Plan d'action relève – FGSE

2021

Introduction : définitions et stratégie

1. Définition de la relève académique, trajectoires de carrières souhaitées ou reconnues (successions de postes)

1.1 - Définition et vision générale pour la FGSE

La notion de relève académique peut se décliner dans plusieurs sens distincts :

- personnelle (ma progression de carrière)
- statutaire (la progression en fonction du rattachement à certains statuts)
- institutionnelle (assurer l'excellence à long terme, remplacement des gens qui partent à la retraite)
- sociétale (insertion professionnelle dans une carrière extra-académique (y compris la recherche) sur la base de compétences acquises au sein d'institutions académiques

La FGSE voit les postes de relève académique comme un tremplin pour les carrières des jeunes scientifiques (dans les universités et hautes écoles – et aussi ailleurs dans les secteurs privé, public et associatif).

La FGSE soutient l'importance de ces postes « intermédiaires ». En même temps nous soutenons l'excellence scientifique et la mobilité des individus. Nous disposons donc d'une variété de postes susceptibles de contribuer à la relève – certains de courte durée, d'autres stabilisés, avec des titres, des financements, des statuts, et des cahiers de charges très divers. L'on vise à recruter les meilleures personnes pour ces postes (internes ou externes) et l'on veut bien sûr que « nos » membres puissent décrocher des postes compétitifs ici ou ailleurs ultérieurement.

1.2 - Stratégie

Notre stratégie est de favoriser et faciliter **la phase post-thèse** en offrant/créant ou en soutenant les candidats dans leur postulation pour :

- des postes « post-doctoraux » pour consolider la phase post-thèse (publications, nouveau projet) [pour internes et externes]
- des opportunités post-doctorales ailleurs pour nos gradués (bourses SNF, etc.)

et aussi de créer des **points d'entrée dans l'échelle académique pour la phase suivante**

- postes de MER (la Faculté a décidé en 2017 (cf Conseil de faculté no. 137) de ne plus ouvrir de poste au niveau MA, mais plutôt soit en 1A ou en MER1)
- postes professoraux avec recrutement au niveau de PAST-PTC de PAS

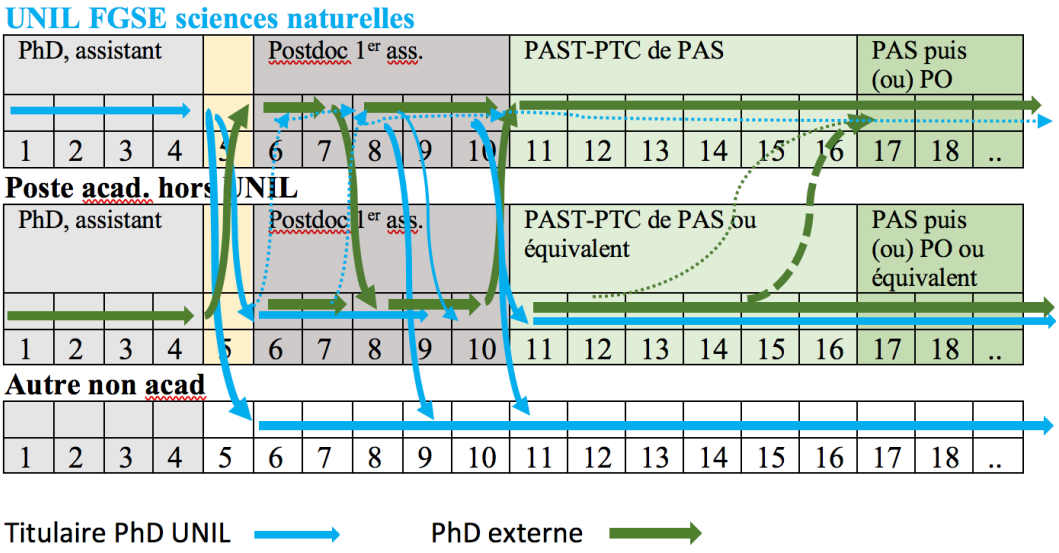
2. Etat des lieux sur les trajectoires de carrière en FGSE

Sont esquissées ici les trajectoires les plus standards. Force est de constater que même sur de petites cohortes, la diversité règne, due à l'évolution historique, à la logique des

recrutements, differences disciplinaires, à la variété des parcours à l'international de plus en plus perceptible à travers les recrutements internationaux qui se multiplient.

Historiquement, dans une logique de plan de carrière et de recrutement locaux, la formation d'une relève prenait un sens plus univoque.
A l'équivocité élevée de la notion de Relève avec la multiplicité des parcours et l'internationalisation sans cesse croissante des mises au concours et recrutements, s'ajoute la question de l'employabilité des anciens doctorants et postdoctorants hors du milieu académique, qui devient aussi un enjeu pour l'institution académique (plus marqué dans les sciences humaines et sociales que dans les sciences naturelles) ; tout ceci dans un contexte de compétition croissante au sein du marché de l'emploi compte tenu du nombre élevé de doctorats décernés en Suisse comme à l'étranger.

Tout en gardant à l'esprit cette définition très large de la Relève, nous resterons cependant concentrés dans les lignes qui suivent sur sa dimension académique. Des données plus exhaustives sur le devenir des postdocs vont permettre une étude plus fine en termes de parcours non-académiques (ou même partiellement académiques : chargés de cours, privat-docents, etc.). Cette documentation est en bonne voie dans la Faculté mais inachevée à ce jour – elle constitue un des objectifs de notre plan d'action (voir "Développement" plus bas).
On trouve ci-dessous deux schémas (Figure 1 et figure 2) illustrant cette diversité, du côté des sciences naturelles et du côté des SHS respectivement.
Ils caractérisent les cheminements de carrière les plus standards. Certaines situations, mais qui restent rares, ne sont pas mentionnées, comme le retour au milieu académique à un niveau professoral après un passage dans le secteur privé.
Ces schémas montrent également une diversité dans la chronologie des changements d'orientation de carrière, ou géographique ou de niveau de poste. Durant les dernières années, en termes de recrutement à des postes professoraux, la tendance a été à un rajeunissement de l'accès à des postes en tenure avec des postdocs souvent inférieurs à cinq ans, s'achevant sur l'obtention du financement d'un gros projet (ERC, FNS,…).



NB : le schéma illustre des trajectoires et points d'accès et non la trajectoire d'une seule personne issue soit de l'UNIL ou soit d'une autre université/haute école

Fig. 1 : Schéma des parcours typiques FGSE en sciences naturelles.

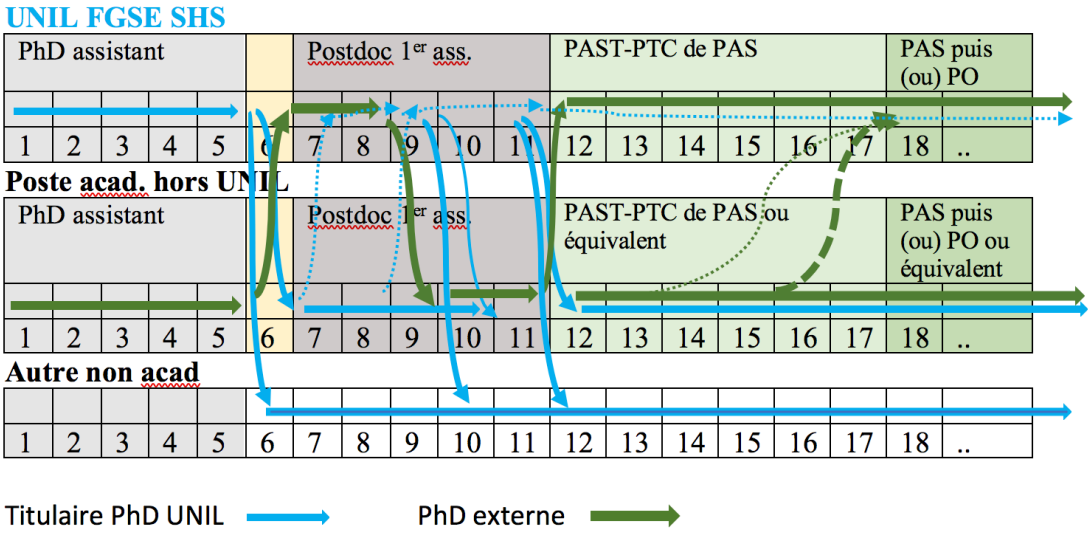


Fig. 2 - Schéma des parcours typiques FGSE en sciences humaines et sociales

Les schémas ci-dessus montre les cheminements de carrière les plus standards. Certaines situations, mais qui restent rares, ne sont pas mentionnées, comme le retour au milieu académique à un niveau professoral après un passage dans le secteur privé.

On peut constater sur la base des statistiques passées et des schémas actuels que les carrières académiques impliquent une mobilité grandissante : les carrières locales (doctorat UNIL, postdoc(s), MA, enfin MER1 à l'UNIL – ou doctorat UNIL, postdoc(s), MER1, PAS) sont rarissimes en FGSE.
Les personnes ayant achevé un postdoc avant 2018 et qui ont poursuivi une carrière académique tant dans les postes précaires que dans des postes stables l'ont pour la plupart fait à l'étranger (voir le volet « Devenir des postdocs FGSE » et l'annexe statistique y relative). Pour la nouvelle génération de postdocs engagés depuis 2018, il est douteux que la tendance s'inverse.
L'obligation de mise au concours publique des postes d'assistants de l'UNIL dès 2010 a aussi entraîné des changements dans la structure du recrutement dès le début du doctorat et la proportion de doctorants étrangers tout comme la diversité des pays d'origine illustre bien ce tournant.

Le fonctionnement antérieur à 2018 montrait un paysage de la Relève où dominaient les postes de MA pour l'accès au niveau « terminal » MER1. A l'exception d'un seul qui a finalement donné quand même lieu à une stabilisation au niveau MER1, tous les postes de MA de la FGSE offraient déjà lors du recrutement la possibilité explicite d'une stabilisation au niveau MER1 (uniquement et pas MER2) assortie de l'information que la stabilisation constituait une promotion et que la voie vers un poste professoral de type PAS ou PO ne pourrait s'ouvrir par une nouvelle promotion, compte tenu de l'interprétation de la LUL prévalant alors à cet égard. Aucun engagement du Décanat n'était pris par contre par rapport à une procédure de stabilisation pour les MA Ambizione ou dans le cadre de postes de MA suppléants.

Comme cela a déjà été mentionné, cette voie vers des postes stables a été abandonnée suite aux réflexions intervenues en 2017 au Conseil de faculté et au Décanat, au profit du recrutement plus systématique de 1ers assistants (1A).

2.1 - Devenir des postdoctorant·e·s de la FGSE

L'analyse porte pour l'instant sur la situation entre 2015 et 2020 (voir les données ci-dessous et en annexe) des postdocs (1A, MA (Ambizione, MA, MA suppl), Cherch. FNS Senior) dont le contrat a pris fin entre 2012 et 2020.

Les graphiques 3-6 ci-dessous valent pour les carrières masculines et féminines sans distinction

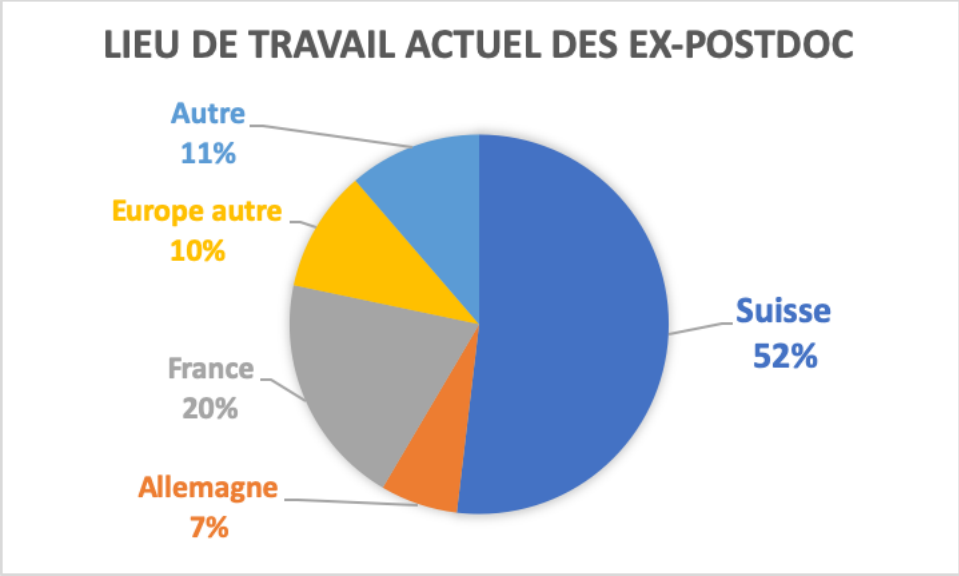


Fig. 1 Pays du poste actuel des ex-postdoc de la FGSE (106 postdocs –1A, MA, Cherch. FNS Senior – dont le contrat a pris fin entre 2012 et 2020)

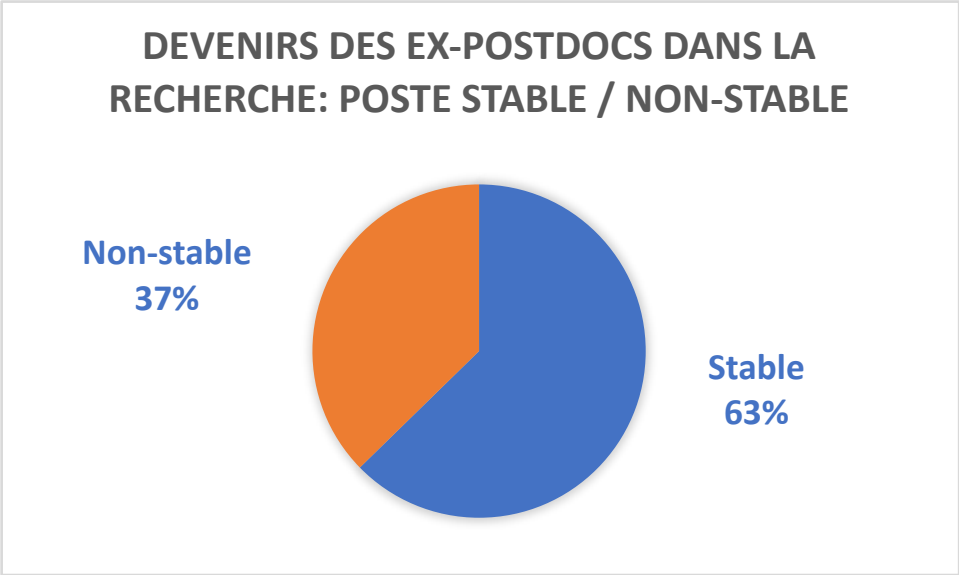


Fig. 2 - Stabilité du poste de recherche académique des ex-postdoc de la FGSE (67 postdocs –1A, MA, Cherch. FNS Senior – dont le contrat a pris fin entre 2012 et 2020. La stabilité des

postes est estimée sur la base de l'intitulé du poste : e.g. pour les postes « stables » : Professeur·e, Maitre de conférence, Chargé·e de recherche CNRS. ; e.g. pour les postes «non- stables » : postdoc, visiting researcher, boursiers)

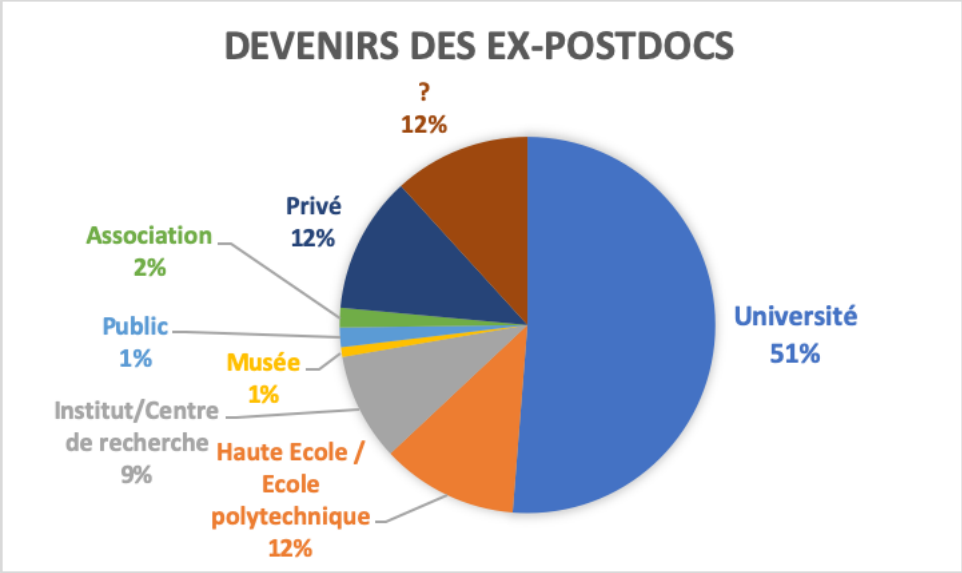


Fig. 3 - Secteur du poste actuel des ex-postdoc de la FGSE (119 postdocs –1A, MA, Cherch. FNS Senior – dont le contrat a pris fin entre 2012 et 2020. « ? » représente les personnes dont le poste actuel n'a pu être identifié)

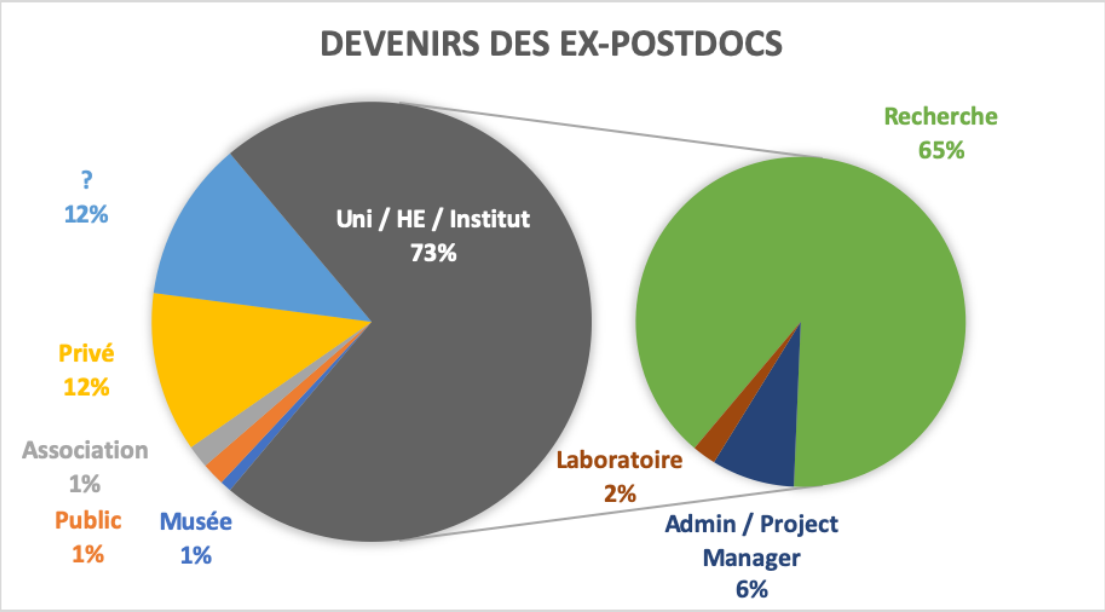


Fig. 4 - Parmi les personnes travaillant à l'Université, dans une HE (Haute Ecole) ou un Institut de recherche (zone grise du graphe de gauche), 65% occupent un poste de recherche (119 postdocs –1A, MA, Cherch. FNS Senior – dont le contrat a pris fin entre 2012 et 2020. « ? » représente les personnes dont le poste actuel n'a pu être identifié).

L'analyse des chiffres ci-dessus ne révèle que des tendances à ce stade, car nous ne disposons pas encore d'informations sur tous les anciens postdocs et sur toute la période 2003-2020. Les remarques qui suivent concernent la phase 2012-2020.

La répartition générale de nos anciens postdocs montre qu'une bonne proportion poursuit une carrière en milieu académique ou de la recherche privée, en Suisse ou à l'étranger : près des trois-quarts (73%) d'entre eux obtiennent en effet un contrat au sein d'institutions d'enseignement et de recherche de type Université ou Haute Ecole ou Instituts privés. 65% de l'effectif total des postdocs suit encore une carrière de recherche à proprement parler, les huit pourcents différentiels étant constitués par des engagements dans des laboratoires d'Instituts de recherche ou sur des postes administratifs ou de gestion de projets au sein de ces institutions.
Le quartile de 27% de l'effectif total qui ne poursuit pas dans la voie académique est actif dans le secteur privé (bureaux d'études, etc.), des postes du secteur public (Services fédéraux, cantonaux ou communaux, musées, …) ou dans le secteur associatif. Leur activité n'est pas ou pas encore connue pour 12% d'entre eux.
Il reste à affiner le pourcentage précis des personnes ayant obtenu un poste ouvrant une possibilité de carrière professorale. Ceci est d'autant plus important que l'analyse actuelle semble grossièrement montrer que, dans les 65% mentionnés de postes de nos anciens jeunes chercheurs des cinq dernières années, 63% occupent un poste stable, 37% restant pour l'instant sur des postes non stables.

Quant aux lieux de travail, toutes activités confondues, ils se situent pour moitié en Suisse (52%) ou en Europe (37%, dont 20% en France et 7% en Allemagne).
Ceci confirme une mobilité assez élevée mais qui est encore plus présente à l'entrée de la filière postdocs. Un certain nombre de postdocs venus de l'étranger (parfois mais rarement de nationalité suisse) semble donc trouver des débouchés sur le marché helvétique, soit définitivement, soit provisoirement avant un nouveau déplacement. Compte tenu de la tranche d'âge concernée dans ces parcours, on peut aussi supposer qu'il y a un désir de stabilité géographique plus marqué qu'à d'autres étapes qui pourrait, en plus de raisons structurelles propres au marché du travail suisse, amener à chercher un emploi sur le marché « local ». Mais ce n'est qu'une hypothèse à ce stade de notre enquête.

3. Aspect Egalité

3.1 Analyse des chiffres actuels pour la Relève

La dernière période est caractérisée par des changements importants et des renversements de tendance en particulier depuis 2013.

L'évolution du personnel académique dans les facultés

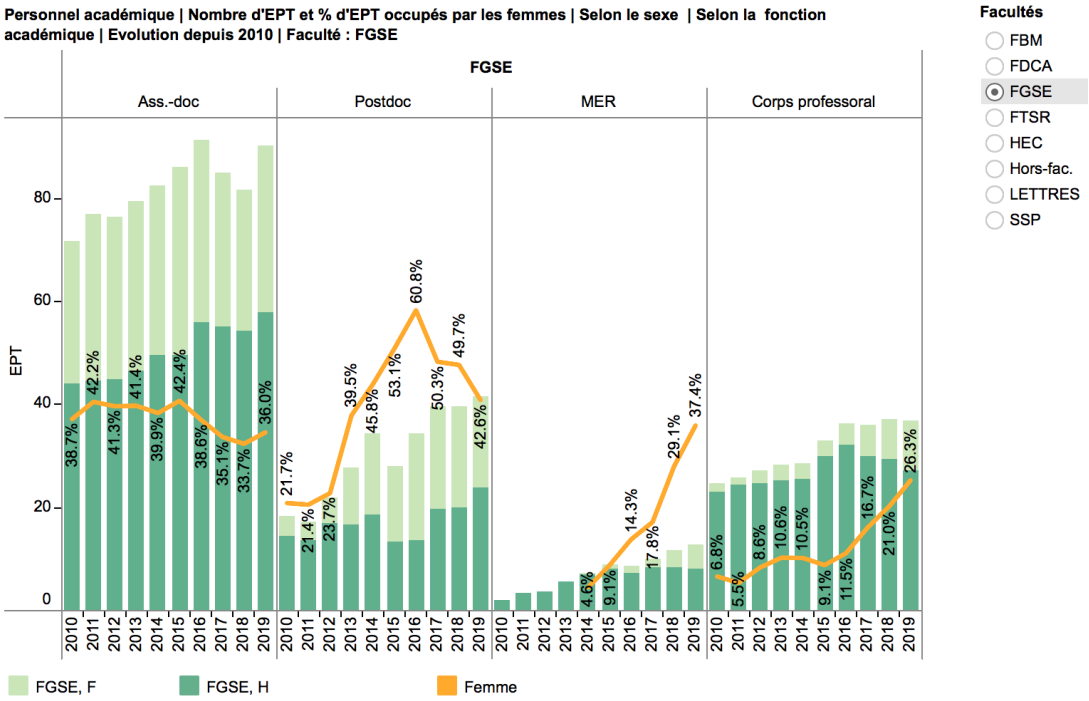


Fig.7 - Evolution du personnel de la FGSE 2010-2019

Source :
https://www.unil.ch/egalite/home/menuinst/egalite-femmes-hommes/legalite-en-chiffres.html

Si l'on regarde le tableau de l'évolution du personnel de la FGSE de 2010 à 2019 (Fig. 10 ci-dessus), il ressort pour les postdocs un taux de féminisation de la fonction qui oscille entre 21.7% (2010) et 69.8% (2016). Il revient à 42.6% en 2019, soit, un doublement par rapport aux chiffres valables en 2010-2012. On relèvera surtout que ce taux est passé à 39.5% en 2013 et n'est jamais redescendu en-dessous de 42.6% sur l'ensemble de la période 2014-2019.
On peut donc parler de tendance régulière en direction d'un équilibre 50-50, avec des taux de féminisation dépassant de façon constante les 50% (49.7 précisément) de l'effectif postdoc global entre 2015 et 2018. Le pic de 60.8 % en 2016 est lié à un recrutement concentré de 1ers assistants-Postdocs dans les instituts sur la base d'un financement conjoncturel pour un an en provenance du Décanat. Cela s'est produit en même temps que la mise au concours du premier poste sur la Bourse Egalité de la Faculté, dans une phase où la Faculté a affûté sa méthodologie d'évaluation des candidatures masculines et féminines dans les procédures de nomination

professorales. Outre le hasard des postulations, la nouvelle culture qui s'instituait alors a probablement joué un rôle dans le rééquilibrage intervenu.

Plus récemment (2019), la courbe a amorcé une légère redescente (49.7% en 2018 à 42.6% en 2019). Le phénomène de baisse des recrutements féminins ayant été identifié dans un seul Institut, le Décanat a fait part de ses inquiétudes à cet égard auprès de la direction de l'institut concerné pour que ce résultat ne se confirme pas comme une tendance inverse qui viendrait à contre-courant des objectifs.
Au niveau des postes de MA, la même tendance à une féminisation accrue s'était inscrite – mais sur un plus faible effectif – à partir de 2010, puis a commencé à se reporter progressivement à partir de 2013 sur les postes de MER1, en raison des stabilisations intervenues à partir des postes MA encore en vigueur, s'agissant en fait des mêmes personnes (voir les trajectoires de carrière dans la Faculté décrites plus haut).

Le tuyau percé dans les facultés

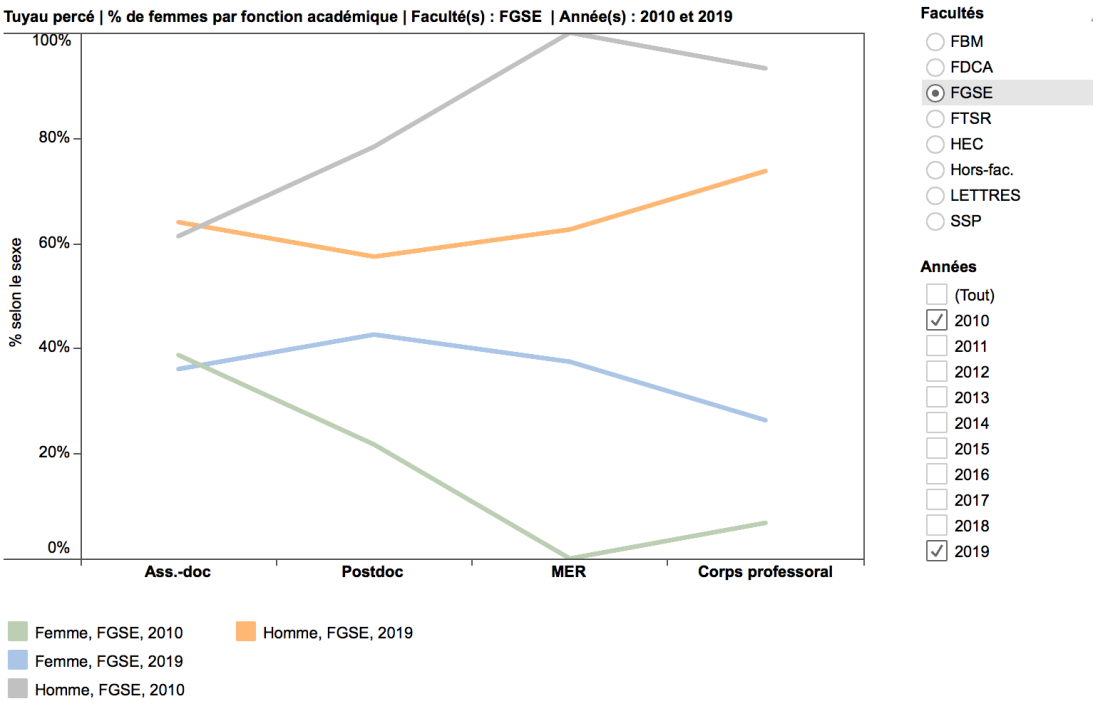
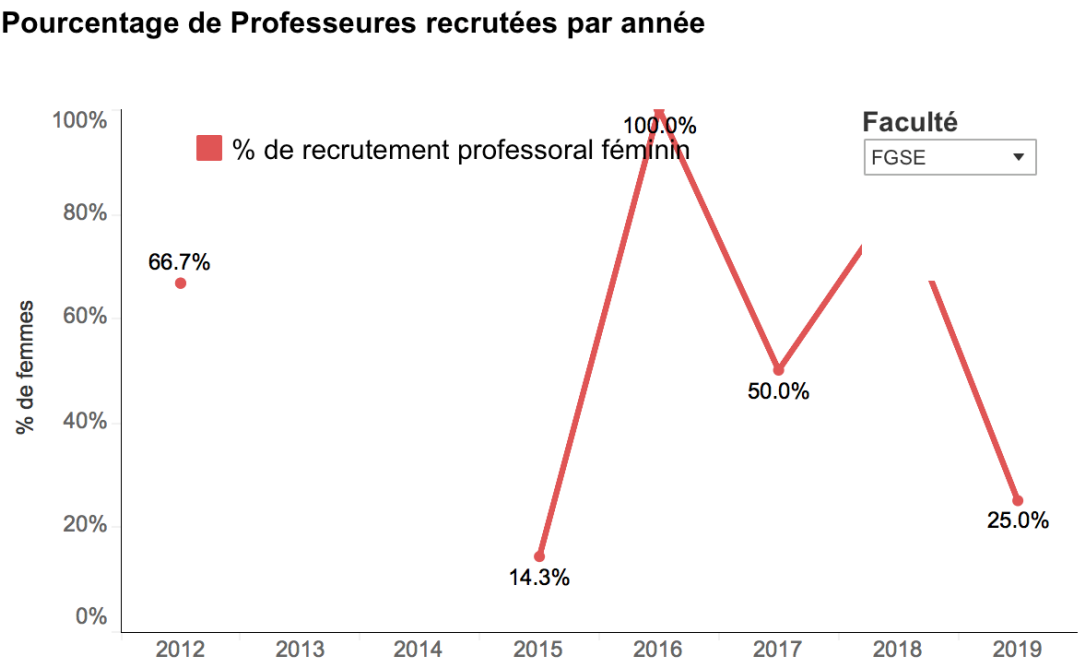


Fig. 8 - Evolution du personnel enseignant féminin et masculin de la FGSE en 2010 et en 2019 en fonction des catégories de postes (« tuyau percé »)
https://www.unil.ch/egalite/home/menuinst/egalite-femmes-hommes/legalite-en-chiffres.html



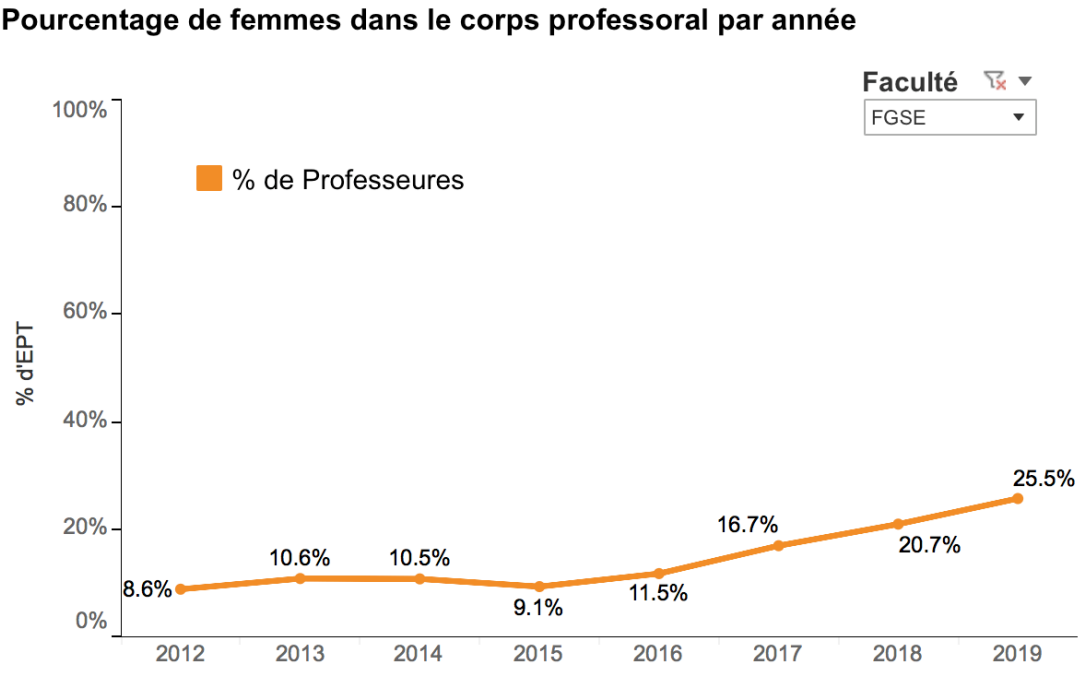


Fig. 9a et 9b - 9a Pourcentage de professeures recrutées par année ; 9b pourcentage de femmes dans le corps professoral par année.
Source :
https://www.unil.ch/egalite/home/menuinst/egalite-femmes-hommes/legalite-en-chiffres.html

Les deux figures ci-dessus montrent à la fois une nette évolution dans les tendances menant à une plus grande égalité des chances et un rapprochement vers un équilibre entre les carrières féminines et masculines au niveau professoral.
Mais aussi la persistance d'un hiatus que la Faculté devra encore s'évertuer à régler. Il est à relever que trois femmes ont été engagées en 2020 sur différents niveaux de postes professoraux (PO, PAST et PA), alors que deux hommes l'étaient dans le même temps. La statistique (qui sera disponible en mars 2021) va donc évoluer vers

une meilleure répartition que celle valable en 2019 et confirme donc la tendance au rééquilibrage mentionnée plus haut.
Le prochain plan d'action Egalité de la Faculté 2022-2027 va faire une priorité de la question de la Relève et de la question de la progression de postes non stables vers des postes stables ; une problématique qui répond d'ailleurs à des préoccupations largement exprimées au niveau national comme international quant à la précarité des postes de niveau intermédiaire et à la très forte concurrence qui en découle par rapport à l'accès aux postes stables. Le plan est en cours d'élaboration au sein de la Commission Egalité de la Faculté.

3.2 Devenir des postdocs femmes

L'intégration des femmes dans les postes de recherche au-delà des postdocs pour celles qui les ont effectués en FGSE diffère assez peu de celle des hommes, s'établissant autour de 70% pour les carrières liées à la recherche (contre 73% en moyenne générale H/F), dans le cadre d'un rapport F/H de 49/70 pour l'effectif considéré.
Qualitativement, il semble que le pourcentage de postes stables obtenus par les femmes soit plus élevé que la moyenne générale pour les postdocs FGSE, avec environ 70% de postes stables contre 63% tous genres confondus. Une analyse ultérieure plus fine permettra de de préciser si, et dans quelles proportions, les postes obtenus sont en moyenne plus élevés, équivalents ou bas dans l'échelle que ceux obtenus par leurs collègues masculins et nous essaierons de mener la même analye pour les postes précaires.

L'aspect mobilité ne connaît par contre aucune variation dans le cadre des chiffres obtenus, étant exactement les mêmes que pour les hommes. Les femmes semblent donc mobiles dans les mêmes proportions que leurs collègues masculins à ce stade de leur carrière, et la tendance à la stabilisation est la même que chez les hommes pour la période considérée.

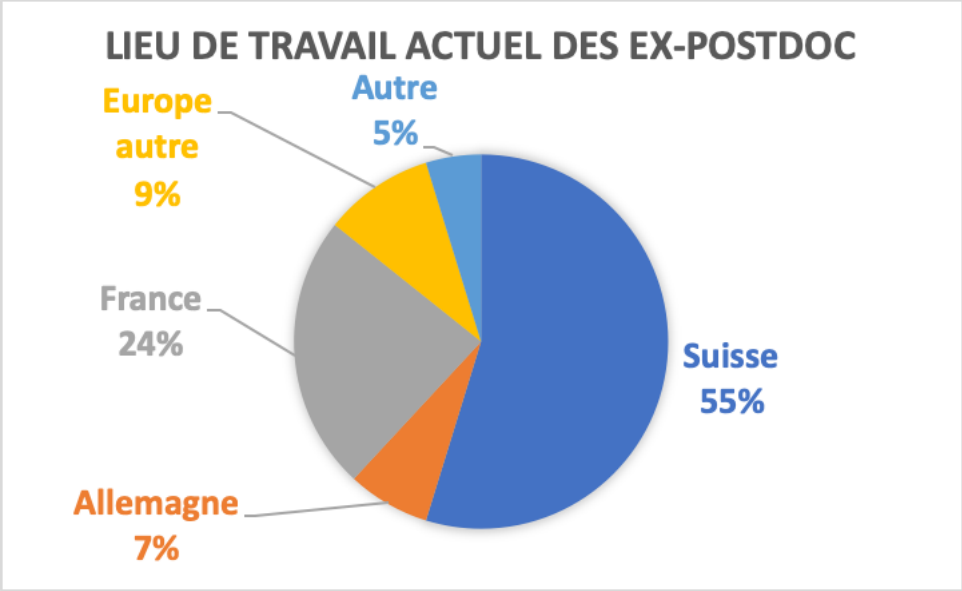


Fig. 10 - Pays du poste actuel des ex-postdocs femmes de la FGSE (42 postdocs –1A, MA, Cherch. FNS Senior – dont le contrat a pris fin entre 2012 et 2020)

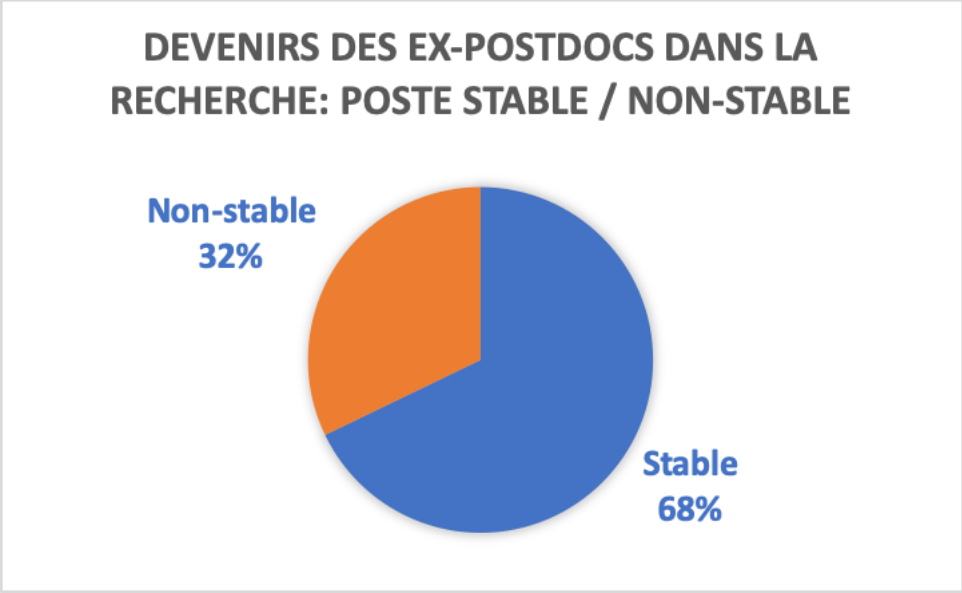


Fig. 11 - Stabilité du poste de recherche académique des ex-postdocs femmes de laFGSE (28 postdocs femmes –1A, MA, Cherch. FNS Senior – dont le contrat a pris finentre 2012 et 2020. La stabilité des postes est estimée sur la base de l'intitulé du poste : e.g. pour les postes « stables » : Professeur·e, Maitre de conférence, Lecturer, Chargé·e de recherche CNRS ; e.g. pour les postes «non- stables » : postdoc, visiting researcher, boursier·ère.

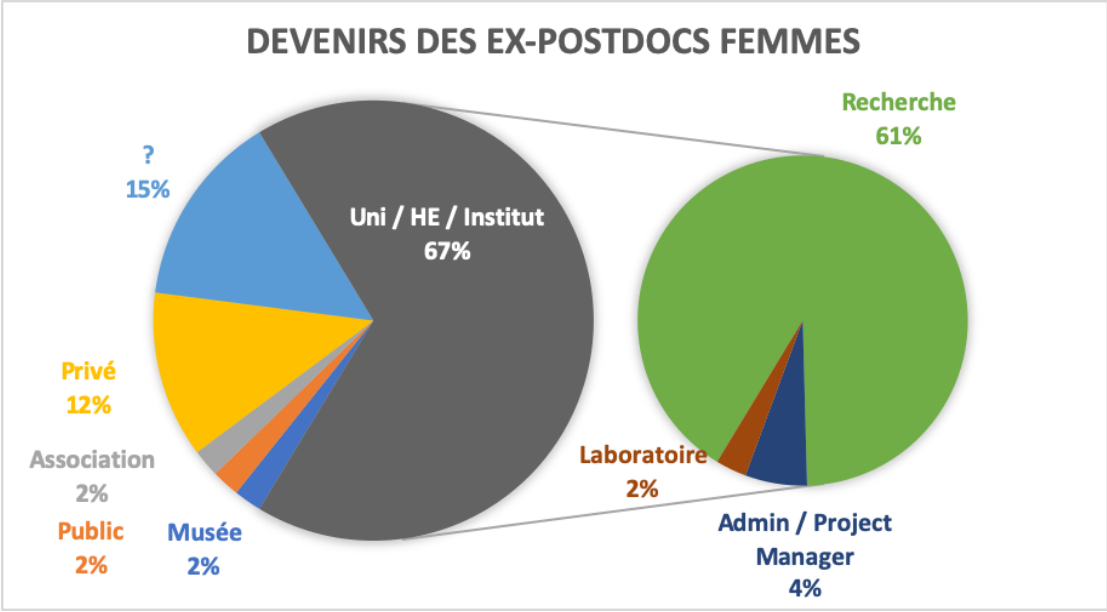


Fig. 12 - Parmi les personnes travaillant à l'Université, dans une HE (Haute Ecole) ou un Institut de recherche (zone grise du graphe de gauche), 65% occupent un poste de recherche (49 postdocs femmes –1A, MA, Cherch. FNS Senior – dont le contrat a pris fin entre 2012 et 2020. « ? » représente les personnes dont le poste actuel n'a pu être identifié).

4. État des lieux critique de la pratique et de la gouvernance facultaire en matière de relève: permet-elle à cette (ces) trajectoire(s) de carrières de se réaliser ?

Un des défis de la politique de la relève est la complexité de l'écosystème de gouvernance de ces types de postes – selon leur dénomination (1A, chercheur FNS, PAT recherche, MA, MER, MA sup) et selon les financements (Etat de Vaud, FNS, Boursier de la Confédération, autres, ...).

Pour donner un contexte chiffré, près de 155 doctorants sont inscrits à la FGSE, et entre 25 et 40 doctorants finissent avec leur PhD chaque année. En termes d'emploi post-doctoral, la Faculté compte en 2019 les postes suivantes :

- circa 38 postes de premier assistant (1A), dont 29 sont à 100%, et 5 à des taux entre 80 et 90%. 13 sont en 1ere année, 6 en 2e année, 11 en 3e année, 5 en 4e année et 3 en 5e année
- 7-9 postes de MA, MA supp,
- 13 postes de MER1
- Env. 5 postes Eccellenza / Ambizione
- Env. 65 autres postes (collaborateur scientifique, PAT chercheur CDD, boursiers de la Confédération, post-docs sur financement externe…)

Voici ci-dessous l'état des lieux pour la gouvernance de certains de ces statuts :

Postes de premier assistant (1A)
1A sur fonds Etat : c'est de la compétence des Instituts. Dans la pratique, ce sont les professeurs qui décident, avec la direction de leur institut, s'ils engagent des 1A et/ou des Assistants Diplômés (AsDi). On peut mentionner que, de façon plus exceptionnelle, certains nouveaux professeurs négocient l'engagement d'un 1A au moment de leur arrivée sur leurs fonds facultaires d'installation.
1A sur fonds tiers : aléatoire selon les demandes de financement effectuées et fonction des possibilités offertes par le bailleur de fonds.

Postes de MA
Comme mentionné ci-dessus, depuis 2017 la FGSE ne recrute plus de MA, mais plutôt des 1A ou exceptionnellement des MER1 (généralement par mise au concours).

Postes de MER1 :
Ces postes sont discutés au sein de la CPA à partir des plans stratégiques rédigés par les Directions d'instituts, après consultations au sein des Instituts et ils doivent obtenir l'accord du Décanat et de la Direction avant leur mise au concours. Les MER1 de la Faculté sont totalement indépendants pour mener leurs propres recherches.

Postes de MER2 :
La Faculté a établi le principe depuis 2004 de ne pas engager de MER2.

Postes de MA-/MER-suppléants
Des suppléances pour professeurs absents ou partis, ou dans le cadre de décharges administratives de professeurs, peuvent constituer des opportunités pour les jeunes chercheurs. Ils sont gérés au cas par cas par le Décanat. Ce dernier doit veiller dans

ces cas à équilibrer la part de recherche personnelle et les contraintes d'enseignement liées à la suppléance pour rester dans une logique de relève.

Postes de relève FNS (Ambizione. Eccellenza, etc…)
En plus d'encourager « nos » membres dans la poursuite de ce type de financement, nous accueillons des chercheurs provenant d'autres institutions. Comme précédemment pour les professeurs boursiers du FNS, il a été décidé à fin 2018 par le Conseil de Faculté FGSE que toute demande d'accueil en FGSE doit être approuvée par lui lors de la session de décembre lors du dépôt de la demande au FNS.

Autres postes sur financement externe
Un rôle très important pour la relève est joué par des postes avec financement externe (chercheur senior FNS, ERC, postdoc boursier de la Confédération, PRIMA, et même contrats PAT recherche en CDD). Ces derniers postes sont gérés par les professeurs/MERs en fonction de leurs financements.

5. Mesures et objectifs pour les 5 prochaines années

5.1 Gouvernance

La FGSE s'est appuyée sur des réflexions menées au sein du Conseil de Faculté dans le cadre de son évaluation des postes de MA/MER. Le Décanat s'est saisi au début 2019 de la question des 1A et a émis des Recommandations à l'intention des instituts et des professeurs engageant 1A et Postdocs, à l'issue de réflexions menées dans le cadre de la CPA. Il a ensuite sollicité à l'automne 2019 la Commission de la Recherche de la FGSE par rapport au statut des 1A et Postdocs.

A ce stade, il n'estime pas utile la constitution d'une commission *ad hoc* de la Relève facultaire et considère que cette question devra être traitée dans un premier temps par le groupe de travail de l'Autoévaluation (AE) de la Faculté, dont la composition inclut le Corps intermédiaire. Elle pourra ensuite être régulièrement relayée par la Commission de la Recherche ou par la CPA, selon ce qui ressortira de l'AE.

5.2 Mesures concrètes :

La FGSE a mis en place des « Recommandations du Décanat de la FGSE pour l'engagement des premier·e·s assistant·e·s » (entrées en vigueur le 15 mars 2019) pour encourager l'utilisation des postes de 1A pour la relève académique. En gros, nous poussons les professeurs à faire en sorte que les 1A puissent profiter de leur poste pour développer leurs compétences et étoffer ainsi leur dossier académique. Nous insistons par conséquent et notamment sur le fait qu'ils aient suffisamment de temps dans leur cahier des charges pour leur propre recherche scientifique. Les préconisations du Décanat sont les suivantes :

Les premier·e·s assistant·e·s engagé·e·s sur les fonds de l'Etat de Vaud doivent pouvoir consacrer au minimum 50% de leur taux d'activité à la réalisation de travaux de recherche personnels. Le reste est dédié à des tâches liées à l'enseignement, des tâches de recherche autres ou des tâches administratives ou techniques en rapport avec les activités d'enseignement et de recherche de l'unité de rattachement. Les recrutements et les cahiers des charges sont établis par le/la professeur.e responsable et la direction de l'institut d'accueil. Ce cadre général est fixé par le Règlement du Conseil d'Etat du canton de Vaud (Art. 10, Chapitre premier) et les règles de mise en œuvre doivent y être conformes. Le décanat encourage cependant fortement de maximiser le taux d'activité pour la recherche au-delà des 50% minimum, s'agissant de postes à durée déterminée. Le décanat soutient l'idée que ces postes soient perçus comme un tremplin de carrière dans un objectif de relève académique plutôt qu'un poste de soutien aux enseignants, afin d'éviter la précarisation.

Les premier·e·s assistant·e·s sur fonds externes sont dans la grande majorité engagés pour la recherche, avec une faible proportion de support technique ou d'enseignement (de 0 à 20%): ceci favorise des profils de relève qui seront compétitifs pour des postes académiques axés sur la recherche. Dans cette perspective de relève, le décanat encourage cependant leur participation aux enseignements, dans le but d'étoffer leur dossier académique.

Encouragement de postulation aux postes académiques. Il est essentiel dans cette politique de relève que les premier·e·s assistant·e·s soient encouragé·e·s à postuler très régulièrement, en particulier sur les postes académiques. Il existe la possibilité pour eux de demander du soutien au sein de la Faculté et/ou auprès du Graduate Campus.

Site GSE : https://www.unil.ch/gse/files/live/sites/gse/files/reglements/1819/1er_assistants.pdf

5.3 Calendrier de réalisation des mesures

Mesures déjà prises :

- 2004 : Décision de ne pas engager des MER2 pour éviter de bloquer les personnes dans des postes de pur enseignement, peu valorisants et sans vraies perspectives académiques
- 2016 : Décision de ne plus engager des MA pour….
- 2015- : des mesures spécifiques ont été prises dans le cadre du plan Egalité 50/50. Ainsi depuis 2015, la Faculté a mis au concours à deux reprises des postes de Postdocs Egalité ; ces postes visent particulièrement à soutenir ou relancer la carrière d'un·e chercheur/euse qui aurait été freiné pour des motifs familiaux par exemple. Une chercheuse au bénéfice de l'une de ces bourses a ainsi obtenu en 2019 un poste de professeure associée dans une université hollandaise et une jeune chercheuse profite actuellement d'une bourse semblable depuis 2019 (voir : https://wp.unil.ch/geoblog/2020/04/presentation-de-maria-klepikova-laureate-de-la-bourse-egalite-2018-2021/ et https://news.unil.ch/display/1445324566955128
- 2019 mars : recommandations 1A (voir ci haut)
- 2019 avril : engagement d'une consultante de recherche dont une partie du cahier des charges est orienté relève (doctorants, postdoctorants). ; la personne a été engagée au 1er avril 2019 ; le point Relève de son cahier des charges se développe en conseil dans les choix d'instruments de carrière, soutien stratégique dans l'élaboration des candidatures et communication sur les

offres/formation par newsletter et site web selon une stratégie en cours d'élaboration.

- 2019 : Discussion au sein du Conseil de Faculté et établissement des principes pour l'octroi du statut de Professeur titulaire aux MER1
- 2019 : discussion au sein de la CPA et de la Commission de la Recherche des questions liées à la Relève qui confirment la volonté de poursuivre la politique définie par rapport aux postes de MA et de 1A
- 2019, 2020, puis chaque année: actions en vue d'identifier des besoins de formation/informations complémentaires des doctorants et postdocs. Par exemple, un workshop se tiendra en janvier 2020 en FGSE orienté vers les instruments de financement du FNS et plans de carrières (public-cible : doctorants et post-docs de nos trois instituts)
- Automne 2020 : remise au concours du poste Postdoc Egalité pour la troisième fois consécutive, qui soutient un·e candidat·e ralenti dans sa carrière pour des raisons liées à la parentalité ou d'autres raisons familiales. Le financement est pour trois ans. Il a déjà permis à deux jeunes femmes de relancer leur carrière académique
- Automne 2020 et à suivre : création d'un subside Relève/Matterhorn Grant à l'intention de nos postdocs. L'attribution de ce subside est compétitive (2 financements accordés pour 2021 sur 8 demandes). L'instrument de financement vise à soutenir des projets de recherche indépendants et innovants dans nos disciplines (voir le document d'information sur ce subside en annexe).

6. Enjeux

- Comment créer une « culture relève » à différents niveaux dans la Faculté (recruteurs, responsables, superviseurs) ? Par exemple, comment assurer que tout le monde voit les postes de 1A mis au concours comme un tremplin de carrière dans un objectif de relève académique, plutôt que comme de simples postes de soutien d'enseignement (afin d'éviter la précarisation) ?
- Le Décanat souhaite faire converger certains critères dans les cahiers des charges afin que les conditions générales restent conformes à un esprit de relève, dans la mesure aussi où les postes concernés (1A) sont d'une certaine manière plus dépendants encore du superviseur que ne l'étaient - *mutatis mutandis* - les postes de MA. C'est précisément pour limiter cette dépendance que, ces dernières années, les MA avaient été rattachés à la direction d'Institut, de préférence au principe plus ancien de rattachement au seul professeur superviseur.
- Un autre enjeu est que l'UNIL n'a pas de poste dénommé « post-doc ». On a par contre une abondance de statuts différents. C'est sans doute un point à réfléchir avec la Direction de l'UNIL.
- Il faut relever enfin, et le point est d'importance, que la mise sur pied d'une véritable politique de relève va dépendre des possibilités de financements et de règles RH idoines au sein de l'institution. Cela présuppose que des conditions-cadres optimales dans une logique de relève soient favorisées, à partir desquelles des stratégies facultaires éventuellement variées pourront être redéployées et déclinées.

7. Développements

Dans l'optique d'établir un état des lieux après la mise en place du premier train de mesures constitué par l'abandon des postes de MA et l'entrée en vigueur récente des Recommandations du Décanat, ce dernier va procéder durant les années 2020-21 à **une enquête** qualitative et quantitative auprès des actuels et anciens postdoctorants, qui pourrait être renouvelée de trois ans en trois ans. On établira aussi des statistiques plus détaillées sur les nombres de personnes avec des statuts différents dans la faculté ainsi que les ratios homme/femme, provenance interne/externe, sur les chemins de carrière-types intervenus jusqu'ici, etc.

Cette première démarche permettra en effet d'alimenter les réflexions sur un volet Relève dans le cadre de l'Autoévaluation (AE) de la Faculté, qui a débuté en septembre 2020. Les enquêtes suivantes en 2023 et 2026 viendront nourrir ainsi symétriquement les réflexions lors de l'AE de la Faculté de 2027 ; c'est une prévision : leur périodicité pourrait être redéfinie lors l'AE de 2020-2021 en fonction des besoins identifiés.

Dans l'immédiat, le Décanat va suivre plus étroitement le développement des carrières des jeunes chercheurs et établir des prosopographies des cheminements de carrière après la thèse et après les post-doctorats, pour faire suite à la nouvelle organisation autour des postes de 1A. Il est en effet vraisemblable, compte tenu du niveau décisionnel (enseignants/instituts) pour les mises au concours et les engagements, qu'il subsiste une certaine disparité des pratiques, dépendante aussi sans doute des domaines considérés.

Cette démarche d'enquête fournira ainsi au besoin des éléments de réflexion en vue de corrections ou de peaufinage stratégiques dès 2021.

L'enquête sera aussi à articuler avec l'impact des mesures des plans Egalité successifs de la Faculté, qui prévoient également plusieurs mesures liées à la relève, parmi lesquelles les postes de Postdocs-Egalité mentionnés ci-dessus.

La première campagne de subside Relève/Matterhorn Grant à l'intention de nos postdocs est en cours d'évaluation auprès de la Commission de la Recherche et du Décanat afin d'éventuellement en réviser ou améliorer les modalités initiales et de les aligner sur la stratégie de Relève FGSE en cours de peaufinement.

8. Autres points de réflexion

Comme déjà mentionné, il nous semble que les réflexions autour de la question de la Relève doivent considérer cette dernière comme appartenant à un écosystème : l'imbrication des questions locales, régionales ou nationales et internationales dans la gestion des carrières, des questions de carrière académique ou non, des politiques facultaires et de la politique à l'échelle de l'institution et des autres bailleurs de fonds, rendent la question complexe et les possibilités d'action à l'échelle facultaire finalement assez réduite dans l'état actuel des choses. On voit d'ailleurs bien que des

modifications de pratiques intervenant dans certains niveaux de postes ont des conséquences à la fois verticales et horizontales parfois difficiles à évaluer.
Cette analyse élargie devrait aussi inclure des réflexions sur la question plus générale des « Débouchés professionnels des postdocs» puisqu'une part très significative de ceux-ci s'orientent ensuite hors des institutions académiques. Il est aussi important d'optimiser dans les formations continues proposées à nos post-docs et auprès d'autres employeurs potentiels tous les aspects de la recherche (et de l'enseignement) pratiqués au sein de l'UNIL puisque ce sont des éléments sur lesquels il semble possible d'agir.

La Faculté a connu aussi une évolution dans les plans de carrière professoraux durant les cinq dernières années, avec un net rajeunissement des engagements au niveau professoral, la plupart du temps dans des postes de type PAST-PTC de Professeurs associés. Cette évolution pourrait être mieux couplée à des réflexions sur l'évolution des postes de niveau intermédiaire, en prenant aussi en compte l'évolution nationale ou internationale dans les domaines qui nous occupent : nos recrutements de post-docs sont très largement externes et la Relève au sens large implique aussi le besoin d'un positionnement de nos jeunes chercheurs ou de « nos » postdocs sur le marché international.

Or nous n'avons pas, à ce stade de stratégie ou de méthodologie permettant d'intégrer tous ces différents facteurs. Une collecte plus large et raisonnée d'informations nous paraît donc indispensable pour aboutir, sinon à des plans de carrière bien établis, du moins à une meilleure compréhension des pratiques pour pouvoir à terme établir des garde-fous et des correctifs lorsque et là où cela s'avère nécessaire.

Quelques constats et réflexions complémentaires : ils nous aideront à élaborer une politique de relève explicite, transparente et pertinente à partir des catégories de postes existantes, figées pour l'instant dans leurs dénominations et la répartition de leur durée.
1er constat : initialement, l'appellation de premier assistant renvoie à un rôle au sein d'une équipe de recherche en même temps qu'à l'implication dans des projets de recherche qui ne sont généralement pas les siens et auxquels ses compétences peuvent constituer un apport important. La définition fonctionnelle est donc prééminente à la fois dans l'historique et dans l'appellation. La ligne entre recherche personnelle et recherche du superviseur et du groupe est parfois ténue ; dans certains cas, cela peut être au détriment du 1A
2e constat : La notion de Maître assistant renvoie initialement quant à elle à un appui à l'enseignement et cela a généralement persisté. On le voit particulièrement dans le cahier des charges des maîtres assistants suppléants, encore utilisés dans la Faculté
3e constat : l'une des raisons de l'abandon des postes de MA dans la Faculté était leur rattachement marqué à un professeur et donc un niveau de dépendance assez élevé dans l'activité et dans l'évaluation, ce qui pouvait dans certains cas constituer un frein supplémentaire à leur rôle de postes de relève. Ce problème n'est aujourd'hui pas complétement résolu pour les postes de 1A, dont l'engagement reste lié à un professeur, même si le cahier des charges est plus orienté vers une perspective de relève que précédemment (cf. les Recommandations du Décanat FGSE pour l'engagement des premiers assistants) et que la direction d'Institut est associée à l'élaboration du cahier des charges.

4e constat : la durée globale d'**assistanat** (en termes règlementaires comme de dénomination pour l'UNIL) est donc de neuf ou dix ans, ce qui constitue une formation particulièrement longue dont on peut ajouter qu'elle n'est de plus pas directement valorisée dans sa tranche postdoc par un diplôme ou une quelconque certification. Cette durée d'assistanat peut même être parfois encore plus longue si plusieurs postdocs sont enchaînés dans plusieurs universités, contribuant à des carrières bâties sur des enchaînements de postes précaires et correspondant toujours à ce qu'il est convenu d'appeler des postdocs *largo sensu*.
5e constat : spécifiquement, en FGSE, la durée maximale de cinq ans pour un postdoc est jugée trop longue dans la plupart des domaines dans le calendrier actuel des carrières.
6e constat : en termes d'appellation toujours, le terme postdoc est en lui-même assez vague, tant sur la durée que sur le cahier des charges, étant aussi très variable d'une institution à l'autre.
7e constat : la tendance à la valorisation du dossier académique commence plus tôt que par le passé, notamment en termes de publications. Le chemin de jeune chercheur commence pendant la thèse (parfois même durant le Master).

Sur la base de ces constats :
La question du cahier des charges des 1A et des postes de Relève, de sa mise en œuvre et de l'évaluation sont des points-clés qui doivent faire l'objet de principes et d'organisation plus rigoureux pour constituer une véritable politique de relève.
Le cahier des charges des 1A pourraient aussi mettre l'accent sur la capacité à déposer des requêtes indépendantes et à lever des fonds.
Un cahier des charges standard et à adapter ensuite par l'enseignant d'entente avec son directeur d'institut, et contenant de base les principaux éléments qui constituent les attentes vis-à-vis d'un postdoc en termes de relève pourrait être établi dans la faculté.

Parmi les mesures immédiates à prendre, le Décanat verrait bien, lors des mises au concours de postes vraiment dévolus à la Relève, dont les 1A, une appellation plus explicite renvoyant à un statut de jeune chercheur qui n'exprime pas simplement une primauté parmi les assistants comme c'est le cas de l'appellation en vigueur.
La formulation pourrait être propre à chaque faculté, mais une appellation labellisée pour toute l'UNIL serait sans doute bienvenue, dans l'attente d'une révision éventuelle des LUL et RLUL.