

swissuniversities

swissuniversities

Effingerstrasse 15, Case Postale

3001 Berne

www.swissuniversities.ch

Mobilité des doctorant·es

Promotion par les hautes écoles universitaires dès 2025

**Rapport rédigé dans le cadre du sous-projet P-1 TP1
« Promotion de la mobilité des doctorant·es 2021-
2024 » coordonné par swissuniversities**

Mentions légales

Mandant Chambre des hautes écoles universitaires

Responsable de projet Astrid Epiney, responsable du sous-projet P-1 TP1

Version du rapport 16.11.2023

Auteur du rapport Tristan Robert / tristan.robert@swissuniversities.ch

Executive summary (Français)

swissuniversities

- Le sous-projet P-1 TP1 soutient les HEU dans la reprise de l'ancien instrument du FNS Doc.Mobility pour la promotion de la mobilité des doctorant·es et contribue à poser les bases de son ancrage durable en leur sein.
- Les hautes écoles continuent à optimiser l'instrument en vue de sa reprise complète dès 2025. Les évaluations et enquêtes auprès des doctorant·es sont particulièrement utiles dans ce but.
- Le nombre de demandes déposées en 2021 et 2022 n'atteint pas encore celui de Doc.Mobility, notamment en raison de la pandémie de coronavirus. Les chiffres sont néanmoins en augmentation et l'instrument répond à un réel besoin. Au vu de l'excellente qualité des demandes reçues et de l'importance de la mobilité dans une carrière académique, les doctorant·es dont le parcours ne se situe pas dans un projet financé par le FNS doivent pouvoir continuer à bénéficier des mêmes opportunités que leurs pair·es financés par le FNS aussi après 2024.
- Face aux pressions budgétaires, le choix d'une diminution (ou d'une non-indexation) du montant des bourses ou l'absence de remboursement des frais comporte le risque d'une précarisation des personnes concernées. A l'inverse, la réduction du nombre de bourses octroyées remet en question le soutien à une partie des doctorant·es qui satisfont pourtant aux critères d'excellence.
- Une procédure de sélection centralisée au sein de chaque haute école permet de garantir l'égalité des chances et la transparence des processus. Pour faire face aux contraintes financières, la prise en charge uniquement des frais (laissant la charge des subsides aux départements ou facultés) ou la réduction de la durée des séjours à 6 mois semblent faire leurs preuves. Le financement de séjours encore plus courts peut être complémentaire et couvrir d'autres types de besoins.
- La promotion de la mobilité est interconnectée avec les autres dimensions de l'encouragement de la relève. Les stratégies en la matière doivent être coordonnées.
- De nombreux défis se posent à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Dans la pratique, très peu de doctorant·es qui ont un·e partenaire et/ou des enfants sont soutenus dans le cadre du P-1 TP1. La mobilité précoce, qui a pour avantage d'intervenir avant que la plupart des doctorant·es n'ait fondé de famille, reste moins bien reconnue et valorisée que des séjours à l'étranger lors de la phase post-doctorale. La culture académique peut encore évoluer en la matière.
- Les personnes chargées de la mise en œuvre du programme dans les différentes HEU salueraient la poursuite d'une coordination entre hautes écoles au niveau national également après 2024, pour garantir la cohérence des solutions adoptées.

Executive summary (Deutsch)

- Das Teilprojekt P-1 TP1 unterstützt die UH bei der Übernahme des ehemaligen SNF-Instruments Doc.Mobility zur Förderung der Mobilität Doktorierender und trägt dazu bei, die Grundlagen für dessen dauerhafte Verankerung an den UH zu schaffen.
- Die Hochschulen optimieren das Instrument weiter, um es ab 2025 vollständig zu übernehmen. In diesem Kontext sind insbesondere Evaluationen sowie Umfragen unter den Doktorierenden hilfreich.
- Die Anzahl der in den Jahren 2021 und 2022 eingereichten Anträge liegt noch unter der Anzahl der Doc.Mobility-Gesuche, dies unter anderem aufgrund der Coronavirus-Pandemie. Die Zahlen steigen jedoch und das Instrument entspricht einem effektiven Bedarf. Angesichts der ausgezeichneten Qualität der eingegangenen Gesuche und der Bedeutung der Mobilität für eine akademische Karriere sollten Personen, die ausserhalb eines vom SNF finanzierten Projekts doktorieren, auch nach 2024 weiterhin dieselben Möglichkeiten haben wie ihre vom SNF finanzierten Peers.
- Die Hochschulen stehen unter finanziellem Druck. Die in diesem Kontext getroffene Entscheidung, die Höhe der Zuschüsse zu senken (oder nicht der Teuerung anzupassen) oder Kosten nicht zu erstatten, birgt das Risiko einer Prekarisierung der betroffenen Personen. Umgekehrt kann ein bestimmter Anteil Doktorierender bei einer Verringerung der Anzahl gewährter Zuschüsse nicht unterstützt werden, auch wenn die betroffenen Personen die Exzellenzkriterien erfüllen.
- Ein zentralisiertes Auswahlverfahren innerhalb jeder Hochschule gewährleistet Chancengleichheit und transparente Prozesse. Die alleinige Übernahme der Spesen (bei gleichzeitiger Übernahme der Zuschüsse für die Doktorierenden durch die Departemente oder Fakultäten) oder die Verkürzung der Aufenthaltsdauer auf sechs Monate sind mögliche Lösungen, um finanziellen Engpässen zu begegnen. Ergänzend ist eine Finanzierung von noch kürzeren Aufenthalten möglich, die andere Bedürfnisse abdeckt.
- Die Förderung der Mobilität ist mit weiteren Dimensionen der Nachwuchsförderung vernetzt. Eine Koordination der Strategien in diesem Bereich ist von zentraler Bedeutung.
- Die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben ist mit zahlreichen Herausforderungen verbunden. In der Praxis werden im Rahmen von P-1 TP1 nur sehr wenige Doktorierende mit Partner und/oder Kindern unterstützt. Eine frühe Mobilität hat den Vorteil, dass sie stattfindet, bevor die meisten Doktorierenden eine Familie gegründet haben. Sie wird jedoch immer noch weniger anerkannt und geschätzt als Auslandsaufenthalte in der Postdoc-Phase. Die akademische Kultur kann sich in diesem Bereich noch weiterentwickeln.
- Die für die Umsetzung des Programms an den einzelnen UH verantwortlichen Personen würden es begrüßen, wenn die Koordination zwischen den Hochschulen auf nationaler Ebene auch nach 2024 fortgesetzt würde, um die Kohärenz der implementierten Lösungen zu gewährleisten.

Table des matières

1.	Introduction	6
1.1.	Contexte	6
1.2.	Méthodologie	6
2.	Mise en œuvre du programme 2021-2024	7
2.1.	Ancrage institutionnel	7
2.2.	Evolution des besoins	8
2.3.	Qualité des demandes et taux de succès	8
3.	Perspectives	10
3.1.	Financement	10
3.2.	Diversité des modalités de soutien	11
3.3.	La mobilité dans le contexte de l'encouragement de la relève	12
3.4.	Conciliation entre vie familiale et vie professionnelle	13
4.	Conclusion	15

Annexe

Annexe 1 : Questionnaire adressé aux hautes écoles (f / d)

Annexe 2 : Statistiques des demandes déposées et acceptées

Abréviations

FNS	Fonds national suisse
HEU	Hautes écoles universitaires
SEFRI	Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation

1. Introduction

Pour permettre aux hautes écoles de mettre en place des solutions internes à la suite de la suppression de l'instrument Doc.Mobility du Fonds national suisse (FNS) qui offrait aux doctorant·es la possibilité d'effectuer une partie de leur thèse de doctorat à l'étranger, le sous-projet P-1 TP1 « Encouragement de la mobilité des doctorant·es » a été développé pour la période 2021-2024¹. Celui-ci propose de financer, de manière transitoire via l'instrument des contributions liées à des projets, les séjours à l'étranger des doctorant·es qui sont inscrits dans des hautes écoles universitaires (HEU) suisses et dont le parcours ne s'inscrit pas dans un projet financé par le FNS.

1.1. Contexte

Le sous-projet prévoit que la Chambre des HEU discute de l'état de la situation dans les différentes institutions à la fin de la première moitié de la période de financement. L'objectif du présent rapport est donc de dresser un bilan de la situation à ce stade afin de déterminer les éventuels obstacles rencontrés par les HEU lors de la mise en œuvre du sous-projet ainsi que les solutions et mesures mises en place pour assurer un financement durable de la mobilité des doctorant·es à partir de 2025. D'autres aspects liés à la mobilité des doctorant·es seront également abordés.

1.2. Méthodologie

Le rapport est rédigé par le secrétariat général de swissuniversities sur la base d'un concept élaboré par la Chambre des HEU. Dans un premier temps, un questionnaire (en allemand et en français, voir annexe 1) a été envoyé aux HEU à l'attention des responsables de projet du P-1 TP1. Sur la base des réponses apportées et d'entente avec le secrétariat général, le Bureau de la Chambre des HEU a décidé d'approfondir certains aspects par le biais d'entretiens, lors desquels les compléments nécessaires à la rédaction du rapport ont été récoltés. Les questions suivantes ont notamment été abordées :

- Nombre de demandes : évolution, causes et conséquences, perspectives
- Finances : pression financière, concurrence avec d'autres besoins, taux de succès
- Conciliation avec la vie familiale : mesures, participation des personnes avec partenaire/enfants, attentes en matière de mobilité

Les entretiens ont été menés avec quatre HEU (Université de Genève, Université de Neuchâtel, Eidgenössische Technische Hochschule Zürich, et Universität Bern) qui ont été choisies pour garantir une représentativité en termes de région linguistique, de type d'institution, de taille et de modalité de financement de la mobilité des doctorant·es.

Les données quantitatives issues des reportings à l'attention du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) ont été intégrées afin de disposer de statistiques sur le nombre de doctorant·es participant. Des informations recueillies auprès du FNS et de Movetia ont également été utilisées.

¹ Voir la description de projet du programme P-1, https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Forschung/P-1/Antrag_P-1_dritter_Zyklus.pdf

2. Mise en œuvre du programme 2021-2024

2.1. Ancrage institutionnel

Le début de la période de financement 2021-2024 a été caractérisé par la mise en place des conditions-cadres nécessaires à la mise en œuvre décentralisée de l'instrument au sein de chaque HEU. Comme le prévoit la description du programme, celles-ci sont libres d'adapter les modalités de promotion de la mobilité des doctorant·es à leur situation et à leur contexte institutionnel. Cette flexibilité était dès le départ explicitement souhaitée, pour garantir un ancrage durable de l'instrument au sein des différentes HEU.

swissuniversities

La mise en œuvre comprenait tant la création des procédures de sélection et des directives et organes pertinents, que la gestion administrative des processus (communication, soumission des dossiers, paiements, etc.). Si ces travaux ont demandé des ressources non-négligeables aux hautes écoles, celles-ci ont pu adapter l'instrument à leurs spécificités et utiliser les synergies existantes avec d'autres programmes ou organes. Les tâches suivantes ont notamment été menées à bien :

- La question du rattachement interne de l'instrument (par exemple, ancrage au sein d'une *Graduate Academy* ou d'un bureau de la mobilité) a été clarifiée. La coordination entre les différents autres services impliqués (ressources humaines, finances, etc.) pose un certain nombre de défis.
- Les procédures correspondantes et les solutions techniques ont été établies, en utilisant des outils existants (par exemple des portails informatiques pour déposer les demandes) lorsque cela se révélait possible.
- Les responsabilités pour le choix de l'attribution des bourses ont été définies. Les Commissions de la recherche sont souvent impliquées, en tant qu'organes décisionnels ou pour établir des recommandations. Ces tâches ont parfois demandé de nouvelles ressources lors de leur intégration aux cahiers des charges des personnes concernées. Dans d'autres cas, des organes *ad hoc* ont été créés.
- Le statut des doctorant·es durant la période de leur séjour à l'étranger a été réglé. Deux types de solution ont été adoptés par les hautes écoles :
 - Dans certaines d'entre elles, les doctorant·es restent employés aux conditions usuelles. Le séjour de mobilité est par exemple traité comme un congé payé (le salaire de la ou du doctorant·e étant couvert par les moyens du programme).
 - Dans d'autres cas, un subside de mobilité est versé sans que la ou le doctorant·e ne soit employé durant la période en question. Si la personne était employée dans l'institution avant le séjour, l'emploi et le versement du salaire sont interrompus et remplacés par le subside.
- Les clés de calcul des éventuelles allocations complémentaires (pour partenaire et/ou enfants) ainsi que le remboursement des frais ont été définis.

Le programme 2021-2024 s'inscrivant comme transition entre Doc.Mobility et la reprise complète du financement par les hautes écoles, l'instrument reste pour le moment dans la plupart des cas dans une phase de développement. Les premières expériences menées depuis 2021 ont permis d'identifier les points qui pourraient être optimisés. Au moins trois hautes écoles ont mené des enquêtes auprès des doctorant·es ou des évaluations dans ce but, ce qui a permis de mettre en œuvre des améliorations ciblées appréciées. Certains règlements vont encore être adaptés. Il n'est donc pas surprenant de constater que cette phase de stabilisation des structures se prolongera parfois au-delà de 2024.

2.2. Evolution des besoins

Les statistiques quant aux demandes de mobilité déposées et acceptées durant les années 2021 et 2022 sont présentées dans l'annexe 2. On peut y voir que le nombre de demandes déposées est passé de 187 en 2021 à 204 en 2022. Ces chiffres restent en-dessous des demandes reçues par le FNS dans le cadre de l'instrument Doc.Mobility, dont le nombre se montait à 275 en 2018 et à 290 en 2019.²

En raison des variations annuelles inhérentes à la taille modeste de la population étudiée, il n'est pas possible de tirer des conclusions définitives. Néanmoins, les HEU confirment une tendance à la baisse pour les années 2021 et 2022 par rapport à Doc.Mobility : neuf d'entre elles ont observé une diminution (parfois très importante) du nombre de demandes. Seules deux HEU ont vu les demandes rester stables ou légèrement augmenter, et une ne dispose pas de données.

Cette évolution est largement attribuée à la pandémie de coronavirus. Si les possibilités de voyage se sont peu à peu rétablies, une certaine incertitude a contribué à freiner ou à retarder les demandes pour des séjours à l'étranger. Ainsi, la plupart des HEU observent actuellement un regain d'intérêt, qu'il sera intéressant de quantifier lorsque les données sur les demandes déposées en 2023 seront disponibles. Les efforts menés par les hautes écoles pour visibiliser le nouvel instrument portent également leurs fruits et contribuent à ce retour à la normale.

Les critères établis par les hautes écoles jouent également un rôle. Par exemple, l'exigence d'être employé au sein de la haute école, qui était posée dans certains cas, a pu réduire le cercle des bénéficiaires potentiels. La nécessité pour les HEU de mettre les moyens propres correspondants a parfois également posé problème.

Dans ces circonstances et malgré la baisse contextuelle du nombre de demandes, toutes les hautes écoles³ reconnaissent que la mobilité des doctorant·es conserve tout son intérêt et tout son sens. Son importance est cruciale pour permettre à la relève de poursuivre une carrière dans le monde académique. La mobilité n'est pas une fin en soi, mais elle doit être liée à des objectifs clairement définis : dans ces circonstances, elle constitue un élément fondamental de la formation des jeunes chercheuses et chercheurs, car elle facilite le contact entre pair·es et le réseautage, elle permet l'accès à des données ou à des infrastructures supplémentaires, et elle contribue au rayonnement des HEU suisses. Par ailleurs, la participation à l'appel à candidatures constitue souvent la première demande de fonds rédigée par les doctorant·es, et a donc une valeur formatrice en tant que telle.

2.3. Qualité des demandes et taux de succès

La qualité des dossiers déposés par les doctorant·es et de leurs projets de mobilité est à relever. La plupart des HEU connaissent des taux de succès très élevés, et ce même si les demandes doivent passer par des procédures d'acceptation répondant à des critères exigeants. En effet, le taux de succès global s'est monté à 70% en 2021 et même à 75% en 2022, ce qui est largement supérieur au taux qui prévalait dans le cadre de l'instrument Doc.Mobility du FNS (54% en 2018 et 53% en 2019).

Si ces taux de succès ont en partie été rendus possibles par la baisse passagère des demandes mentionnée précédemment, ils témoignent de l'ampleur des besoins en la matière

² https://www.snf.ch/media/fr/JE6uSTEZQNli1di0/Mobility_fellowships_statistics_2019.pdf

³ Les opinions et analyses des hautes écoles citées dans le cadre de ce rapport se réfèrent à celles des personnes auprès desquelles les données ont été récoltées, à savoir les responsables de projet P-1 TP1 (voir chapitre 1.2).

et du nombre important de doctorant-es dont les projets de mobilité ont du sens et sont bien construits. Disposer d'un instrument compétitif et fortement concurrentiel n'est pas considéré par les hautes écoles comme une fin en soi : l'objectif est davantage de permettre d'effectuer une mobilité à toutes les personnes pour qui cela est pertinent.

Au vu de l'importance de la mobilité internationale pour les futures étapes professionnelles, ces considérations pourront être prises en compte par les hautes écoles dans la planification de l'encouragement de la mobilité dès 2025. En effet, il s'agira de mettre en place des solutions de soutien équitables pour offrir les mêmes opportunités de mobilité à tous les doctorant-es, qu'ils et elles effectuent leur doctorat au sein ou en-dehors d'un projet financé par le FNS.

3. Perspectives

3.1. Financement

A l'heure où le présent rapport est rédigé, les processus de planification pour les budgets dès 2025 ne sont souvent pas encore finalisés. L'état des lieux présenté ici correspond donc à des réflexions préliminaires qui peuvent encore évoluer. Néanmoins, la question du financement revêt une grande importance car elle conditionne la manière dont la promotion de la mobilité des doctorant·es sera organisée dans le futur, en particulier pour les HEU les plus petites qui disposent d'une marge de manœuvre plus réduite.

Si la grande majorité des HEU prévoit de conserver en tout cas les montants qu'elles octroient actuellement via les moyens propres, la compensation des moyens fédéraux actuellement mis à disposition par le P-1 TP1 est plus incertaine. Une petite moitié des HEU prévoit de compenser intégralement ce financement, et donc de garder le même budget global. Les autres institutions anticipent une baisse des moyens totaux, et sont à la recherche de solutions alternatives. Des financements privés pourraient compenser une partie des différences.

La situation financière globalement instable, couplée à une hausse globale des coûts pour les hautes écoles, rend le contexte difficile. Les arbitrages qui doivent être entrepris ne permettent ainsi pas toujours d'atteindre les montants idéalement souhaités. Dans ce contexte, les choix effectués ont une composante politique et dépendent des priorités fixées par chaque institution.

Si le nombre de demandes retrouve les niveaux d'avant la pandémie, la plupart des institutions craignent que certains dossiers qui remplissent les critères d'octroi ne puissent pas être financés en raison d'une insuffisance de moyens. Le taux de succès connaîtrait une baisse parfois drastique, remettant en question le soutien à des dossiers de haute qualité et répondant aux critères d'excellence (voir chapitre 2.3). Plusieurs hautes écoles indiquent que même les besoins prioritaires risquent de ne plus pouvoir être couverts. Dans ce contexte, la question de l'égalité des chances entre les personnes effectuant leur doctorat au sein d'un projet soutenu par le FNS et les autres doctorant·es doit être considérée avec beaucoup d'attention.

Si les hautes écoles possèdent certains leviers pour agir sur le coût par bourse octroyée (voir chapitre 3.2), la fixation de leur montant ainsi que les éventuels suppléments en lien avec des obligations familiales sont à considérer à la lumière du contexte global de la promotion de la relève scientifique et de la lutte contre la précarité (voir chapitre 3.3). En raison de cette vision systémique, les hautes écoles préfèrent en général limiter le nombre de bourses octroyées plutôt que de diminuer leur montant, car cette dernière solution risquerait de devenir une source de précarité. Au vu du contexte économique actuel, l'indexation à l'inflation est également une composante importante des conditions de vie des bénéficiaires.

Les modalités de prise en charge des frais du séjour varient considérablement d'une haute école à l'autre : certaines remboursent les frais effectifs ou attribuent des forfaits, alors que d'autres ne rentrent pas en matière ou prévoient des soutiens via les facultés ou départements. Ces choix ont évidemment un effet sur le coût pour la haute école de chaque séjour accepté, mais influencent également l'égalité de traitement et l'attractivité de l'instrument (la mobilité induisant de fait des frais pour les doctorant·es).

3.2. Diversité des modalités de soutien

Au vu de ces circonstances et pour répondre au mieux aux besoins des doctorant·es, plusieurs hautes écoles évaluent la création ou le développement de modalités de soutien différentes ou complémentaires. Si la plupart d'entre elles conserveront l'instrument de financement sans modification substantielle (via un appel à projets centralisé en leur sein), cela n'empêche pas la recherche d'autres alternatives adaptées.

- Certaines hautes écoles réfléchissent à la mise en place de mesures de soutien décentralisées. Ainsi, les séjours des doctorant·es pourraient être financés directement par la ou le professeur·e desquels ils et elles dépendent. Les départements ou facultés pourraient également décider de la mise à disposition de pots communs en leur sein pour financer ces séjours.

Cependant, les hautes écoles relèvent que les moyens à disposition dépendent fortement des situations. Les différences de culture entre les départements et facultés sont parfois importantes. De même, le risque existe que certain·es professeur·es disposent de budgets moins importants ou décident de fixer d'autres priorités. En effet, le contexte budgétaire fait également sentir ses effets au niveau décentralisé. Une décentralisation complète du soutien à la mobilité risquerait de ne pas garantir une couverture homogène des besoins, et, par conséquent, de remettre en question l'égalité des chances entre doctorant·es.

- Une solution intermédiaire consiste à ce que la haute école prenne en charge les frais relatifs au séjour selon une procédure et des moyens centralisés, mais sans accorder de subside de mobilité en tant que tel, le ou la doctorant·e restant engagé par l'institution selon les conditions d'emploi habituelles. Ce cas de figure existe dans certaines hautes écoles, qui ne l'appliquent pas (encore) à large échelle.

Cette variante permet de réduire largement les coûts pris en charge de manière centrale, mais elle peut être perçue comme un transfert de charge aux facultés et départements. Néanmoins, elle permet d'assurer un système de sélection transparent et homogène. La continuité d'assujettissement aux assurances sociales est également garantie, évitant ainsi les lacunes de cotisation.

- La durée des séjours influence naturellement substantiellement leur coût. Ainsi, une large majorité (environ deux-tiers) des séjours financés dans le cadre du P-1 TP1 sont d'une durée de six mois. Plusieurs institutions ont choisi de ne pas financer de séjour plus long, dans le but de soutenir davantage de personnes. Les expériences semblent positives.

Si la durée minimale d'un semestre semble nécessaire pour s'immerger dans une autre culture académique, les séjours plus courts sont parfois proposés comme expérience complémentaire. Leur potentiel est particulièrement grand lorsque des objectifs clairs sont établis dès le début de la conception du projet. Ce type de mobilité est spécialement pertinent lorsqu'il s'agit d'acquérir des données ou d'utiliser des infrastructures de recherche à l'étranger pour une courte durée, ou lors de la participation à des *Summer* ou *Winter Schools*. Plusieurs institutions encouragent ces courts séjours par un financement décentralisé via les professeur·es, mais aussi – et de plus en plus – via des instruments spécifiques centralisés, qui connaissent en général une forte demande.

Il va de soi que l'impact de ces courts séjours et le but visé ne sont pas les mêmes que ceux prévalant pour une mobilité de six mois. Cependant, ils peuvent

constituer un élément complémentaire au coût réduit mais à la plus-value académique importante. En outre, ces séjours sont également plus accessibles aux personnes qui ont des obligations familiales (voir chapitre 3.4).

- Finalement, une réflexion quant aux destinations choisies peut avoir lieu. Si chaque situation est évidemment spécifique, la promotion de destinations plus proches permet souvent de limiter les coûts tout en tenant compte des considérations écologiques.

De manière générale, une haute école estime qu'il serait intéressant – mais coûteux – de réfléchir à l'introduction d'un mécanisme global de financement de la mobilité qui s'adresserait à tous les doctorant·es de l'institution (donc y compris celles et ceux qui sont engagés dans un projet financé par le FNS), pour que les moyens correspondants puissent être octroyés indépendamment des fonds de recherche.

Sur un autre plan, l'agence nationale pour la promotion des échanges et de la mobilité dans la formation Movetia poursuit le développement du *Swiss-European Mobility Programme* (SEMP). Movetia étudie ainsi la possibilité d'élargir ce programme, entre autres afin de proposer plus de possibilités de mobilité aux doctorant·es. Une flexibilisation des conditions auxquelles les doctorant·es peuvent partir en tant qu'employé·e d'une haute école constitue l'une des pistes envisagées (cette possibilité existe déjà pour des séjours dès deux jours visant à enseigner ou à effectuer une formation continue). Les doctorant·es pourraient également être soutenus du fait de leur statut d'étudiant·es pour des séjours d'un à douze mois au maximum, dans le cadre de stages portant sur des travaux de terrain ou des projets concrets. Pour chaque mobilité, le soutien financier vise à couvrir les frais supplémentaires engendrés par le séjour à l'étranger. Ce soutien est accessible tant aux personnes se rendant à l'étranger depuis la Suisse, qu'à celles venant en Suisse depuis l'étranger (mobilité *out-going* et *incoming*). Ces solutions sont en cours de développement et seraient ensuite mises en œuvre par Movetia et les institutions suisses participant au SEMP dès la mi-2025.

3.3. La mobilité dans le contexte de l'encouragement de la relève

La promotion de la mobilité des doctorant·es est envisagée par les hautes écoles comme une composante parmi d'autres de l'encouragement de la relève scientifique. Elle doit ainsi s'inscrire en cohérence avec les autres mesures prises en la matière. En effet, les séjours de mobilité sont interdépendants avec les questions de précarité, d'égalité des chances ou d'employabilité. La définition de stratégies globales en faveur de la relève permet d'appréhender ces enjeux de manière systémique. Lorsque des arbitrages doivent être entrepris, la création de plans d'action coordonnés permet de prendre ces décisions d'entente avec les acteurs concernés et sans opposer les unes aux autres les différentes composantes du soutien à la formation doctorale.

A titre d'exemple, les conditions de travail (salaire, temps de travail), les risques psychosociaux, ou le soutien à la construction d'un projet professionnel sont perçus comme interagissant avec la mobilité. En effet, ces aspects sont étroitement liés aux coûts – directs et indirects, financiers ou en termes de temps – d'une mobilité pour le ou la doctorant·e concerné et aux contacts noués – y compris à l'étranger – durant le doctorat et qui seront précieux pour la suite du parcours professionnel.

Si les coûts d'une action varient énormément d'une dimension à l'autre, une approche coordonnée permet de garantir un financement approprié pour chacune d'elle, y compris via des mesures dont le rapport impact/coût est important (formation sur le harcèlement, directives sur la gestion des conflits, promotion des co-directions, réglementation des taux et des

durées d'engagement, mentoring et soutien à la planification des carrières, etc.). La promotion de la mobilité des doctorant·es doit faire partie de cette équation.

De même, les conséquences d'une mobilité sur l'avancement dans la thèse doivent être anticipées et réglées. La cohérence est également importante entre les différentes phases de la carrière : en cas de réduction des soutiens à la mobilité des doctorant·es, la pression risque de s'accroître lors de la phase post-doctorale.

3.4. Conciliation entre vie familiale et vie professionnelle

swissuniversities

La conciliation entre vie familiale et vie professionnelle est une condition *sine qua non* à la promotion de la diversité et à l'égalité des chances au sein du monde académique. A cet égard, les statistiques issues des reportings à l'attention du SEFRI (voir annexe 2) montrent que les femmes sont un peu plus nombreuses à bénéficier de l'instrument que les hommes : au cours des années 2021 et 2022, 203 doctorantes et 188 doctorants ont déposé une demande. Le taux de succès était également légèrement supérieur pour les femmes. Ces données s'inscrivent en continuité avec la situation prévalant pour l'instrument Doc.Mobility, pour lequel aucune différence significative entre hommes et femmes n'était observée pour les années 2018 et 2019.

Au-delà de l'aspect du genre, le nombre de personnes partant en mobilité avec un·e partenaire et/ou des enfants reste très bas en comparaison avec le total des doctorant·es soutenus. Si le nombre relativement faible d'observations ne permet pas de tirer de conclusions définitives, ces chiffres questionnent la possibilité de concilier mobilité internationale et vie familiale dans la pratique. Si l'établissement de liens de causalité va bien au-delà des prétentions de ce rapport, certaines hautes écoles observent une réticence de la part des doctorant·es qui ont une famille à accepter les contraintes dues à la mobilité. Les incitations mises en place ne paraissent pas suffisantes pour compenser les exigences du monde académique en la matière. De manière générale, il est observé que relativement peu de doctorant·es ont une famille, ce qui suggère que la conciliation entre vie familiale et carrière académique – avec ou sans mobilité – pose encore un certain nombre de défis, comme le montre le rapport *Akademische Karriere, Partnerschaft und Familie – Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten und des ETH-Bereichs*⁴.

Les mesures existantes sont pourtant nombreuses : toutes les hautes écoles prévoient un soutien financier accru pour les doctorant·es ayant un·e partenaire et/ou des obligations familiales. Les modalités de mise en œuvre sont très diverses, mais comprennent en général une adaptation du montant de la bourse, des allocations supplémentaires et/ou une prise en charge des frais de voyage du ou de la partenaire et des enfants. Ces mesures sont fondamentales pour toute politique d'égalité des chances, mais ont aussi un rôle à jouer pour conserver les meilleurs talents dans le monde académique.

L'acquisition d'une expérience à l'étranger est unanimement reconnue comme nécessaire à la poursuite d'une carrière dans le monde académique. Dans ces conditions, la mobilité en début de parcours professionnel peut avoir l'avantage de permettre aux doctorant·es de faire cette expérience avant de fonder une famille. Cependant, ce type de mobilité ne semble toujours pas bénéficier de la même reconnaissance que des séjours à l'étranger lors de la phase post-doctorale. Les nouveaux modèles de CV du FNS constituent une avancée puisqu'ils permettent de valoriser ces expériences précoces en tant qu'éléments narratifs,

⁴ https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Forschung/Chancengleichheit/P-7_Chancengleichheit_2021-2024/DCC_Hochschulen_Schlussbericht_20220427.pdf

Ce rapport a été rédigé dans le cadre du programme [P-7 Egalité des chances et développement des hautes écoles \(2017–2020\)](#) par le Büro für Arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG

mais dans la pratique, cela ne semble pas encore être suffisant pour faire évoluer les mentalités.

Cette situation est perçue par certaines hautes écoles comme hautement problématique en matière d'égalité des chances. En effet, les attentes des hautes écoles et des bailleurs de fonds (par exemple pour les instruments d'encouragement de carrières) en matière de mobilité semblent encore se focaliser sur les parcours traditionnels. La pleine reconnaissance d'expériences alternatives ou complémentaires (mobilité horizontale, mobilité interdisciplinaire, autres types de collaborations interinstitutionnelles, valorisation des séjours plus courts ou plus proches, etc.) pourrait trouver davantage d'écho dans la pratique. Les arrangements *ad hoc* (par exemple la réduction du taux d'occupation, l'extension de la durée d'une bourse en raison d'obligations familiales, ou la séparation des séjours de mobilité en plusieurs tranches pour des raisons familiales, permise par le P-1 TP1 mais peu utilisée) constitueraient également des pas dans cette direction. Une meilleure reconnaissance institutionnelle de ces solutions permettrait d'avancer sur la voie d'une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

4. Conclusion

Le P-1 TP1 a pour objectif de faciliter la transition entre l'instrument Doc.Mobility du FNS et la mise en place de solutions individualisées et adaptées au sein de chaque HEU. Dans ce contexte, swissuniversities s'est efforcée de soutenir les hautes écoles dans ce processus intensif en ressources.

Les expériences menées durant la première moitié de la période de financement ont permis de dégager un certain nombre d'enjeux en matière de processus, de financement ou d'égalité des chances. Les instruments de promotion de la mobilité des doctorant·es continueront à connaître un développement dynamique pour s'adapter au mieux au contexte sociétal, aux besoins de la relève et aux contraintes institutionnelles.

Dans ce cadre, la poursuite d'une coordination et d'échanges étroits entre les différentes hautes écoles permettra de partager les bonnes pratiques et de maintenir une certaine cohérence entre les solutions développées et *in fine* l'égalité de traitement entre les doctorant·es des différentes institutions.

Annexe 1

swissuniversities

swissuniversities

Effingerstrasse 15, Case Postale
3001 Berne

www.swissuniversities.ch

Questionnaire « Rapport sur la promotion de la mobilité des doctorant-es après 2024 »

Depuis la suppression des bourses Doc.Mobility du FNS, le nombre de doctorant-es se portant candidat à une mobilité a-t-il augmenté/diminué ? Selon vous, quelles raisons peuvent expliquer cette augmentation/diminution ?

Quelle importance est donnée à la mobilité des doctorant-es au sein de votre institution et comment cela se matérialise-t-il ?

Quels ont été les obstacles rencontrés lors de la mise en œuvre du sous-projet P-1 TP1 par votre institution ? Les éventuels problèmes ou difficultés de mise en œuvre ont-ils été résolus ? Si oui, de quelle manière ? Si non, lesquels subsistent-ils ?

Existe-t-il des besoins de coordination ou d'organisation qui doivent être remplis par des mesures au niveau national ?

Le financement de la mobilité des doctorant-es est-il ancré stratégiquement et institutionnellement dans votre haute école ? Les structures et procédures mises en place durant la première partie de la période de financement du sous-projet P-1 TP1 sont-elles stables et bien établies ?

Quelle source de financement prévoyez-vous d'utiliser pour la mobilité des doctorant-es après 2024 ? Quelle évolution en comparaison avec les montants octroyés aujourd'hui (contribution fédérale et contributions propres dans le cadre du sous-projet TP1) prévoyez-vous pour le budget total ?

Quelles sont les prochaines étapes dans la création d'un budget pour la mobilité des doctorant-es après 2024 ? Quelles instances auront la responsabilité d'approuver le budget et de l'adapter si nécessaire ?

Percevez-vous un risque que des dossiers qui correspondent aux critères d'octroi doivent être refusés faute de moyens ?

Cette expérience de mobilité précoce à l'étranger est-elle reconnue au sein de votre institution ? A-t-elle le même statut que des séjours de mobilité plus tard dans la carrière ?

Comment la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et personnelle est-elle promue dans le cadre du soutien à la mobilité ? Quelles mesures sont-elles mises en place pour faciliter l'égalité des chances ?

swissuniversities

swissuniversities

Effingerstrasse 15, Case Postale
3001 Berne

www.swissuniversities.ch

Fragebogen "Bericht über die Förderung der Mobilität von Doktoranden nach 2024".

Hat seit der Abschaffung der Doc.Mobility-Stipendien des SNF die Zahl der Doktoranden, die sich für eine Mobilität bewerben, zu- oder abgenommen? Welche Gründe könnten Ihrer Meinung nach für diesen Anstieg/Rückgang verantwortlich sein?

Welche Bedeutung wird der Mobilität von Doktoranden in Ihrer Institution beigemessen und wie wird dies umgesetzt?

Welche Hindernisse traten bei der Umsetzung des Teilprojekts P-1 TP1 durch Ihre Institution auf? Wurden etwaige Probleme oder Schwierigkeiten bei der Umsetzung gelöst? Wenn ja, auf welche Weise? Wenn nein, welche bestehen noch?

Gibt es Koordinations- oder Organisationsbedarf, der durch Massnahmen auf nationaler Ebene erfüllt werden muss?

Ist die Finanzierung der Mobilität von Doktoranden an Ihrer Hochschule strategisch und institutionell verankert? Sind die Strukturen und Verfahren, die in der ersten Hälfte des Finanzierungszeitraums des Unterprojekts P-1 TP1 eingerichtet wurden, stabil und gut etabliert?

Welche Finanzierungsquelle planen Sie für die Mobilität von Doktoranden nach 2024 zu nutzen? Welche Entwicklung im Vergleich zu den heute bewilligten Beträgen (Bundesbeitrag und Eigenbeiträge im Rahmen des Unterprojekts TP1) erwarten Sie für das Gesamtbudget?

Was sind die nächsten Schritte bei der Budgeterstellung für die Mobilität von Doktoranden an Ihrer Institution nach 2024? Welche Instanzen werden dafür verantwortlich sein, das Budget zu genehmigen und es gegebenenfalls anzupassen?

Sehen Sie ein Risiko, dass Anträge, die die Bewilligungskriterien erfüllen, aus Geldmangel abgelehnt werden müssen?

Wird die Erfahrung aus einer frühen Auslandsmobilität in Ihrer Institution anerkannt? Hat sie den gleichen Status wie Mobilitätsaufenthalte zu einem späteren Zeitpunkt in der Karriere?

Wie wird die Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben im Rahmen der Mobilitätsförderung gefördert? Welche Massnahmen werden zur Förderung der Chancengleichheit ergriffen?

Annexe 2

Demandes déposées (2021)

	Hommes	Femmes	Avec partenaire	Avec enfant(s)	Sces hum. et sociales	Sciences économiques	Droit	Sces exactes et naturelles	Médecine et pharmacie	Sciences techniques	Autre / inconnu	Europe	Amériques	Asie	Autre / inconnu	6 mois	+ que 6 mois	Autre / inconnu	Séparation du séjour
EPFL	2	6			1			3		4		2	2	3	1	6	2		1
ETHZ	10	6			7			3		6		5	8	1	2	16			1
UNIBAS	8	4	2	1	9		1	1	1			9	3			6	6		2
UNIBE	6	5	2	1	5		1	1	2		2	5	5		1	2	7	2	
UNIFR	3	4			3		3		1			5	2			2	5		
UNIGE	20	24			14	1	6	2	4		17	23	14	2	5	19	1	24	
UNIL	9	8	3	1	13	2		2				6	4	1	6	17			
UNILU	2	4			2	1	1		2			4	2			1	5		2
UNINE	5	8	1	1	5		3	5				9	4			8	4	1	1
UNISG	5	5	1	1	9				1			2	7		1		10		2
USI	4	5			5	2		1		1		4	3		2		8	1	
UZH	13	21	3		6	16	7		1	4		16	15		3	21	13		4
Total	87	100	12	5	79	22	22	18	12	15	19	90	69	7	21	98	61	28	13

Demandes acceptées (2021)

	Hommes	Femmes	Avec partenaire	Avec enfant(s)	Sces hum. et sociales	Sciences économiques	Droit	Sces exactes et naturelles	Médecine et pharmacie	Sciences techniques	Autre / inconnu	Europe	Amériques	Asie	Autre / inconnu	6 mois	+ que 6 mois	Autre / inconnu	Séparation du séjour
EPFL*/**	2	6			1			3		4		2	3	3	1	7	1		
ETHZ	9	4			6			2		5		4	7	1	1	13			1
UNIBAS	5	4	2	1	5		1	2	1			8	1			5	4		2
UNIBE	5	5	2	1	4		1	1	2		2	5	5			2	7	1	
UNIFR	1	3			3		1					3	1			2	2		
UNIGE	9	12			9	2	4		2		4	10	7	1	3	20	1		
UNIL	9	7	3	1	12	2		2				6	4	1	5	16			
UNILU	1	4			1	1	1		2			4	1			1	4		2
UNINE	3	6			5		1	3				7	2			6	2	1	
UNISG	2	4	1	1	5				1			2	4				6		2
USI	3	5			4	1					3	4	3		1		8		
UZH	5	16	3		5	9	4		1	2		6	12		3	10	11		2

Total	54	76	11	4	60	15	13	13	9	11	9	61	50	6	14	82	46	2	9
--------------	-----------	-----------	-----------	----------	-----------	-----------	-----------	-----------	----------	-----------	----------	-----------	-----------	----------	-----------	-----------	-----------	----------	----------

Taux de succès 62% 76% 92% 80% 76% 68% 59% 72% 75% 73% 47% 68% 72% 86% 67% 84% 75% 7% 69%

* Les résultats de l'appel à candidatures 2021 de l'EPFL sont comptabilisés ici, même si les décisions n'ont été communiquées qu'au début de l'année 2022

** Certaines hautes écoles proposent des doubles séjours, raison pour laquelle le nombre de destinations est plus nombreux que le nombre de doctorant-es

Demandes déposées (2022)

	Hommes	Femmes	Avec partenaire	Avec enfant(s)	Sces hum. et sociales	Sciences économiques	Droit	Sces exactes et naturelles	Médecine et pharmacie	Sciences techniques	Autre / inconnu	Europe	Amériques	Asie	Autre / inconnu	6 mois	+ que 6 mois	Autre / inconnu	Séparation du séjour
EPFL	2	3	1		2			3				2	3			5			
ETHZ	23	15			7	3		9		18	1	8	26	2	2	38			1
UNIBAS*	5	6	2		7	1	2				1	8	3	1	2	4	7		4
UNIBE	4	13	3	2	6	3	2	2	4			8	5	1	3	3	11	3	
UNIFR	2	5			3		2	1		1		4	3			2	5		1
UNIGE	18	23		3	32	1	5	2	1			23	13	1	4	30	6	5	
UNIL	17	15	4	6	23	2	4	3				19	9	1	3	32			
UNILU*	2	2			2		1		1			2	3			0	4		1
UNINE	3	8	2	1	5	3	2	1				6	5			11			
UNISG	6		3	3	5	1						1	5				6		1
USI	4	1			1	2		2				3	2			5			1
UZH*	15	12		1	5	15	3	2	2			5	20	1	3	10	17		2
Total	101	103	15	16	98	31	21	25	8	19	2	89	97	7	17	140	56	8	11

* Certaines hautes écoles proposent des doubles séjours, raison pour laquelle le nombre de destinations est plus nombreux que le nombre de doctorant-es

Demandes acceptées (2022)

	Hommes	Femmes	Avec partenaire	Avec enfant(s)	Scs hum. et sociales	Sciences économiques	Droit	Scs exactes et naturelles	Médecine et pharmacie	Sciences techniques	Autre / inconnu	Europe	Amériques	Asie	Autre / inconnu	6 mois	+ que 6 mois	Autre / inconnu	Séparation du séjour
EPFL		3	1		2			1				1	2			3			
ETHZ	19	12			6	2		7		15	1	6	23	1	1	31			1
UNIBAS*	5	5	2		6	1	2				1	7	3	1	2	3	7		4
UNIBE	4	10	3	2	6	3	1	1	3			6	5		3	3	11		
UNIFR	1	5			2		2	1		1		3	3			2	4		1
UNIGE	9	13		2	18	1	1	1	1			13	8		1	19	2	1	
UNIL	11	12	3	1	15	2	4	2				14	8	1		23			
UNILU*	1	2			1		1		1			2	2				3		1
UNINE	3	5	1		3	3	1	1				4	4			8			
UNISG	4		2	2	3	1						1	3				4		1
USI	4	1			1	2		2				3	2			5			1
UZH*	13	12		1	5	13	3	2	2			5	18	1	3	10	15		2
Total	74	80	12	8	68	28	15	18	7	16	2	65	81	4	10	107	46	1	11

Taux de succès 73% 78% 80% 50% 69% 90% 71% 72% 88% 84% 100% 73% 84% 57% 59% 76% 82% 13% 100%

* Certaines hautes écoles proposent des doubles séjours, raison pour laquelle le nombre de destinations est plus nombreux que le nombre de doctorant-es.