

# Prise de position et recommandation de l'ACERSE sur le document de la présidence concernant la réflexion sur l'engagement des post-docs.

Annexe 1 – Prise de position et recommandations de l'ACERSE au sujet de l'engagement des docteur.e.s de la Section à la fonction de Post-Doctorant (12 janvier 12)

Annexe 2 – Extraits du règlement du personnel

Annexe 3 - Document du « Groupe de réflexion ACIP-ACERSE sur l'avenir de la faculté » du 22.04.2015 (en annexe)

**Documents de référence :**

- Prise de position et recommandations de l'ACERSE au sujet de l'engagement des docteur.e.s de la Section à la fonction de *Post-Doctorant*, du 25.01.2012 (en annexe)
  - Document du « Groupe de réflexion ACIP-ACERSE sur l'avenir de la faculté » du 22.04.2015 (en annexe)
  - Document de travail « Eléments de réflexion sur les postes de post-doc » de la Présidence (mars 2016)
  - Règlement du personnel
- 

**1. Contexte actuel.**

A compter du 1.08.2016, les post-doc passent de la classe 9 à la classe 14 (décision du Rectorat sur demande du FNS). Pour amortir la différence de coût le Rectorat préconise que les post-doc ne soient engagés qu'à 80% (au lieu de 100%). Ceci a été entériné par le collège des Professeurs de la Faculté le 22 octobre 2015. Pour rappel :

- classe 8/00 62'464 (assistant débutant)
- classe 8/10 76'201 (assistant fin des 5 ans)
- classe 9/10 79'344 (post-doc débutant jusqu'au 31.7.16)
- classe 14/00 81'347 (post doc débutant à partir du 1.8.16)

- Il existe une marge d'appréciation de cette décision. Par exemple : à la faculté de médecine, les post-doc seront engagés à 85%, en sciences politiques les contrats de post-doc varieront entre 70% et 75%. Parfois même il est exprimé clairement que le contrat est de 80% mais qu'une présence à 100% est demandée. Cette différence d'interprétation et d'application est actuellement discutée dans le groupe de travail CCER de l'Assemblée de l'université.

- Le post-doc est garanti pour les assistants ayant soutenu leur thèse, au même taux, jusqu'à la date de fin de leur contrat d'assistant initial.

- Pour les post-doc ancien régime (embauchés avant le 1.8.2016), leur contrat est modifié : le contrat passera à un pourcentage leur garantissant un salaire au moins égal à celui qu'ils.elles percevaient avant le 1.08.2016 (minimum 80%).

-Pour les post-doc nouveau régime (anciens assistants engagés après le 1.8.2016), le passage d'un poste d'assistant à 100% à un poste de post-doc à 80% représente une perte de salaire substantiel alors même que la personne vient de passer un pallier dans son avancement scientifique en acquérant un diplôme de Doctorat.

La Présidence interpelle l'ACERSE afin de connaître sa position quant aux post-docs et aux différents scénarii envisagés.

## 2. Eléments de réflexion de l'ACERSE.

Disons d'emblée que du point de vue de l'ACERSE, la section doit garantir *a minima* le niveau de salaire des assistants nouvellement diplômés dont le contrat passe à un post-doctorat (le passage de l'un à l'autre de ces postes étant garanti par l'art 242 du RP). Répétons que ce changement de statut (assistant à post-doc) est dû à l'avancement scientifique des candidats qui viennent d'acquérir leur doctorat : il semble pour le moins paradoxal d'envisager que cette réussite scientifique puisse déboucher sur une situation financière stagnante, voire moins favorable. La garantie *a minima* du salaire d'assistant représente déjà dans ce contexte une concession du point de vue de la carrière et de l'avancement des candidats.

Ceci ne règle pas le problème posé : dans l'idéal, les candidats devraient être embauchés à 100% en tant que post-doc. Compte tenu des budgets, nous entendons qu'une telle solution n'est pas privilégiée. Ceci implique donc nécessairement une modulation du taux d'engagement.

La baisse du taux d'engagement pourrait être perçue comme potentiellement favorable aux post-doctorants qui pourraient combler leurs cahiers des charges avec un autre contrat à 20% et ainsi étoffer leur expériences par exemple. Le cumul de plusieurs temps partiels serait ainsi favorisé dans le cas où les post-doc ne seraient plus engagés à 100%. Or cette situation risque de dégrader les conditions et l'organisation du travail des post-doc (dans la pratique  $80\%+20\% \neq 100\%$ ), et nuire directement à l'amélioration de leur dossier scientifique. L'ACERSE tient à rappeler que cette situation tend à précariser les parcours et les situations professionnelles des membres du CCER.

Du point de vue de l'équipe professorale, nous notons aussi que cette situation équivaut à une perte pouvant aller jusqu'à 20% d'assistanat. Il ne faudrait pas que cette perte se traduise par une surcharge des cahiers des charges de l'ensemble des membres du CCER de l'équipe.

Ces réserves étant posées, nous exposons les différentes solutions qui pourraient être envisagées et la position de l'ACERSE pour chacune d'entre elles :

2.1. Le post-doc resterait un statut transitoire qui permet au candidat de passer du statut d'assistant à celui de MA ou de lui laisser le temps de formuler un autre projet professionnel. L'ACERSE avait déjà pris position dans ce sens dans le document « Prise de position de l'ACERSE du 25.01.2012 » en annexe et maintient les recommandations énoncées.

Dans le contexte actuel, cette solution serait un statu quo. Elle pose néanmoins la question de la présence au sein d'une même équipe de deux collaborateurs qui occupent des statuts différents (et perçoivent des salaires différents) mais qui effectuent les mêmes tâches. En effet, le document de cahier des charges des post-doc est le même que celui des MA (et des assistants et candocs). Cela en appelle à une réflexion sur le CaCha des post-doc qui sera développée ci-après.

2.2. Il serait possible d'assouplir la règle implicite de la SSED qui veut qu'il n'y ait qu'un seul MA dans chaque équipe professorale.

Compte tenu des éléments évoqués plus haut et des contraintes budgétaires actuelles, tout porte à croire que la section n'aura pas les finances pour l'engagement de deux MA à 100% au sein d'une même équipe. Cette solution ne règle donc pas le problème actuel puisque cela

signifierait de réduire les taux d'engagement de l'un ou des deux MA afin de garder l'enveloppe globale constante.

L'art 147 al.7 stipule dans tous les cas qu'un temps partiel pour les MA constitue une exception qui doit être motivée par le candidat lui-même.

2.3. Il pourrait être décidé que les post-doc ne sont réservés qu'aux personnes extérieures à la Section.

Cela pose ici la question du devenir des assistants diplômés qui ne peuvent prétendre à un poste de MA (parce qu'il est déjà occupé dans l'équipe) ou que la section n'en a pas ouvert un nombre suffisant l'année de promotion du candidat. De plus, l'art. 242 al. 2, indique clairement que les assistants catégorie 3 (statut supprimé dans le RP dès 2013) « sont nommés, lors du renouvellement de leur mandat, à la fonction de post-doctorant telle que définie à l'art. 148 ». L'ACERSE considère qu'une telle limitation du statut de post-doc ne constitue pas une solution acceptable.

### **3. Réponses à la Présidence.**

L'ensemble de ces points nous permet de formuler un certain nombre de propositions que nous développons ci-dessous en réponse aux questions posées par la Présidence :

3.1. « A part dans le cas où un prof a déjà un MA, quelle peuvent être les raisons d'engager un assistant qui vient de finir ses 5 ou 6 ans sur un post doc plutôt qu'un MA ? »

Aucune. Nous formulons cependant une réserve : il se peut que le candidat lui-même ait fait part d'un projet professionnel clairement établi et pour lequel un engagement de plus courte durée pourrait davantage lui convenir (par ex. la perspective d'un post-doc à l'étranger programmé l'année suivante, l'obtention d'une bourse débutant x mois plus tard etc.).

3.2. « Pour éviter ces cas pourrait-on envisager de laisser tomber la règle « pas plus d'un MA par équipe » ? »

Nous avons répondu à cette question au point ci-dessus (2.2).

3.3.1. « Doit-on limiter l'engagement des post-docs à des gens extérieurs à la section ? »

Non. Dans le document « Prise de position de l'ACERSE du 25.01.2012 », l'ACERSE indiquait :

Cette fonction a été, en principe, pensée pour permettre d'engager des docteurs provenant d'autres universités. Le RP n'exclut pas la possibilité d'y recourir pour engager des docteurs de l'Unige à la suite de la période d'assistanat. Dans ce cas précis, l'ACERSE se positionne pour une utilisation parcimonieuse et encadrée de la fonction de post-doc.

Ajoutons que le RP mis à jour en 2013 supprime le poste d'assistant 3 et garantit aux assistants diplômés un poste de post-doc couvrant la durée d'engagement initial.

Dans le contexte actuel, la position de l'ACERSE reste la même. Le contrat de post-doc devrait donc être limité dans le temps et toujours proposé en lien avec une perspective de recrutement plus avantageuse à court terme ou dans une planification de carrière à l'externe, avec un soutien concret de la part du/de la professeur.e

Cependant, la coexistence de post-doc ex-assistant (et dont les cahiers des charges sont les mêmes que les MA) et de post-doc extérieur doit nous pousser à une réflexion sur la nature des engagements de post-doc.

3.3.2. et 3.3.3. « Si oui les engage-t-on à 80%, 90% 100%... ? Si non engage-t-on les post-doc ex-assistants à 80, 90% ou 100% ? Et les autres ? Au même taux ? »

L'ACERSE propose que soit clairement distingués les post-doc ex-assistant pour lesquels le salaire perçu en tant qu'assistant doit être garanti (avec une adaptation du pourcentage d'engagement en conséquence), des post-doc extérieurs engagés la plupart du temps sur un projet de recherche précis. Pour ces derniers, toute charge d'assistanat devrait être exclue afin de bien distinguer les différents statuts ; le pourcentage dépendrait alors, dans la limite des budgets disponibles, des besoins de l'équipe de recherche sur le projet en question.

3.3.4. « Pourrait-on imaginer engager les ex-assistants à 100% et les nouveaux extérieurs à 80% ? »

Oui, dans la mesure où, comme suggéré aux points 33.2 et 3.3.3, la nature des post-doc est clairement identifiée.

3.4. « Met-on en place une procédure de sélection des post-doc, si oui selon quel mode ? Pour tous ou juste pour les ex-assistants ? »

Dans la mesure où on retient l'idée des deux post-doc différents, l'ACERSE propose que :

- l'engagement des post-doc ex-assistants étant garanti par le RP lors de l'obtention de la thèse, cette procédure n'est pas nécessaire.
- dans tous les autres cas, l'engagement est du ressort du responsable d'équipe (art.154 du RP).

#### **4. Recommandations de l'ACERSE.**

Au final, l'ensemble de cette réflexion nous amène à formuler différentes recommandations dans le souci de garantir des conditions de travail adéquates aux membres du CCER et dans le respect de leurs fonctions et diplômes :

- Inviter le Décanat et la Présidence à réfléchir à un « règlement des post-doctorats » (cf. sur ce point la position de l'ACERSE dans le document « groupe de réflexion ACIP-ACERSE sur l'avenir de la faculté » du 22.04.2015)

- Réfléchir aux cahiers des charges des post-doctorants :

- les post-doc extérieurs ne devraient pas avoir de charge d'assistanat

- les post-doc ex-assistants pourraient avoir quelques charges d'assistanat mais dans une proportion moindre que les MA dans la mesure où ils n'ont pas le même statut en termes salariaux et de stabilité (dans le respect de l'art. 148 du RP).

Nous attirons enfin l'attention des responsables des équipes sur la nécessité d'adapter les CaCha des post-doc à leur taux d'engagement et à la répartition équitable des charges d'assistanat entre les différents membres de l'équipe.

*Association des Collaborateurs à l'Enseignement  
et à la Recherche en Sciences de l'Éducation  
(ACERSE / ex-ACISE)  
Email : BureauAcise-pse@unige.ch*

À l'attention de  
la Présidence et  
du Collège des Professeurs de la  
Section des Sciences de l'Éducation

Genève, le 25 janvier 2012

**Prise de position et recommandations de l'ACERSE au sujet de l'engagement des docteur.e.s de la Section à la fonction de *Post-Doctorant***

Cher Président, Cher Vice-Président, Cher.e.s Professeur.e.s,

Par la présente, le Comité de l'ACERSE souhaite vous faire part de la prise de position de l'Association au sujet de l'engagement des Docteurs de la Section au poste de *Post-Doctorant*. Cette prise de position a été votée lors de l'Assemblée Générale du 6 décembre 2011.

Le nouveau Règlement sur le Personnel de l'Université<sup>1</sup>(RP) prévoit la possibilité d'engager des collaborateurs à l'enseignement et à la recherche à la fonction de *Post-Doctorant (Post-Doc)*. Cette fonction a été, en principe, pensée pour permettre d'engager des docteurs provenant d'autres universités et/ou travaillant sur des fonds externes (notamment le Fonds Marie Curie). Cependant, le RP n'exclut pas la possibilité d'y recourir pour engager des docteurs de l'Unige, à la suite de leur période d'assistanat. À la SSED, cette possibilité est évoquée à l'heure actuelle pour faire face à l'augmentation du nombre d'*Assistants (Ass)* devenus docteurs sans augmenter le contingent d'environ une dizaine de *Maîtres Assistants (MA)*.

Après une première discussion à l'Assemblée du 18 octobre 2011, l'ACERSE se positionne pour une utilisation parcimonieuse et encadrée de la fonction de *Post-doc*. L'ACERSE estime en effet que le *Post-doc* comporte plusieurs éléments susceptibles de fragiliser le statut de *MA* qui reste le poste le mieux adapté pour les nouveaux docteurs.

D'une part, le RP ne différencie pas clairement la fonction de *Post-Doc* de la fonction de *MA* en ce qui concerne leurs cahiers des charges et, plus précisément, les activités de recherche et d'enseignement (Art. 147-148 joints à ce document); alors que les conditions salariales de ces deux postes sont très différentes. Le *Post-Doc* est engagé en classe 9 ou 10 alors que le *MA* est engagé en classe 17. Ceci équivaut à environ 25% de salaire en moins pour le *Post-Doc* qui est amené à assurer les mêmes types de tâches que les *MA*.

D'autre part, à cette faible rémunération, s'ajoute l'enchaînement de contrats à durée déterminée qui accroît la précarité. Il y a un risque de porter à 15 ans le parcours de fonctions "non-stabilisées" au sein de la Section (6 ans d'*Ass*, suivis de 3 ans de *Post-Doc*, suivis de 6 ans de *MA*). Cela ne se justifie nullement étant donné le degré de formation atteint par les doctorants de la Section et l'ACERSE ne peut cautionner la banalisation de ces parcours à rallonge dans la précarité.

---

<sup>1</sup> Du 17 mars 2009 - révisé le 28 juillet 2011

Par conséquent, l'ACERSE propose qu'un cadre strict soit associé à l'usage de la fonction de *Post-Doc*, en réservant ce poste à deux situations bien identifiées pour les docteur.e.s internes à la Section<sup>2</sup>:

- a) Pour des Assistants ayant soutenu leur thèse et souhaitant postuler au poste de MA selon la nouvelle procédure instaurée à la SSED. La fonction de *Post-Doc* pourrait éventuellement combler le temps entre la soutenance de thèse et la décision de nomination MA par le Collège des professeurs de la section. Dans ce cas, le recours à cette fonction devrait se justifier uniquement si les finances de la Section ne permettent pas d'ouvrir des postes de *Collaborateur Scientifique en suppléance* ;
- b) Pour permettre à des Assistants en fin de contrat, n'ayant pas pu obtenir le poste de MA, de replanifier à court terme leur carrière à l'interne ou à l'externe de la SSED. Et ce, avec un soutien concret de la part du/de la professeur.e ;

Le contrat de *Post-Doc* doit donc être limité dans le temps (1 année) et toujours proposé en lien avec une perspective de recrutement plus avantageuse à court terme.

Par cette proposition, les membres de l'ACERSE souhaitent garantir pour les docteurs engagés dans de nouvelles fonctions au sein de la Section une plus grande équité de traitement, indispensable pour garantir des conditions de travail acceptables et en adéquation avec ces candidats hautement qualifiés.

Vous souhaitant bonne réception de la présente, Chers Président et Vice-Président, Cher.e.s Professeur.e.s, nous vous prions de croire à l'assurance de nos salutations les plus respectueuses.

Le Comité de l'ACERSE (ex-ACISE)

Cecilia Mornata (Présidente), Florence Ligozat (Vice-Présidente), Isabelle Collet (Secrétaire Générale), Valérie Lussi Borer (Trésorière), Kristine Balslev, Roxane Gagnon, Myriam Gremion, Cynthia Lagier, Nathalie Lambiel, Christophe Ronveaux, Héloïse Rougemont.

---

<sup>2</sup>Ces conditions ne s'appliquent pas aux candidats issus d'autres universités pour un poste de Post-Doc à la Section, qui sont alors en situation de formation.

## **Extraits du Règlement du personnel de l'Université de Genève**

### **Art. 147 Maître assistant**

**1** Le maître assistant participe, sous la direction d'un professeur ordinaire, d'un professeur associé, d'un professeur assistant, d'un professeur titulaire ou d'un maître d'enseignement et de recherche, à l'enseignement et à la recherche. Il consacre une partie de son temps à la constitution d'un dossier de publications scientifiques. Le maître assistant en médecine dentaire consacre une partie de son temps à des activités de soins.

**2** Il est titulaire d'un doctorat ou d'un titre jugé équivalent.

**3** Pour être nommé à la fonction de maître-assistant, un séjour doctoral ou postdoctoral d'un an au moins dans une autre Université suisse ou étrangère ou une insertion active dans un réseau de recherche national ou international est exigé.

**4** Il est nommé pour une première période de 3 ans, la nomination étant renouvelable pour autant que la durée totale de sa nomination n'excède pas six ans. Un dernier renouvellement pour une période de 3 ans au maximum peut être accordé à titre exceptionnel à la personne qui a exercé la fonction à temps partiel en raison de charges familiales. En cas de congé de maternité ou de congé parental, la durée du mandat est prolongée d'autant.

**5** Une proposition de nomination pour une période inférieure à celle mentionnée à l'alinéa 4 peut être formulée. Elle doit faire l'objet d'une requête dûment motivée soumise à l'approbation du Rectorat.

**6** La première année de sa fonction constitue une période d'essai au cours de laquelle il peut être mis fin aux rapports de service moyennant le respect d'un délai de résiliation de 3 mois pour la fin d'un mois.

**7** Dans la règle, il exerce sa fonction à temps complet. La fonction peut, à la demande de l'intéressé, être exercée à temps partiel lorsque cela est dûment justifié.

### **Art. 148 Post-doctorant**

**1** Le post-doctorant, titulaire depuis moins de 5 ans du titre de docteur ou d'un titre jugé équivalent lors de l'engagement, poursuit, sous la responsabilité d'un professeur ordinaire, d'un professeur associé, d'un professeur assistant, d'un maître d'enseignement et de recherche ou d'un chargé de cours, une activité de recherche auprès de l'Université. Il peut aussi participer à l'enseignement. (1)

**2** Il consacre au moins 40% de son taux d'activité à la constitution d'un dossier de publications scientifiques.

**3** Il est nommé pour un mandat d'une durée maximale de 3 ans. La durée totale de son engagement ne doit en principe pas excéder 3 ans. Une prolongation d'une durée maximum de 2 ans est possible sur la base d'un exposé des motifs circonstancié et sous réserve de l'accord du rectorat. En cas de congé maternité ou de congé parental, la durée du mandat est prolongée d'autant. (1)

**4** La première année de sa fonction constitue une période d'essai au cours de laquelle il peut être mis fin aux rapports de service moyennant le respect d'un délai de résiliation de 3 mois pour la fin d'un mois.

**5** Le post-doctorant exerce sa fonction à temps complet ou à temps partiel.

**6** Le post-doctorant fait l'objet d'une évaluation de ses prestations au terme de la deuxième année d'activité.

**Groupe de réflexion ACIP – ACERSE sur l'avenir de la faculté**  
**Rapport à mi-mandat du Décanat**

**Document rédigé par :**

Jacques Berent, ACIP  
Sandra Berney, ACIP  
Isabelle Collet, ACERSE  
Marion Dutrevis, ACERSE  
Barbara Fouquet-Chauprade, ACERSE  
Caroline Gauffroy, ACIP  
Emilie Joly, ACIP  
René Rickenmann, ACERSE

Le 21 octobre 2014, le Professeur Pascal Zesiger, doyen de la FPSE, présentait le rapport de mi-mandat du Décanat aux membres des corps professoral et intermédiaire (CCER). A cette occasion, le doyen a plus précisément exposé les objectifs ayant été fixés en début de mandat décanal, leurs avancements actuels, et les difficultés rencontrées dans l'atteinte de ces objectifs. Il a ainsi fait part des difficultés rencontrées par le décanat à diriger et fédérer la faculté ; difficultés qu'il explique notamment par les différences de cultures existant entre les deux sections. Le Professeur Zesiger a ensuite présenté les différents scénarios envisagés par le décanat concernant l'avenir de la faculté. Ces alternatives scénaristiques visaient à proposer des pistes pour améliorer la maniabilité de la faculté et pour promouvoir son fonctionnement optimal dans la logique actuelle de coupes budgétaires de l'université. Finalement, il a sollicité les différents corps de collaborateurs pour qu'ils donnent leur avis et fassent des propositions par rapport aux constats présentés lors de ce rapport.

Suite à cet exposé, l'ACERSE et l'ACIP ont décidé de constituer un groupe de réflexion sur l'avenir de la faculté. Le choix a été fait de créer un groupe commun psychologie et SSED. Le groupe s'est rencontré les 21 novembre, 8 et 15 décembre 2014 ainsi que le 26 janvier 2015.

La réflexion menée par le groupe s'est articulée autour du contenu présenté par le doyen à l'occasion de ce bilan de mi-mandat. Plus particulièrement, les membres du groupe ont considéré les différents scénarios présentés par le doyen et ont décidé d'axer leur réflexion autour d'un renforcement des liens existants entre les deux sections, en cohérence avec l'idée de conception d'un groupe de réflexion intersection. En effet, même si le scenario de scission de la faculté en deux UPER distinctes était l'un des possibles, le groupe a choisi de l'éliminer d'emblée, en constituant ce groupe unifié.

Ce document sera transmis :

- au décanat
- à la présidence de chacune des deux sections
- au conseil participatif
- à la commission du plan d'étude
- aux membres des associations du corps intermédiaire des deux sections
- Aux instances spécifiques traitant de l'un ou de l'autre des points spécifiquement abordés dans ce document.

Cinq types de propositions ont émergé, elles concernent :

- 1/ le soutien à la recherche de fonds
- 2/ la mise en commun des programmes doctoraux
- 3/ une réflexion sur le développement d'une culture facultaire.
- 4/ le statut des post-doctorats
- 5/ l'anglais scientifique

Note : Une première version du présent document avait été diffusée par erreur à l'ensemble des collaborateurs de la FPSE avant d'avoir été revu par les associations. La présente version tient compte de l'avis des deux associations représentant les collaborateurs des deux sections et apporte plus de précisions sur les propositions qui ont émané du groupe de réflexion et en quoi ces propositions permettent de contribuer au débat sur l'avenir de la faculté.

## 1. Rapprochement des programmes doctoraux psycho et SSED

Dans une logique de rapprochement du corps intermédiaire et de collaborations inter-sections, une première proposition du groupe de réflexion est de favoriser la perméabilité des échanges entre les programmes doctoraux des deux sections.

Du côté de la SSED, il existe un programme doctoral CUSO : les EDSE-études doctorales en sciences de l'éducation (education.cuso.ch).

Du côté de la psychologie, il existe deux programmes : le premier est aussi un programme CUSO : PdrP (<http://psychologie.cuso.ch/accueil/>). Le second est l'école doctorale en psychologie sociale ([https://plone.unige.ch/doctorat\\_psychologie\\_sociale](https://plone.unige.ch/doctorat_psychologie_sociale)).

A l'heure actuelle, le programme CUSO de psychologie est fermé aux doctorants de SSED. En effet, à plusieurs reprises des doctorants se sont vus refuser une inscription à des ateliers CUSO en psychologie alors que le sujet de l'atelier était particulièrement pertinent pour leur thèse. Permettre une perméabilité des programmes doctoraux paraît dès lors une première étape vers un rapprochement du corps intermédiaire des deux sections, la promotion de collaborations et l'harmonisation des pratiques de recherche entre les deux sections.

Le groupe formule donc trois propositions faisant écho à la volonté du décanat de réformer les doctorats et de soutenir la formation continue/post-grade (objectifs 3 et 7 de la présentation du doyen) :

1/ Une partie importante de l'offre de chacun des programmes pourrait être ouverte à l'ensemble des membres des trois programmes. Beaucoup de convergences, en particulier dans les formations méthodologiques, entre les programmes EDSE et psycho sociale par exemple. Certaines journées thématiques sont également susceptibles d'intéresser l'ensemble des doctorants. Cela nécessiterait une mise en commun des annonces des offres et permettrait de favoriser le recouplement et les échanges inter-programmes.

2/ Chaque programme pourrait s'engager à co-organiser (à deux ou trois programmes par alternance) une journée par année.

- soit une journée scientifique thématique sur une thématique transversale,
- soit des doctoriales (sur le modèle par exemple de ce que font les EDSE) communes une fois par année (posters, communications etc.)

L'organisation d'une journée commune aux deux sections ne semblerait pas demander un effort d'organisation supplémentaire trop important.

3/ Afin d'améliorer les opportunités de formation, offrir la possibilité aux doctorants inscrits dans chacun de ces trois programmes de s'inscrire aux deux autres programmes avec une mise en commun des attestations.

Le groupe propose de rendre obligatoire une école doctorale incluant un certain nombre d'heures de formation (à choix parmi un ensemble de cours) en vue de l'obtention du titre de docteur (comme c'est déjà le cas pour le doctorat en psychologie sociale). Ces heures de formation devraient être incluses dans le cahier des charges des assistants-doctorants.

Le peu de mutualisation constatée entre les deux sections ne se limite pas à la séparation des écoles doctorales. En effet, de façon plus générale, les passerelles de transition possibles entre les deux sections sont également limitées, ce qui amène le groupe à formuler une seconde proposition au sujet de la création de certificats complémentaires permettant plus de perméabilité entre les deux sections de la faculté.

## **2. Proposition de création de certificats complémentaires soutenant une culture facultaire commune**

Depuis plusieurs années, le décanat et le rectorat appellent à de plus nombreuses collaborations inter-sections. Toutefois, le manque de passerelles et de perméabilité des parcours académiques entre les deux sections semble être un obstacle à ces collaborations académiques et de recherche scientifique. En effet, il est actuellement impossible pour un étudiant titulaire d'un master en sciences de l'éducation d'entamer un doctorat en psychologie alors même que les collaborations scientifiques sont largement encouragées par le décanat.

Il serait, dès lors, pertinent de créer un ensemble de certificats (un pour chaque Section) identifiant des bases théoriques et méthodologiques, voire même pratiques, permettant d'acquérir les compétences nécessaires pour continuer un parcours académique dans l'une ou l'autre des deux sections. Cette démarche dénoterait d'une réflexion générale des deux Sections sur leur complémentarité, et faciliterait les transitions Master/Doctorat entre les 2 Sections.

Par ailleurs, les parcours recherche sont peu fréquentés par les étudiants dans les deux sections bien que nous disposions d'une grande richesse d'enseignements méthodologiques dispensés par l'une ou l'autre des sections. Une réflexion sur la mise en place d'un certificat listant les connaissances méthodologiques, statistiques et techniques nécessaires à la recherche en psychologie et sciences de l'éducation pourrait être envisagée.

Il serait utile d'identifier les cours plus ciblés « recherche », d'identifier les doublons voire les manques.

De tels certificats permettraient également d'identifier et de réinstaurer une « culture facultaire » commune. Bien sûr, il y aura toujours des cas et profils particuliers d'étudiants devant être gérés au cas par cas, mais cela constituerait un premier pas vers la définition d'une « culture facultaire ».

### 3. Réflexion sur le statut du post-doctorat

L'ACERSE et l'ACIP se réjouissent du fait que le décanat ait repris les réflexions sur les doctorats et post-doctorats.

Concernant les séjours de post doctorat dans les équipes de recherches nous constatons une très grande diversité d'usage autant dans les différentes facultés de notre Université, que dans d'autres institutions de formation supérieure en Suisse (universités et écoles polytechniques). Nous considérons que la FPSE devrait se doter d'un règlement minimum concernant les séjours de post doctorats qui, sans les standardiser, permette néanmoins de fixer quelques repères qui facilitent les échanges entre institutions en Suisse et à l'étranger ainsi que les modalités d'attestation.

La commission pourrait aborder notamment, les questions relatives à :

- Durée minimale et maximale pour attester d'un séjour postdoctoral dans une équipe de recherches, éventuellement exprimée en crédits ECTS
- Indépendamment de la source de financement (DIP, FNS, université étrangère, fonds européens, etc.), la commission pourrait fixer des niveaux en fonction de la carrière académique du postdoc (jeune chercheur-MA, chercheur confirmé-MER, chercheur confirmé-Professeur)
- Concernant le financement sur fonds propres, la commission pourrait se pencher sur la possibilité que la Faculté offre, sous forme de concours, un certain nombre de séjours de post-doc financés. Actuellement, la Faculté de sciences, par exemple, finance les post docs à niveau d'un assistant A3<sup>1</sup>
- Concernant le financement externe, la Suisse dispose d'un certain nombre de fonds qui peuvent être sollicités (Marie Curie, Sciex, Ambizione or Swiss Excellence Scholarships.) pour autant que les séjours post doc soient institutionnalisés et disposent d'un règlement minimum.

### 4. Crédit d'un poste de collaborateur-trice scientifique en charge du soutien aux recherches de fonds

La quatrième proposition du groupe de réflexion concerne les objectifs de soutien de l'excellence de la recherche académique en matière de recherche, permettant de favoriser les politiques de recherches facultaires. Cette proposition fait plus particulièrement écho à une demande du décanat, et plus largement à une injonction faite aux chercheurs, de s'engager davantage dans des demandes de soutien au FNS de façon à contribuer au rayonnement de la faculté et à sa visibilité aussi bien sur le plan national qu'international (objectif 9 de la présentation).

Le groupe propose l'ouverture d'un poste de collaborateur/trice scientifique ayant une formation minimum dans le domaine de la psychologie et des sciences de l'éducation et qui se spécialise dans le processus de recherche de fonds pour la recherche universitaire afin d'encourager et de soutenir les chercheurs à déposer des demandes de fonds réalistes et de bonne qualité scientifique. Un tel poste serait un outil de levier pour le décanat permettant d'orienter cette politique d'excellence académique en matière de recherche. Un tel soutien

---

<sup>1</sup> [http://www.unige.ch/sciences/chimie/pdf/reglements/formalites\\_doc\\_postdoc\\_en.pdf](http://www.unige.ch/sciences/chimie/pdf/reglements/formalites_doc_postdoc_en.pdf)

dans la recherche de financement devrait permettre de soutenir et d'encourager la recherche dans les deux sections et la visibilité de la faculté.

Cette aide passerait d'une part par la proposition des différents types de fonds disponibles, mais également, d'autre part, par des conseils/corrections concernant la forme et, dans une moindre mesure, le fond de la demande afin de maximiser l'acceptabilité du dossier déposé.

La création d'un tel poste permettrait également de traiter partiellement le problème de surcharge administrative des secrétaires des différentes sections qui, en plus de leurs autres tâches, sont chargées d'une partie des procédures administratives pour les demandes de fonds et gèrent ceux-ci une fois obtenus.

Le groupe propose que ce poste puisse être financé, au moins en partie, par les overheads. De cette façon, les fonds obtenus par les demandes FNS acceptées seraient réinvestis pour permettre de soumettre de nouvelles demandes de fonds afin d'assurer une recherche de qualité.

La personne en charge de ce poste devrait pouvoir :

- tenir à jour les différentes sources de financement possible de la recherche pertinentes pour les deux sections,
- pouvoir conseiller les chercheurs sur les possibles subsides, les démarches et les délais,
- apporter une aide et un conseil au dépôt des dossiers à la fois sur le plan scientifique et administratif,
- une aide pour le calcul des budgets et leur saisie.

**Pour la SSED**, l'information est épars, cela permettrait de centraliser les informations et de susciter très probablement des demandes de subsides (y compris autres que FNS).

Les fonds des projets soutenus par le FNS sont gérés par les secrétaires de secteur. Actuellement, une secrétaire est plus particulièrement repérée comme aide et soutien aux dépôts. Le groupe propose que l'ensemble des fonds soient gérés par cette seule et même personne de la section.

**Pour la psychologie**, le secrétariat de l'équipe (généralement partagé par deux équipes), peut donner des conseils (entre autre pour les salaires lors de la constitution des budgets FNS lors des dépôts de requêtes). Une fois le fonds obtenu, le secrétariat se charge de la gestion du fonds.

Un tel poste répondrait ainsi au souci d'excellence scientifique et de soutien aux démarches et recherche de fonds, de soutien aux recherches de financement de la relève. Un poste à peu près similaire existe déjà dans la faculté de lettres<sup>2</sup> et répond également à un souci du rectorat.

Le secrétariat de la commission de recherche du FNS<sup>3</sup> se tient également à la disposition des chercheurs pour toute question générale mais, premièrement, il dispense des informations générales qui ne prennent pas nécessairement en compte les spécificités liées au domaine d'étude et, deuxièmement, ne renseigne pas sur les autres types de financements et fonds disponibles. Ainsi, une des plus-values associées à la création d'un pareil poste de collaborateur/trice, serait d'une part la connaissance approfondie de des différentes sources de

---

<sup>2</sup> voir ici : <http://www.unige.ch/lettres/fr/recherche/soutienrecherche/>

<sup>3</sup> <http://www.unige.ch/recherche/commissions/contact/>

financement (et la mise à jour constante de ces informations), mais d'autre part la promotion et l'encouragement proactif de l'excellence académique plébiscitée par la faculté et le rectorat.

## 5. Anglais scientifique

Le groupe a déclaré un fort intérêt pour la mise en place de groupes d'apprentissages d'anglais scientifique à destination des membres du CCER. Les modalités de ces cours (anglais écrit/oral, taille du groupe, nombre de séances, objectifs d'apprentissages, etc.) restent à discuter. Dans un contexte où nous sommes très fortement incités à communiquer et écrire en anglais, un soutien de la part de la faculté nous paraît indispensable, si nous souhaitons nous conformer aux exigences internationales.

L'anglais scientifique est un pré-requis pour toute carrière scientifique, bien qu'il ne soit pas mentionné dans le nouveau règlement de doctorat de la FAPSE (2011), ni même dans le cahier des charges des postes académiques. L'Université a pris conscience de l'importance des langues étrangères dans la communauté académique et scientifique. Elle a élaboré en 2012 une politique linguistique<sup>4</sup> détaillant 18 mesures spécifiques. La mise en œuvre de ces mesures n'est pas manifeste.

Sur les 18 mesures proposées, 2 nous semblent particulièrement importantes, et devraient être offertes à l'ensemble de la communauté académique et scientifique de la FAPSE. Il s'agit de :

- la mesure 9 de l'axe "Enseignement de langues" : Les étudiants inscrits en doctorat à l'Unige peuvent bénéficier, selon des modalités à préciser, de cours de rédaction et de présentation orale en anglais, voire en allemand. Ces cours sont offerts dans le cadre des programmes doctoraux de la CUSO ou par l'Université de Genève.
- la mesure 13 de l'axe "Langues des activités de recherche" : l'Université de Genève peut mettre sur pied un service d'assistance linguistique à la demande et contre paiement, pour répondre à des requêtes ponctuelles des chercheurs lors de la rédaction ou de la lecture de travaux scientifiques en français, anglais ou allemand.

Il est vrai qu'aujourd'hui, la CUSO propose des ateliers d'anglais scientifique qui se déroulent sur 1 ou 2 jours. Ces cours sont destinés uniquement aux doctorants. Ces cours devraient être renforcés et leur durée devrait être allongée, ceci afin de permettre une acquisition correcte.

Il nous semble dès lors important de mettre en œuvre un soutien linguistique approprié et correspondant aux besoins de l'ensemble des membres du corps académique. Il s'agirait de créer un poste de traducteur/relecteur/ enseignement d'anglais scientifique ayant une formation dans la recherche scientifique dans les domaines de la psychologie et des sciences de l'éducation. Ce soutien pourrait prendre différentes formes, notamment :

- cours d'anglais scientifique (rédaction et entraînement à la communication orale)
- relecture et corrections accompagnées:
- d'articles scientifiques en vue d'une publication internationale
- de présentations pour congrès/conférences
- des demandes de subсидes

---

<sup>4</sup>[http://www.unige.ch/rectorat/static/politique\\_langues.pdf](http://www.unige.ch/rectorat/static/politique_langues.pdf)