproportionate in some aspects. Given the

accessibility of information on those working in the universities (institutional websites and online networks), there is an evident bias in information gathering: we may suppose that many of the 25.2% of the population who were not traced may well be working in the private sector. The interview process was heavily inflected by the ease with which contact could be made with participants in the universities and hospitals. As a reflection of the higher degree of proportion available (57.3% of men, 42.7% of women), the interviewed population was disproportionately male (61.7% of those interviewed, versus 52.9% of the total population).

In terms of qualitative feedback from interview participants, there were a number of remarks made relative to the purpose and content of the doctorate. Those working in the private sector noted their experience of a gap between their academic and future roles, and suggested various solutions: from training in management concepts during the doctorate, to the integration of industry partnerships as part of the doctoral thesis. Others noted the necessity of serious reflection prior to beginning the doctorate, given the nature of the personal and professional investment required.

Many of the respondents felt that the doctorate had been a very positive experience: a personal challenge met and, in the long run, a distinction that had proven valuable for their career. Given the chance, they wouldn't have done it differently.

Finally, interview participants often commented on how they appreciated the efforts made by the university to re-establish contact, especially those who had left Switzerland or who had experienced difficulties after the doctorate. They were keen to see the results of the survey, and appreciated the public nature of the exercise. A significant proportion (80%) indicated they would be willing to take part in future career-related activities.

## RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Le but de cette étude était de retrouver la trace et de contacter le plus grand nombre des 2448 personnes ayant obtenu un doctorat à l'UNIL entre 2007 et 2017, afin de connaître leur parcours professionnel et leur activité actuelle. Dès janvier 2018, une première phase d'enquête au travers des réseaux sociaux et des moteurs de recherche a permis de retrouver les coordonnées (téléphoniques ou email) de 1265 personnes. Parmi ces dernières, 459 ont pu être jointes et sondées entre décembre 2018 et septembre 2019.

De manière générale, il ressort une grande diversité de trajectoires de carrières, avec des différences entre facultés d'origine. Ce rapport synthétise les résultats sous différents angles d'analyse, des informations générales récoltées dans la première phase (pays d'activité, employeur, fonction), jusqu'aux informations détaillées obtenues lors des entretiens semi-dirigés. Les résultats sont ventilés par genre, faculté d'origine, ou encore statut parental. D'autres analyses plus poussées sont encore possibles notamment dans les réponses au questionnaire, comme indiqué dans les perspectives de poursuite de l'étude. Des collaborations directes avec les facultés et le réseau ALUMNIL permettraient de mettre à profit cette base de données, tout en ouvrant des pistes pour instituer une procédure régulière de suivi des carrières pour les gradué·e·s de 2018 et suivants.

Le statut professionnel a pu être documenté pour 74.8% de la population de départ. Lorsque le pays d'activité est renseigné, la proportion de personnes actives en Suisse représente 72.1%, soit une grande majorité, dont 46.5% dans le canton de Vaud.

Un peu plus d'un quart de la population totale (26.3%) était employée dans un milieu académique (HEU, HES et EPF), avec une grande majorité de ceux-ci présente en Suisse (40.6% dans le canton de Vaud, 25.5% ailleurs en Suisse). Le second pays le plus représenté pour ces postes académiques sont les Etats-Unis avec 9.8%. Globalement, environ 8% des personnes encore actives dans le milieu académique peuvent tomber dans la catégorie « third space », soit des postes d'administration/gestion de la recherche (PAT), plutôt que des postes traditionnels d'enseignant·e·s chercheur/chercheuses.

Ces chiffres généraux varient grandement d'une faculté à l'autre : 49.4% de docteur·e·s en Lettres et 48.3% de docteur·e·s de SSP occupent des postes académiques, contre seulement 18% en FBM, et 18.8% en FDCA. Il faut à ce titre noter que ces deux facultés sont particulières : la première forme des docteurs en médecine (25.7% du total des gradué·e·s), dont seulement 6% ont choisi une carrière académique, la majorité (57%) occupant un poste dans le public (hôpitaux publics) ; la seconde voit ses gradué·e·s s'orienter vers les études d'avocats (31.8% de gradué·e·s dans le secteur privé). HEC a les gradué·e·s les plus internationaux (35.1%), dont 8.1% dans les pays limitrophes à la Suisse et 7.4% en Amérique du Nord (la plus grande proportion de toutes les facultés).

Pour les titulaires de doctorat actuellement hors du domaine académique, le choix de rester en Suisse est encore plus écrasant. 94.8% des personnes occupant une fonction publique le sont en Suisse, de même que 81.1% pour le secteur privé et 76% pour les ONG.

En matière de genre, la population examinée (gradué·e·s des sept facultés est composée à quasi parité d'hommes et de femmes. Des différences apparaissent toutefois lorsqu'on observe le devenir professionnel par faculté, par exemple en SSP la part d'hommes ayant un poste dans la recherche et le milieu académique est de 51.5%, contre 37.9% pour les femmes. La situation inverse s'observe en GSE, pour laquelle 43.7% des graduées poursuivent une carrière académique, contre 20.4% des titulaires hommes.

Une information récoltée durant les entretiens était la parentalité, et son effet sur les choix de carrière, suivant sa temporalité (avant, pendant ou après la thèse). L'examen des chiffres montre que 277 répondant·e·s aux entretiens étaient parents au moment de l'enquête (répartis

35.4%/64.6% femmes/hommes), plus de la moitié ont eu leur premier enfant après la thèse. Le devenir professionnel était similaire pour les parents que pour la population générale, avec 41.2% de personnes dans le milieu académique, 27.1% dans le secteur public, et 25.3% dans le secteur privé. Des analyses plus poussées de ces données de parentalité pourraient toutefois offrir d'autres perspectives.

Si le taux de renseignement de la population de départ est élevé (74.8% de statut professionnel renseigné, 36.2% contactés pour des entretiens), les données récoltées doivent toutefois être considérées avec précaution. L'accessibilité à l'information quant au statut professionnel est bien plus élevée pour les personnes actives dans le milieu académique, ce qui biaise cette étape de récolte d'information. Il est probable qu'une majorité des personnes n'ayant pas pu être retrouvées sont actives dans le secteur privé. La phase d'entretiens comporte également un biais de sélection, car la facilité de contact téléphonique et la disponibilité des personnes est bien plus grande en milieu académique et hospitalier (effet des secrétariats). Le biais de genre de la population contactable (57.3% d'hommes contre 42.7% de femmes) s'est encore renforcé pour la population des participant·e·s aux entretiens (61.7% d'hommes), alors qu'ils ne constituent que 52.9% de la population totale.

Concernant les retours qualitatifs tirés des entretiens, de nombreux commentaires concernaient le but et le contenu d'une thèse de doctorat. Les personnes travaillant dans le secteur privé ont souligné la différence de ressenti entre leur rôle académique pendant la thèse et leur fonction actuelle, et ont émis des pistes multiples allant de la sensibilisation à des concepts de gestion pendant la thèse à l'intégration de partenaires privés ou industriels au cœur même de la recherche. D'autres personnes ont remarqué la nécessité d'une plus grande réflexion avant le début de la thèse, vu l'investissement personnel et professionnel requis.

La majorité des personnes interrogées ont témoigné que la thèse avait été globalement une bonne expérience, un défi personnel rempli, et au plus long terme une distinction qui avait eu un effet sensible sur la carrière. S'ils pouvaient revenir en arrière, ces personnes affirment vouloir refaire le même choix.

La démarche de reprise de contact par l'Université a été très largement appréciée par les personnes interrogées, en particulier celles ayant quitté le territoire suisse, ou qui ont rencontré des difficultés de parcours après la thèse. L'intérêt pour les résultats de l'enquête est élevé, de même que l'appréciation que l'enquête se déroule d'une manière à rendre les conclusions largement disponibles. Une large part des personnes contactées (80%) a en outre indiqué être disponible pour prendre part à des événements carrière futurs.



## BUTS ET APPROCHES

Ce rapport commente les méthodes et les résultats de l'enquête « Devenir Docteur·e·s UNIL » du Graduate Campus de l'Université de Lausanne. Cette enquête vise à prendre contact avec les personnes ayant terminé une thèse à l'UNIL entre 2007 et 2017 indépendamment de leur faculté ou école doctorale. Dans une première phase de l'enquête, les informations disponibles sur Internet ont été collectées (sites LinkedIn, Xing, hautes écoles...) afin d'avoir quelques premières indications de la situation actuelle des personnes concernées. Dans une deuxième phase, et là où des coordonnées de contact ont été identifiées, les docteur·e·s ont été interrogés sur leur situation professionnelle actuelle, leur parcours après la thèse, l'adéquation de ceux-ci avec leur doctorat et sur le lien qu'ils/elles souhaitent ou non conserver avec l'UNIL.

Cette enquête a été réalisée sous la supervision de Verity Elston et de Benjamin Rudaz. Elle a débuté en 2018 avec la collaboration de Mélanie Boss. Depuis le 1 janvier 2019 et jusqu'au 30 septembre 2019, c'est Claudia Lozano rejointe par Aline Crausaz entre le 1 juillet et le 30 septembre 2019 qui ont repris ces fonctions.

Il s'agit de la première enquête de cette envergure mandatée par l'UNIL auprès de ses ancien·nes doctorant·e·s. Cette dernière permettra notamment de fournir des informations pertinentes et utiles aux doctorant·e·s actuel·le·s qui se questionnent sur leurs futures carrières professionnelles.

Les remarques et les chiffres de ce rapport se rapportent aux personnes contactées entre la fin de l'année 2018 et le 13 septembre 2019.

Le travail en 2018 ciblait la collecte des données permettant de reprendre contact avec le maximum de titulaires d'un doctorat à l'UNIL entre janvier 2007 et octobre 2017. Les données permettent également d'avoir une première indication du secteur d'emploi de la personne et de son rôle, ainsi que son pays de domicile actuel.

En parallèle à cette recherche d'information, la ligne de conduite générale des entretiens avait été définie et deux sondages tests réalisés.

Depuis le début de l'année 2019, le travail autour de ce projet s'est scindé en trois tâches principales : (1) La création d'une base de données pour l'enregistrement des informations collectées lors des sondages, (2) La prise de contact et les entretiens avec les personnes cibles, et (3) L'homogénéisation et la synthèse des données.

Le présent rapport présente les bases de l'enquête ainsi que quelques premières analyses quantitatives et qualitatives. De plus amples analyses seront certainement faisables.

Les sous-chapitres en annexe traitent des méthodes employées dans la deuxième phase de l'enquête et des commentaires qui émergent après les neuf mois de pratique sur le terrain.

## CHIFFRES DE L'ENQUÊTE

Le tableau ci-dessous résume le nombre de docteur·e·s qui ont soutenu leur PhD ou rendu leur MD entre janvier 2007 et décembre 2017. Parmi 2448 docteur·e·s, nous avons retrouvé les numéros de téléphone de 1002 d'entre eux/elles. Pour les autres, nous disposons de 198 adresses e-mail et 65 personnes avec un profil LinkedIn comme seul moyen de contact. Nous n'avons réussi à retrouver aucune coordonnée de contact pour la moitié de la population cible (1183 docteur·e·s). Au 11 septembre 2019, environ un cinquième (459) des docteur·e·s ayant fini leur thèse dans le créneau mentionné ci-dessus ont répondu au questionnaire, soit 36,3% des personnes dont nous ayons retrouvé des données de contact.

**Tableau 1: Chiffres généraux des coordonnées de contact**

Chiffres généraux :	Nb	% de l'ensemble
Docteur·e·s (01.01.2007-31.12.2017)	2448	100
Premières informations trouvées en ligne (avec ou sans coordonnées de contact)	1833	74,8
Sondé·e·s (jusqu'au 11.09.2019)	459	18,8
Coordonnées de contact :	Nb	% de l'ensemble
☐	1002	40,9
Sans ☐, avec @	198	8,1
Sans ☐, sans @, avec LinkedIn	65	2,7
Total des personnes avec coordonnées de contact	1265	51,7
Néant	1183	48,3

**Remarques sur les personnes non-trouvées :** Nous verrons dans les prochaines sections qu'un pourcentage conséquent de docteur·e·s n'ont pas été retrouvés. Les informations des personnes engagées dans les secteurs publics et les hautes écoles étant plus accessibles, nous pouvons supposer que cette partie de personnes « introuvables » sont employées dans le secteur privé et les sans but lucratifs, où ce genre

d'informations sont beaucoup moins disponibles (sauf dans le cas où la personne elle-même crée son propre profil en ligne).

Quant à l'effet d'un éventuel changement du nom de famille suite au mariage, nous n'observons pas de différence significative entre femmes (26.1% sans trace) et hommes (24.1% sans trace). Parmi les personnes interrogées, quatre femmes avaient changé de nom de famille.

Si les répartitions entre femmes et hommes sont plus ou moins égales dans la population totale ainsi que pour les premières informations, la proportion de femmes incluses dans la population sondée est significativement plus basse que pour les hommes (38.3% femmes contre 61.7% hommes).

**Tableau 2: Chiffres généraux : répartition femmes/hommes**

	Total docteur·e·s 2007 à 2017	Sans trace	Premières informations retrouvées	Coordonnées de contact	Sondés
	% du total	% du total par genre	% du total par genre	% du total avec coordonnées	% du total sondé
F	1153	301	852	512	176
	47.1%	26.1%	73.9%	42.7%	38.3%
H	1293	312	981	688	283
	52.9%	24.1%	75.9%	57.3%	61.7%

272 personnes ont répondu au questionnaire suite à un premier contact par téléphone, soit 27,1% des personnes dont nous disposons du numéro de téléphone. Presque 60% des personnes interrogées ont été directement atteintes par téléphone. Ce chiffre s'explique par les efforts qui se sont focalisés sur ce moyen de contact dès 2018. Les personnes-cibles ont commencé à être contactées via e-mail en mai 2019 et ce n'est qu'en août 2019 que nous avons envoyés des messages via la plateforme LinkedIn. Les 801 personnes qui n'ont pas données suite concernent tout autant les personnes dont le numéro n'était plus à jour (102) que les personnes qui n'ont simplement pas répondu aux appels (699). Les refus concernent cinq docteur·e·s en médecine qui ont

évoqué des questions de temps avant de rejeter l'enquête. Pour quatre d'entre eux/elles, la thèse (MD) n'avait revêtu qu'une importance minimale dans le parcours. Aucune personne n'a refusé de répondre au questionnaire sous le prétexte d'un mauvais souvenir en lien avec la thèse ou par désintérêt pour la thématique. Parmi les répondant-e-s sont donc représentés à la fois ceux qui ont vécu cette période comme une bonne et une mauvaise expérience.

similaires. Leur travail requiert une visibilité sur internet et un secrétariat qui répond en continu et transmet efficacement les appels ou la prise de rendez-vous, leur agenda étant moins soumis à des imprévus que celui des personnes travaillant en milieu médical.

**Tableau 3: Prise de contact des personnes interrogées**

Contacté-e-s :	Nb	% des personnes avec coordonnées de contact
Sondé-e-s	459	36,3
Sans suite	801	63,3
Refus	5	0,4
Total :	1265	100
Premier contact des sondé-e-s :	Nb	%
☎	272	59,3
@	175	38,1
LinkedIn	12	2,6

Parmi les personnes atteintes, les plus représentées sont les docteur-e-s en Biologie et médecine qui totalisent à eux seuls plus de 35% des personnes interrogées. Ce fait s'explique surtout par le nombre de docteur-e-s dans cette faculté (1340 sur 2448) et la facilité de retrouver en ligne le nom du personnel médical puis d'atteindre par téléphone les centres hospitaliers et les cabinets privés qui disposent dans la plupart des cas d'un secrétariat. Toutefois, seuls 28,3% des docteur-e-s en médecine dont nous connaissions le numéro se sont pliés à l'exercice. Le manque de temps des personnes travaillant dans le domaine médical et des difficultés à les interrompre au cours d'une journée de travail expliquent ce dernier chiffre.

Parmi 167 sondé-e-s en Biologie et médecine, 60 sont des personnes détentrices d'un MD (35.9%).

Nous avons réussi à atteindre plus de 50% des docteur-e-s en droit dont nous connaissions les coordonnées de contact pour des raisons assez

**Tableau 4: Représentation des facultés parmi la population visée (gradué·e·s), la population retrouvée après la recherche passive, la population contactée, et finalement parmi les personnes sondées**

Facultés	Docteur·e·s (part facultaire)		Retrouvé·e·s (part facultaire)		Contacté·e·s (part facultaire)		Sondé·e·s (part facultaire)		Participation par faculté (sondé·e·s/ Nb docteurs)
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Théologie et science des religions	26	1.1%	20	1.1%	17	1.3%	2	0.4%	7,7
Droit, sciences criminelles et administration publique	194	7.9%	152	8.3%	123	9.7%	69	15%	35,6
Lettres	253	10.3%	173	9.4%	140	11.1%	68	14.8%	26,9
Sciences sociales et politiques	235	9.4%	184	10%	168	13.2%	70	15.3%	29,8
Hautes études commerciales	220	9%	158	8.6%	107	8.5%	39	8.5%	17,7
Biologie et médecine <i>dont MD</i>	1341 514	54.8% 21%	1007 365	54.9% 19.9%	590 257	46.6% 20.3%	167 60	36.4% 13%	12,5 11.6
Géosciences et environnement	179	7.3%	139	7.6%	120	9.5%	44	9.6%	24,6
Totaux :	2448		1833		1265		459		22,1 (moyenne)

Parmi les 459 personnes interrogées, 341 se sont portées volontaires pour participer aux activités organisées par l'UNIL (par exemple lors d'événements sur la carrière, dans des recherches en cours sur les trajectoires ou encore pour une interview plus étendue (par ex. podcast). Les chiffres sont élevés. En moyenne, 79,6% des personnes sondées sont ainsi volontaires pour être recontactées dans le cadre de ces activités.

Les docteurs en Théologie et de sciences des religions, Géosciences et environnement et Sciences sociales et politiques sont les plus intéressés à collaborer avec l'UNIL ( $\geq 80\%$  de volontaires). Ces chiffres s'expliquent en partie par le nombre de docteur·e·s dans ces facultés qui travaillent actuellement sur des enquêtes ou des trajectoires vie dans le cadre de leur emploi.

Les docteur·e·s en Lettres, en Biologie et Médecine et en Droit, sciences criminelles et administration publique sont ceux qui, en proportion, souhaitent le moins s'impliquer dans les activités organisées par l'UNIL (environ 70% de volontaires). Les docteur·e·s en FBM et FDCA expliquent qu'ils/elles manquent de temps ou considèrent leur trajectoire comme très linéaires et ne voient, par conséquent, que peu d'intérêt à communiquer sur ce sujet. Les docteur·e·s en FBM sont aussi moins attachés à l'université du fait d'une formation en milieu hospitalier. Les docteur·e·s en Lettres justifient davantage leur refus par des motifs personnels (timidité, difficultés d'expliquer son parcours face à un public, parcours considéré comme non représentatif ou non admirable). Les personnes qui sont restées dans le monde académique, en particulier à l'UNIL, se méfient aussi des répercussions quant à communiquer sur leur carrière (pression sociale).

**Tableau 5: Personnes se portant volontaires aux activités UNIL parmi les sondé·e·s**

Facultés	Nb sondé·e·s	Nb volontaires	% volontaires
Théologie et science des religions	2	2	100
Droit, sciences criminelles et administration publique	69	49	71,0
Lettres	68	47	68,1
Sciences sociales et politiques	70	56	80,0
Hautes Études Commerciales	39	30	76,9
Biologie et médecine	167	117	70,1
Géosciences et environnement	44	40	90,9
Totaux	459	341	79.6 (moyenne)

## EXEMPLES DE DONNÉES À EXPLOITER

Nous présentons ici quelques premières analyses selon trois axes : la position géographique du lieu de travail des personnes sondées, leur secteur d'activité, et la parentalité, tenant compte également du genre.

Les chiffres présentés dans ces analyses sont pris des trois variantes de la population :

- A. La population totale des 2'448 docteur·e·s, dont 47.1% de femmes
- B. La population trouvée des 1'265 docteur·e·s, dont 42.7% de femmes
- C. La population sondée des 459 docteur·e·s, dont 38.3% femmes

Il est à noter que les informations retrouvées pour chaque population B et C ne sont pas forcément les mêmes, y compris dans les réponses à l'entretien qualitatif. Plusieurs questions laissant passablement de marge à des réponses personnelles, les mêmes informations ne sont pas toujours disponibles pour chaque répondant·e.

Les secteurs d'activité sont définis comme suivant :

- Haute école : université (HEU), EPF ou haute école spécialisée (HES)
- Institut de recherche : établissement de recherche non-affilié à une université ou HES, par exemple l'Institut fédéral suisse des sciences et technologies (EAWAG), l'institut Max Planck en Allemagne, ou l'Agency for Science,

Technology and Research (A\*STAR) à Singapore.

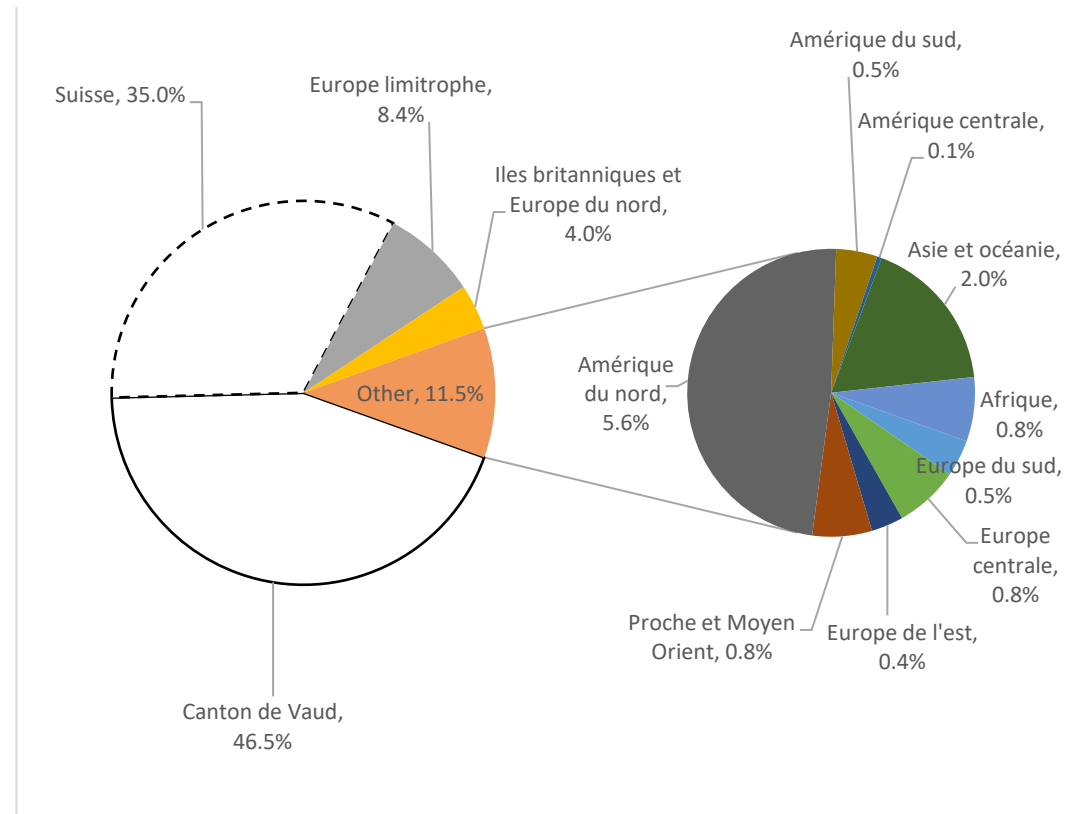
- Secteur public : établissement d'état ou d'administration publique (cantonal ou fédéral), écoles primaires et secondaires.
- Secteur privé : entreprise du domaine privé, cabinet indépendant, statut d'indépendant.
- Sans but lucratif : organisation non-gouvernementale, association ou autre employeur sans but lucratif.

Quelques extraits des entretiens sont inclus avec les analyses quantitatives ci-dessous. Plutôt que de vouloir illustrer le thème du chapitre, nous proposons ces extraits afin d'inspirer quelques réflexions plus approfondies sur les chiffres autour du même sujet.

## LOCALISATION

Le tableau ci-dessous montre la position géographique du lieu de travail des personnes sondées. Il en ressort que les docteur·e·s en Lettres continuent pour la plupart (72,1%) à travailler dans le canton de Vaud alors que les docteur·e·s en Hautes études commerciales se dispersent davantage dans le monde après l'obtention du titre de docteur·e ; seule une personne disposant d'un doctorat HEC sur quatre (25.4%) travaille dans le canton de Vaud. Sur l'ensemble des titulaires de doctorat UNIL retrouvés, la moitié continue à travailler dans le canton de Vaud, un tiers dans le reste de la Suisse, 12,4% en Europe et moins de 7% dans le reste du monde. Il est toutefois possible que la part des personnes s'étant dirigée vers une carrière internationale soit plus élevée, et que l'enquête n'a simplement pas pu retrouver leur trace du fait de leur éloignement géographique ou linguistique.

**Tableau 6: Situation géographique actuelle des diplômé·e·s retrouvé·e·s**



## SECTEUR D'ACTIVITÉ

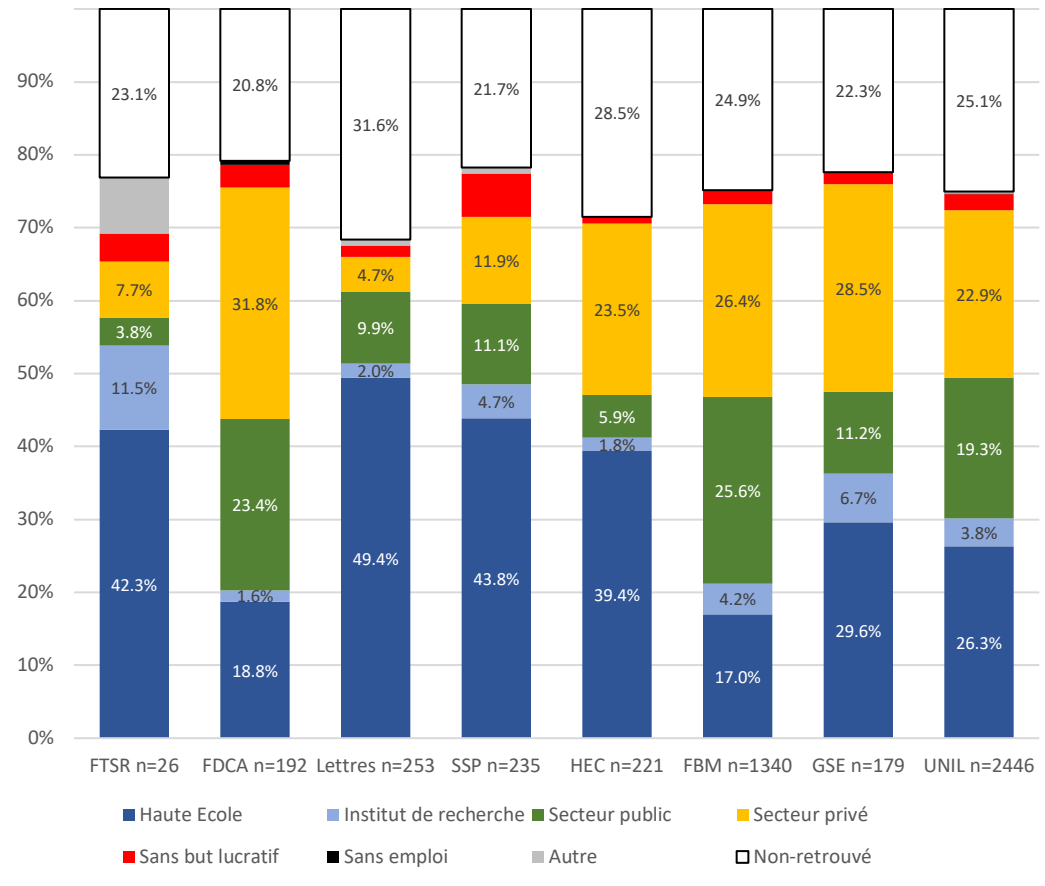
Les tableaux ci-dessous montrent le secteur d'activité actuel des doctor-e-s, question principale de l'enquête. Le premier tableau présente les informations disponibles pour toute la population 2007-2017, et tient compte également de la partie inconnue. Dans le deuxième tableau, nous étudions le secteur d'activité des personnes sondées.

Le secteur public ne comprend pas les personnes qui travaillent dans les Hautes écoles, catégorie à elle-seule. Selon le tableau 7 (population totale), un quart (26.3%) se trouve encore dans les hautes écoles, avec un maximum de 49.4% en Lettres. La proportion la plus basse, observée en FBM (17.0%), s'explique en partie par une proportion assez élevée de personnes qui travaillent dans le secteur public (25.6%) : les titulaires d'un MD.

*Engagée dans le secteur privé, en tant que responsable des produits et de l'interface avec les clients, cette docteur FBM savait au moment de la thèse qu'elle souhaitait rester sur le terrain. Le doctorat pour elle est plus qu'une question de titre : ça ouvre beaucoup de portes dans l'industrie.*

*L'expérience de la thèse a convaincu également ce docteur FGSE qu'il était quelqu'un de terrain. Aujourd'hui engagé dans une organisation sans but lucratif, il aurait souhaité beaucoup plus de collaboration entre l'université et le terrain, avec des thèmes de recherche beaucoup plus en lien avec les praticiens.*

**Tableau 7: Secteur d'activité de la population cible, tenant compte de la part non-documenté**





Dans le tableau 8 (population sondée), une partie beaucoup plus grande se trouve dans les hautes écoles (44.2% contre 26.3%). La raison principale de cette différence est la plus grande facilité à contacter cette population, comme déjà discuté ci-dessus.

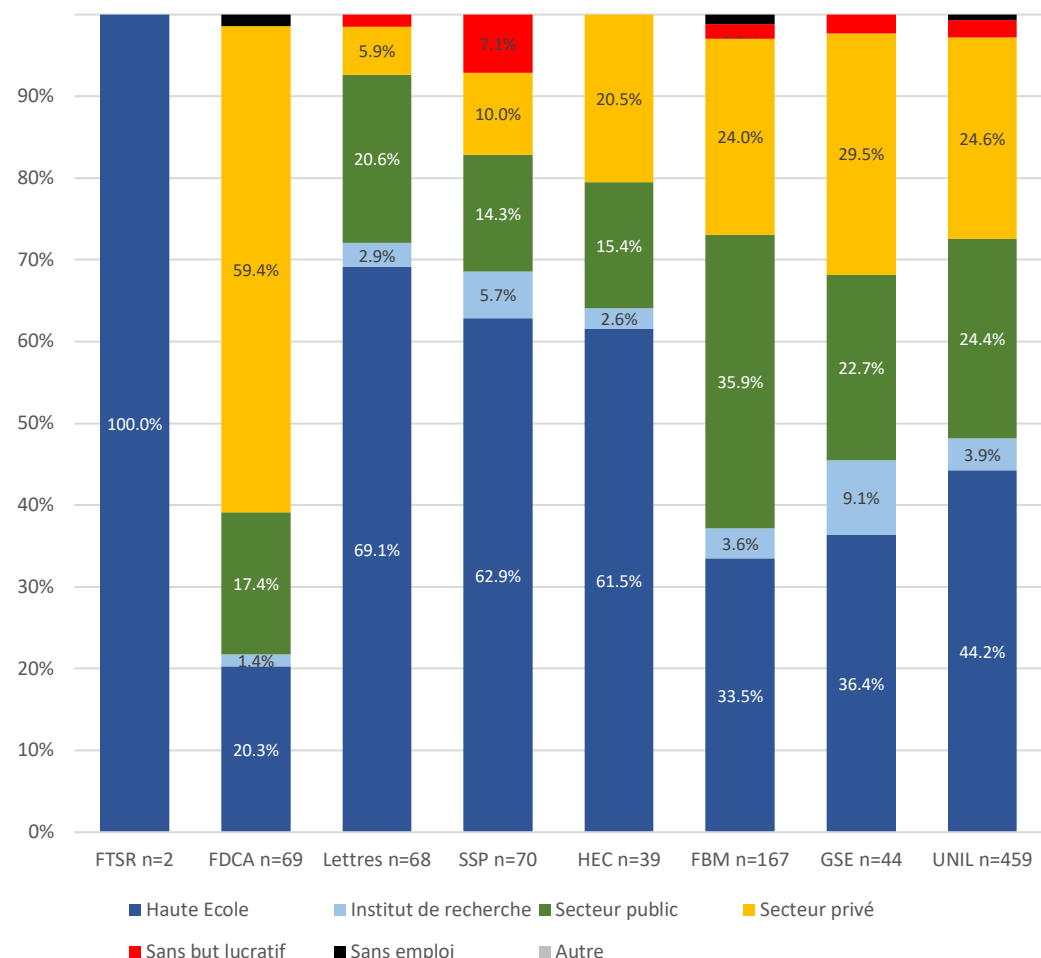
Nous observons également une proportion très haute des doctor·e·s travaillant dans le domaine privé en FDCA (60%). Ce chiffre est à nuancer avec le point décrit plus haut. Ceux ou celles qui exercent une profession libérale ont été plus faciles à contacter.

Très peu de doctor·e·s (4) sont sans emploi (ou avec un taux d'activité inférieur à 20%). Ce dernier chiffre ne reflète en revanche pas l'instabilité ou la précarité des postes occupés par certain·e·s des répondant·e·s, le questionnaire n'ayant pas porté sur ce sujet.

*Une docteure FBM est retournée dans le milieu académique avec un poste de soutien à recherche et à l'enseignement. Ayant passé un moment dans le secteur privé, elle s'était rendue compte que ce monde n'était pas pour elle : ses valeurs n'étaient pas cohérentes avec les siennes. En tant que chargée de missions, elle utilise les compétences génériques de la thèse de manière quotidienne.*

*Aujourd'hui directrice d'une association suisse, cette docteure SSP est d'avis qu'il faut savoir assez rapidement si on s'oriente vers une carrière académique ou pas. Si ce n'est pas le cas, elle conseille d'acquérir de l'expérience professionnelle en même temps que le doctorat, et de finir avant 30 ans.*

**Tableau 8: Secteur d'activité des personnes sondées**



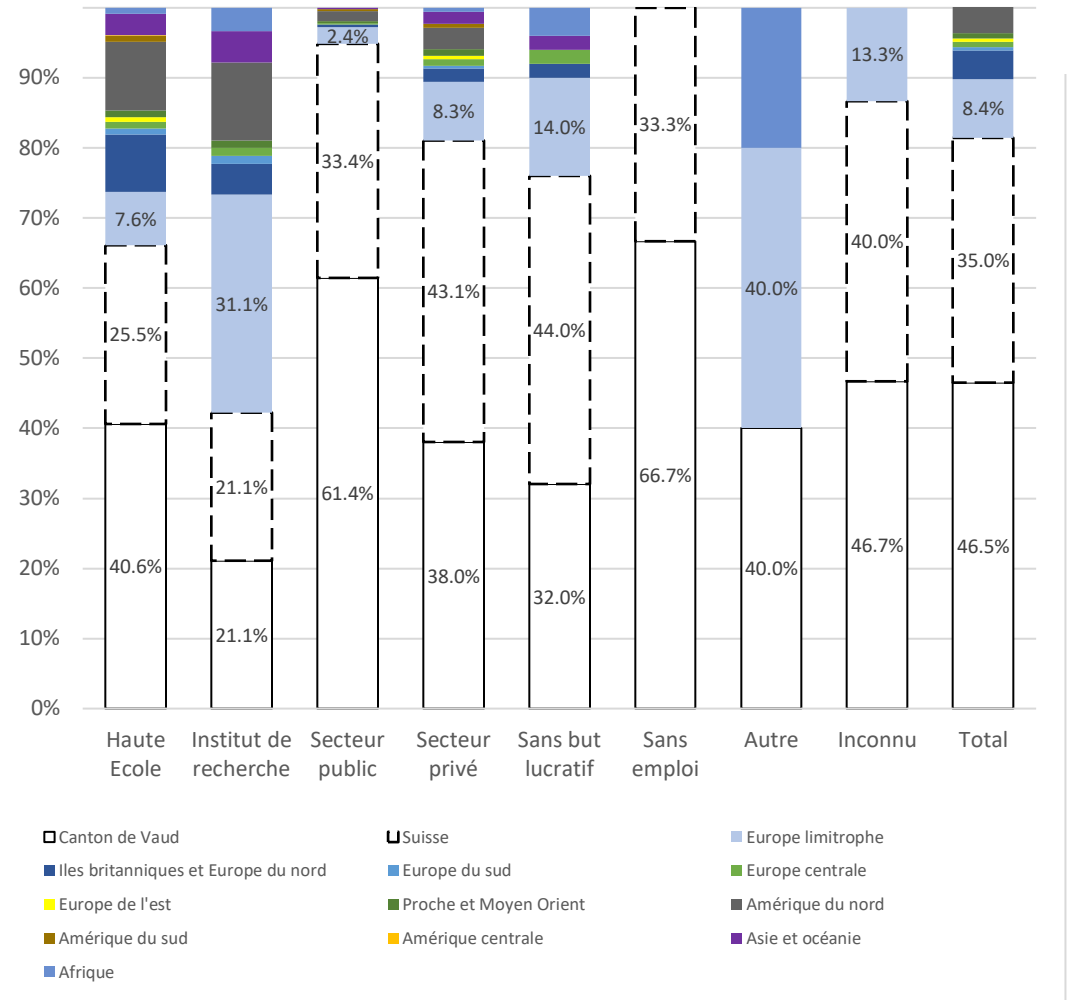
## DEVENIR PROFESSIONNEL ET MOBILITÉ

Nous présentons ci-dessous quelques premières analyses quantitatives par rapport au secteur d'activité : la situation géographique, en tant qu'indicateur du besoin de « mobilité » dans la carrière.

Deux-tiers de la population retrouvée et toujours dans les hautes écoles, se situent encore en Suisse. Toutefois, il ne s'agit pas de la plus grande proportion : celles et ceux qui travaillent dans le secteur public (94.8%), le secteur privé (81.1%), et sans but lucratif (76.0%), dépassent cette proportion.

Après la Suisse, les pays limitrophes sont les plus importants en matière de résidence, quel que soit le secteur d'emploi.

**Tableau 9: Situation géographique des diplômé-e-s retrouvé-e-s par secteur d'activité**



## MOBILITÉ SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ

Selon le secteur d'activité, quel est le besoin d'être géographiquement flexible pour la carrière ?

Les prochaines figures présentent en détail la répartition géographique selon les trois secteurs d'activité les plus importants : les hautes écoles, le secteur public, et le secteur privé.

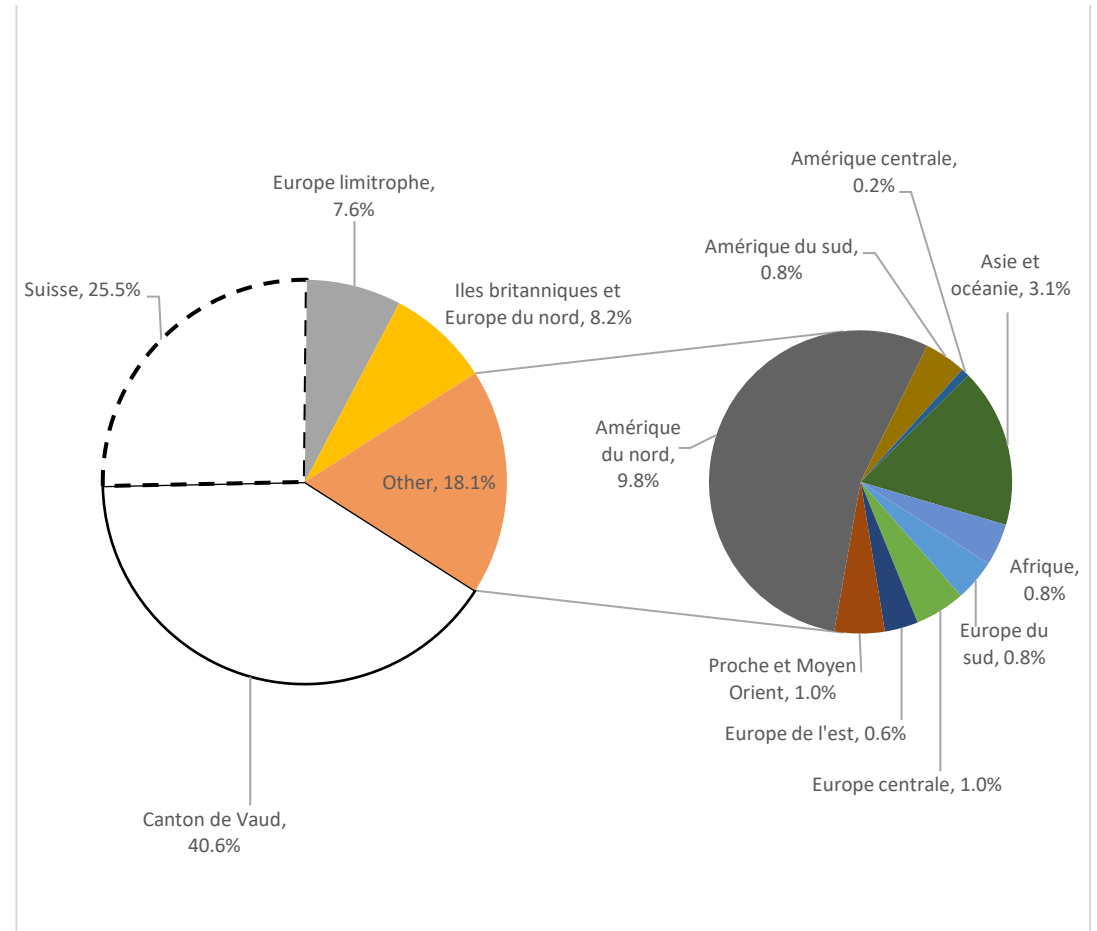
### HAUTES ÉCOLES

Parmi celles et ceux qui travaillent dans les hautes écoles, deux-tiers sont engagés en Suisse (66.1%), et presque un dixième aux Etats Unis (9.8% du total) ou encore en Europe du nord et nord-ouest (8.2%). Nous observons également une très grande proportion travaillant encore dans le canton de Vaud (40.6%).

Dans un deuxième temps, nous pourrions faire une analyse du genre de poste occupé, afin de mieux comprendre ces proportions.

*Un premier poste à la Confédération après son doctorat à la FDCA ne lui a pas convenu : cette docteure est rapidement retournée vers les hautes écoles et a décroché un financement pour un postdoctorat aux Etats Unis. Par la suite, elle a été engagée en tant que professeure dans une HES, où elle fait à part égale de la recherche et de l'enseignement, en parallèle avec l'organisation d'évènements.*

**Tableau 10: Situation géographique actuelle des diplômé-e-s retrouvé-e-s - Hautes écoles**



## SECTEUR PUBLIC

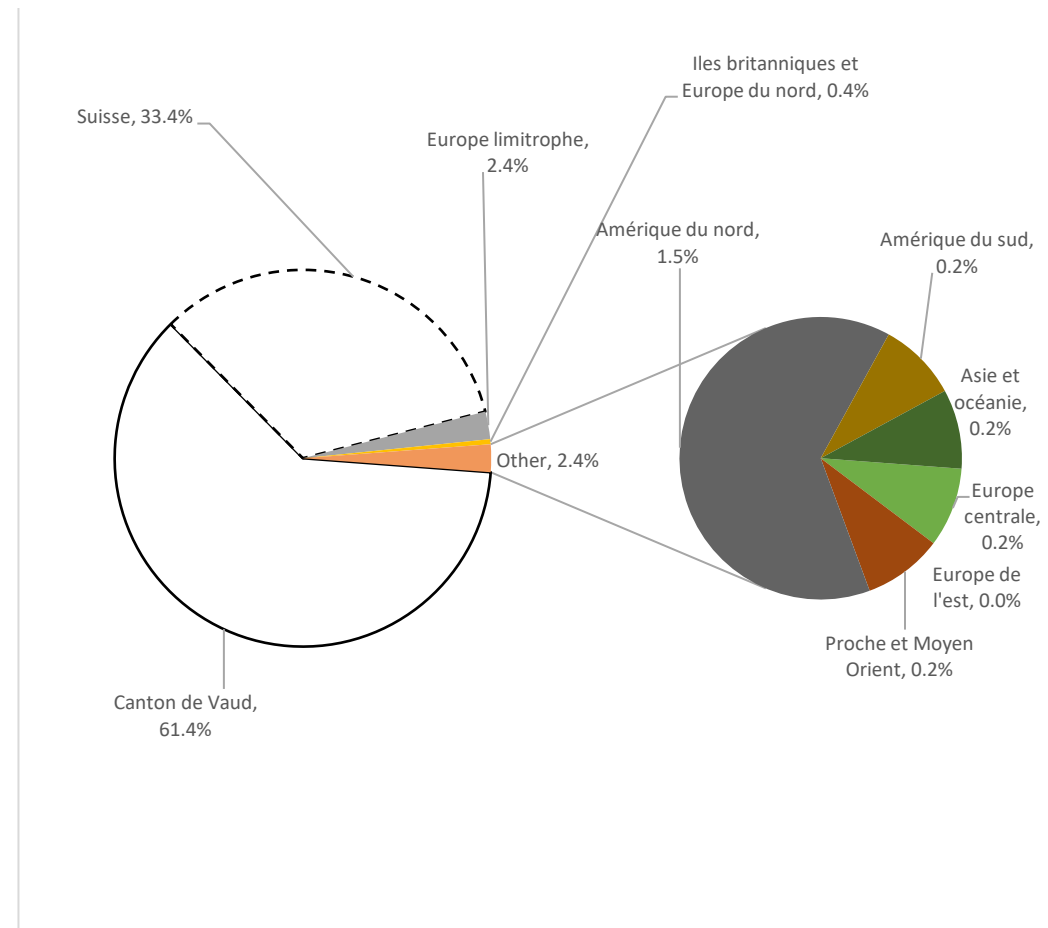
Dans le secteur public, la très large majorité (94.8%) des personnes travaillent encore en Suisse. Elles sont suivies par les docteur·e·s travaillant dans un pays limitrophe (2.4%).

Cette large proportion est peut-être liée à la grande proportion des docteur·e·s FDCA qui se trouvent encore en Suisse (voir ci-dessous) : les docteur·e·s en Droit ou encore en Administration publique qui se destinent à des postes à la Confédération ou dans les cantons.

*Il voit le doctorat comme une formation intellectuelle qu'il transpose désormais dans sa vie professionnelle. Après sa thèse, ce docteur FGSE a été engagé dans l'administration cantonale par un directeur de service lui aussi docteur (en informatique), et qui voulait quelqu'un du même grade, en mesure de comprendre des problèmes complexes. L'effet du doctorat est positif : en plus des connaissances scientifiques, il parle des compétences de rédaction, d'un sens critique, d'un côté aussi pédagogique qui aide dans l'explication des tâches aux assistants.*

*Cette docteure en Lettres travaille aujourd'hui à l'état, son deuxième poste en tant que chargée d'étude dans le domaine de l'éducation. Elle cherchait un emploi dans la recherche et dit que ce sont les circonstances et les opportunités qui font qu'elle est là où elle est maintenant. Si elle utilise les savoirs scientifiques de sa thèse de manière quotidienne, le fait d'avoir un doctorat a été pour elle un poids dans la recherche d'emploi : elle considère que les gens avaient peur des exigences financières et des attentes qu'elle aurait pu avoir.*

**Tableau 11: Situation géographique actuelle des diplômé·e·s retrouvé·e·s - Secteur public**



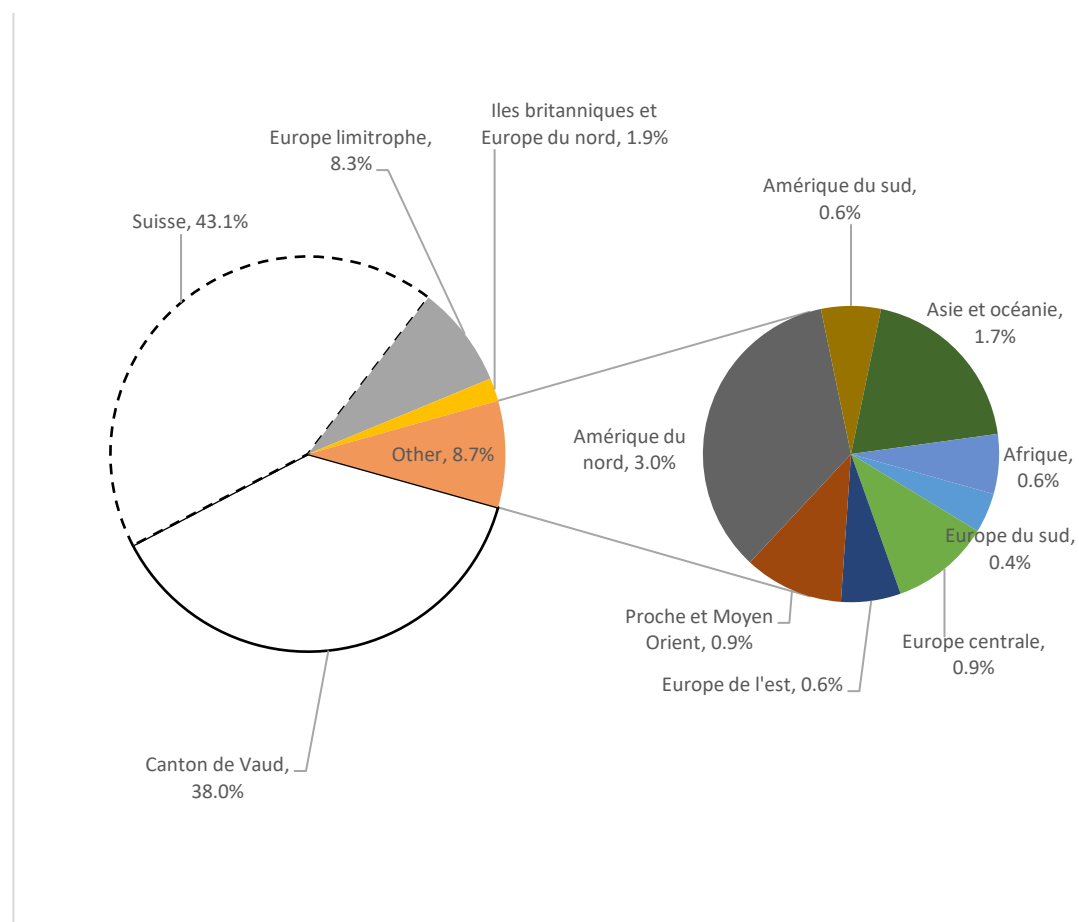
## SECTEUR PRIVÉ

Pour le secteur privé, la Suisse reste une fois encore le pays le plus important pour l'emploi, avec 81.1% des docteur·e·s retrouvés. La Suisse est suivie par les pays limitrophes (8.3%) et l'Amérique du nord (3.0%).

Comme noté ci-dessus, il est fort probable que les docteur·e·s qui restent encore à trouver travaillent pour la plupart dans le secteur privé. Nous espérons qu'avec une meilleure reconnaissance de ce choix de voie professionnelle, d'autres parcours seront rendus visibles.

*Pour cette docteure FDCA, son poste de « project advisor » dans la gestion d'une société privée au nord d'Europe n'exigeait pas forcément le doctorat : elle n'a pas trouvé de poste facilement. Aujourd'hui, elle utilise les compétences génériques développées au cours de sa thèse, parfois les savoirs scientifiques.*

**Tableau 12: Situation géographique actuelle des diplômé·e·s retrouvé·e·s - Secteur privé**



## MOBILITÉ SELON LA FACULTÉ

La mobilité professionnelle est la plus répandue pour les docteur·e·s FTSR (35.3% à l'étranger) et HEC (35.1%).

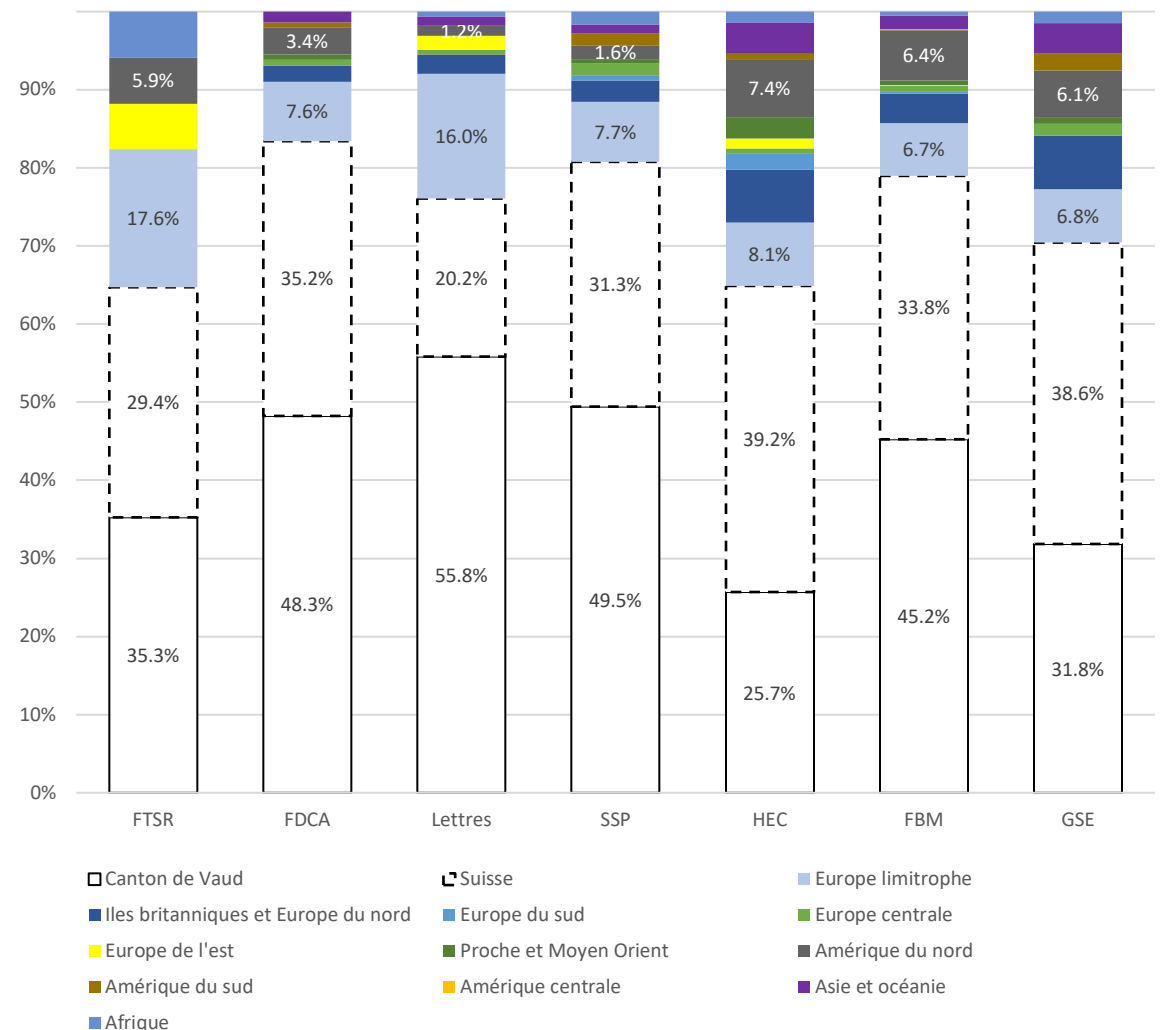
Se sont les docteur·e·s FDCA et SSP qui se trouvent le plus souvent encore en Suisse (83.4% et 80.8%, respectivement), suivis par les docteur·e·s FBM (79.0%).

*Aujourd'hui chercheuse associée dans une haute école française, cette docteur·e en Lettres avait eu cinq postes et fait trois déménagements dans les trois années après la thèse. Pour l'instant, elle n'a pas de poste stable, mais pour elle il n'y a rien de surprenant : elle considère que c'est bien la voie normale à emprunter dans son domaine.*

*Après l'obtention de son doctorat FBM, cette docteur·e a eu un premier postdoctorat dans le même laboratoire, avant de partir en Amérique du nord et par la suite en Angleterre, où elle est actuellement cheffe de laboratoire. L'un des moments clés pour elle a été la compréhension de l'importance de la mobilité pour une carrière académique. Bien qu'elle apprécie son poste, c'est le pays qui lui convient moins : elle aurait préféré rester en Suisse.*

*Malgré deux séjours à l'étranger pendant sa thèse, son domaine de recherche ne laissait pas de perspectives académiques. Ce docteur·e en Lettres s'est inscrit à l'HEP afin de devenir professeur au gymnase dans le canton Vaud. Bien que le titre de docteur ne soit pas requis pour enseigner au gymnase, il se sent plus à l'aise dans son travail avec une bonne confiance en soi.*

Tableau 13: Situation géographique des diplômé·e·s - par faculté



## DEVENIR PROFESSIONNEL ET GENRE

Quelle est l'influence du genre sur le choix du secteur d'activité ?

Sur la prochaine page, nous présentons l'analyse des secteurs d'emploi par rapport au genre et à la faculté, tenant compte également de la population non-retrouvée.

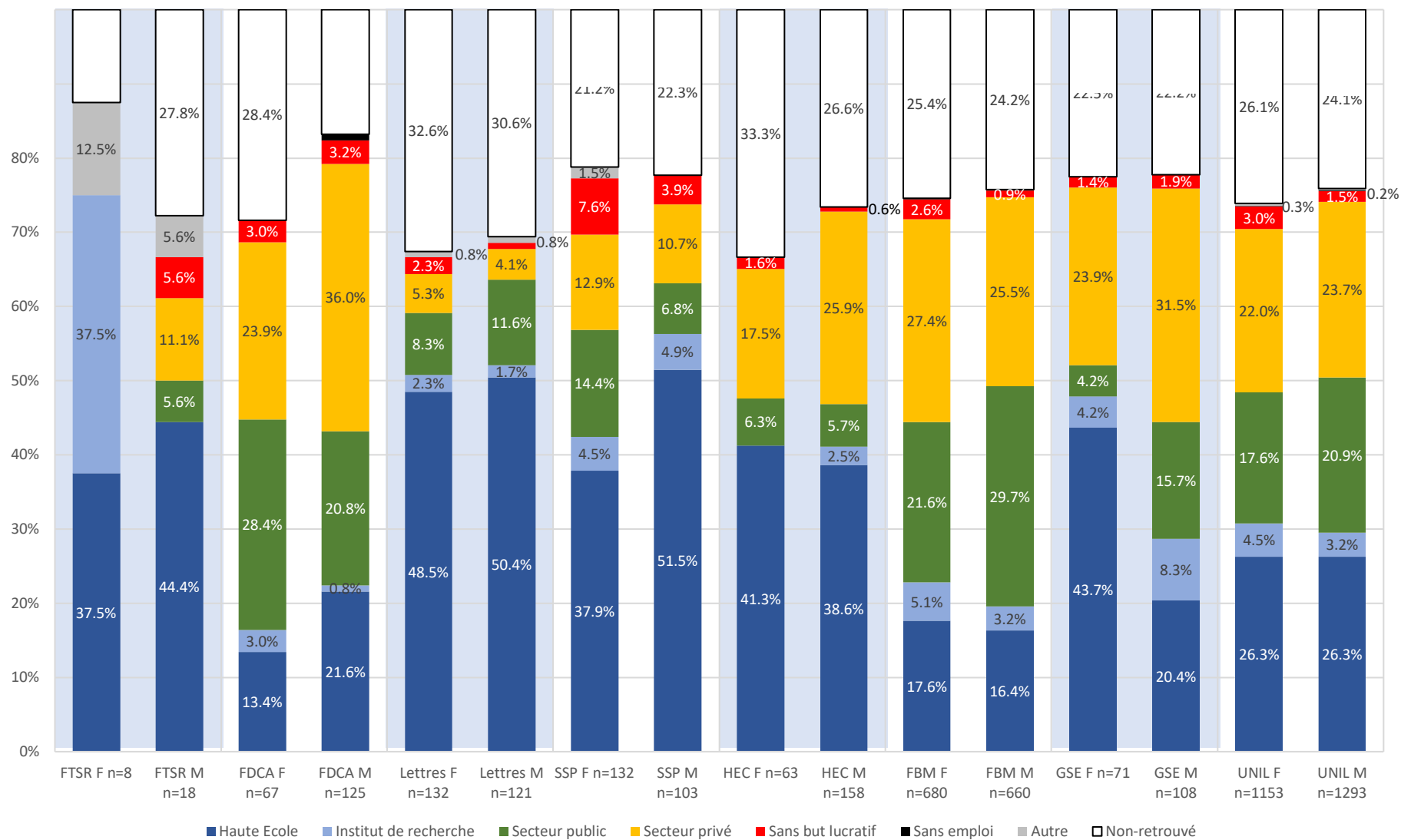
Ainsi, sur la population globale de 2'446 personnes, nous observons une répartition assez similaire de secteur d'emploi entre femmes et hommes.

Les plus larges différences sont évidentes par contre, dès qu'on prend en compte la répartition entre facultés. Ici, les diplômés SSP sont beaucoup plus présents dans les hautes écoles que leurs paires diplômées SSP (51.5% pour les hommes, 37.9% pour les femmes), ou encore l'inverse en FGSE, avec 20.4% des hommes trouvés dans les hautes écoles par rapport à 43.7% des femmes.

*Engagé à mi-temps pendant sa thèse, ce docteur en Lettres trouvait compliqué de maintenir l'équilibre entre thèse, vie de famille et travail : à son avis, peu d'aide est mis à disposition des hommes chercheurs et les aides sont tournées vers les femmes. Il pensait que le doctorat allait lui ouvrir des portes : c'est plutôt la déception, car le titre n'est pas reconnu par son employeur. Depuis 3 ans, il postule pour des postes académiques, mais n'a pas réussi : il considère que c'est l'effet de la discrimination positive.*

*Tout de suite après sa thèse, cette docteure SSP est arrivée à un moment clé dans son parcours : son partenaire ne voulant la suivre pendant un éventuel postdoctorat à l'étranger, elle a choisi de ne pas faire une carrière académique. Elle est aujourd'hui chercheuse senior dans un institut de recherche : c'est la thèse qui lui a fourni les compétences génériques et statistiques pour le faire. Elle considère que d'avoir des enfants la déconnecte du travail : on n'a pas de soutien pour faire une carrière académique en même temps.*

**Tableau 14: Secteurs d'activité par genre et par faculté**





## DEVENIR PROFESSIONNEL ET PARENTALITÉ

L'une des dernières questions posées dans le questionnaire porte sur la parentalité : combien d'enfants ont nos diplômé·e·s, et à quelle période ? Ces données nous permettent quelques observations au sujet de l'effet de la parentalité (avant, pendant ou après la thèse) sur la carrière.

Sur une population totale de 277 personnes (60.3% des personnes sondées), presque la moitié (142 personnes) sont devenues parents après la thèse. Les nombres sont plus ou moins égaux pour les autres étapes : 44 avant et 51 pendant la thèse, et 40 personnes autour de la soutenance.

Sur la prochaine page, nous présentons ces informations selon le secteur d'emploi. Ici, nous observons que les hautes écoles représentent le secteur le plus important pour les parents (41.2%) par rapport aux secteurs public (27.1%) et privé (25.3%).

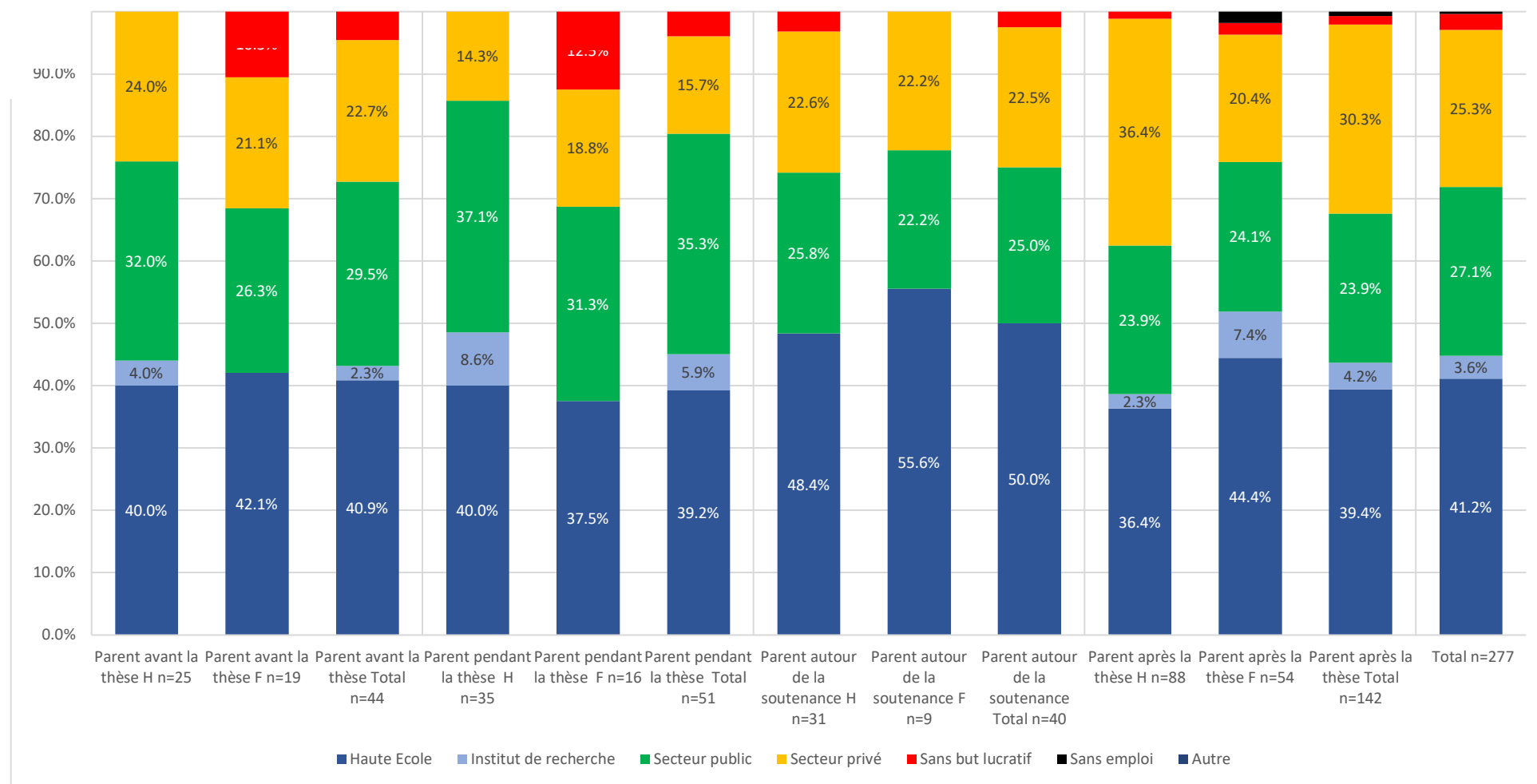
**Tableau 15: Chiffres généraux de la parentalité parmi les répondant·e·s à l'enquête**

Parentalité	Nb	% des personnes sondées
Parents parmi les répondant·e·s (n=459)	277	60.3%
Avant la thèse	44	9.6%
Pendant la thèse	51	11.1%
Autour de la soutenance	40	8.7%
Après la thèse	142	30.9%

**Tableau 16: Période de naissance du premier enfant - répartition femmes/hommes**

Parentalité	Femmes		Hommes	
	Nb	% des parents	Nb	% des parents
Parents (n=277)	98	35.4%	179	64.6%
Avant la thèse	19	43.2%	25	56.8%
Pendant la thèse	16	31.4%	35	68.6%
Autour de la soutenance	9	22.5%	31	77.5%
Après la thèse	54	38.0%	88	62.0%

**Tableau 17: Secteur d'activité d'après la situation de parentalité au moment de la soutenance**



*Il est aujourd'hui chef de projet dans le secteur public suisse : ce docteur FGSE utilise les savoirs et les compétences acquises durant sa thèse quotidiennement. Il a fait sa thèse suite à une première expérience professionnelle dans le privé, ainsi qu'un service civil au canton, et le fait d'avoir des enfants a aussi fait pencher la balance du côté de la carrière non-académique.*

*Cette docteure FDCA a poursuivi une carrière académique tout en devenant mère de deux enfants. Elle est passée de postdoctorante à collaboratrice scientifique en parallèle avec un poste de maître assistant, à des taux d'emploi et des contrats très variables. Actuellement chargée d'enseignement dans une haute école, elle trouve que son souci principal reste la précarité. Elle se demande comment concilier cela avec une vie de famille ? Comment trouver l'équilibre ? Elle a dû essayer beaucoup de choses et adapter son taux d'activité.*

*Docteure en Lettres, ayant effectué plusieurs séjours à l'étranger, elle dit avoir choisi la parentalité plutôt que la carrière de recherche : elle se voyait mal faire les deux. Elle est aujourd'hui chargée de missions dans une haute école.*

## LES REMARQUES QUALITATIVES

Les entretiens personnalisés nous permettent de réfléchir à plusieurs aspects, du choix du secteur d'emploi à l'utilité du doctorat dans le travail actuel.

Les docteur·e·s en médecine et en droit sont ceux qui se constatent le plus une dévalorisation de la thèse dans leur milieu. La thèse a perdu son statut obligatoire dans l'obtention de certains postes.

Les personnes, en particulier celles qui exercent dans le domaine privé, remettent en question le « temps perdu » pendant la thèse alors qu'ils/elles auraient pu acquérir d'avantage d'expérience professionnelle ex situ. Dans le même ordre d'idée, des remarques émergent aussi quant aux difficultés de transition après le doctorat et la déconnexion du milieu académique avec le monde extérieur. Certaines personnes (cf. colonne commentaire) souhaitent que le monde académique soit davantage connecté avec le domaine privé.

Plusieurs de personnes regrettent l'impossibilité de conserver l'adresse e-mail de UNIL. Pouvoir préserver cette adresse e-mail après en avoir fait la demande pourrait faciliter la transition après le doctorat. Certaines personnes ayant œuvré longtemps pour l'UNIL ressentent cette suppression comme une offense après avoir passé tant d'années, parfois plus d'une décennie, à travailler pour l'institution.

Ci-dessous, nous présentons quelques remarques (anonymes et en résumé) des répondant·e·s qui soulèvent plusieurs aspects intéressants.

Plutôt que d'illustrer les analyses quantitatives, les remarques nous fournissent des pistes à suivre sur plusieurs thèmes, par exemple :

- L'utilité de la thèse pour une carrière hors-académique (le sujet, les savoirs, les compétences techniques et génériques).
- Pour la réussite d'une carrière académique : les attentes et la préparation pendant la thèse et après.

- Pour la réussite d'une carrière hors académique : les attentes et la préparation pour une carrière peut-être inattendue.
- L'impact d'une expérience professionnelle en amont de la thèse et/ou de la motivation à commencer une thèse.
- L'importance des compétences génériques pour la carrière par rapport aux savoir scientifiques.

*Ce docteur en Lettres n'imaginait pas qu'un rôle de gestion d'une petite équipe serait possible après la thèse, bien qu'il envisageait la gestion de projet. Aujourd'hui engagé dans le secteur public, l'expérience d'avoir suivi l'édition d'un numéro d'une revue pendant la thèse et de rassembler les auteurs autour d'une thématique lui a permis d'acquérir des compétences utiles pour son poste actuel.*

*Occupant un poste similaire à celui de la thèse, ce docteur FDCA est resté dans le même institut et dans son domaine de spécialité. S'il n'était pas sûr d'arriver à terminer sa thèse et est même passé par le chômage, il a persévéré et dans son poste actuel de maître assistant, il utilise quotidiennement les savoirs et les compétences techniques développés. Le titre de docteur lui donne de la crédibilité et une légitimité académique, à l'université ainsi qu'à l'extérieur.*

*Après une courte période de chômage suite à sa thèse en FGSE, cette docteure a été engagée en tant que collaboratrice scientifique, puis adjointe dans une haute école suisse. Elle n'avait jamais souhaité de carrière académique type, observant une situation trop précaire : elle voulait plus de stabilité. Elle trouve son poste actuel idéal.*

*Aujourd'hui responsable d'une unité hospitalière, cette docteure FBM n'aurait pas imaginé au moment de sa thèse un autre débouché que la piste académique. Si elle n'utilise plus ses compétences techniques, elle continue à utiliser les savoirs de sa thèse ainsi que les compétences génériques. Superviseuse d'une petite équipe, elle fournit le support éthique et légal aux chercheurs de l'institution : le fait d'avoir un doctorat ouvre des portes et permet l'accès à des postes plus élevés.*

## RETOURS DES RÉPONDANT·E·S À L'ENQUÊTE

Globalement, les docteur·e·s ont un bon ressenti quant à leur passage par l'UNIL. Ce sentiment se reflète dans le fait qu'ils/elles soient particulièrement intéressé·e·s à conserver un lien avec l'UNIL et à s'investir ou à participer à des événements organisés par l'institution.

Dans l'ensemble, les répondant·e·s apprécient que l'UNIL reprenne contact avec eux/elles, en particulier, ceux/celles qui ont quitté la Suisse ou qui ont eu un parcours difficile après le doctorat ; ces dernier·ère·s saisissent alors l'occasion d'en témoigner dans l'espoir d'améliorer la transition des nouveaux·elles docteur·e·s.

Sur les 459 personnes interrogées, 58 personnes ont d'ailleurs demandé spontanément à connaître les résultats. Globalement, les personnes contactées se sont volontiers prêtées à l'exercice, d'autant plus encouragées par le mandat public de l'étude. Certain·e·s répondant·e·s se sentent également concerné·e·s par l'exercice : ils/elles sont amené·e·s à faire des questionnaires dans le cadre de leurs recherches ou travaillent dans un domaine en relation avec la thématique de cette étude.

Il arrive que les docteur·e·s travaillant ou ayant travaillé dans le domaine privé se plaignent du décalage entre ce dernier et le milieu académique. Ils/elles proposent des conseils variés allant de la création

de cours sur le management ouverts aux doctorant·e·s à l'implication d'entreprises privés dans la construction des plans d'étude.

Certain·e·s docteur·e·s indiquent qu'il faut bien réfléchir avant de se lancer dans un doctorat. L'implication personnelle est souvent bien grande par rapport au résultat obtenu. Le doctorat intervient aussi dans une période de vie où la stabilité est souvent nécessaire (mariage, enfants). Les étudiant·e·s commenceraient un doctorat dans l'espoir d'avoir un meilleur poste, mais ils/elles ne se rendent pas vraiment compte de l'investissement et ne vérifient pas assez les possibilités de carrière après. Dans certaines facultés, il y aurait peu de possibilités après, parfois même moins qu'avant le doctorat.

D'autres personnes sont en revanche très positives et enthousiastes en repensant à cette période de leur vie et au statut acquis avec le titre de docteur·e. L'impact personnel de la thèse est grand et, pour rien au monde, ils/elles ne reviendraient en arrière. Ils/elles n'ont pas forcément choisi ce parcours dans une vision de carrière, mais davantage comme un défi personnel. Professionnellement, ils/elles estiment aussi que le doctorat valorise leur CV, crée une différenciation au moment de l'embauche et leur donne une certaine légitimité dans leur emploi actuel.

## PERSPECTIVES

Pour la suite de l'enquête, nous proposons plusieurs démarches.

Un tableau dynamique est en cours de préparation sur le site web du Graduate Campus afin de mieux communiquer les résultats de l'enquête d'une manière interpellant à chacun·e.

Comme noté ci-dessus, 80% des répondant·e·s à l'enquête sont prêts à participer à d'autres activités liées à la carrière des docteur·e·s UNIL. Elles et ils seront informé·e·s des résultats de l'enquête (lettre de remerciement la part de la vice-rectrice, avec invitation à étudier les résultats sur la page web).

Ces données sont une riche source d'information pour :

- Les facultés qui vont pouvoir nourrir leurs réflexions sur les thèmes soulevés par cette enquête. La collaboration avec la Commission de la relève scientifique (CRS) sera ainsi essentielle pour la suite.
- Le réseau ALUMNIL qui fait maintenant partie du processus d'exmatriculation suite à la réussite de la thèse. En collaboration avec le réseau, nous aurons l'occasion de fournir un meilleur soutien aux doctorant·e·s actuels et anciens, avec l'organisation d'évènements de réseautage et de mise en contact.

## COURT TERME :

- Publication d'une page web avec une présentation interactive des résultats (outil Tableau).
- Utilisation des données et des témoignages lors des activités liées à la carrière.
- Transmission des données des personnes souhaitant un contact ALUMNIL.
- Démarrage d'une série d'entretiens approfondis sur la carrière.
- Transmission des données des personnes prêtes à participer aux activités carrières aux facultés.
- Réflexion sur les parcours (ceux qui mènent ou non au professorat, stabilité/précarité, regarder à quel moment les docteur·e·s quittent la carrière académique ou partent à l'étranger, etc.).

## LONG TERME :

- L'adaptation du processus de départ / exmatriculation et la mise en place d'une enquête systématique auprès des nouveaux docteur·e·s, en collaboration avec le Service d'immatriculations et ALUMNIL.
- La mise en place d'une enquête de suivi auprès des doctorant·e·s ayant abandonné leur thèse, en collaboration avec le Service d'immatriculations et les facultés.
- La mise en place d'une enquête de suivi auprès des anciens postdoctorant·e·s UNIL.
- Une réflexion sur l'adaptation de la formation doctoral et/ou l'intégration de modules et/ou collaborations avec les employeurs hors-académique.
- La création d'une adresse @UNIL disponible à vie.
- La traduction en anglais du site du réseau ALUMNIL, tenant compte de la proportion de doctorant·e·s non-francophones.

## ANNEXE

### REMARQUES TECHNIQUES

#### BASE DE DONNÉES

Les entretiens ont été enregistrés par écrit dans une base de données utilisant le logiciel Microsoft Excel. Celui-ci a été retenu pour sa simplicité de mise en place et d'utilisation lorsqu'il s'agit de compléter des réponses ouvertes ou pré-remplies. Il répond ainsi à la volonté de ne pas occuper trop de temps de travail dans la création d'une base de données plus complexe. Les informations collectées via ce logiciel demeurent facilement transférables a posteriori dans d'autres programmes de traitement des données.

La base de données se divise en deux feuilles : questionnaire et contact. Chacune de ces feuilles traite un aspect différent, la première concerne l'entretien et la deuxième la prise de contact. Un numéro de référence (1 à n) est attribué à chaque docteur pour permettre la navigation de son profil entre les différentes feuilles.

#### SECTION QUESTIONNAIRE

La section questionnaire est la plus importante. Elle concentre les données collectées lors des interviews.

Afin de faciliter la navigation parmi les colonnes de cette section, le premier volet s'est vu attribuer un code couleur. Les en-têtes orange concernent les données générales sur les personnes cibles alors que les en-têtes verts mettent en avant les questions ouvertes propres au questionnaire. La majorité de ces dernières sont numérotées, numéros qui renvoient à des questions complètes.

#### PARTICULARITÉ DE CERTAINS CHAMPS

Lettre colonne	Nom de la rubrique	Remarques
E	N° de référence	1 à n, unique à chaque docteur·e
F	État	En vert si entretien effectué, notifié « Ok » pour comptage/triage
M	Date de soutenance	Date de soutenance (PhD) et de dépôt (MD)
AA	Savoirs thèse dans carrière	« Oui » ou « non », si « oui », suivi de la fréquence (généralement : rarement, ponctuellement, régulièrement, au quotidien)
AB	Compétences techniques et génériques	« À part égale » ou indication de laquelle est la plus fréquente (généralement : uniquement, essentiellement)
AD	Invitation à recevoir des renseignements sur la plateforme Alumnil	Si adresse e-mail ou numéro de téléphone, consentement de la personne pour recevoir plus d'informations à propos de la plateforme
AE	Recrutement à d'autres enquêtes UNIL	Si adresse e-mail ou numéro de téléphone, consentement de la personne pour recevoir plus d'informations à propos de la plateforme
AF	Invitation à témoigner lors d'événements UNIL (tables rondes, interview)	Si adresse e-mail ou numéro de téléphone, consentement de la personne pour recevoir plus d'informations à propos de la plateforme
AJ	Intéressé·e à recevoir les résultats	Si adresse e-mail, volonté adressée spontanément par la personne afin de recevoir les résultats publics de l'enquête
AK	Langue parlée	EN ou ES indiqués lorsque l'entretien n'a pas pu se faire en français, mais en anglais ou en espagnol.
AL	Mise à jour du nom	Nouveau nom de famille

Les chiffres 1 à 6 dans les en-têtes des colonnes S à Y renvoient à des questions développées en amont du questionnaire.

Questions types posées selon les numéros :






- Quel est votre rôle dans votre/vos poste/s de travail actuel/s ?
- Aspects/charges les plus importants liés au rôle.
- Comment s'est passé votre parcours entre le moment de votre soutenance et votre poste actuel ?
- Avez-vous soutenu/rendu votre thèse en cours d'emploi ? Avez-vous trouvé un emploi tout de suite après ? Est-ce qu'il y a eu des moments de creux, sans emploi, volontaires ou non ?
- Est-ce qu'au moment où vous avez terminé votre thèse (mention de l'année et du mois), vous auriez imaginé être à un poste comme celui-ci ? À quel point était-ce envisageable ?
- Pouvez-vous noter votre réponse en utilisant une échelle de valeurs de 1 à 5. « 1 » correspondant à un changement complet de trajectoire et « 5 » exactement au poste que vous pensiez faire.
- Quels ont été les moments clés de votre parcours ?
- Parfois reformulé en éléments marquants, tournants ou moments forts.
- Dans le cadre de votre emploi actuel, est-ce que vous utilisez toujours des savoirs acquis pendant la thèse ? Si oui, à quelle fréquence ?
- Valeurs les plus utilisées : rarement, ponctuellement, régulièrement, quotidiennement.
- Plutôt les compétences génériques ou techniques ?
- Valeurs les plus utilisées : à part égale, essentiellement, uniquement.
- Comment est-ce que vous décririez l'impact de votre thèse sur votre carrière ?

## SECTION CONTACT

La section « appel » contient les numéros et les adresses e-mails collectés entre 2018 et 2019. Elle conserve la trace des appels effectués et les remarques éventuelles des répondant·e·s (que ce soit la personne-cible, le secrétariat, les collègues/ancien·ne·s collègues et même les répondeurs automatiques) afin de comprendre si la personne-cible est joignable ou non à ce numéro. La séparation entre les appels avec et sans réponse (colonnes D et E) revêt une fonction similaire. Ces colonnes mettent en avant des numéros morts (auxquels personne ne décroche) ainsi que les heures/jours de la semaine auxquels nous avons ou non trouvé réponse à notre appel.

Il arrive que des répondant·e·s soient contacté·e·s par email avant l'entretien. Pour certaines personnes, il est en effet plus facile de poser un rendez-vous via ce moyen de communication et il arrive aussi que le ou la répondant·e ne possède simplement pas ou plus de ligne téléphonique professionnelle.

## PARTICULARITÉ DE CERTAINS CHAMPS

Lettre colonne	Nom de la rubrique	Remarques
A	N° de référence	1 à n, unique à chaque docteur·e
B	État	 Entretien terminé, notifié « Ok » pour comptage/triage
		 Contacté via e-mail, mais sans suite
		 Pas de réponse au dernier appel
		 Rendez-vous fixé
		 Refus
		Tous les autres cas de figure (pas la bonne adresse de contact, numéro non valable, etc.)
C	Date appels/mails	Date, toujours sous la forme 00.00.00 Une seule occurrence par jour, même si plusieurs appels effectués la même journée



D	Avec réponse	Date et heure, toujours sous la forme 00.00.00_00:00 Autant d'occurrences que d'appels avec réponse Contact avec la personne-cible ou tout-e autre répondant-e la connaissant
E	Sans réponse	Date et heure, toujours sous la forme 00.00.00_00:00 Autant d'occurrences que d'appels sans réponse
F	Remarques	Rubrique fourre-tout. Remarques qui concernent la prise de rendez-vous, le changement de poste, les congés, les horaires, les personnes à contacter via mail exclusivement, etc.
Q	Contact via e-mail/LinkedIn	État du contact via e-mail ou l'adresse e-mail employée si l'entretien est terminé. Notifié LinkedIn si réponse obtenue sur ce réseau social
R	Date e-mail/contact LinkedIn	Date du premier e-mail envoyé. Notifié LinkedIn si réponse obtenue sur ce réseau social

## REMARQUES SUR LES OUTILS

Après neuf mois de travail sur cette base de données, il émane que la navigation entre les deux volets (questionnaire, appels) est efficace pour les entretiens téléphoniques et la prise de rendez-vous. Il aurait fallu améliorer la gestion des e-mails et des contacts via les réseaux sociaux (LinkedIn notamment). Cette base de données a été initialement créée pour la conduite de questionnaires via le téléphone et cela se ressent quant au traitement des données obtenues par d'autres moyens.

L'emploi de Microsoft Excel est simple dans l'enregistrement des renseignements obtenus. L'utilisation et l'analyse des données avec ce logiciel est en revanche limitée. La migration de celles-ci vers un autre programme sera nécessaire pour un traitement plus poussé.

La majorité des questions ont été enregistrées sous forme de « question ouverte ». Il faut s'attendre à ce que le traitement de ces données soit plus laborieux que des questions à choix multiples.

## TECHNIQUES D'ENTRETIEN

### PRISE DE CONTACT

La majorité des personnes ont été contactées par téléphone sur leur lieu de travail via des numéros affichés sur le domaine public ou transmis par des secrétariats/connaissances. Les appels sont effectués pendant les heures de bureau, ici du lundi au vendredi entre 8h et 19h (d'ordre général les mercredis et les vendredis entre 9h-11h et 14h-16h). Les horaires d'appel tiennent compte des éventuels décalages horaires selon de la situation géographique de la personne-cible. La durée de l'entretien est annoncée de 10 à 15 minutes. Il est rare que ce temps soit dépassé (cas de personnes particulièrement motivées à échanger ou de parcours très compliqués après le doctorat).

La première prise de contact peut se faire par téléphone, par e-mail ou via les réseaux sociaux (ici LinkedIn). Pour ce faire, un numéro de téléphone (0041 21 692 60 35), une adresse e-mail (enquete.graduatecampus@unil.ch) et nos comptes LinkedIn personnels ont été employés. Une page internet (<https://www.unil.ch/graduatecampus/home/menuinst/carriere-avec-doctorat/enquete-devenir-docteurs-unil.html>) a également été créé. Les personnes contactées en ligne ont reçu le lien de cette page internet pour accréditer l'étude. Quatre personnes contactées par téléphone ont également demandé le lien pour des questions de précision, de renseignement ou d'officialisation.

Parmi les 459 personnes qui ont répondu au questionnaire, quatre ne l'ont pas fait par téléphone, mais via un questionnaire papier à cause du coût de l'appel depuis l'étranger. Pour des raisons similaires, treize entretiens se sont déroulés via Skype. Quatre personnes se sont prêtées à l'exercice à travers un entretien en face à face par facilité de contact (proximité géographique du bureau ou connaissances).

Nous pensons que nous aurions pu avoir un taux de réponse plus élevé si nous avions commencé à contacter les docteurs via LinkedIn avant la pause estivale.

## DÉROULEMENT DES ENTRETIENS

Chaque entretien commence par la confirmation des données générales (nom, prénom, année de naissance, école doctorale, moment de la soutenance (PhD) ou du rendu (MD)), données sur l'emploi actuel : date de début au poste, employeur, ville/pays).

Les grandes lignes de conduite de l'entretien suivent ensuite celle du questionnaire en annexe ci-dessous (point B à E). Il est d'abord question du poste actuel et de l'intégration professionnelle, puis de l'adéquation ou non de ce parcours avec le doctorat et enfin du lien que le/la docteur·e souhaite ou non conserver avec l'UNIL. Pendant toute la durée du questionnaire, et même a posteriori, le/la docteur·e

a la possibilité d'émettre des remarques qui se détachent des questions types du sondage. Celles-ci sont conservées à titre de commentaire. Les répondant·e·s se sont pour la plupart tenus aux questions posées, bien qu'il ait été nécessaire dans de rares cas d'inverser l'ordre de réponse aux questions. Il arrive que les docteur·e·s anticipent les dernières questions.

Si le/la répondant·e est favorable à la démarche, il/elle termine le questionnaire en mentionnant les coordonnées de personnes qui ont terminé une thèse à l'UNIL entre 2007 et 2017 et avec lesquelles il/elle a gardé un contact.

## REMARQUES LIÉES AUX ENTRETIENS

Les questions ouvertes de ce questionnaire seront plus compliquées à aborder lors de la phase de traitement des données, mais elles sont une aubaine pour collecter un maximum d'informations différentes. Elles peuvent en revanche créer des disparités entre les personnes bavardes, introverties ou celles qui n'ont pas beaucoup de temps à accorder au questionnaire.

En fin de questionnaire, les répondant·e·s évoquent parfois spontanément un changement dans leur parcours qui surviendra dans un futur proche (changement de poste, nouveau poste en parallèle, changement du pourcentage, fin du contrat, déménagement, etc.). Ces remarques sont conservées dans les commentaires de fin du questionnaire. Il manque peut-être à la fin de ce dernier une question sur la projection dans le futur.

## REMARQUES LIÉES À DES QUESTIONS SPÉCIFIQUES :

La durée du questionnaire est bonne puisqu'elle n'a jamais posé problème. Aucun entretien n'est resté inachevé. S'ils n'ont pas le temps au moment de l'appel, les répondant·e·s trouvent facilement un

moment dans leur agenda pour un appel de 10-15 minutes. La durée de certains entretiens (< 10 enquêtes) a dépassé l'heure de conversation (cas de parcours très complexes ou de personnes particulièrement intéressées à communiquer sur la thématique).

**Question du parcours depuis la thèse :** les personnes au parcours compliqué proposent parfois de regarder directement sur LinkedIn pour compléter les champs ou l'envoi d'un CV par e-mail. Il arrive aussi que la personne ouvre et suive son CV pour répondre à cette question sans mélanger les dates. Il aurait peut-être été préférable de pré-saisir davantage de données en amont surtout lorsque celles-ci sont facilement disponibles en ligne.

**Question avec l'échelle de 1 à 5 :** l'attribution d'une note n'est pas aisée pour tout le monde. Il y a notamment une ambivalence entre le « parcours souhaité » et le « parcours envisagé ».

**Question des moments clés :** les personnes choisissent elles-mêmes de mentionner ou non des éléments familiaux et privés. Il serait intéressant de regarder en fonction des genres et des parcours ceux/celles qui choisissent de mentionner certains événements en particulier comme la naissance de leur enfant. Il en ressort étonnement au moins 24 docteur·e·s qui considèrent n'avoir vécu aucun moment fort dans leur parcours, notamment à cause d'un cheminement qu'ils/elles considèrent comme très linéaire ou sans moment remarquable jusqu'alors.

**Question de l'utilisation des compétences du doctorat :** selon la discipline dans laquelle s'inscrit la thèse, il est plus ou moins compliqué pour les docteur·e·s de faire la distinction entre les compétences techniques et les compétences génériques. Les personnes-cibles parlent souvent de compétences scientifiques et méthodologiques qui se situent au croisement des deux.

**Question de l'impact de la thèse :** les réponses à cette question se scindent en trois groupes. Les répondant·e·s évoquent un impact d'ordre professionnel, personnel ou inexistant.

**Cas Alumnil :** les personnes qui ne connaissent pas la plateforme sont rares. Il s'agit pour la plupart de personnes résidant hors de la Suisse. Parmi la grande majorité des docteur·e·s qui connaît la plateforme, rares sont toutefois ceux/celles qui y sont actif·ve·s. Le questionnaire est un bon moyen pour les encourager à mettre à jour leurs informations sur leur profil ou regarder le calendrier des événements. Avec la montée de LinkedIn comme réseau social professionnel, certaines personnes ne comprennent pas l'intérêt de la plateforme Alumnil. Ceci est d'autant plus valable pour les personnes dont le parcours est marqué par le passage dans plusieurs universités.

## EXEMPLE DE QUESTIONNAIRE

### CONFIRMATION OF DATA

Family name	Civil status
Given name	Children (if yes, birth year)
Birthdate	Current Role
Title of your PhD thesis	Start date in this position
UNIL Faculty	Employer
End date (thesis defense)	City (country)

### PROFESSIONAL INTEGRATION

What is your current role in your workplace?	<i>What are the most important aspects of your role? What are your key tasks? Do you have team or budget responsibilities? Do you hold several mandates, for example in research or teaching?</i>
How do you describe your career path following your doctorate?	<i>What was your first job after your thesis? What positions did you hold afterwards? Did you experience periods of unemployment? If you took further training or had an internship, please indicate the start and end dates.</i>
At the end of your doctorate, the day after your defense, would you have imagined being in your current position? Please select...	<i>To answer this question, please use a range of values from 1 (an unexpected outcome) to 5 (exactly what you imagined you'd be doing).</i>
What have been the key moments or turning points during your career?	<i>Were there key experiences, events, or people that had an impact?</i>

### RELEVANCE OF YOUR DOCTORATE

Do you still use the scientific knowledge necessary for your thesis? If yes, how often?	
---	--

How about technical or generic skills?	<i>Generic skills are transposable knowledge (e.g. project management or leadership) whereas technical skills refer mainly to skills needed for specific tasks and specific areas (e.g. lab experiments or informatics).</i>
How in general would you describe the impact of your doctorate on your career?	

## KEEPING THE LINK WITH UNIL

Do you know about the services offered by Alumnil? Would you like to receive more information?	Alumnil is the network of UNIL graduates. It offers meetings and exchanges between researchers, while facilitating contact with the institution and connections with current students. The Alumnil platform also gives you access to an (alias) email address for life. Membership in the Alumnil network is of course free. Alumnil Homepage: <a href="https://wp.unil.ch/alumnil/">https://wp.unil.ch/alumnil/</a> Upcoming events: <a href="http://wp.unil.ch/alumnil/evenements-futurs/">http://wp.unil.ch/alumnil/evenements-futurs/</a>
Would you be available to participate in other surveys conducted by the University of Lausanne?	<i>These surveys may be undertaken by other departments or faculties of the institution.</i>
Please indicate your consent by providing: An email address we can contact you on: And/or a phone number:	
Would you be willing to share your career experience with the Graduate Campus community?	<i>For example, participating in career events organized by your former faculty, or for an interview for a series of podcasts with one of our current doctoral candidates (see <a href="https://career-conversations.org/">https://career-conversations.org/</a>)?</i>
Please indicate your consent by providing: An email address we can contact you on: And/or a phone number:	

## ADDITIONAL INFORMATION

Do you have any further comments regarding the topics of this survey?	<i>For example, if you are expecting changes in the near future, upcoming professional development, or other important events that have occurred in your career and have not been mentioned above.</i>
---	--