© Adobe Stock

# AU-DELÀ DU DOCTORAT

**Développement de carrière pour doctorant·e·s et postdoctorant·e·s**

**Guide 2023**
unil.ch/graduatecampus

UNIL | Université de Lausanne

**Publication du Graduate Campus, Université de Lausanne.**

1re édition, 2011
**Comité de rédaction :** Carine Carvalho, Helene Füger, Muriel Besson
**Rédaction :** Corinne Dallera

2e édition, 2013
**Comité de rédaction :** Helene Füger, Brigitte Mantilleri
**Coordination :** PLATES-BANDES communication

3e édition, revue et augmentée, 2021. Éditée et traduite en anglais, 2023.
**Comité de rédaction :** Verity Elston, Charlotte Vidal Kränzlin, Anne Develey
**Coordination :** Graduate Campus
**Illustrations :** © Laura Schwapp | Nenelfe laura-nenelfe.com
**Conception graphique :** UNICOM
**Citation libre sous réserve d'indiquer la source :** Au-delà du doctorat, Graduate Campus Université de Lausanne, 2023

**REMERCIEMENTS**
Aux bureaux de l'égalité des universités et hautes écoles de Suisse latine (BuLa) qui ont édité les deux premières éditions de ce guide avec le soutien du Programme fédéral Egalité des chances entre femmes et hommes dans les universités.
Un remerciement particulier à la rédactrice Corinne Dallera et aux membres des comités de rédaction : Carine Carvalho, Helene Füger, Muriel Besson et Brigitte Mantilleri.

# AU-DELÀ DU DOCTORAT

**Développement de carrière pour doctorant·e·s et postdoctorant·e·s**

# TABLE DES MATIÈRES


À LA FIN DU DOCTORAT OU DU POSTDOCTORAT : COMMENT PROCÉDER ? 8
COMMENT UTILISER CE GUIDE ? 9

**CONNAISSANCE DE SOI 11**

LA CARRIÈRE ACADÉMIQUE, EST-ELLE POUR MOI ? 13
« QUELLES SONT VOS FORCES ET VOS FAIBLESSES ? » 14
QUELLES SONT LES COMPÉTENCES TYPIQUES DES DOCTEUR·E·S ? 15
IDENTIFIER SES INTÉRÊTS ET SES MOTIVATIONS 17
L'ANALYSE D'ÉCART ET LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL : UNE CLÉ POUR L'AVENIR 18

**CONNAISSANCE DES OPTIONS 23**

QUE DISENT LES STATISTIQUES SUR LES CARRIÈRES DES DOCTEUR·E·S ? 25
QUE FAIRE POUR MIEUX SAVOIR QUELLES SONT MES OPTIONS ? 28

**PARCOURS ACADÉMIQUE : PAR OÙ COMMENCER ? 33**

LES HAUTES ÉCOLES EN SUISSE 35
LE FINANCEMENT DE LA RECHERCHE ACADÉMIQUE 36
LE PARCOURS EN SUISSE : DU POSTDOC AU PROFESSORAT 37
LES VARIANTES SUISSES 42
ENTRE LE RÊVE ET LA FALAISE : COMMENT RÉUSSIR SA CARRIÈRE ACADÉMIQUE EN SUISSE ? 44

**CARRIÈRE AU-DELÀ DE L'UNIVERSITÉ 63**

PARTIR À LA DÉCOUVERTE 65
RENDEZ-VOUS LISIBLE 68
RENDEZ-VOUS VISIBLE ! 74


**Pour en savoir plus**

**Conseil clé**

**En détail / Coup de projecteur**

**Focus égalité / diversité**

**Adresses utiles**

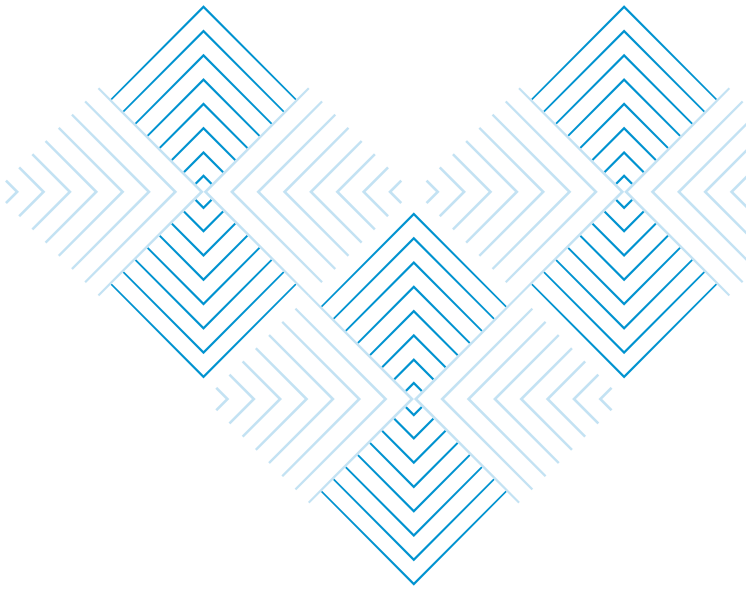
**Témoignages**

**VERS LA PROCHAINE ÉTAPE : LES COMPÉTENCES CLÉS** **79**

PRISE DE DÉCISION : COMMENT FAIRE MIEUX ? 80
LE RÉSEAUTAGE : DEMANDER DES DIRECTIONS 82
LA NÉGOCIATION : L'ART DE TROUVER UN ACCORD 84
L'ADAPTATION : GÉRER LA TRANSITION AU NOUVEAU POSTE 86
GARDER L'ÉQUILIBRE : VIE PRIVÉE ET PARCOURS PROFESSIONNEL 89
LE DÉVELOPPEMENT CONTINU : LE MENTORAT 90

**OÙ TROUVER DU SOUTIEN ?** **93**

LE GRADUATE CAMPUS 94
QUE FAIRE EN CAS DE CONFLIT OU DE HARCÈLEMENT ? 95
AU CHÔMAGE : LE PROGRAMME BNF 98
DIVERSITÉ, INCLUSION ET LGBTIQ+ 99



# À LA FIN DU DOCTORAT OU DU POSTDOCTORAT : COMMENT PROCÉDER ?

**Vous êtes au milieu ou à la fin de la thèse, ou en train de faire un postdoc. Vous êtes diplômé·e de l'UNIL ou venez d'une autre université en Suisse ou à l'étranger. Vous souhaitez décider quelle voie prendre, chercher un nouvel emploi et vous projeter dans l'avenir. Vous ne savez pas encore par où commencer. Beaucoup de questions peuvent se poser :**

* *Faudrait-il chercher les annonces d'emploi dans mon domaine* scientifique *?*
* *Combien de temps devrais-je consacrer au postdoc avant de lancer un plan B ?*
* *Serait-il bien de penser à autre chose que la carrière académique ?*
* *Dois-je vraiment faire un postdoc à l'étranger ?*
* *Pourrais-je trouver quelque chose d'aussi épanouissant ailleurs ?*
* *En suis-je capable ?*

**Ce guide est conçu pour vous.**

Même si l'avenir reste encore un peu flou et le chemin nébuleux, l'objectif de ce guide est de vous fournir un support pour que vous preniez des décisions en ayant une bonne compréhension des enjeux et de vos motivations, pour que vous soyez équipé·e avec la bonne boîte à outils et pour que vous sachiez où trouver des conseils pertinents.



# COMMENT UTILISER CE GUIDE ?

**Nous vous conseillons de commencer toujours avec les données de base (parfois les plus difficiles !), à savoir : vous-même. Qui êtes-vous ? Quel est votre profil professionnel ? En plus de vos savoirs scientifiques, quelles sont vos compétences ? Qu'est-ce qui vous motive ? Les premiers chapitres de ce guide vont vous aider à répondre à ces questions.**

### CONNAISSANCES DES OPTIONS

Par la suite, nous étudions les données connues : quel est l'emploi actuel des docteur·e·s UNIL et d'autres institutions suisses et étrangères ? Quels parcours et quelles fonctions ont été prises ? Comment mieux comprendre les possibilités professionnelles ?

### PARCOURS ACADÉMIQUE : PAR OÙ COMMENCER ? / CARRIÈRE AU-DELÀ DE L'UNIVERSITÉ

Dans la troisième section, nous présentons les boîtes à outils : le CV, la lettre de motivation et tout ce qui est attendu dans le dossier de candidature, ainsi que l'importance de la recherche d'informations et des outils en ligne, dans et hors de la recherche académique.

### VERS LA PROCHAINE ÉTAPE : LES COMPÉTENCES CLÉS / OÙ TROUVER DU SOUTIEN?

La quatrième et dernière section présente quelques aspects de l'intégration au travail. Comment construire son réseau, et comment gérer la transition dans son nouveau poste ? Comment mieux négocier les conditions, et garder l'équilibre avec la famille ? Comment assurer l'évolution de votre développement professionnel ? Que faire si vous soupçonnez une discrimination raciale, du sexisme ou du harcèlement sexuel à votre égard ?

**CAFÉ-CARRIÈRE DU GRADUATE CAMPUS**

**Rencontres mensuelles pour discuter des parcours professionnels de docteur·e·s, du développement professionnel et des carrières en général : comment choisir sa voie et se lancer dans le processus ? Quelles sont les ressources à disposition des doctorant·e·s et postdocs UNIL et CHUV ?**
**unil.ch/graduatecampus > Ateliers**

**Le Graduate Campus a pour mission d'informer et de soutenir chaque doctorant·e et postdoctorant·e de l'Université de Lausanne. Ce service les aide à réaliser leurs objectifs personnels et à prévoir la réussite de leur carrière. Chaque mois, le Graduate Campus organise des rencontres et des ateliers, en plus de séances individuelles et de coaching. Ces prestations, gratuites, sont offertes en français et en anglais.**

# CONNAISSANCE DE SOI

* La carrière académique, est-elle pour moi ?
* « Quelles sont vos forces et vos faiblesses ? »
* Quelles sont les compétences typiques des docteur·e·s ?
* Identifier ses intérêts et ses motivations
* L'analyse d'écart et le développement professionnel : une clé pour l'avenir

# LA CARRIÈRE ACADÉMIQUE, EST-ELLE POUR MOI ?

**Il n'est jamais trop tôt pour réfléchir sérieusement à la suite de votre parcours professionnel : c'est même une habitude à développer pendant toute sa carrière. Il s'agit d'acquérir une connaissance de soi : quelles sont vos forces ? Vos motivations ? Quels sont vos savoirs ? Vos valeurs ? Cette prise de conscience régulière sera une compétence clé pour l'avenir professionnel : elle vous aidera à identifier les compétences développées et celles à développer, puis à connaître l'environnement et le genre d'emploi que vous visez. Une fois cette réflexion en cours, vous serez mieux à même de préparer un dossier de candidature qui corresponde non seulement aux demandes et exigences de l'employeuse ou employeur, mais aussi à vos souhaits personnels.**

Pendant la thèse, il est normal que vous vous soyez identifié·e à l'image d'un·e chercheuse ou chercheur académique. Comme dans tous les postes, construire une image de soi qui corresponde à celle qui est attendue dans son milieu professionnel permet de se sentir à l'aise au travail et de progresser. Le doctorat étant la qualification de base pour une carrière académique, il est normal que beaucoup de doctorant·e·s se projettent dans la recherche sur le long terme. L'expérience de la thèse ou du postdoctorat peut cependant engendrer un certain questionnement : vous commencez à vous demander si le monde académique est celui où vous vous sentirez à l'aise à long terme, si vous souhaitez rester dans la recherche scientifique, même si une carrière dans un autre domaine pourrait mieux vous convenir.

Avant d'entamer un contrat postdoctoral, nous vous encourageons à vous poser quelques questions : prendre du recul et clarifier vos intérêts vous aidera à mieux comprendre quels sont les enjeux, pour vous, de la poursuite de votre carrière sur la voie académique.

# « QUELLES SONT VOS FORCES ET VOS FAIBLESSES ? »

Cette question est bien connue lors des entretiens d'embauche, toutefois elle attire l'attention sur un aspect fondamental dans l'orientation professionnelle : les compétences dites transversales. Une compétence transversale se développe dans le cadre d'une expérience professionnelle ou personnelle et est renforcée par un appui théorique (lecture ou formation). Votre compétence analytique, par exemple, se base sur vos enquêtes (expérience) et la connaissance de la méthode scientifique (théorie). Ainsi, selon vos expériences individuelles, vous êtes plus qu'un·e scientifique dans votre domaine : vous êtes aussi analyste de données, écrivain·e, responsable de projets…

Une bonne connaissance de vos compétences, des forces et des faiblesses de votre profil professionnel vous aidera à identifier vos objectifs et vous permettra de mieux gérer votre développement professionnel. Ce sont les compétences transversales qui vous aideront également à vous réorienter dans d'autres domaines au-delà de la recherche académique.

Selon votre objectif professionnel, à vous de vous préparer en apprenant ou en renforçant des compétences qui assureront une continuité entre la thèse ou le postdoc et le poste visé.

Votre capacité rédactionnelle, par exemple, vous sera utile pour être consultant·e ou responsable pour la recherche de fonds d'une fondation. Les compétences transversales peuvent être acquises :

* Dans les activités liées à la recherche (élaboration du travail de thèse, assistanat, travail de laboratoire, encadrement d'étudiant·e·s, demande de bourses, etc.) ;
* Dans les activités menées parallèlement à la recherche (organisation d'événements scientifiques, direction d'un numéro de revue, levée de fonds, coordination ou direction d'un groupe de travail, participation aux activités d'un programme doctoral, etc.) ;
* Dans le cadre de vos activités hors du parcours de chercheuse ou chercheur (les sports, loisirs et activités associatives et bénévoles, vos premiers jobs d'étudiant·e·s, etc.).



# QUELLES SONT LES COMPÉTENCES TYPIQUES DES DOCTEUR·E·S ?

Votre profil individuel de compétences sera ainsi dessiné par vos propres expériences (dans la vie privée et professionnelle ainsi que pendant les études) et par les démarches entreprises en vue de votre développement professionnel. Toutefois, l'expérience de la recherche académique est liée à certaines compétences spécifiques.

Dans son *Référentiel de compétences* (*s.d.*), le Graduate Campus répertorie les compétences employées par les doctorant·e·s et postdoctorant·e·s dans leurs activités à l'UNIL. Outre les connaissances techniques spécifiques à un domaine scientifique, la période doctorale et postdoctorale offre un grand nombre d'opportunités pour développer des compétences transversales, et ce dans tous les domaines.

Méthodologie de recherche, gestion de projets, adaptabilité et gestion de la diversité, orientation résultats, créativité, valorisation des résultats, leadership… voilà quelques exemples qui vous sont familiers. Cette classification est un outil pour votre développement professionnel :

* Compétences techniques : expertise scientifique, méthodologie de recherche, analyse et synthèse, valorisation des résultats ou des travaux ainsi que communication orale et écrite.
* Compétences en gestion : gestion de l'information, gestion de projets, gestion des risques et gestion des ressources.
* Compétences personnelles : enseignement et formation, réflexivité, créativité, engagement et motivation, orientation résultats, prise de décision, autonomie et intégrité.
* Compétences interpersonnelles ou sociales : écoute et empathie, négociation et gestion de tensions ou de conflits, collaboration et travail en équipe, gestion d'équipe et leadership, adaptabilité et gestion de la diversité et capacité de convaincre.

*Réaliser une thèse équivaut à gérer un projet. Je possède donc des compétences de gestion de projet.*

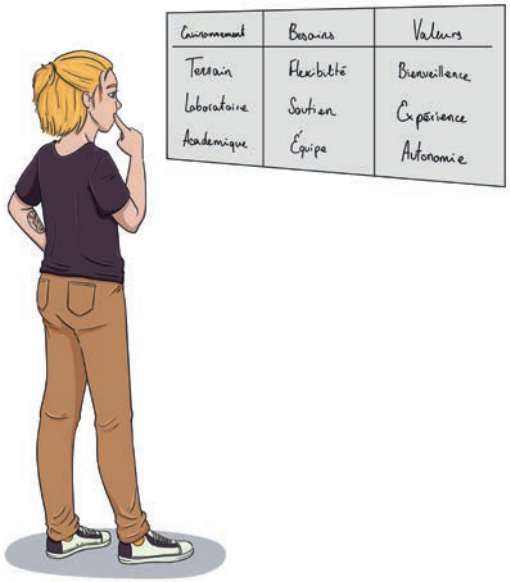
# IDENTIFIER SES INTÉRÊTS ET SES MOTIVATIONS

**« En faisant un bilan de compétences, je mets un vocabulaire sur mon expérience doctorale ».**
**Chercheuse postdoctorale UNIL**

En examinant plus globalement vos activités de recherche de ces dernières années, il est essentiel de vous poser les questions suivantes :

* Quelles étaient les compétences nécessaires pour réaliser ce que vous avez publié, présenté et appris ?
* Quelle est votre contribution, à petite ou grande échelle, dans votre domaine de recherche et dans votre environnement de travail ?
* Quelles sont les caractéristiques qui vous distinguent de vos collègues (hormis votre propre sujet de recherche) ?

**ASTUCE COMPÉTENCES**
**Pour faire votre propre bilan de compétences, fournissez-vous d'un référentiel de compétences pertinent à l'expérience doctorale. Avec l'aide de celui-ci, vous pouvez soit étudier chacune des compétences et réfléchir à une ou à des expériences dans votre parcours qui ont permis de les développer, soit réfléchir à vos expériences pour identifier les compétences développées. Des outils en ligne sont aussi disponibles pour vous aider à effectuer ce travail (voir ci-dessous). En cas de doute, demandez l'avis de votre entourage : selon votre superviseur, un·e proche, ou encore un·e collègue, quelles sont les « Top 3 » de vos compétences ?**




Une fois le bilan de compétences complété, vous pouvez l'étudier afin d'identifier les domaines pour lesquels vous avez un plus ou moins grand intérêt. Où trouvez-vous votre énergie dans le travail ? Quelles sont les activités qui vous épuisent et celles que vous appréciez ? Vous pouvez classer vos compétences selon l'échelle d'appréciation suivante : priorité, neutre et à éviter.

**ASTUCE COMPROMIS**
**Une carrière dépourvue de tâches que vous auriez préféré éviter n'existe pas (du moins dans cet univers). Donc, si vous arrivez à trouver un emploi dans lequel vous appréciez la majorité des missions, le compromis va se situer au niveau des tâches qui vous motivent le moins.**

**VOS MOTIVATIONS SE BASENT SUR VOS VALEURS**
**Sans connotation morale, une valeur vous donne des raisons et des manières d'agir face à une situation, car elle répond à plusieurs critères :**
* **Des qualités de comportement et d'action.**
* **Elle est source de sens et d'utilité pour vous, indépendamment de résultats et de récompenses externes.**
* **Elle est un choix indépendant, pas imposé par les autres.**
* **Elle est un repère pour agir.**
* **Elle peut se concrétiser de plusieurs façons, sans dépendre d'un contexte particulier.**

**Qu'est-ce qui est important pour vous ? Votre réponse sera individuelle. Du temps peut être nécessaire pour identifier vos valeurs, vos aspirations ou encore vos modèles de réussite. Nous vous conseillons d'oublier la formule « je devrais » ; réfléchissez plutôt à quelques-unes des questions clés suivantes :**

* **Regardez les expériences dont vous êtes fière ou fier dans votre parcours : quel est le fil rouge ?**
* **Vous vous dites que vous souhaitez un monde meilleur. Qu'est-ce que cela veut dire, précisément, pour vous ?**
* **Enfant, vous rêviez de devenir… astronaute ? Médecin ? Camionneur ? Qu'est-ce qui lie ces rêves ?**
* **Quelle personne incarne pour vous la réussite ? Quel aspect de son parcours ou de son caractère vous impressionne en particulier ?**

**L'analyse psychométrique telle que TRIMA, disponible en atelier au programme transversal de la CUSO (pour les doctorant·e·s) ainsi qu'au Graduate Campus, vous aidera à mieux identifier vos propres motivations.**
**www.competences.cuso.ch**

**unil.ch/graduatecampus > Ateliers**



# L'ANALYSE D'ÉCART ET LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL : UNE CLÉ POUR L'AVENIR

Vous avez établi un bilan de vos compétences et vous constatez, peut-être, qu'il y a des écarts entre les compétences que vous possédez et celles requises dans le domaine ou le poste visé. Parfois il y a des compétences qui ne vous plaisent pas, mais que vous devriez acquérir pour réaliser ce qui vous intéresse : la gestion de budget, par exemple, est une compétence nécessaire pour coordonner des projets.

L'analyse d'écart est un processus en trois étapes :

* Qui êtes-vous aujourd'hui et où souhaitez-vous vous diriger ?
* Qu'est-ce qui vous manque pour y arriver ?
* Quelles expériences et formations sont utiles pour arriver là où vous voulez arriver ?

Pas d'angoisse, vous avez des outils à disposition à l'UNIL. Une fois que vous aurez esquissé votre avenir professionnel, vous pourrez orienter vos activités additionnelles dans cette direction, de manière à assurer une continuité entre votre recherche actuelle et la suite professionnelle. N'attendez pas la fin de votre contrat pour y réfléchir : consacrer une heure hebdomadaire à ce sujet vous apportera de grands bénéfices par la suite (parole de connaisseuses !).

**Avoir une bonne idée de ses compétences, de leurs niveaux, et savoir comment les présenter sera essentiel à la fois pour fixer vos objectifs de développement professionnel, et pour répondre aux exigences exprimées par les employeuses et employeurs potentiels.**

**CONNAÎTRE SON PROFIL : LES RESSOURCES À DISPOSITION**

**Graduate Campus (s.d.), *Déployer son doctorat / Unfold your future,* référentiel des compétences pour doctorant·e·s et postdoctorant·e·s [version imprimée]. Lausanne : UNIL.**

**Le guide d'auto-évaluation du postdoc vous aide à identifier les compétences à développer dans l'objectif d'une carrière dans la recherche académique.**
**unil.ch/graduatecampus > Carrière avec doctorat > La carrière non-académique > Développement professionnel**

**unil.ch/graduatecampus > Carrière avec doctorat > La carrière académique > L'auto-évaluation du postdoc**

**Développez vos compétences en recherchant de nouvelles expériences. Prenez un rôle actif au sein d'une association – universitaire ou non – pour organiser un événement, gérer des comptes**

ou s'occuper des médias sociaux. Demandez à votre superviseur·e s'il y a des tâches que vous pourriez assumer, ou au décanat s'il y a des commissions dont vous pourriez faire partie. Les occasions sont nombreuses !

## FAIRE SON BILAN DE COMPÉTENCES EN LIGNE :

**DocPRO** vous aide à établir votre profil professionnel et vous propose des niveaux de compétences. Le site, bilingue français/anglais, vous permet d'identifier les mots clés dans les deux langues.
mydocpro.org/fr

**ImaginePhD** est un outil pour explorer les possibilités de carrière et pour planifier sa carrière, destiné aux sciences sociales et humaines. Il propose un bilan de compétences et des intérêts par rapport à des fonctions typiques de docteur·e·s.
imaginephd.com

**myIDP Science Careers** est un outil pour développer sa carrière scientifique dans les sciences naturelles. L'outil intègre le bilan de ses intérêts et, en commun avec le bilan de compétences, la correspondance avec des fonctions typiques de docteur·e·s.
myidp.sciencecareers.org

**Vitae Researcher Development Framework** propose un référentiel de compétences nécessaires pour réussir une carrière dans la recherche scientifique.
vitae.ac.uk/researchers-professional-development/about-the-vitae-researcher-development-framework

## DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES : LES RESSOURCES À DISPOSITION

**Graduate Campus**
Le Graduate Campus propose des formations pour développer les compétences liées à la carrière dans la recherche, surtout pour les postdocs.
unil.ch/graduatecampus > Ateliers

Tous les autres programmes et offres (ci-dessous) sont répertoriés sur
unil.ch/graduatecampus > Ateliers > Autres services et programmes

Si vous n'y trouvez pas une offre correspondant à vos besoins, vous avez également la possibilité de proposer l'organisation d'un atelier, avec un appui financier de la part du Graduate Campus.
unil.ch/graduatecampus > Ateliers > Communauté et bien être



**Programme transversal de la Conférence universitaire de Suisse Occidentale (CUSO)**
Offre du programme de développement des compétences génériques destiné aux doctorant·e·s des universités cantonales.
competences.cuso.ch.

**Programme Regard des Bureaux d'égalité**
Formations destinées aux chercheuses pour le développement des compétences transversales.
unifr.ch/regard/

**Programme PROWD du Bureau de l'égalité de l'UNIL**
Le programme PROfessional Women with Doctorates (PROWD) cible les chercheuses engagées à l'UNIL et au CHUV. Il propose des ateliers ainsi que du coaching individuel ou une relation de mentorat. L'inscription se fait pour le programme dans son entier.
unil.ch/egalite > Egalité femmes-hommes > Soutien aux carrières féminines > Chercheuses

**Centre de soutien à l'enseignement**
Ateliers pédagogiques, enseignement à distance, communication et animation.
unil.ch/cse

**Centre informatique**
Ateliers sur les logiciels mis à disposition et formations en ligne.
unil.ch/ci

**Centre de langues**
Cours d'anglais pour les études académiques, au niveau doctoral et recherche.
unil.ch/cdl

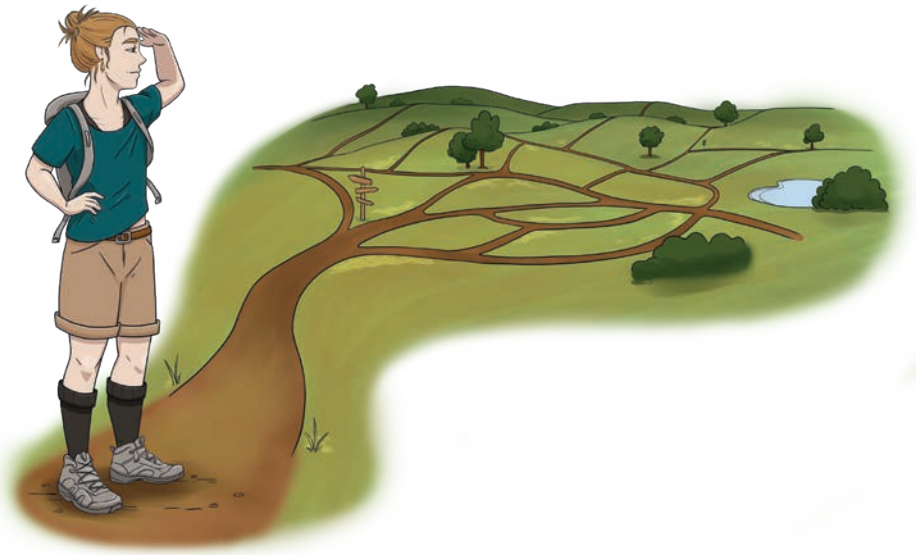
**Skills for Scientists**
Ateliers destinés aux chercheuses et chercheurs de la Faculté de biologie et de médecine.
unil.ch/skillsforscientists

# CONNAISSANCE DES OPTIONS

* **Que disent les statistiques sur les carrières des docteur·e·s ?**
* **Que faire pour mieux savoir quelles sont mes options ?**

» Où discuter des perspectives professionnelles ?

**Prendre connaissance de soi-même tout en se renseignant sur les parcours professionnels des docteur·e·s est une bonne façon de préparer la prochaine étape de sa carrière. Des données qualitatives et quantitatives sont à disposition : nous savons que la majorité des docteur·e·s ne resteront pas dans le monde académique et poursuivront une carrière dans de multiples domaines.**





# QUE DISENT LES STATISTIQUES SUR LES CARRIÈRES DES DOCTEUR·E·S ?

D'après l'enquête de l'Office fédérale de la statistique (2018a), ce sont les domaines d'études sciences humaines et sociales, 45%, et sciences exactes et naturelles, 45%, qui enregistrent le taux le plus élevé de personnes suivant la voie académique une année après la soutenance de la thèse. Suivent les sciences techniques avec 30%, économie et droit, 28%, puis médecine et pharmacie, 9%.

Du tiers de docteur·e·s engagés dans la carrière académique une année après la soutenance, un tiers va finalement se réorienter dans les quatre ans qui suivront. Le taux de réorientation est plus élevé dans le domaine des sciences exactes et naturelles (40%) que dans celui des sciences humaines et sociales (18%). L'une des raisons est la possibilité de pouvoir travailler dans sa spécialisation en-dehors du monde académique (OFS 2018a : chap.4).

Au-delà du secteur d'emploi, il faut également prendre en considération les conditions de travail. Parmi les diplômé·e·s des hautes écoles suisse en 2016, 80% de celles et ceux employé·e·s dans le secteur académique un an plus tard étaient engagés sur un contrat de durée déterminée. Une situation presque inverse se retrouve dans les secteurs privé et public, où les contrats permanents étaient beaucoup plus répandus (77% de celles et ceux engagé·e·s dans l'administration publique et jusqu'à 96% dans la finance et les assurances) (OFS 2018c).

Le doctorat constitue généralement un atout pour briguer un poste à responsabilité en dehors du milieu scientifique, puisque 35% des docteur·e·s sont cadres six mois après l'obtention de leur titre et plus de 50% le sont après deux ans (OFS 2016). Il y a davantage de postes de cadres dans le secteur privé que public ; certains domaines ont une proportion de cadres plus basse que d'autres, à savoir les sciences sociales, humaines et de l'éducation, la santé et le design.

Dans son enquête auprès des docteur·e·s UNIL ayant défendu leur thèse entre 2007 et 2017, le Graduate Campus a identifié un quart de docteur·e·s dans les hautes écoles (26%), 19% dans le secteur public, et au moins 23% dans le secteur privé (malheureusement les traces d'un quart de la population n'ont pas pu être retrouvées).

**Globalement, les femmes sont sous-représentées dans les postes de cadre, 31% de femmes contre 47% d'hommes (OFS 2016). Ceci est fortement observé dans les domaines des sciences sociales et de l'éducation, en droit et en sciences économiques. En sciences humaines, l'écart entre les sexes n'est pas significatif. En revanche, les femmes ont tout autant de chances de devenir cadres en sciences exactes et naturelles, en construction, en sciences techniques, en agriculture et sylviculture. Dans les hautes écoles, 30% du personnel d'enseignement avec responsabilité de direction (professorat) est féminin, les universités ayant le taux moyen le plus faible, 23% (OFS 2018b : 15).**

**L'UNIL reste dans cette tendance avec 27% de professeures. Les taux les plus élevés de professeures se trouvent dans la Faculté des lettres et celle des sciences sociales et politiques (SSP), et le taux le moins élevé dans la Faculté de biologie et de médecine (FBM) (Bureau de l'égalité de l'UNIL 2021).**

### ET QUE FONT LES DOCTEUR·E·S UNIL ?

**Au-delà des chiffres, l'enquête auprès des docteur·e·s UNIL de 2007 à 2017 montre la diversité des fonctions qu'occupent les gradué·e·s de toutes les facultés. Celles et ceux qui travaillent encore dans les hautes écoles ont des fonctions de professeur·e, de chercheuse ou chercheur senior, de maître assistant·e et de chargé·e de cours – et aussi d'adjoint·e à la Direction, de bibliothécaire scientifique, et de conseillère ou conseiller aux études. Dans le secteur public, nous trouvons des bio-informaticien·ne·s, des chef·fe·s de service et de secteur et des conservatrices et conservateurs de collection. Dans le secteur privé, des CEO et CIO, des chroniqueuses et chroniqueurs, des responsables de projet et des scientifiques senior. Sur 1800 personnes identifiées dans l'étude, nous comptons un millier d'intitulés de poste. Les intitulés académiques (postdoc, professeur·e assistant·e, autres) sont les plus standardisés, alors que dans d'autres secteurs d'emploi, les fonctions sont diverses.**

**Découvrez le parcours d'ancien·ne·s doctorant·e·s de l'UNIL**
**Le Graduate Campus propose une série de témoignages de docteur·e·s de l'UNIL sous la forme d'entretiens. Elles et ils partagent leurs expériences et leurs conseils sur l'après-thèse et expliquent le chemin qui les a menés à leur poste actuel.**
**unil.ch/graduatecampus > Carrière avec doctorat > L'après-thèse : témoignages de docteur·e·s UNIL**

### LES RAPPORTS SUR LA RELÈVE SCIENTIFIQUE


* Académie des sciences sociales et humaines (2018). « Next Generation : pour une promotion efficace de la relève ». *Swiss Academies Reports* 13 (2). ISSN 2297–1572. Disponible sur : sagw.ch/fileadmin/redaktion_sagw/dokumente/Publikationen/Berichte/NextGeneration_fr.pdf
* Bureau de l'égalité de l'Université de Lausanne (2021). *L'égalité en chiffres.* Disponible sur : https://www.unil.ch/egalite/home/menuinst/egalite-femmes-hommes/legalite-en-chiffres.
* European Commission (2019). *She Figures 2018*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-79-86715-6
* Graduate Campus (2019), *Enquête Devenir Docteur.e.s UNIL*, Lausanne : Université de Lausanne. Chiffres disponibles sur : unil.ch/graduatecampus/home/menuinst/carriere-avec-doctorat/enquete-devenir-docteures-unil.html





* Office fédéral de la statistique (2010), *La formation et la situation professionnelle des titulaires d'un doctorat. Résultats issus des données du Système d'information universitaire suisse et de l'enquête 2007 auprès des personnes nouvellement diplômées* [1152-0700]. Neuchâtel : OFS. ISBN 978-3-303-15513-4
* Office fédéral de la statistique (2016), *L'accès à la fonction de cadre parmi les diplômés des hautes écoles. Une analyse basée sur l'Enquête suisse auprès des personnes diplômées des hautes écoles en 2010* [1650-1600]. Neuchâtel : OFS. ISBN 978-3-303-15616-2
* Office fédéral de la statistique (2018a). *Facilitateurs et entraves à la carrière académique des docteurs diplômés en 2012* [1833-1200]. Neuchâtel : OFS. ISBN 978-3-303-15638-4
* Office fédéral de la statistique (2018b). *Personnel des institutions de formation* [1816-1800]. Neuchâtel : OFS. Disponible sur : edudoc.ch/record/132974?ln=en
* Office fédéral de la statistique (2018c). *Enquête auprès des diplômés des hautes écoles*. Neuchâtel : OFS. Disponible sur : bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/enquetes/ashs.html


### LES GRANDES ÉTUDES SUR LE DEVENIR DES DOCTEUR·E·S

**Ailleurs qu'en Suisse, plusieurs enquêtes ont été publiées ces dernières années :**

**En Belgique francophone (Wallonie-Bruxelles) :**
**Neda Bebiroglu, Baptiste Dethier et Christel Ameryckx (2020). *Devenir des titulaires de doctorat. Correspondance entre le niveau de diplôme et l'emploi des titulaires de doctorat de la Fédération Wallonie-Bruxelles,* Observatoire Série de Rapports Thématiques 1 (2). Disponible sur : frs-fnrs.be/docs/ORCS_Rapport2_FR.pdf**

**En Europe :**
**European Science Foundation (2017). *Career Tracking Survey of Doctorate Holders.* Projet final. Disponible sur : esf.org/fileadmin/user_upload/esf/F-FINAL-Career_Tracking_Survey_2017__Project_Report.pdf**

**League of European Research Universities (2018). *Delivering Talent: careers of researchers inside and outside academia*. Prise de position. Disponible sur : leru.org/publications/delivering-talent-careers-of-researchers-inside-and-outside-academia**

# QUE FAIRE POUR MIEUX SAVOIR QUELLES SONT MES OPTIONS ?

Très souvent, les docteur·e·s se disent : « Soit je continue avec un postdoc et j'espère décrocher un jour un poste de recherche senior, voire de professeur·e, soit je deviens chercheuse ou chercheur dans l'industrie ou enseignant·e au gymnase ». Le choix est tout autre que binaire : les enquêtes le montrent.

Au lieu de conserver cette dichotomie, vous pouvez endosser votre rôle de chercheuse ou de chercheur et développer votre propre projet : que font les gens ? Quels sont les environnements de travail, les valeurs et cultures organisationnelles des entreprises ou organisations qui m'intéressent ? Et quels sont leurs besoins et les problèmes qu'elles cherchent à résoudre ?

Osez casser vos suppositions et découvrir les employeuses et employeurs et les secteurs d'emploi dont vous ne connaissez « *presque rien* », ainsi que les activités professionnelles différentes. Ne cherchez pas uniquement dans les offres d'emploi, les réponses à vos questions se trouvent très souvent ailleurs.

Le réseautage sera essentiel. Soit pour mieux connaître vos perspectives, soit pour être mieux connu·e. Peu importe votre destination professionnelle, votre réseau aura une grande importance. Il ne s'agit pas d'une approche « vente » ni d'une démarche fondée strictement sur le principe du « quid pro quo ». Pensez plutôt à une approche « connexion avec les autres » et à la façon dont vous pouvez élargir vos horizons tout en cherchant à contribuer au travail et à la vie des personnes que vous rencontrez.

Réfléchissez donc aux personnes que vous connaissez dans votre cercle social, familial et professionnel. Avec qui pourriez-vous vous examiner vos questions ? Avec qui ces personnes pourraient-elles vous mettre en contact ?

Rendez-vous à la fin de ce guide pour davantage de conseils sur le réseautage.

**IDENTIFIER LES INFORMATIONS DONT VOUS AVEZ BESOIN ET PARLEZ-EN !**
**Il est difficile de savoir qui sont les connaissances de vos connaissances sans avoir posé la question ! Très souvent, c'est par le biais de contacts au deuxième ou au troisième niveau que l'on parvient à obtenir des informations cruciales. D'où l'importance de parler des informations que vous aimeriez recevoir (sur un secteur d'activités, une organisation ou un type de poste, par exemple), voire de pouvoir mettre des mots sur votre projet professionnel et vos aspirations. De cette façon, les personnes de votre réseau pourront plus facilement identifier des connaissances susceptibles de vous renseigner. Un atelier ou des conseils peuvent vous aider à démarrer dans le réseautage : n'hésitez pas à étudier les offres des différents programmes de soutien.**



## OÙ DISCUTER DES PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES ?

Profitez des événements organisés à l'UNIL ou par d'autres institutions pour vous renseigner. Au lieu d'attendre « l'opportunité parfaite pour moi », restez ouvert·e·s et commencez par vous dire : « je souhaite en savoir plus sur… ». Voici quelques propositions :

### RÉSEAU ALUMNIL ET COMMUNAUTÉ DOCTEUR·E·S UNIL

Le Bureau des alumni et diverses associations facultaires organisent ponctuellement des rencontres pour les ancien·ne·s diplômé·e·s de l'UNIL qui permettent de connaître différents parcours professionnels et de réseauter. Depuis 2020, toutes les nouvelles docteures et tous les nouveaux docteurs de l'UNIL font partie de la communauté Docteur·e·s UNIL du Réseau Alumnil. Cette communauté a pour ambition de renforcer les contacts et les échanges entre les docteur·e·s de l'UNIL tout au long du parcours professionnel, notamment à travers des événements.
**www.unil.ch/alumnil/**

Le Bureau des alumni propose aussi un programme de coaching gratuit appelé TandemPRO qui a pour objectif de faciliter le partage d'expérience en offrant la possibilité aux docteur·e·s de l'UNIL de s'entretenir avec un « Coach TandemPRO ». Une prestation qui donne l'opportunité de nouer des contacts, de développer son réseau, d'identifier des opportunités et de récolter des conseils pour envisager la prochaine étape de sa carrière.
**www.unil.ch/alumnil/tandempro**

### LES JOURNÉES « CARRIÈRES » À L'UNIL

Inscrivez-vous aux journées « carrières » organisées par votre faculté, surtout si des volets « carrière avec doctorat » y sont prévus :

* La Journée des carrières (GSE) ;
* Life Science Career Day (FBM) ;
* Career Networking Fair (HEC) ;
* Career Days (association AIESEC Switzerland).

**Une bonne partie des recruteurs participant aux journées carrières recherchent surtout des diplômé·e·s de niveau Master et risquent ne pas s'intéresser à un CV de docteur·e. Mais il est bénéfique d'y participer : pour rechercher des informations sur leurs activités et leur environnement de travail. Il s'agit de saisir cette occasion pour comprendre le contexte et les enjeux des entreprises d'aujourd'hui, ainsi que pour développer votre réseau.**

## QUELQUES SITES OÙ TROUVER DES EXEMPLES DE PROFILS DE DOCTEUR·E·S ET DES CONSEILS AU SUJET DE LA CARRIÈRE

**Academics.com** propose des conseils et des annonces de postes (académiques ou autres) en Allemagne, en Autriche et en Suisse.
academics.com/career-advice/job-profiles

**Beyond Academe** pour les historien·ne·s.
beyondacademe.com/index.html

**Beyond the PhD** pour les docteur·e·s en lettres ou en sciences humaines.
beyondthephd.co.uk/

**PhilSkills** pour les philosophes.
philskills.com/

**Connected Academics** pour les langues et lettres.
connect.mla.hcommons.org/

**EMBL Careers** pour les docteur·e·s en sciences de la vie.
blogs.embl.org/careers/

**PhDs at Work** où des docteur·e·s parlent de leur métier et de l'industrie dans laquelle elles et ils travaillent.
phdsatwork.com/

**The Professor Is In** pour tout le monde.
theprofessorisin.com/
pearlsofwisdom/

# PARCOURS ACADÉMIQUE : PAR OÙ COMMENCER ?

* **Les hautes écoles en Suisse**
* **Le financement de la recherche académique**
* **Le parcours en Suisse : du postdoc au professorat**
  - » La phase postdoctorale
  - » Les postes stables
* **Les variantes suisses**
  - » L'habilitation
  - » Les HES et HEP
* **Entre le rêve et la falaise : comment réussir sa carrière académique en Suisse ?**
  - » Que faut-il pour passer de chercheuse ou chercheur à un poste stable ?
  - » Le parcours postdoctoral
  - » Mettre la balle dans son camp : les ressources
  - » Un postdoc à l'étranger
  - » Savoir se présenter : la boîte à outils

**En Suisse, les jeunes chercheuses et chercheurs mènent une carrière académique presque uniquement dans les hautes écoles (HE) : il n'existe pas d'organisme public offrant des postes de chercheuses ou de chercheurs statutaires. Un poste stable au sein d'une haute école demeure donc la meilleure garantie de poursuivre des activités de recherche pour les personnes qui ne travaillent pas dans des domaines susceptibles d'intéresser le secteur privé ou qui souhaitent travailler dans le secteur public. D'autres institutions, telles que les hôpitaux cantonaux et l'administration fédérale, peuvent proposer des postes postdoctoraux dans la recherche appliquée.**



# LES HAUTES ÉCOLES EN SUISSE

Les hautes écoles suisses se divisent en trois catégories :

* Les universités cantonales, dont l'UNIL
* Les écoles polytechniques fédérales (EPF)
* Les hautes écoles spécialisées (HES) et pédagogiques (HEP)

La recherche scientifique est menée dans la majorité des hautes écoles, mais seules **les universités cantonales et les EPF** (ensemble, les HEU) sont habilitées à délivrer des doctorats. Les dix universités cantonales se sont développées de manière décentralisée et leur réglementation est du ressort des cantons. Les deux EPF sont réglementées par une loi fédérale. Malgré le fédéralisme et l'autonomie accordée aux HEU, la Confédération est un acteur important, tout d'abord par les subventions accordées aux universités cantonales, puis par leur rôle de cogestion et de coordination de l'enseignement supérieur.

**Les neuf HES** sont organisées de manière cantonale ou régionale et sont actives dans divers domaines tels que la technique et la technologie de l'information, la construction et la planification, l'économie et les services, le design et la santé. Elles ont pour mission l'enseignement axé sur la pratique (de niveau bachelor et pour certaines filières de master), la recherche appliquée et le développement ainsi que la formation continue. S'ajoutent encore des prestations de services et des collaborations avec des partenaires d'enseignement et de recherche en Suisse et à l'étranger.

Les domaines d'activité des **quatorze HEP** sont la formation du corps enseignant, du préscolaire jusqu'aux écoles de maturité, ainsi que des professions du domaine de la pédagogie spécialisée. Leur mission est la formation initiale et continue, la recherche et le développement ainsi que la prestation de services.

Au niveau fédéral, la Confédération édicte des recommandations et joue un rôle important au travers du financement de programmes de recherche. La responsabilité de coordonner les activités des hautes écoles sur un plan national revient à *swissuniversities*, l'organe commun des conférences des rectrices et recteurs des HEU, HES et HEP, et au Secrétariat d'État à la formation, la recherche et l'innovation (SEFRI). Les hautes écoles disposent d'une grande autonomie pour déterminer la politique académique.

# LE FINANCEMENT DE LA RECHERCHE ACADÉMIQUE

Les cantons et la Confédération financent les postes de doctorant·e·s et de postdoctorant·e·s ; le Fonds National Suisse (FNS) octroie d'importants financements pour des postes et des projets.

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

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

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

**L'unité Soutien à la recherche de l'UNIL vous aide à choisir le programme et l'organisme de financement.**
**unil.ch/ > Soutien à la recherche > Financements**



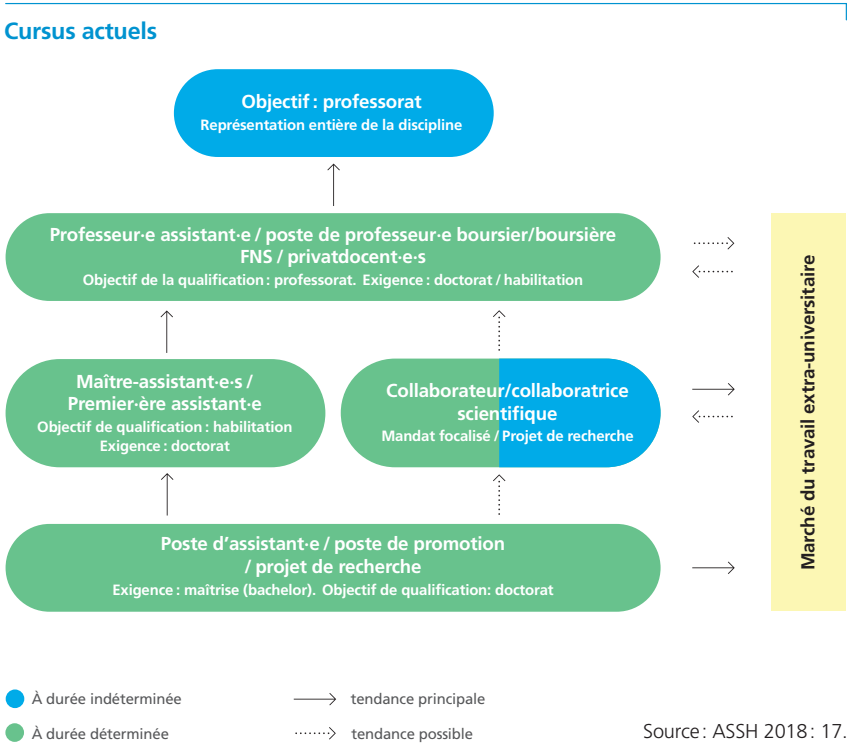
# LE PARCOURS EN SUISSE : DU POSTDOC AU PROFESSORAT

Deux étapes postdoctorales sont observées en Suisse : la première est l'étape du postdoc au statut de chercheuse ou chercheur senior (comprenant les postes de première ou premier assistant·e, postdoctorant·e, dont les FNS, et les postes de maître assistant·e). Cette période se caractérise par des contrats à durée déterminée (d'environ deux ans) avec des fortes injonctions à la mobilité internationale.

Les descriptions des postes sont très variables, il n'y a pas de parcours déterminé vers le professorat. Au vu du grand nombre de doctorant·e·s en Suisse et de son attrait pour les chercheuses et chercheurs à l'étranger, les hautes écoles rencontrent rarement des difficultés à repourvoir les postes.

La deuxième étape va de chercheuse ou chercheur senior à professeur·e de relève (comprenant les postes de professeur·e assistant·e, professeur·e assistant·e FNS et les postes de professeur·e en prétitularisation conditionnelle). Cette phase est très sélective puisqu'elle représente seulement 2% des postes de recherche dans les hautes écoles. Parmi ces postes, certains sont en prétitularisation conditionnelle (*tenure track*), c'est-à-dire qu'ils sont de durée déterminée mais ont de fortes chances d'être stabilisés si la personne atteint les objectifs fixés.

**FIGURE DU PARCOURS ACADÉMIQUE ACTUEL EN SUISSE**




Source : ASSH 2018 : 17.

Ce schéma illustre clairement les différentes étapes de carrière dans le système académique et souligne la prépondérance des contrats à durée déterminée. Le système des hautes écoles suisses s'est construit autour de chaires, ce qui explique le faible nombre de postes fixes en-dehors du professorat, malgré le fait que l'essentiel de la recherche est assuré par des postdoctorant·e·s, sur contrat à durée déterminée.



# LA PHASE POSTDOCTORALE

Axée sur l'acquisition d'expérience, le développement de la recherche et les compétences nécessaires afin de devenir une chercheuse ou un chercheur indépendant·e confirmé·e, la phase postdoctorale est une période carrefour de la trajectoire professionnelle.

La forme de la phase postdoctorale (la durée, le contenu…) varie selon les disciplines. Le postdoc est généralement réalisé dans une autre institution que celle qui a délivré le doctorat : un séjour dans une autre haute école universitaire, notamment à l'étranger, est fortement valorisé. Dans certaines universités, le postdoc est obligatoire pour obtenir un poste de maître assistant·e. Au terme de quatre à six ans après la fin du doctorat, les professeur·e·s attendent de la ou du postdoc qu'elle ou il occupe une position de leader de groupe et acquière ses propres fonds.

Cette phase comporte donc des enjeux importants pour la suite de la carrière académique.

En Suisse, le postdoc est financé soit par une bourse FNS, soit en intégrant un projet de recherche. Un séjour dans une autre HEU est parfois considéré comme une condition de participation à un programme de financement du FNS.

### LES MAÎTRES ASSISTANT·E·S (MA)

**Un dossier scientifique plus étoffé que celui des assistant·e·s docteur·e·s est attendu des MA au moment de l'engagement, notamment en termes de publications. De même, un séjour dans une autre institution académique est valorisé et parfois exigé. Lors de la procédure d'engagement, cela vaut la peine de poser des questions sur les projets de recherche prévus et sur les possibilités de développer ses propres projets. Ces postes sont de durée limitée et dépendent hiérarchiquement d'un·e professeur·e ordinaire ou associé·e.**

### MÉDECINE

**Le parcours académique en médecine induit souvent une double inscription : la recherche et la clinique. Le parcours académique se fait en parallèle du parcours hospitalier, avec parfois la possibilité de se concentrer sur un seul aspect durant une période déterminée.**

### LES MAÎTRES D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE (MER)

**Ce type de poste n'a pas pour mission principale d'assurer la relève académique, mais vise à renforcer les unités : c'est la seule fonction stabilisée du corps intermédiaire. Les MER sont habilité·e·s à diriger des thèses. Toutefois, en tant que membres du corps intermédiaire, les MER dépendent de la hiérarchie de l'institut ou du département auxquels elles et ils sont rattaché·e·s**

**et ne peuvent assumer la direction d'un institut.**
**Le parcours antérieur joue un rôle essentiel au moment de la nomination à un poste de MER. La ou le candidat·e doit attester de compétences approfondies dans l'enseignement de niveau académique et la recherche, confirmées par un solide dossier de publications.**

### PROFESSEUR·E·S ASSISTANT·E·S

**Les postes de professeur·e·s assistant·e·s visent à renforcer la relève académique en offrant à de «jeunes talents» des postes qui leur permettent de développer leur recherche de façon indépendante.**
**La durée d'engagement à l'UNIL est de quatre à six ans (contrat de deux ans, renouvelable deux fois), mais elle diffère d'une institution à l'autre, tout comme les conditions exactes de la prolongation qui se fait sur la base d'une évaluation.**
**Les postes de professeur·e assistant·e peuvent être mis au concours en prétitularisation conditionnelle (*tenure track*). La prétitularisation conditionnelle donne la possibilité à un·e professeur·e assistant·e d'obtenir un poste de professeur·e stable après cinq ou six ans, pour autant que le dossier scientifique soit évalué de manière positive.**

## LES POSTES STABLES

Les doctorant·e·s et postdoctorant·e·s, engagé·e·s sur des contrats à durée déterminée, constituent 64% de la force de travail scientifique des hautes écoles universitaires. La force de travail restante est composée du personnel enseignant à temps partiel, 24% ; de professeur·e·s, 9% ; de chercheuses et chercheurs avec contrat à durée indéterminée, 2%, et de professeur·e·s de relève, 2% (SEFRI 2014 : 24-25).

Après la phase postdoctorale, le but est d'obtenir une stabilité, donc un contrat à durée indéterminée. Bien que le poste de professeur·e ordinaire soit le but ultime, les faibles possibilités de parvenir à cet objectif encouragent les chercheuses et chercheurs à miser sur les autres fonctions permanentes.

### PROFESSEUR·E·S ORDINAIRES ET PROFESSEUR·E·S ASSOCIÉ·E·S

**Les professeur·e·s ordinaires sont titulaires de leur poste, aussi appelé «chaire», et responsables de la recherche et de l'enseignement d'une discipline, ainsi que des prestations de services qui y sont liées. Le poste de professeur·e ordinaire est considéré comme l'aboutissement d'une carrière académique. Le taux d'activité ne peut être inférieur à 80%.**
**Les professeur·e·s associé·e·s sont responsables de l'enseignement et de la recherche d'une partie d'une discipline. Elles et ils participent aux tâches de gestion et d'organisation, mais n'en sont pas responsables.**
**En plus des responsabilités susmentionnées, les professeur·e·s ordinaires, extraordinaires ou associé·e·s sont aussi appelé·e·s à s'engager dans la gestion de l'université, souvent en tournus, que ce soit en assurant la direction d'un département ou en tant que (vice-) doyen·ne au sein du décanat.**
**Les vice-rectrices et vice-recteurs ainsi que la rectrice ou le recteur se recrutent en principe aussi parmi le corps professoral.**

# LES VARIANTES SUISSES

## L'HABILITATION

Dans les pays et régions germanophones, l'habilitation est la plus haute qualification universitaire et confère à la ou au candidat·e (dit *HabilitandIn*) la *venia legendi*, soit la « permission de donner un cours », soit la *ius docendi*, donnant un « droit d'enseigner » un sujet universitaire précis, valable tout au long de sa carrière. Les personnes qui ont obtenu leur *venia legendi* peuvent porter le titre de *PrivatdozentIn*. La *ius docendi* ouvre l'accès au professorat.

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

En Suisse alémanique, comme en Allemagne ou en Autriche, l'habilitation ou une équivalence est encore la plupart du temps un prérequis pour la nomination à une chaire professorale. En Suisse romande, hormis à l'Université de Fribourg, l'habilitation ne joue pas de rôle significatif. Elle ouvre la possibilité à la ou au *PrivatdozentIn* d'obtenir un contrat de six ans pour enseigner un thème spécifique. Des équivalences existent pour des personnes issues de systèmes qui ne connaissent pas l'habilitation : une deuxième monographie, notamment en sciences humaines, ou une évaluation positive d'un poste de professeur·e en prétitularisation conditionnelle et, de façon plus générale, un très bon dossier scientifique.

## LES HES ET HEP

Contrairement à celui des hautes écoles universitaires, le personnel enseignant des hautes écoles supérieures (HES) et hautes écoles pédagogiques (HEP) est constitué par des professeur·e·s dans une proportion de plus des deux tiers. Les titres et expériences de recherche, mais aussi de pratique professionnelle actuellement requis dans les procédures d'engagement du corps enseignant varient d'un domaine à l'autre, selon les cantons et selon le poste.

La recherche appliquée, le développement et les prestations de services à des tiers constituent une part croissante de l'activité des hautes écoles. La recherche notamment est en pleine expansion dans les HEP et HES, ce qui ouvre des débouchés professionnels pour les docteur·e·s intéressé·e·s par la recherche appliquée. Dans son enquête sur le devenir professionnel des titulaires d'un doctorat de l'UNIL (2007-2017), le Graduate Campus a trouvé une cinquantaine de docteur·e·s employé·e·s dans les HES et HEP suisses : des professeur·e·s ordinaires autant que des chargé·e·s de cours, des adjoint·e·s scientifiques et des chercheuses et chercheurs seniors.

**ENTRETENEZ VOS CONTACTS !**
**Comme dans le milieu HEU, le réseau joue un rôle fondamental dans les HES. Se tenir informé·e des conférences et colloques organisés au sein des HES et y participer (informations disponibles sur les sites web et dans des listes de diffusion), se faire connaître auprès des professeur·e·s actives et actifs dans le domaine R&D et éventuellement leur proposer une collaboration sont d'excellents moyens de démarrer un réseau.**

**Les hautes écoles spécialisées en Suisse : hes-so.ch/domaines-et-hautes-ecoles/hautes-ecoles**

# ENTRE LE RÊVE ET LA FALAISE : COMMENT RÉUSSIR SA CARRIÈRE ACADÉMIQUE EN SUISSE ?

Le nombre de titres de docteur·e octroyés en Suisse augmente constamment : de 3'100 en 2005 à 4'309 en 2019, ce qui représente une masse de 55'000 doctorats sur une quinzaine d'années. Durant la même période, le nombre de professeur·e·s employé·e·s dans les hautes écoles est passé de 3'005 à 4'531 (OFS STAT-STAB). Bien que beaucoup de nouvelles et nouveaux docteur·e·s partent poursuivre leur carrière à l'étranger, d'autres arrivent en Suisse pour un poste postdoctoral : les occasions de rester en Suisse et de devenir professeur·e HEU sont donc très rares. Et cela ne tient pas uniquement à la qualité de vos recherches.

Beaucoup de postdoctorant·e·s veulent croire à l'exception lorsqu'elles et ils regardent l'âge tardif des nominations, donc de stabilisation, en Suisse (âge médian 46 ans) (ASSH 2018 ; Bureau de l'égalité de l'UNIL 2018). Il est possible d'être nominé·e plus tôt dans un autre pays, mais les conditions sous lesquelles cette mobilité se fait (précarité ou infrastructure insuffisante) et leurs conséquences sur le long terme peuvent poser des obstacles à un retour en Suisse (perte de contacts directs dans les hautes écoles, ou dans certaines disciplines, préférence tacite accordée aux résident·e·s).

Les jeunes chercheuses et chercheurs passent souvent d'un contrat à un autre sans la garantie d'un poste permanent. Les postdoctorant·e·s qui ne postulent pas pour des financements (majoritaires selon les estimations du SEFRI), ou qui postulent tardivement et sans succès, restent instables sur une longue durée, dépendant de renouvellements et de prolongements de contrat dans une autre entité. C'est pour cette raison que le nombre de postdoctorant·e·s est relativement élevé dans les hautes écoles, se situant en moyenne à deux postdoctorant·e·s par professeur·e (SEFRI 2014 : 47).

L'OFS (2018) et l'ASSH (2018) ont analysé les facilitateurs et les entraves à la carrière académique des docteur·e·s. Ils soulignent les éléments clés qui facilitent l'accès à des postes académiques et le développement de la carrière :

* La motivation à faire une carrière académique dès le début des études, et la création précoce d'un profil d'activités scientifiques.
* L'encouragement et le soutien concret de sa directrice ou de son directeur de thèse ou d'un·e mentor·e.
* L'évolution de l'autonomie dans ses projets de recherche, surtout au stade postdoctoral.
* Le développement d'un solide réseau dans la communauté scientifique et de projets collaboratifs.
* La publication d'articles scientifiques et la reconnaissance par les pair·e·s.
* Les séjours de recherche à l'étranger pendant le doctorat et le postdoctorat.



**Références :**

* Académie suisse des sciences sociales et humaines (2018). « Next Generation : pour une promotion efficace de la relève ». *Swiss Academies Reports* 13 (2). ISSN 2297–1572. Disponible sur : sagw.ch/fileadmin/redaktion_sagw/dokumente/Publikationen/Berichte/NextGeneration_fr.pdf
* Bureau de l'égalité de l'Université de Lausanne (2018). *L'égalité en chiffres. Monitoring de l'égalité à l'Université de Lausanne 2017*. Lausanne : Université de Lausanne. Disponible sur : unil.ch/egalite/files/live/sites/egalite/files/Egalite_UNIL/MONITORING%202017%20.pdf
* Office fédéral de la statistique STAT-TAB. *Personnel des hautes écoles universitaires* [hormis HES]. Disponible sur : bfs.admin.ch/bfs/fr/home/services/recherche/stat-tab-donnees-interactives.html
* Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (2014). *Mesures pour encourager la relève scientifique en Suisse. Rapport du Conseil fédéral en exécution du postulat CSEC-E (12.3343)*. Bern : Confédération suisse. Disponible sur : edudoc.ch/record/115589?ln=fr
* Office fédéral de la statistique (2018a). *Facilitateurs et entraves à la carrière académique des docteurs diplômés en 2012* [1833-1200]. Neuchâtel : OFS. ISBN 978-3-303-15638-4

## QUE FAUT-IL FAIRE POUR PASSER DU STATUT DE CHERCHEUSE OU CHERCHEUR POSTDOCTORAL À UN POSTE STABLE ?

Formulé autrement, *comment pourrais-je devenir de plus en plus indépendant·e* ?

La carrière académique demande beaucoup de persévérance et d'être prêt·e à prendre un certain nombre de risques professionnels et financiers. La norme veut également que les chercheuses et chercheurs se profilent rapidement. Dans certains domaines, le parcours postdoctoral peut être plus rapide, voire ne pas exister (par exemple dans les disciplines de l'économie). Un postdoc n'a pas le même degré de pertinence selon les domaines et les objectifs professionnels de chacun·e.

**Si vous êtes doctorant·e, la première ressource à mobiliser en vue d'une carrière académique est votre directrice ou directeur de thèse, ainsi que des collègues plus avancé·e·s. Elles et ils pourront vous renseigner sur les possibilités existantes dans le domaine et vous conseiller sur la façon de postuler ou sur les possibilités de financement.**

**Si vous êtes postdoctorant·e, parlez de vos perspectives de carrière avec vos collègues direct·e·s d'institut, de faculté ou de laboratoire. Elles et ils ont probablement les mêmes questions ou ont déjà eu des expériences qui pourraient vous être utiles. Dans certaines facultés, les associations du corps intermédiaire organisent des événements liés à la carrière.**

Exprimer son projet de carrière est une façon de signaler à son environnement (supérieur·e·s, etc.) que l'on cherche à mettre en place un « plan » pour minimiser les risques inhérents à la carrière académique. Connaître les « règles du jeu » et s'engager dans un ou plusieurs réseaux formels ou informels est également très important pour mettre toutes les chances de votre côté. Toutefois, si nous comparons les parcours individuels des chercheuses et chercheurs à la logique du système académique suisse schématiquement décrite ci-dessus, les exceptions existent et de nombreuses chercheuses et de nombreux chercheurs ont finalement trouvé une certaine stabilité professionnelle de contrat en contrat. Par ailleurs, si vous prenez en considération le marché académique mondial, les opportunités sont plus nombreuses. Dans de nombreux pays, les postes avant le professorat offrent davantage de stabilité.

**Enchaîner les postdocs au-delà d'une période de six ans n'est pas recommandé. En effet, le postdoc, surtout s'il se prolonge, peut constituer un handicap pour se réorienter vers une carrière hors académique. Mitiger les risques en développant vos activités parallèlement à vos projets académiques et en dehors de ceux-ci : vous allez ainsi étendre votre réseau, vos compétences et vos savoirs.**



# LE PARCOURS POSTDOCTORAL

En tant que chercheuse ou chercheur confirmé·e, vous êtes amené·e, de par les exigences du métier, à développer vos compétences en matière de recherche, d'enseignement et d'encadrement. Il s'agit de savoir comment présenter ces compétences au travers d'un dossier de candidature scientifique à un comité de recrutement. Sous « clés du recrutement », vous trouverez des commentaires sur la manière dont votre dossier sera évalué ainsi que des conseils pour votre présentation.

## CONSTRUIRE VOTRE PROPRE PROFIL DE RECHERCHE

Développer vos projets de recherche :

* définir sa ligne de recherche ;
* aller au-delà du domaine de recherche de votre superviseuse ou superviseur ;
* tisser des liens de mentorat avec d'autres professeur·e·s.

Postuler pour des financements et obtenir des fonds :

* commencer par des petites subventions ou bourses ;
* postuler pour des programmes du FNS (conçus pour différents niveaux de carrière) ;
* postulez ! de nouveau ! encore !

Acquérir de l'expérience dans les processus de publication :

* publier des articles et des livres ;
* varier les publications : premier auteur ou PI (*Principal Investigator*) ;
* devenir membre de comité de lecture (*reviewer*) d'une ou plusieurs revues scientifiques ;
* faire partie d'un comité d'édition (*board*) d'une ou plusieurs revues de son domaine.

Être mobile (de plusieurs manières) :

* faire un séjour à l'international ;
* varier les types de collaboration et les thèmes ;
* montrer votre capacité à réussir sous de nouvelles conditions ;
* sortir de votre zone de confort.

### LES CLÉS DU RECRUTEMENT : LA RECHERCHE ET LE FINANCEMENT

**La fréquence de vos publications dans des revues cotées, en co-auteur·e ou sans supervision, indique aux recruteurs que vous êtes capable de faire de la recherche de manière indépendante.**

**La quantité et la qualité de vos publications laisse sous-entendre votre capacité rédactionnelle pour obtenir des financements pour un séjour, pour l'organisation de conférences et pour vos projets de recherche et d'enseignement.**

**Le financement de vos recherches laisse supposer que vous en décrocherez tout autant dans votre nouveau poste.**

**Mettre en évidence l'originalité de votre recherche et son intérêt dans le paysage scientifique pour démontrer votre contribution au champ de recherche large.**

**Soulignez dans votre lettre de motivation la complémentarité de vos recherches avec celles en cours dans l'unité où vous postulez ainsi que les connexions que vous pouvez créer avec le groupe, car cela est déjà un début de lien avec les recruteurs (si cela vous semble approprié, mentionnez des intérêts communs concrets).**

**Évitez de mettre en avant une personne de l'unité où vous postulez.**

**L'impact de votre travail est mesuré par les prix et les récompenses reçues, par les invitations à des présentations, par votre mention dans les médias, par la portée de vos activités hors de l'académie, par vos projets avec des institutions non-académiques et par le nombre de citations reçues.**



## ENSEIGNER ET ENCADRER

Gagner en expérience dans l'enseignement : développer une expertise dans plusieurs domaines et méthodologies et dans différents niveaux d'études et tailles de classes.

Développer votre approche et votre philosophie de l'enseignement :

* utiliser divers outils d'enseignement, y compris en ligne ;
* demander une consultation avec le Centre de soutien à l'enseignement de l'UNIL ;
* superviser des étudiant·e·s et doctorant·e·s : savoir déléguer les tâches et assurer le suivi ;
* jouer un rôle de mentor pour des chercheuses et chercheurs débutant·e·s ;
* recruter des assistant·e·s de recherche.

### LES CLÉS DU RECRUTEMENT : L'ENSEIGNEMENT ET L'ENCADREMENT

**Votre expérience en tant qu'enseignant·e est évaluée en fonction du degré de responsabilité que vous avez eu (seul·e, en tant qu'assistant·e ou co-responsable), du niveau d'études, de l'année ou du semestre, du nombre d'étudiant·e·s par enseignement donné, ainsi que de la note moyenne attribuée lors de l'évaluation par les étudiant·e·s.**

**Utilisez l'évaluation de votre enseignement dans votre lettre de motivation ; elle vous permettra de rebondir sur les compétences que vous voulez que les étudiant·e·s acquièrent et sur comment vous vous y êtes pris·e pour les transmettre.**

**En fonction de votre expérience d'enseignement, valorisez votre capacité à adapter un cours, précisez si vous avez utilisé des méthodes spécifiques, recouru à d'éventuelles innovations pédagogiques ou enseigné à un public particulier (par exemple en formation continue).**

**Gardez en tête que votre philosophie d'enseignement explicite les valeurs et les convictions sur lesquelles s'appuie votre enseignement.**

**Une expérience de supervision ou de mentorat de jeunes chercheuses et chercheurs ou la supervision de doctorant·e·s est un indicateur de votre capacité à encadrer (indiquez le nombre de doctorant·e·s et l'année de suivi, le titre de leur thèse et le nom de l'autre superviseuse ou superviseur).**

**Sens du service et implication dans la vie institutionnelle**

## S'INTÉGRER

Participer aux commissions et comités (de recrutement, par exemple) :

* apprendre comment les institutions et le milieu académique fonctionnent ;
* contribuer au bien commun (soyez sélectif, sinon vous serez surchargé·e !) ;
* proposer ou participer à l'organisation de conférences de grande envergure ;
* communiquer avec le grand public et les médias, agissez en tant qu'ambassadrice ou ambassadeur de l'institution.

### LES CLÉS DU RECRUTEMENT : L'INTÉGRATION DANS L'INSTITUTION

**Les recruteuses et recruteurs veulent s'assurer que vous contribuez au bon fonctionnement de votre unité de recherche. Mettez en valeur vos expériences dans votre dossier de candidature :**

**Votre engagement dans la vie de l'unité de recherche, de la faculté ou de l'université est visible par les responsabilités ou rôles que vous exercez (par exemple de supervision), à votre implication dans l'organisation de colloques ou autres et à votre travail dans des commissions ou associations.**

**Votre capacité à travailler en équipe, par exemple en mentionnant des collaborations interdisciplinaires, des expériences passées d'intégration dans un nouveau lieu de travail, votre intérêt à travailler avec différents profils (par exemple les étudiant·e·s et chercheuses et chercheurs débutant·e·s).**

## RÉSEAUTER, C'EST VITAL !

Tout réseau fonctionne sur la base d'échanges. Il se construit à partir d'échanges formels et informels entre collègues, dans les associations, lors d'événements, entre autres. Les moments de détente donnent l'occasion de créer des liens amicaux, d'où leur importance.

* Dans votre institut ou laboratoire, lors de conférences, en ligne… soyez curieux·se ; intéressez-vous à ce que les autres font et tissez des liens de collaboration et de contribution ;
* Votre réseau de contacts et de coopérations scientifiques vous permet de générer des nouveaux projets de recherche et des échanges entre institutions ;
* Développez votre réseau de relations pour générer de nouvelles idées ; innover, collaborer ; se faire connaître et être invité·e à collaborer ;
* Participez ou dirigez des projets collaboratifs ;
* Proposez des activités (par exemple l'organisation d'une conférence). C'est un excellent moyen pour rencontrer des personnes avec lesquelles vous aimeriez collaborer ;
* Restez en contact avec votre réseau de façon à obtenir la bonne information au bon moment ;
* Ne soyez pas timide, vous êtes une chercheuse ou un chercheur : demandez aux gens des renseignements sur leur carrière !
* Un réseau international est tout aussi important que la mobilité elle-même. Profitez des réseaux sociaux et des technologies de visioconférence pour collaborer et entretenir des liens à distance.

**« Pendant mon doctorat, je me suis préoccupée de ma carrière en essayant de tisser des collaborations intéressantes sur le plan scientifique avec des collègues et avec des professeur·e·s. Je pense que ce qui m'a beaucoup aidée, c'est de ne pas avoir hésité à entrer en contact avec des professeur·e·s lors de congrès. De cette façon, j'ai pu tisser un réseau de relations. Certaines de ces rencontres ont été déterminantes. »**
**Une professeure à la Haute école de travail social Fribourg.**

**Source : unil.ch/graduatecampus > Carrière avec doctorat > L'après-thèse : témoignages de docteur·e·s UNIL**

**Au moment de commencer une collaboration de grande envergure, nous vous recommandons de prévoir une rencontre face-à-face au début. Cela donne une dimension concrète à la collaboration et renforce l'engagement des participant·e·s.**

### ÊTRE VISIBLE EN LIGNE

**Le Graduate Campus, la CUSO et le programme Regard proposent des ateliers sur l'utilisation des réseaux sociaux, la création du profil en ligne, et l'interaction avec les médias.**
**unil.ch/graduatecampus > Ateliers competences.cuso.ch**

**unifr.ch/regard**

**Pour téléverser vos publications en archives ouvertes (Open Access), l'UNIL vous renseigne sur les voies d'Open Access et vous conseille pour négocier les embargos des éditeurs.**
**unil.ch/openscience**

**LES CLÉS DU RECRUTEMENT : RÉSEAUTAGE ET RENSEIGNEMENTS**

Le réseautage peut vous permettre de recevoir des informations pertinentes et ciblées au bon moment (mandats, financements, postes au concours, etc.) et joue ainsi un rôle important dans la préparation d'une candidature. Chaque poste étant différent, chaque candidature sera différente aussi. Prenez le temps de vous informer sur l'institution, la faculté, ainsi que l'institut, le département ou le laboratoire concerné. Posez des questions autour de vous et réfléchissez à la possibilité de parler avec quelqu'un qui connaîtrait l'évolution de la recherche et de l'enseignement dans l'unité en question.

Évitez à tout prix la prise de contact avec les membres d'un comité de recrutement : vous pouvez cependant contacter la ou le président·e du comité afin d'avoir des réponses à vos questions. Petite astuce : préparez vos questions en avance et demandez un rendez-vous téléphonique auprès de la personne.

**DANS QUELS DOMAINES DEVRIEZ-VOUS DÉVELOPPER DES COMPÉTENCES ?**

Et quelles seraient les compétences clés ? Pour vous aider à y réfléchir, consultez le référentiel de compétences *Déployer son doctorat* du Graduate Campus.

**Les offres de formation du Graduate Campus, de la CUSO et du Bureau de l'égalité** vont vous aider à développer les compétences qui vous intéressent.
unil.ch/graduatecampus > Ateliers
competences.cuso.ch/
unil.ch/egalite

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

Selon son sexe, son origine sociale ou selon ses responsabilités familiales, la prise de risque face à la précarité de la carrière académique n'est pas la même. Pour les femmes ou pour des personnes venant de groupes minoritaires, des expériences d'exclusion, d'isolation et de préjugés peuvent peser sur l'avancement de la carrière. L'investissement professionnel exigé des chercheuses et chercheurs (heures supplémentaires, investissement dans l'institution, mobilité) et la précarité des conditions de travail (contrat à durée limitée, salaires peu élevés du corps intermédiaire inférieur) sont des facteurs qui expliquent la difficulté à concilier vie privée et vie professionnelle. Le défi est notamment plus grand pour les femmes que pour les hommes dans la mesure où elles sont encore souvent moins soutenues par des mentor·e·s et moins intégrées dans des réseaux. Par ailleurs, actuellement ce sont encore majoritairement elles qui doivent combiner activités de recherche et charges familiales. Elles expriment également plus de craintes face aux incertitudes de la carrière académique.

**Le Bureau de l'égalité de l'UNIL** propose **des ateliers pour identifier et réagir face aux biais de genre**, y compris à l'intention des membres de commission de présentation.
unil.ch/egalite > Evénements et formations > Formations



# METTRE LA BALLE DANS SON CAMP : LES RESSOURCES

Vous avez une vue d'ensemble sur les perspectives professionnelles dans les hautes écoles, sur les attentes et les compétences requises pour une carrière académique. La balle est dans votre camp pour travailler sur votre développement professionnel et acquérir les compétences nécessaires au poste visé.

**ACTIONUNI** est l'association faîtière des associations du corps intermédiaire des HEU.
actionuni.ch

**Comment faire son CV ?** Le site web du Graduate Campus propose un modèle de CV académique.
unil.ch/graduatecampus > Carrière avec doctorat > La carrière académique > Soutien et conseil

**Quelle qualité d'auteur et quel ordre de citation ?** L'Académie suisse des sciences (2013). *Qualité d'auteur des publications scientifiques*. ISBN 798-3-905870-35-0

**Quels sont les rôles équivalents ?** Le site APAC fournit une explication et une comparaison des parcours de carrière académique en Allemagne, en France et au Royaume-Uni.
academiccareermaps.org/

**Chercher un·e mentor·e.** Le Réseau romand de mentoring pour femmes propose également des programmes de mentorat destinés aux femmes (informations auprès du Bureau de l'égalité de l'UNIL).
unifr.ch/f-mentoring

**ATELIERS DU GRADUATE CAMPUS, CSE ET REGARD ET D'AUTRES OFFRES DE SOUTIEN**

**Les ateliers REGARD** s'adressent aux femmes de la relève et aux professeures. Leur objectif est le développement de compétences pour leur carrière académique.
unifr.ch/regard

**Le Bureau de l'égalité de l'UNIL** propose le **programme PROfessional Women with Doctorates (PROWD).** Celui-ci offre du soutien au développement de carrière, non-académique ou académique, des postdoctorantes à travers notamment des ateliers, une relation de mentorat ou un coaching.
unil.ch/egalite > Egalité femmes-hommes > Soutien aux carrières féminines > Chercheuses

**Le subside Tremplin** décharge les chercheuses des tâches administratives, d'enseignement, et d'encadrement durant un semestre.
unil.ch/egalite > Egalité femmes-hommes > Soutien aux carrières féminines > Chercheuses

**Le Graduate Campus** propose plusieurs ateliers pour le développement des compétences dans la recherche ainsi que pour les candidatures à des postes académiques.
unil.ch/graduatecampus > Ateliers

**Le Centre du soutien à l'enseignement (CSE) de l'UNIL** offre des ateliers pédagogiques ciblés selon le niveau d'encadrement et les outils envisagés.
unil.ch/cse > Nos prestations



# UN POSTDOC À L'ÉTRANGER

Pour certaines disciplines, un postdoc à l'étranger est fortement recommandé. Pour d'autres, c'est un avantage. Quoi qu'il en soit, l'opportunité d'expérimenter la vie et la pensée d'autres départements et d'autres pays peut très souvent enrichir la vie professionnelle – et étendre le réseau professionnel de manière considérable.

Quelques bons conseils à retenir :

## ÉVALUER LE GROUPE DE RECHERCHE D'ACCUEIL

Une « star internationale » à la tête d'un groupe de recherche et une longue liste de publications ne garantissent pas forcément un postdoc de qualité. L'ambiance de travail joue également un grand rôle. Le meilleur moyen de se faire une idée de l'atmosphère est de se rendre sur place pour visiter l'unité de recherche, discuter avec la ou le responsable et les autres collaboratrices et collaborateurs de l'équipe. Prendre contact avec des associations de jeunes chercheuses et chercheurs locaux et leur poser des questions précises peut s'avérer utile, tant pour juger l'ambiance et l'équipe de travail, que pour des aspects plus pratiques (salaires en vigueur, financement possible, conditions de travail, etc.).

## ÉVALUER LE SALAIRE OU LE SUBSIDE

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

## TROUVER UN EMPLOI À SON RETOUR

Plus vous êtes visible, moins vous risquez d'être oublié·e pendant votre absence. C'est pourquoi les chercheuses et chercheurs plus expérimenté·e·s conseillent de valoriser sa thèse avant son départ, par exemple en tissant le plus grand nombre de liens possible avec des groupes de recherche, en leur proposant de leur présenter vos résultats, en participant à des colloques.

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

**PARTIR EN COUPLE OU EN FAMILLE**
Nous vous recommandons de vous renseigner sur les pratiques du pays et de l'institution de destination en matière de regroupement familial. Certaines institutions prennent des mesures pour encourager la mobilité des couples dont les deux partenaires sont engagés dans une carrière académique (*dual career couples*). Dans la plupart des pays où un visa est requis, il faut être marié·e pour que la ou le partenaire puisse bénéficier d'un visa donnant droit à un séjour de longue durée. Certains visas interdisent à la ou au conjoint·e de travailler, ou ne l'y autorisent qu'à certaines conditions. Discutez-en avec l'institution de destination lors de la négociation d'un postdoc afin de connaître les solutions pouvant faciliter le séjour et l'insertion professionnelle de la ou du partenaire. Pensez également à discuter des aspects familiaux : si vous avez des enfants, renseignez-vous sur les solutions de garde, la scolarité ou encore sur les assurances médicales.

## PROTECTION SOCIALE ET IMPÔTS

Il est conseillé de vérifier sa couverture d'assurance maladie et accident, notamment dans le cas d'un postdoc aux États-Unis ou au Japon.

Les subsides du FNS ont des particularités concernant les impôts et la sécurité sociale, et de nombreux cantons considèrent les bourses du FNS comme un revenu imposable.

Consultez le « Set d'information ‹ Postdoc. Mobility › » :
**snf.ch/ > Obtenir un soutien > Trouver une offre d'encouragement > Carrières > Postdoc.Mobility**

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



**PLUSIEURS SITES ET PORTAILS OFFRENT UN ACCÈS CENTRALISÉ AUX INFORMATIONS CONCERNANT LES POSTDOCS EN EUROPE OU EN AMÉRIQUE DU NORD**
Les listes de diffusion, les sites des institutions académiques et des facultés ainsi que les médias sociaux et les revues sont de bonnes sources pour être informé·e des mises au concours. Son propre réseau, mais aussi celui de la direction et du jury de thèse jouent un rôle très important car ils peuvent offrir un gage de qualité du postdoc.

**EURAXESS** regroupe les offres d'emploi et de financement ainsi que des informations pratiques par pays de l'UE. Il comprend aussi des liens vers les États-Unis, le Japon et la Chine.
**euraxess.ec.europa.eu/**

**Academic Pathways Across Countries (APAC)** compare et décrit des parcours de carrière académique en Allemagne, France et Royaume-Uni. Le site propose un glossaire des termes institutionnels utilisés dans la recherche académique.
**academiccareermaps.org**

My Science
**myscience.ch/fr/jobs_and_careers/search**

Nature Careers
**nature.com/naturecareers**

ResearchGate
**researchgate.net**

**The Professor Is In** offre des conseils pour la carrière professionnelle de docteur·e·s, surtout en Amérique du Nord.
**theprofessorisin.com**

**National Postdoctoral Association** offre des informations sur les postdocs aux États-Unis.
**nationalpostdoc.org > NPA Resources > Resource Library > International > International Postdoc Survival Guide**

**Et pour se loger ?** N'hésitez pas à faire preuve de créativité. Il est par exemple possible de faire des échanges provisoires de logements entre personnel académique.
**homelink.org**

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

# SAVOIR SE PRÉSENTER : LA BOÎTE À OUTILS

Le dossier de candidature académique est un ensemble d'informations vérifiables sur les activités et la production scientifique d'un·e chercheuse ou chercheur. Exposer de manière claire les points clés dans votre dossier de candidature (recherche et financement, enseignement, rayonnement scientifique et intégration dans l'institution) facilite le travail des recruteuses et recruteurs, ce qu'elles et ils apprécient fortement.

Lors d'un concours pour un poste de professeur·e, le profil et les domaines d'activités sont définis sur la base des objectifs et des priorités de l'institution ou de la faculté et des besoins de la discipline concernée. Le profil du poste peut être défini de façon très large ou très pointue, ce qui peut amener de potentiel·le·s candidat·e·s à « s'autoéliminer ». Les critères peuvent évoluer en cours de procédure, en fonction des candidatures reçues.

**Si vous estimez être qualifié·e et avoir un dossier solide, n'hésitez pas à postuler, même si vous ne remplissez pas toutes les caractéristiques du profil demandé.**

En règle générale et selon les critères de l'institution concernée, le dossier de candidature est composé des éléments suivants :

* **La lettre de motivation** contient des arguments de poids facilement repérables, en votre faveur, pour le comité de recrutement.
* **Le curriculum vitae** présente clairement les informations cruciales organisées en rubriques.
* **L'énoncé de recherche** (*research statement*) décrit votre vision de la recherche et les travaux que vous comptez réaliser.
* **L'énoncé de la philosophie d'enseignement** (*teaching statement*) est de plus en plus demandé. Il décrit votre posture en tant qu'enseignant·e, vos buts et votre potentielle contribution aux programmes d'enseignement.
* Trois à cinq de vos publications les plus importantes (en PDF).
* Cinq personnes de référence.
* Des lettres de recommandation.

Ce dossier joue un rôle fondamental dans les différentes étapes de la carrière académique. C'est lui qui est évalué en premier lieu dans le cadre des procédures de nomination et de stabilisation de poste. Il joue également un rôle important lors de demandes de financement.



## LE CV ET LA LETTRE DE MOTIVATION

Lorsque vous soumettez votre dossier scientifique, dans le cadre d'une candidature à un poste ou lors d'une demande de subside, réfléchissez bien à la structure du CV et au contenu de la lettre de motivation.

Ces documents de candidature doivent permettre de mettre en évidence les éléments qui attestent vos compétences dans les domaines de la recherche, de l'enseignement, du financement et de l'intégration, et que celles-ci sont adaptées au poste.

La liste des publications doit être structurée en rubriques, si pertinent : articles publiés en revues avec comité de lecture ou *peer reviewed*, chapitres de livres, monographies, actes de conférence, etc. Il est notamment important de mettre en évidence les articles publiés dans des revues de premier rang. Souvent, il est proposé de mettre un astérisque devant les articles les plus importants. Vous pouvez le faire même si cela n'est pas demandé. Par ailleurs, la thèse doit être bien visible.

Il peut être nécessaire de faire une énumération complète et détaillée des enseignements dispensés en précisant le niveau (bachelor, master, etc.) et le type d'enseignement (cours annuel, semestriel, séminaire, travaux pratiques, en ligne, etc.). Il est également important de mentionner clairement les enseignements que vous envisagez de donner.

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

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

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

**Faire partie d'une commission de recrutement au sein de votre faculté vous donnera un accès privilégié au processus de traitement des candidatures, toute en vous permettant de contribuer à la communauté scientifique. Renseignez-vous au sein du décanat pour savoir comment vous pouvez y participer en tant que représentant·e du corps intermédiaire.**

## L'ÉNONCÉ DE RECHERCHE

L'énoncé de recherche fournit à la commission de recrutement des informations détaillées sur vos recherches passées, présentes et futures. Plutôt qu'un récit de tous les projets de recherche que vous avez entrepris, il s'agit d'un

exposé sur votre parcours et votre identité en tant que chercheuse ou chercheur décrivant vos objectifs actuels et ce vers quoi vous vous dirigez ainsi que la pertinence et l'importance de votre travail. L'énoncé de recherche ne doit pas être confondu avec la proposition de recherche qui peut être exigée lors de demandes de financement.

Pour convaincre, votre énoncé de recherche doit être pertinent et interpeller les lectrices et lecteurs de la commission. Dans les domaines des sciences et technologies (les domaines MINT), il s'agit de trois à dix pages, selon le niveau d'avancement de la personne, tandis que dans les sciences humaines et sociales, il s'agit plutôt d'un document de deux pages.

N'hésitez pas à demander du soutien à votre consultant·e de recherche ainsi que l'aide à vos collègues dans votre domaine.

Consultant·e·s à la recherche à l'UNIL : **unil.ch/researcher/Contact**

## L'ÉNONCÉ DE LA PHILOSOPHIE DE L'ENSEIGNEMENT

La philosophie d'enseignement est demandée lors des phases de recrutement et de renouvellement de contrats. Ce document d'une à deux pages vous permet d'exprimer vos valeurs et croyances en matière d'enseignement à l'université tout en (dé)montrant leur application dans vos pratiques et expériences en tant qu'enseignant·e.

Votre philosophie d'enseignement vous accompagnera tout au long de votre carrière et sera amenée à évoluer, parallèlement à vos expériences et réflexions. Elle doit refléter votre progression en termes de compétences et connaissances en matière d'enseignement en se basant sur des données quantitatives et qualitatives, rassemblées durant votre parcours. Ce document est complémentaire à la lettre de motivation et au CV en spécifiant vos compétences et capacités d'adaptation en matière d'enseignement, dans le contexte universitaire/facultaire visé.

Les éléments suivants devraient figurer dans votre philosophie d'enseignement pour qu'elle soit considérée comme complète :

* vos principes et valeurs en matière d'enseignement à l'université
* une réflexion sur vos pratiques
* la clarification de la relation et des attentes entre vous et vos étudiant·e·s
* des illustrations concrètes, une documentation de vos pratiques
* des perspectives de développement professionnel en tant qu'enseignant·e, dans le contexte visé

N'hésitez pas à solliciter des conseils ou une relecture auprès de vos collègues ou du Centre de Soutien à l'Enseignement.
**unil.ch/cse**



## QUESTIONS DE BIAIS DANS LE TRAITEMENT DES DOSSIERS DE CANDIDATURE (GENRE, DIVERSITÉ)

**Recruter sans discrimination est une obligation légale, mais aussi une question d'efficience institutionnelle : seul un recrutement égalitaire permet de trouver la meilleure personne pour un poste défini. L'article 8 de la Constitution fédérale interdit les discriminations à raison du sexe, de l'origine, de race, de la situation sociale ou d'un handicap, entre autres. La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) concrétise l'interdiction de discriminer à raison du sexe dans le domaine professionnel, sous tous les aspects de la relation de travail, à commencer par l'embauche.**

**En dépit d'un cadre légal anti-discriminatoire et malgré les progrès déjà réalisés, le monde professionnel en général et le milieu académique en particulier restent marqués par des obstacles à un recrutement égalitaire. Les stéréotypes ont la vie dure, qu'ils soient basés sur le genre, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle et affective, l'identité de genre, ou encore le handicap physique ou mental. Il s'agit d'en prendre conscience et de contrer ces stéréotypes, en s'inspirant des bonnes pratiques et outils existants pour garantir l'égalité tout au long du processus de recrutement.**

**Pour des conseils ou davantage d'informations sur l'égalité dans le recrutement et la politique de non-discrimination à l'UNIL : unil.ch/egalite/recrutement-egalitaire**

# CARRIÈRE
# AU-DELÀ
# DE L'UNIVERSITÉ

*** Partir à la découverte**

» Quel est mon profil ?
» Quel univers aimerais-je découvrir ?
» Comment mieux préparer ma boîte à outils ?

*** Rendez-vous lisible**

» Comment convaincre un employeur de mon expérience doctorale ou postdoctorale ?
» Et si je ne faisais que des candidatures pour des postes publiés ?

*** Rendez-vous visible !**

Vous l'avez lu dans le chapitre ci-dessus sur le devenir des docteur·e·s : une carrière au-delà de l'université est tout sauf une exception ou une alternative lointaine. Selon le domaine scientifique, jusqu'à deux tiers des titulaires de doctorat sortent de la trajectoire menant au professorat – et pour des raisons très variées.

En outre, les préjugés de chaque côté (dans le monde académique et du côté des employeuses et employeurs) peuvent être parfois négatifs, tandis que les offres d'emploi non-académiques ciblant des docteur·e·s sont rares, ce qui complique encore la recherche. Pour un·e docteur·e habitué·e au monde académique, il peut être difficile de s'imaginer poursuivre une carrière en dehors de ce milieu.

La bonne nouvelle est que ce genre de transition a déjà été fait avec succès par un grand nombre de docteur·e·s et que les offres de soutien ne manquent pas.

**CONSULTEZ DES TÉMOIGNAGES DE DOCTEUR·E·S UNIL**
**Sur le site internet du Graduate Campus, vous trouverez des entretiens qui vous donneront des exemples de trajectoires professionnelles, des informations ainsi que des conseils sur la façon de valoriser ses compétences hors académie.**
**unil.ch/graduatecampus > Carrière avec doctorat > L'après-thèse : témoignages de docteur·e·s UNIL**

Avant de penser à la rédaction de son CV, il est conseillé de prendre conscience des différences entre le monde académique et le monde professionnel. Les employeuses et employeurs peuvent être beaucoup plus intéressés par la mise en valeur des compétences transversales que par les connaissances scientifiques, et seront impressionnés par vos connaissances et votre compréhension de leur domaine d'activité. Il s'agit également de parler de soi avec confiance, d'exprimer ses motivations et de présenter ses réussites avec clarté et positivité, sans essayer de « se vendre ». N'oubliez pas les conseils donnés dans le premier chapitre ci-dessus !

**Comme pour la carrière académique, l'enjeu reste le même : connaître sa propre valeur, comprendre le contexte du rôle, et activer et étendre son réseau professionnel.**



# PARTIR À LA DÉCOUVERTE

Quelle que soit la direction que vous souhaitez prendre (la carrière académique ou d'autres choix professionnels), la préparation sera la même : elle consiste à bien se connaître et à se poser des questions quant à ses compétences, à ses motivations et à ses intérêts.

## QUEL EST MON PROFIL ?

Comment allez-vous parler de vous-même, de vos forces et de vos faiblesses, de vos motivations et de vos résultats ? Selon quels termes allez-vous vous présenter auprès de futurs employeuses et employeurs ? Au-delà de « docteur·e », quelle est votre identité professionnelle ? Celle que vous choisissez… Analyste ? Ecrivain·e ? Gestionnaire de données ?

La réponse à cette question se trouvera dans le bilan de compétences, qui regroupe la réflexion sur vos intérêts et sur vos expériences, l'inventaire de vos réussites et l'échelle de votre travail en termes qualitatifs et/ou quantitatifs… c'est tout un travail à démarrer avant même la rédaction d'un CV.

## QUEL UNIVERS AIMERAIS-JE DÉCOUVRIR ?

Pour beaucoup de jeunes chercheuses et chercheurs, l'université est le seul milieu professionnel bien connu. Il est même parfois difficile de concevoir d'autres pistes de carrière, car dans le contexte d'un cheminement clair vers le professorat, on peut avoir de la difficulté à emprunter un chemin inconnu et beaucoup plus flou. Toutefois, d'autres personnes sont déjà passées par là : endossez votre rôle de chercheuse ou de chercheur, allumez votre esprit de curiosité naturelle et osez sortir de votre zone de confort.

Quels sont les biais ou préjugés sur les emplois hors de l'université ? Qu'est-ce qui vous bloque dans vos démarches ? Quelles sont les organisations ou entreprises, quels sont les rôles, les fonctions et les domaines pour lesquels il vous manque des informations ?

Ici, le travail de réseautage et de prise d'informations sera nécessaire. Avec qui pouvez-vous parler pour vous renseigner ? Ces personnes pourraient-elles vous mettre en contact avec des professionnels du domaine ou de l'entreprise qui vous intéresse ? Quels sont les sites web ou les journaux qui pourraient vous informer ? Quelles sont les autres ressources à votre disposition ?

Dans vos démarches, vous avez deux objectifs : vous renseigner pour une meilleure prise de décision et vous familiariser avec le langage et la dynamique « du terrain », afin de tisser des liens avec vos interlocutrices ou interlocuteurs hors de l'université.

**ATTENTION !**
**Le but de la prise d'informations à ce stade n'est pas de découvrir le fameux poste caché. Oubliez la question « y aurait-t-il un job pour moi ? ». Vous êtes à la découverte d'un univers jusque-là inconnu. Si vous découvrez un poste vacant, tant mieux, mais la priorité ici sera d'approfondir et d'élargir vos propres connaissances. Et sur la route, vous allez commencer à mieux vous connaître… et à faire la connaissance des personnes qui pourraient vous référer à quelqu'un d'autre, dans un domaine d'intérêt, qui pourrait un jour avoir besoin de vous, ou tout simplement vous renseigner sur un rôle ou une activité.**

**Une ancienne doctorante HEC de l'UNIL souhaitant se renseigner sur les postes pouvant correspondre à son profil hors académie n'a pas hésité à contacter un employeur qui l'intéressait pour obtenir des informations : « J'ai réalisé qu'il existe des bureaux qui réalisent des études empiriques sur mandat des cantons et de différentes organisations. J'ai demandé à pouvoir discuter avec l'un de ces bureaux pour connaître ce qu'ils font […]. J'ai eu une discussion avec des personnes sympathiques qui m'ont bien accueillie et qui m'ont présenté leur travail. À la suite de cet entretien que j'avais beaucoup apprécié, j'ai envoyé une candidature spontanée qui a débouché sur une offre de poste. »**
**Une cheffe de projet scientifique dans le domaine de la santé.**

**Source : unil.ch/graduatecampus**
**> Carrière avec doctorat**
**> L'après-thèse : témoignages de docteur·e·s UNIL**

**RÉSEAU DES DIPLÔMÉ·E·S DE L'UNIL (RÉSEAU ALUMNIL)**
**Des rencontres qui permettent de connaître différents parcours professionnels et de réseauter. Il répertorie les associations ALUMNIL par faculté et par filière. Et n'oubliez pas la communauté Docteur·e·s UNIL du Réseau ALUMNIL qui propose des activités pour maintenir le contact entre docteur·e·s et développer son réseau.**
**wp.unil.ch/alumnil/**



## COMMENT MIEUX PRÉPARER MA BOÎTE À OUTILS ?

Dès que vous commencez à mieux connaître le terrain visé, vous pouvez commencer à préparer votre « boîte à outils ». Il ne s'agit pas uniquement de préparer un CV et une lettre de motivation et de les envoyer en réponse à n'importe quelle annonce. D'autres éléments seront aussi importants : votre connaissance de l'entité employeuse et du rôle à repourvoir, votre capacité à bien vous présenter lors d'un entretien d'embauche, votre profil sur les réseaux professionnels en ligne, et surtout la connaissance de vous-même : vos forces, vos faiblesses, vos motivations et vos aspirations pour l'avenir.

Faites alors le bilan de vos compétences, de vos intérêts et de vos motivations (voir le chapitre ci-dessus). Grâce à ces connaissances, il vous sera plus facile de convaincre un·e employeuse ou employeur potentiel de votre aptitude pour le poste en question.

# RENDEZ-VOUS LISIBLE

## LA CANDIDATURE «TRADITIONNELLE»: PRÉPAREZ-VOUS BIEN

Eurêka ! Vous avez trouvé l'annonce du job de vos rêves ! Félicitations !

Beaucoup de candidat·e·s qui se trouvent dans cette situation vont immédiatement sortir la dernière version de leur dossier de candidature, corriger les détails du destinataire et envoyer le tout… deux secondes avant minuit, le jour du délai des candidatures. Ne soyez pas parmi eux…

## L'ÉTUDE DE L'OFFRE D'EMPLOI

L'employeuse ou employeur d'aujourd'hui souhaite s'assurer que chaque candidat·e dispose de quelques informations de base et sait pourquoi elle ou il souhaite occuper ce rôle chez *cet·te* employeuse ou employeur. Pour commencer, étudier l'employeuse ou employeur en question. Quelles sont ses activités ? Quelle est la taille de l'organisation ? Sa forme ? Sa culture de travail ? Que sont les enjeux actuels dans ce secteur d'activité ? Puis, interrogez-vous sur le rôle présenté dans l'annonce : quels sont les profils typiques pour ce genre de rôle ? Quels sont les mots clés contenus dans l'annonce, ainsi que ceux utilisés par l'organisation ou les personnes qui y travaillent (par exemple sur les profils en ligne) ? Maintenant, évaluez votre profil ! Dans quelle mesure répondez-vous aux critères annoncés et aux tâches demandées ? De ce que vous avez compris de l'organisation, comment pourriez-vous contribuer à l'organisation et au rôle d'une manière inattendue ? Qu'est-ce qui vous fait sortir du lot ? Qu'est-ce qui vous motive – dans le cahier des charges ainsi que dans l'organisation ?

**Pour un poste qui vous intéresse vivement, il peut être utile de créer un simple tableau, avec une colonne pour les attentes de l'employeuse ou employeur, une colonne pour l'élément de votre expérience qui correspond à chaque critère (avec les qualités et les chiffres concernés), et une dernière colonne pour ce qui vous motive dans la compétence ou le savoir, et/ou votre atout particulier. Cette analyse vous donnera une base pour rédiger votre CV et votre lettre de motivation, et vous aidera à mieux vous préparer si vous êtes convié·e à un entretien d'embauche.**

### LIRE UNE ANNONCE, C'EST COMPRENDRE UN PROBLÈME À RÉSOUDRE.

**Les organisations recrutent par nécessité, les recruteurs attendent que vous résolviez leurs problèmes. Elles et ils vont déduire, à partir de vos compétences et résultats obtenus (apport de votre thèse, mandats, projets et autres), votre capacité à résoudre leurs problèmes.**

**Les critères concernant le profil personnel, les études et autres spécificités sont utilisés par les ressources humaines pour évaluer si votre candidature répond aux objectifs, aux responsabilités et aux tâches du poste. Si 70-80% des critères sont remplis, postulez ! Le descriptif est généralement plus exigeant que les besoins réels des postes, car le service des ressources humaines recherche souvent une personne qui puisse s'adapter aux éventuelles variations du cahier des charges.**

**Grâce à vos années d'expérience et à votre expertise en qualité de docteur·e, votre profil correspond à des postes de responsabilité, de cadre inférieur ou intermédiaire.**

## LA PRÉPARATION DU DOSSIER DE CANDIDATURE

Le dossier de candidature standard en Suisse comprend traditionnellement un CV, une lettre de motivation, les certificats et diplômes et les certificats de travail (voir ci-dessous). Aujourd'hui, beaucoup d'employeuses et employeurs ne demandent que le CV et la lettre de motivation. Parfois on ne demande même pas de lettre, plutôt un « statement » ou un énoncé de ses motivations, lors de la candidature ou de l'entretien. Tous attendent une candidature adaptée à leur entreprise et au poste !

* Quels sont donc les mots clés qu'il faudra utiliser dans le CV ? Comment mieux exprimer vos motivations quant à ce poste et pour cette entreprise ?
* Quelles sont les normes pour le dossier de candidature ? Dans une grande entreprise internationale, les attentes de forme et de contenu peuvent être très différentes de celles d'une petite société régionale.
* Comment pensez-vous pouvoir contribuer à l'entreprise ? Quel est votre atout particulier par rapport à leurs besoins ? (Réponse uniquement possible avec une démarche de recherche d'informations en amont !)

### COMMENT PRÉPARER MON CV OU MA LETTRE DE MOTIVATION ?

**Rendez-vous aux pages « carrière » du site Graduate Campus, où on vous propose des conseils et des offres de formation à ce sujet.**
**unil.ch/graduatecampus > Ateliers > Développer sa carrière**

**unil.ch/graduatecampus > Carrière avec doctorat > La carrière au-delà**

**N'OUBLIEZ PAS LES FAITS !**
Tout comme pour la rédaction d'un article scientifique où les choix doivent être solidement argumentés, une compétence énoncée dans la lettre de motivation doit être accompagnée d'une expérience. Donnez des exemples (là où vous avez eu de l'expérience) et précisez-les en utilisant des mesures quantitatives ou qualitatives des projets accomplis ou de l'impact du travail.

**COMMENT SE DISTINGUE LE CV «ORDINAIRE» D'UN CV «ACADÉMIQUE» ?**
Le CV académique est très différent du CV adapté à d'autres postes Ainsi, une approche particulière est nécessaire pour chacun d'eux. Le CV «ordinaire» est beaucoup plus court (1 ou 2 pages, selon le secteur) et concis, également au niveau des phrases (qui prennent souvent la forme de listes à puces). De plus, il se focalise sur les résultats et réussites, les compétences ainsi que sur les expériences professionnelles. Pour parvenir à l'exigence de 1-2 pages d'un CV «ordinaire», il sera nécessaire de choisir avec soin les éléments, d'utiliser les mots clés connus et de bien réfléchir aux besoins de l'employeuse ou employeur.

**LE CERTIFICAT DE TRAVAIL EN SUISSE**
Le certificat de travail est une partie très importante du dossier de candidature en Suisse. Elle n'est pas à confondre avec une lettre de recommandation, qui est personnelle et vise à encourager le recrutement de la personne. Le certificat de travail atteste la nature et la durée des rapports de travail ainsi que la qualité de votre travail et de votre comportement (art.330a du CO). Le certificat doit être conforme à la vérité et être formulé en des termes bienveillants.

ch.ch portail d'information en ligne des autorités suisses
ch.ch/fr/certificat-travail/

Service des ressources humaines de l'UNIL
unil.ch/srh



# COMMENT CONVAINCRE UN EMPLOYEUR DE MON EXPÉRIENCE DOCTORALE OU POSTDOCTORALE ?

Si vous parlez de votre expérience d'un point de vue de chercheuse ou de chercheur, votre intelligence sera certainement impressionnante… mais qu'en est-il de votre capacité en tant que membre d'une équipe ? Voici quelques pistes pour mieux convaincre l'employeuse ou employeur potentiel :

1. Parler plutôt de votre recherche en termes de projet qu'en termes scientifiques : l'organisation et l'équipe, les jalons et les délais, le budget et le planning.
2. Parler des solutions aux problèmes, plutôt que des problèmes : la capacité à gérer une situation complexe et difficile et à identifier des solutions.
3. Parler des résultats quantifiables : ce que vous avez développé et son impact en termes de pourcentages, d'économies et de temps.
4. Parler de votre influence et de votre leadership (pas forcément hiérarchique) : comment vous êtes parvenu à convaincre vos collègues de la justesse de votre approche.

## ET SI JE NE FAISAIS PAS QUE DES CANDIDATURES POUR DES POSTES PUBLIÉS ?

Les grandes entreprises ont des processus de recrutement en plusieurs étapes, avec des évaluations et des demandes précises. La compétition est élevée, en raison de leur visibilité et des conditions de travail qu'elles offrent. Ce processus de recrutement standard, avec annonce d'emploi publiée à l'externe, réception de candidatures et entretiens d'embauche ne représente toutefois qu'une seule voie vers l'engagement.

Toute personne à la recherche d'emploi (qu'elle soit docteure ou non !) se trouve devant un paradoxe. Pour la personne qui postule, le travail le plus facile, en termes de temps et de confiance, est de rédiger une candidature en réponse à une annonce. Même si la rédaction de la lettre de motivation lui semble ardue, cette personne n'entre pas en contact direct avec un autre être humain (et évite ainsi le risque que l'autre la ou le rejette personnellement…). Et en plus, cette démarche prend beaucoup moins de temps que le travail de réseautage !

Toutefois, pour la personne qui recrute, les candidatures reçues à la suite d'une annonce d'emploi représentent un risque très élevé : l'engagement sur la base d'une expérience connue aura toujours une valeur beaucoup plus sûre. La réflexion de la recruteuse ou du recruteur est généralement la suivante : si je n'ai pas les ressources financières pour engager un long processus d'évaluation des meilleures candidatures, avec des journées d'activités menées par des spécialistes dans le recrutement, ma préférence ira pour la personne connue – par moi-même, ou par un·e collègue de confiance.

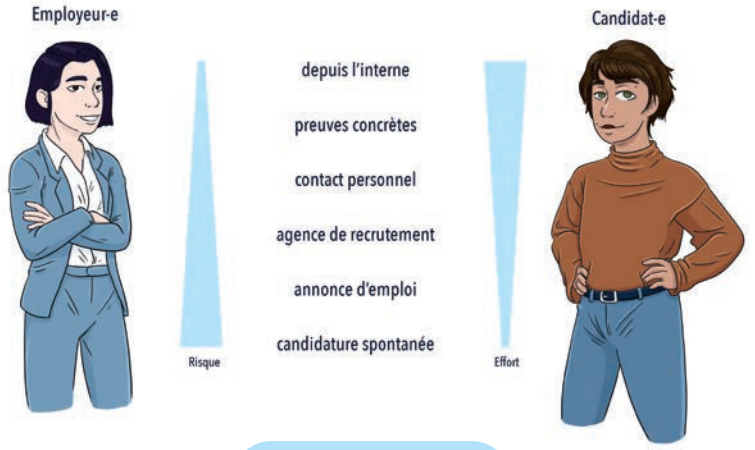
Au lieu d'un processus risqué et coûteux en termes de ressources financières, temporelles et humaines, beaucoup d'employeuses et employeurs préfèrent réduire leurs coûts en engageant des personnes connues. C'est le cas de la majorité des entreprises en Suisse, de petite et moyenne taille. Les petites entreprises ont peu de postes vacants et recrutent par réseautage. Il est important pour elles que les personnes recrutées soient polyvalentes. Les entreprises de taille moyenne ont un tournus de personnel d'environ 10-15% par année et ont différents besoins d'expertise. La difficulté consiste à trouver ces entreprises (peu visibles).

* Préparez-vous donc à étendre votre réseau professionnel : un mot de recommandation à l'interne de l'organisation peut avoir une grande valeur. Un petit mandat peut conduire à une proposition d'emploi à long terme. Et un poste annoncé uniquement à l'interne (ou en avance) pourra donner lieu à un recrutement plus aisé.



### ET SI JE FAISAIS DES CANDIDATURES SPONTANÉES ?

**La candidature spontanée, qui consiste à envoyer votre CV à un·e employeuse ou employeur potentiel sans répondre à une offre d'emploi, est certainement possible – et dans la bonne partie des cas, étroitement lié au réseautage (voir le témoignage ci-dessus !). Il faut tout d'abord préparer le terrain : connaître l'employeuse ou employeur et son environnement, comprendre ses activités et identifier comment vous pourriez répondre à un problème qu'elle ou il ne parvient pas à résoudre.**




*Les formes de recrutement les plus fiables sont à l'opposé de l'effort que représentent les différentes manières de postuler !*

# RENDEZ-VOUS VISIBLE !

Votre présence en ligne et sur les réseaux sociaux est devenue très importante.

Il ne s'agit pas de se préparer à être contacté·e par des recruteur·e·s à travers votre compte LinkedIn, à la façon d'un « chasseur de têtes ». S'il arrive qu'un·e docteur·e soit contacté·e par une agence de recrutement de cette façon, il s'agit très souvent d'une agence qui essaie d'étoffer sa base de données : la chasse de têtes se pratique surtout sur des profils expérimentés et vous pourriez vous attendre à ce genre de contact dans 10 ou 20 ans lorsque vous aurez acquis une grande expérience !

En revanche, la présence en ligne est utile pour élargir les possibilités de trouver des informations, établir des connections, être au courant des nouveautés dans votre domaine, être visible et avoir davantage d'interactions. Les réseaux sociaux sont des outils : ils n'effectueront pas le travail de réseautage à votre place, mais ils peuvent vous fournir des informations sur les personnes, les fonctions, les entreprises… et être une source d'information sur vous-mêmes pour celles et ceux à qui vous vous adressez.

**Certains réseaux sociaux signalent le degré de proximité entre vous et la personne recherchée (jusqu'au troisième degré). Cette indication vous permet de repérer facilement les contacts en commun qui pourraient vous mettre directement en lien avec la personne recherchée.**

Les sites tels que LinkedIn et Xing sont des réseaux professionnels permettant de développer des réseaux de contacts et offrant des informations sur les organisations et les entreprises. Pour le monde académique, ResearchGate, Academia.edu et PublicationsList sont les options les plus connues. La distinction n'est pas si binaire : beaucoup de chercheuses et chercheurs ont un compte LinkedIn tandis que ResearchGate est connu des scientifiques engagé·e·s dans le secteur privé. D'autres réseaux sociaux tels que Twitter ou Instagram, peuvent être utiles pour le développement de vos recherches et de votre profil public.

Une présence en ligne vous donne une visibilité certaine dès que vous commencez à vous faire connaître. Pensez donc à ce que l'on va trouver lorsque l'on recherche votre nom en ligne. Êtes-vous visible uniquement sur la photo de présentation du laboratoire ou (pire) lors d'une fête d'amis ? Si vous avez créé un profil sur un réseau social professionnel, quelles sont les informations figurant sur votre page ?

**Rajoutez un lien vers votre profil en ligne dans votre signature e-mail et sur votre CV. Toute personne que vous contacterez pourra ainsi en savoir davantage sur votre profil professionnel et se faire une idée de votre potentiel.**

L'utilisation des réseaux sociaux est désormais courante pour tout professionnel hors de l'université et devient de plus en plus répandue dans le monde académique. Une fois que vous êtes prêt·e à créer votre profil, recherchez de bons conseils pour mieux rédiger votre contenu.

**Le Graduate Campus et la CUSO proposent des ateliers sur l'utilisation des réseaux sociaux et la création du profil en ligne.**
**unil.ch/graduatecampus > Ateliers**
**competences.cuso.ch**

**L'utilisation des médias sociaux tels que Twitter ou Instagram rendra visible vos activités : si vous souhaitez développer un profil public dans des buts de communication scientifique, par exemple, un tel compte devient obligatoire. C'est aussi un moyen de faire connaître des projets scientifiques.**

**ENDOSSEZ VOTRE RÔLE D'ENSEIGNANT·E ET DE CONFÉRENCIÈRE OU CONFÉRENCIER**
**Vous avez devant vous un nouveau public qui n'est pas expert dans votre domaine, ni habitué à votre environnement de travail. Comment décririez-vous vos expériences et vos compétences, de manière à ce que ce public puisse comprendre vos atouts ?**

**N'oubliez pas l'analyse d'écart** et pensez aux expériences et projets que vous pourriez encore développer avant la fin de votre doctorat ou de votre contrat. Quelles compétences et quels centres d'intérêt pourriez-vous affiner ? Quels aspects de votre recherche pourraient présenter un intérêt pour la société ? En-dehors du campus, quelles sont les activités associatives ou bénévoles, les formations ou les loisirs qui pourraient vous aider à développer vos compétences ainsi que votre réseau extra-universitaire ?

**N'oubliez pas l'allemand !** Pour beaucoup de postes en Suisse, une bonne connaissance de l'allemand sera essentielle (niveau B2 et plus selon l'employeuse ou employeur et le poste). Même si un travail ne demande que l'anglais, le fait de pouvoir communiquer avec ses collègues en allemand sera un grand atout. Si vous avez encore le temps avant la fin de votre contrat, pensez à renforcer vos connaissances au Centre de langues de l'UNIL ou avec un partenaire Tandem.
unil.ch/cdl
unil.ch/tandem

## RÉSEAUTAGE ET PROMOTION DES FEMMES PROFESSIONNELLES EN SUISSE

**Femdat** est un portail d'emploi et de réseautage pour femmes hautement qualifiées.
femdat.ch/

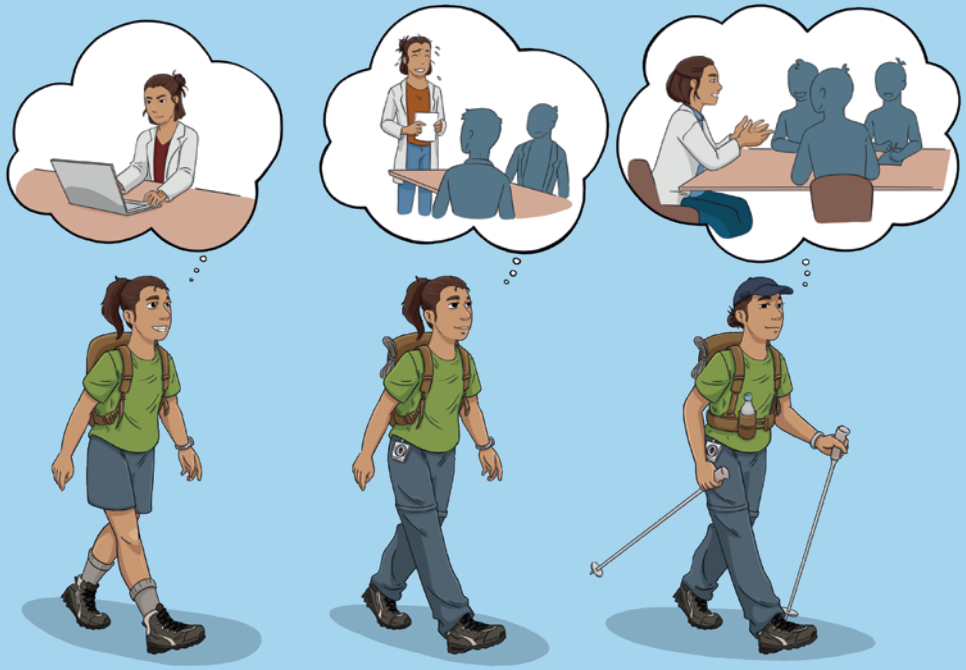
**Sheknows** regroupe des profils de femmes expertes, tous domaines confondus.
sheknows.ch

L'association **Medienfrauen** cible les femmes travaillant dans les médias et dans les sciences de la communication.
medienfrauen.ch

L'association **Business and Professional Women Suisse – BPW Switzerland** soutien les femmes dans le domaine professionnel par des activités de réseautage et de mentorat.

**LWORK** est un réseau professionnel suisse romand de femmes homosexuelles.

L'association **Femmes et carrières dans l'administration – AFCA** soutien la carrière des femmes de l'Administration Cantonale Vaudoise.



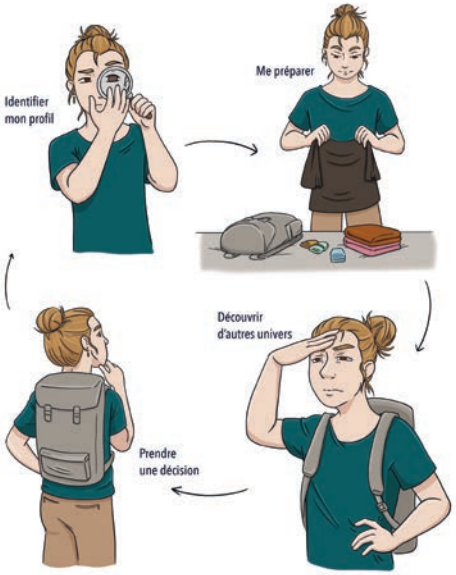
# VERS LA PROCHAINE ÉTAPE : LES COMPÉTENCES CLÉS

* **Prise de décision : comment faire mieux ?**
* **Le réseautage : demander des directions**
* **La négociation : l'art de trouver un accord**
* **L'adaptation : gérer la transition au nouveau poste**
  » Entre l'académie et l'industrie, qu'est-ce qui change ?
* **Garder l'équilibre : vie privée et parcours professionnel**
* **Le développement continu : le mentorat**

# PRISE DE DÉCISION : COMMENT FAIRE MIEUX ?

Plus vous vous connaîtrez vous-même, plus vous pourrez identifier un secteur d'emploi ou une activité adaptée à votre personne. Plus vous reconnaîtrez des secteurs et des activités d'intérêt, mieux vous saurez cibler vos objectifs de développement. Et enfin, plus vous entreprendrez des démarches de développement professionnel, plus vous pourrez identifier clairement vos intérêts et motivations.

La prise de décision quant au développement de sa carrière n'est pas toujours évidente, et il faut parfois fermer certaines portes pour que d'autres puissent s'ouvrir.




Nous avons chacun·e des options dans la vie professionnelle, un potentiel qui peut nous mener sur plusieurs chemins différents, tous aussi valables et satisfaisants les uns que les autres. Parfois, il faut accepter, vivre sa décision et ne pas habiter dans le conditionnel (si j'avais…, j'aurais pu…).

Plutôt que de penser en termes de choix binaires (la carrière académique ou la carrière non-académique, le professorat ou la R&D, la communication scientifique ou l'enseignement gymnasial), restez plutôt ouvert·e aux choix qui s'offrent à vous. Osez sortir de votre zone de confort, partez à la découverte de nouveaux horizons en posant des questions à des personnes qui pourraient vous renseigner sur des options professionnelles, en étudiant des sites web, ou encore en développant vos propres projets en parallèle à votre doctorat ou postdoctorat.

## ET SI JE QUITTE LE MILIEU ACADÉMIQUE, SERA-T-IL POSSIBLE D'Y RETOURNER PAR LA SUITE ?

Dans certaines disciplines scientifiques, il est possible de poursuivre une carrière académique après avoir quitté le milieu quelques années (pour un poste dans une HES, c'est même un parcours apprécié), tandis que dans d'autres disciplines, un retour est plus compliqué, notamment en raison de l'évolution rapide de l'état de l'art et de la forte compétition entre chercheuses et chercheurs. Toutefois, l'enquête « What do research staff do next? » conduite par l'organisation Vitae auprès d'ancien·ne·s postdocs en Europe a montré que 75% de celles et ceux ayant quitté la carrière académique sont très satisfaits dans leur rôle actuel, et que 18% de celles et ceux qui l'auraient imaginé au départ se disent prêts à retourner à l'université.

* « What do research staff do next? » Vitae (2016). Careers Research and Advisory Centre (CRAC) Ltd.

## EST-CE UN ÉCHEC OU DE LA TRAHISON SI JE VAIS AILLEURS ?

L'idée de quitter la carrière académique peut parfois être perçue comme un « échec » par rapport aux normes, voire comme une forme de « trahison » envers la communauté universitaire. Ce sentiment peut être renforcé par les attitudes des personnes avec qui l'on travaille qui peuvent avoir leurs propres doutes et craintes ou des contraintes et possibilités différentes.

Les chiffres présentés au début de ce guide montrent de manière objective les enjeux et les difficultés à obtenir un poste de professeur·e d'un point de vue purement statistique. L'Office fédéral de la statistique compile tous les deux ans ces chiffres : les résultats de l'enquête continuent de montrer que les chances d'avoir un contrat fixe et un poste à responsabilité sont bien plus élevées en-dehors de la voie académique. Le choix de poursuivre sa carrière hors du milieu académique peut être positif et, comme les enquêtes en Suisse et dans le monde continuent de le montrer, il peut être tout aussi (voire plus !) enrichissant, que ce soit pour des raisons intellectuelles, financières ou personnelles. C'est d'ailleurs en partie dans cette optique que nous avons créé notre série de portraits de doctorant·e·s de l'UNIL : afin de montrer comment les titulaires d'un doctorat trouvent un épanouissement professionnel dans des secteurs très variés.

Lire ces portraits, rencontrer des collègues qui traversent le même processus (souvent par le biais d'ateliers tels que ceux proposés par la CUSO, le programme REGARD, le BEC ou le Graduate Campus), chercher du soutien par le biais d'un coaching ou de conseils, sont autant d'excellents moyens de faire face à ces idées d'échec ou de trahison. En fin de compte, vous êtes la seule personne à pouvoir faire le meilleur choix pour vous-même, en fonction de vos intérêts et de vos motivations, de vos forces et de vos objectifs, ainsi que de votre contexte personnel.

**unil.ch/graduatecampus > Carrière avec doctorat > L'après-thèse : témoignages de docteur·e·s UNIL**

# LE RÉSEAUTAGE : DEMANDER DES DIRECTIONS

Beaucoup de chercheuses et de chercheurs se disent que la pratique du réseautage, ce n'est pas pour elles et eux. Par exemple, certain·e·s le considèrent comme une forme de relation commerciale ou sous-estiment sa valeur. En réalité, le réseautage, c'est une démarche d'entraide. Et cela s'applique à la carrière académique, comme à toute autre carrière. C'est établir des contacts et entretenir des relations de façon systématique et réciproque, autant dans le but d'échanger que de promouvoir ses propres intérêts. Rassurez-vous, tout le monde a besoin d'information, pas seulement vous, et la seule manière d'obtenir ces renseignements est d'échanger avec les autres.

Selon Bill Burnett et Dave Evans, auteurs du *Designing Your Life*, il est même possible de parler de « demande de directions », comme vous l'auriez fait si vous étiez sur la route et que vous n'étiez plus sûr du chemin à prendre. Gardez en tête qu'en règle générale, l'être humain aime aider.

* Bill Burnett & Dave Evans, Designing Your Life: How to build a well-lived, joyful life. Knopf 2016

**« J'avais l'impression que je ne savais pas faire de réseautage. Mais j'en ai fait sans m'en rendre compte. Les contacts avec les gens que j'ai pu rencontrer durant le doctorat (par exemple dans le cadre de l'École doctorale ou lors de conférences) ont été déterminants dans la construction de mon parcours. »**

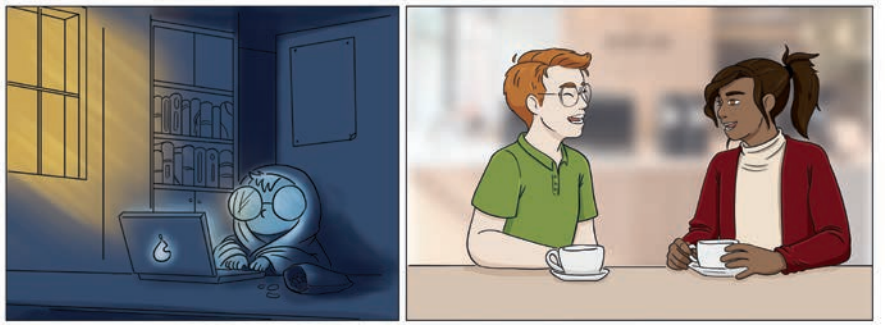
**Un ancien doctorant de la Faculté de biologie et de médecine de l'UNIL, actuellement chercheur au Centre international de recherche sur le cancer.**

**Source : unil.ch/graduatecampus > Carrière avec doctorat > L'après-thèse : témoignages de docteur·e·s UNIL**

Le réseau est une ressource importante pour se renseigner, notamment pour vos prochaines étapes professionnelles. Concrètement, le réseau sert à :

* obtenir et à diffuser des informations ciblées ;
* être mis·e en contact avec des personnes que vous souhaiteriez rencontrer ou avec qui vous souhaiteriez collaborer ;
* montrer que vous êtes reconnu·e par un réseau de personnes à certains stades de votre carrière ;
* vous apporter un soutien pendant une candidature, voire même être embauché·e sans cela.





**Lorsqu'une personne interne à l'organisation transmet votre nom à un·e collègue, ou même vous suggère pour un rôle particulier, elle met sa propre réputation en jeu. Elle donne aux recruteur·e·s un avis positif sur vos capacités et laisse entendre qu'elle voit en vous les qualités nécessaires pour réussir dans un poste.**

Développer un réseau, et surtout le maintenir, demande d'être active ou actif, de prendre des contacts, des initiatives et de s'engager :

* en diffusant de l'information ;
* en servant de pont entre différentes personnes ;
* en informant de ce que vous faites et en proposant des collaborations ;
* en ne négligeant pas le côté « informel » des activités de réseau ;

**Communiquez à votre réseau de contacts ce que vous recherchez. Sinon, comment pourraient-ils le savoir ?**

Vous avez des besoins ou des intérêts (trouver un emploi ou des mandataires, fonder une entreprise, renforcer votre unité de recherche). En fonction de ce but, analysez vos réseaux (professionnel, privé, bénévole, de loisir ou tout autre réseau) : savez-vous ce que vos connaissances font et où est-ce qu'elles travaillent ?

Lorsque vous engagez une conversation avec une personne de votre réseau de premier ou de deuxième niveau, gardez à l'esprit ce qui suit :

* Cherchez la vue d'ensemble afin d'identifier vos questions : quel est votre objectif ? Quels sont les rôles et les secteurs sur lesquels vous aimeriez en savoir plus ?

# LA NÉGOCIATION: L'ART DE TROUVER UN ACCORD

Quels sont les problèmes actuels dans des secteurs particuliers ? Quels types de problèmes rencontrent les organisations ou les entreprises, et de quels types de compétences et d'expertise ont-elles besoin ?

* Posez des questions ouvertes qui mènent à plus d'informations (comment, qui, quoi, où...). Vous êtes un·e chercheur·se : mettez votre curiosité naturelle au travail !
* Recherchez les informations de base avant d'entrer en contact ou de rencontrer quelqu'un : renseignez-vous sur son parcours professionnel (jetez un coup d'œil à son profil en ligne !) et sur quelques sujets clés de son secteur d'emploi, afin d'avoir quelques points de conversation initiaux.
* Pensez aux aspects techniques : sachez vous présenter avec assurance, gérez les informations que vous recevez et le temps disponible pour la conversation.
* N'oubliez pas de remercier celles et ceux qui vous offrent leur temps et leur expertise (un petit mot après la rencontre est toujours apprécié), envoyez-leur des informations que vous pensez pouvoir les intéresser (un article scientifique ou de presse, par exemple) et, selon la nature du contact, envoyez-leur vos nouvelles.

Partout et en tout temps vous êtes amené·e à négocier, ce qui change est l'objet de la négociation et l'enjeu qu'il représente pour vous et pour l'autre partie. Une négociation est un moyen d'obtenir quelque chose que vous désirez des autres. La bonne nouvelle est que les négociations sont rarement des jeux à somme nulle : la grande majorité du temps, les deux parties peuvent tirer leur épingle du jeu.

Prenez le cas des postes de postdoc. N'hésitez pas à négocier votre contrat, à proposer des solutions variées en fonction de vos besoins professionnels et personnels. Les maîtres assistant·e·s (MA) ont réussi à institutionnaliser, dans certaines facultés, des mesures de soutien : les MA peuvent obtenir un aménagement de leur temps de travail la dernière année de leur contrat afin de pouvoir se consacrer au développement de leur dossier scientifique.

Pour ne pas vous laisser submerger par les demandes, clarifiez vos engagements et vos besoins auprès de vos supérieur·e·s et de votre entourage. Osez (re)négocier votre cahier des charges le plus tôt possible.

Comme vous l'avez lu ci-dessus, vous négociez pour satisfaire des intérêts. Pour savoir quoi et comment négocier, il faut d'abord s'informer puis se préparer :

* Quel est votre objectif ou intérêt principal ? Quels sont vos objectifs ou intérêts secondaires ?
* D'après vous, quels seraient les intérêts principaux et secondaires de l'autre partie ? Si vous ne le savez pas, demandez à la personne, posez des questions ouvertes, écoutez ses réponses (arguments, soucis, sentiments, etc.). Ne pressez pas, cela risque d'entraver votre échange.
* Pensez aussi à des solutions de repli et à leur application concrète, dans le cas où la négociation ne serait pas possible. Si la solution de rechange est plus proche de vos intérêts que ce que vous pourriez obtenir en négociant, alors ne négociez pas.

Un exemple classique est le processus de recrutement. Dans le milieu académique, la marge pour négocier le salaire est peut-être faible, mais vous pouvez veiller à ce que des ressources suffisantes pour travailler et mettre en place une recherche soient accordées (laboratoire, machines, budget d'installation, nombre de postes d'assistant·e·s, etc.). Sur le marché du travail non-académique, le doctorat et le postdoc ne sont pas toujours reconnus dans le calcul du salaire. Par conséquent, c'est à vous de vous préparer pour mettre en évidence les compétences et l'expérience professionnelle acquises. Des arguments structurés et des exemples d'accomplissements vous donneront une meilleure posture au moment de la négociation des conditions d'engagement.

**Se préparer permet d'être plus confiant·e et de trouver la meilleure solution pour vous et pour l'autre. Cela peut sembler bête, mais s'exercer devant son miroir permet d'accorder son langage verbal et non-verbal et donc de renforcer votre message.**

**Il n'y a pas que le salaire qui rend un rôle plus épanouissant. Certain·e·s employeur·e·s ne sont peut-être tout simplement pas en mesure d'offrir un salaire plus élevé, mais peuvent être ouverts à d'autres solutions. Par exemple, un abonnement de train annuel, par exemple, la possibilité de compter les heures travaillées dans le train, une formation supplémentaire, etc. Les idées sont nombreuses et variées pour rendre la vie un peu plus facile, et ce sont des solutions que les employeur·e·s peuvent être en mesure d'accepter.**

**Le Graduate Campus et la CUSO proposent des ateliers sur la négociation et le réseautage, en face à face et en ligne.**
**unil.ch/graduatecampus > Ateliers**
**competences.cuso.ch**

# L'ADAPTATION : GÉRER LA TRANSITION AU NOUVEAU POSTE

Une fois le nouveau poste décroché et la nouvelle organisation rejointe, de nouveaux objectifs s'imposent. Il est l'heure de planifier ses premiers jours et ses premiers mois : s'intégrer dans le lieu de travail et au groupe de collègues, fixer ses objectifs en termes de résultats et de développement professionnel.

Nous vous proposons quatre conseils clés pour une transition de carrière hors de la recherche académique (ces conseils sont valables pour toute votre carrière professionnelle) :

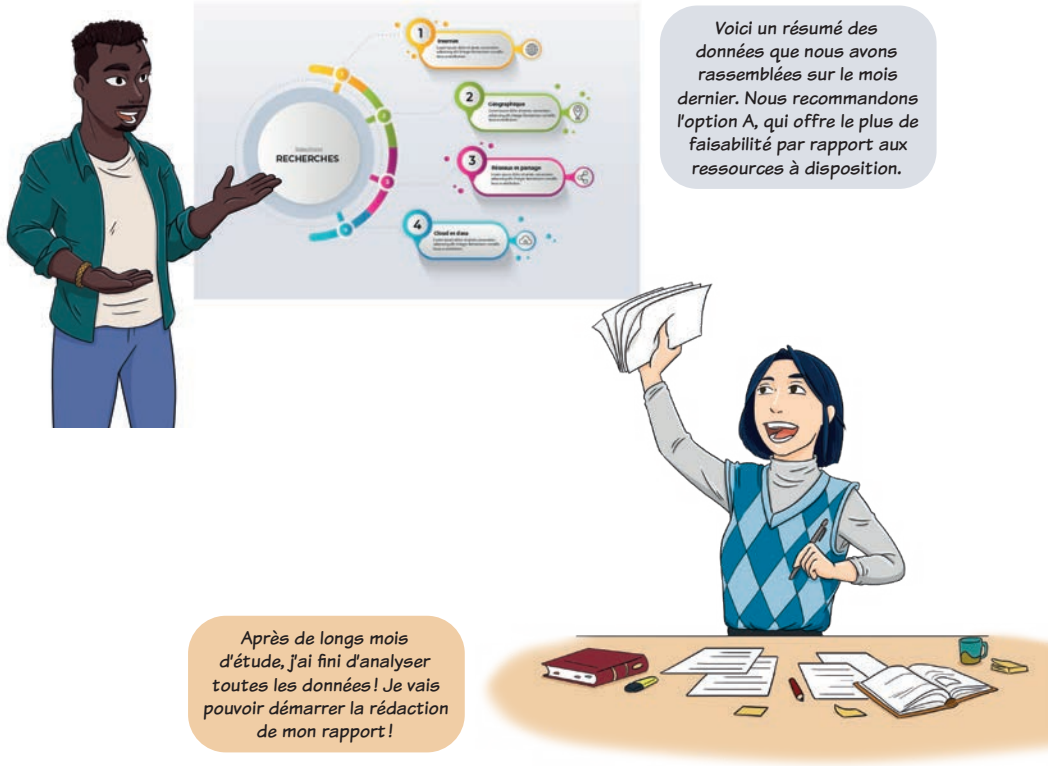
* Observer et construire des nouvelles relations de travail : prenez le temps de comprendre l'environnement, la culture organisationnelle (comment les choses sont faites), qui sont les personnes clés et avec qui vous devriez parler (petite astuce : il ne s'agit pas uniquement de votre nouvelle ou nouveau supérieur·e hiérarchique !). Proposez une pause-café avec un·e nouvelle ou nouveau collègue, acceptez les invitations à manger ensemble et posez des questions ! Les questions ouvertes vous permettent d'obtenir le plus d'informations.
* Soyez patient·e avec vous-même : vous avez été engagé·e parce que vous avec des forces spécifiques, ayez donc confiance dans votre capacité à apprendre et à évoluer dans votre rôle.
* Soyez humble et posez des questions : n'essayez pas d'être l'expert·e. Vous avez été engagé·e, bien que vous n'ayez jamais travaillé dans ce rôle précis ou dans cette organisation. Vous n'avez pas besoin de vous débrouiller tout·e seul·e, et vous allez mieux impressionner en respectant l'expertise de vos nouveaux collègues.
* Restez focalisé·e sur les solutions potentielles et sur ce que vous ferez différemment la prochaine fois, plutôt que sur les erreurs. En tant que chercheuse ou chercheur, vous êtes formé·e à critiquer et à réfléchir : si vous en faites trop, vous risquez d'éloigner vos collègues. Puis, dans l'industrie, la décision et le courage d'aller de l'avant sont valorisés : on essaie la solution parfaite à 90%, que l'on pourra perfectionner par la suite.

Vous pouvez également créer un « journal stratégique de carrière » où vous notez :

* Vos observations et réflexions sur votre nouvel environnement : les personnes, les activités, les comportements, les façons de faire qui vous intriguent et les questions que vous aimeriez poser à vos collègues. Très souvent, les activités ou les méthodes dans une nouvelle organisation peuvent sembler illogiques ou inefficaces : très souvent aussi, il y a des raisons qui expliquent cette manière de faire – des raisons que vous ignorez au début !
* Vos observations sur vous-même : quels sont les 2-3 obstacles principaux qui vous bloquent dans votre poste ?

Où est-ce que vous vous sentez moins fort·e dans votre travail ? Comment pourriez-vous résoudre ces problèmes, et quand ? Avec une courte formation en ligne ou un ouvrage spécialisé, par exemple, vous pouvez rapidement vous sentir plus à l'aise dans votre nouveau rôle.

Rappelez-vous que votre nouveau poste ne durera pas pour toujours. Il va évoluer et vous aussi. Adoptez donc l'habitude d'une autoréflexion continue et apprenez à maintenir votre propre autonomie quant à votre développement professionnel.



# GARDER L'ÉQUILIBRE : VIE PRIVÉE ET PARCOURS PROFESSIONNEL

## ENTRE L'ACADÉMIE ET L'INDUSTRIE, QU'EST-CE QUI CHANGE ?

Il existe un processus d'adaptation supplémentaire pour celles et ceux qui passent de l'environnement universitaire à l'industrie, où les cultures de travail sont différentes.

Dans la recherche universitaire, l'accent est mis sur la création de savoir et la recherche d'une maitrise complète de nos domaines respectifs. On attend de nous que nous soyons des expert·e·s dans notre domaine spécifique, que nous fassions preuve d'intelligence et de rigueur dans notre méthode, et que nous prouvions nos hypothèses à l'aide de données - et avant d'arriver à des conclusions, que nous prenions le temps de collecter autant de données et d'effectuer une analyse aussi approfondie que possible. Les résultats de nos recherches sont axés sur les publications et, surtout dans le domaine des STIM, sur des résultats positifs.

Par contre, dans le secteur privé, des dynamiques différentes entraînent des comportements différents. Dans l'industrie, nous devons mener à bien un projet pour trouver le financement (vendre le produit), contrairement au milieu universitaire, où le financement arrive généralement avant le début de la recherche. Le travail dans le secteur privé est organisé principalement en termes de projets, axés sur l'obtention de résultats rapides et la démonstration de l'efficacité en cours de route. Nous travaillons moins comme des expert·e·s individuel·le·s que comme une équipe d'expert·e·s, et nous prenons la meilleure décision possible avec les données limitées dont nous disposons.

En raison de ces différences, il est parfois compliqué de faire la transition sans se sentir sous pression, voire frustré, notamment lorsqu'on nous demande de travailler sur des projets à court terme et que nous ne pouvons plus explorer une thématique dans autant de détail que nous le souhaiterions.

Vous pouvez vous préparer à cette transition de plusieurs façons :

* Familiarisez-vous avec les principes et les méthodes de gestion de projet avant de terminer votre doctorat ou votre post-doc, et veillez à les mettre en pratique, au travail ou dans votre vie privée.
* Entraînez-vous à vous contenter d'être « suffisamment bon » plutôt que « parfait », et à renforcer votre confiance en vous afin de pouvoir défendre ce que vous pensez être la bonne voie à suivre, même sans toutes les données pour le prouver.
* Demandez à votre nouveau manager s'il y a un projet à plus long terme que vous pourriez prendreen charge, en plus des projets à court terme.



Mener de front une vie de famille avec enfants et une carrière est un projet réalisable, mais souvent difficile à mettre en place, tant pour les femmes que pour les hommes. Toutefois, la charge ne pèse pas de la même manière sur les épaules des femmes que sur celles des hommes. Ce sont les femmes, toutes professions confondues, qui sont encore majoritairement tenues de concilier activité professionnelle et vie privée. Autrement dit, elles font double-journée (emploi et soins aux proches), voir triple (+ engagement associatif ou citoyen), ou sont salariées à faible temps partiel, avec des répercussions sur leurs assurances sociales. De leur côté, les hommes qui souhaitent concilier activité professionnelle et vie familiale peuvent avoir de la difficulté à réduire leur taux d'activité rémunérée. De plus, dans le cas d'une réduction du taux de travail, il arrive que le taux de travail effectif dépasse le nouveau taux d'activité.

De manière générale, l'investissement exigé par le poste, la précarité et la pénibilité du travail peuvent se répercuter sur la vie privée. Ces conditions agissent souvent comme des obstacles pour disposer de temps de repos, effectuer les tâches domestiques ou exercer le rôle de proches aidant·e·s.

Le bureau de l'égalité des chances et le service des ressources humaines peuvent fournir des informations sur le congé maternité, le congé parental et le congé paternité, ainsi que sur les droits liés à la maternité et les structures d'accueil pour les nourrissons.

Les droits des femmes sur le lieu de travail sont protégés par le droit suisse dans quatre domaines clés :

1. La non-discrimination : au niveau fédéral, il est interdit de discriminer une employée en raison de sa grossesse, de sa maternité ou de sa situation familiale. Cette règle s'applique tout au long des relations contractuelles, de l'embauche à la fin des rapports de travail, et touche tous les aspects de la relation de travail, notamment la répartition des tâches, la flexibilité des conditions de travail, la rémunération, la formation professionnelle et la promotion.

2. Discrimination au moment du recrutement : lors d'un processus de recrutement, l'employeur ne peut pas interroger une femme candidate sur la possibilité qu'elle soit enceinte. La candidate a le droit de répondre de manière inexacte, voire malhonnête, à une question illégale.

3. Protection contre le licenciement : l'employeur·e ne peut pas résilier le contrat de travail à durée indéterminée d'une femme pendant la grossesse ou pendant la période de seize semaines suivant l'accouchement.

4. Temps réservé à l'allaitement : la mère doit disposer du temps nécessaire pour allaiter son enfant. Pendant la première année de l'enfant, l'allaitement est considéré comme du temps de travail.

**ACIDUL, l'Association du corps intermédiaire et des doctorant·e·s de l'Université de Lausanne, répond aux questions liées aux conditions de travail.**
**wp.unil.ch/acidul/aproposl**

**Le Bureau de l'égalité à l'UNIL conseille et offre du soutien pour la conciliation travail, famille et études, pour la garde des enfants, pour les proches aidant·e·s (soins à des personnes handicapées, malades ou âgées)**
**unil.ch/familles**

**La Fondation Accueil Petite Enfance EPFL-UNIL regroupe quatre garderies pour les enfants des membres du campus UNIL-EPFL.**
**www.fape-hel.ch**

**Le Service des ressources humaines de l'UNIL renseigne sur les droits et possibilités.**
**unil.ch/srh**

**Le Welcome Center de l'UNIL soutient les carrières duales (pour personnes expatriées)**
**unil.ch/welcomecentre > Venir accompagné·e**

**Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes propose une rubrique à ce sujet, avec des conseils, des brochures et des exemples pour les couples (« fair-play-at-home ») et les employeuses et employeurs (« *fairplay-at-work* »).**
**ebg.admin.ch**



# LE DÉVELOPPEMENT CONTINU : LE MENTORAT

Le mentorat est une relation d'échange dans laquelle une personne (mentor) apporte son soutien au développement professionnel d'une autre personne, moins expérimentée (mentee). Cette relation constitue un lieu privilégié d'apprentissage et d'échange d'expériences.

Le mentorat peut aussi se faire collectivement. Dans ce cas, il s'agit d'un groupe de pairs réuni autour d'une problématique commune. Dans les programmes formels de mentorat, les mentor·e·s et les mentees viennent de domaines ou d'institutions différentes. D'une part, cela évite que l'échange soit conditionné par les mêmes enjeux présents dans la relation avec un·e supérieur·e hiérarchique ; d'autre part, cette relation est complémentaire aux soutiens existants.

**QUELQUES PROGRAMMES DE MENTORAT :**

**La Faculté de biologie et de médecine de l'UNIL propose un programme de mentorat académique pour les personnes affiliées à la FBM dès le niveau doctorat.**
**unil.ch/fbm/ > Carrière > Mentorat académique**

**Le Réseau romand de mentoring pour femmes a pour but d'encourager les chercheuses en fin de doctorat ou en phase post-doctorale à poursuivre leur carrière académique par le biais du mentorat.**
**unifr.ch/f-mentoring**

**Les associations professionnelles offrent parfois des programmes de mentorat. Consultez les sites web des associations de votre secteur.**

# OÙ TROUVER DU SOUTIEN ?

* Le Graduate Campus
* Que faire en cas de conflit ou de harcèlement ?
* Au chômage : le programme BNF
* Diversité, inclusion, LGBTIQ+

# LE GRADUATE CAMPUS

Le Graduate Campus a pour missions d'informer et soutenir chaque doctorant·e et postdoctorant·e, pour l'aider à réaliser ses objectifs personnels à l'UNIL, le tout en prévision d'une carrière réussie. Les profils personnels, professionnels et scientifiques sont à ce stade déjà suffisamment spécialisés et pointus pour nécessiter des conseils personnalisés, tout en tirant parti des aspects transversaux et des étapes et questionnements par lesquelles chacune et chacun passe.

Les multiples statuts simultanés de chercheuses et chercheurs, enseignant·e·s, étudiant·e·s, employé·e·s rendent certaines démarches administratives complexes, avec de multiples services différents. Le Graduate Campus a également pour mission d'être un interlocuteur préférentiel et une aide dans ces démarches.

Les aspects disciplinaires et scientifiques étant de la compétence des Facultés, le Graduate Campus, via ses conseils et ses formations, se concentre sur les aspects transversaux, tant au niveau du parcours professionnel que de la formation. Il participe aussi, grâce à la participation de personnes des sept facultés de l'UNIL, au brassage d'idées et de pratiques entre les différentes cultures scientifiques.

Faisant partie intégrante de la politique de relève scientifique, tant pour l'Université que pour la société, le Graduate Campus accompagne le parcours professionnel des doctorant·e·s et postdoctorant·e·s. Quel que soit leurs objectifs de carrières, académiques ou non-académiques, les compétences acquises et approfondies par la recherche et l'enseignement universitaire enrichissent la société de ces personnes curieuses, critiques, passionnées et entreprenantes. En les préparant pour ces multiples devenirs professionnels, le Graduate Campus aide donc chacune et chacun à viser la réussite.

Nous vous encourageons à nous contacter pour tout besoin d'aide ou de soutien : si nous ne sommes pas en mesure de vous répondre directement, nous vous mettrons en contact avec l'unité la mieux adaptée à répondre à votre besoin.

**unil.ch/graduatecampus**



# QUE FAIRE EN CAS DE CONFLIT OU DE HARCÈLEMENT ?

Le **harcèlement psychologique (mobbing)** se caractérise par différentes formes de comportements hostiles exercées par une ou plusieurs personnes. Le but est de mettre en état d'infériorité ou de déstabiliser une collaboratrice ou un collaborateur de façon constante ou répétée, durant plusieurs mois.

Le harcèlement psychologique se développe souvent à partir d'un conflit non résolu. Ce conflit peut provenir d'une divergence de vues, de rivalités, de luttes d'influence, d'une recherche de pouvoir, etc. C'est pourquoi, en cas de conflit, il faut agir rapidement. Plus le temps passe, plus le climat de travail se dégrade et plus il est difficile de rétablir une situation de confiance.

Le **harcèlement sexuel** au travail constitue une forme de discrimination interdite par la Loi sur l'égalité (LEg, art. 4). Il s'agit d'un comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance à un sexe, non souhaité par la personne qui y est confrontée et portant atteinte à sa dignité. Le harcèlement sexuel peut aussi être basé sur l'orientation sexuelle (réelle ou perçue) ou l'identité de genre. Le harcèlement sexuel n'est pas déterminé par la volonté de nuire de la personne qui le commet, mais par le fait que le comportement n'est pas désiré par la personne qui le subit. Contrairement au mobbing, il n'est pas nécessaire que la situation se répète pour que l'on parle de harcèlement sexuel. Quelques exemples de harcèlement sexuel :

* Remarques sexistes ou plaisanteries sur les caractéristiques sexuelles, le comportement sexuel ou l'orientation sexuelle
* Invitations importunes dans un but sexuel
* Contacts physiques non désirés
* Présentation de matériel pornographique
* Agression sexuelle, contrainte sexuelle, tentative de viol ou viol

## ÉGALITÉ

Les femmes de nationalité étrangère sont particulièrement vulnérables face à ce type de situation. Isolées, dans une culture parfois très différente de celle dont elles sont habituées, elles ne savent pas si ce qu'elles vivent est problématique ou si elles l'interprètent mal.

Si vous avez l'impression d'être mobbé·e, d'être harcelé·e sexuellement ou de vivre une situation conflictuelle qui ne se résout pas, il est primordial de noter avec précision tous les incidents et les brimades : auteur·e, date, heure, lieux, faits, propos, témoins éventuels. Il est conseillé de tenter d'exprimer clairement et sans agressivité ce que vous ressentez à la personne dont les actes sont ressentis comme hostiles. Si possible, essayez de le dire en présence de témoins. Parfois, il n'est pas possible de le faire et il se peut que la personne n'entende pas ou ne veuille pas entendre.

En cas de conflit ou de harcèlement psychologique ou sexuel sur votre lieu de travail, adressez-vous aux ressources humaines, à une instance spécialisée sur cette problématique, à une médiatrice ou médiateur ou à toute autre personne de référence pour vous renseigner sur les possibilités d'action et de soutien.

### SERVICES DE SOUTIEN À L'UNIL ET RESSOURCES

**UNIL Help fournit des informations détaillées sur ce qu'il faut faire et les personnes à contacter pour obtenir un soutien dans des situations de conflit, de mobbing et de harcèlement.**
**unil.ch/help**

**Le Service des ressources humaines répond aux questions liées aux contrats et aux conditions de travail, par faculté et par service.**
**unil.ch/srh**

**ACIDUL est l'association du corps intermédiaire et des doctorant·e·s de l'UNIL.**
**wp.unil.ch/acidul**

**Accueil Santé a pour mission d'accompagner le maintien d'une bonne santé physique et psychique à l'UNIL. Possibilité de rendez-vous, d'espaces d'échange et d'ateliers.**
**unil.ch/accueilsante**

**Aumônerie est un lieu de discussion, d'écoute et d'accompagnement dans des périodes difficiles.**
**unil.ch/aum**

**Le Service des affaires sociales et de la mobilité étudiante (SASME) renseigne sur des consultations psychothérapeutiques.**
**unil.ch/sasme/psy**

### SOUTIEN ET RESSOURCES EN SUISSE

**Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) fournit des informations sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.**
**ebg.admin.ch**

**Le Guide social romand fournit des informations (en français) sur les cadres juridiques et les procédures pour les cas de harcèlement sexuel et psychologique, y compris le harcèlement de rue, dans les cantons de Suisse occidentale et au niveau fédéral.**
**guidesocial.ch > Droit et justice > Violences >Harcèlement sexuel, harcèlement psychologique (mobbing) et harcèlement de rue**

**ch.ch est un service de l'administration fédérale, cantonale et communale qui donne des conseils sur de multiples aspects de la vie et du travail en Suisse, notamment sur les questions de mobbing et de harcèlement sexuel.**
**ch.ch > Travail > Problèmes au travail**

# AU CHÔMAGE : LE PROGRAMME BNF

En moyenne, la plupart des docteur·e·s trouvent un emploi un an après la fin de leur doctorat, notamment des postes de cadre. Durant cette transition, il arrive de rester sans emploi pendant une courte période et, à ce moment-là, vous avez l'option d'accéder au chômage.

Les indemnités de chômage dépendent du lieu de résidence. Pour y avoir droit, et selon votre statut, il faut prouver une occupation salariée (avoir cotisé à l'assurance-chômage) pendant au moins douze mois durant les deux années précédant la demande.

Parmi les mesures d'insertion à l'emploi, il y a le programme BNF qui s'occupe de promouvoir l'intégration des personnes hautement qualifiées sur le marché du travail suisse. Ce programme offre des stages de réinsertion intéressants sur le marché du travail, adaptés à votre niveau de qualification, ainsi que du coaching, des conseils individuels et des formations continues (méthodes pour la recherche d'emploi, gestion de projet, informatique et autres).

**Le programme de qualification nationale BNF**
**bnf.unibe.ch**

**ch.ch est un service fourni par les autorités suisses et donne des conseils sur de multiples aspects de la vie et du travail en Suisse, y compris sur les droits aux allocations de chômage.**
**ch.ch > Travail > Chômage**



# DIVERSITÉ, INCLUSION ET LGBTIQ+

Selon l'article 8 de la Constitution fédérale, toute personne vivant en Suisse a droit à l'égalité de traitement. Cela signifie qu'elle ne peut être discriminée en raison de son origine, de sa race, de son sexe, de sa langue, de sa religion ou de son mode de vie. Plusieurs formes de soutien existent à l'attention des chercheuses et chercheurs.

**ASSOCIATIONS ET SERVICES DE SOUTIEN CONTRE LE RACISME**

**Associations d'étudiant·e·s et de chercheur·e·s de l'UNIL**
**unil.ch/associations/asso**

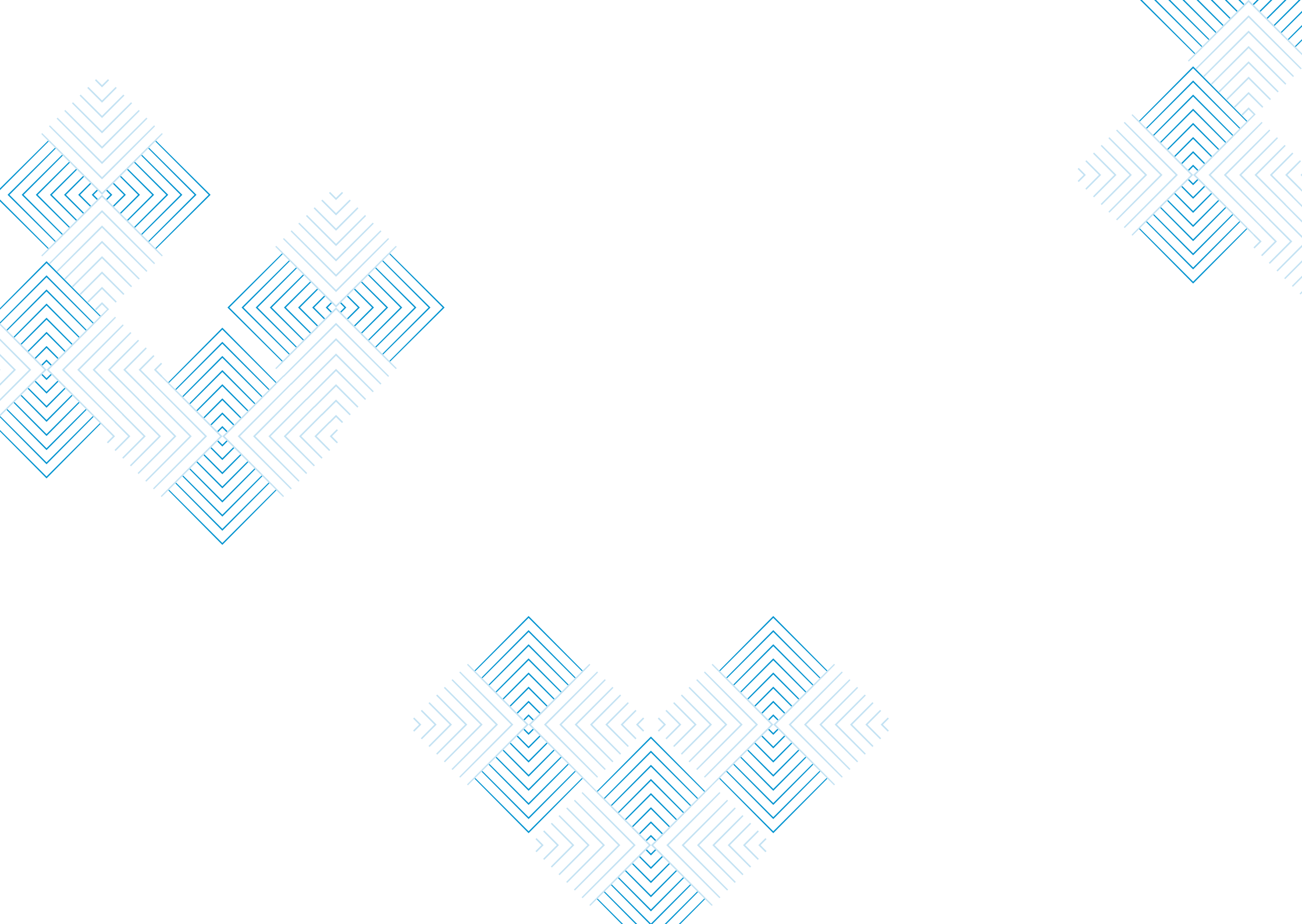
**Le Bureau de l'égalité de l'UNIL fournit des conseils et des ressources contre la discrimination raciale, y compris une liste d'associations et de bureaux au sein et en dehors de l'UNIL.**
**unil.ch/egalite > Non-discrimination > Contre la discrimination raciale**

**ASSOCIATIONS ET SERVICES DE SOUTIEN POUR LA COMMUNAUTÉ LGBTIQ+**

**Associations pour les étudiants et les chercheurs de l'UNIL.**
**unil.ch/associations/asso**

**Le bureau de l'égalité de l'UNIL propose des conseils et des ressources sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, notamment une liste d'associations de soutien.**
**unil.ch/egalite > LGBTIQ+**

**Le Service des affaires sociales et de la mobilité étudiante (SASME) peut fournir des informations sur les consultations psychothérapeutiques pour les doctorant·e·s.**
**unil.ch/sasme > Soutien aux étudiant·e·s > Consultations psychothérapeutiques**



UNIL, Graduate Campus
Janvier 2023

swissuniversities

UNIL | Université de Lausanne