

swissuniversities

swissuniversities
Effingerstrasse 15, Case Postale
3001 Berne
www.swissuniversities.ch

Instructions pour la soumission des plans d'action

Programme « Promotion de la relève scientifique »
Sous-programme 1 (TP1) « Plans d'action pour la phase postdoctorale »

La présente notice pour la soumission des plans d'action s'applique sous réserve des décisions des organes compétents (décision de financement du Conseil des hautes écoles en novembre et décisions budgétaires parlementaires).
Les plans d'action doivent être conformes aux instructions du présent document et être soumis à l'aide du canevas correspondant (formulaire de dépôt et annexes). Un formulaire Excel est également disponible comme outil de travail.

Contenu

- | | |
|------------------------------|---------|
| 1. Objectif | p. 1 |
| 2. Principes | pp. 2-4 |
| 3. Elaboration et soumission | pp. 5-6 |

1. Objectif du programme

L'encouragement de la relève scientifique est une mission centrale des hautes écoles. La phase postdoctorale, qui se déroule entre l'obtention du doctorat et un poste stable dans le monde académique ou une sortie celui-ci, en constitue un défi important. Les hautes écoles universitaires (HEU) s'engagent pour la promotion de conditions de travail, d'enseignement et de recherche optimales pour leurs post-doctorant-es.

Dans le cadre de ce programme, les HEU mettent en œuvre des plans d'action qui ont pour but, d'une part, l'amélioration des conditions d'encadrement, d'engagement et de travail des personnes se trouvant dans la phase postdoctorale, et d'autre part, la structuration de cette phase et la diversification des perspectives de carrière. Le programme contribue ainsi au renforcement de l'attractivité des carrières académiques, tout en prenant en compte les enjeux en lien avec l'égalité des chances et la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

2. Principes du programme

Projets éligibles

Chaque HEU est invitée à développer et à soumettre un plan d'action en matière de promotion de la relève, en fonction de son cadre institutionnel et stratégique respectif et en tenant compte des [principes relatifs à la promotion de la relève scientifique dans les hautes écoles universitaires](#) adoptés par la CSHE. Un seul plan d'action peut être soumis pour chaque HEU.

Les plans d'action :

- seront validés par les directions ou rectorats des hautes écoles.
- bénéficieront d'un ancrage stratégique au niveau de la gouvernance des hautes écoles et aiguilleront celles-ci dans la mise en œuvre des objectifs de la planification stratégique de swissuniversities en ce qui concerne la promotion de la relève.
- contribueront au développement d'un dispositif en faveur de la relève cohérent et de portée systémique au sein des institutions, et seront intégrés dans les processus internes d'assurance qualité des hautes écoles.
- se concentreront sur la phase postdoctorale, et cibleront donc les personnes au bénéfice de contrats à durée déterminée. Les mesures concernant le niveau doctoral seront également admises si elles concernent les conditions d'engagement ou de travail, si des synergies avec la phase postdoctorale existent (mesures touchant les deux public-cibles à la fois), ou si elles permettent de faciliter la transition entre les deux phases.
- étudieront les possibilités de coopérations entre institutions. La mise en place de projets communs, de même que l'usage de possibles synergies, sont particulièrement souhaités, ce afin de renforcer l'efficacité des mesures prises et la cohérence des différents plans d'action.
- permettront de prendre en considération les spécificités des différentes disciplines.
- tiendront compte des enjeux en lien avec l'égalité des chances et la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

Contenu

Les plans d'action se déploieront autour de deux volets, eux-mêmes divisés en champs d'action. Les deux volets sont à envisager dans une perspective de complémentarité : de bonnes conditions d'engagement et de travail rendant les transitions et l'acquisition de compétences possibles dans les faits.

Volet 1 : Les conditions d'engagement et de travail

1. Réglementation sur le personnel quant aux conditions d'engagement : affinement des réglementations en vigueur, limitation des contrats successifs à durée déterminée (*Kettenverträge*) et normalisation des contrats courant sur la durée totale d'un projet, taux d'activité minimaux, réglementations en matière de charge de travail et d'allègements, temps protégé pour la recherche et le développement professionnel (*protected time*), obligation de définir un cahier des charges pour tout poste
2. Tenure-track : augmentation du nombre de professeur-es assistants en tenure-track, renforcement des perspectives pour ces profils
3. Structure du personnel académique : promotion des postes de recherche et

- d'enseignement à durée indéterminée indépendants, mise en œuvre de structures plus plates et horizontales qui vont au-delà de la structure traditionnelle des chaires
4. Conditions de travail et d'encadrement : soutien en matière de conduite du personnel, formation obligatoire des cadres en matière d'encadrement et sensibilisation (*train the trainers*), points de contact pour les cas de conflit, lutte contre les relations de dépendance, changement de la culture de travail
 5. Information : collecte de données et de statistiques (enquêtes sur les conditions de travail ou la satisfaction, suivi de la mise en œuvre du plan d'action, etc.), monitoring de l'application des règles en vigueur, communication aux employé·es sur leurs droits et les offres de soutien existantes, obligation de documenter le travail de supervision effectué
 6. Sciences humaines et sociales : mesures spécifiques à la situation et aux difficultés des personnes issues de ces disciplines (selon la [publication du Conseil suisse de la science](#), par exemple taux d'occupation inférieur et importante durée du postdoctorat)

Volet 2 : Les transitions et l'acquisition de compétences

7. Elargissement des compétences : acquisition de compétences transversales (par exemple communication, travail de groupe, entrepreneuriat), diversification des expériences, promotion des collaborations en-dehors du monde académique
8. Empowerment : autonomisation précoce, mentoring, coaching, communication transparente des chances de succès dans le monde académique
9. Planification : structuration de la phase postdoctorale, sélection plus précoce des personnes à même de mener une carrière académique, transparence dans les processus et les perspectives, soutien à la planification individuelle
10. Diversification des perspectives de carrière : promotion des carrières alternatives au professorat au sein et en-dehors de la haute école, visibilité de ces parcours, réseautage auprès d'employeurs externes
11. Mobilité : soutien à la mobilité en perspective des prochaines étapes de la carrière, valorisation des différentes formes de mobilité et de collaborations en tenant compte des enjeux en lien avec l'égalité des chances et la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, promotion de la mobilité intersectionnelle
12. Evaluation : mise en œuvre des nouveaux critères de l'évaluation des carrières scientifiques (par exemple en lien avec la *Coalition for Advancing Research Assessment*), redéfinition de l'excellence
13. Sciences humaines et sociales : mesures spécifiques à la situation et aux difficultés des personnes issues de ces disciplines (selon la [publication du Conseil suisse de la science](#), par exemple absence d'atout du postdoctorat sur le marché du travail extra-académique)

Les mesures citées ici le sont à titre d'exemples. En fonction de leurs besoins, les hautes écoles peuvent fixer des priorités sur certains champs d'action (il n'est pas attendu qu'elles prévoient des mesures concernant chacun d'entre eux). La présente liste n'est pas non plus exhaustive. Les hautes écoles sont invitées à explorer également d'autres pistes, en particulier celles présentées dans le chapitre 4.3 de l'analyse effectuée par Barbara Haering GmbH sur mandat du SEFRI dans le cadre de la [réponse au postulat 22.3390](#). Les mesures transversales ou qui ne se relient pas directement à l'un des champs d'action sont financées si elles sont conformes aux objectifs du programme.

Les plans d'action contiendront la liste des mesures prévues et détailleront par quels travaux/activités/réglementations celles-ci seront concrètement mises en œuvre. Ils contiendront différentes informations supplémentaires en fonction des rubriques du canevas mis à disposition (tel que le

nombre de personnes touchées, les objectifs et indicateurs, le budget, et le calendrier). Si les plans d'action comprennent des mesures dont les efforts ont déjà été déployés avant 2025, il sera clairement distingué entre les éléments déjà existants et ce qui constitue des développements ou élargissements.

Modalités de financement

Le programme propose de financer les mesures qui répondent à ses objectifs et qui sont contenues dans les plans d'action des hautes écoles.

Une clé de répartition incluant une part fixe (la moitié des moyens totaux à disposition) et une part variable en fonction du nombre de post-doctorant-es employés dans chaque haute école définit les montants maximaux que chaque HEU peut solliciter. L'attribution des moyens ne se fait pas de manière compétitive mais après examen du respect des critères fixés.

La période de financement court jusqu'au 31 décembre 2028. Les fonds non-utilisés à cette date devront être retournés à la Confédération.

Les prestations propres – au minimum égales au montant des contributions fédérales octroyées – doivent s'ajouter aux moyens demandés¹. Les montants dépensés par les hautes écoles pendant la durée du programme pour des activités qui existaient avant le début de la période de financement et qui répondent aux objectifs du programme ne peuvent pas être remplacés par des moyens fédéraux, mais peuvent être comptabilisés à titre de prestation propre.

¹ **Contribution financière (Real Money)** : financement de coûts de projet occasionnés par la participation au projet en plus des charges ordinaires courantes. Les coûts de projet comprennent :

- frais de personnel, charges sociales comprises;
- frais matériels pour appareils et équipements, location de locaux spécialement affectés au projet, frais de congrès et de déplacement.

Contribution en nature (Virtual Money) : les frais pour ressources humaines, appareils et équipements peuvent être mis en compte dans la mesure où ils sont clairement attribuables au projet et peuvent être justifiés.

3. Elaboration et soumission

Processus d'élaboration

En parallèle du processus de rédaction, les personnes responsables de l'élaboration des plans d'action dans les HEU participeront à une rencontre *kick-off*, où elles présenteront les mesures envisagées par leurs institutions et échangeront avec leurs homologues. Si cette étape permettra d'augmenter la qualité et la cohérence du programme, elle sera également une opportunité d'affiner la pertinence des plans d'action et d'ouvrir de nouvelles perspectives.

Des représentant-es de la relève pourront être impliqués lors du processus de conception des plans d'action au sein des hautes écoles.

Calendrier

Juin/juillet 2024	Communication du canevas pour la soumission des plans d'action, lancement du processus d'élaboration au sein des hautes écoles
22 août 2024	Rencontre <i>kick-off</i> entre les responsables de projet
18 octobre 2024	Délai de soumission des plans d'action
21 novembre 2024	Approbation par la Chambre des HEU (y compris définition d'éventuelles réserves ou conditions)
Janvier 2025	Début de la mise en œuvre des plans d'action par les hautes écoles

Exigences formelles

Forme	Le plan d'action doit être déposé par l'intermédiaire du canevas (formulaire de dépôt et annexes) correspondant. Il doit être envoyé aux formats suivants : <ul style="list-style-type: none"> - Le formulaire de dépôt signé en format PDF ; - Le formulaire de dépôt en format Word ; - Les annexes en format Excel.
Langue	Le plan d'action doit être déposé en allemand, français, italien ² ou anglais.
Signatures	Le plan d'action doit contenir la signature de la rectrice ou du recteur ou de la directrice ou du directeur de la haute école.
Envoi	Le plan d'action est à envoyer de manière électronique uniquement jusqu'au 18 octobre 2024 à tristan.robort@swissuniversities.ch et martina.schlaepfer@swissuniversities.ch .

² Les demandes rédigées en italien seront traduites en fonction des compétences linguistiques des membres de l'organe de pilotage. En soumettant une demande en italien, les requérant-es donnent leur accord à l'utilisation d'outils en ligne (par exemple DeepL Pro) pour traduire celle-ci.

Procédure d'évaluation

Evaluation	Les plans d'action seront soumis au secrétariat général de swissuniversities qui effectuera une première vérification formelle de leur contenu. Ils seront ensuite évalués et approuvés par la Chambre des HEU, qui s'assurera de leur cohérence globale.
Critères	Les critères d'évaluation seront les suivants : <ul style="list-style-type: none">• Conformité aux prescriptions du programme• Intégration et ancrage dans la stratégie de la haute école• Cohérence et pertinence des mesures proposées• Nombre de personnes touchées• Prise en compte de la Checklist Diversity Mainstreaming de swissuniversities• Définition claire des responsabilités quant à la mise en œuvre• Pertinence des objectifs et des indicateurs choisis (objectifs SMART)• Perspectives pour la durabilité après 2028
Décision	La Chambre des HEU prendra les décisions de financement.
Communication	Les personnes titulaires des adresses emails renseignées à la rubrique correspondante du canevas seront informées par email de la décision.

Contact

Tristan Robert, coordinateur du programme :
tristan.robert@swissuniversities.ch, tél. +41 31 335 07 52