

BIEN DÉMARRER sa thèse

GUIDE POUR DOCTORANT·E·S

Unil

UNIL | Université de Lausanne

unine

UNIVERSITÉ DE
NEUCHÂTEL



UNIVERSITAS
FRIBURGENSIS



UNIVERSITÉ
DE GENÈVE

Università
della
Svizzera
italiana

Publication des Bureaux de l'égalité des Hautes écoles universitaires de la Suisse Latine (BuLa) avec le soutien du Programme fédéral Egalité des chances entre femmes et hommes dans les universités.

Comité de rédaction: Carine Carvalho, Helen Füger et Muriel Besson

Rédaction: Corinne Dallera

Illustrations: Annick Baehler

Conception graphique: Joëlle Proz

REMERCIEMENTS

Les Bureaux de l'égalité des Hautes écoles universitaires de la Suisse Latine (BULA) remercient chaleureusement les membres du Comité de lecture – Denis Berthiaume, Denis Billotte, Maria Caiata Zufferey, Prof. Martine Collart Burkhard, Prof. Dave Lüthi, Chantal Wicki, l'Association du Corps intermédiaire de l'UNIL (ACIDUL), l'Association du Corps intermédiaire de l'Unine (ACINE) et l'Union des étudiant·e·s Suisses (UNES) – et toutes les personnes qui ont permis d'aboutir à cette publication par leur relecture attentive, leurs remarques et conseils.

BIEN DÉMARRER sa thèse

GUIDE POUR DOCTORANT·E·S

TABLE DE MATIÈRES

Préambule	7	Activité professionnelle, thèse et vie privée	44
Pourquoi une thèse ?	10	Thèse et activité professionnelle	44
La thèse	12	Rédaction de la thèse à domicile	45
Avant de se lancer	12	Trouver un équilibre entre la thèse et la vie privée	46
Les conditions d'accès au doctorat et les exigences à remplir : ce que disent les règlements	12	Thèse et enfants	47
Comment financer son doctorat	13	Les difficultés : le stress, la surcharge	48
Qu'est-ce qu'un bon sujet de thèse ?	17	Après la thèse	50
Le choix de la direction de thèse	17	Le parcours académique : les grandes étapes	52
La relation avec la direction de thèse	20	Les principales fonctions de la carrière académique	52
Profiter des offres de formation et d'encadrement ainsi que des échanges informels	23	Les critères d'engagement des hautes écoles universitaires	55
La temporalité de la thèse	24	Chercher un emploi dans une université latine et à l'EPFL	58
Les dernières étapes de la thèse.	25	Ce qu'il est encore utile de connaître...	60
Préparer son avenir professionnel	26	Les hautes écoles universitaires suisses	60
Etre visible	28	« Who is who » de la politique et du financement de la recherche au niveau national et régional	61
Où publier et où intervenir ?	28	Le fonctionnement des hautes écoles universitaires	63
A quoi servent les colloques ?	31	Trouver les principaux règlements concernant le personnel académique	65
Un séjour à l'étranger	35	Les aides	66
L'assistantat	36	Les programmes doctoraux	66
Trouver un poste	36	Le mentorat	68
Conditions d'engagement et cahier des charges	37	Les ateliers RCFE	68
Assistantat et travail de thèse : un équilibre parfois difficile	38	Le soutien des pair·e·s	69
Le temps partiel, une bonne solution ?	40	Les associations du corps intermédiaire	69
L'organisation du travail	41	Adresses utiles	70
S'intégrer à son lieu de travail et défendre ses droits	42	L'égalité des chances dans les hautes écoles universitaires	70
Que faire en cas de conflit, de mobbing, de harcèlement moral ou sexuel ?	43	L'égalité des chances en Suisse	71
		Associations et réseaux de femmes dans le domaine de la science et de la recherche	71
		Les études genre dans les universités de la Suisse latine	72
		Propriété intellectuelle, valorisation et transfert de la recherche	73
		Harcèlement sexuel, mobbing, médiation	74

PRÉAMBULE

Faut-il faire un doctorat et à quoi mène-t-il ? Comment bien gérer le début de la thèse, la financer et s'organiser ? Ce sont là des questions que se posent beaucoup d'étudiant·e·s au cours du dernier cycle de leurs études et celles et ceux qui ont franchi le pas et commencent leur thèse.

L'obtention d'un doctorat est aujourd'hui une condition incontournable pour exercer des activités de recherche. Hors de l'université, ce titre peut s'avérer crucial pour décrocher un poste de cadre. D'un point de vue personnel, faire un doctorat est une expérience de vie et une formation que l'on n'acquiert nulle part ailleurs. Malgré tous ces avantages, la thèse est toutefois une aventure de longue haleine, souvent assez solitaire, dont les défis ne sont pas uniquement intellectuels.

Dans le monde académique, la période doctorale est considérée comme une étape de transition, voire initiatique, entre les études et les activités de recherche indépendante. Les doctorant·e·s ne sont plus perçu·e·s comme des étudiant·e·s, mais on estime qu'ils et elles doivent encore approfondir leur maîtrise du métier et gagner en autonomie avant d'être reconnu·e·s comme des chercheur·e·s confirmé·e·s. Ils et elles doivent également apprendre les manières de faire, et d'être, du monde académique. On attend notamment des doctorant·e·s qu'ils et elles prennent part à la vie de l'institution et à celle de leur groupe de recherche, qu'ils et elles publient dans des revues et s'intègrent dans des réseaux scientifiques.

Ce guide a pour objectif de fournir aux doctorant·e·s des conseils pour franchir avec succès les étapes principales de l'entrée dans la vie de thésard·e et une boussole pour s'orienter dans le monde académique. Il s'adresse également aux personnes qui souhaitent s'engager dans un doctorat, mais qui hésitent encore. Elles y trouveront des informations pour les aider à prendre leur décision.

Le point de départ de ce guide est l'expérience accumulée dans le cadre d'un programme de mentorat adressé aux femmes en début de thèse : StartingDoc.

Dans le cadre de ce programme, les aspects structurels qu'il faut connaître pour assurer l'aboutissement de la thèse sont débattus, comme les étapes du parcours académique, les droits des chercheur·e·s, l'organisation du travail entre recherche et enseignement, la constitution de réseaux, les colloques et les publications, l'organisation entre vie professionnelle et vie privée, etc. Ce guide aborde toutes les questions discutées dans le cadre des rencontres de StartingDoc.

Le guide est conçu comme un ensemble cohérent à lire de bout en bout, ou à consulter de manière ponctuelle.

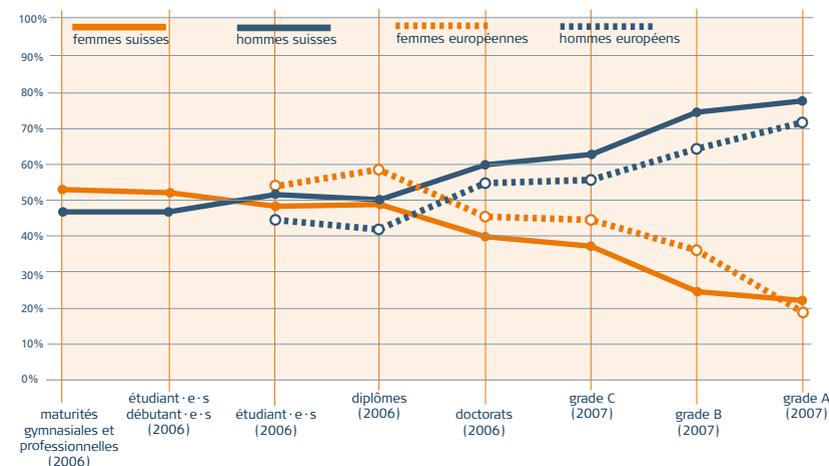


LA POSITION DES FEMMES DANS LES HAUTES ÉCOLES UNIVERSITAIRES SUISSES

L'effectif des étudiantes des hautes écoles universitaires suisses a doublé en vingt ans et le nombre d'étudiantes est aujourd'hui supérieur à celui des étudiants. Toutefois, les femmes sont moins nombreuses à effectuer un doctorat que les hommes (57.6 % de doctorants contre 42.4 % de doctorantes en 2007) et la part des femmes parmi la population titulaire d'un doctorat en Suisse (39 % de docteuses en 2006) est nettement en dessous de la moyenne européenne (45 %). Au niveau du corps professoral, on ne trouve plus qu'environ 15 % de femmes.

La métaphore du « tuyau percé », ou *leaky pipeline*, met en évidence la diminution de la participation des femmes au fur et à mesure que l'on gravit les échelons de la carrière académique.

LE TUYAU PERCÉ EN SUISSE ET DANS L'UNION EUROPÉENNE, 2006/2007 CARRIÈRE DANS LES HAUTES ÉCOLES SELON LES ÉTAPES ET LE SEXE



Définitions des grades: Grade C = corps intermédiaire inférieur – Grade B = corps intermédiaire supérieur – Grade A= professeur·e·s
 Source du graphique: Office fédéral de la statistique (2009), *En Suisse et en Europe, la recherche demeure un milieu essentiellement masculin*. Communiqué de presse du 07.12.2009.

Dès les années 2000, des programmes de mentorat ont été organisés dans toute la Suisse pour contrer ce phénomène, grâce au programme fédéral « Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les universités ». Le dernier-né, StartingDoc, a pour objectif de promouvoir la relève féminine en se focalisant sur le moment clé que représente le démarrage d'un projet de thèse.

Pour en savoir plus

- * European Commission (2009), *She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- * Office fédéral de la statistique (2009), *En Suisse et en Europe, la recherche demeure un milieu essentiellement masculin*. Communiqué de presse du 07.12.2009.
- * Office fédéral de la statistique (2010), *Personnel des hautes écoles universitaires 2008*, Neuchâtel: OFS.
- * Programme fédéral « *Égalité des chances entre femmes et hommes dans les universités* » 2000-2011, www.crus.ch > **Égalité des chances**.
- * StartingDoc: mentoring de groupe pour bien démarrer sa thèse, www.unil.ch/mentoring.

POURQUOI UNE THÈSE ?

Le doctorat est la première étape dans une carrière académique. Faire un doctorat ne se résume cependant pas à acquérir des connaissances scientifiques poussées dans un domaine, mais offre également la possibilité de développer des compétences méthodologiques et sociales plus générales qui sont transférables dans d'autres domaines :

- l'esprit d'analyse et de synthèse;
- la capacité à communiquer;
- le traitement des données;
- la gestion du temps;
- savoir s'adapter à des situations nouvelles;
- proposer des solutions innovantes;
- l'autonomie;
- etc.

Toutes ces compétences sont précieuses et recherchées sur le marché du travail extra-académique. Dans certains secteurs professionnels, le titre de docteur·e peut même se révéler décisif pour l'obtention d'un poste à responsabilités, comme dans les secteurs Recherche et Développement des grandes entreprises ou dans l'administration fédérale.

D'un point de vue personnel, le doctorat offre des opportunités que peu de personnes ont la chance de vivre au cours de leur carrière professionnelle. C'est tout d'abord une occasion unique d'approfondir une thématique que l'on a personnellement choisie. Le doctorat permet également de rester dans une ambiance intellectuellement motivante et offre de nombreuses possibilités de faire des expériences à l'étranger, grâce aux bourses du Fonds national suisse ou lors de colloques par exemple. Il permet aussi une très grande souplesse dans sa gestion du travail, tant temporelle que géographique.

Faire une thèse, c'est cependant s'investir dans une expérience de longue durée qui demande une grande discipline personnelle, d'être capable de travailler seul·e sur le long terme et de savoir rebondir en cas de passage à vide. La carrière académique revient également à vivre dans une certaine précarité financière pendant plusieurs années. Aussi, c'est, avant toute chose, en fonction de ses motivations personnelles et intellectuelles que la décision de se lancer dans une thèse doit se prendre.

« Le jeu n'en vaut la chandelle que si, en dehors de toute considération de carrière, vous souhaitez tenter pour elle-même l'aventure de la thèse. Sinon le prix à payer risque d'être lourd pour un résultat incertain. »

Herzlich Claudine (2002), *Réussir sa thèse en sciences sociales*, Paris: Nathan, p. 14

LA THÈSE

AVANT DE SE LANCER

Même si on est sûr·e de ses motivations, il est conseillé de prendre le temps de se renseigner auprès d'autres doctorant·e·s et membres du corps intermédiaire et professoral sur :

- le travail de thèse et ses spécificités;
- le style de supervision et les intérêts scientifiques du directeur ou de la directrice de thèse pressenti·e;
- les conditions de travail de l'unité de rattachement;
- les possibilités de financement du doctorat;
- la durée moyenne des thèses dans son domaine;
- les conditions d'accès au doctorat et les exigences à remplir pour l'obtention du titre de docteur·e (par exemple: obligation de participer à une école doctorale ou d'obtenir un certain nombre de crédits ECTS);
- les offres de formation dans son domaine proposées aux doctorant·e·s.

LES CONDITIONS D'ACCÈS AU DOCTORAT ET LES EXIGENCES À REMPLIR: CE QUE DISENT LES RÈGLEMENTS

Chaque faculté de chaque institution édicte un règlement pour le doctorat.

Dans tous les règlements, une première condition d'accès au doctorat est la détention d'une licence, d'un master ou d'un diplôme équivalent.

- Généralement, ce diplôme doit être acquis dans le domaine scientifique de la thèse, mais plusieurs facultés laissent une certaine ouverture.
- Concernant l'équivalence des titres d'une autre université suisse ou étrangère, la règle la plus fréquente est d'admettre les candidat·e·s qui seraient admis·e·s dans leur université d'origine.
- Certains règlements prévoient des conditions supplémentaires.

Parfois une deuxième condition est prévue, celle d'une note minimale sur l'ensemble des notes obtenues ou celle de la réalisation d'un mémoire (de master). L'exigence d'une note minimale concerne essentiellement les facultés de droit des universités de Genève, Lausanne et Neuchâtel et l'Université de Fribourg (sauf en sciences), ainsi que la Faculté d'économie de l'Université de la Suisse italienne (USI).

Une troisième condition généralement fixée est l'accord préalable d'un·e directeur·trice de thèse. Cette condition est moins fréquente en théologie.

D'autres conditions peuvent être prévues, comme la formulation du projet de thèse, des lettres de recommandation comme à l'EPFL, certaines connaissances des langues, etc.

Contrairement aux universités latines, l'EPFL prévoit une procédure de recrutement incluant une « commission doctorale ».

Quant aux exigences à remplir en plus de la thèse proprement dite, elles sont très variables. L'obligation de participer à une formation doctorale, l'acquisition d'un certain nombre de crédits ou la remise d'un prédoctorat est obligatoire dans certaines facultés et à l'EPFL.

Il est conseillé de prendre tous les renseignements nécessaires concernant les procédures administratives suffisamment à l'avance auprès des secrétariats des facultés et/ou des conseiller·ère·s aux études.

COMMENT FINANCER SON DOCTORAT

Le bon déroulement d'un doctorat, et notamment sa durée, est étroitement lié à la manière dont un·e doctorant·e finance son doctorat et subvient à ses besoins et, le cas échéant, à ceux de sa famille.

Le doctorat peut être rémunéré dans le cadre d'un poste d'assistant·e financé par des subsides et/ou des bourses. Certain·e·s doctorant·e·s occupent un poste en dehors de l'institution académique pour financer leur quotidien.

UN POSTE DANS UNE HAUTE ÉCOLE UNIVERSITAIRE

Par rapport à une bourse ou à un emploi hors du milieu académique, les hautes écoles universitaires (HEU) offrent diverses possibilités d'emploi aux doctorant·e·s qui présentent de nombreux avantages :

- des possibilités de créer des synergies avec le doctorat et donc de gagner du temps ;
- une intégration dans le milieu scientifique ;
- un environnement favorable à la réalisation du doctorat, notamment en mettant à la disposition des doctorant·e·s une infrastructure optimale.

Les fonctions académiques suivantes permettent de rémunérer le travail de doctorat :

- les assistant·e·s rémunéré·e·s par la HEU/le canton et dont une partie du taux d'activité est réservée au travail de thèse ;
- les doctorant·e·s dont le doctorat est financé par des fonds externes, notamment par le Fonds national suisse (FNS).

D'autres fonctions existent, notamment à l'Université de Genève (voir www.unige.ch/memento > Ressources humaines > Règlement du personnel).

Les conditions d'engagement (salaire, durée, cahier des charges, etc.) de ces fonctions sont différentes.

LES DOCTORANT·E·S FNS

Contrairement aux assistant·e·s, les doctorant·e·s financé·e·s par le Fonds national suisse (FNS) peuvent en principe consacrer l'entier de leur taux d'activité à leur thèse. Toutefois, les barèmes salariaux du FNS qui déterminent leur rémunération sont nettement plus bas que ceux des assistant·e·s engagé·e·s sur les fonds propres des HEU. La durée d'engagement peut également être plus courte.

Les HEU disposent d'une marge de manœuvre, et chacune a sa propre gestion des engagements et des salaires des doctorant·e·s engagé·e·s sur des fonds du FNS. Ainsi, dans certains cas, des postes de doctorant·e FNS sont complétés par des postes d'assistant·e d'Etat, dans d'autres une indemnité de compensation est attribuée contre une charge d'enseignement et de recherche.

Sauf mention explicite dans les règlements et directives des HEU d'engagement, c'est le Code des obligations (CO) qui règle le contrat de travail des doctorant·e·s FNS. Le CO est moins avantageux, notamment en termes d'assurances sociales et de congés (vacances, maternité, parental, etc.) que les réglementations cantonales et des HEU auxquelles sont soumis les assistant·e·s.

Cette diversité de situations peut être déroutante. En effet, il n'est pas toujours facile lorsque l'on signe pour la première fois un contrat de travail avec une HEU de se rendre compte des implications directes des conditions d'engagement fixées par le contrat sur le travail de thèse.

Outre les services des ressources humaines qui peuvent renseigner sur des points précis du contrat, les associations du corps intermédiaire de chaque HEU connaissent très bien les incidences que ces différences peuvent avoir sur le travail de thèse. Il ne faut donc pas hésiter à prendre contact avec elles. Elles fournissent également des renseignements importants pour négocier au mieux un cahier des charges.

BOURSES ET SUBSIDES

Des bourses et des subsides sont alloués par :

- les HEU
- les fondations privées
- le FNS
comme :
- les bourses de financement aux cours de formation doctorale allouées par la division des sciences humaines et sociales ;
- les bourses allouées dans le cadre du programme MD-PhD (programme Dr en médecine et Dr ès sciences) ;
- les subsides pour des projets (recherche libre) dans les domaines des sciences humaines et sociales, mathématiques, sciences naturelles et de l'ingénieur·e ;
- les subsides Marie Heim-Vögtlin (MHV) destinés à des chercheur·e·s qui ont dû interrompre ou réduire leur activité de recherche suite à des charges d'assistance familiale (enfants) ou à des changements de lieu de domicile résultant du parcours professionnel du/de la partenaire ;
- les bourses pour chercheur·e·s débutant·e·s qui permettent à de jeunes scientifiques en début de carrière de séjourner dans un institut de recherche à l'étranger.

www.snf.ch