

ENQUÊTE AUPRÈS DES MEMBRES DU CORPS INTERMÉDIAIRE TITULAIRES D'UN DOCTORAT

Rapport d'enquête 2022-2023

Table des matières

1. Introduction	3
2. Profil des personnes sondées	4
2.1 Genre.....	4
2.2 Âge et année d'obtention du doctorat	5
2.3 Fonction	6
2.4 Affiliation	6
2.5 Langue et provenance.....	7
2.6 Situation familiale	7
3. Emplois et revenus.....	8
3.1 Emploi à l'UniNE	8
3.2 Emploi en dehors de l'UniNE.....	13
4. Conditions-cadres.....	15
4.1 Répartition du temps de travail.....	16
4.2 Activités d'enseignement.....	17
4.3 Cahier des charges	18
4.4 Procédures de prolongation, de confirmation et d'évaluation.....	19
5. Satisfaction et vécu	22
6. Difficultés	27
6.1 Difficultés lors de l'arrivée à l'UniNE	27
6.2 Santé.....	28
6.3 Conciliation	29
6.4 Harcèlement.....	30
7. Perspectives professionnelles	32
8. Suggestions	36
9. Bilan et perspectives.....	39

1. INTRODUCTION

En 2021, l'Université de Neuchâtel entreprend de mener une analyse approfondie des études de doctorat et du devenir de ses diplômées et diplômés de doctorat. Le premier volet de l'analyse, portant sur le parcours doctoral à l'UniNE, se concrétise fin 2021 sous forme d'une enquête par questionnaire. Le rapport d'enquête est disponible sur le [site web du Bureau qualité](#).

Le second volet, portant sur le parcours postdoctoral à l'UniNE, se concrétise fin 2022 également sous forme d'une enquête par questionnaire ciblant les membres du corps intermédiaire titulaires d'un doctorat. À l'Université de Neuchâtel, font partie du corps intermédiaire les membres du personnel, salarié-e-s sur budget État ou fonds de tiers, qui occupent un ou plusieurs des fonctions suivantes¹ :

- Maître d'enseignement et de recherche (est titulaire d'un doctorat²)
- Maître d'enseignement (peut être titulaire d'un doctorat)
- Chargée ou chargé d'enseignement (est *en principe* titulaire d'un doctorat)
- Maître-assistante ou maître-assistant (est titulaire d'un doctorat)
- Collaboratrice ou collaborateur scientifique senior (peut être titulaire d'un doctorat)
- Post-doctorante ou post-doctorat (est titulaire d'un doctorat)
- Assistante doctorante ou assistant doctorant (n'est pas titulaire d'un doctorat)
- Collaboratrice ou collaborateur scientifique (peut être titulaire d'un doctorat)

Le projet de questionnaire est élaboré par le Bureau qualité (BQ) et mis en consultation auprès du Service des ressources humaines, du Service académique et de l'Association du corps intermédiaire de l'Université de Neuchâtel (ACINE). Une fois finalisé et adopté par le Rectorat, le questionnaire est envoyé aux membres du corps intermédiaire qui font partie de l'une ou l'autre des catégories suivantes :

- La personne occupe (au moins) une fonction au sein du corps intermédiaire qui requiert un titre de doctorat, à savoir post-doctorant-e, maître d'enseignement et de recherche, maître-assistant-e
et/ou
- La personne occupe (au moins) une fonction au sein du corps intermédiaire qui peut être occupée par une personne ayant un doctorat, à savoir collaboratrice ou collaborateur scientifique senior, collaboratrice ou collaborateur scientifique, chargé-e d'enseignement, maître d'enseignement. Comme ces fonctions peuvent aussi être occupées par des personnes qui n'ont pas de doctorat, les personnes faisant uniquement partie de cette seconde catégorie font l'objet d'un « filtrage » visant à ne cibler que les personnes en possession d'un doctorat³.

Le questionnaire d'enquête est envoyé par l'intermédiaire du logiciel *Qualtrics* le 23 novembre 2022. Des rappels automatiques aux personnes n'ayant pas répondu sont envoyés les 8 et 15 décembre. Le questionnaire d'enquête est clos le 19 décembre.

¹ Cf. Loi sur l'Université de Neuchâtel (LUNE), chapitre 2, art. 53-63 et Statuts de l'Université de Neuchâtel, titre V, art. 84-151. Les fonctions sont listées en fonction de leur ordre d'apparition dans le chapitre 2 de la LUNE.

² Les indications entre parenthèses se basent sur les art. 53-63 de la LUNE.

³ Pour effectuer ce filtrage, on procède de la façon suivante : 1) Les personnes inscrites comme doctorantes à l'UniNE sont exclues de la population-cible ; 2) Les autres personnes font l'objet d'une recherche dans IS-Academia, sur le site web de l'UniNE, sur LinkedIn et sur Google, dans le but de déterminer si elles sont titulaires d'un diplôme de doctorat. Les personnes qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de doctorat sont exclues de la population-cible.

Le questionnaire est structuré en 4 parties :

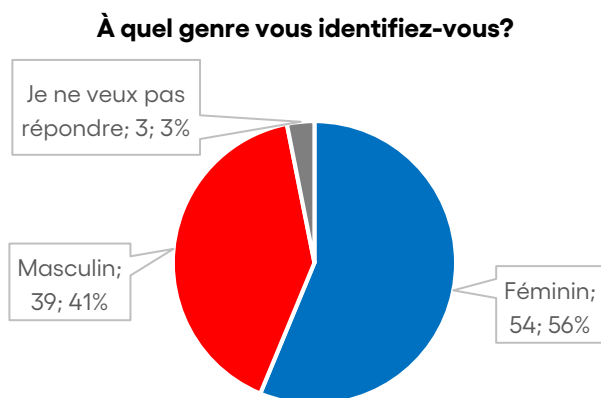
- Informations générales : année et lieu d'obtention du doctorat, affiliation, type de contrat de travail, taux d'activité, etc.
- Conditions-cadre à l'UniNE telles qu'elles sont prévues dans les Statuts de l'Université : tâches, cahier des charges, procédures de prolongation, confirmation et d'évaluation périodique.
- Satisfaction et le vécu : niveau de satisfaction global, relation avec la supérieure ou le supérieur hiérarchique, santé physique et mentale, stress, difficultés, etc.
- Perspectives de carrière.

2. PROFIL DES PERSONNES SONDÉES

La population ciblée se compose de 384 personnes. 96 d'entre elles participent à l'enquête (taux de réponse : 25%). 87 des 96 personnes complètent le questionnaire dans son intégralité, tandis que 9 ne le complètent que partiellement.

2.1 Genre

La population ciblée par l'enquête se compose de 149 personnes répertoriées par le SRH comme de genre féminin (39%) et 235 répertoriées comme de genre masculin (61%)⁴. Les réponses reçues de la part de personnes s'identifiant au genre féminin sont pourtant plus nombreuses que celles de personnes s'identifiant au genre masculin. Le taux de réponse des personnes s'identifiant au genre féminin est deux fois plus élevé (36%) que celui des personnes s'identifiant au genre masculin (17%).



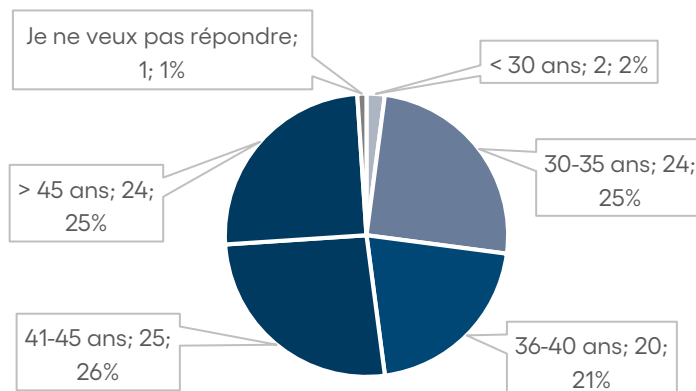
Taux de réponse par genre :

Genre	Questionnaires envoyés	Réponses reçues	Taux de réponse
Féminin	149	54	36%
Masculin	235	39	17%
Non-renseigné		3	
Total	384	96	25%

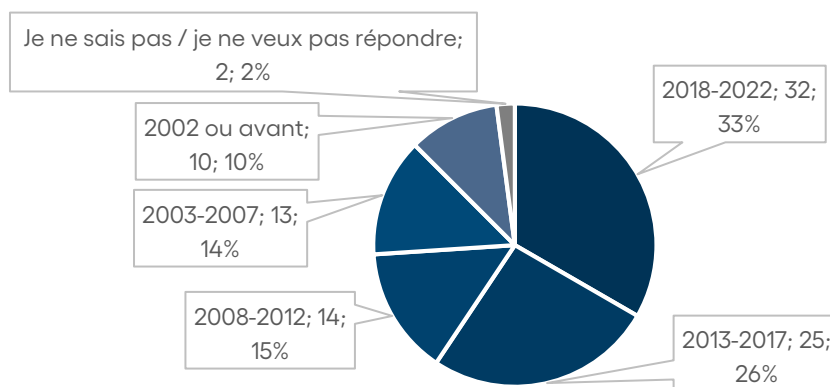
⁴ Dans l'ensemble des graphiques présentés dans ce rapport, le premier nombre indique le nombre de répondant-e-s (n) et le second le pourcentage de répondant-e-s.

2.2 Âge et année d'obtention du doctorat

Âge au moment de répondre à l'enquête



Année d'obtention du doctorat



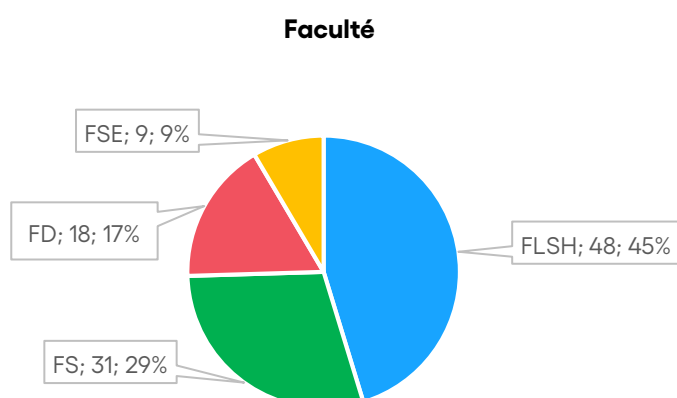
2.3 Fonction

Comme observé habituellement dans les enquêtes envoyées par le BQ, les membres du personnel au bénéfice d'un poste stable (CDI) ont un meilleur taux de réponse que les membres du personnel qui occupent un poste dont la durée est déterminée (CDD).

Taux de réponse par fonction :

Poste	Questionnaires envoyés ⁵	Réponses reçues ⁶	Taux de réponse par fonction
Chargé-e d'enseignement (CE)	249	59	24%
Collab. scientifique (CS)	82	24	29%
Assistant-e post-doctorant-e / post-doctorant-e	64	22	34%
Maitre assistant-e (MA)	14	7	50%
Maitre d'enseignement et de recherche (MER)	13	4	31%
Maitre d'enseignement (ME)	6	3	50%
Collab. scientifique senior (CSS)	2	1 ⁷	50%
Total	430	120	28%

2.4 Affiliation



Taux de réponse par faculté :

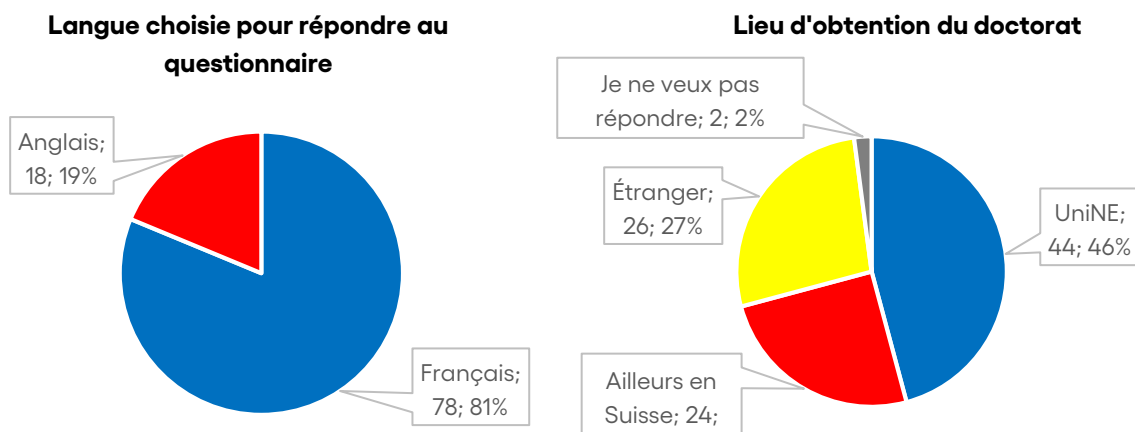
Faculté	Questionnaires envoyés	Réponses reçues	Taux de réponse
FLSH	159	45	28%
FS	111	27	24%
FD	50	17	34%
FSE	64	7	11%
Total	384	96	25%

⁵ Sur les 384 personnes ciblées par l'enquête, 42 cumulent deux fonctions et 2 cumulent trois fonctions. Ces personnes sont respectivement comptées deux et trois fois dans ce tableau (total = 430 fonctions).

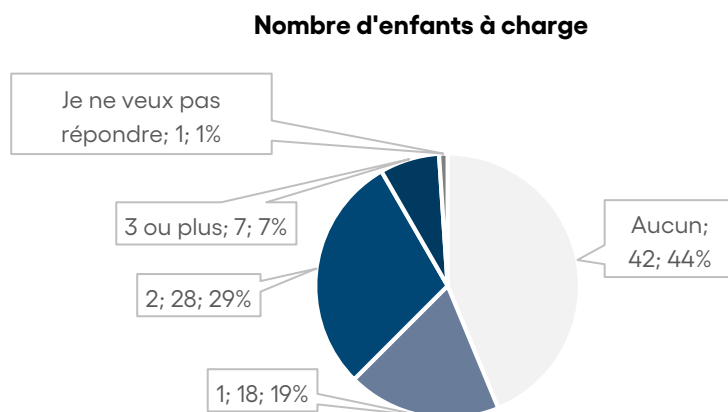
⁶ Sur les 96 personnes ayant répondu à l'enquête, 23 cumulent deux fonctions et 1 cumule trois fonctions. Ces personnes sont respectivement comptées deux et trois fois dans ce tableau (total = 120 fonctions).

⁷ En raison du petit nombre de réponses reçues pour certaines fonctions et pour préserver l'anonymat des participantes et participants, certains résultats des sections suivantes seront présentés uniquement de manière agrégée. Le but est d'éviter qu'une personne sondée soit identifiable par recoupements entre p.ex. l'année d'obtention de son doctorat, son affiliation facultaire et son poste.

2.5 Langue et provenance



2.6 Situation familiale

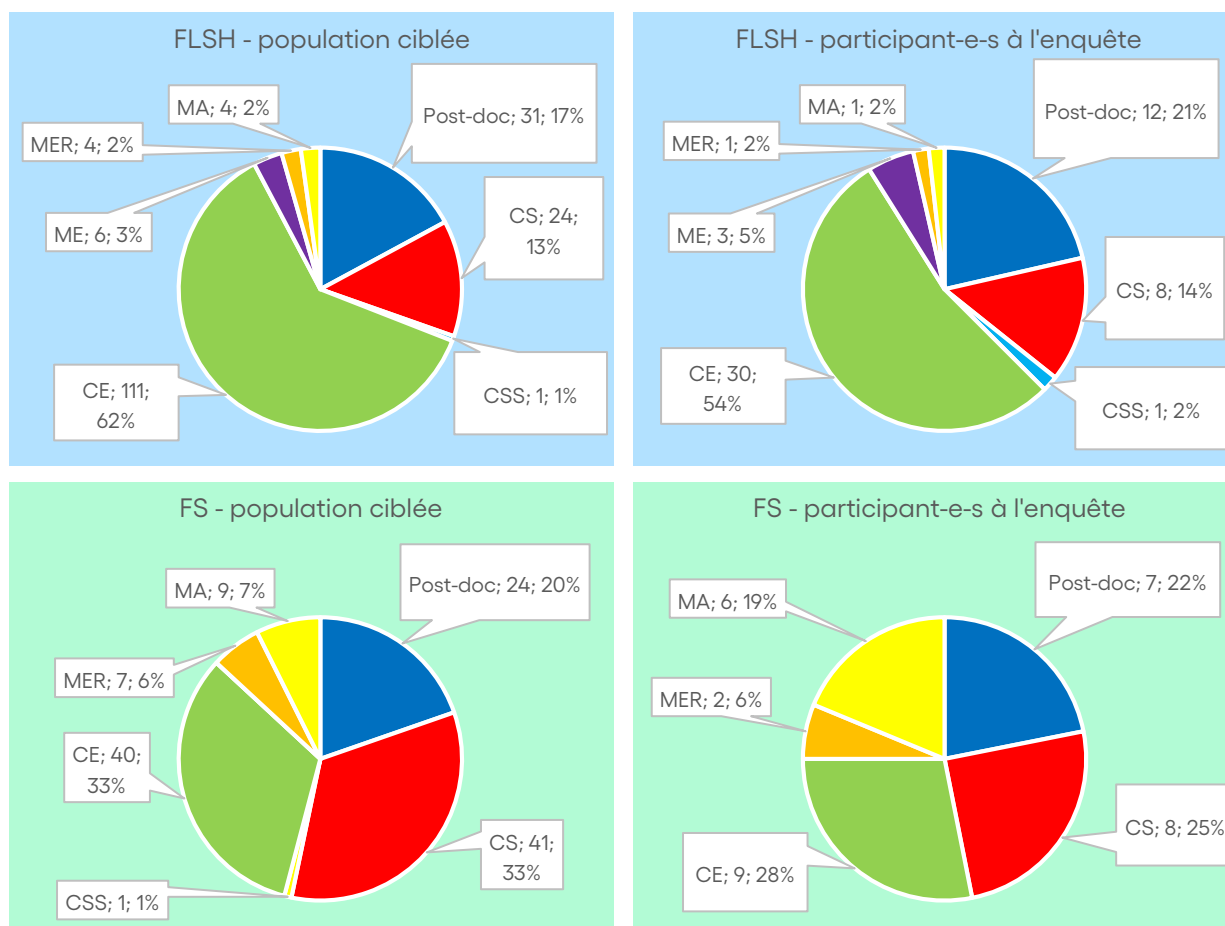


3. EMPLOIS ET REVENUS

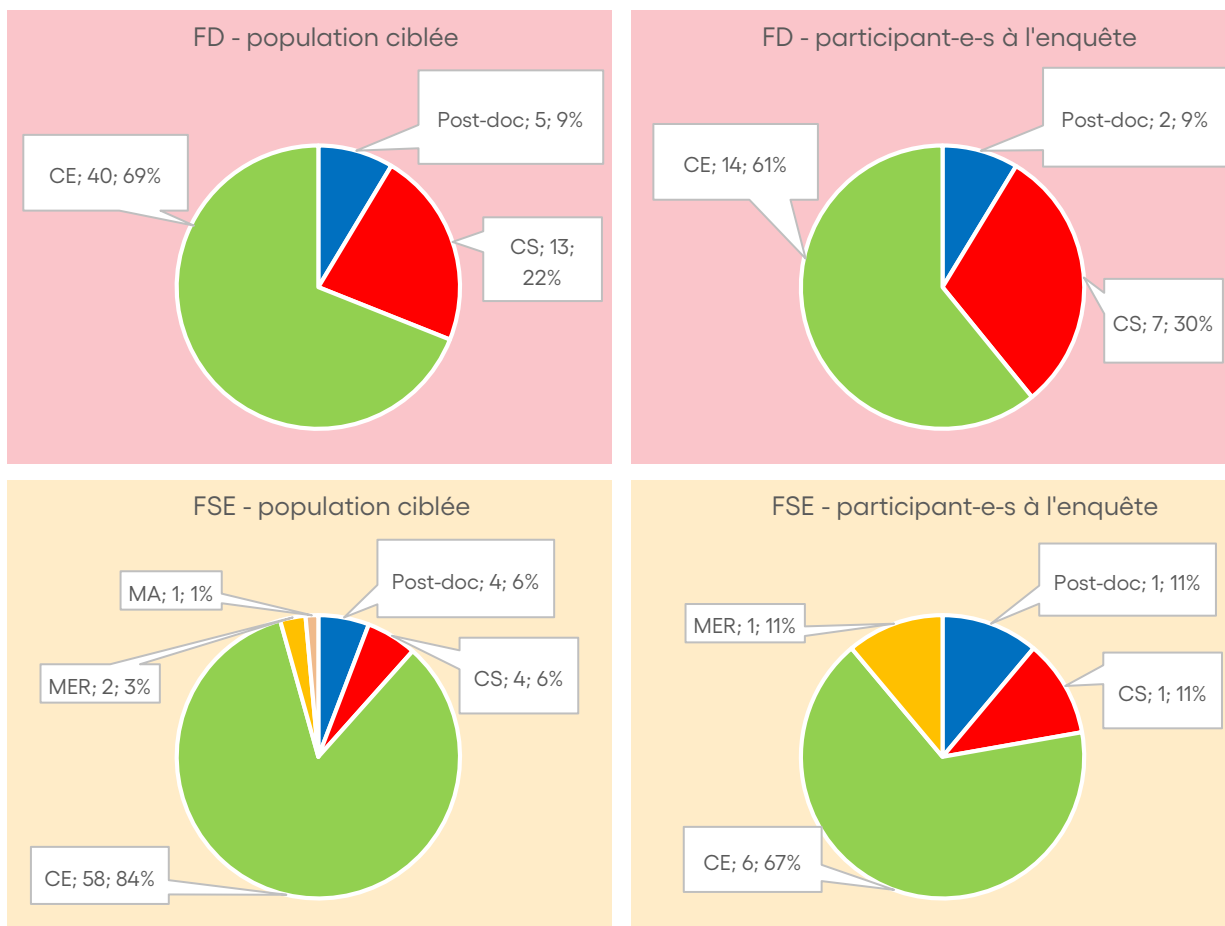
3.1 Emploi à l'UniNE

Postes occupés

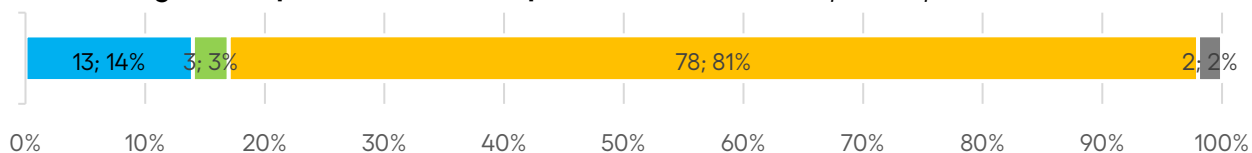
Postes occupés par les personnes à qui l'enquête a été envoyée (colonne de gauche) et par les personnes ayant répondu à l'enquête (colonne de droite)⁸



⁸ Post-doc = assistant-e-s post-doctorant-e-s et post-doctorant-e-s ; CS = collaboratrice ou collaborateur scientifique ; CSS = collaboratrice ou collaborateur scientifique senior ; CE = chargé-e d'enseignement ; ME = maître d'enseignement ; MER = maître d'enseignement et de recherche ; MA = maître assistant-e.



Faites-vous également partie d'un autre corps à l'UniNE ? Plusieurs réponses possibles

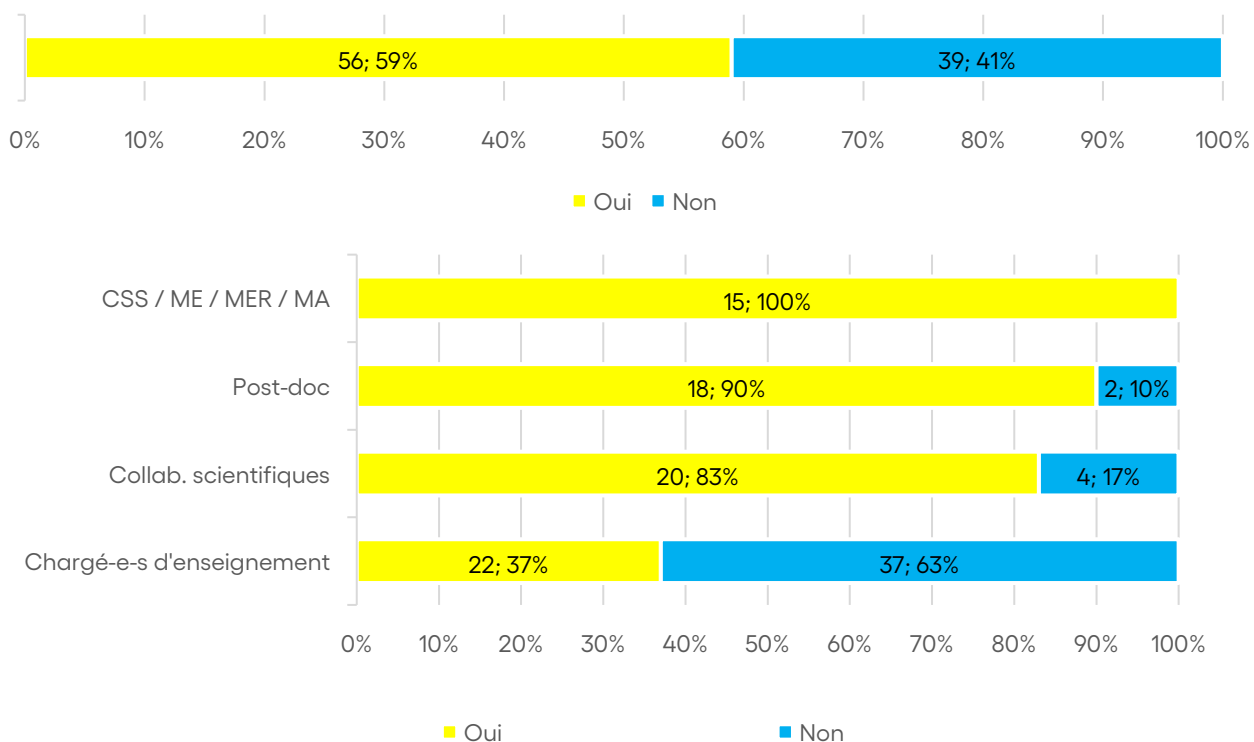


- Oui, je suis inscrit-e à un programme d'étude et je fais donc aussi partie du corps étudiantin
- Oui, j'ai un poste de PO, PATT ou prof. titulaire) et je fais donc aussi partie du corps professoral
- Oui, j'ai également un poste administratif et je fais donc aussi partie du PATB
- Non
- Je ne sais pas / je ne veux pas répondre

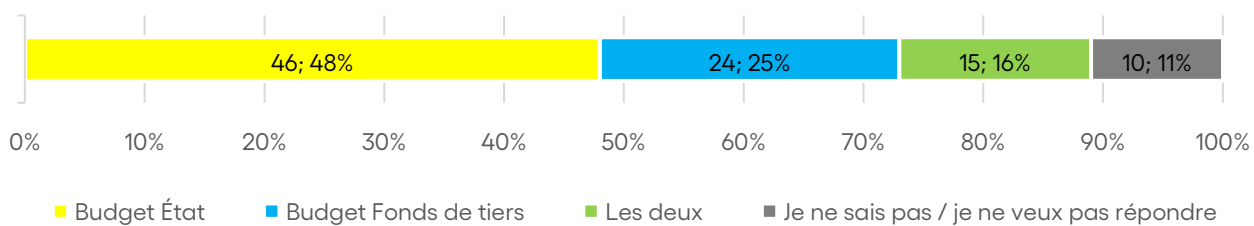
Activité principale vs secondaire

Le ou les poste(s) à l'UniNE constituent l'activité principale de la majorité des personnes sondées (59%), avec d'importantes différences selon la fonction occupée : c'est le cas de plus de 8 personnes sur 10 dont la fonction est CS, CSS, MA, ME, MER ou post-doc, mais en revanche cela ne concerne qu'une minorité (37%) des chargé-e-s d'enseignement. Les charges d'enseignement constituent donc une activité salariée complémentaire pour près de deux tiers des personnes concernées (63%).

Ce poste constitue-t-il / ces postes constituent-ils votre principale source de revenus ?



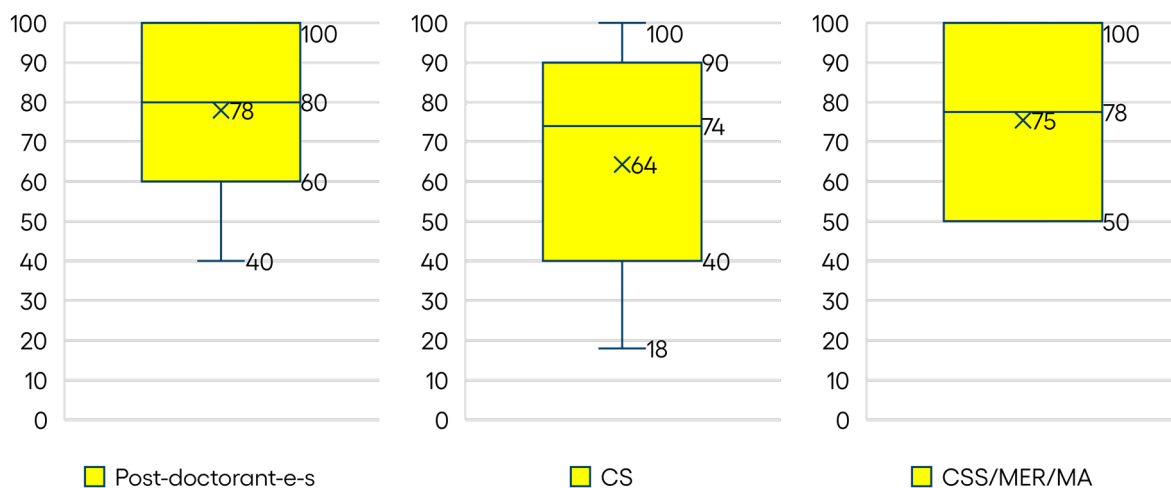
Votre poste est-il / vos postes sont-ils financé(s) sur budget État ou sur budget Fonds de tiers ?



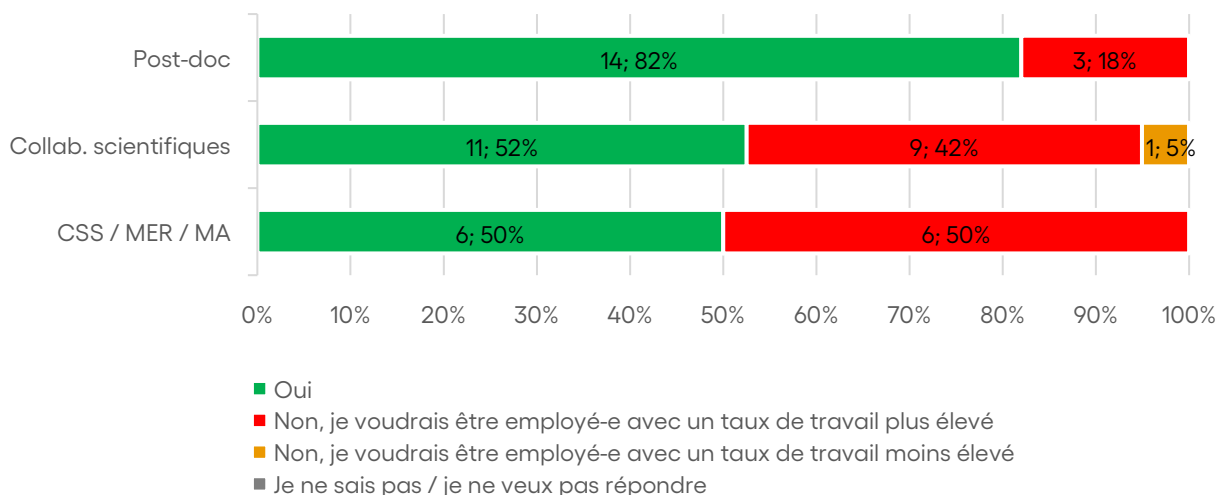
Taux d'activité (post-doc, coll. sc., CSS, MER, MA)

Post-doctorant-e-s, collaboratrices et collaborateurs scientifiques, collaboratrices et collaborateurs scientifique senior, maitres d'enseignement et de recherche, maitre-assistant-e-s : À quel pourcentage (taux d'activité) êtes-vous employé à l'UniNE ?

	Post-doctorant-e-s (n = 17)	Collab. scientifiques (n=21)	CSS / MER / MA (n = 12)
Taux d'activité moyen	78%	64%	71%



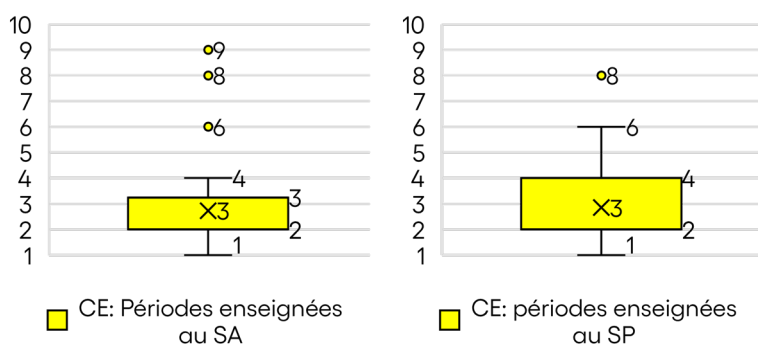
Êtes-vous satisfait-e de votre taux d'activité ?



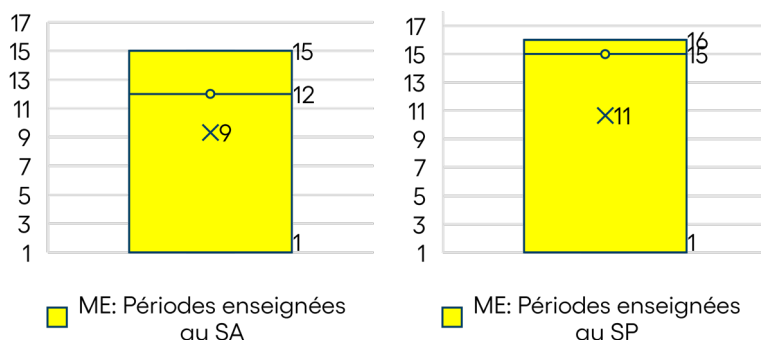
Périodes enseignées (CE, ME)

Chargé-e-s d'enseignement et maitres d'enseignement : Combien de périodes hebdomadaires de 45 min. enseignez-vous dans le cadre de votre contrat de chargé-e d'enseignement à l'UniNE?

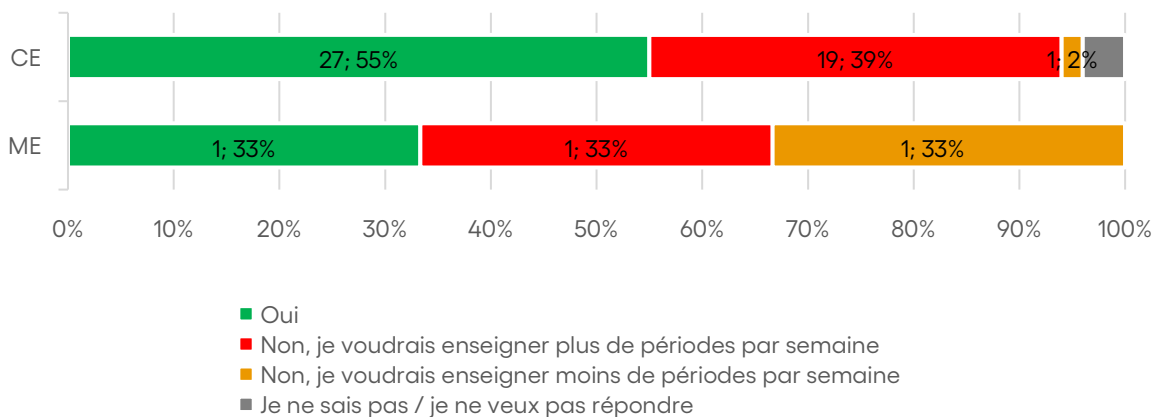
- Chargé-e-s d'enseignement : Les graphes ci-dessous montrent respectivement le nombre de périodes enseignées au SA et au SP par les personnes ayant répondu enseigner au moins une période durant le semestre concerné. Sur les 49 CE, 22 indiquent n'enseigner qu'un semestre durant l'année académique (soit uniquement au SA, soit uniquement au SP).



- Maitres d'enseignement : Les graphes ci-dessous montrent respectivement le nombre de périodes enseignées au SA et au SP. Les trois ME ayant répondu au sondage enseignent aux deux semestres.

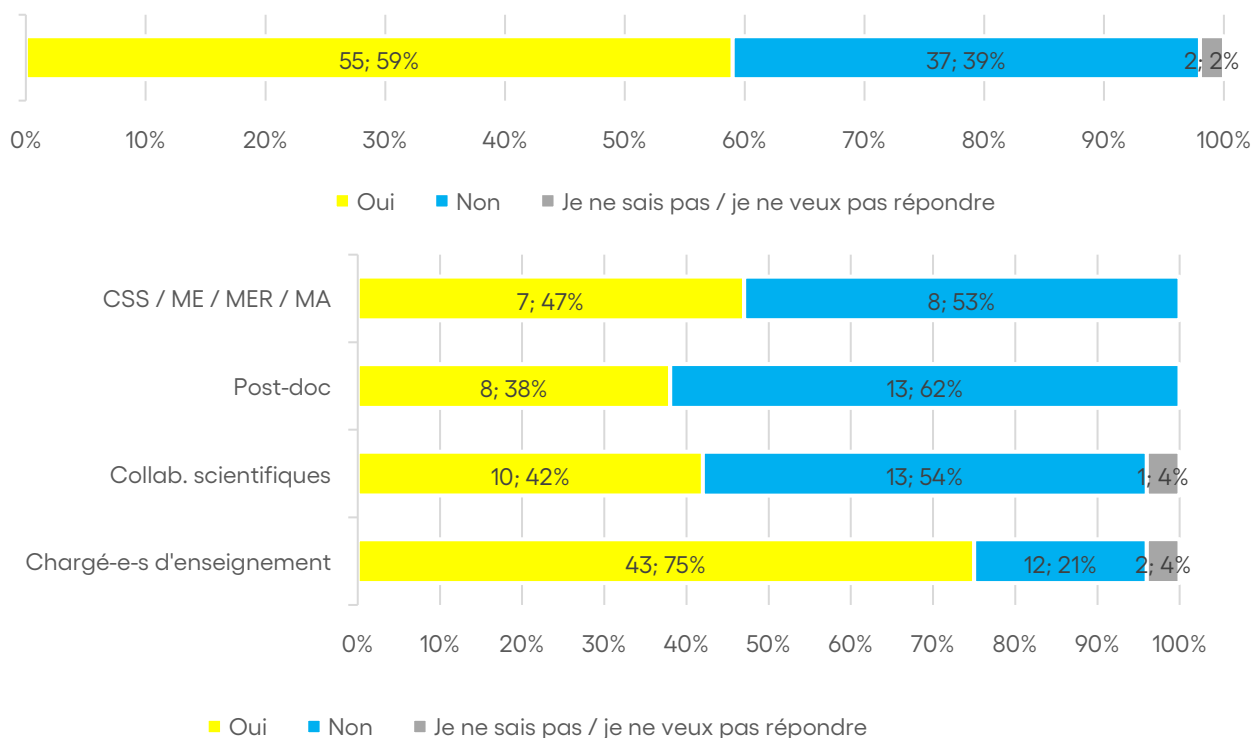


Êtes-vous satisfait-e de ce nombre de périodes par semaine?



3.2 Emploi en dehors de l'UniNE

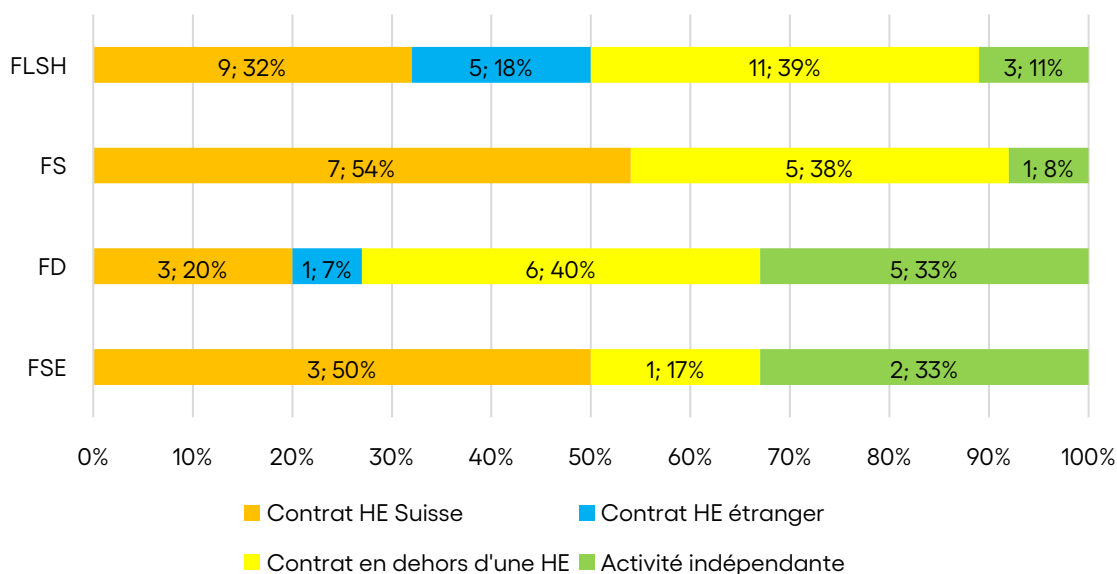
Avez-vous un / des contrats de travail chez (au moins) un autre employeur et/ou une activité en tant qu'indépendant-e ? Plusieurs réponses possibles



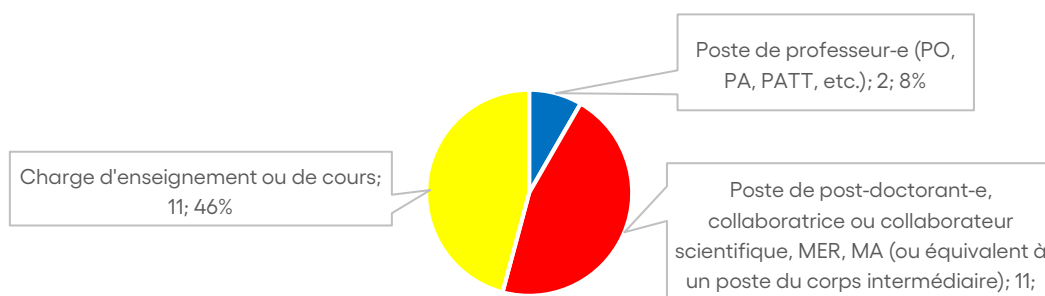
	n	%	Taux d'activité moyen
Oui	55	59%	
Contrat dans une autre / d'autres HE suisse(s) ⁹	22	23%	56%
Contrat dans une autre / d'autres HE à l'étranger	6	6%	63%
Contrat en dehors d'une HE	23	24%	63%
Activité indépendante	11	12%	46%
Non	37	39%	
Je ne sais pas / je ne veux pas répondre	2	2%	

⁹ L'addition des pourcentages des quatre catégories d'emploi totalise davantage que le pourcentage des réponses 'Oui' car certaines personnes ont coché plusieurs catégories d'emploi.

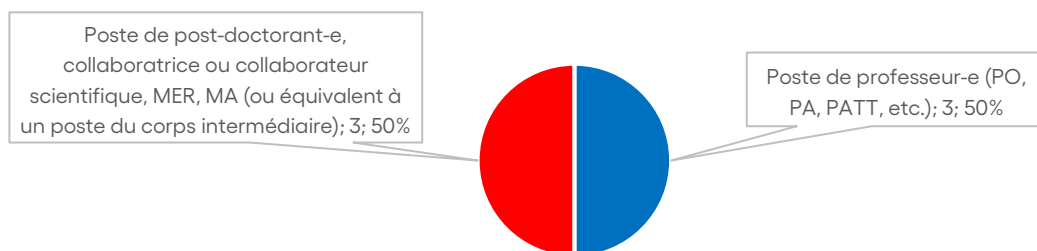
Répartition des réponses 'Oui' par faculté



Sélectionnez le ou les poste(s) que vous occupez actuellement dans une autre ou d'autres université(s) suisse(s) :



Sélectionnez le ou les poste(s) que vous occupez actuellement dans une ou plusieurs université(s) à l'étranger :



Pourriez-vous décrire brièvement votre activité professionnelle salariée en dehors d'une université ou haute école ?

- Chef-fe de projet / chargé-e de projet (2 personnes)
- Chargé-e de recherche (3 personnes)
- Collaboratrice ou collaborateur / cadre, administration fédérale ou cantonale (4 personnes)
- Enseignant-e au secondaire II (3 personnes)
- Autre (8 personnes)

4. CONDITIONS-CADRES

Les Statuts de l'Université de Neuchâtel donnent des précisions sur la répartition du temps de travail, le nombre d'heures d'enseignement et le cahier des charges pour les fonctions de post-doctorant-e (cela inclut les assistant-e-s post-doctorant-e-s), de maître d'enseignement, de maître d'enseignement et de recherche et de maître assistant-e. Des questions spécifiques sur la répartition du temps de travail (4.1), les activités d'enseignement (4.2) et le cahier des charges (4.3) sont donc posées aux personnes sondées occupant une ou plusieurs de ces fonctions¹⁰.

Post-doctorant-e-s

Statuts de l'Université, l'art.134: *1 Les post-doctorantes consacrent en principe 50% de leur temps de travail à leur propre projet de recherche et à la constitution d'un dossier de publications scientifiques. 2 Une charge d'enseignement hebdomadaire annuelle de 2 heures maximum pour un plein temps peut leur être confiée. Le cas échéant, celle-ci est précisée dans l'arrêté de nomination. 3 Les autres tâches liées à la fonction, notamment en matière d'encadrement d'étudiantes, de recherche, de gestion et d'organisation sont précisées dans le cahier des charges.*

Maitres d'enseignement

Statuts de l'Université, art.115: *1 La charge d'enseignement des maîtresses d'enseignement à plein temps est en principe de dix-huit périodes hebdomadaires annuelles. 2 La charge d'enseignement confiée est précisée dans l'arrêté de nomination. 3 Les autres tâches liées à la fonction, notamment en matière d'encadrement des étudiantes, de recherche, de gestion et d'organisation sont précisées dans le cahier des charges.*

Maitres d'enseignement et de recherche

Statuts de l'Université, art.112: *1 La charge d'enseignement des maîtresses d'enseignement et de recherche à plein temps est au maximum de dix périodes hebdomadaires annuelles. 2 La charge d'enseignement confiée est précisée dans l'arrêté de nomination. 3 Les autres tâches liées à la fonction, notamment en matière d'encadrement des étudiantes, de recherche, de gestion et d'organisation sont précisées dans le cahier des charges.*

Maitres assistant-e-s

Statuts de l'Université, art.124: *1 La charge d'enseignement des maîtresses assistantes à plein temps est au maximum de quatre périodes hebdomadaires annuelles ; celle des maîtresses assistantes à 50% est d'au maximum deux périodes hebdomadaires annuelles. 2 La charge d'enseignement confiée est précisée dans l'arrêté de nomination. 3 Les autres tâches liées à la fonction, notamment en matière d'encadrement des étudiantes, de recherche, de gestion et d'organisation sont précisées dans le cahier des charges.*

¹⁰ Aucune question spécifique sur la répartition du temps de travail, les activités d'enseignements et le cahier des charges n'a été posée aux personnes occupant une fonction de CSS, CS et/ou CE car rien de particulier n'est précisé à leur sujet dans les Statuts.

4.1 Répartition du temps de travail

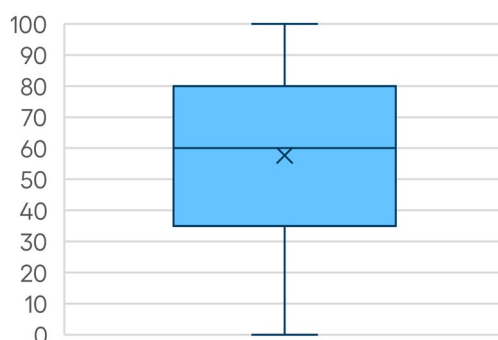
Dans le cadre de votre poste de post-doctorant-e / de maître d'enseignement / de maître d'enseignement et de recherche / de maître assistant-e à l'UniNE, quel pourcentage du temps de travail hebdomadaire prévu dans votre contrat consacrez-vous en moyenne aux activités suivantes ?

Essayez d'indiquer le pourcentage moyen depuis que vous avez commencé à travailler, en tenant compte du travail effectué pendant les semestres mais également pendant les inter-semestres. Le total doit être de 100%.

	Pourcentage du taux de travail hebdomadaire (moyenne)			
	Post-doctorant-e-s (n=15)	ME (n=3)	MER (n=3)	MA (n=7)
Travail à son propre projet de recherche et à la constitution d'un dossier de publications scientifiques	58%			
Tâches liées à la recherche, sans lien avec le propre projet de recherche et sans lien avec un projet de publication scientifique auquel la personne est associée comme (co-)auteure	8%			
Travail consacré à la recherche scientifique (rédaction de demandes de fonds, terrain, analyse, rédaction de publications scientifiques, participation à des colloques / journées de recherches / conférences scientifiques, etc.)		15%	20%	36%
Tâches liées à l'enseignement (préparation, animation, correction de travaux et d'examens, etc.)	10%	72%	55%	41%
Tâches liées à l'encadrement de travaux de bachelor, master, doctorat	9%	3%	15%	12%
Tâches administratives ou techniques	13%	10%	10%	9%
Autres tâches	3%	-	-	2%
Total	100%	100%	100%	100%

Le temps moyen consacré par les post-doctorant-e-s à leur propre projet de recherche (58%) correspond à ce qui figure comme pourcentage de principe (50%) dans l'article 134 des Statuts.

Post-doctorant-e-s : Temps alloué à son propre projet de recherche et à la constitution d'un dossier de publications scientifique



N.B. : La croix indique la moyenne, la ligne la médiane.

Résumé des commentaires :

- Le temps consacré à chaque type de tâche varie de mois en mois.
- La personne se voit confier des tâches administratives qui selon elle sortent de sa fonction.
- Gros travail de préparation des enseignements la première année, qui se réduit ensuite car les enseignements sont repris d'année en année.
- Les post-doctorant-e-s FNS sont parfois employé-e-s sur des projets de recherche dont la thématique diffère de celle de leur doctorat. Dans ce cas de figure, il arrive que la supérieure ou le supérieur hiérarchique demande que le travail consacré à la publication de la thèse ou d'articles en lien avec le doctorat soit fait en dehors du temps de travail prévu dans le contrat, ce qui est compliqué lorsque le taux d'activité du poste est de 100%.
- La personne est employée à 80% mais dans les faits elle travaille à 100% et déplore que ses heures supplémentaires ne soient pas payées.

4.2 Activités d'enseignement

Post-doctorant-e-s

Selon les réponses des personnes sondées, la charge d'enseignement confiée aux post-doctorant-e-s correspond à ce qui est prévu à l'article 134 des Statuts, à savoir un maximum de 2 périodes hebdomadaires annuelles pour un taux d'activité à 100%. En moyenne, les personnes sondées ont un taux d'activité de 73% et enseignent 0,3 périodes hebdomadaires annuelles (maximum attendu pour ce taux d'activité : 1,5 périodes hebdomadaires annuelles). Près de trois quarts des post-doctorant-e-s n'ont pas de charge d'enseignement.

Une charge d'enseignement hebdomadaire vous est-elle actuellement confiée dans le cadre de votre poste de post-doctorant-e à l'UniNE ?

	n	%
Oui, une charge d'une heure hebdomadaire annuelle	4	27%
Oui, une charge de deux heures hebdomadaires annuelles	-	-
Oui, une charge de plus de deux heures hebdomadaires annuelles	-	-
Non	11	73%
Je ne sais pas / je ne veux pas répondre	-	-

Maitres d'enseignement et de recherche

Selon les réponses des personnes sondées, la charge d'enseignement confiée aux maitres d'enseignement et de recherche (MER) ne dépasse pas ce qui est prévu à l'article 112 des Statuts, à savoir un maximum de 10 périodes hebdomadaires annuelles d'enseignement pour un taux d'activité à 100%. En moyenne, les personnes sondées ont un taux d'activité de 80% et enseignent 5,3 périodes hebdomadaires annuelles (maximum attendu pour ce taux d'activité : 8 périodes hebdomadaires annuelles).

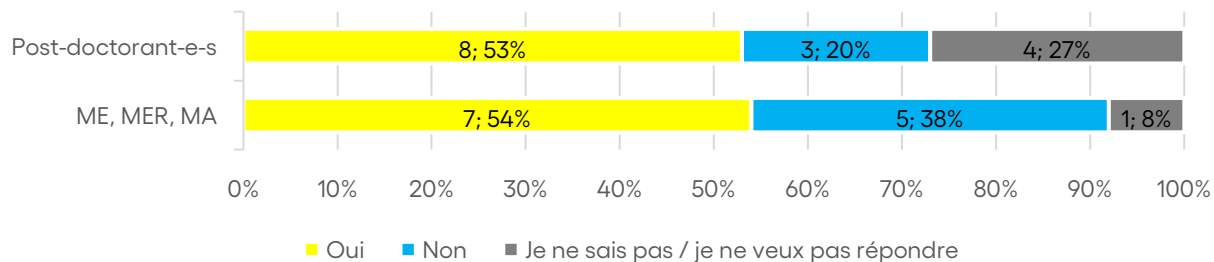
Maitre-assistant-e-s

L'article 124 des Statuts prévoit un maximum de 4 périodes hebdomadaires annuelles d'enseignement pour un-e maitre-assistant-e à 100%. Le taux d'activité moyen déclaré par les 7 maitre-assistant-e-s sondé-e-s est de 76% ; le nombre de périodes hebdomadaires enseignées selon les déclarations de ces 7 personnes va de 2 à 8, avec une médiane de 2 et une moyenne de 3,4 (pour un taux d'activité de 76%, ce sont au maximum 3 périodes hebdomadaires qui sont attendues). Une (seule) des 7 personnes déclare enseigner davantage que ce que prévoient les Statuts pour son taux

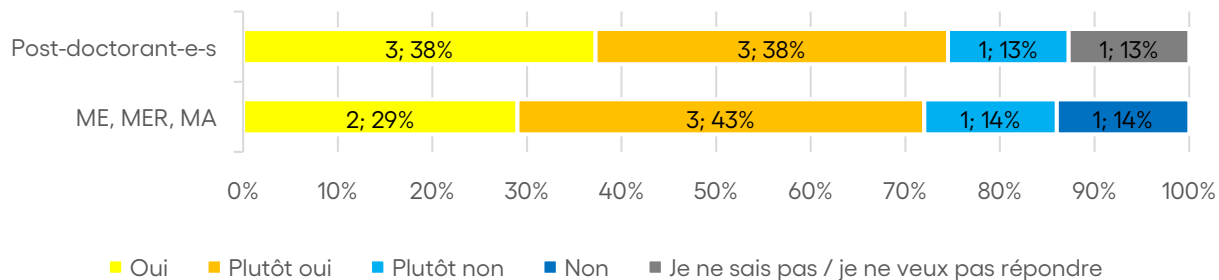
d'activité (8 heures hebdomadaires pour un taux d'activité de 75%). À noter que le questionnaire ne permettait pas de distinguer entre enseignements pris en charge par une seule personne et enseignements pris en charge par plusieurs personnes, avec co-responsabilité.

4.3 Cahier des charges

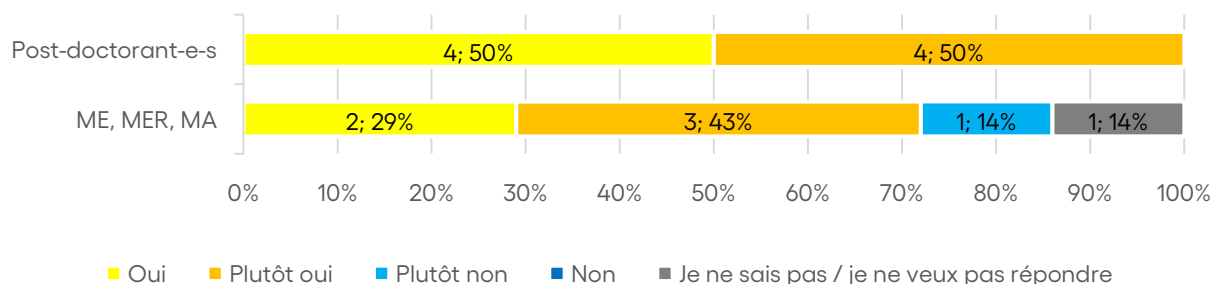
Avez-vous signé un cahier des charges relatif à votre poste à l'UniNE ?



Votre cahier des charges précise-t-il les tâches liées à votre fonction, notamment en matière d'encadrement des étudiant-e-s, de recherche, de gestion et d'organisation ?



Les tâches indiquées dans votre cahier des charges correspondent-elles aux tâches qui vous sont effectivement confiées ?



4.4 Procédures de prolongation, de confirmation et d'évaluation

Les Statuts de l'Université de Neuchâtel prévoient la possibilité de prolonger les postes de post-doctorant-e-s et de maitres assistant-e-s, dont la durée est déterminée. Pour les postes à durée indéterminée, c'est-à-dire pour les fonctions de collaboratrice ou collaborateur scientifique senior, de maître d'enseignement et de maître d'enseignement et de recherche, des procédures de confirmation et d'évaluation périodique sont prévues. Des questions spécifiques sur chacune de ces procédures sont posées aux personnes sondées occupant une ou plusieurs de ces fonctions¹¹.

Procédure de prolongation

La procédure de prolongation concerne les fonctions de post-doctorant-e et de maître assistant-e.

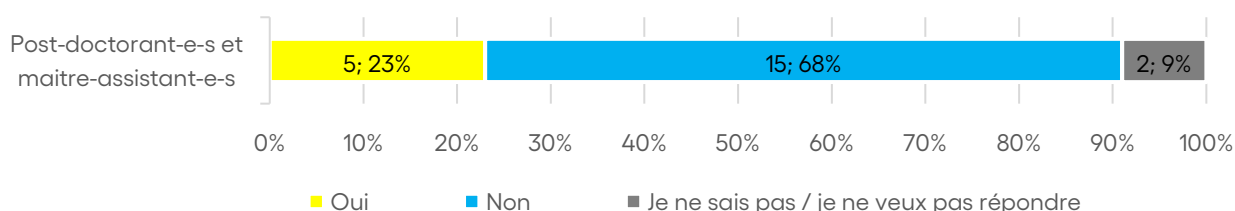
Post-doctorant-e-s

Statuts de l'Université, l'art.138: ¹ La post-doctorante qui souhaite prolonger son engagement soumet, six mois avant l'échéance de son engagement, une demande de prolongation accompagnée d'un rapport comprenant notamment un état d'avancement de ses projets scientifiques à la membre du corps professoral responsable. ² La membre du corps professoral responsable transmet par voie de service la demande de prolongation et son préavis positif à la rectrice. ³ En cas de préavis négatif de la membre du corps professoral responsable, le décanat invite l'intéressée à un entretien et consulte au besoin d'autres membres de la sous-unité concernée, avant de transmettre son propre préavis à la rectrice.

Maitres assistant-e-s

Statuts de l'Université, l'art.115: ¹ La maîtresse assistante qui souhaite prolonger son engagement soumet, à la fin de sa troisième année d'engagement, une demande de prolongation accompagnée d'un rapport d'auto-évaluation comprenant notamment l'état d'avancement de son dossier de publications scientifiques à la membre du corps professoral responsable. ² La membre du corps professoral responsable transmet par voie de service la demande de prolongation et son préavis positif à la rectrice. ³ En cas de préavis négatif de la membre du corps professoral responsable, le décanat invite l'intéressée à un entretien et consulte au besoin d'autres membres de la sous-unité concernée, avant de transmettre son propre préavis à la rectrice.

Avez-vous soumis une demande de prolongation de votre engagement?



Votre demande de prolongation a-t-elle fait l'objet d'un préavis négatif de votre responsable hiérarchique?

100% des 5 personnes ayant répondu 'Oui' à la question précédente déclarent que leur demande n'a pas fait l'objet d'un préavis négatif.

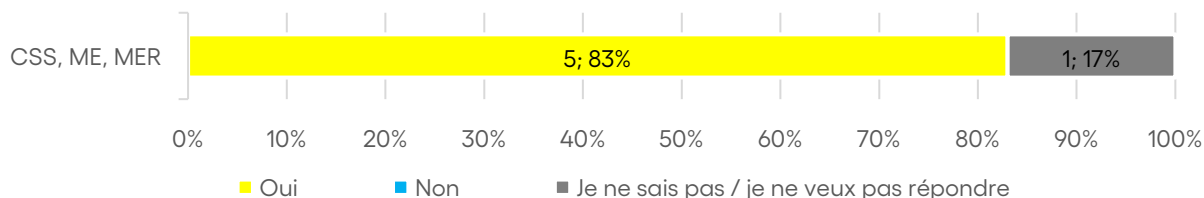
¹¹ Les personnes occupant une fonction de CS et/ou de CE ne sont pas concernées par ces procédures et n'ont donc pas été interrogées.

Procédure de confirmation

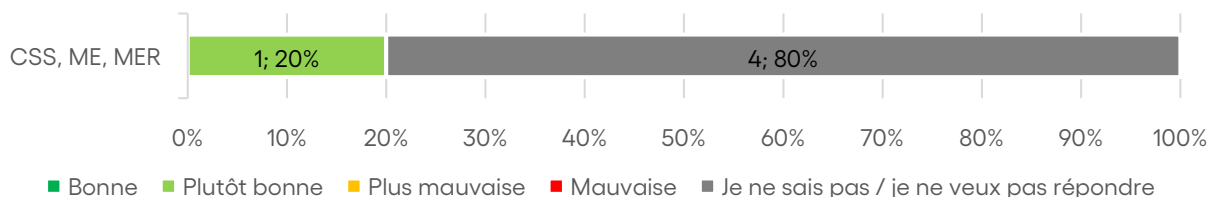
La procédure de confirmation concerne les fonctions de collaboratrice ou collaborateur scientifique senior, de maître d'enseignement et de maître d'enseignement et de recherche.

Statuts de l'Université, l'art.107: ¹ La personne titulaire d'un poste susceptible d'être confirmé pour un temps indéterminé soumet un rapport d'auto-évaluation à l'attention du décanat de sa Faculté à la fin de sa troisième année d'engagement. ² Le décanat établit un rapport d'évaluation à l'attention de la rectrice. Il invite l'intéressée à un entretien et consulte la membre du corps professoral responsable ainsi que, le cas échéant, d'autres membres de la sous-unité concernée. ³ Si la rectrice envisage de ne pas confirmer l'intéressée pour une durée indéterminée, elle entend l'intéressée avant de prendre sa décision. ⁴ L'intéressée est informée de sa confirmation ou non au plus tard trois mois avant l'échéance de l'arrêté de nomination.

Avez-vous soumis un rapport d'auto-évaluation à l'attention du décanat de votre Faculté en vue de votre confirmation?



Quel est votre avis sur la qualité de la procédure de confirmation ?

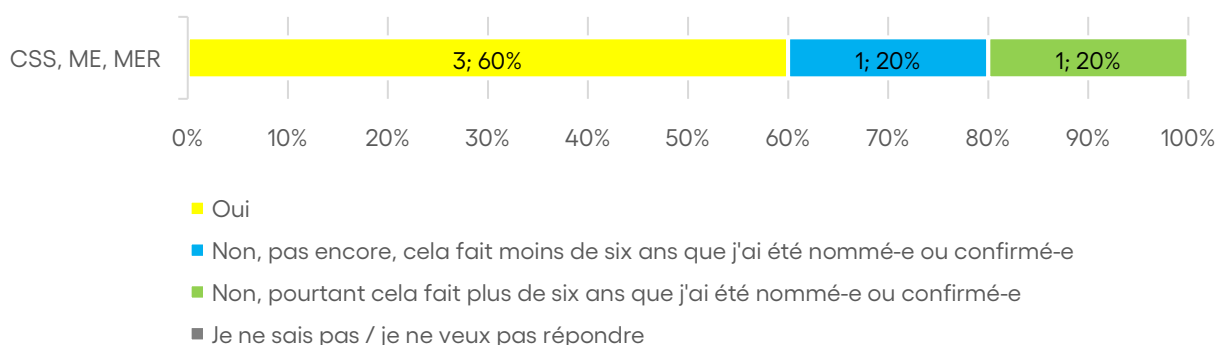


Procédure d'évaluation périodique

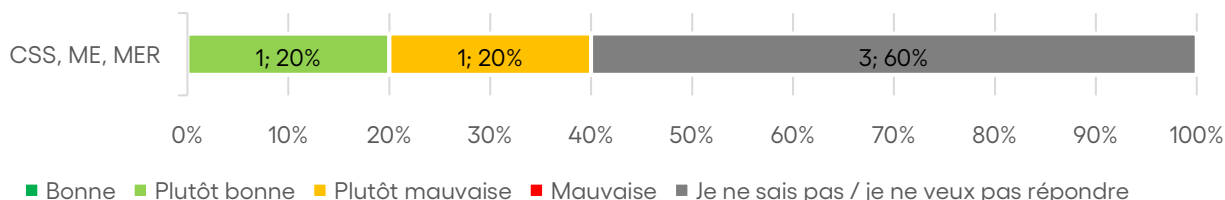
La procédure d'évaluation périodique concerne les fonctions de collaboratrice ou collaborateur scientifique senior, de maître d'enseignement et de maître d'enseignement et de recherche.

Statuts de l'Université, l'art.110: ¹ Six ans après la nomination ou après la dernière évaluation périodique, la rectrice invite l'intéressée à soumettre un rapport d'auto-évaluation au décanat de sa Faculté. ² Le décanat établit un rapport d'évaluation à l'attention de la rectrice. Il invite l'intéressée à un entretien et consulte au moins la membre du corps professoral responsable. ³ En cas de résultats jugés insuffisants et après avoir entendu l'intéressée, la rectrice peut mettre en œuvre la procédure de renvoi prévue aux articles 45 et suivants LSt.

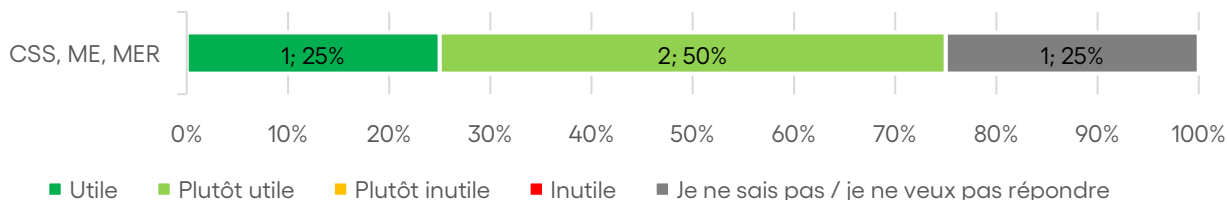
Avez-vous soumis un rapport d'auto-évaluation à l'attention du décanat de votre Faculté en vue de votre évaluation périodique?



Quel est votre avis sur la qualité de la procédure d'évaluation périodique ?

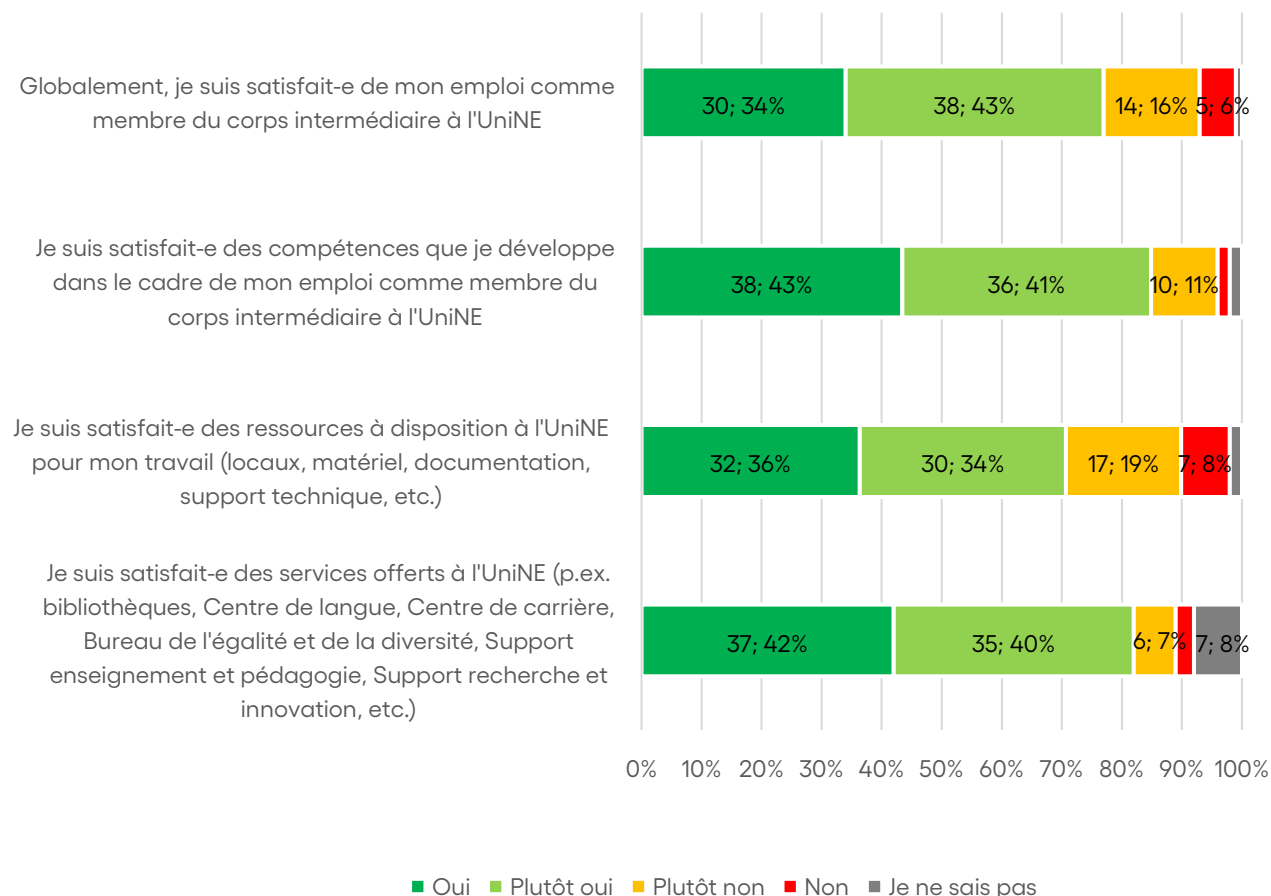


Quel est votre avis sur l'utilité du Guide à l'attention des personnes concernées par un processus d'évaluation?



5. SATISFACTION ET VÉCU¹²

Comment vous positionnez-vous par rapport aux affirmations suivantes ?



Quelles sont les principales forces et les faiblesses de l'UniNE en tant qu'institution universitaire de formation et de recherche pour les membres du corps intermédiaire?

Forces

- Petite taille (11 commentaires)
- Proximité entre les personnes, contact facilité (8 commentaires)
- Dynamisme, émulation, atmosphère stimulante, amicale, propice à la collaboration (8 commentaires)
- Flexibilité / autonomie dans l'organisation, liberté académique (6 commentaires)
- Conditions / environnement de travail (4 commentaires)
- Interdisciplinarité (3 commentaires)
- Excellence des chercheur-e-s (2 commentaires)
- Ressources (logiciels, etc.) et équipement de recherche (2 commentaires)
- Thématiques de spécialisation (2 commentaires)
- Salaires attrayants
- Types de contrat de travail

¹² Des graphes par fonction sont disponibles en annexe.

- Cadre
- Qualité des services
- Locaux
- Diversité
- Conférences
- Opportunités de financement

Faiblesses

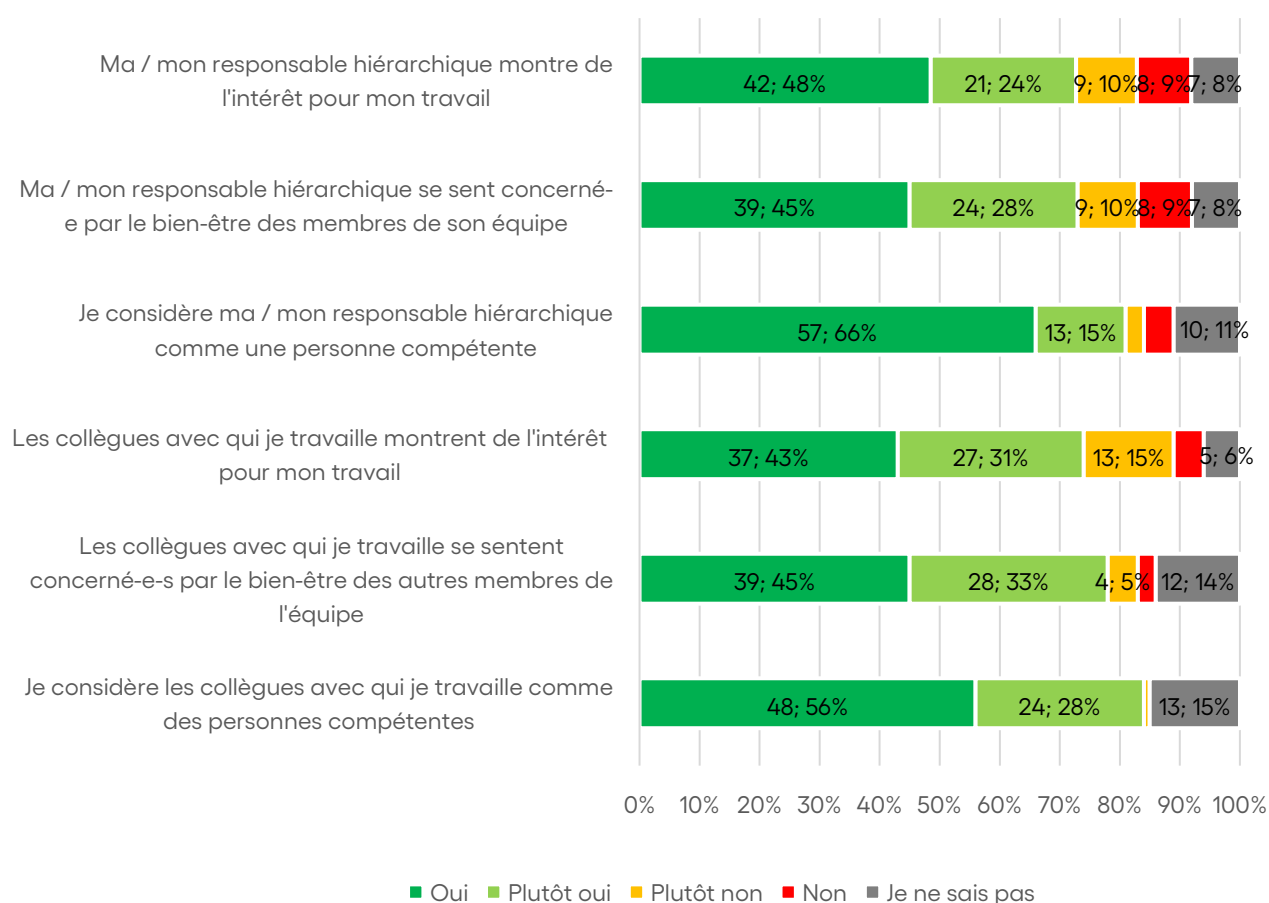
- Contrats à durées déterminée, précarité des postes, manque de postes fixes (21 commentaires)
- Pas de possibilité de progression / de promotion / de stabilisation de poste (7 commentaires)
- Support informatique insuffisant, pas de mise à disposition de laptops, pas de licence Zoom (5 commentaires)
- Pas de soutien à la carrière (4 commentaires)
- Petite taille (4 commentaires)
- Manque de reconnaissance du travail des membres du CI (par rapport à celui des profs) (4 commentaires)
- Taux d'activité des postes pas assez élevé (3 commentaires)
- Salaires trop bas (3 commentaires)
- Manque de ressources, de moyens financiers, restrictions (3 commentaires)
- Équipement de recherche insuffisant (2 commentaires)
- Trop de bureaucratie / lourdeurs administratives (2 commentaires)
- Financements insuffisants de la part du FNS
- Soutien insuffisant des services centraux pour l'organisation d'événements (workshops, écoles doctorales)
- Organisation administrative chaotique
- Manque de communication entre les chercheur-e-s
- Manque d'espaces pour des rencontres et réunions informelles
- Manque de soutien à l'obtention de fonds de recherche
- Manque d'information sur les services, logiciels, matériel à disposition
- Machisme
- Népotisme
- Manque de visibilité
- Manque de matériel didactique

Commentaires :

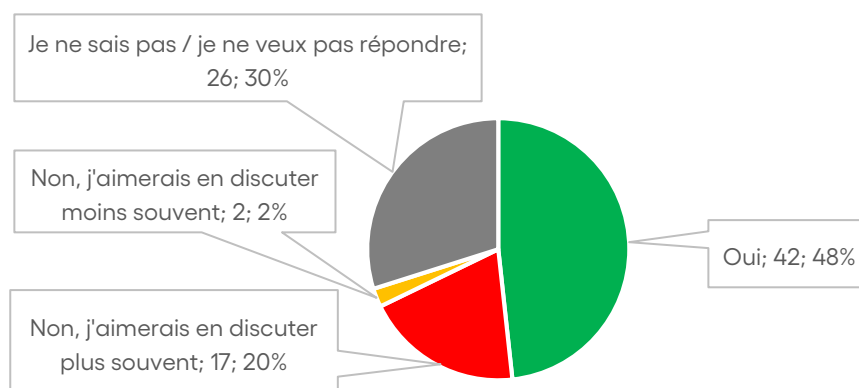
- Les contrats renouvelables d'année en année créent de l'insécurité, il faut les remplacer par des contrats à durée indéterminée de type MER (3 commentaires).
- Le renouvellement d'année en année des charges d'enseignement crée une situation d'instabilité qui décourage les personnes à s'investir pour l'amélioration continue de la qualité de leurs enseignements.
- La position de MER ne permet pas de progression vers le corps professoral.
- Les moyens financiers sont insuffisants pour être à la hauteur des autres universités suisses romandes.
- Le manque de perspectives et de pouvoir décisionnel du CI démotive et n'encourage pas à s'engager.
- Les MA ont une charge de travail proche de celle des professeur-e-s mais sans le salaire, la stabilité ni la possibilité d'embaucher des doctorant-e-s. Il faudrait remplacer les postes de MA par des postes stables.

- Les salaires des post-doctorant-e-s sont trop bas.
- Il faudrait soutenir davantage les membres du CI dans leurs démarches de postulation à des postes académiques.
- Les membres du CI sont amenés à effectuer des déplacements professionnels, il faut donc les équiper en laptops comme les professeur-e-s. Il n'y a pas de raison d'équiper les professeur-e-s et pas les membres du CI, d'autant plus que les salaires des membres du CI sont moins élevés et que c'est une pénalité supplémentaire que de les contraindre à acheter leur propre laptop.
- Les procédures de nomination sont opaques, les instances de décision ne sont pas contraintes à justifier leurs décisions (manque d'*accountability*), cela démotive le CI.
- Les contrats à faibles taux et durée déterminée engendrent des heures supplémentaires et des charges non payées.

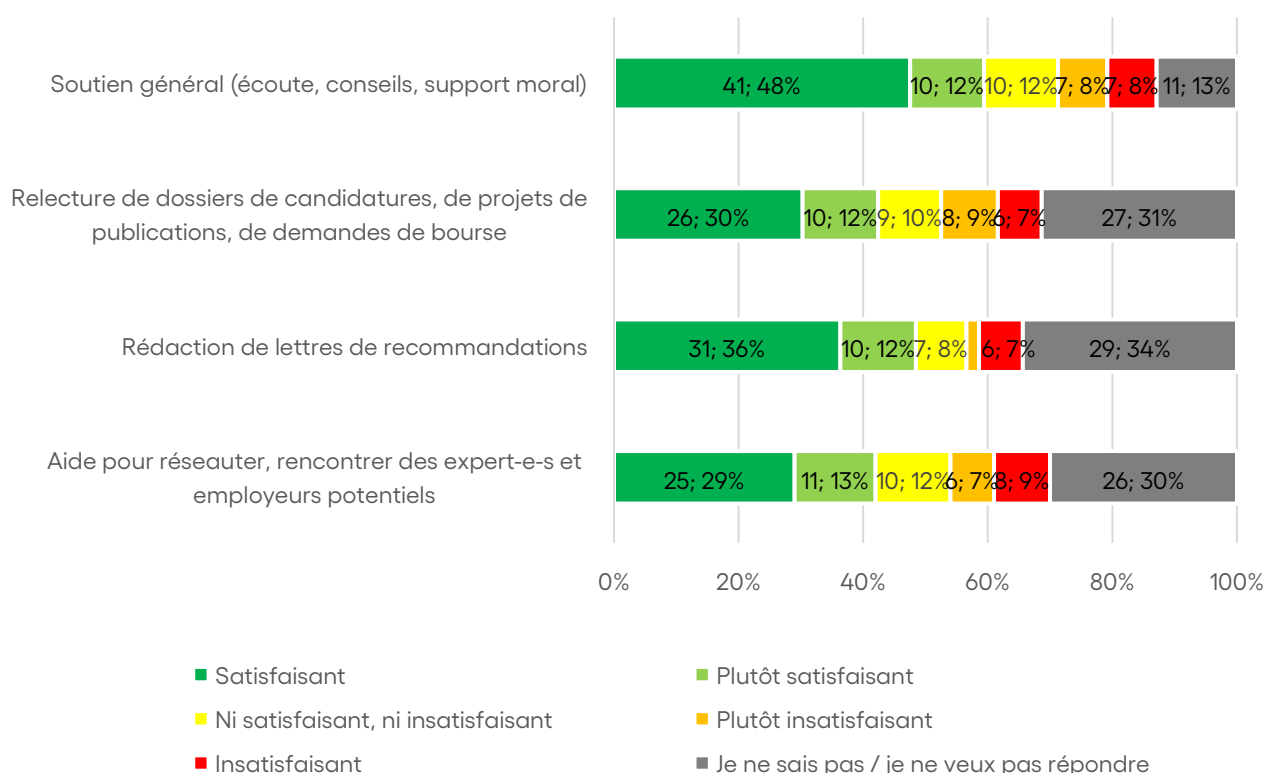
Comment vous positionnez-vous par rapport aux affirmations suivantes ?



Trouvez-vous que vous discutez suffisamment de vos travaux de recherche avec la professeure ou le professeur qui est votre responsable hiérarchique?¹³



Que pensez-vous du soutien que vous apporte votre responsable hiérarchique pour votre carrière?



¹³ On peut s'étonner que cette question ait été posée à l'ensemble des personnes sondées, c'est-à-dire également aux CE et ME pour lesquelles des activités de recherche ne sont pas attendues. Néanmoins, un nombre important de personnes occupant ces postes ont fourni des réponses autres que « je ne sais pas », il semble donc qu'il existe une attente, également de la part des CE et ME, quant à des discussions avec la ou le supérieur-e hiérarchique.

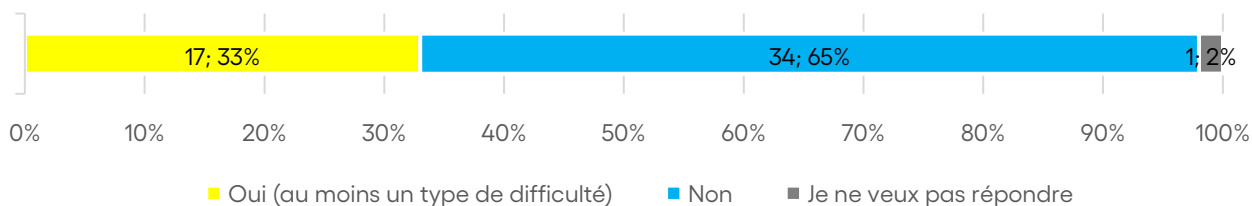
Commentaires :

- Les CE n'ont pas de supérieur-e hiérarchique, elles et ils travaillent de manière indépendante sans soutien ni encadrement particulier (7 commentaires).
- Les MER travaillent de manière indépendante, sans devoir s'en remettre à un-e supérieur-e hiérarchique (3 commentaires).
- Les problèmes rencontrés par les membres du CI sont structurels (CDD, taux d'activité insuffisant, manque de possibilité de progression et de stabilisation) et non liés à la ou au supérieur-e hiérarchique (3 commentaires).
- La ou le supérieur-e hiérarchique n'a pas de temps à consacrer au soutien de son équipe, elle ou il s'occupe de ses recherches (2 commentaires).
- Les professeur-e-s titulaires travaillent de manière indépendante.
- Le soutien de la ou du supérieur-e hiérarchique est bon, mais l'absence de reconnaissance du travail des membres du CI par le rectorat est problématique.

6. DIFFICULTÉS

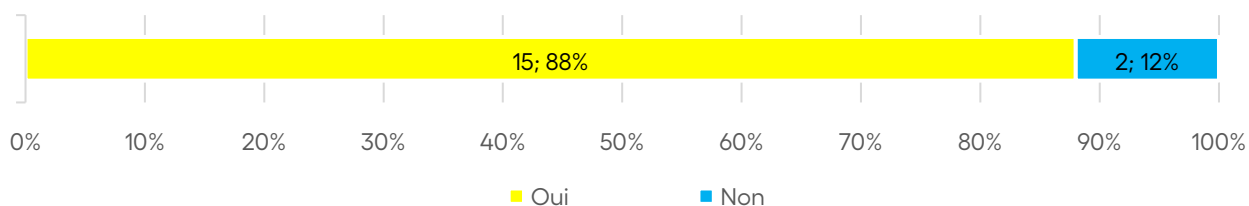
6.1 Difficultés lors de l'arrivée à l'UniNE

Avez-vous rencontré des difficultés particulières lors de votre arrivée à l'UniNE ? Plusieurs réponses possibles. Question posée aux personnes ayant indiqué qu'elles avaient obtenu leur doctorat ailleurs qu'à l'UniNE.



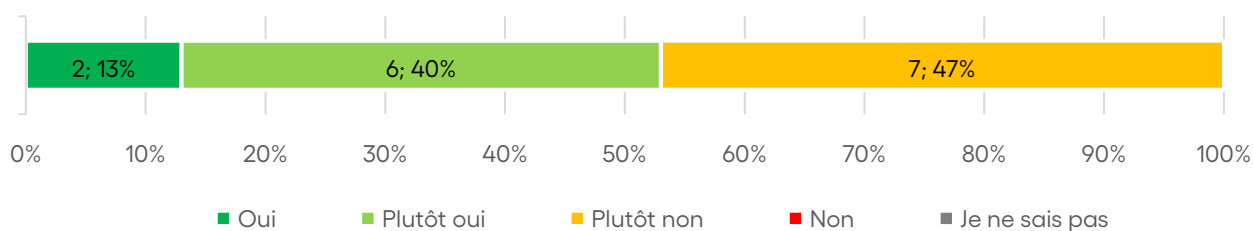
	n	%
Oui, des difficultés d'ordre administratif (permis de séjour, assurance maladie, impôts, ouvrir un compte en banque, etc.)	9	17%
Oui, des difficultés pour comprendre le fonctionnement de l'UniNE (à quel service s'adresser, comment l'institut est organisé, etc.)	8	15%
Oui, des difficultés pour m'intégrer dans mon institut / équipe de recherche	7	13%
Oui, des difficultés pour trouver un logement	4	8%
Oui, d'autres difficultés : <ul style="list-style-type: none"> • Difficultés informatiques • Difficultés liées au fait de ne pas maîtriser le français 	2	4%

Avez-vous cherché des informations et/ou de l'aide pour résoudre vos difficultés ? Plusieurs réponses possibles. Question posée aux personnes ayant indiqué qu'elles avaient rencontré des difficultés.



	n	%
Oui, auprès de membres de mon institut / équipe de recherche	10	59%
Oui, auprès du secrétariat ou du décanat de ma faculté	8	47%
Oui, auprès du Service des ressources humaines	4	24%
Oui, auprès d'une autre personne ou unité à l'UniNE (en commentaire : SITEL)	1	6%
Oui, auprès d'une personne ou d'une instance externe à l'UniNE (p.ex. famille, ami-e-s, Guichet d'accueil de la Ville de Neuchâtel, etc.)	8	47%

Avez-vous été satisfait-e des informations ou de l'aide reçue ?

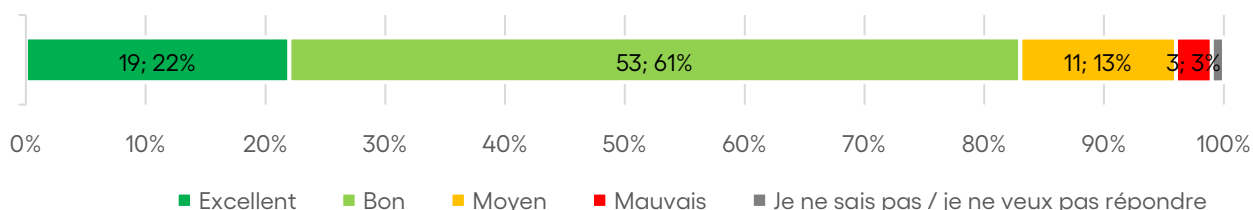


Commentaires sur les informations et/ou l'aide demandée et/ou reçue :

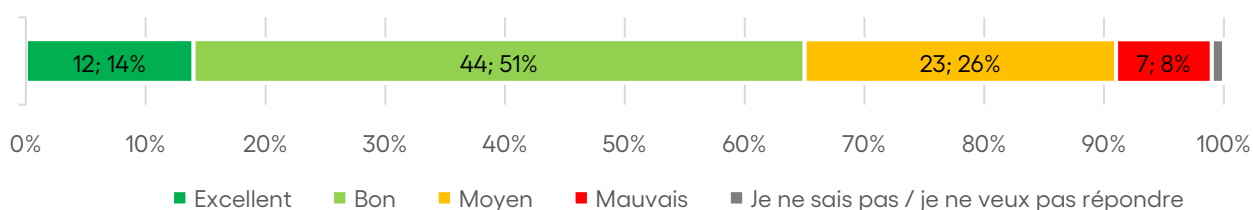
- De nombreuses informations sont communiquées seulement en français, c'est compliqué pour les personnes qui ne maîtrisent pas le français ;
- Les informations communiquées ne sont pas assez précises ;
- Les informations sur l'accueil pré- et parascolaire, sur les déchets et le recyclage, etc. sont difficiles à trouver.

6.2 Santé

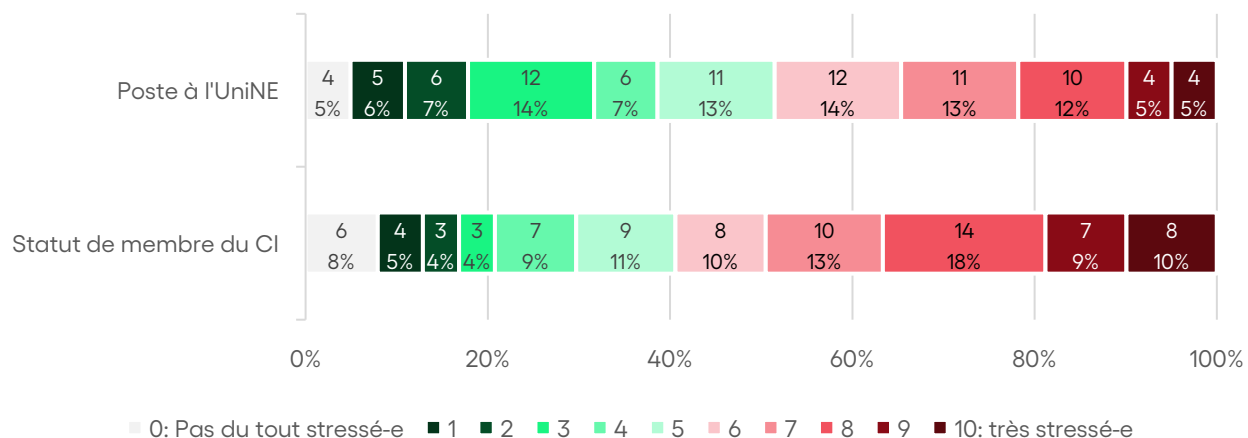
D'une manière générale, comment évaluez-vous votre niveau de santé physique?



D'une manière générale, comment évaluez-vous votre niveau de santé mentale?

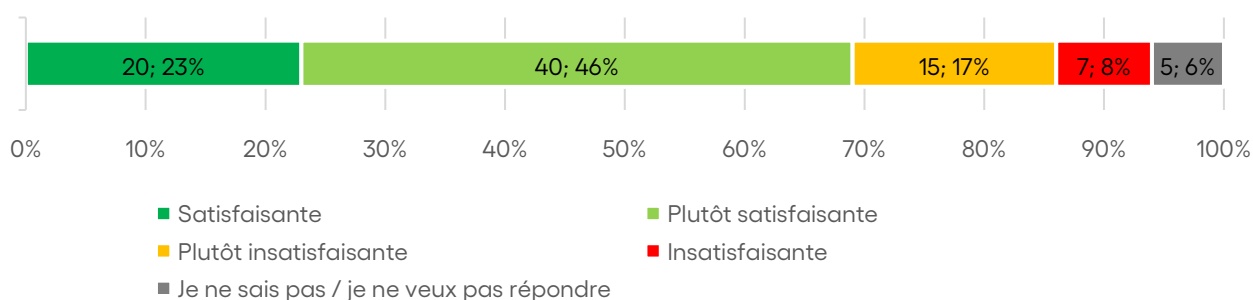


Sur une échelle de 0 à 10, comment évaluez-vous le niveau de stress généré par votre poste (vos postes) à l'UniNE d'une part, et par votre statut de membre du corps intermédiaire d'autre part?

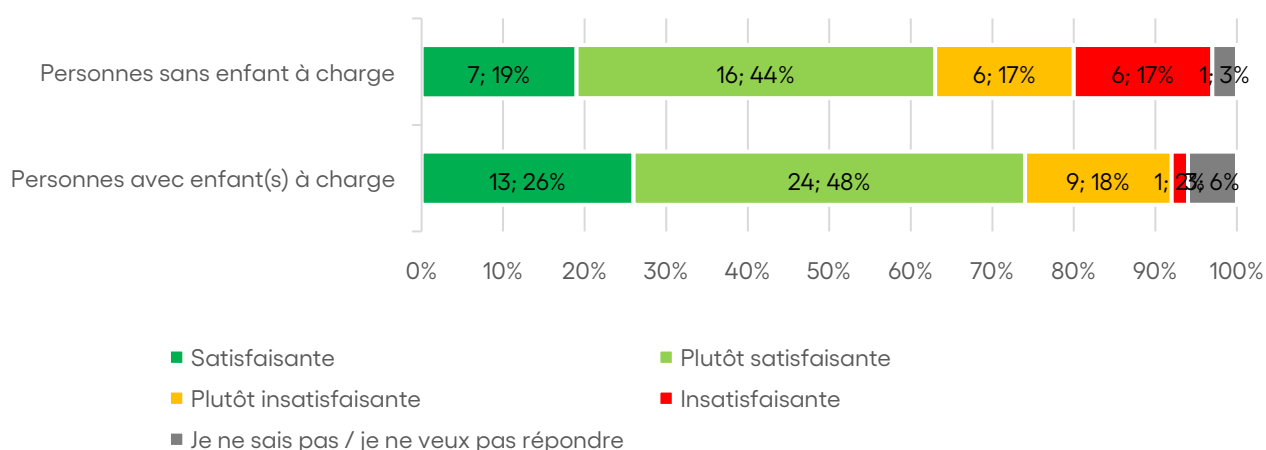


6.3 Conciliation

Estimez-vous que la conciliation entre votre vie professionnelle et votre vie privée / familiale est satisfaisante?



Les personnes ayant des enfants à charge s'estiment davantage satisfaites de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée / familiale que les personnes sans enfant. D'après les commentaires, les problèmes sont parfois liés à la conciliation avec une autre activité professionnelle. Dans d'autres cas, il s'agit de problèmes perçus de conciliation entre la vie professionnelle et les *projets* de vie familiale (envie de fonder une famille).

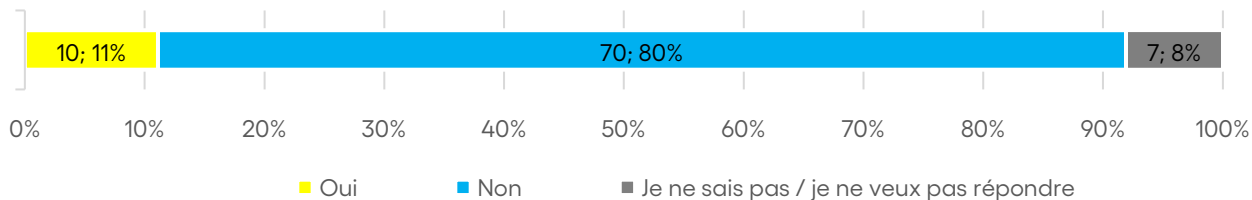


Commentaires :

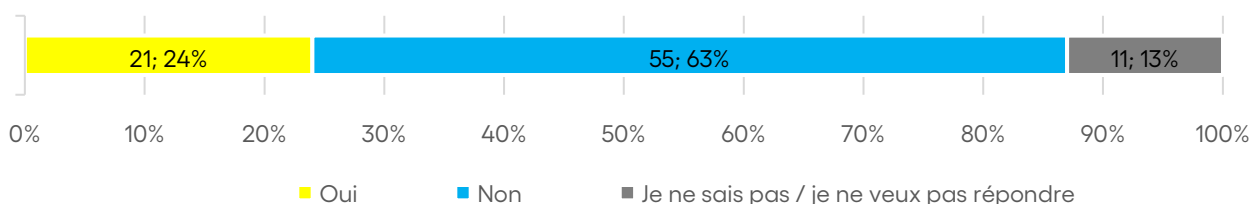
- Pas de problème de conciliation en soi mais des problèmes liés à l'incertitude quant à l'avenir (à cause des CDD : trouvera-t-on un emploi, si oui dans quel pays, etc.). La précarité des postes du CI cause de l'anxiété et a un impact sur la vie privée et la planification familiale (6 commentaires).
- Nécessité de travailler en dehors des heures de travail (soir, week-ends), ce qui conduit à beaucoup de fatigue quand on a une vie de famille (4 commentaires).
- La conciliation entre le travail à l'UniNE et une activité professionnelle non-académique est parfois difficile (3 commentaires).
- La possibilité de faire du télétravail aide à concilier vie professionnelle et familiale.
- Les personnes qui n'enseignent pas devraient pouvoir poser leurs vacances quand elles le souhaitent, aussi pendant les semestres de cours.
- Le niveau de stress varie en fonction des périodes.
- Les personnes qui ont des enfants souffrant de problèmes de santé chroniques ou de handicaps devraient pouvoir bénéficier de congés spéciaux.

6.4 Harcèlement

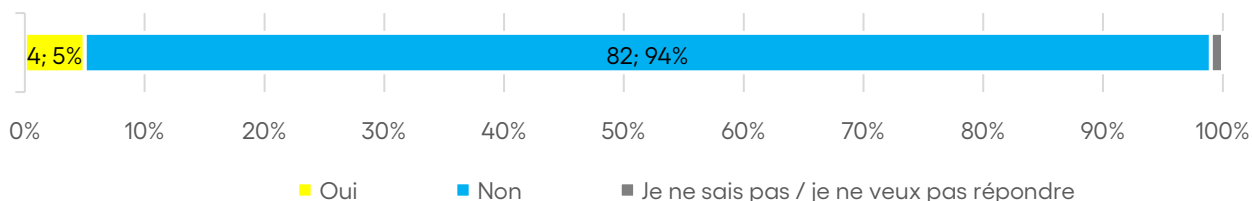
Dans le cadre de votre poste (vos postes) à l'UniNE, subissez-vous ou avez-vous subi une forme de harcèlement moral (mobbing) qui dégrade ou a dégradé vos conditions de travail et porte ou a porté atteinte à votre dignité et/ou votre santé?



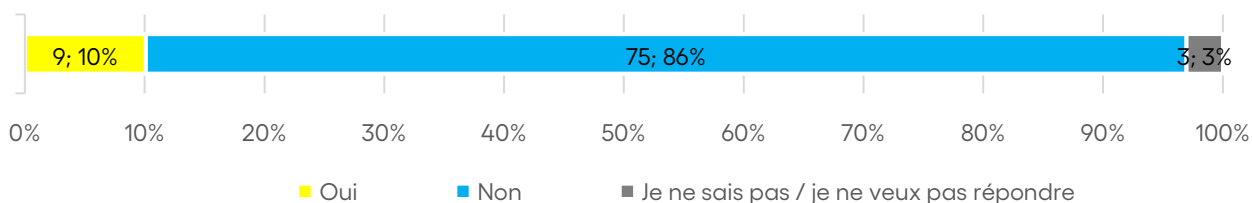
Dans le cadre de votre poste (vos postes) à l'UniNE, avez-vous eu connaissance ou avez-vous été témoin d'une situation de harcèlement moral (mobbing) subie par une ou un collègue?



Dans le cadre de votre poste (vos postes) à l'UniNE, subissez-vous ou avez-vous subi une forme de harcèlement sexuel (remarques ou gestes déplacés portant atteinte à votre dignité)?

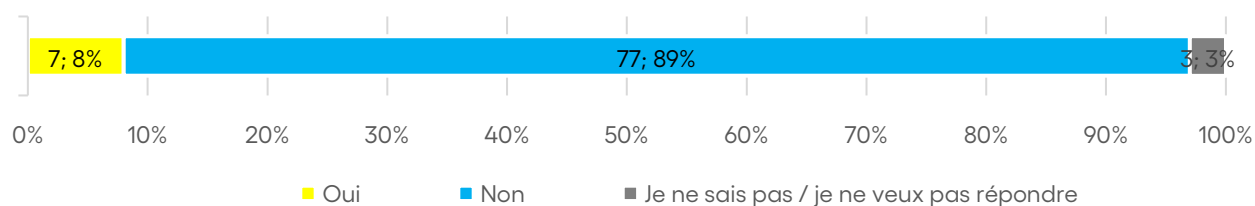


Dans le cadre de votre poste (vos postes) à l'UniNE, avez-vous eu connaissance ou avez-vous été témoin d'une situation de harcèlement sexuel subie par une ou un collègue?¹⁴



¹⁴ Les personnes sondées étaient informées à cet endroit du questionnaire de la possibilité de parler en toute confidentialité de situations problématiques qu'elles auraient vécues et étaient invitées à prendre contact, le cas échéant, en écrivant à confiance@unine.ch.

Avez-vous déjà eu recours aux services de médiation et/ou de gestion de conflits de l'UniNE? Plusieurs réponses possibles



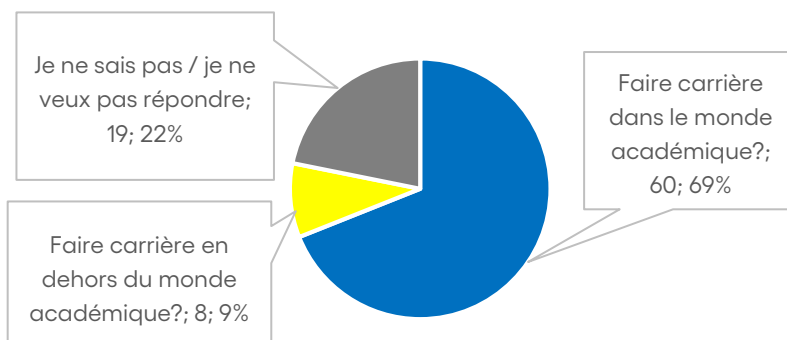
	n	%
Oui (total), dont :	7	8%
Oui, médiation	6	6%
Oui, cellule de prévention et de gestion des conflits	4	4%

Commentaires :

- L'issue n'a pas été satisfaisante (3 commentaires).
- L'existence de ces services n'était pas connue avant la participation à l'enquête (2 commentaires).
- Ces services ne sont pas utiles pour résoudre les problèmes structurels qui peuvent favoriser les situations de harcèlement et les problèmes de santé physique ou mentale.

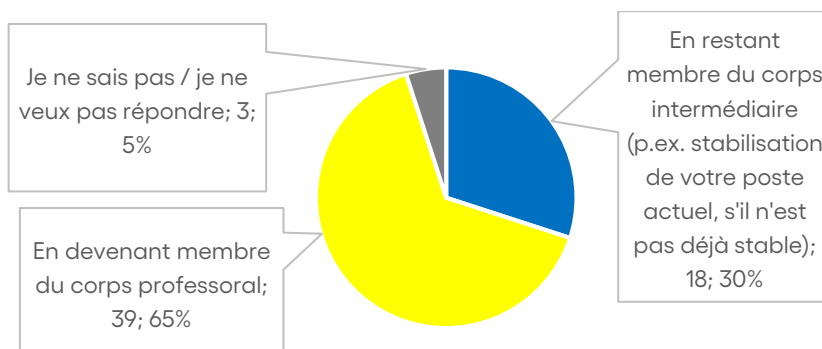
7. PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES¹⁵

Si toutes les portes étaient ouvertes, souhaiteriez-vous plutôt...



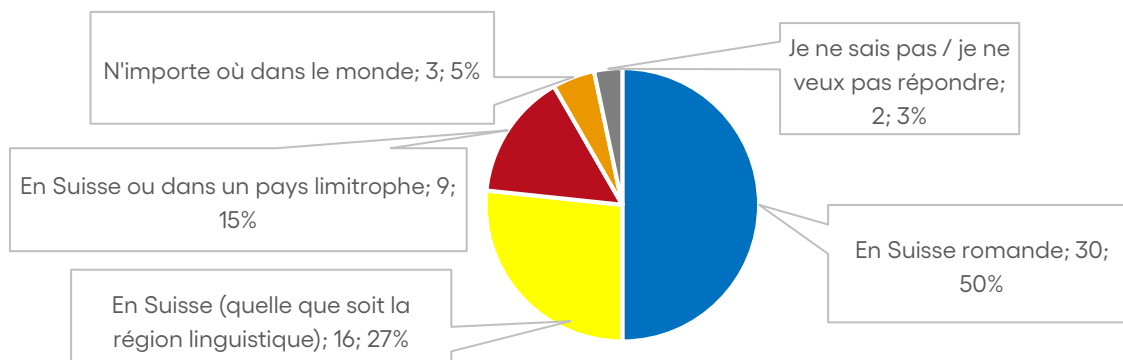
Voudriez-vous plutôt faire une carrière académique...

Question posée aux personnes ayant déclaré souhaiter faire une carrière académique



Voudriez-vous plutôt faire une carrière académique...

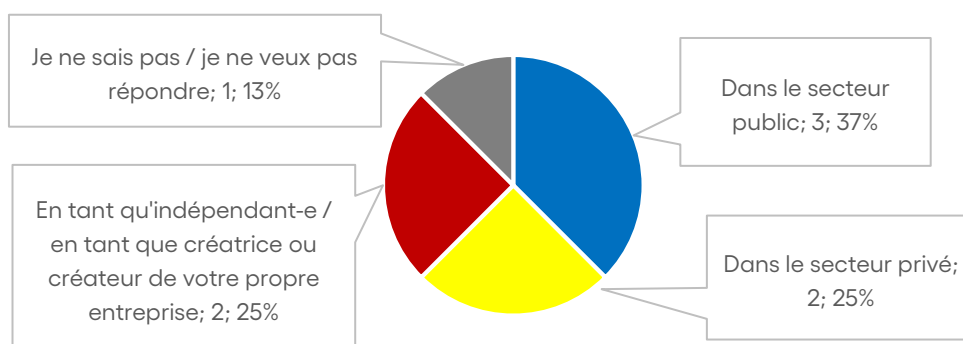
Question posée aux personnes ayant déclaré souhaiter faire une carrière académique



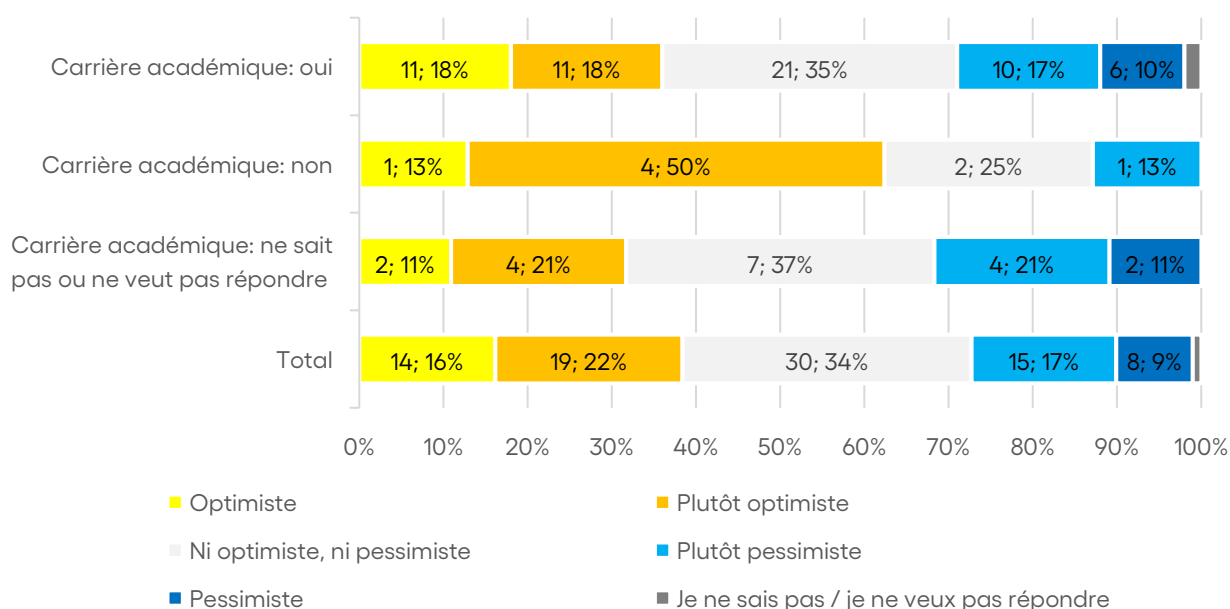
¹⁵ Des graphes par fonction sont disponibles en annexe.

Voudriez-vous plutôt faire carrière...

Question posée aux personnes ayant déclaré souhaiter faire une carrière en dehors du monde académique



Êtes-vous optimiste quant à votre avenir professionnel ?

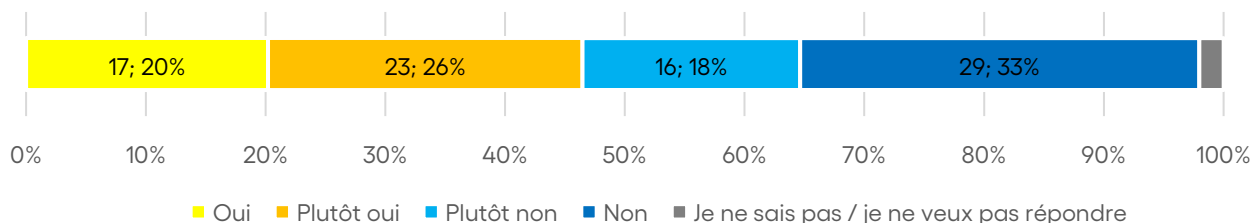


Commentaires :

- Le stress constant, le manque de temps libre, le manque de postes stables sont décourageants et ne permettent pas de vivre sainement sur le long terme (3 commentaires).
- La personne a un poste stable à l'UniNE est en est satisfaite, elle n'a pas l'intention d'en changer (2 commentaires).
- Le système s'affiche faussement comme méritocratique : ce ne sont pas toujours les candidat-e-s dont les dossiers sont les meilleurs qui parviennent à obtenir un poste de professeur-e.
- Certains postes mis au concours ne sont pas réellement ouverts, une personne est en réalité déjà choisie mais la mise au concours est requise (elle est alors purement de « façade »).
- Les postes de maitre-assistant-e-s devraient pouvoir être stabilisés, autrement ils mènent à une voie sans issue : comme il n'est pas possible de devenir « project leader » d'un projet FNS avec ce statut et que ce type de poste demande un grand investissement dans l'enseignement, il ne permet pas de développer un profil compétitif pour une carrière académique.

- Les postes de collaboratrice ou collaborateur scientifique devraient pouvoir être stabilisés en postes de CSS après un certain nombre d'années.
- Il y a dix ans, on embauchait pour les postes de professeur-e-s des personnes ayant une longue expérience. Aujourd'hui, on embauche des personnes plus jeunes, avec moins d'expérience. Avant, on n'était jamais assez expérimenté-e, aujourd'hui on est rapidement « trop âgé-e » académiquement parlant pour un poste de professeur-e.
- Lorsque la conjointe ou le conjoint a un travail en Suisse et/ou que les enfants sont scolarisés en Suisse, il est difficile d'envisager une carrière à l'étranger.
- La personne sondée craint que son poste ne soit pas renouvelé.
- La personne sondée est optimiste car elle a trouvé un poste de PATT.
- La personne sondée est optimiste parce qu'elle est prête à travailler n'importe où dans le monde. Elle estime qu'en Suisse les opportunités professionnelles sont limitées dans son champ de spécialisation.
- La personne sondée est optimiste car elle vient de signer un contrat de 5 ans dans une université suisse.
- La personne sondée a pris la décision de développer une activité indépendante non-académique (mais en lien avec la spécialité développée pendant ses études de doctorat) tout en gardant une activité académique accessoire. Depuis lors elle se sent optimiste et confiante quant à son avenir professionnel, ce qui n'était pas le cas lorsqu'elle avait pour ambition de faire une carrière académique. Elle était alors pessimiste et anxieuse.

Vous considérez-vous comme étant en situation de précarité?



Quelle est la raison principale ou quelles sont les raisons principales pour laquelle / lesquelles vous vous considérez en situation de précarité ? Plusieurs réponses possibles

Raison	n	% du total des personnes qui se considèrent en situation de précarité	% du total des personnes sondées
Mes revenus sont trop bas	23	58%	24%
Mon taux d'activité est trop faible	16	40%	17%
Mon contrat a une durée limitée	34	85%	35%
Je dois jongler entre plusieurs contrats	26	65%	27%
Pour une autre raison	6	15%	6%

Commentaires :

- La succession de CDD et le cumul de plusieurs temps partiels pendant des années créent une situation de précarité (3 commentaires).
- Lorsque la possibilité de prolonger un permis de séjour dépend d'un CDD renouvelable, l'incertitude liée à l'avenir cause la précarité (2 commentaires).
- Les postes stables sont trop peu nombreux.
- Il n'y a pas assez de possibilités d'évolution vers un poste stable.
- Le renouvellement ou la prolongation des contrats dépend trop de la relation interpersonnelle entre la ou le supérieur-e hiérarchique et la ou le membre du CI. Contrairement à ce qui existe dans d'autres pays, il n'y a pas de mécanisme pour protéger la ou le membre du CI en cas de relations interpersonnelles qui se dégradent.
- Le fait de devoir changer régulièrement de pays avec sa famille pour enchaîner les postdoctorats est une cause de précarité, aussi parce que la conjointe ou le conjoint ne trouve pas nécessairement d'emploi dans tous les pays visités.

8. SUGGESTIONS

Selon vous, qu'est-ce que l'UniNE pourrait faire pour améliorer les conditions de travail des membres du corps intermédiaire titulaires d'un doctorat?

- Augmenter le nombre de postes en CDI (15 commentaires).
- Faciliter l'accès à des postes stables, offrir des possibilités de stabilisation et de promotion (10 commentaires).
- Augmenter les taux d'activité, offrir un taux d'activité minimum de 50%/70%/100% pour chaque poste (9 commentaires).
- Supprimer les contrats renouvelables de semestre en semestre ou d'année en année (6 commentaires).
- Mettre en place un suivi avec p.ex. des entretiens annuels avec la ou le supérieur hiérarchique et/ou le SRH pour discuter des activités d'enseignement et de recherche, des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail, des opportunités de développement de carrière etc. (6 commentaires).
- Stabiliser les CE après quelques années (5 commentaires).
- Augmenter les salaires du CI (4 commentaires).
- Améliorer la reconnaissance du travail des membres du CI (3 commentaires).
- Offrir des licences pour des logiciels de recherche et un laptop à chaque membre du CI (3 commentaires).
- Offrir des possibilités de coaching et de soutien psychologique ainsi que de soutien à la recherche d'emploi (2 commentaires).
- Apporter plus d'humanité et de soutien, montrer plus d'intérêt pour le bien-être des employé-e-s en général (2 commentaires).
- Remplacer les postes de CE par des MER à durée indéterminée.
- Introduire des échelons dans la grille salariale des CE.
- Inclure dans l'ensemble des fonctions un temps pour la recherche, pour éviter que les situations où des CE doivent faire de la recherche sur leur « temps libre ».
- Financer les déplacements professionnels (colloques, séminaires, etc.) des membres du CI.
- Améliorer l'accueil des membres du CI en les soutenant dans leurs démarches et en répondant à leurs questions sur les visas, les logements, les structures d'accueil des enfants, les ressources pour l'enseignement et la recherche, le support informatique, les bibliothèques, les infrastructures.
- Créer des espaces (physiques) favorisant les échanges informels entre membres du CI, rénover les infrastructures (contrôle ventilation et température).
- Mieux inclure les membres du CI dans les projets de recherche.
- Améliorer le ruissellement de l'information dispensée lors des conseils de faculté auprès de l'ensemble des membres du CI.
- Déléguer davantage de responsabilités et donner davantage de marge d'initiative et d'autonomie aux membres du CI, rendre les relations entre professeur-e-s et membres du CI moins verticales.
- Expliciter systématiquement les tâches et les horaires attendus dans le cahier des charges.

Selon vous, qu'est-ce que l'UniNE pourrait faire pour améliorer les opportunités de carrière et/ou l'évolution professionnelle des membres du corps intermédiaire titulaires d'un doctorat?

- Offrir des possibilités de stabilisation et de progression des postes (15 commentaires).
- Offrir davantage de postes stables (9 commentaires).
- Augmenter les salaires (4 commentaires).
- Inclure un temps dédié à la recherche dans la fonction de CE (3 commentaires).
- Améliorer le soutien à la carrière académique ou à la sortie du monde académique en dotant le CdC de davantage de moyens (3 commentaires).
- Augmenter les budgets de recherche pour les membres du CI (2 commentaires).
- Augmenter les taux d'activité des postes (3 commentaires).
- Offrir davantage de postes de CSS (postes de CS avant le doctorat, postes de CSS pour les titulaires d'un doctorat) (2 commentaires).
- Abolir les contrats renouvelables de semestre en semestre (2 commentaires).
- Financer les déplacements professionnels (participation à des colloques, congrès etc.) (2 commentaires).
- Éviter d'offrir des postes à temps partiel (sauf si la demande émane de la ou du membre du CI).
- Offrir des opportunités d'évolution aux MER.
- Transformer les postes de MA en MER.
- Transformer les postes de CE en MER.
- Offrir davantage de postes en tenure-track.
- Mettre en place des mesures pour améliorer le bien-être et la santé des collaboratrices et collaborateurs.
- Mettre en place des mesures pour améliorer la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.
- Développer des partenariats avec d'autres universités.
- Se battre pour que l'open access soit une obligation légale.
- Offrir des financements pour aider les membres du CI à déposer des demandes de projets de recherche (p.ex. Eccellenza).
- Rendre les processus de nomination plus transparents.
- Collaborer avec le syndicat du service public.
- Mettre en place un système de mentorat pour aider les membres du CI à obtenir des positions en tenure track.
- Mieux valoriser les membres du CI.
- Offrir des cours de français online.
- Promouvoir la promotion des postes à l'interne.
- Offrir un service de relecture et conseil pour les dossiers de candidatures à des bourses.
- Se battre pour que la Suisse puisse de nouveau avoir accès aux financements européens.
- Créer des ponts avec le monde non-académique.
- Organiser des événements permettant aux membres du CI de se rencontrer.

Vous pouvez utiliser l'espace ci-dessous pour toute remarque ou suggestion concernant le parcours post-doctoral à l'UniNE, le statut du corps intermédiaire titulaire d'un doctorat à l'UniNE ou les conditions de travail à l'UniNE.

- Merci pour l'enquête et merci d'avance de mettre en œuvre des mesure d'amélioration (6 commentaires).
- Les conditions et l'environnement de travail à l'UniNE sont bons (3 commentaires).
- Stabiliser les postes de MA augmenterait la motivation à s'investir pour l'institution sur le long terme.
- Les MA travaillent autant que les membres du corps professoral. Stabiliser les postes de MA serait une manière de le reconnaître.
- C'est un gâchis que de contraindre des membres du CI très compétents dans leur domaine à quitter le monde académique en raison du manque de postes stables.
- Il faut améliorer la sécurité de l'emploi des membres du CI et faire cesser leur précarité.
- L'Université profite de la précarité des membres du CI, utilisés comme une ressource bon marché.
- Les contrats renouvelables d'année en année sont difficiles à vivre pour les personnes qui ont des enfants à charge.
- Le cumul de CDD met les gens en situation de précarité.
- Les cahiers des charges devraient définir les tâches à effectuer de manière plus détaillée.

9. BILAN ET PERSPECTIVES

L'enquête a permis de recueillir un ensemble d'informations précieuses sur la situation et le ressenti des membres du corps intermédiaire titulaires d'un doctorat à l'Université de Neuchâtel. Sans reprendre chaque point du rapport, le Bureau qualité propose ici de revenir sur certains résultats saillants, dans le but de nourrir le dialogue entre les différentes entités et parties concernées. Il appartiendra aux organes compétents (Rectorat, facultés, services) de les évaluer et de s'en inspirer en tenant compte des besoins ainsi que des ressources à disposition.

- **Conditions-cadres** : un certain nombre de personnes sondées n'ont pas signé de cahier des charges, contrairement à ce que prévoient les Statuts. La mise à disposition d'un document-type facilitant l'établissement systématique d'un cahier des charges au moment de l'embauche et la mise en place d'un suivi annuel permettrait de vérifier le respect des conditions-cadres et de mettre en place des mesures de remédiation en cas de problèmes de conformité. Les autres dispositions prévues dans les Statuts semblent respectées.
- **Satisfaction et vécu** : Les personnes sondées se déclarent globalement satisfaites de leur emploi, des compétences qu'elles acquièrent dans le cadre de leur emploi, des ressources mises à leur disposition et des services offerts par l'Université. Néanmoins, plus d'un quart des personnes jugent peu satisfaisantes les ressources mises à leur disposition par l'UniNE. Concernant l'encadrement, une personne sur cinq aimerait pouvoir rencontrer plus souvent sa ou son supérieur-e hiérarchique. Une formalisation éventuelle de l'encadrement, par exemple sous forme de suivi annuel de type « entretien de développement », pourrait permettre d'assurer un encadrement minimalement satisfaisant.
- **Difficultés** : certaines personnes rencontrent des difficultés administratives ou d'intégration lors de leur arrivée à l'UniNE. La mise à disposition d'un guide pratique pour le corps intermédiaire, actuellement en projet, devrait contribuer à diminuer certaines de ces difficultés. Une personne sur dix déclare subir ou avoir subi du harcèlement moral à l'UniNE, et près d'un quart des personnes déclarent connaître une personne victime de harcèlement à l'UniNE. Plusieurs personnes ayant contacté une des instances dédiées à la gestion de ces problèmes jugent l'issue de leur démarche insatisfaisante. La procédure de gestion de conflits est en cours de révision et le site web présentant les ressources à disposition en cas de harcèlement est en train d'être revu. Une campagne de communication est prévue à l'issue de ces remaniements.
- **Difficultés / Perspectives professionnelles** : Le statut de membre du corps intermédiaire est une cause de stress pour une majorité des personnes sondées. Les personnes au bénéfice d'un CDD sont particulièrement inquiètes pour leur avenir. Une augmentation du nombre de contrats de CI en CDI et la possibilité de stabilisation des postes en CDD après quelques années sont des demandes récurrentes de la part des personnes sondées.

Une meilleure documentation du parcours post-doctoral semble nécessaire pour mieux comprendre les opportunités et les difficultés qui se présentent aux membres du corps intermédiaire titulaires d'un doctorat. Le troisième volet de l'analyse du parcours post-doctoral consistera en une enquête qui sera menée auprès des personnes ayant obtenu un diplôme de doctorat à l'UniNE et qui ne travaillent plus à l'UniNE à l'heure actuelle, précisément dans le but de recueillir des informations sur l'évolution de leur carrière professionnelle. Cette enquête permettra de donner un meilleur aperçu de la diversité des parcours après le doctorat, de valoriser cette diversité et de cibler d'éventuelles mesures d'accompagnement spécifiques pour les membres du CI titulaires d'un doctorat. Pour les années à venir, la mise en place d'enquêtes de sortie (« exit surveys ») auprès des membres du CI, sur le modèle de ce qui a été mis en place fin 2022 pour les étudiantes et étudiants, permettrait également d'améliorer le suivi du parcours doctoral et post-doctoral, par exemple en documentant le nombre de

personnes qui quittent l'UniNE parce qu'elles ont trouvé un poste académique stable, celle qui sortent du monde académique pour une autre activité professionnelle et celles qui ne trouvent pas d'activité professionnelle au terme de leur contrat. Des mesures de remédiation et d'amélioration spécifiques pourraient ainsi être mises en place en fonction des besoins.

Université de Neuchâtel, BQ, mai 2023

Le Rectorat a pris connaissance du rapport dans sa séance du 12 juin 2023.