

## Résumé exécutif

En novembre 2021, le Graduate Campus a lancé avec le soutien de FORS la première *Enquête annuelle sur le devenir professionnel des doctor·es UNIL trois ans après la thèse*. Cette enquête, ci-après *enquête 2018+3*, a été conduite auprès des doctor·es de la cohorte 2018 et fait suite à une précédente enquête menée en 2018-2019 sur les 2'448 personnes ayant obtenu un doctorat à l'UNIL entre 2007 et 2017.

Les objectifs de l'enquête annuelle s'articulent autour de deux axes de réflexions et d'actions du Graduate Campus : d'une part la qualité de la formation des doctor·es pendant leur thèse en termes de préparation à leurs carrières professionnelles à venir ; d'autre part la sensibilisation (des jeunes chercheur·es et des superviseur·es) à la diversité des options de carrière après le doctorat ainsi que la valorisation du doctorat auprès des employeur·es. L'enquête annuelle contribue ainsi à la mission du Graduate Campus d'accompagner et de soutenir les chercheur·es de niveau doctoral et postdoctoral dans leur développement professionnel, et de soutenir l'université dans ses démarches de sensibilisation, à l'interne et à l'externe, quant au potentiel professionnel des membres de la relève formées en son sein. L'enquête annuelle se situe ainsi à la base de la réponse du Graduate Campus aux points 2.1.2 et 4.1.1 du plan d'intention 2021-2026 de la Direction de l'UNIL.

Ce rapport présente une analyse descriptive des résultats de l'enquête 2018+3. Il brosse un portrait de la cohorte 2018 des doctor·es UNIL trois ans après l'obtention de leur titre, sous l'angle de leur situation professionnelle actuelle, de la pertinence du doctorat dans leur activité professionnelle et de leurs attentes et satisfaction à l'égard de leur vie professionnelle après le doctorat. Ce rapport suggère également des pistes de réflexion pour des actions à entreprendre à l'avenir, par le Graduate Campus et en collaboration avec d'autres unités de l'UNIL, en lien avec le plan d'intentions UNIL 2021-2026. Enfin, étant donné qu'il s'agit de la première édition de l'une enquête annuelle, ce rapport présente brièvement les améliorations envisagées en vue des prochaines éditions, 2019+3 et suivantes.

### Chiffres clés du rapport

Sur les 290 doctor·es ayant soutenu leur doctorat en 2018 (PhD, MD-PhD ou MD) dans l'une des sept facultés de l'UNIL, 255 ont pu être contactées et 103 ont participé à l'enquête. Le taux de participation s'élève ainsi à 40%. L'échantillon des participant·es est constitué de 46% de femmes et de 56% d'hommes. Près de la moitié (48%) des participant·es ont obtenu leur doctorat en FBM, 15% en SSP, 15% en GSE, 10% en HEC, 8% en Lettres, 5% en FDCA et 1% en FTSR.

- **Un taux de chômage similaire à la situation en Suisse** : Au moment de l'enquête, 92% des participant·es exerçaient une activité rémunérée, tandis que 3% des participant·es ont répondu être inscrites au chômage, ce qui correspond globalement aux résultats des enquêtes menées par l'OFS<sup>1</sup>. Toutefois, plus du tiers des personnes actives

---

<sup>1</sup> Voir <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/integration-marche-travail/tertiaire-hautes-ecoles.html> (consulté le 28.09.2022).

professionnellement ont connu une période de chômage entre l'obtention du doctorat et leur emploi actuel.

- **Une diversité des secteurs d'emploi :** Comme l'ont montré d'autres enquêtes, les docteur·es travaillent dans les différents secteurs d'emplois et occupent une diversité de rôles professionnels. Le secteur public et celui de l'enseignement supérieur emploient chacun environ un tiers des participant·es actives professionnellement (34% et respectivement 32%), le secteur privé un peu moins (27%) et le secteur privé non-lucratif 7%.
- **La voie académique :** Près de 60% des personnes actives professionnellement poursuivent (entièrement ou en parallèle avec d'autres activités) sur la voie d'une carrière académique, et cinq personnes sont engagées en tant que professeur·es (assistant·es ou associé·es) dans une haute école en Suisse ou à l'étranger. Un quart (26%) des personnes qui travaillent dans un autre secteur professionnel que le secteur académique envisage de (peut-être) revenir à une carrière académique plus tard.
- **Les CDD dans les postes académiques :** Tous secteurs confondus, la moitié (49%) des personnes actives professionnellement sont engagées sur la base d'un contrat à durée indéterminée (CDI) et 44% sur la base d'un contrat à durée déterminée (CDD), alors que 5% d'entre elles exercent une activité indépendante. Près de trois-quarts (73%) des personnes employées dans le secteur de l'enseignement supérieur sont engagées sur la base d'un CDD, alors que ce type de contrat ne concerne que 12% des personnes employées dans le secteur privé et 44% dans le secteur public.
- **Satisfait·es de leur poste :** 81% des participant·es actives professionnellement sont pleinement satisfaites ou plutôt satisfaites de leur poste actuel. Les personnes qui poursuivent actuellement une carrière académique sont proportionnellement un peu moins nombreuses à être tout à fait satisfaites de leur poste.
- **Ancré·es régionalement :** Près de trois-quart (74%) des participant·es actives professionnellement travaillent en Suisse et 15% travaillent en Europe.
- **Poursuivant dans le même domaine :** Près de la moitié (47%) des participant·es actives professionnellement affirme travailler dans le même domaine que celui dans lequel iels ont obtenu leur doctorat, et 39% dans un domaine similaire ou plus large.
- **L'importance des compétences transversales :** Tandis que la moitié (48%) des participant·es actives professionnellement estiment mobiliser les connaissances théoriques acquises durant leur doctorat et 52% les compétences techniques, deux-tiers (64%) disent profiter des compétences transversales acquises durant leur doctorat.

## Perspectives

- **Sensibilisation et valorisation (Plan d'intention 2.1.2)**

Le fort ancrage régional des participant·es montre l'importance du tissu économique régional dans l'insertion professionnelle des docteur·es et, en termes de valorisation du titre et des compétences des docteur·es UNIL, rappelle l'importance de développer des initiatives visant à valoriser ces compétences auprès des employeur·es de la région afin de faciliter les efforts des docteur·es lors de transitions professionnelles vers d'autres secteur d'emploi que le secteur académique.

La carrière académique exerce un fort attrait sur les docteur-es UNIL, alors que les conditions d'emploi dans le domaine conduisent à une certaine insatisfaction à l'égard des perspectives à long terme (voir par exemple le rapport réalisé par FORS (2022) sur mandat du FNS)<sup>2</sup>. Il s'agit, parmi les réponses à apporter en termes de préparation à la carrière et de transition professionnelle des chercheur-es, de sensibiliser les différents acteur-es concernées (chercheur-es, superviseur-es et employeur-es) à la diversité de ces trajectoires possibles.

- **Préparation à la carrière (Plan d'intention 4.1.1)**

Globalement, ces résultats font échos à d'autres enquêtes (par exemple OFS, Vitae 2016)<sup>3</sup> qui montrent que les docteur-es sont présent-es professionnellement dans les différents secteurs d'emplois et qu'ils y occupent des rôles professionnels diversifiés et globalement satisfaisants. La mobilisation importante des compétences transversales dans l'emploi actuel, y compris comparativement aux compétences théoriques et techniques, montrent l'importance d'une formation doctorale qui prenne en compte et encourage le développement de ce type de compétences.

- **Développement de l'enquête annuelle *Docteur-es UNIL + 3***

Cette première enquête annuelle permet de dégager différents axes de réflexions et actions pour la suite. D'abord, un certain nombre de modifications seront apportées pour les prochaines éditions de l'enquête afin d'améliorer la participation et le questionnaire. La prochaine enquête annuelle, 2019+3, sera lancée à l'automne 2022.

Ensuite, cette enquête a permis de recueillir de nouveaux contacts de docteur-es intéressées à participer aux initiatives du Graduate Campus. Ces nouveaux contacts seront notamment mobilisés dans le cadre de webinaires organisés en collaboration avec le Bureau Alumnil, et du renouvellement des portraits de docteur-es présentés sur notre site internet.

Enfin, à moyen et plus long terme, l'enquête annuelle permettra d'analyser de manière longitudinale et/ou agrégée les résultats des enquêtes successives et permettra de nourrir les réflexions afin de développer des initiatives visant à sensibiliser et informer les différents publics concernés (jeunes chercheur-es, superviseur-es et employeur-es).

---

<sup>2</sup> SNSF Early Career researcher Survey. Lausanne : FORS, 2022.

[https://www.snf.ch/media/fr/dUHc9D1PqYBUbJv8/Report\\_Early\\_Career\\_Researcher\\_Survey\\_FORS.pdf](https://www.snf.ch/media/fr/dUHc9D1PqYBUbJv8/Report_Early_Career_Researcher_Survey_FORS.pdf) (consulté le 27.09.2022).

<sup>3</sup> OFS : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/graphiques.assetdetail.6166647.html>; Vitae : <https://www.vitae.ac.uk/vitae-publications/reports/vitae-what-do-research-staff-do-next-2016.pdf> (consultés le 27.09.2022).