

ENQUÊTE AUPRÈS DES DOCTORANTES ET DOCTORANTS

Rapport d'enquête 2021-2022

Table des matières

0. Introduction	3
1. Profil des personnes sondées	4
1.1 Affiliation.....	5
1.2 Âge, genre, situation familiale.....	6
1.3 Langue, origine.....	7
2. Emploi et revenus	8
2.1 Emploi à l'UniNE.....	8
2.2 Emploi en dehors de l'UniNE.....	10
2.3 Soutien financier	12
3. Forme de la thèse	13
4. Direction de la thèse.....	14
5. Conditions-cadres.....	17
5.1 Charte du doctorat.....	17
5.2 Validation du projet de thèse	19
5.3 Rapports sur l'état d'avancement de la thèse.....	20
5.4 Cahier des charges.....	23
5.5 Conciliation entre travail et vie privée.....	24
5.6 Temps consacré à la thèse	25
5.7 Activités d'enseignement	30
5.8 Écoles doctorales et programmes doctoraux.....	32
5.9 Règlements facultaires sur les études de doctorat.....	35
6. Appréciation des études de doctorat	37
7. Relation avec la directrice ou le directeur de thèse	43
7.1 Appréciation de l'encadrement, entre guidage et indépendance	43
7.2 Appréciation du soutien	45
7.3 Fréquence des contacts.....	46
8. Difficultés	48
8.1 Difficultés lors de l'arrivée à l'UniNE	48
8.2 Problèmes de santé.....	50
8.3 Stress	52
8.4 Situations problématiques, malaisantes, harcèlement.....	52
9. Perspectives professionnelles	56
10. Suggestions des personnes sondées pour améliorer le parcours doctoral à l'UniNE	59
11. Bilan et perspectives pour l'amélioration du parcours doctoral à l'Université de Neuchâtel	61
11.1 Accueil / Informations / Mise en réseau	61
11.2 Suivi / encadrement / respect des engagements	62

0. INTRODUCTION

Depuis 2010, l'Université de Neuchâtel procède régulièrement à l'analyse approfondie de ses cursus de bachelor et de master. Ces analyses portent sur un ensemble d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs ainsi que sur l'appréciation des parties prenantes, recueillies par le biais d'enquêtes par questionnaires et/ou d'entretiens semi-directifs. Jusqu'à présent, les études de doctorat n'avaient pas fait l'objet d'une analyse approfondie, quoique l'appréciation des doctorantes et doctorants sur différents aspects de leurs études aient été recueillie de façon ponctuelle. Plusieurs événements ont néanmoins pointé, au cours des dernières années, l'importance d'analyser les études de doctorat à l'UniNE :

- L'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur l'Université de Neuchâtel le 1^{er} janvier 2017 et des Statuts de l'Université le 03 mai 2018, qui définissent le statut des assistantes-doctorantes et assistants-doctorants. Un enjeu de l'analyse est de vérifier si les conditions-cadres définies dans ces documents sont satisfaisantes.
- L'entrée en vigueur de la Loi sur l'encouragement des hautes écoles le 1^{er} janvier 2015 et de l'Ordonnance d'accréditation LEHE le 1^{er} juillet 2015 qui définit les standards pour l'accréditation institutionnelle. Le standard 4.3 porte spécifiquement sur le soutien du développement de carrière du personnel et en particulier de la relève scientifique. L'UniNE a obtenu son accréditation institutionnelle sans condition le 24 septembre 2021. À cette occasion, le comité d'expertes et d'experts constitué pour l'accréditation lui recommandent de « systématiser l'évaluation des membres du corps intermédiaire afin de soutenir le développement de leur carrière en prenant en compte les activités d'enseignement et les activités de recherche ».
- L'objectif formulé par le Département de l'éducation et de la famille (DEF) du canton de Neuchâtel et le Rectorat figurant dans le contrat de prestations 2019-2022 : « Améliorer les conditions-cadres favorisant l'augmentation du dépôt de thèses de doctorat dans les délais prévus ».
- La préoccupation grandissante du corps intermédiaire pour ses conditions de travail, dénoncée notamment dans une « pétition nationale pour mettre fin à la précarité dans les universités » déposée à Berne en octobre 2021.

En 2021, l'Université de Neuchâtel entreprend de mener une analyse approfondie des études de doctorat et du devenir des personnes ayant obtenu un diplôme de doctorat à l'UniNE. 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 présentée dans le présent rapport. Le second volet, portant sur le parcours postdoctoral à l'UniNE et sur l'insertion professionnel des docteurs et docteuses de l'UniNE, suivra courant 2022.

La conception d'une enquête par questionnaire est confiée au Bureau qualité (BQ) en automne 2021. Le projet de questionnaire est mis en consultation auprès du Service des ressources humaines et de l'Association du corps intermédiaire de l'Université de Neuchâtel (ACINE), dont le comité est reçu en présence du secrétaire général et du vice-recteur Finances et accréditation pour convenir des points du questionnaire à améliorer. Après avoir été retravaillé et soumis à l'approbation du Rectorat, le questionnaire est envoyé à l'ensemble des personnes immatriculées en doctorat, soit 606 personnes, le 16 décembre 2021. Des rappels automatiques sont envoyés aux personnes n'ayant pas complété le questionnaire les 11, 24 et 31 janvier 2022. Le questionnaire d'enquête est ouvert jusqu'au 1^{er} février.

Le questionnaire est structuré en 4 parties :

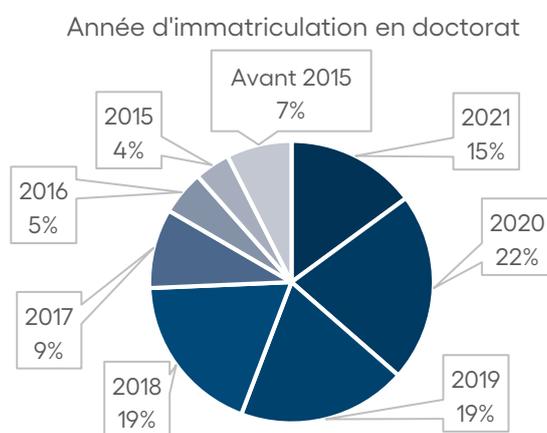
- Questions générales : date de début des études, affiliation, type de contrat de travail, type de supervision de thèse, inscription à des écoles doctorales, etc.
- Questions sur les conditions-cadre du doctorat à l'UniNE : charte du doctorat, LUNE, statuts, règlements facultaires.
- Questions sur l'appréciation des études de doctorat : niveau de satisfaction global, relation avec la directrice ou le directeur de thèse, niveau de stress, difficultés, etc.
- Questions sur les perspectives de carrière après le doctorat.

Les réponses aux questionnaires, traitées de façon confidentielle par le BQ, sont présentées dans les pages qui suivent. Le bilan de la partie 9 identifie des leviers pour l'amélioration continue du parcours doctoral à l'UniNE.

1. PROFIL DES PERSONNES SONDEES

296 personnes participent à l'enquête. 266 d'entre elles (90%) complètent le questionnaire dans son intégralité, tandis que 30 (10%) ne le complètent que partiellement. Le taux de réponse à l'enquête est de **49%** (44% si on ne tient compte que des personnes qui ont complété intégralement le questionnaire).

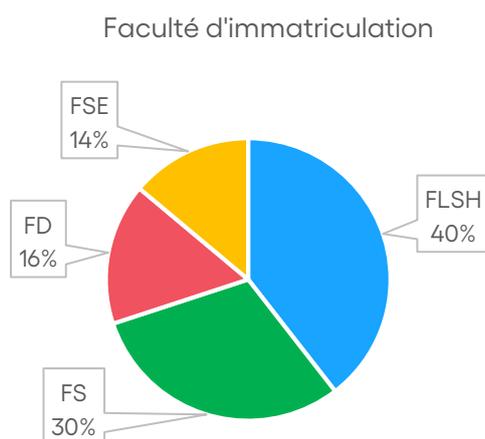
84% des réponses obtenues proviennent de personnes ayant commencé leur thèse dans les cinq dernières années (2017-2021). Le taux de réponse des personnes ayant commencé leur thèse dans les cinq dernières années (2017-2021) est de 59%.



Taux de réponse par année d'immatriculation :

Année d'immatriculation	Questionnaires envoyés	Réponses reçues	Taux de réponse
2021	85	44	52%
2020	91	64	70%
2019	105	57	54%
2018	91	55	60%
2017	49	27	55%
Avant 2017	185	49	26%

1.1 Affiliation



Taux de réponse par faculté :

Faculté	Questionnaires envoyés	Réponses reçues	Taux de réponse
FLSH	227	117	52%
FS	157	90	57%
FD	158	48	30%
FSE	64	41	64%
Total	606	296	49%

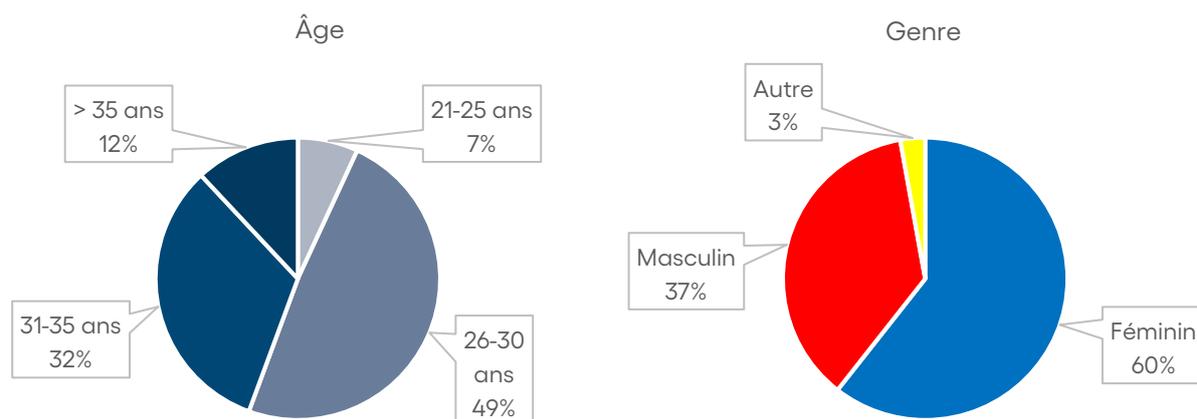
La disparité des réponses reçues en fonction de la faculté d'immatriculation est liée à la proportion de doctorantes et doctorants immatriculé-e-s depuis plus, respectivement depuis moins de 5 ans. Le taux de réponse est bas chez les personnes ayant commencé il y a plus de 5 ans. Par conséquent, une proportion élevée de doctorant-e-s immatriculé-e-s depuis plus de 5 ans a un impact négatif sur le taux de réponse total par faculté. Les règlements du doctorat des facultés des sciences et des sciences économiques prévoient une durée maximale pour les études de doctorat¹, qui ne peut être dépassée que pour des justes motifs, ce qui a pour conséquent que le pourcentage de doctorantes et doctorants ayant commencé leurs études il y a plus de cinq ans est faible (11% et 23%), et par conséquent le taux de réponse élevé (57% et 64%). Le règlement de la FLSH prévoit également une durée maximale des études mais est moins contraignant², quant à celui de la FD, il ne prévoit aucune durée maximale, raison pour laquelle les pourcentages de doctorantes et doctorants ayant commencé leurs études il y a plus de cinq ans plus élevé (34% et 48%) et, par conséquent, le taux de réponse plus bas (52% et 30%).

Faculté	Total doctorant-e-s	N et % immatriculations avant 2017	N et % immatriculations 2017-2021
FLSH	227	77 (34%)	150 (66%)
FS	157	17 (11%)	140 (89%)
FD	158	76 (48%)	82 (52%)
FSE	64	15 (23%)	49 (77%)
Total	606	185 (31%)	421 (69%)

¹ REE de la FS : « Est éliminée de la filière de doctorat, la personne candidate qui [...] n'a pas remis à son directeur ou à sa directrice de thèse un manuscrit dans le délai de six ans à partir de son inscription au doctorat »(art.6). REE de la FSE : « Est éliminé-e de la formation doctorale, la ou le candidat-e [...] qui n'a pas remis à son comité de thèse un manuscrit dans un délai maximum de cinq ans à partir de son immatriculation »(art.5).

² REE de la FLSH : « La durée attendue d'élaboration d'une thèse est de quatre à cinq ans. Au-delà de cinq ans et en accord avec la directrice ou le directeur de thèse, le décanat demandera à la candidate ou au candidat de justifier la durée de l'élaboration de sa thèse »(art.9).

1.2 Âge, genre, situation familiale

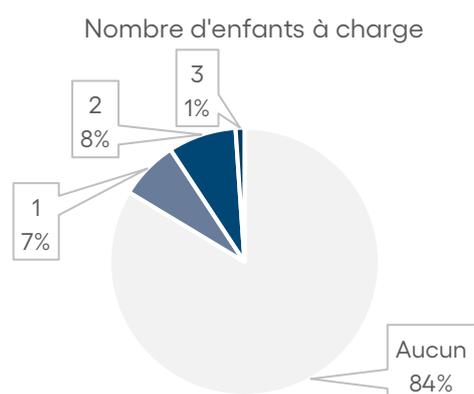


Âge moyen des personnes ayant répondu : 31 ans ; âge médian : 30 ans.

Parmi les personnes inscrites en doctorat en décembre 2021, 54% (n=326) sont assignées au genre féminin et 46% (n=280) au genre masculin. Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à répondre au questionnaire, puisque 60% des questionnaires reçus l'ont été par des personnes s'identifiant au genre féminin.

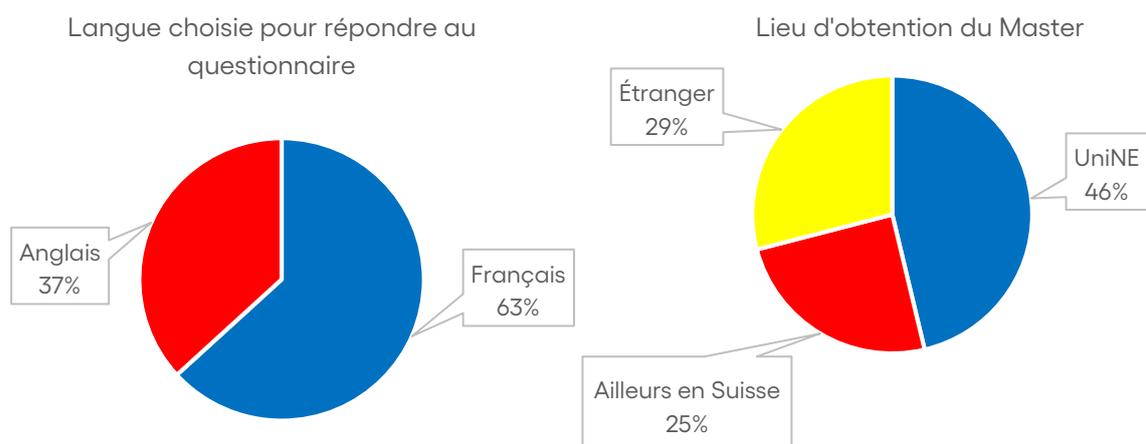
Taux de réponse selon le genre³ :

Genre	Questionnaires envoyés	Réponses reçues	Taux de réponse
Féminin	326	172	53%
Masculin	280	104	37%



³ Seules les catégories 'féminin' et 'masculin' sont répertoriées dans IS-Academia, il n'est donc pas possible de calculer le taux de réponse des personnes s'identifiant comme genre 'autre' dans le questionnaire.

1.3 Langue, origine



Ailleurs en Suisse

UniL	14
UniGE	13
UniFR	13
UniBE	6
UniZH	6
EPFL	5
ETHZ	4
HES-SO	3
HSLU	2
IHEID	2
FHNW	1
HSG	1
UniBAS	1
UniSI	1
ZHAW	1
Total	73

Étranger, Europe

Allemagne	5
Autriche	2
Belgique	2
Danemark	1
Espagne	2
Finlande	1
France	21
Grande-Bretagne	6
Grèce	1
Hongrie	1
Irlande	1
Italie	15
Pays-Bas	2
Russie	1
Suède	1
Tchéquie	1
Turquie	2
Total	65

Étranger, autre

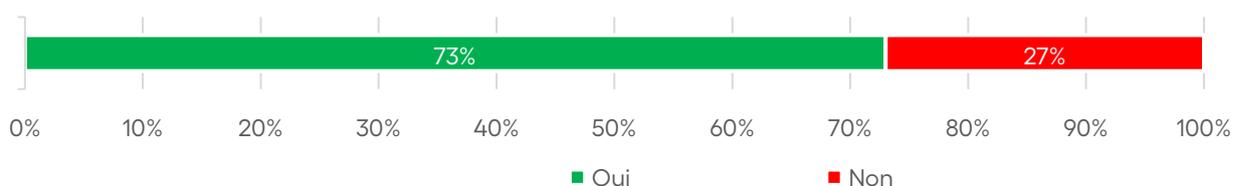
Afrique du Sud	1
Australie	1
Cameroun	2
Canada	2
Chili	1
Chine	1
Côte d'Ivoire	1
États-Unis	4
Inde	1
Iran	3
Israël	1
Sénégal	1
Tunisie	1
Venezuela	1
Total	21

2. EMPLOI ET REVENUS

2.1 Emploi à l'UniNE

Près de trois quarts (73%) des personnes sondées déclarent avoir un contrat de travail à l'Université de Neuchâtel. Or, en décembre 2021, 53% des doctorantes et doctorants immatriculé-e-s à l'UniNE étaient également recensés comme salariées, dont 47% avec un contrat d'assistant-e doctorant-e et/ou de doctorant-e FNS et 6% avec un autre type de contrat (p.ex. collaboratrice ou collaborateur scientifique). Cela signifie que les personnes ayant un contrat à l'UniNE ont été proportionnellement plus nombreuses à répondre que celles n'ayant pas de contrat à l'UniNE, comme le montre le tableau ci-dessous. La durée d'engagement des doctorant-e-s sous contrat étant en principe limitée dans le temps, il y a une corrélation entre le fait d'être ou non sous contrat et la durée depuis laquelle la personne est immatriculée. La variation du taux de réponse liée au fait d'avoir ou non un contrat fait donc écho à la variation du taux de réponse en fonction de l'année d'immatriculation (cf. section 1.1, p.4).

Avez-vous un contrat de travail à l'Université de Neuchâtel (qu'il s'agisse d'un contrat sur le budget état ou sur un fonds de tiers, p.ex. FNS) ?

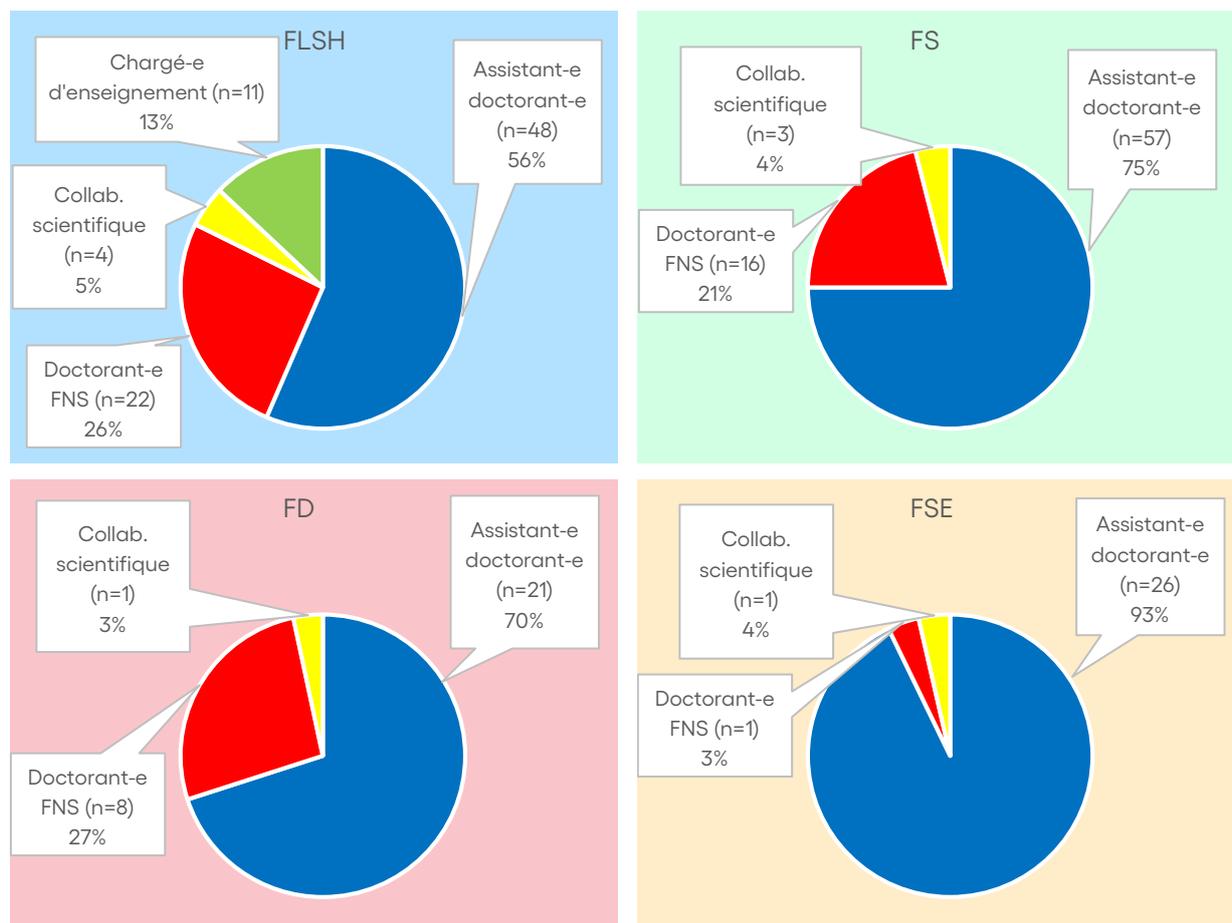


Contrat à l'UniNE	Questionnaires envoyés	Réponses reçues	Taux de réponse
Oui	326	209	64%
Non	280	76	27%

Les personnes sondées sont dans la majorité des cas au bénéfice d'un contrat d'assistant-e doctorant-e avec un taux d'activité de 70% (ou davantage). Un quart des personnes affiliées à la FLSH et à la FD ont un contrat financé par des fonds de recherche FNS, avec un taux d'activité de 70%. Des charges d'enseignement annuelles ne sont confiées à des doctorant-e-s qu'à la FLSH.

Sélectionnez le(s) poste(s) que vous occupez actuellement à l'UniNE :

Question posée aux 213 personnes ayant indiqué avoir un contrat de travail à l'UniNE⁴



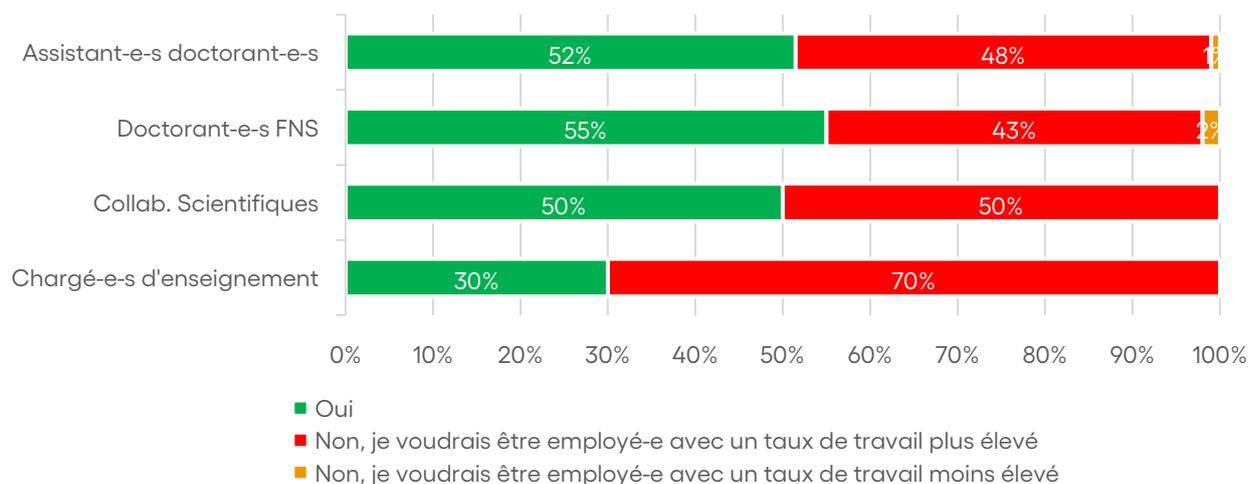
Taux d'activité moyen, par type de poste et par faculté :

	Assistant-e doctorant-e	Doctorant-e FNS	Collab. scientifique	Chargé-e d'enseignement
FLSH	73%	73%	34%	2h / semaine
FS	63%	70%	53%	-
FD	83%	70%	45%	-
FSE	72%	70%	30%	-
UniNE	71%	72%	41%	-

⁴ 13 personnes déclarent cumuler deux postes (6 assistant-e-s doctorant-e-s + doctorant-e-s FNS, 2 assistant-e-s doctorant-e-s + CE, 2 doctorant-e-s FNS + CE, 1 assistant-e- doctorant-e + collab. sc., 2 doctorant-e-s FNS + collab. sc.

La moitié des personnes sondées qui travaillent à l'UniNE (51%, n=112) se déclarent satisfaites de leur taux d'activité, l'autre moitié souhaiterait un taux d'activité plus élevé (48%, n= 104).

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

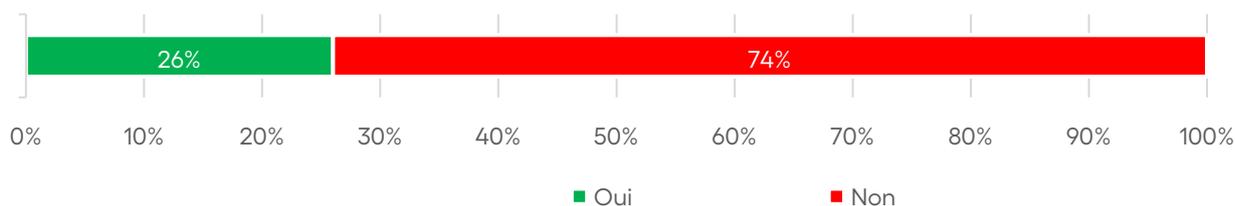


2.2 Emploi en dehors de l'UniNE

Un quart des personnes sondées ont un contrat de travail chez un autre employeur. Le type d'emploi varie selon la faculté d'attache : en FS et FSE, plus d'un tiers des personnes ayant un contrat auprès d'un autre employeur ont un poste académique dans une autre haute école ou institution de recherche. En FD, ce cas de figure ne concerne que 12% des personnes ayant un contrat auprès d'un autre employeur. En revanche, le taux de personnes ayant un emploi non-académique considéré comme l'activité professionnelle principale est plus élevé en FD (59%) que dans les autres facultés. Quant au taux de personnes exerçant une activité d'appoint, il approche du tiers, sauf en FSE où il est de moins d'un quart (15%).

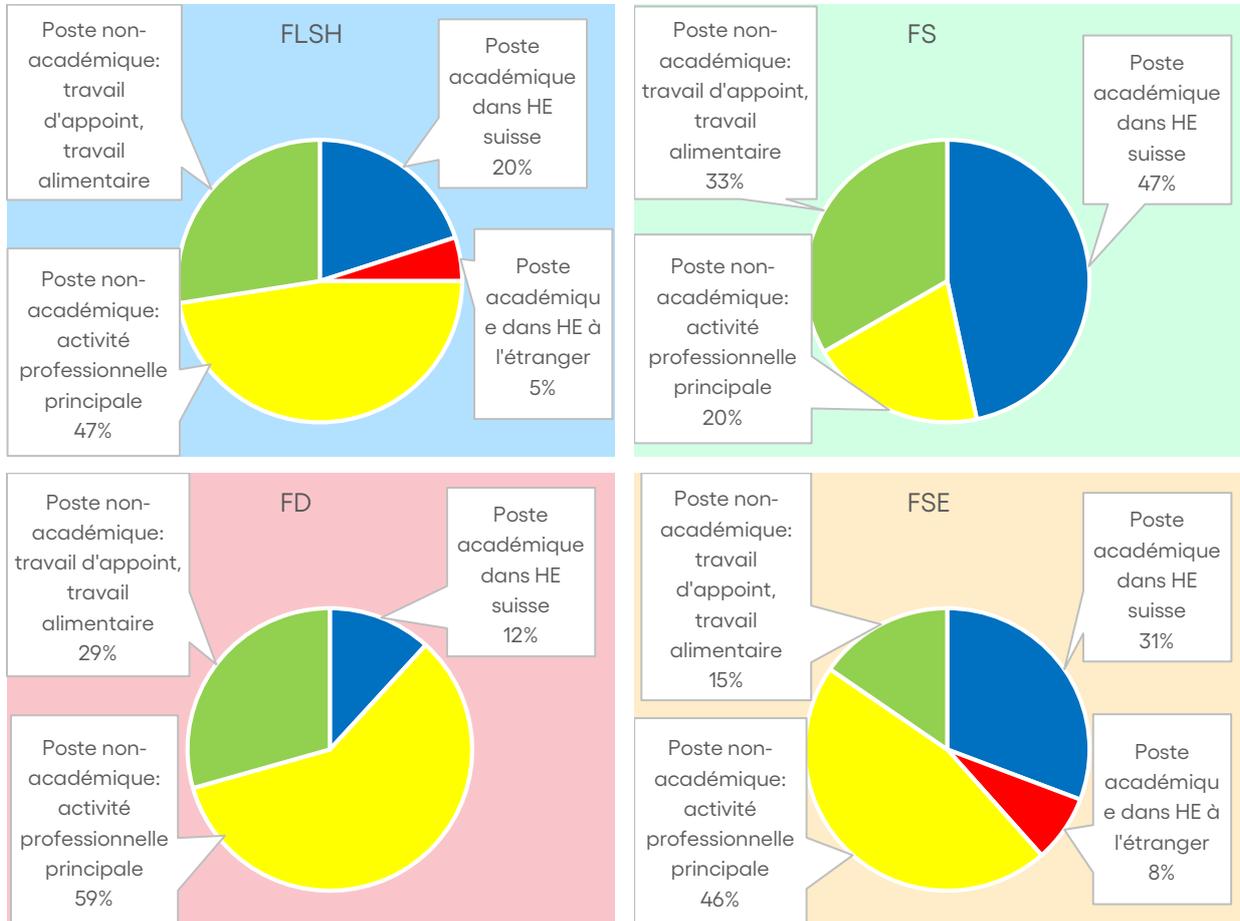
En tout, seules 24 personnes sur les 296 personnes sondées (8%) déclarent ne pas exercer d'activité professionnelle dépendante (ni contrat à l'UniNE, ni contrat auprès d'un autre employeur).

Avez-vous un contrat de travail chez un autre employeur ?



Sélectionnez le ou les poste(s) que vous occupez actuellement auprès d'un employeur autre que l'UniNE :

Question posée aux 73 personnes ayant indiqué avoir un contrat de travail auprès d'un autre employeur



Taux d'activité moyen par type de poste :

Poste dans une autre HE Suisse	66%
Poste dans une HE à l'étranger	50%
Activité professionnelle principale, non-académique	73%
Activité d'appoint / alimentaire non-académique	30%

2.3 Soutien financier

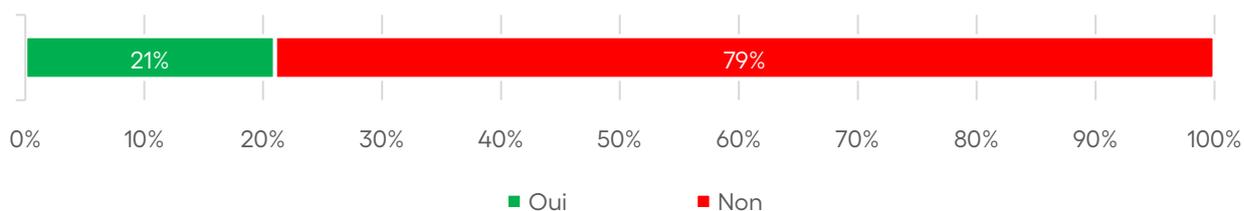
Une personne sondée sur 5 (21%) bénéficie du soutien financier de son entourage ou d'une bourse. Les bourses dont bénéficient les personnes concernées sont des bourses FNS doc.CH, des bourses swissuniversities, des bourses Swiss government excellence scholarship, des bourses européennes ou d'autres bourses étrangères.

Bénéficiez-vous d'une bourse et/ou d'un soutien financier de votre entourage pour mener à bien vos études de doctorat ?

Plusieurs réponses possibles

Oui, je bénéficie d'une bourse	7%
Oui, je bénéficie du soutien financier d'un parent / de mes parents	5%
Oui, je bénéficie du soutien financier de ma conjointe ou de mon conjoint	10%
Oui, je bénéficie du soutien financier d'une autre personne	2%

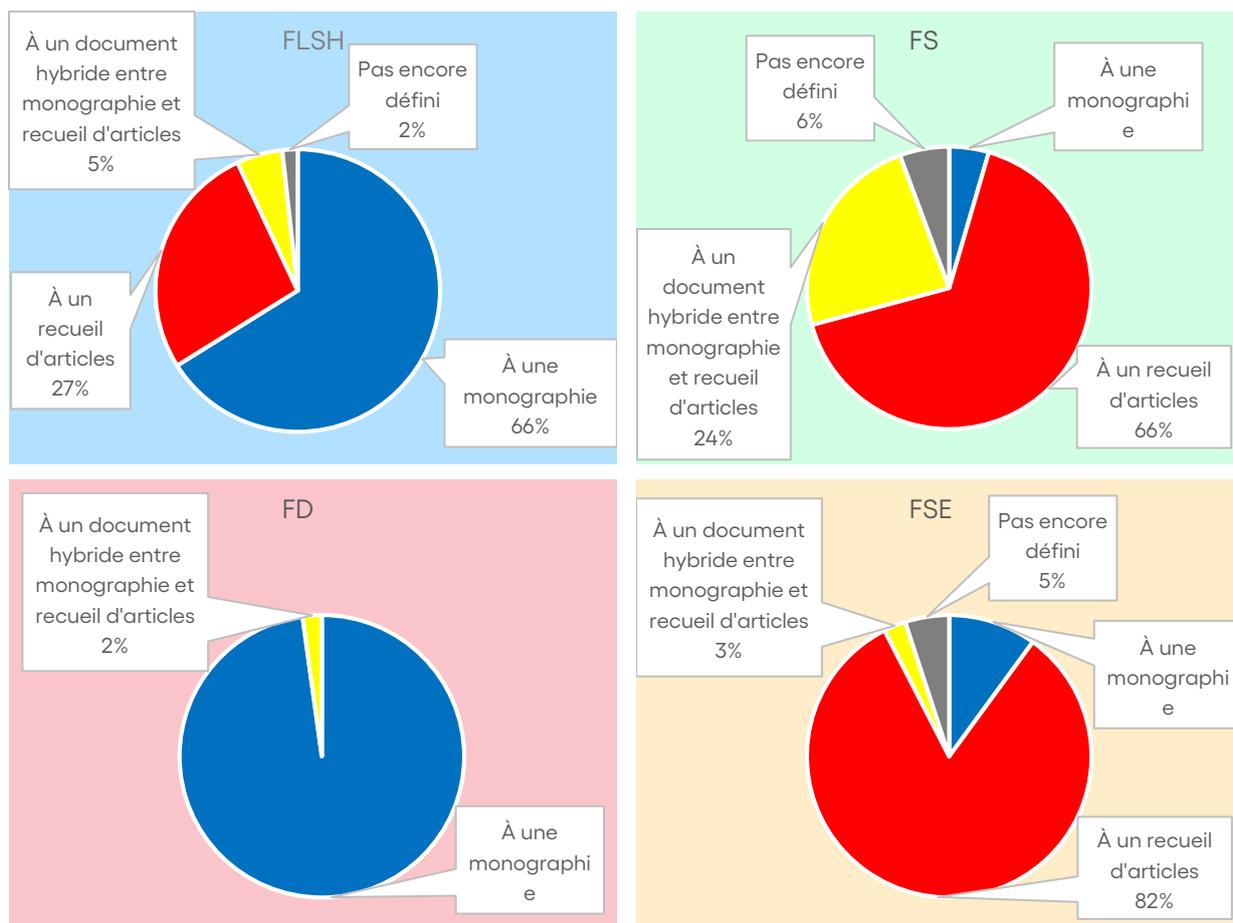
Proportion de personnes bénéficiant d'au moins une forme de soutien financier :



3. FORME DE LA THÈSE

La forme de la thèse varie en fonction de la faculté d'attache : les monographies sont plus fréquentes en FLSH et en FD, tandis que les thèses prenant la forme d'un recueil d'articles sont plus fréquentes en FS et FSE.

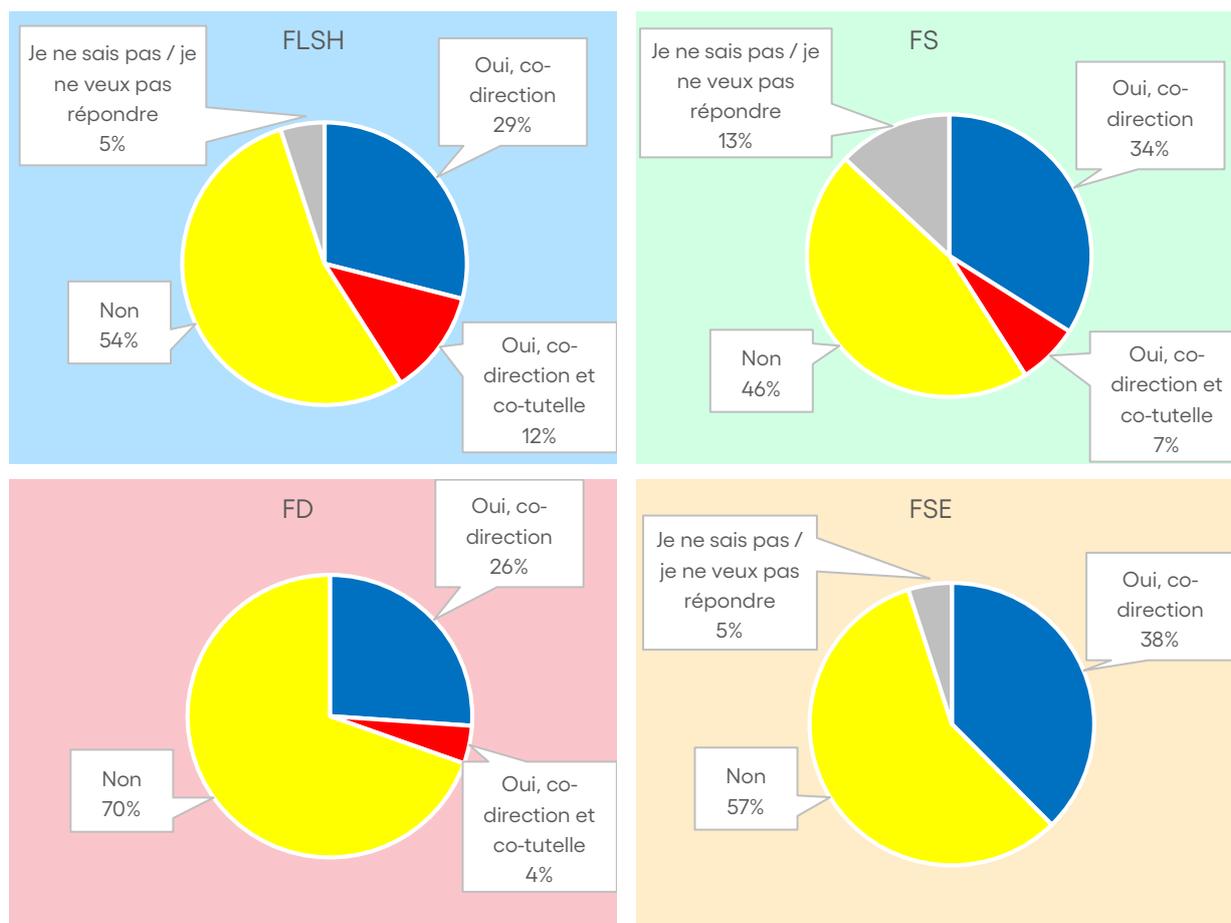
À quoi ressemblera votre thèse de doctorat lorsqu'elle sera terminée ?



4. DIRECTION DE LA THÈSE

Environ un tiers des personnes sondées effectuent un doctorat sous co-direction ou co-tutelle⁵. Ce mode de supervision est plus fréquent en FLSH, FS et FSE qu'en FD. Dans la majorité des cas, les co-directions et co-tutelles se composent d'un-e membre du corps professoral de l'UniNE et d'un-e membre de corps professoral d'une autre université. Les demandes de co-direction refusées sont très rares.

Votre thèse de doctorat est-elle co-dirigée / réalisée en co-tutelle ?



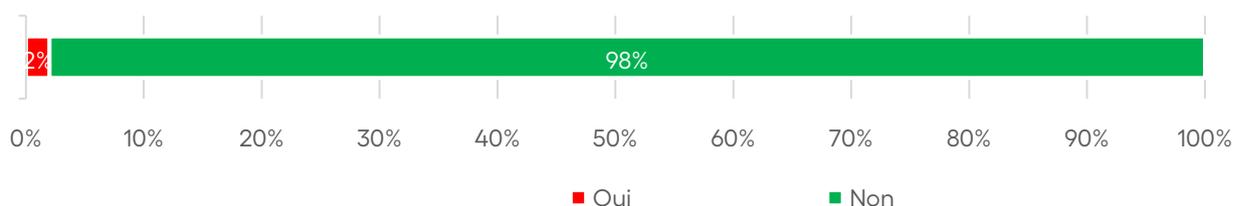
⁵ Co-direction : 1 seul diplôme de doctorat est délivré, par l'UniNE ; Co-tutelle : 2 diplômes de doctorat sont délivrés, l'un par l'UniNE et l'autre par une autre institution.

Co-directions / co-tutelles : Qui sont vos co-directrices ou co-directeurs de thèse ?

Question posée aux 112 personnes ayant indiqué faire une thèse en co-direction ou co-tutelle



Avez-vous demandé une co-direction et/ou une co-tutelle qui vous a été refusée ?

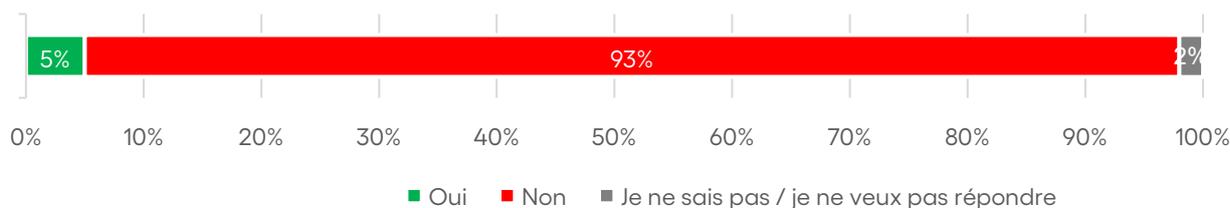


Commentaires :

- Une personne sondée indique que sa directrice ou son directeur de thèse s'est opposé à une co-direction demandée de sa part.
- Une personne sondée indique que sa directrice ou son directeur de thèse a affirmé qu'une co-direction officielle serait trop compliquée. Une co-direction officieuse a été établie, la personne du jury mentionnée en premier sur la thèse aura en fait joué le rôle de co-directrice ou co-directeur.

Les demandes de changement de directrice ou directeur de thèse en cours de doctorat sont très rares. Elles peuvent avoir lieu notamment lorsque la directrice ou le directeur part à la retraite ou est indisponible en raison d'un problème de santé, mais également en cas d'encadrement jugé insatisfaisant ou de comportement jugé inapproprié. Les demandes sont acceptées dans plus de deux tiers des cas.

Depuis que vous êtes immatriculé-e en doctorat, avez-vous demandé à changer de (co-)directrice ou de (co-)directeur de thèse ?

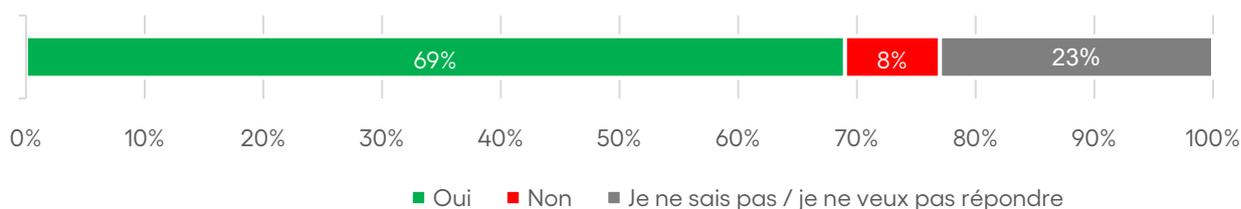


Commentaires :

- Raison = Départ à la retraite de la (co-)directrice ou du (co-)directeur de thèse (n=2) ;
- Raison = Manque de soutien, d'encadrement, de retour de la (co-)directrice ou du (co-)directeur de thèse (n=2) ;
- Raison = Problème de santé de la (co-)directrice ou du (co-)directeur de thèse (n=1) ;
- Raison = Harcèlement de la part de la (co-)directrice ou du (co-)directeur de thèse (n=1).

Votre demande a-t-elle été acceptée ?

Question posée aux 13 personnes ayant indiqué avoir demandé à changer de (co-)directrice ou de (co-)directeur de thèse.

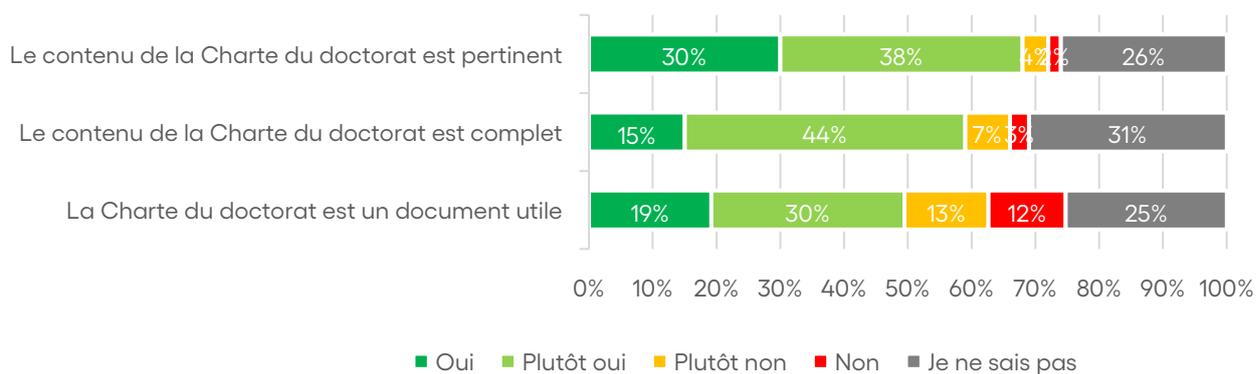


5. CONDITIONS-CADRES

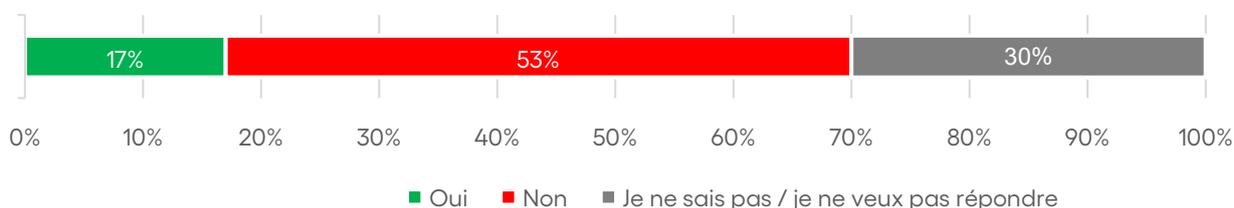
5.1 Charte du doctorat

La majorité des personnes sondées jugent que le contenu de la Charte du doctorat est plutôt complet et pertinent. En revanche, la Charte est jugée peu utile et moins d'une personne sur cinq (17%) déclare l'avoir signée. De nombreuses personnes déclarent qu'elles ignoraient l'existence de la Charte avant de participer à l'enquête.

Quel est votre avis sur les affirmations suivantes ?

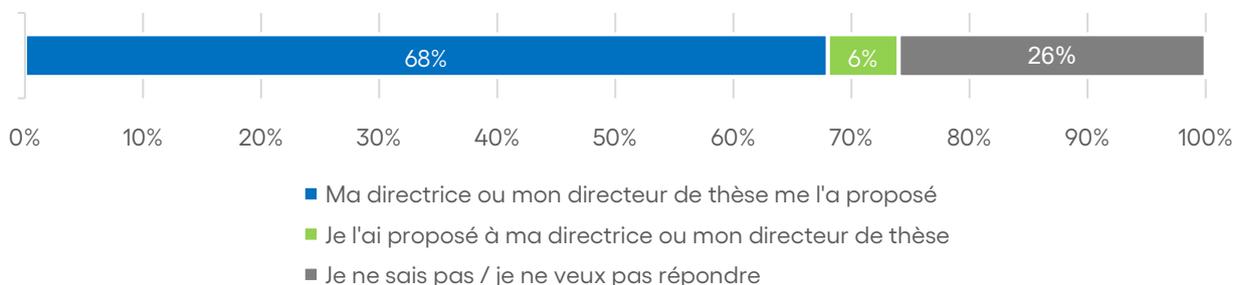


Votre (co-)directrice ou (co-)directeur de thèse et vous avez-vous signé la Charte du doctorat ?



Qui a proposé à l'autre de signer la Charte du doctorat ?

Question posée aux 47 personnes ayant indiqué qu'elles avaient signé la Charte du doctorat.



Pourquoi n'avez-vous pas co-signé la Charte du doctorat ?

Question posée aux 148 personnes ayant indiqué qu'elles n'avaient pas signé la Charte du doctorat ; Plusieurs réponses possibles.

Je ne savais pas, jusqu'à aujourd'hui, que cette charte existait.	72%
Ma directrice ou mon directeur de thèse ne m'en a pas parlé et je n'ai pas osé prendre l'initiative d'en parler.	16%
Ma directrice ou mon directeur de thèse a refusé de la signer.	1%
Autre raison / je ne sais pas / je ne veux pas répondre	2%

Remarques, suggestions, propositions d'amélioration relatives à la Charte du doctorat :

- Il devrait exister une version de la Charte en anglais (n=13) ;
- La signature de la Charte devrait être obligatoire pour la validation du projet de thèse ; la doyenne ou le doyen de la faculté devrait aussi la signer, cela mettrait les directrices et directeurs de thèse face à leurs engagements (n=7) ;
- La Charte n'est pas utile car il n'existe pas de mécanisme pour s'assurer que ses principes sont respectés ; la signature de la Charte n'empêche pas les abus car il n'y a pas de suivi, de vérification des engagements. Il devrait y avoir des pénalités en cas de non-signature ou de non-respect de la charte (n=7) ;
- L'existence de la Charte devrait être portée à la connaissance des doctorantes et doctorant, sa visibilité devrait être améliorée (n=6) ;
- La Charte devrait permettre d'assurer que le temps de travail des assistantes-doctorantes et assistants-doctorants ne dépasse pas ce qui est prévu dans le contrat – p.ex. pour éviter qu'une personne doive travailler à 100% alors que son taux d'activité contractuel est de 60% (n=4) ;
- La Charte est trop abstraite, le soutien à apporter devrait être décrit de façon plus concrète. La Charte devrait par exemple expliciter que les directrices et directeurs de thèse doivent aider les doctorantes et doctorants à trouver des fonds pour leur travail de terrain ; expliciter aussi que les directrices et directeurs de thèse doivent aider les doctorantes et doctorants à publier des articles scientifique (n=2) ;
- Une Charte manque de concret, il serait plus judicieux de faire signer une forme de contrat, d'« agreement » (n=1) ;
- La Charte donne les grandes lignes, mais des modalités spécifiques devraient ensuite être établies entre la doctorante ou le doctorant et sa directrice ou son directeur de thèse (n=1) ;
- La Charte devrait comporter un passage sur les engagements que l'UniNE devrait prendre des engagements pour assurer le bien-être psychique des doctorantes et doctorants (n=1) ;
- La Charte devrait comporter une clause sur le soutien en situation exceptionnelle, comme p.ex. pendant la pandémie, pour aider les personnes en difficulté financière ou dont le contrat est presque échu (n=1) ;
- Il faudrait nommer une ou un responsable de recherche dans chaque faculté, qui chapeaute le suivi des thèses et s'assure que la Charte est respectée (n=1) ;
- Il faudrait mentionner la date d'adoption de la Charte sur le document, et en cas de révision, marquer la date d'adoption de la nouvelle version (n=1) ;
- La Charte ne devrait pas se transformer en outil de régulation, il y en a déjà assez (n=1) ;
- Réviser ou améliorer la Charte n'est pas très important, il vaudrait mieux que les efforts se concentrent sur le soutien concret aux doctorantes et doctorants en matière de finances et de santé mentale (n=1).

5.2 Validation du projet de thèse

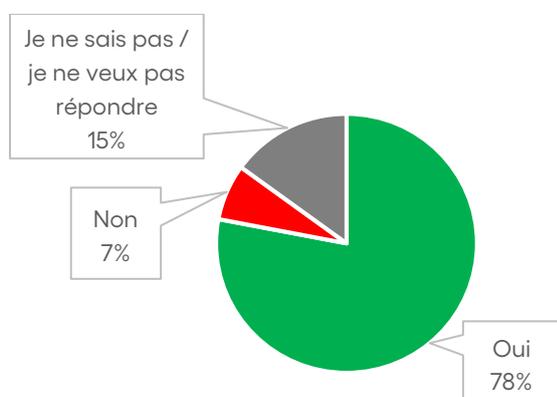
Les questions présentées dans cette section n'ont été posées qu'aux personnes ayant déclaré avoir un poste d'assistante-doctorante ou assistant-doctorant à l'Université de Neuchâtel, car elles sont les seules concernées par l'article 59 de la LUNE portant sur la validation du projet de thèse.

La plupart des assistantes-doctorantes et assistants-doctorants sondé-e-s ont validé leur projet de thèse deux ou trois semestres après leur immatriculation.

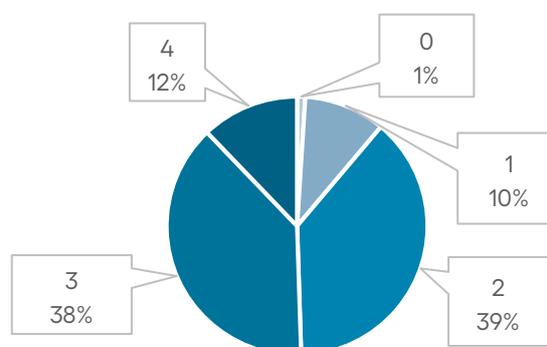
Les assistantes doctorantes et les assistants doctorants « doivent être immatriculés à l'Université au moment de leur engagement et leur projet de thèse doit être validé après trois semestres à compter de leur engagement. L'état d'avancement du projet de thèse doit être évalué chaque année. »(LUNE, art.59)

Questions posées aux personnes ayant déclaré avoir commencé leur doctorat en 2019 ou avant, donc plus de trois semestres avant le moment de l'enquête.

Votre projet de thèse a-t-il été validé ?



Si oui, après combien de semestres ?



Remarques concernant la validation du projet de thèse :

- Le délai devrait être plus court, passer plus d'un an à écrire un projet de recherche retarde tout le calendrier de thèse ; il faudrait réduire à 2 semestres pour pousser les doctorantes et doctorants à avancer rapidement (n=5) ;
- La professeurs et professeurs de la faculté ne donnent pas de feedback sur le projet de thèse, c'est dommage ; la procédure est peu utile, c'est une formalité administrative ; une discussion avec un groupe de professeur-e-s serait plus utile (n=4) ;
- La personne sondée ne savait pas avant l'enquête que le projet de thèse devait être validé (n=3) ;
- Il faudrait plutôt laisser 4 semestres, car si on change de sujet ou de directrice ou directeur de thèse, 3 semestres est un peu juste (n=2).

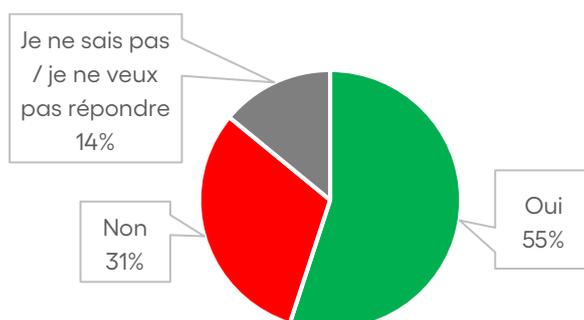
5.3 Rapports sur l'état d'avancement de la thèse

Les questions présentées dans cette section n'ont été posées qu'aux personnes ayant déclaré avoir un poste d'assistante-doctorante ou assistant-doctorant à l'Université de Neuchâtel, car elles sont les seules concernées par l'article 59 de la LUNE portant sur l'état d'avancement de la thèse.

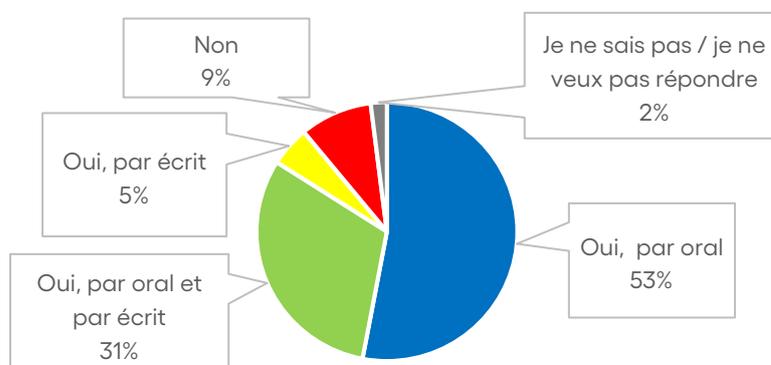
La majorité des assistantes-doctorantes et assistants-doctorants sondé-e-s soumettent annuellement un rapport d'avancement sur leur thèse à leur directrice ou directeur de thèse, qui leur donne un feedback par oral et/ou par écrit. Les personnes qui ne soumettent pas de rapport d'avancement annuel bénéficient néanmoins, pour les deux tiers, d'une évaluation annuelle de l'avancement de leur thèse, au moyen d'autres modalités. Néanmoins, près de 10% des assistant-e-s doctorant-e-s qui soumettent un rapport d'avancement déclarent ne pas recevoir de feedback, et 12 personnes sondées (sur un total de 152 assistant-e-s doctorant-e-s, donc 8%) déclarent que l'avancement de leur thèse ne donne pas lieu à une évaluation annuelle.

Les assistantes doctorantes et les assistants doctorants « doivent être immatriculés à l'Université au moment de leur engagement et leur projet de thèse doit être validé après trois semestres à compter de leur engagement. L'état d'avancement du projet de thèse doit être évalué chaque année. »(LUNE, art.59)

Soumettez-vous au moins annuellement un rapport au sujet de l'avancement de votre projet de thèse à votre (co-)directrice ou (co-)directeur de thèse ?

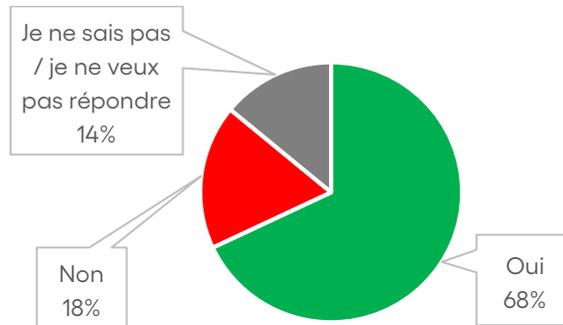


Lorsque vous soumettez un rapport au sujet de l'état d'avancement de votre sujet de thèse à votre (co-)directrice ou (co-)directeur de thèse, recevez-vous un retour ("feedback") de sa part ?



L'état d'avancement de votre projet de thèse fait-il l'objet d'une évaluation au moins annuelle selon d'autres modalités (sans rapport d'avancement annuel soumis à la [co-]directrice ou au [co-]directeur de thèse, p.ex. discussion sur un projet de publication, discussion informelle, etc.) ?

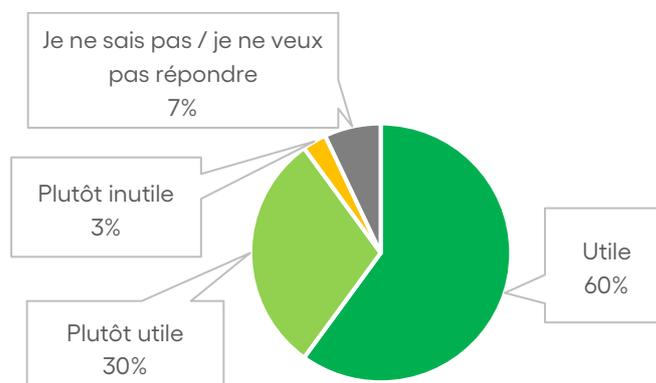
Question posée aux 66 personnes ayant indiqué qu'elles ne soumettaient pas de rapport d'avancement annuel ou qu'elles ne savaient pas si elles soumettaient un rapport d'avancement annuel.



Pouvez-vous décrire les modalités de l'évaluation annuelle de l'état d'avancement de votre projet de thèse ?

- Réunions régulières de la directrice ou du directeur de thèse et de la doctorante ou du doctorant (n=20), dont : périodicité non précisée (n=8), périodicité irrégulière, selon demande de la doctorante ou du doctorant (n=3), une fois par an – entretien annuel par oral (n=3), une fois par mois (n=2), une fois tous les deux mois (n=2), une fois par semaine (n=1), deux fois par semaine (n=1).
- Discussions informelles récurrentes, régulières ou irrégulières (n=11) ;
- Relecture par la directrice ou le directeur d'extraits de la thèse, plusieurs fois par année, feedback oral et/ou écrit (p.ex. annotations sur le document) (n=7) ;
- Discussions à l'occasion de présentations des résultats devant l'équipe, les autres collaboratrices et collaborateurs de l'institut ou du laboratoire (n=3) ;
- Feedback sur des projets de présentation à des colloques ou conférences (n=2).

Le retour ("feedback") reçu vous est-il utile pour avancer dans votre projet de thèse ?



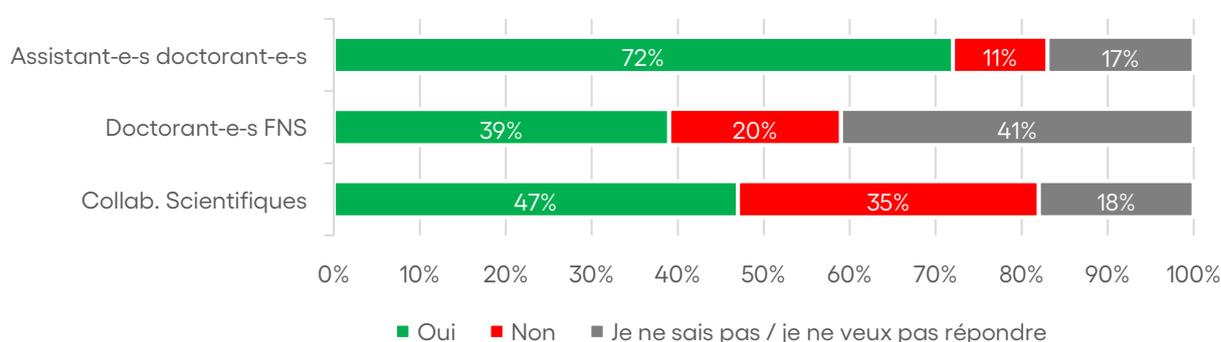
Remarques concernant l'évaluation annuelle de l'avancement du projet de thèse :

- Le fait de remettre annuellement un rapport d'avancement est complémentaire au fait de recevoir un feedback lors de rencontres régulières pendant l'année : les deux sont utiles car ils permettent respectivement de faire le point et de résoudre des problèmes pratiques ; les rencontres formelles et les rencontres plus informelles, à la demande, sont complémentaires (n=5) ;
- Il faudrait un dispositif pour vérifier qu'un suivi au moins annuel a lieu, p.ex. un formulaire standardisé que la directrice ou le directeur de thèse et la doctorante ou le doctorant signeraient chaque année (n=4) ;
- Remettre un rapport d'avancement annuel est inutile si la doctorante ou le doctorant reçoit un feedback régulier sur l'avancement de sa thèse (p.ex. parce que la personne mène sa recherche en étroite collaboration avec sa directrice ou son directeur de thèse) ; il ne devrait être obligatoire que s'il n'y a pas d'autre feedback régulier (n=3) ;
- La qualité et l'utilité des feedbacks reçus sont variables (n=3) ;
- Remettre un rapport d'avancement annuel est utile, cela permet de structurer l'avancement de la thèse, d'éviter de se sentir perdu dans la masse de travail à faire (n=2) ;
- Il faudrait imposer au moins deux rencontres par année entre la directrice ou le directeur de thèse et la doctorante ou le doctorant, pour éviter que des personnes soient laissées à elles-mêmes pendant une année entière (n=1) ;
- Il faudrait encourager les directrices et directeurs de thèse à faire des feedbacks positifs, pas seulement neutres ou négatifs (n=1) ;
- La personne sondée a l'impression que le rapport d'avancement n'est pas lu, part directement à la poubelle (n=1) ;
- L'exigence de remettre un rapport d'avancement annuel n'a jamais été portée à la connaissance de la personne sondée (n=1).

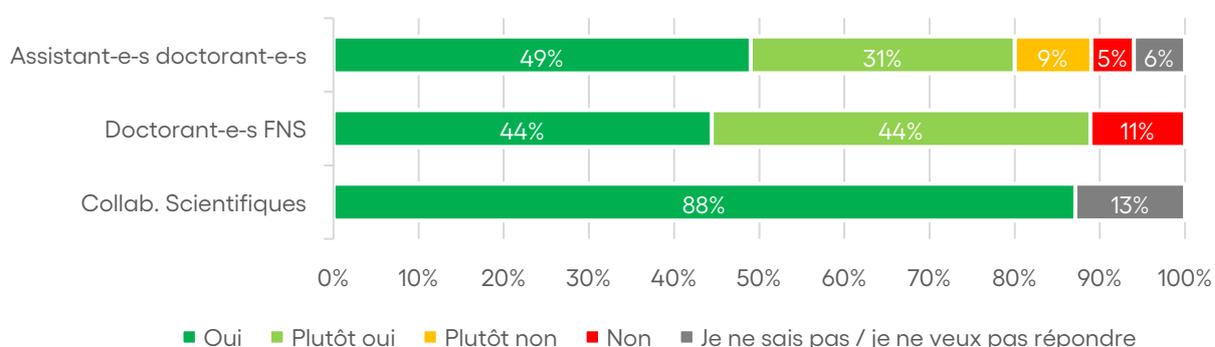
5.4 Cahier des charges

La majorité des assistantes doctorantes et assistants doctorants ainsi que des collaboratrices et collaborateurs scientifiques ont signé un cahier des charges. Les réponses des doctorantes et doctorants FNS sont plus difficiles à interpréter, car beaucoup ne semblent pas certain-e-s d'avoir signé un cahier des charges ou pas. Les cahiers des charges précisent les tâches liées à la fonction et les tâches confiées correspondent majoritairement aux tâches prévues dans le cahier des charges. Cependant, 14% des assistantes-doctorantes et assistants-doctorants sondés jugent leur cahier des charge imprécis, et 12% estiment que les tâches qui leur sont confiées ne correspondent pas à ce que prévoit leur cahier des charges.

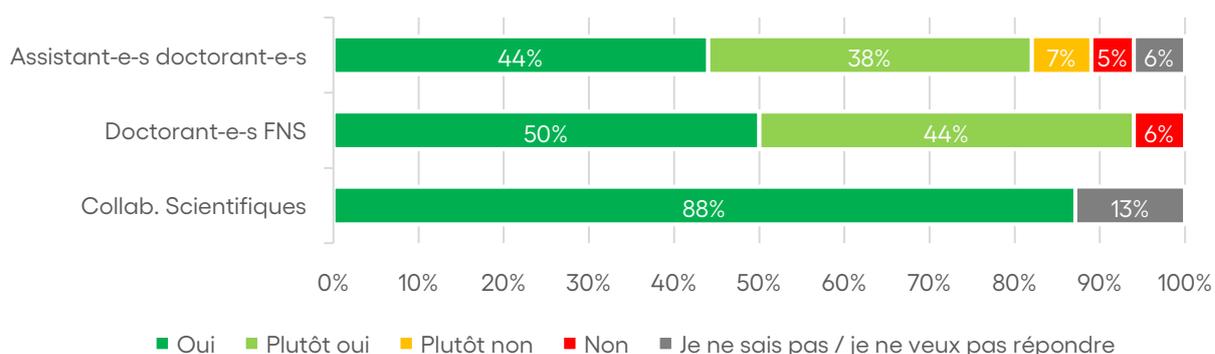
Avez-vous signé un cahier des charges relatif à votre poste à l'UniNE ?



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



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



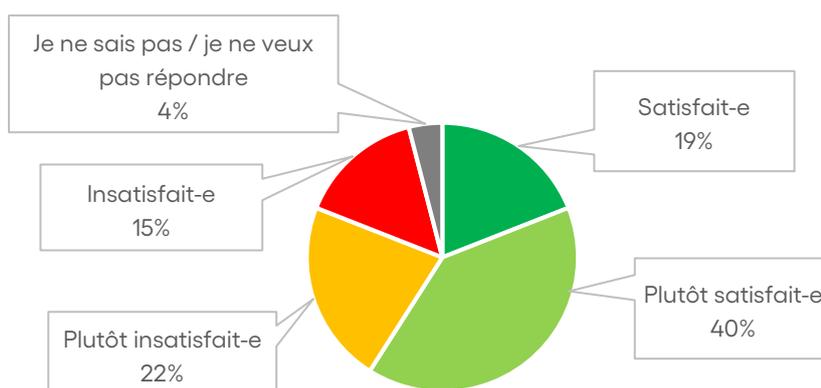
Commentaires sur le cahier des charges :

- Les tâches indiquées dans le cahier des charges ne correspondent pas ou plus aux tâches effectuées en réalité ; certaines tâches demandées par la directrice ou le directeur de thèse ne figurent pas dans le cahier des charges ; les tâches effectuées correspondent à ce qui est indiqué dans le cahier des charges mais pas le nombre d'heures par semaine consacrées à chaque tâche ; le cahier des charges devrait être actualisé d'année en année pour correspondre à la réalité (n=6) ;
- Le cahier des charges est très général, un peu flou, les tâches ne sont pas détaillées (n=4) ;
- Les tâches confiées ne correspondent pas aux statuts de l'Université, car elles incluent une charge d'enseignement de A à Z (de la conception au rendu final des résultats, en passant par l'encadrement et l'évaluation des étudiantes et étudiants) (n=2).

5.5 Conciliation entre travail et vie privée

La majorité des personnes (59%) se déclarent satisfaites ou plutôt satisfaites de l'équilibre entre leur travail et leur vie privée. Plus d'un tiers (37%) des personnes se déclarent insatisfaites ou plutôt insatisfaites.

Êtes-vous satisfait-e de l'équilibre actuel que vous avez entre travail et vie privée ?



Commentaires :

- On attend des doctorantes et doctorants qu'elles et ils travaillent à plein temps, mais si elles et ils sont employé-e-s à temps partiel (n=10) ;
- Le temps de travail fluctue au cours de la thèse ; parfois il faut travailler le soir et le week-end (notamment au moment du recueil de données), parfois c'est plus calme ; la répartition des tâches varie également, parfois on a plus de temps pour sa thèse et parfois moins ; pendant le semestre, quand on enseigne, on n'a parfois pas de temps pour la thèse (n=9) ;
- Maintenir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée est un choix : c'est un choix de sacrifier sa vie privée en consacrant ses week-ends à sa thèse ou au contraire de se préserver du temps libre en refusant de travailler le week-end ; il est possible de refuser de travailler plus d'heures que ce qui est prévu dans le contrat, même si cela déplaît à la directrice ou au directeur de thèse ; avec le télétravail, il est plus simple de gérer son temps comme on veut, de travailler parfois un peu plus et parfois un peu moins, répartir son travail comme on veut sur la semaine (n=6) ;

- L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est difficile à atteindre quand on a des enfants à charge ou un-e conjoint-e qui a des problèmes de santé, car on ne peut pas travailler le week-end (n=5) ;
- Il faut avoir plusieurs heures consécutives devant soi pour avancer sur sa thèse : quand le travail est interrompu par des séances, il est de moindre qualité. Face à ce constat, travailler sur sa thèse le week-end est plus simple car on est moins interrompu-e (n=3) ;
- Si on essaie de prendre du temps pour soi on se met en retard, et finalement c'est encore plus stressant ; le sentiment de ne jamais en faire assez donne mauvaise conscience et empêche de profiter de son temps libre (n=3) ;
- L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est difficile à atteindre quand on exerce une activité professionnelle à 80-100% en plus de la thèse (n=3) ;
- Même quand on n'est pas en train de travailler sur sa thèse, on y pense tout le temps ; la charge mentale est élevée (n=3) ;
- On attend des doctorantes et doctorants qu'elles et ils consacrent chaque minute de leur temps à leur thèse, week-end compris, et qu'elles ou ils négligent le reste (n=2) ;
- Quand on fait une thèse en étant à la retraite l'équilibre est simple à établir (n=1) ;
- Une difficulté pour les assistantes-doctorantes enceinte est qu'elles doivent faire à l'avance les tâches d'assistantat qu'elles ne pourront pas faire pendant leur congé maternité, ce qui se fait au détriment du temps de travail consacré à la thèse (n=1) ;
- Quand il y a beaucoup de tâches administratives pendant la semaine, il faut travailler le week-end si on veut avancer sa thèse (n=1) ;
- Pendant la phase de travail de terrain, si on vit sur place, il est difficile de cesser de travailler (puisqu'on vit sur son lieu de travail) (n=1) ;
- Trouver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée nécessite un soutien de l'entourage privé (n=1) ;
- L'Université, par souci d'égalité, traite tous les assistant-e-s doctorant-e-s de la même manière, qu'elles et ils aient ou non des enfants à charge ou des activités politiques ou un autre emploi, alors que la durée d'assistantat devrait pouvoir être adaptée à la situation de chacun-e (n=1).

5.6 Temps consacré à la thèse

Selon les Statuts, les assistantes doctorantes et les assistants doctorants doivent pouvoir consacrer au moins 50% de leur temps de travail à leur thèse de doctorat. D'après les personnes sondées, ce taux est atteint difficilement, puisqu'en moyenne, seuls 48% du temps de travail est consacré à la thèse (médiane : 50%). La proportion de temps consacré à la thèse est sensiblement plus élevée à la Faculté des sciences, en comparaison des autres facultés. Selon l'estimation des personnes sondées, la Faculté des sciences est la seule dans laquelle le pourcentage de temps consacré à la thèse par les assistantes doctorantes et les assistants doctorants atteint le 50% prévu dans les statuts.

Les assistantes doctorantes et assistants doctorants déclarent consacrer un peu plus d'un quart de leur temps de travail à l'enseignement (moyenne : 27%, médiane : 30%). Le reste de leur temps est consacré à des activités de recherche sans lien avec la thèse ou à des travaux administratifs et techniques. Le temps alloué aux travaux administratifs et techniques se situe entre 8% et 11%, et n'excède donc pas le maximum de 20% prévu dans les statuts (cf. citation de l'art.143 des statuts ci-après). Les doctorantes et doctorants FNS ont moins de tâches liées à l'enseignement, et peuvent donc consacrer plus des deux tiers de leur temps de travail à leur thèse (moyenne : 66%, médiane

70%). Les collaboratrices et collaborateurs scientifiques disposent de moins de temps pour leur thèse (moyenne : 44%, médiane 40%) car elles et ils doivent consacrer une proportion d'heures conséquentes à des activités de recherche sans lien avec leur travail de thèse, ce qui n'est pas négligeable puisque cette fonction n'octroie pas de temps de travail réservé pour se consacrer à sa thèse. Les réponses varient beaucoup d'une personne à l'autre, ce qui laisse penser que les postes de collaboratrices ou collaborateurs scientifiques recouvrent des réalités qui peuvent être très différentes.

«¹ Les assistantes doctorantes [et les assistants doctorants] consacrent au moins 50% de leur temps de travail à leur thèse de doctorat. ² Les autres tâches liées à la fonction, notamment en matière d'encadrement des étudiantes [et étudiants], de recherche, de gestion et d'organisation sont précisées dans le cahier des charges. ³ Elles [et ils] ne consacrent pas plus de 20% de leur temps aux travaux administratifs et techniques. »(Statuts, art.143)

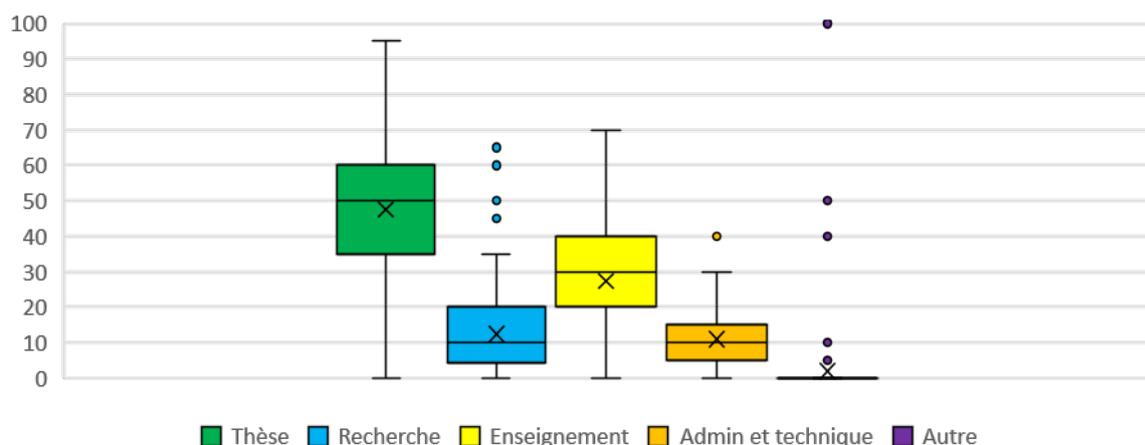
Dans le cadre de votre poste d'assistant-e doctorant-e / de doctorant-e FNS / de collaboratrice ou collaborateur scientifique à l'UniNE, quel pourcentage du temps de travail hebdomadaire prévu dans votre contrat consacrez-vous en moyenne aux activités suivantes ?

Demander d'indiquer le pourcentage moyen depuis que la personne sondée a commencé à travailler respectivement comme assistant-e doctorant-e, doctorant-e FNS et/ou collaboratrice ou collaborateur scientifique, en tenant compte du travail effectué pendant les semestres mais également pendant les inter-semestres. Le total doit obligatoirement être de 100%.

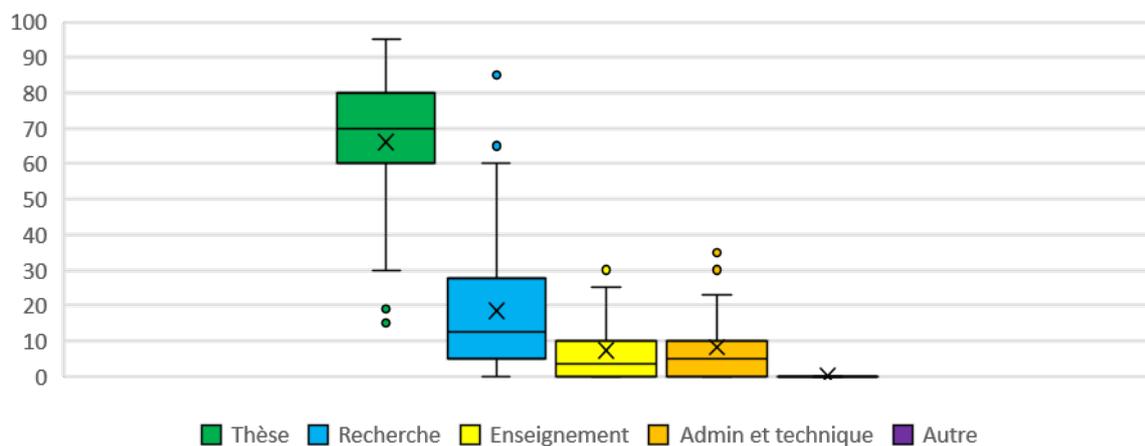
	Pourcentage du taux de travail hebdomadaire (moyenne)		
	Assistant-e doctorant-e	Doctorant-e FNS	Collab. scientifique
Préparation de la thèse de doctorat (constitution d'une bibliographie, lectures, préparation du terrain, travail de terrain, recueil de données, labo, traitement des données, analyses, présentation des analyses dans des colloques de recherche ou des conférences, rédaction de la thèse ou d'articles scientifiques portant sur le sujet de thèse, discussions avec la [co-]directrice ou le [co-]directeur de thèse et/ou avec des collègues portant sur le sujet de thèse ou nourrissant la réflexion sur la thèse, etc.)	48%	66%	44%
Tâches liées à la recherche, sans lien avec la thèse de doctorat (recueil et traitement de données, labo, rédaction de rapports ou d'articles scientifiques sans lien avec le sujet de thèse, etc.)	12%	18%	32%
Tâches liées à l'enseignement (préparation, animation, encadrement, correction de travaux et d'examens, etc.)	27%	7%	15%
Travaux administratives ou techniques	11%	8%	9%
Autres tâches (précisez:) Participation à des écoles doctorales (5/5)	2%	-	-

Assistant-e-s doctorant-e-s	Pourcentage du taux de travail hebdomadaire (moyenne)			
	FLSH	FS	FD	FSE
Préparation de la thèse de doctorat	44%	55%	41%	44%

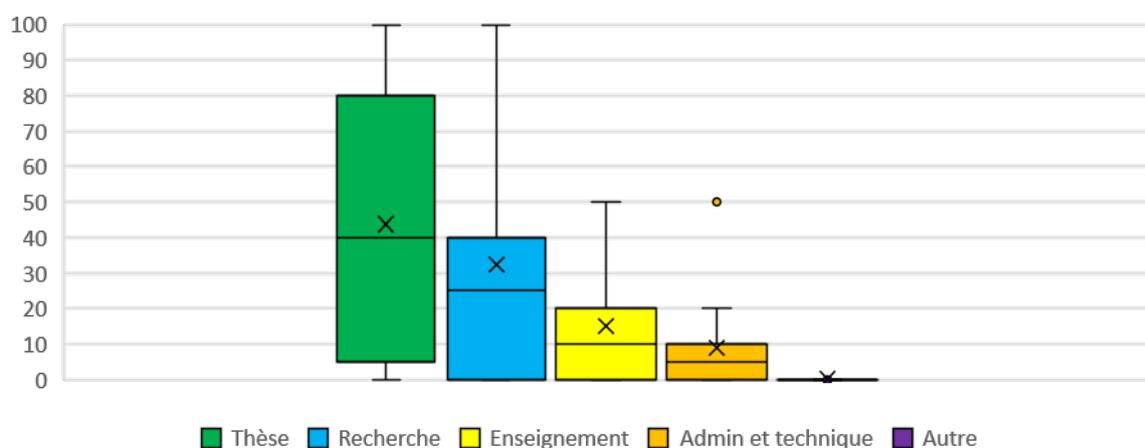
**Taux alloué à chaque type d'activité
Assistant-e-s doctorant-e-s**



**Taux alloué à chaque type d'activité
Doctorant-e-s FNS**

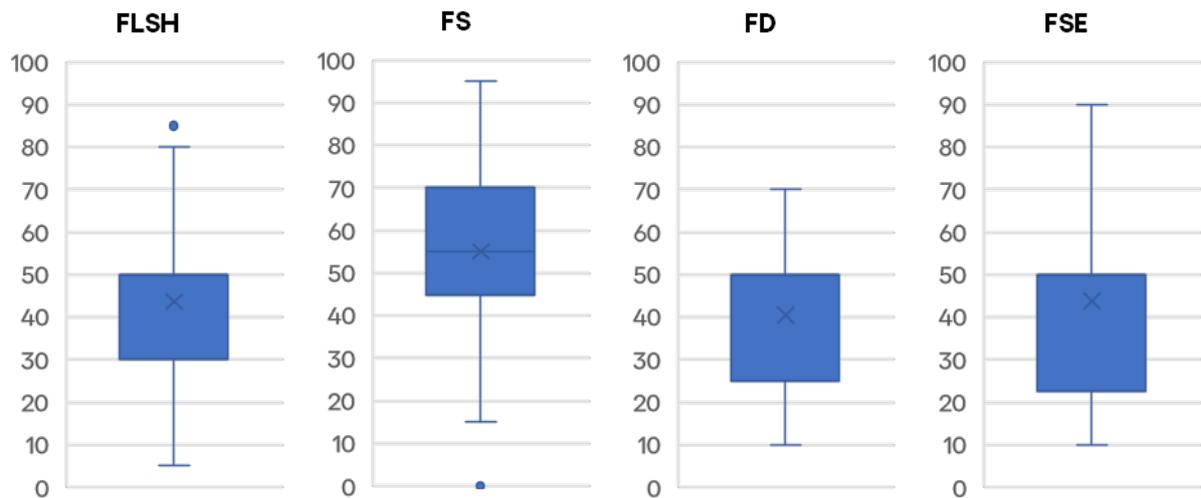


**Taux alloué à chaque type d'activité
Collab. scientifiques**



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

Temps alloué à la thèse, assistantes doctorantes et assistants doctorants, par faculté

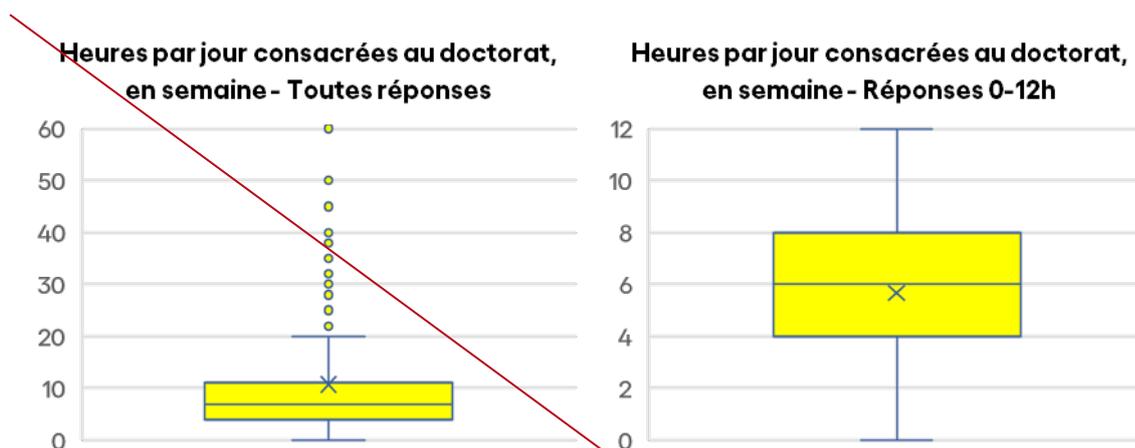


Commentaires :

- La proportion du temps de travail consacré à l'une ou l'autre catégorie varie en fonction des périodes, à la fin du doctorat on a plus de temps pour sa thèse qu'au début ; à certains moments il y a beaucoup de tâches d'assistantat et le temps qu'on peut consacrer à sa thèse est donc très restreint ; pendant les intersemestre on peut consacrer beaucoup de temps à sa thèse, moins pendant les semestres (n=8) ;
- Le poste de collaboratrice ou collaborateur scientifique n'inclut pas de temps de travail pour la thèse ; le travail sur la thèse est donc effectué en dehors des heures de travail (n=2) ;
- Les pourcentages sont indiqués pour le temps prévu dans le contrat, mais par ailleurs la personne sondée travaille sur sa thèse en dehors du temps prévu par son contrat (n=5).

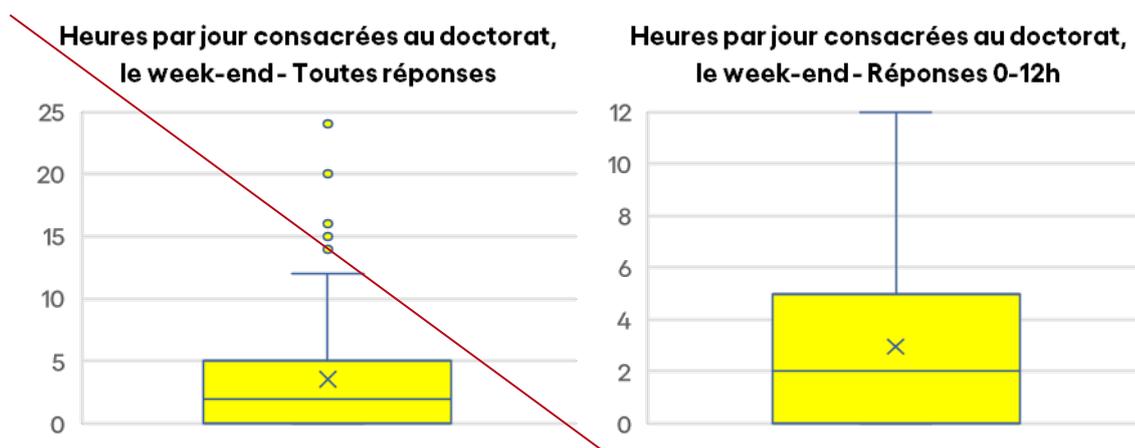
Les personnes sondées étaient invitées à indiquer combien d'heures par jour, en moyenne, elles consacraient à l'avancement de leur thèse de doctorat. L'analyse des résultats montre qu'un nombre conséquent de personnes ont mal lu la question et ont répondu en indiquant non pas le nombre d'heures par jour mais le nombre d'heures par semaine (cela est manifeste lorsque les personnes ont indiqué un nombre d'heures supérieur à 24). Après consultation de l'ACINE et sur son conseil, les réponses non-plausibles ont été corrigées en excluant les réponses indiquant plus de 12 heures de travail par jour. Malgré cela les résultats à cette réponse doivent être considérés avec prudence⁶.

En moyenne, combien d'heures par jour consacrez-vous à l'avancement de votre thèse de doctorat pendant la semaine ?



Moyenne non-corrigée : 10,7 h/j ; Moyenne corrigée : 5,7 h/j. 1% des personnes déclarent ne pas consacrer de temps à l'avancement de leur doctorat pendant la semaine (= 0h).

En moyenne, combien d'heures par jour consacrez-vous à l'avancement de votre thèse de doctorat pendant le week-end ?



Moyenne non-corrigée : 3,5 h/j ; Moyenne corrigée : 3,0 h/j. 27% des personnes déclarent ne pas consacrer de temps à l'avancement de leur doctorat pendant le week-end (= 0h).

⁶ Cela a conduit à écarter 64 réponses sur 274 pour la question portant sur le nombre d'heures par jour pendant la semaine (64 réponses > 12h) et 12 sur 273 pour la question portant sur le nombre d'heures par jour pendant le week-end (12 réponses > 12h). Le fait que certaines réponses soient manifestement non-plausibles amène à envisager que certaines réponses plausibles pourraient également résulter d'une erreur de lecture de la part des personnes sondées. Par exemple, une personne ayant indiqué « 5 heures » à la question sur le nombre d'heures *par jour* consacrées au doctorat pendant la semaine pourrait avoir mal lu la question et avoir cru indiquer qu'elle consacrait 5 heures *par semaine* à son doctorat.

5.7 Activités d'enseignement

D'après les statuts, les assistantes doctorantes et les assistants doctorants peuvent occasionnellement dispenser un enseignement et assister une professeure ou un professeur dans le cadre d'un séminaire ou de travaux pratiques, mais pas se voir confier la responsabilité d'un enseignement (« charge d'enseignement »). Une question sur les activités d'enseignement a été posée uniquement aux assistantes doctorantes et aux assistants doctorants dans le but de vérifier si les pratiques correspondaient aux dispositions prévues dans les statuts. Il en ressort que la majorité de ces personnes participent à l'encadrement d'étudiantes et étudiants lors de séminaires et/ou de travaux pratique, et que les activités d'enseignement occasionnelles sont également courantes. 10% des assistantes doctorantes et assistants doctorants se voient confier des activités d'enseignement dépassant le cadre prévu dans les statuts (charge d'enseignement confiée dans un cadre qui n'est pas celui d'un remplacement à titre très temporaire). Cette situation concerne 7 assistantes doctorantes et assistants doctorants affilié-e-s à la FLSH, 7 en FS et 1 en FSE (aucune personne en FD n'est concernée).

«⁴ Une charge d'enseignement ne peut pas [...] être confiée [aux assistantes doctorantes et assistants doctorants], sauf s'il s'agit d'assurer un remplacement à titre très temporaire. ⁵ Un enseignement occasionnel lié au sujet de thèse ou une participation à des travaux pratiques ou à des séminaires pour les étudiantes [et étudiants] ne sont pas considérés comme une charge d'enseignement au sens de l'alinéa précédent mais comme des tâches courantes liées à l'encadrement. »(Statuts, art.143)

À quelles activités d'enseignements participez-vous ou avez-vous déjà participé dans le cadre de votre poste d'assistant-e doctorant-e?

Plusieurs réponses possibles. Les personnes sondées étaient explicitement invitées à indiquer uniquement les tâches d'enseignement effectuées dans le cadre de leur poste d'assistant-e doctorant-e à l'UniNE et à ne pas tenir compte d'éventuels contrats de chargé-e d'enseignement à l'UniNE ou dans une autre institution.

Je dispense ou j'ai dispensé un enseignement occasionnel (une ou quelques séance[s]) sur une thématique <u>en lien</u> avec mon sujet de thèse	40%
Je dispense ou j'ai dispensé un enseignement occasionnel (une ou quelques séance[s]) sur une thématique <u>sans lien</u> avec mon sujet de thèse	34%
J'assure ou j'ai assuré l'encadrement d'étudiantes et d'étudiants lors de travaux pratiques	68%
J'assure ou j'ai assuré l'encadrement d'étudiantes et d'étudiants lors de séminaires	43%
Une charge d'enseignement m'est confiée ou m'a été confiée pour assurer un remplacement à titre très temporaire (une ou quelques séance[s])	19%
Une charge d'enseignement m'est confiée ou m'a été confiée dans un cadre qui n'est pas celui d'un remplacement à titre très temporaire	10%

Commentaires sur les activités d'enseignement :

- La personne sondée est responsable à part entière de deux enseignements par année, qu'elle dispense seule ou avec un-e collègue assistant-e-doctorant-e. Dans ce cadre, elle conçoit l'enseignement entièrement, le dispense, encadre les étudiantes et les étudiants, les évalue, corrige et note les évaluations (n=8) ;
- La personne sondée assure l'encadrement des travaux pratiques mais également l'organisation, les activités proposées et leur mise en place, la préparation des examens et leur correction, la gestion de Moodle, la correspondance et le reste des tâches administratives ; le temps nécessaire pour ce travail est sous-estimé par la directrice ou le directeur de thèse, qui n'est pas impliqué-e dans ce travail (n=3) ;
- Davantage de tâches d'enseignements devraient être confiées aux assistant-e-s-doctorant-e-s, car c'est très formateur (n=3) ;
- Les enseignements occasionnels sur le sujet de thèse sont utiles, non seulement pour apprendre à enseigner mais aussi pour confronter ses idées et les évaluer à la lumière des questions posées par les étudiantes et étudiants (n=2).

Vous avez indiqué qu'une charge d'enseignement vous est confiée ou vous a été confiée dans un cadre qui n'est pas celui d'un remplacement à titre très temporaire. Pouvez-vous décrire le cadre dans lequel cette charge d'enseignement vous est ou vous a été confiée ? Pouvez-vous spécifier le nombre d'heures d'enseignement par semaine et le nombre de semaines ? Percevez-vous ou avez-vous perçu une rémunération supplémentaire pour cette charge d'enseignement ?

Sur les 15 personnes ayant indiqué qu'une charge leur était confiée ou leur avait été confiée, 10 donnent des précisions. Sept personnes ne perçoivent pas de rémunération supplémentaire, c'est-à-dire qu'elles donnent leurs enseignements dans le cadre de leur contrat d'assistant-e-doctorant-e :

1. Chaque année, charge d'enseignement de 2 heures par semaine chaque semestre ; pas de rémunération supplémentaire.
2. Chaque année, charge de cours de travaux pratiques de 2 heures par semaine chaque semestre pendant 8-9 semaines ; pas de rémunération supplémentaire.
3. Chaque année, charge d'enseignement de 2 heures par semaine chaque semestre (1 enseignement semestriel de niveau bachelor et 1 de niveau master) ; pas de rémunération supplémentaire.
4. Charge d'enseignement de 2 heures par semaine pendant un semestre, acceptée volontairement (non-imposée) ; pas de rémunération supplémentaire.
5. Chaque année, charge d'enseignement de 2 heures par semaine pendant un semestre + cours de travaux pratiques de 2 heures hebdomadaire pendant un semestre ; pas de rémunération supplémentaire.
6. Session de correction d'exercices avec les étudiantes et étudiants, 4 heures hebdomadaires pendant un semestre ; pas de rémunération supplémentaire.
7. 3x1h30 d'enseignement sur le sujet de thèse + présence aux séances consacrées aux exposés d'étudiant-e-s ; pas de rémunération supplémentaire.

Trois personnes perçoivent une rémunération supplémentaire :

8. Participation à l'organisation d'un séminaire, sans rémunération supplémentaire + en charge d'un séminaire de travaux pratiques, avec rémunération supplémentaire.
9. Cours interentreprises pour les étudiantes et étudiants préparant un CFC de biologie, 2x24 heures à raison de 2x3 jours de formation ; rémunération supplémentaire pour cette charge d'enseignement.
10. Encadrement de sujets de maturité au lycée Denis-de-Rougement à raison d'une demi-journée par semaine pendant 10 semaines ; rémunération supplémentaire pour cette charge d'enseignement.

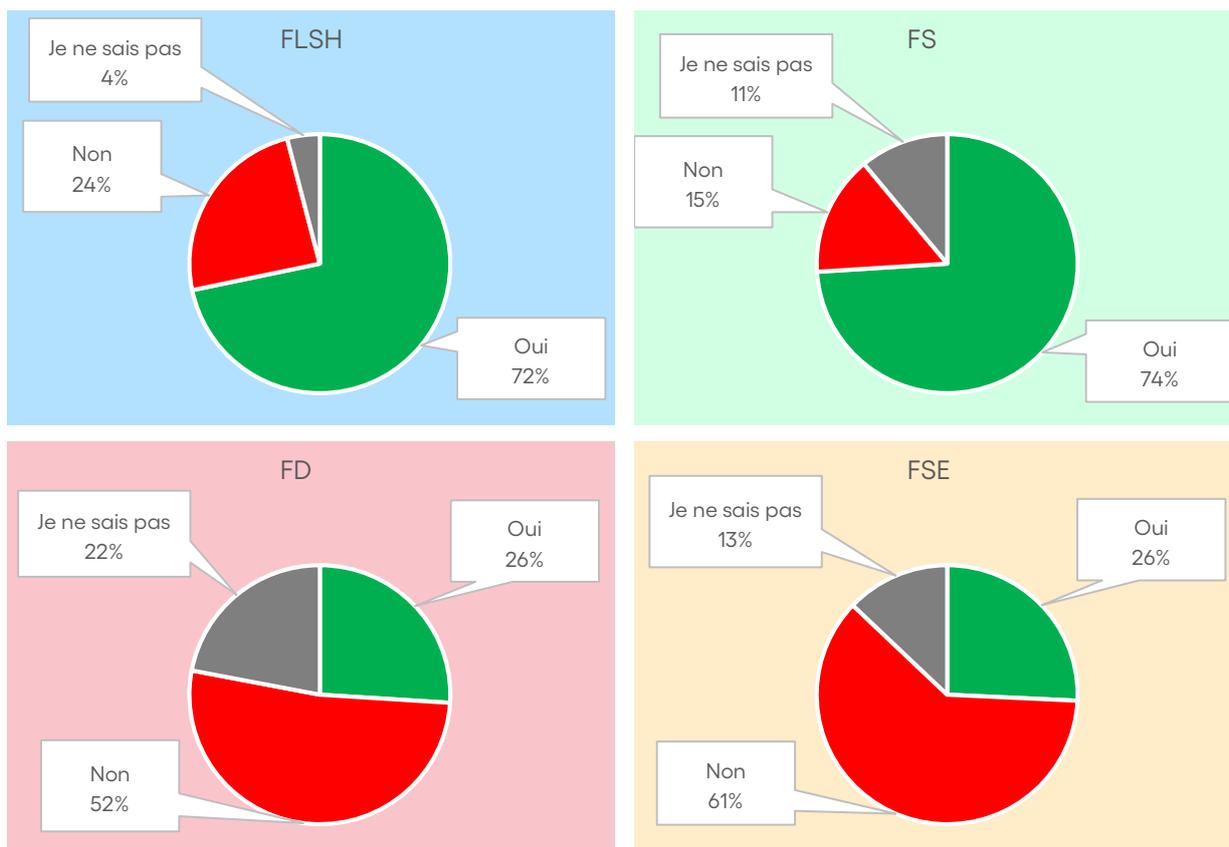
5.8 Écoles doctorales et programmes doctoraux

Près de trois quarts des personnes affiliées à la FLSH et à la FS participent à un programme doctoral ou une école doctorale. En revanche, en FD et en FSE, le taux de personnes participant à un programme ou une école dépasse à peine un quart (26%).

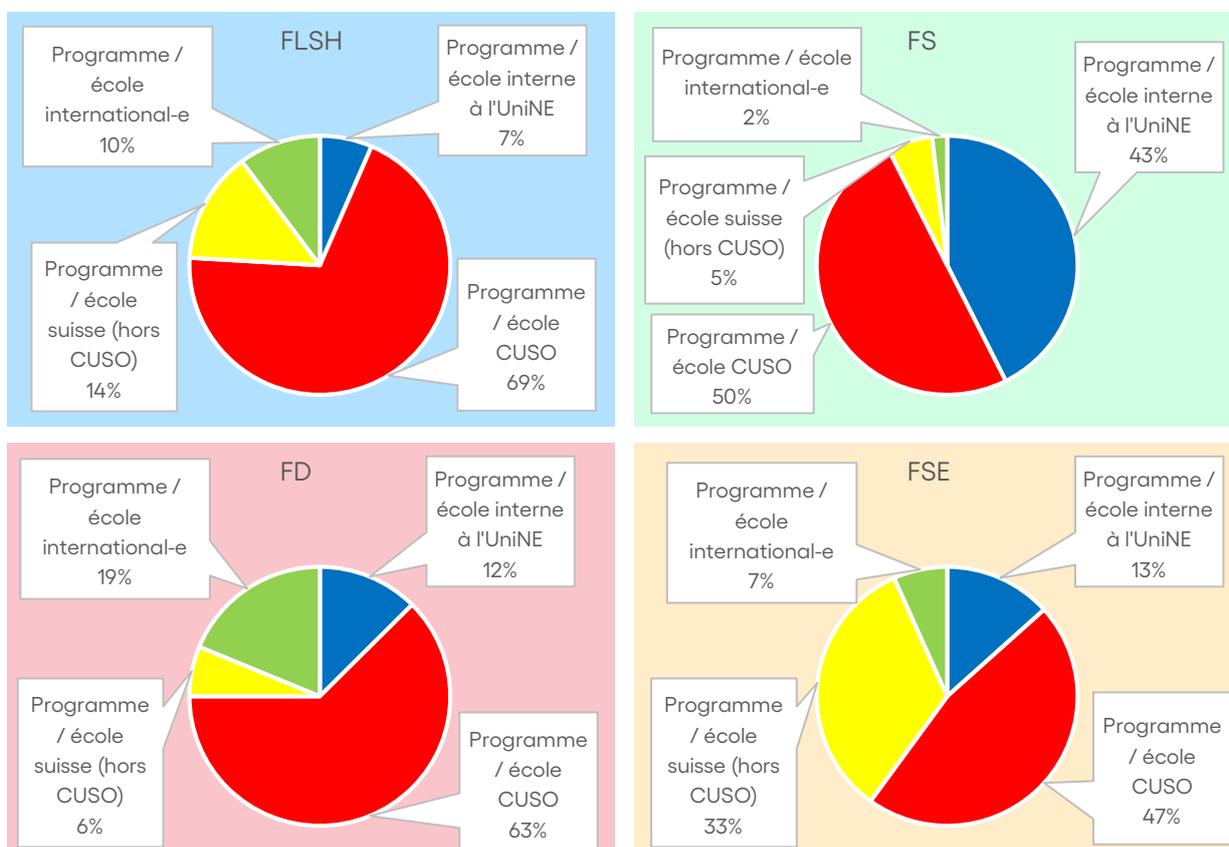
Dans les quatre facultés, ce sont les programmes et écoles CUSO qui prédominent. Les programmes et écoles internes à l'UniNE sont surtout développés à la FS. La participation à ces programmes et écoles internes est souvent obligatoire, contrairement aux autres types de programmes et écoles. Un tiers des personnes affiliées à la FSE participent à des programmes et écoles suisses hors CUSO, tandis que la proportion est beaucoup plus faible dans les autres facultés.

La plupart des programmes et écoles, indépendamment de leur type, offrent des modules de formation théoriques ou pratiques ainsi que des séries de séminaires scientifiques. Les programmes et écoles internes à l'UniNE se distinguent par le fait d'offrir des informations et une écoute en cas de difficultés. Les programmes et écoles CUSO et internationales / internationaux proposent souvent des séjours / retraites entre doctorant-e-s.

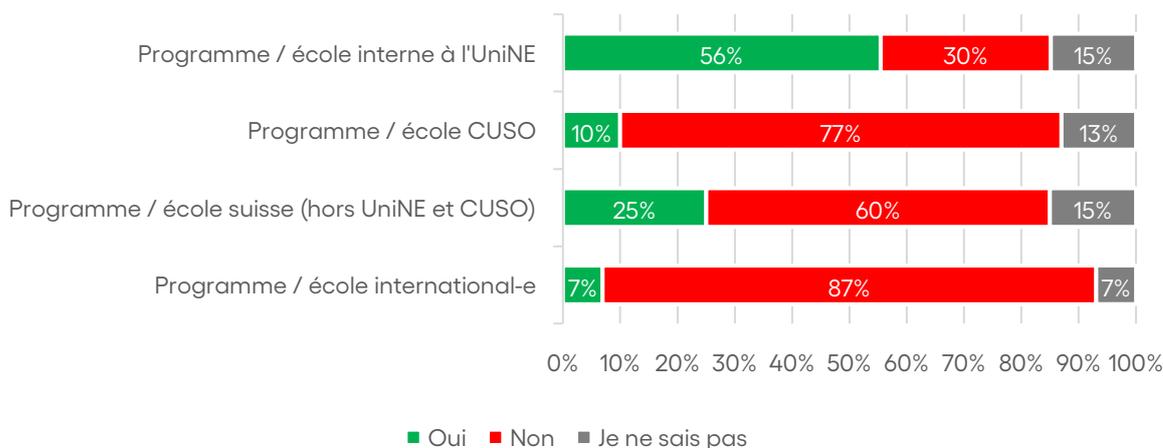
Participez-vous à un programme doctoral / à une école doctorale ?



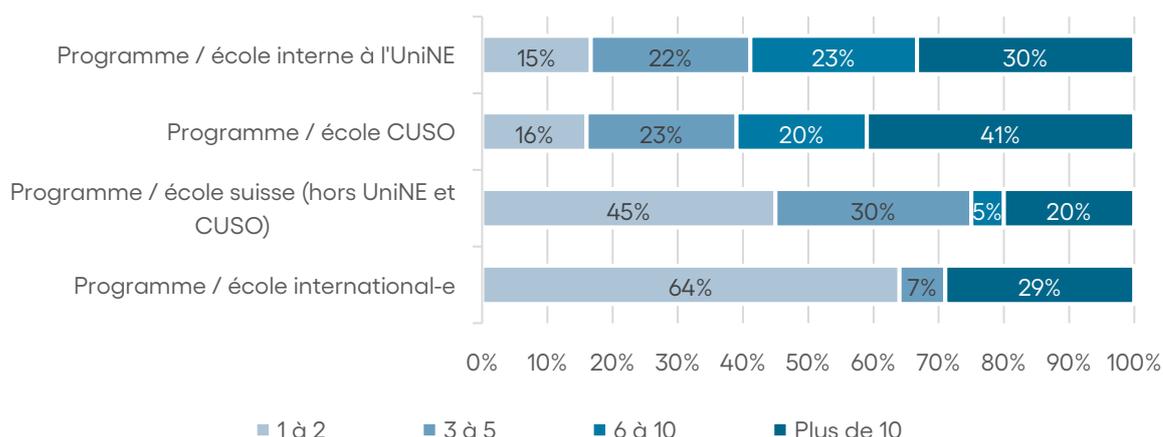
À quelle école doctorale ou à quel programme doctoral participez-vous ?



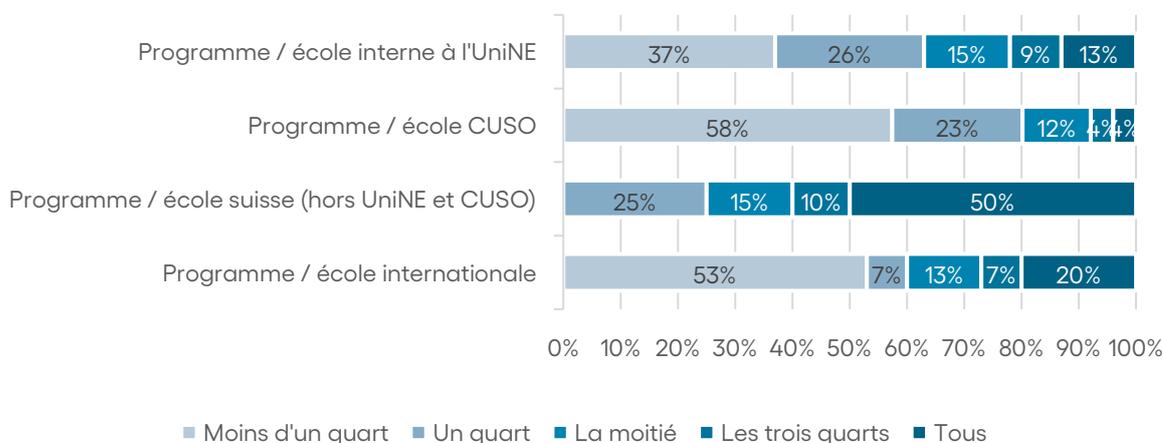
Votre participation à ce programme doctoral / à cette école doctorale est-elle requise pour l'obtention de votre doctorat ?



Combien d'événements par an, environ, ont lieu dans le cadre de ce programme / cette école doctorale (p.ex. colloques, réunions, conférences) ?



À combien de ces événements participez-vous, approximativement ?



Que vous offre ce programme doctoral / cette école doctorale ?

Plusieurs réponses possibles

Apport	 unine Université de Neuchâtel	 CU/IO CONFÉRENCE UNIVERSITAIRE DE SUISSE COORDINÉE		
Des modules de formation théorique ou pratique	81%	80%	56%	82%
Des séries de séminaires scientifiques	68%	68%	44%	76%
Des événements utiles pour ma carrière	54%	36%	15%	35%
Des informations	39%	26%	11%	29%
Une écoute en cas de difficultés	32%	7%	11%	12%
Des séjours / retraites entre doctorant-e-s	19%	40%	26%	47%

Commentaires sur les programmes doctoraux et écoles doctorales :

- Trois personnes indiquent que les programmes ou écoles constituent un espace d'échange entre doctorantes et doctorants en dehors de l'équipe de recherche, ce qui est particulièrement apprécié ;
- La participation évolue au cours des années de doctorat : deux personnes disent avoir participé beaucoup au début et moins par la suite, une personne au contraire dit avoir participé peu au début car elle était prise par son travail de terrain, mais plus par la suite ;
- Une personne indique prendre conscience, au moment de répondre au questionnaire, qu'elle ne sait pas exactement ce qui est attendu / exigé d'elle sur le plan de la participation.

5.9 Règlements facultaires sur les études de doctorat

Chaque faculté dispose de son propre règlement du doctorat. Avez-vous des commentaires, remarques, suggestions concernant le règlement en vigueur dans votre faculté ?

Remarques des doctorantes et doctorants affilié-e-s à la FLSH :

- Le REE devrait exister en anglais (n=1) ;
- Il faudrait expliciter la manière dont les co-directions et co-tutelles doivent être organisées et les responsabilités de chaque institution (n=1) ;
- L'existence du REE devrait être portée à l'attention de chaque doctorante ou doctorant (n=1) ;
- Concernant la thèse par articles, les chapitres de livres avec comité de lecture devraient pouvoir compter comme des articles (n=1) ;
- La thèse par articles devrait être partout valorisée autant que la monographie (n=1) ;
- Le REE devrait prévoir la mise en place de réunions semestrielles avec un-e membre externe de la communauté scientifique (en dehors de la faculté) capable de donner un retour sur l'avancée du travail, d'apporter conseil et soutien à la fois à la directrice ou au directeur de thèse et à la doctorante ou au doctorant (n=1) ;
- La forme du projet de thèse, sa fonction et son lectorat devraient être explicités (n=1) ;
- Les règlements devraient être plus clairs et protéger davantage les doctorantes et doctorants lors de directions qui ne fonctionnent pas. Par exemple les doctorantes et doctorants devraient pouvoir changer librement de directrice ou de directeur de thèse (n=1) ;
- Art.15 al.b : incarne un système de travail trop hiérarchisé et autoritaire (n=1) ;

- Les doctorantes et doctorants externes devraient être intégrés à la vie de l'institut (n=1) ;
- Le REE devrait statuer sur l'équipement et prévoir des ordinateurs portables avec docking stations pour les doctorantes et doctorants (n=1) ;
- La durée de 4 ans pour la thèse est trop courte et oblige à travailler soirs et week-ends (n=1) ;
- Concernant la thèse par articles l'exigence⁷ de rédiger un article seul-e est problématique dans certains domaines, où les articles sont normalement rédigés en équipe (n=1).

Remarque des doctorantes et doctorants affilié-e-s à la FS :

- Le REE devrait exister en anglais (n=9) ;
- Le REE devrait être remis à la doctorante ou au doctorant lors de l'immatriculation (n=1) ;
- Art 10-11-12 : Les échéances devraient être plus claires pour éviter des abus (n=1) ;
- Art 12 : les procédures d'évaluation de la thèse devraient être clarifiées ; il faudrait plus d'un-e expert-e externe ; il faudrait des formulaires-types à remplir par le jury (pour qu'elles et ils ne rédigent pas uniquement des commentaires, moins précis) (n=1) ;
- Il faudrait accorder davantage de flexibilité dans la répartition du travail (n=1).

Remarque des doctorantes et doctorants affilié-e-s à la FD :

- Il faudrait rendre possible la rédaction d'une thèse par articles et spécifier dans le règlement qu'une thèse par articles est envisageable (n=2) ;
- Le règlement devrait prévoir l'obligation, de la part de la directrice ou du directeur de thèse, d'offrir un environnement propice à la rédaction de la thèse, ainsi qu'une procédure formelle en cas de non-respect de cette obligation (n=1) ;
- Il faudrait fixer une durée maximale pour rédiger la thèse. Cela permettrait a) de donner une perspective temporelle claire aux doctorantes et doctorants ainsi qu'aux directrices et directeurs de thèse, b) de contrôler le nombre réel de thèses produites par la faculté et le nombre de thèse n'ayant pas abouti et de prendre des mesures pour remédier aux problèmes empêchant à certaines thèses d'aboutir, c) de contrôler le nombre de thèses abouties vs non-abouties pour chaque directrice ou directeur de thèse et de vérifier, en cas d'un nombre élevé de thèses non-abouties, si le soutien apporté aux doctorantes et doctorants par la directrice ou le directeur de thèse est satisfaisant (n=1) ;
- Le fait que seul-e-s les titulaires d'un Master soient admissibles à un doctorat exclut des personnes en possession d'autres titres ou expériences qui les rendraient aptes à faire un doctorat (n=1) ;
- Il faudrait permettre aux doctorantes et doctorants de faire un stage pendant leur doctorat, pour avoir une expérience de terrain et connecter monde académique et monde professionnel (n=1) ;
- Il faudrait valoriser le statut d'assistant-e-doctorant-e en prévoyant un certain nombre d'accomplissements obligatoires, p.ex. un nombre donné de formations à suivre, d'enseignements à dispenser, d'articles à rédiger par année. Il faudrait également interdire aux directrices et directeurs de thèse d'utiliser les doctorantes et doctorants comme secrétaire et les obliger à mentionner comme co-auteur-e-s dans les publications les doctorantes et doctorants ayant contribué à une recherche.

Aucune remarque des doctorantes et doctorants affilié-e-s à la FSE.

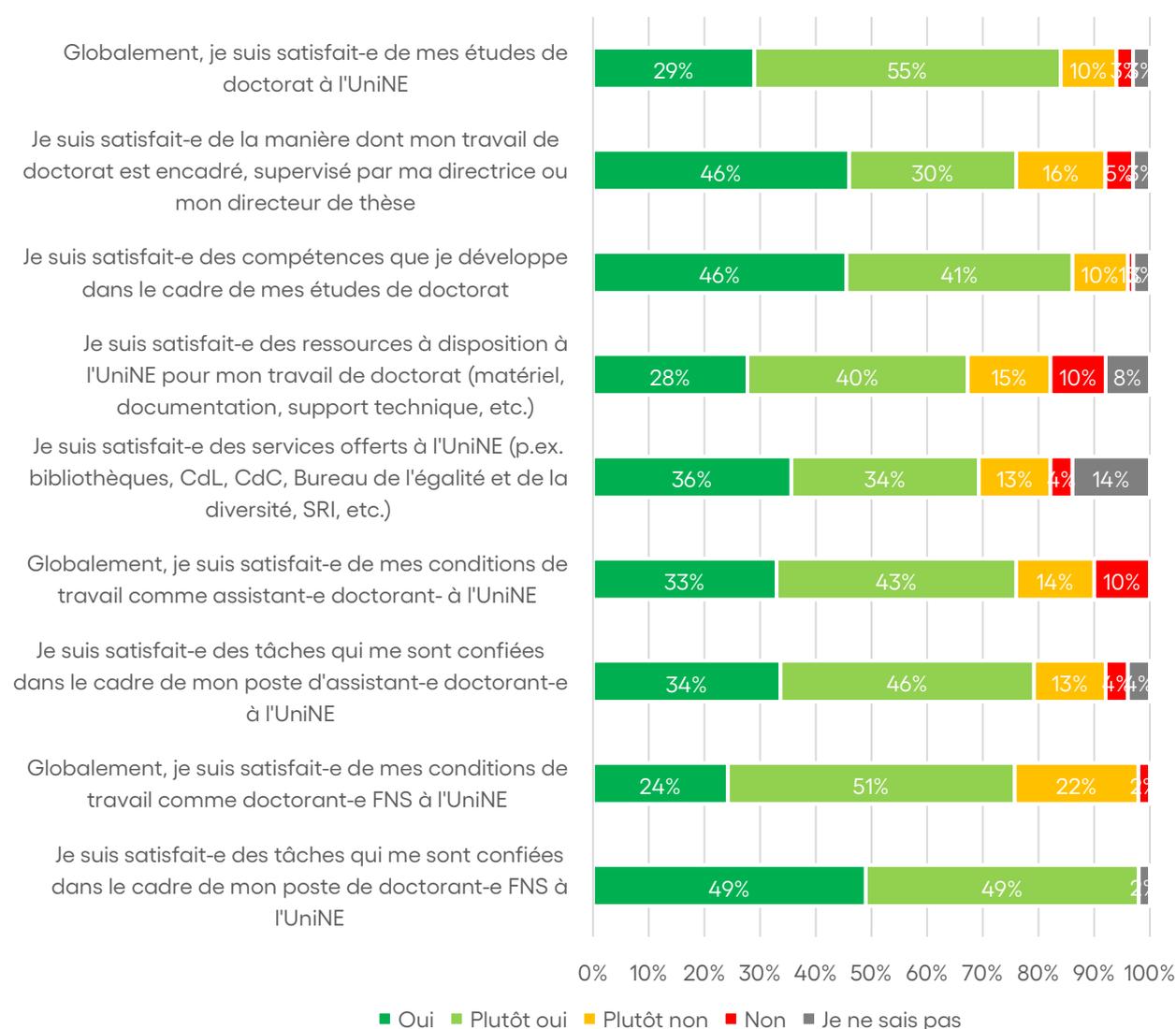
⁷ Cette exigence ne figure pas dans le règlement du doctorat de la FLSH.

6. APPRÉCIATION DES ÉTUDES DE DOCTORAT

La majorité des personnes sondées sont plutôt satisfaites de leurs études de doctorat et les activités accomplies dans le cadre du doctorat leur plaisent. Une quart d'entre elles sont insatisfaites ou plutôt insatisfaites de leurs conditions de travail et/ou des ressources mises à leur disposition à l'UniNE.

Comment vous positionnez-vous par rapport aux affirmations suivantes ?

Les deux affirmations concernant les assistant-e-s doctorant-e-s ne s'affichent que si la personne sondée a indiqué avoir un poste d'assistant-e doctorant-e ; Les deux affirmations concernant les doctorant-e-s FNS ne s'affichent que si la personne sondée a indiqué avoir un poste de doctorant-e FNS.



Commentaires sur le niveau de satisfaction :

Salaires, tâches confiées dans le cadre d'un poste de doctorant-e :

- Les salaires sont trop bas par rapport au niveau d'étude ; il est difficile de s'en sortir financièrement avec un salaire de doctorant-e à temps partiel (n=5) ;
- Le travail effectué par les assistant-e-s et assistants doctorant-e-s n'est pas toujours reconnu à sa juste valeur par les membres du corps professoral ou du personnel administratif (n=2) ;
- Les doctorantes et doctorants devraient se voir confier un rôle plus important dans l'enseignement et moins de tâches administratives (n=1) ;
- Les tâches administratives devraient être confiées aux secrétaires et non aux assistant-e-s doctorant-e-s (n=1) ;
- Le travail de terrain devrait être effectué sur le temps de travail de la doctorante ou du doctorant (une personne indique qu'elle a dû demander un congé pour faire son travail de terrain) (n=1) ;

Intégration, accompagnement, aide :

- Il faudrait accompagner les doctorantes et doctorants en début de thèse pour les aider à s'intégrer, leur dispenser des informations sur les ressources et les attentes (n=2) ;
- Davantage d'ateliers et de cours pour les doctorantes et doctorants devraient être proposés en ligne (plutôt qu'en présentiel) (n=1) ;
- Certaines doctorantes et certains doctorants ne sont pas suffisamment accompagnés-e-s, impliqués dans l'enseignement et la recherche, encouragés-e-s à publier (n=1) ;
- La ou le secrétaire d'institut n'apporte pas d'aide pour les questions pratiques ou liées au budget (n=1) ;
- Les possibilités de présenter, discuter de son travail avec des pairs varient grandement d'un institut, d'une faculté à l'autre (séminaires d'équipe, etc.) (n=1) ;

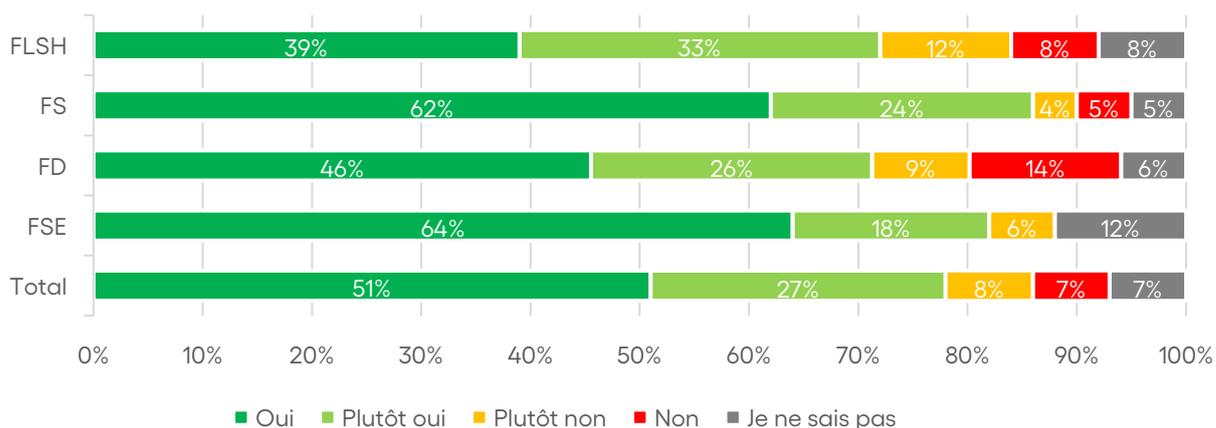
Infrastructures, ressources, services :

- Les livres disponibles dans les bibliothèques UniNE dans le domaine étudié sont dépassés ; certaines revues ne sont pas disponibles, il est parfois nécessaire de passer par d'autres réseaux (p.ex. prêts interbibliothèques, réseau de l'EPFL) ; les prêts interbibliothèques sont aux frais de la doctorante ou du doctorant même quand ils sont essentiels pour avancer la thèse, ce n'est pas juste (n=6) ;
- Les prestations informatiques sont très bonnes si on trouve la bonne personne à contacter, les demandes à la hotline générale restent sans suite ; le support concernant les ordinateurs fixes est bon mais les ordinateurs fournis ne sont pas assez performants, certains logiciels ne fonctionnent pas bien pour cette raison ; le SITEL ne soutient pas assez les laboratoires qui font des analyses computationnelles (n=6) ;
- Il est problématique que des ordinateurs portables ne soient pas mis à disposition des doctorantes et doctorants pour leurs déplacements à l'étranger, le télétravail, le travail de terrain ; il faudrait financer l'achat de matériel nécessaire au télétravail (n=5) ;
- Il manque de bureaux / postes de travail pour les assistant-e-s doctorant-e-s ; les doctorant-e-s sans contrat de travail devraient aussi pouvoir bénéficier d'un poste ; il manque de places de travail dans les bibliothèques, de salles de pause, d'espaces pour des réunions informelles, de cafétérias (n=5) ;

- Les locaux sont vétustes ; l'organisation du laboratoire est insatisfaisante (problèmes d'hygiène, de sécurité, manque de structure, de matériel, assignation peu claire des responsabilités) ; il manque de laboratoires adéquats (n=4) ;
- Les ressources devraient être offertes en anglais, les e-mails devraient toujours être bilingues, il manque une offre de cours du soir en anglais (n=4) ;
- Le CdL devrait offrir des cours d'italien, car c'est une langue nationale, ainsi que d'autres langues outre l'allemand et l'anglais (n=2) ;
- L'accès à davantage de ressources en ligne devrait être offert, p.ex. Slack, Grammarly, LAstpass, Research rabbit, ainsi que davantage d'espace dans Outlook (n=1) ;
- Zoom serait une ressource plus satisfaisante que Webex (n=1).

Moins de 10% des personnes affiliées en FS (9%) et en FSE (6%) pensent qu'elles ne réussiront pas à terminer leur thèse dans un délai de 4-5 ans. Cette proportion atteint 20% en FLSH et 25% en FD. Ces « pronostics » sont en phase avec la réalité des parcours doctoraux : les doctorantes et doctorants de FS et de FSE terminent plus souvent leurs études de doctorat en moins de 5 ans que les doctorantes et doctorants de FLSH et de FD (cf. section 1.1, p.5).

Pensez-vous que vous réussirez à terminer vos études dans un délai de 4-5 ans à compter de la date de votre immatriculation ?⁸



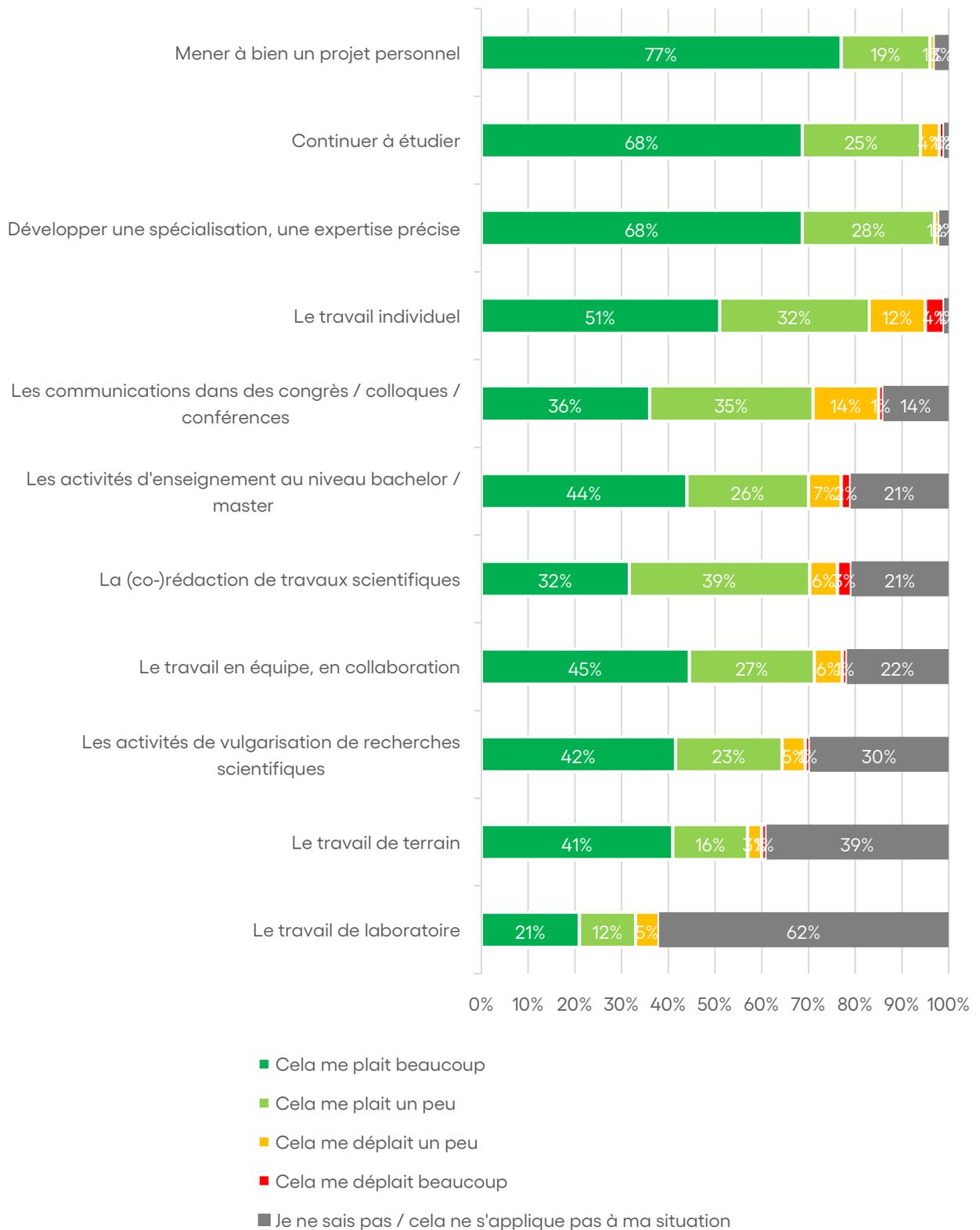
Commentaires sur la possibilité de terminer sa thèse en 4-5 ans :

- Il est difficile d'équilibrer les tâches d'assistantat et le temps dévolu à la thèse, parfois trop de tâches sont confiées ce qui réduit le temps pour avancer la thèse (n=4) ;
- Il est nécessaire de travailler plus d'heures que ce que prévoit le contrat pour terminer une thèse en 4-5 ans ; un engagement avec un taux d'activité de 50% est insuffisant pour terminer sa thèse en 4-5 ans ; les doctorantes et doctorants subissent une pression pour travailler sans limite de temps ni d'énergie et au détriment de leur vie privée, voire de leur santé mentale (n=4) ;
- La possibilité de terminer une thèse en 4-5 ans dépend grandement de la qualité de l'accompagnement / du soutien offert par la directrice ou le directeur de thèse ; cela devrait faire l'objet de vérifications par l'UniNE (n=3) ;

⁸ Cette question n'est posée qu'aux personnes ayant indiqué être immatriculées en doctorat depuis moins de cinq ans.

- La pandémie a causé des retards dans les travaux de recherche en laboratoire, l'accès aux documents étudiés (p.ex. archives), les possibilités de se déplacer à l'étranger pour des travaux de terrain, ce qui allonge la durée de la thèse (n=2) ;
- Le temps nécessaire pour terminer la thèse dépend notamment du temps nécessaire pour constituer le corpus / effectuer le travail de terrain (n=1) ;
- Les contrats de doctorant-e-s FNS durent trois ans, ce qui est insuffisant pour terminer la thèse (n=1) ;

Qu'est-ce qui vous plaît, qu'est-ce qui ne vous plaît pas dans vos études de doctorat ?



Autres aspects qui plaisent ou déplaisent aux personnes sondées :

Ce qui plaît :

- Effectuer un travail de longue haleine sur un sujet qui tient à cœur (n=2) ;
- Échanger avec d'autres doctorantes et doctorants (n=2) ;
- Trouver quelque chose qu'on cherchait depuis longtemps (n=1) ;
- Voyager, participer à des événements sociaux (n=1) ;

Ce qui déplaît :

- La solitude, le manque de contacts sociaux (n=11) ;
- La précarité, les incertitudes quant au futur professionnel (n=5) ;
- La pression (de travailler toujours plus, de publier) (n=4) ;
- L'impossibilité d'avoir la responsabilité d'un enseignement ; l'impossibilité d'enseigner quand on est doctorante ou doctorant FNS (n=4) ;
- Le salaire (trop bas) (n=3) ;
- La sensation de ne jamais en faire assez (n=3) ;
- Les conflits dans l'équipe, le manque d'interactions entre les membres de l'équipe (n=3)
- Le sentiment que le monde académique est injuste, non équitable (n=3) ;
- Le manque de repères, le sentiment de ne pas savoir où on en est, si ce qu'on fait est bien, utile, si cela a une valeur (n=2) ;
- L'obligation d'enseigner, la charge de travail relative aux enseignements (n=2) ;
- L'obsession du monde académique pour les résultats plutôt que pour les processus, les relations, le sens et le partage avec la communauté (n=2) ;
- L'obligation d'effectuer des surveillances d'examen et/ou de participation aux examens en tant qu'expert-e (n=2) ;
- Le climat de compétition (n=2) ;
- L'arrêt des possibilités de voyager et de réseauter dû au covid (n=2) ;
- La difficulté à trouver l'équilibre entre les tâches d'assistantat et le travail de thèse (n=1) ;
- L'impossibilité d'enseigner en anglais au niveau bachelor (n=1) ;
- Le style de certains articles scientifiques, rendus illisibles par le nombre de références entre parenthèses (n=1) ;
- La charge de travail trop élevée (n=1) ;
- L'ampleur de la tâche et sa longue durée (n=1) ;
- L'obligation d'étudier des théories bien qu'elles ne soient pas directement pertinentes pour la recherche (n=1) ;
- Les problèmes d'infrastructure (n=1) ;
- L'obligation de participer à des réunions fréquentes (n=1) ;
- Le travail administratif (n=1) ;
- Le fait de ne pas être associé-e à la publication de travaux auxquels la doctorante ou le doctorat a participé (n=1).

7. RELATION AVEC LA DIRECTRICE OU LE DIRECTEUR DE THÈSE

Les personnes sondées estiment que les doctorantes et doctorants devraient choisir relativement librement leur sujet de thèse et le cadre théorique et méthodologique de leur recherche. Ces attentes correspondent au vécu de la majorité des personnes sondées, qui ont pu choisir relativement librement leur sujet de thèse et le cadre théorique et méthodologique de leur recherche. Concernant les échéances, les personnes sondées jugent majoritairement qu'elles devraient être décidées conjointement par la doctorante ou le doctorant et la directrice ou le directeur de thèse. Dans les faits, les personnes sondées peuvent majoritairement choisir librement leurs échéances : il semble donc que certaines d'entre elles souhaiteraient que leur directrice ou directeur de thèse leur pose davantage de jalons. Un besoin similaire d'encadrement renforcé peut être identifié concernant les discussions sur l'avancement de la thèse : alors que la majorité des personnes sondées sont libres de solliciter leur directrice ou directeur de thèse lorsqu'un besoin est identifié, elles estiment préférable que des discussions régulières soient agendées à l'initiative de la directrice ou du directeur de thèse.

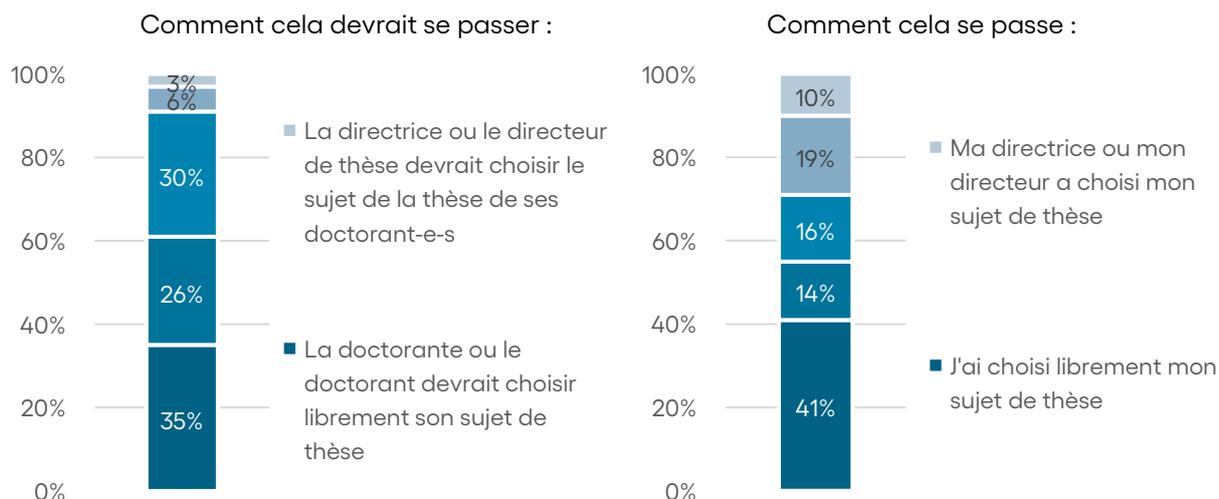
7.1 Appréciation de l'encadrement, entre guidage et indépendance

De votre point de vue, comment les choses devraient-elle se passer ?

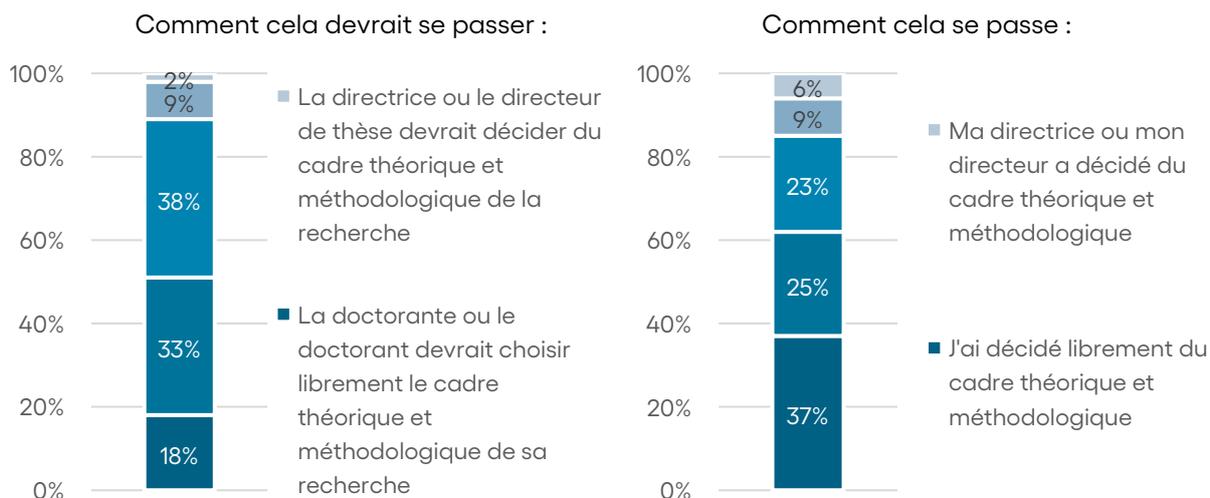
Et en ce qui vous concerne, comment cela se passe-t-il ?

Remarque : les personnes sondées devaient se positionner sur une échelle de 1 à 5. Chaque extrémité de l'échelle était définie par une affirmation.

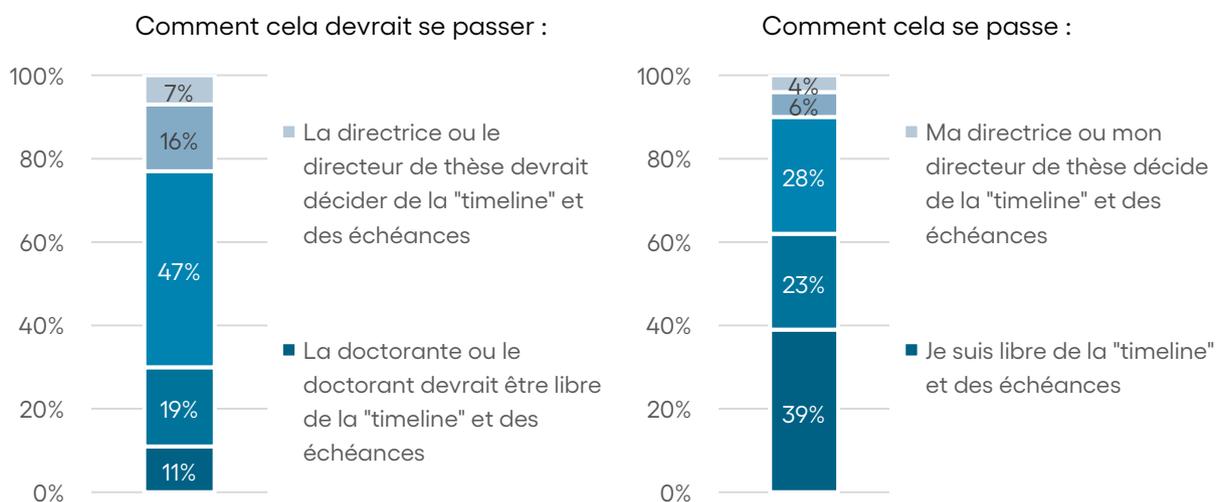
Choix du sujet de thèse



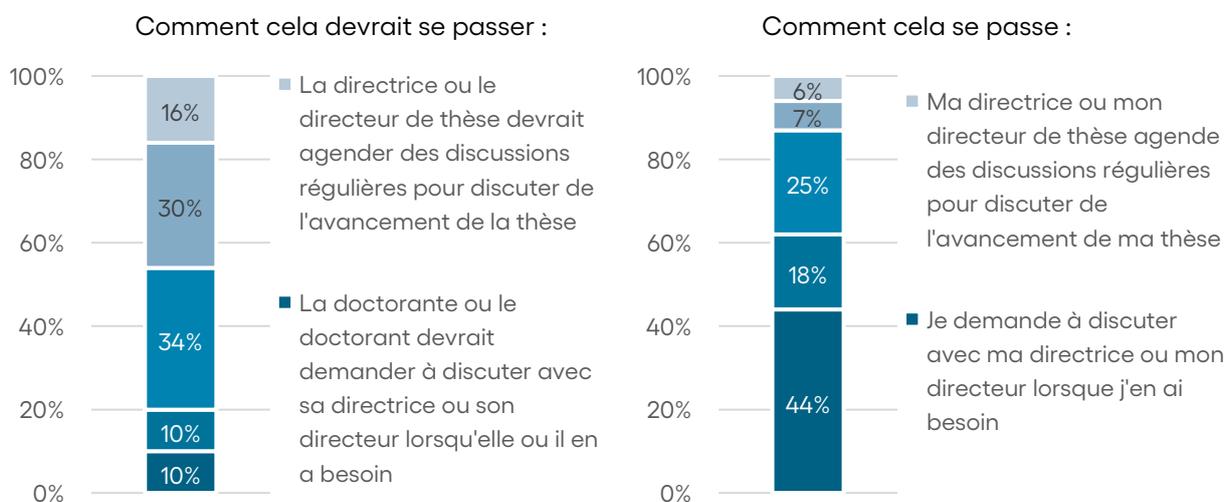
Choix du cadre théorique et méthodologique



« Timeline » et échéances

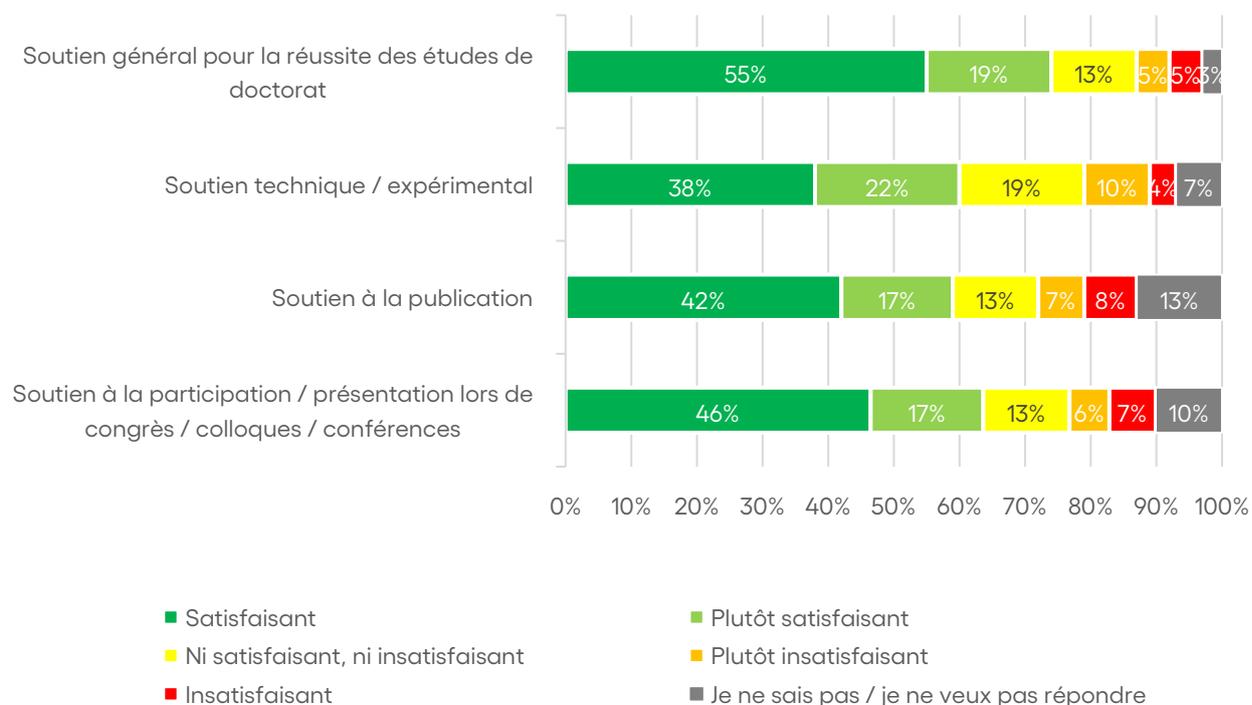


Discussions sur l'avancement de la thèse



7.2 Appréciation du soutien

Quelle est votre appréciation du soutien que vous apporte votre directrice ou votre directeur de thèse ?



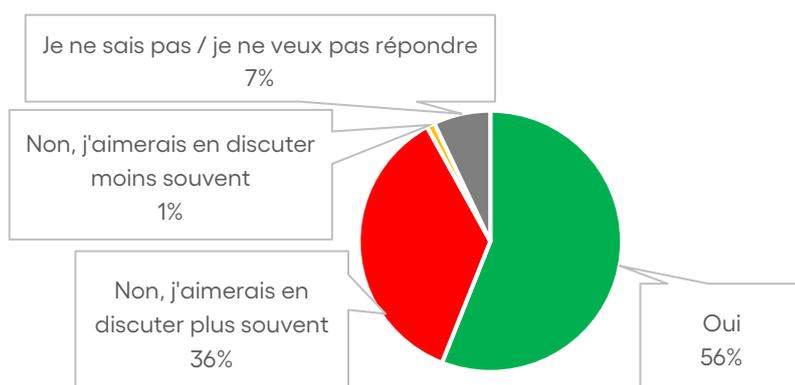
Commentaires :

- Grande satisfaction exprimée pour la directrice ou le directeur de thèse : l'accompagnement est personnalisé, le guidage utile et bienveillant sans être étouffant, le soutien donné sans compter (n=5) ;
- L'expertise du sujet de thèse de la directrice ou du directeur est insuffisante pour un encadrement de qualité (n=2) ;
- La personne sondée a deux co-directrices ou co-directeurs, l'encadrement de l'un-e est satisfaisant, celui de l'autre ne l'est pas (n=1) ;
- La directrice ou le directeur n'a pas le temps d'encadrer la doctorante ou le doctorant, les mails restent sans réponse (n=1) ;
- Pas de soutien pour préparer l'après-doctorat (n=1) ;
- La directrice ou le directeur de thèse n'apporte pas le soutien émotionnel et psychologique dont la personne sondée aurait besoin (n=1) ;
- La directrice ou le directeur de thèse est professeur-e honoraire, ce qui la ou le rend moins présente pour l'encadrement de la thèse (n=1) ;
- La directrice ou le directeur de thèse fait preuve de favoritisme, le soutien reçu par ses doctorant-e-s n'est pas équitable (n=1).

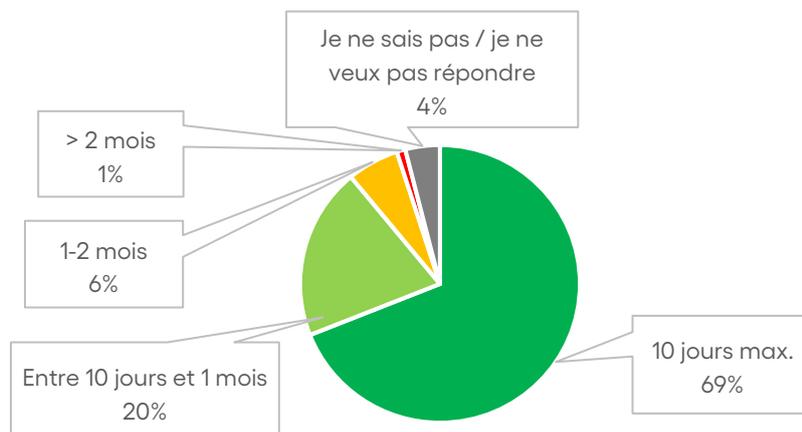
7.3 Fréquence des contacts

La majorité des personnes sondées estiment qu'elles discutent suffisamment de leur thèse avec leur directrice ou directeur de thèse et jugent leur soutien plutôt satisfaisant. Pour plus de 7 personnes sur 10, la sollicitation de la directrice ou du directeur de thèse se concrétise sous forme d'un rendez-vous dans un délai de maximum 10 jours. Pour 4 personnes sondées sur 10 cependant (40%), la fréquence des discussions est jugée insatisfaisante. Entre 10 et 15% des personnes jugent le soutien de leur directrice ou directeur de thèse insuffisant.

Trouvez-vous que vous discutez suffisamment de votre thèse avec votre directrice ou directeur de thèse ?

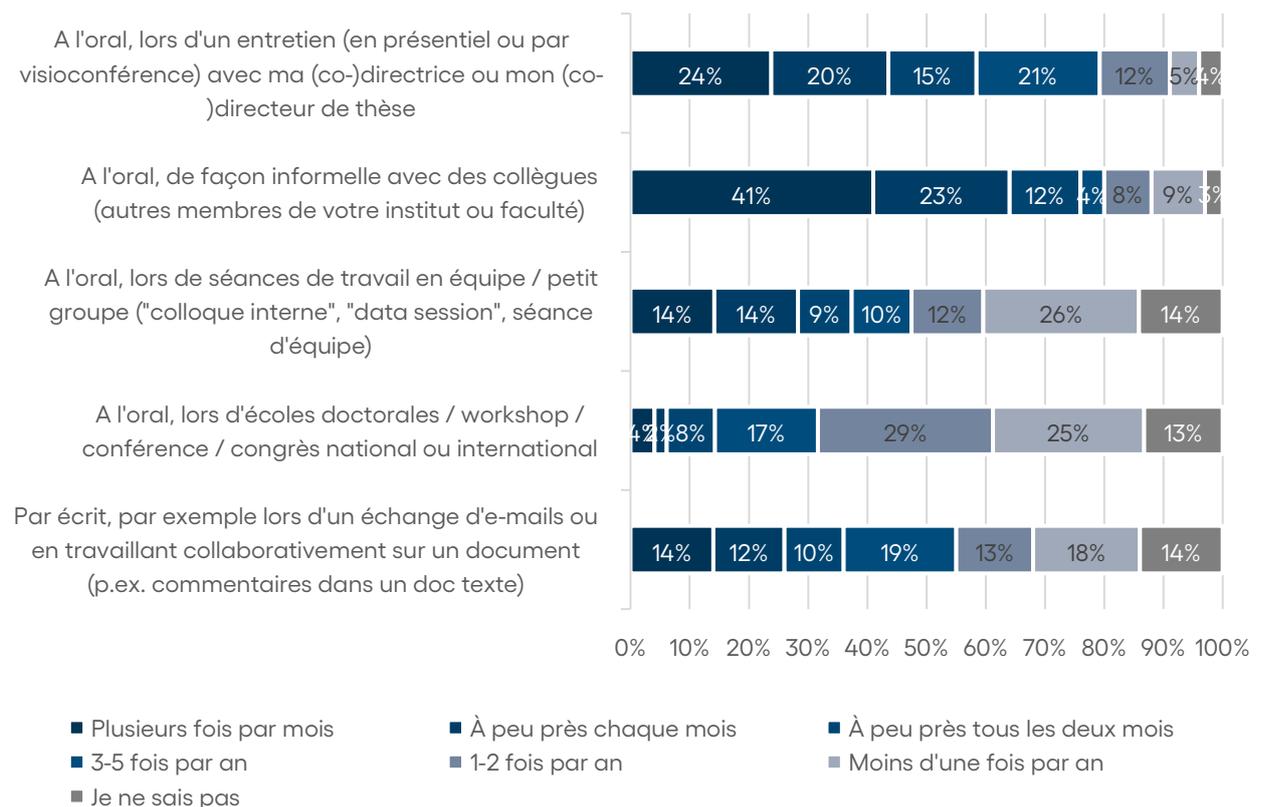


Lorsque vous sollicitez un rendez-vous avec votre directrice ou directeur de thèse pour discuter de votre travail de doctorat, combien de temps de passe-t-il, en général, jusqu'à ce que le rendez-vous ait lieu ?



Plus 4 personnes sondées sur 10 (44%) ont l'occasion de parler de leur thèse avec leur directrice ou directeur de thèse au moins une fois par mois et près de deux tiers (64%) en parlent avec des collègues au moins une fois par mois. Les présentations en séance d'équipe ou lors de congrès sont plus rares, mais ont lieu au moins une fois par an pour plus de 80% des personnes sondées.

À quelle fréquence discutez-vous d'aspects en lien avec votre thèse de doctorat avec des professeurs et professeurs, des chercheuses et chercheurs ou d'autres doctorantes et doctorants lors des occasions suivantes ?



Commentaires :

- La pandémie a diminué les opportunités d'échanges, surtout informels (n=4) ;
- La participation varie avec le temps : elle peut être plus intense à un moment de la thèse, au moment de définir son sujet par exemple, et moins après ; ou inversement, les contacts avec la directrice ou le directeur de thèse peuvent s'intensifier au fur et à mesure que la thèse avance (n=2) ;
- Le fait de ne pas parler français diminue les opportunités de s'engager dans des discussions informelles avec d'autres membres de l'équipe (n=1) ;
- C'est moins le nombre de discussions avec la directrice ou le directeur de thèse que leur durée et leur qualité qui est primordiale (n=1) ;
- La sociabilisation avec d'autres doctorant-e-s est difficile quand la doctorante ou le doctorant ne dispose pas de bureau / poste de travail à l'UniNE (n=1) ;
- Il devrait y avoir plus d'échanges entre doctorant-e-s sur les difficultés rencontrées dans le cadre du doctorat et sur des questions juridiques (n=1) ;
- Le problème des discussions en tête à tête est qu'il ne reste pas de trace écrite, ce qui peut poser problème si p.ex. la directrice ou le directeur change d'avis sur la thèse chaque semaine (n=1).

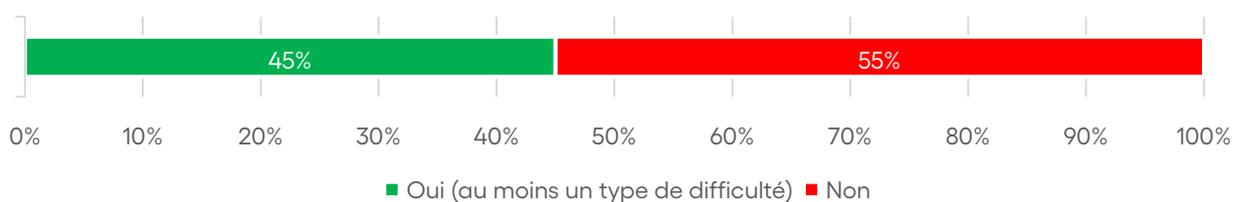
8. DIFFICULTÉS

8.1 Difficultés lors de l'arrivée à l'UniNE

Les personnes n'ayant pas obtenu leur diplôme de Master à l'UniNE sont nombreuses (45%) à rencontrer des difficultés lors de leur arrivée. Un quart d'entre elles ont des difficultés à comprendre le fonctionnement de l'UniNE, d'autres ont des difficultés d'ordre administratif ou pour trouver un logement. La plupart d'entre elles cherchent alors de l'aide auprès de collègues de leur institut ou équipe de recherche, ou alors de leur directrice ou directeur de thèse. Dans plus de deux tiers des cas, l'aide reçue est jugée satisfaisante.

Avez-vous rencontré des difficultés particulières lors de votre arrivée à l'UniNE ?

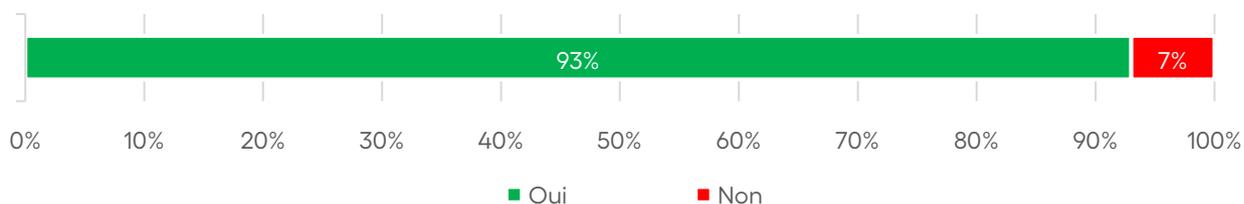
Question posée aux 159 personnes ayant indiqué qu'elles avaient obtenu leur diplôme de Master ailleurs qu'à l'UniNE ; Plusieurs réponses possibles.



Oui, des difficultés pour comprendre le fonctionnement de l'UniNE (à quel service s'adresser, comment l'institut est organisé, etc.)	24%
Oui, des difficultés d'ordre administratif (permis de séjour, assurance maladie, impôts, ouvrir un compte en banque, etc.)	19%
Oui, des difficultés pour trouver un logement	16%
Oui, des difficultés pour m'intégrer dans mon institut / équipe de recherche	13%
Oui, d'autres difficultés :	10%
• Difficultés à comprendre le français (notamment les documents administratifs) (n=8)	
• Difficultés à s'enregistrer aux Immatriculations, p.ex. à faire reconnaître son diplôme / prouver l'authenticité de son diplôme (n=4)	
• Difficulté à obtenir une aide financière, un financement de sa recherche, une bourse (n=3)	
• Difficultés liées aux mesures sanitaires prises pendant la pandémie (n=1)	

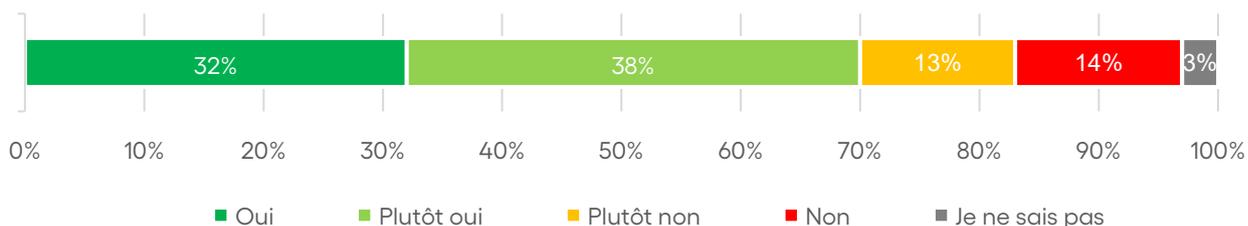
Avez-vous cherché des informations et/ou de l'aide pour résoudre vos difficultés ?

Question posée aux 72 personnes ayant indiqué qu'elles avaient rencontré des difficultés ; Plusieurs réponses possibles.



Oui, auprès de membres de mon institut / équipe de recherche	63%
Oui, auprès de ma directrice ou de mon directeur de thèse	58%
Oui, auprès du secrétariat de ma faculté ou de la conseillère / du conseiller aux études de ma faculté	32%
Oui, auprès du Guichet / Accueil étudiant-e-s, des Immatriculations, du Bureau social, du Centre de langues, du Centre de carrière, du Support enseignement et pédagogie et/ou du Support recherche et innovation	18%
Oui, auprès d'une autre personne ou unité à l'UniNE	15%
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.)	22%

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



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

Langue :

- Beaucoup de membres du personnel administratif de l'UniNE ne parlent pas anglais (p.ex. au SRH) ; même problème dans l'administration suisse en général (n=6) ;
- Le fait que la plupart des documents administratifs (de l'UniNE mais aussi les documents des institutions suisses en général) ne soient disponibles qu'en français est un obstacle (n=5) ;
- Les contrats de travail devraient être aussi en anglais (n=1).

Aide insuffisante :

- Il faudrait une sorte de 'mode d'emploi' pour les personnes arrivant de l'étranger, qui liste les démarches à entreprendre pour obtenir un permis de séjour, ouvrir un compte en banque, conclure une assurance maladie, etc. ainsi qu'une liste des unités et personnes pouvant apporter leur aide pour chaque démarche (n=1) ;
- Il faudrait de l'aide pour savoir comment choisir sa compagnie d'assurance maladie (n=1) ;
- Il faudrait de l'aide pour savoir quel contrat de téléphone choisir (en fonction de la durée et des conditions d'annulation) (n=1) ;

- Il faudrait un accompagnement personnalisé pour les démarches d'obtention du permis de séjour / travail (n=1) ;
- Le secrétariat de la faculté n'offre pas d'aide pour comprendre le fonctionnement de l'UniNE (n=1) ;
- Les personnes semblent réticentes à apporter de l'aide (n=1) ;
- Aucune aide n'est offerte pour trouver un logement (n=1) ;
- Il faudrait que chaque doctorant-e puisse bénéficier d'un laptop et d'une docking station plutôt que d'un ordinateur fixe, car un ordinateur portable est nécessaire pour le travail de terrain, le télétravail et les conférences / événements à l'extérieur de l'UniNE (n=1) ;
- Les personnes qui pendulent depuis une autre ville devraient se voir payer le demi-tarif et obtenir des réductions sur l'AG (n=1) ;

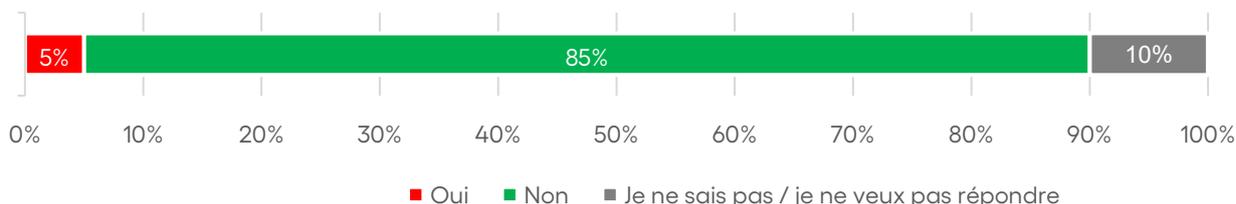
Problèmes rencontrés :

- La vérification de l'authenticité du diplôme prend trop de temps (n=1) ;
- L'obtention du permis de séjour prend trop de temps (n=1) ;
- Il faut un contrat pour venir en Suisse mais il faut une adresse en Suisse pour finaliser le contrat (n=1) ;
- Il est compliqué de devoir s'inscrire à la fois au Bureau des immatriculations et auprès du secrétariat de la faculté (n=1) ;
- Il est compliqué de devoir se déplacer en personne pour certaines démarches plutôt que d'envoyer les documents par courrier (n=1) ;
- Arriver à l'UniNE pendant la pandémie est compliqué car il n'est pas possible de rencontrer l'équipe de recherche ni le personnel de l'université (n=1) ;
- Il ne devrait pas être nécessaire de fournir un certificat d'études secondaires, le diplôme de Master devrait être suffisant pour s'inscrire en doctorat (n=1).

8.2 Problèmes de santé

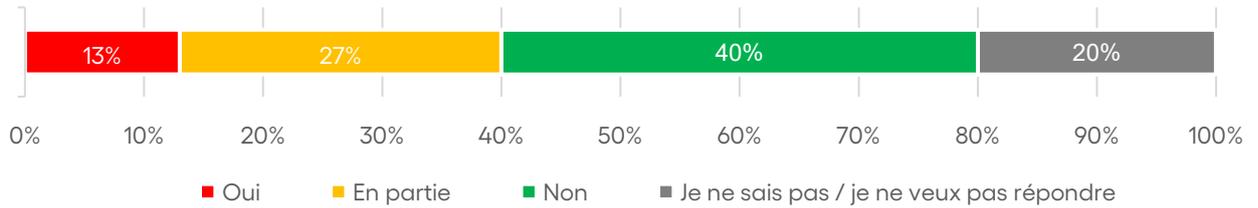
5% des personnes sondées souffrent d'un handicap ou d'un problème de santé chronique. Dans la moitié des cas, l'apparition du trouble n'est pas liée aux conditions d'études, dans l'autre moitié il l'est, au moins en partie. Le trouble est aggravé par les études de doctorat dans plus de 50% des cas et il affecte la capacité à terminer la thèse avec succès.

Souffrez-vous d'un handicap ou d'un problème de santé chronique ?



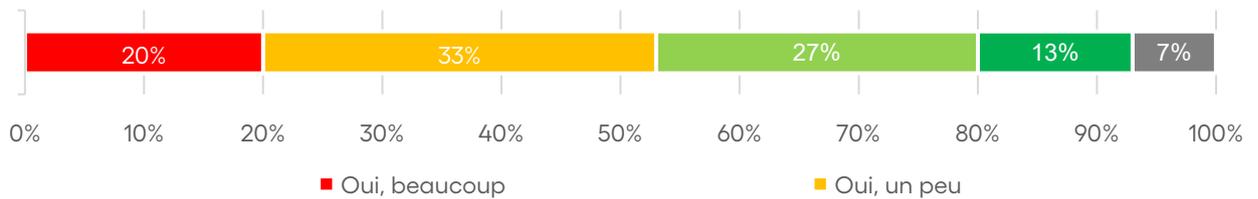
À votre avis, l'apparition de ce handicap ou de ce problème de santé chronique résulte-t-elle de vos conditions d'étude de doctorat ?

Question posée aux 15 personnes ayant indiqué souffrir d'un handicap ou d'un problème de santé chronique



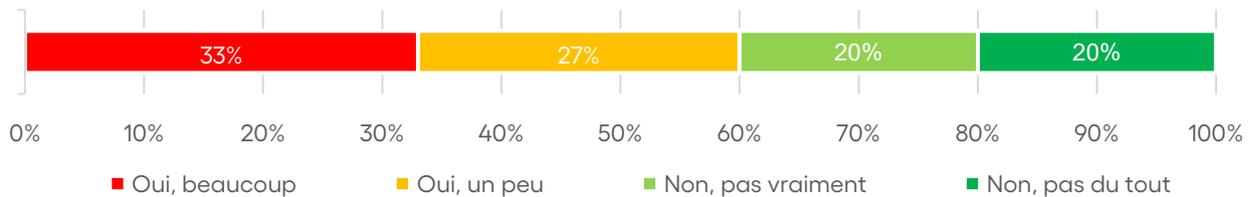
À votre avis, votre handicap ou votre problème de santé chronique est-il aggravé par vos études de doctorat ?

Question posée aux 15 personnes ayant indiqué souffrir d'un handicap ou d'un problème de santé chronique



À votre avis, votre handicap ou votre problème de santé chronique affecte-t-il votre capacité à terminer avec succès vos études de doctorat ?

Question posée aux 15 personnes ayant indiqué souffrir d'un handicap ou d'un problème de santé chronique



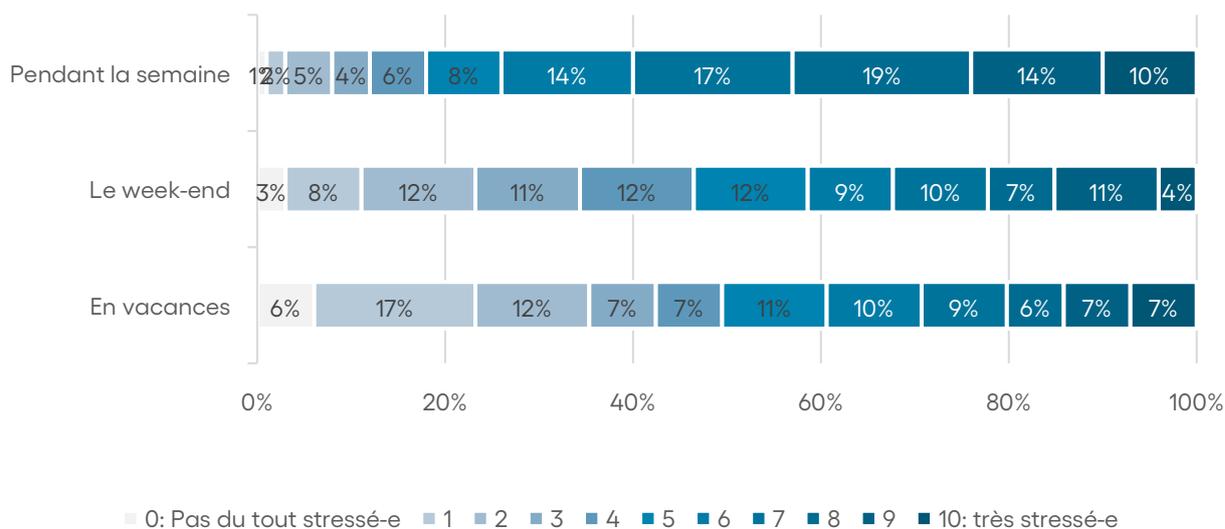
Commentaires :

- Deux personnes estiment que leur état de santé s'aggrave en période de stress ou de fatigue (p.ex. fatigue due au travail de terrain, stress lié à la pandémie, etc.) ;
- Une personne souffrant de deux problèmes de santé chronique qui demande de nombreux traitements explique que malgré ses efforts, le rythme avec lequel elle avance sur sa thèse est plus lent que celui de ses collègues en bonne santé. Elle estime qu'elle ne bénéficie d'aucun soutien ou accompagnement spécifique et qu'elle est mise sous pression pour garder un rythme similaire à celui de ses collègues.

8.3 Stress

Près de trois quarts des personnes sondées ressentent un stress significatif pendant la semaine (74% de réponses de niveau 6 à 10). Le niveau de stress baisse en fin de semaine et pendant les vacances, mais une majorité de personnes reste néanmoins un peu stressée durant ces périodes (respectivement 53% et 50% de réponses de niveau 5 à 10).

Sur une échelle de 0 à 10, comment évaluez-vous le niveau de stress généré par vos études de doctorat ?



8.4 Situations problématiques, malaisantes, harcèlement

Peu de personnes expérimentent des situations problématiques, et rarement. Néanmoins, un nombre important de personnes se voient occasionnellement imposer une charge de travail démesurée ou des échéances irréalistes, contraignant à travailler en dehors des heures usuelles. Des instructions contradictoires ou incompréhensibles ainsi qu'un manque de considération ou des critiques non-constructives sont également signalées de manière récurrente. Certaines situations conduisent les personnes sondées à bénéficier d'une médiation ou d'un soutien psychologique, par le biais de l'UniNE ou par un autre biais.

Avez-vous expérimenté une ou plusieurs des situations suivantes dans le cadre de vos études de doctorat à l'UniNE ?⁹



⁹ 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 invitées à prendre contact, le cas échéant, en écrivant à confiance@unine.ch.

Commentaires :

Pression exercée ou ressentie :

- Il est parfois nécessaire de travailler le week-end non en raison d'échéances irréalistes, mais d'un travail mal planifié ou d'un choix personnel ; la doctorante ou le doctorant peut ressentir une pression à travailler le week-end parce qu'on lui laisse penser que c'est la seule manière de réussir à terminer sa thèse, sans que cela lui soit directement imposé ; ou encore, sans lui imposer de travailler le week-end, on lui envoie des e-mails le week-end et la personne sent une pression à répondre sans attendre le lundi (n=5) ;
- L'auto-contrôle internalisé peut être très fort, et conduire la doctorante ou le doctorant à ne pas prendre de vacances alors qu'elle ou il y aurait droit. La pression ressentie est telle que la personne ne se permet pas de prendre des vacances (n=1) ;
- Les doctorantes ou doctorants peuvent recevoir une pression indirecte pour travailler à 100%, même si le taux d'activité prévu dans leur contrat est inférieur (n=1) ;

Être cible ou témoin de comportements déplacés :

- Il arrive d'entendre des remarques déplacées (sur le genre, l'orientation sexuelle, l'origine, etc.) sans qu'on en soit soi-même la cible. Les comportements problématiques expérimentés ne viennent pas nécessairement de la directrice ou du directeur de thèse, mais parfois de collègues, aussi d'autres doctorantes ou doctorants. Entendre des commentaires déplacés est dérangeant, même quand ces commentaires ne nous sont pas directement adressés (n=2) ;
- Sans subir de discrimination directe, l'atmosphère qui règne au sein d'une équipe peut faire du tort à la doctorante ou au doctorant ; une personne signale par exemple une atmosphère machiste, 'virile' avec des plaisanteries et une culture dans laquelle cette personne ne se sentait pas à l'aise ; quand elle en a fait part à sa directrice ou son directeur de thèse, la personne a alors été accusée d'être 'trop sensible', 'trop émotive' (n=1) ;

Dénoncer ou garder le silence :

- Un incident a eu lieu et a été la cause d'un traumatisme, mais la personne n'a pas dénoncé l'incident par peur de perdre son travail. En cas de mobbing, les conséquences d'une dénonciation peuvent être négatives, les possibilités de carrière de la personne ayant fait la dénonciation risquent d'être anéanties (n=2) ;

Précisions :

- « On m'a menti » : il s'agit moins de mensonges que de promesses non-tenues, en l'occurrence la promesse de diminuer la charge de travail de la doctorante ou du doctorant ou la promesse de faire une demande de bourse doctorale au FNS pour la doctorante ou le doctorant (n=2) ;
- Les problèmes indiqués ont eu lieu avec une précédente directrice ou un précédent directeur de thèse, mais la personne en a changé depuis et tout se passe bien désormais (n=2) ;
- Les situations ne sont pas forcément rencontrées à l'UniNE même, mais dans d'autres institutions avec lesquelles la personne collabore / est en contact (n=2) ;
- Des échéances irréalistes ont été imposées, mais elles ont été repoussées quand il a été constaté qu'elles étaient irréalistes (n=1) ;
- L'isolement peut être le résultat d'une décision administrative plutôt que du comportement d'une personne en particulier. La personne relate le cas d'un institut qui exclut ses doctorant-e-s externes de ses séances et de sa mailing list (n=1) ;

- La pandémie a eu un impact sur le niveau de stress en raison de l'impossibilité d'effectuer certains travaux de terrain (n=1).

Avez-vous déjà eu recours aux services de médiation et/ou de soutien psychologique à l'UniNE?

Plusieurs réponses possibles

Médiation	6%
Soutien psychologique	5%

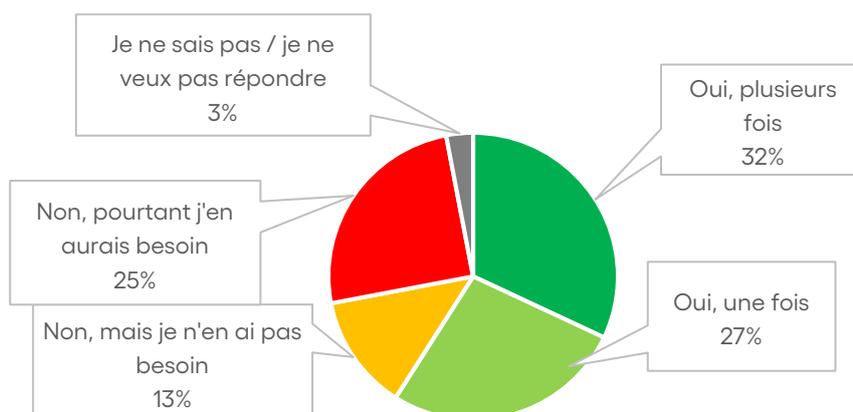
Commentaires :

- La personne sondée consulte ou a consulté un-e psychiatre / psychothérapeute / psychologue sans passer par les services de l'UniNE (n=7) ;
- La personne sondée ne savait pas que ces services existaient (n=6) ;
- Ces services sont indispensables ; la médiatrice / le médiateur fait un excellent travail (n=4) ;
- La personne sondée n'a pas souhaité avoir recours à ces services par peur que cela mette fin à sa direction de thèse ; ces services sont utiles, mais ne sont pas suffisants ; l'UniNE doit se donner les moyens d'intervenir de manière neutre et impartiale pour résoudre les problèmes sans nuire à la carrière des doctorant-e-s (n=3) ;
- L'UniNE devrait prendre en charge plus de deux séances (n=1).

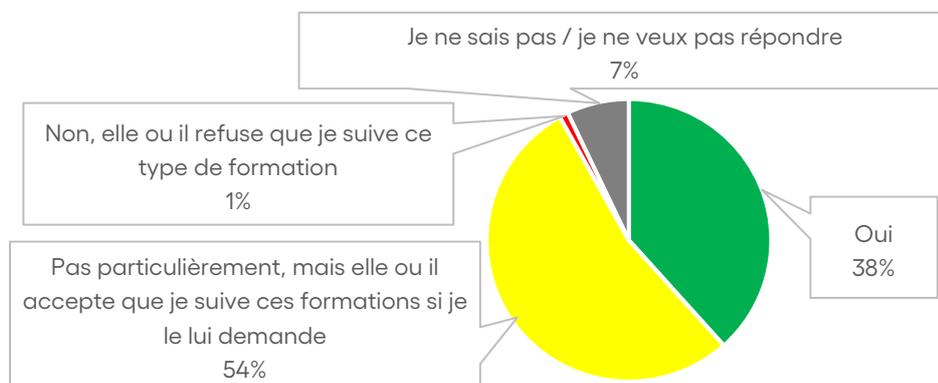
9. PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES

6 personnes sondées sur 10 (60%) ont parlé au moins une fois de leurs projets de carrière avec leur directrice ou directeur de thèse. Un quart des personnes sondées déclarent n'en avoir pas parlé alors qu'elles en auraient besoin. La quasi-totalité des directrices et directeurs de thèse est favorable à la participation des doctorantes et doctorants à des ateliers de formation destinés à développer des compétences transversales et générique ou à apprendre à valoriser ses acquis.

Avez-vous discuté avec votre (co-)directrice ou (co-)directeur de thèse de vos opportunités et projets de carrière après l'obtention de votre doctorat ?

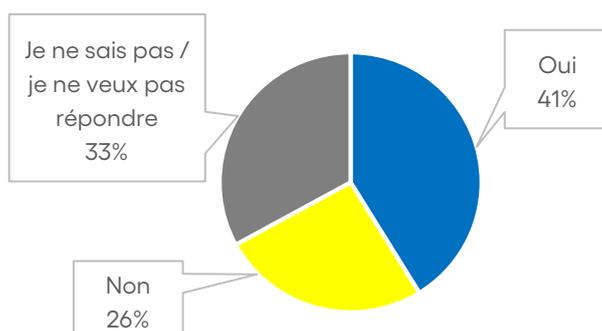


Votre directrice ou directeur de thèse vous encourage-t-elle ou il à effectuer des ateliers de formation pour développer des compétences transversales / soft skills ou pour valoriser vos acquis ? (p.ex. ateliers CUSO, programme Regard, etc.)

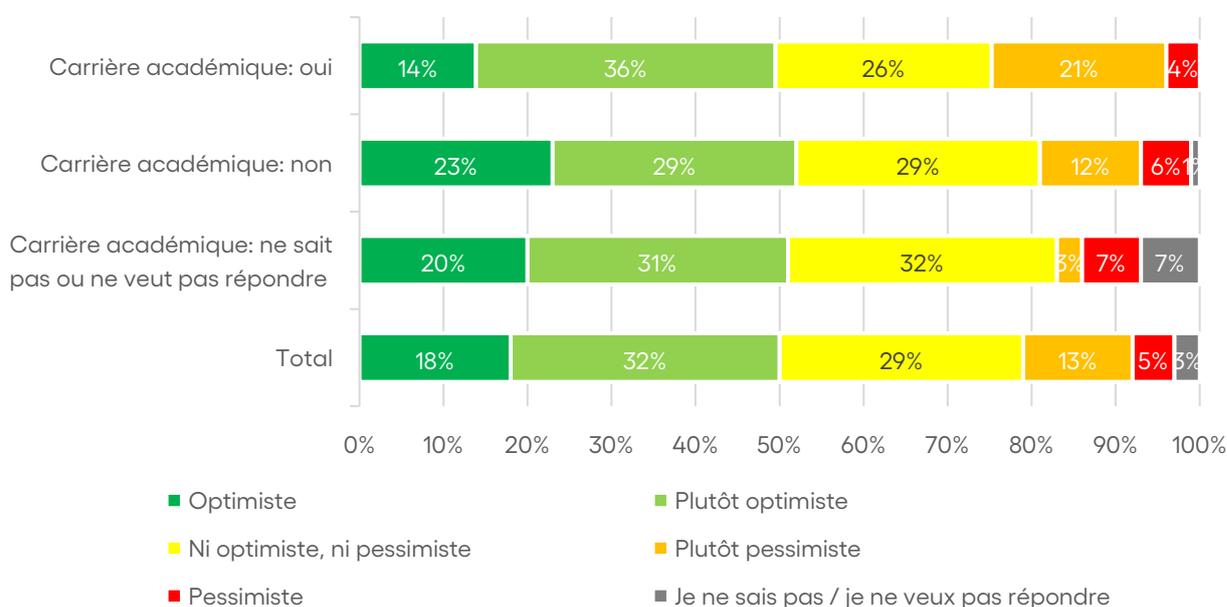


Plus de 4 personnes sondées sur 10 (41%) envisagent une carrière académique, un quart (26%) ne l'envisagent pas et un tiers des personnes (33%) ne se prononcent pas. La moitié des personnes sondées sont plutôt optimistes quant à leur avenir professionnel (50%). Les personnes qui souhaitent faire une carrière académique sont proportionnellement plus nombreuses à se déclarer plutôt pessimistes ou pessimistes (25%) que celles qui ne l'envisagent pas (18%). Le manque de postes stables dans le monde académique est la raison principale de renoncer à envisager une carrière académique.

Envisagez-vous une carrière académique ?



Êtes-vous optimiste concernant votre avenir professionnel ?



Quels sont les trois principaux éléments qui pourraient freiner votre possibilité / volonté de poursuivre une carrière académique ?

La question est facultative. 108 personnes sélectionnent des éléments.

Manque de postes stables	85%
Financement par projet	56%
Climat de compétition	49%
Conciliation entre vie professionnelle et vie privée / familiale	34%
Exigences en matière de mobilité	32%
Réseautage / cooptation	27%
Salaires dans les hautes écoles	17%

Remarques, commentaires, explications sur les perspectives professionnelles :

- Le doctorat seul ne donne pas de perspectives professionnelles en dehors du monde académique, mais doit être combiné à une expérience professionnelle non-académique avant ou pendant le doctorat, ou un diplôme complémentaire obtenu avant ou après le doctorat (p.ex. diplôme HEP) (n=5) ;
- Pour faire une carrière académique il y a une question de chance, il faut être « au bon endroit au bon moment » (n=2) ;
- Le problème des carrières académiques est surtout l'insécurité financière liée à l'absence de postes stables (n=2) ;
- Pour une personne qui rêvait d'une carrière académique lors de l'obtention de son master, découvrir le fonctionnement du milieu académique dans le cadre des études de doctorat (pression, 'publish or perish', etc.) peut « dégoûter » de ce type de carrière académique (n=2) ;
- Il faudrait informer les étudiantes et étudiants de master sur les difficultés à poursuivre une carrière académique après un doctorat pour qu'elles et ils puissent faire un choix éclairé, plutôt que de faire de la « publicité mensongère » sur le doctorat ; les directrices et directeurs de thèse devraient avoir l'honnêteté d'admettre que les perspectives académiques sont peu probables au vu du nombre de postes stables, plutôt que de faire miroiter des perspectives professionnelles académiques aux doctorantes et doctorants (n=2) ;
- Les perspectives professionnelles sont plus compliquées pour les personnes en situation de handicap ou ayant un problème de santé (2) ;
- Souhait de mener en parallèle une carrière académique et une carrière non-académique, ou de mener l'une ou l'autre sans préférence particulière (n=2) ;
- Les femmes doivent choisir entre carrière académique et vie de famille ; si elles veulent avoir une carrière et une vie de famille, elles se voient contraintes de quitter le monde académique (n=1) ;
- Dans certains domaines, l'industrie est un débouché plus intéressant que la carrière académique pour les titulaires d'un doctorat (n=1) ;
- Celles et ceux qui réussissent ne sont pas les meilleur-e-s mais sont celles et ceux qui ont les moyens de vie d'accepter les conditions du système (n=1) ;
- En droit, le doctorat est plus le signe d'une vocation, d'un intérêt, qu'un atout professionnel (n=1) ;
- Toutes les doctorantes et tous les doctorants ne sont pas concerné-e-s par les questions d'avenir professionnel : certaines personnes ont déjà une carrière bien établie, voire sont proches de la retraite (n=1) ;
- Les perspectives professionnelles sont plus compliquées pour les personnes de nationalité étrangère (n=1) ;
- La personne sondée a discuté de sa carrière avec sa directrice ou son directeur de thèse mais a eu le sentiment de ne pas être écoutée et de se voir conseiller des opportunités de carrière qui ne correspondaient pas à ses intérêts (n=1).

10. SUGGESTIONS DES PERSONNES SONDÉES POUR AMÉLIORER LE PARCOURS DOCTORAL À L'UNINE

Les suggestions des personnes sondées sont nombreuses et variées. On peut néanmoins classer la majorité d'entre elles en trois catégories :

- 1) Formaliser l'encadrement, le suivi et le soutien attendu, mettre en place une procédure d'évaluation / vérification régulière pour éviter les dérives et garantir un environnement favorable à l'achèvement de la thèse dans les temps impartis ;
- 2) Faire correspondre le travail tel qu'il est prévu dans le contrat et le travail tel qu'il est réellement effectué, soit en augmentant le % des contrats et/ou les salaires, soit en diminuant la charge de travail des doctorantes et doctorants ;
- 3) Améliorer l'information et faciliter les échanges, en créant une newsletter et/ou des documents destinés aux doctorantes et doctorants, disponibles en français et en anglais, et en mettant en place des réseaux et/ou des événements permettant aux doctorantes et doctorants de se rencontrer.

Liste exhaustive des suggestions :

- Améliorer l'encadrement, définir des règles pour l'encadrement des doctorant-e-s et se doter d'un outil de suivi de la relation entre directrice ou directeur de thèse et doctorante ou doctorant, pour vérifier que les directrices et directeurs de thèse offrent un environnement propice à la rédaction de la thèse (n=9) ;
- Traduire les documents officiels, les documents administratifs, le site web, les guidelines et informations relatives à la sécurité des labos en anglais (n=5) ;
- Engager l'ensemble des assistantes doctorantes et assistants doctorants à un taux d'activité de 100%, puisque dans les faits elles et ils travaillent à 100% (n=4) ;
- Alléger la charge de travail des doctorantes et doctorants (n=4) ;
- Mettre en place des réunions / rencontres entre doctorant-e-s de la même discipline, de la même faculté, de l'UniNE ou avec d'autres universités pour sortir les doctorant-e-s de leur isolement. Le CI a déjà beaucoup à faire et n'a pas le temps d'organiser de telles séances, l'organisation devrait être prise en charge par l'institution (n=4) ;
- Augmenter les salaires (n=3) ;
- Améliorer la protection des doctorantes et doctorants en cas de harcèlement par la directrice ou le directeur de thèse ; surveiller davantage les relations entre doctorant-e-s et directrices et directeurs de thèse pour pouvoir identifier les cas de mobbing et y remédier (n=2) ;
- Augmenter le nombre de postes de post-doctorant-e-s (n=2) ;
- Créer une newsletter pour les doctorantes et doctorants, qui leur donne des informations sur les écoles doctorales (n=1) ;
- Rembourser davantage de séances de coaching psychologique (jusqu'à 7, comme cela se fait dans d'autres institutions) (n=1) ;
- Créer une plateforme de collaboration et de soutien on-line pour les doctorant-e-s qui ne sont pas sur place (p.ex. qui résident dans un autre pays) (n=1) ;
- Offrir des cours ou ateliers sur les processus et techniques de recherche aux doctorantes et doctorants débutant-e-s (n=1) ;

- Les directrices et directeurs d'institut devraient être plus pro-actives et pro-actifs lorsqu'elles et ils ont connaissance qu'une supervision de thèse se passe mal dans leur institut. La loi du silence ne devrait pas régner (n=1) ;
- Faciliter l'accès des doctorantes étrangères et doctorants étrangers aux logements universitaires (n=1) ;
- Faire compter leurs heures de travail par les doctorant-e-s (comme le font les membres du PATB), pour vérifier que le nombre d'heures de travail par semaine correspond à ce qui est prévu pour le contrat (contrôle de la charge de travail effective) (n=1) ;
- Améliorer l'utilisation de la Charte du doctorat, s'assurer qu'elle est respectée, pour garantir son utilité (n=1) ;
- Éviter le fait d'attribuer plusieurs professeur-e-s à un-e seul-e assistant-e car cela crée une charge de travail trop élevée (n=1) ;
- Mettre en place des séances d'accueil pour les nouvelles doctorantes et nouveaux doctorants, une fois par semestre, pour présenter les services de soutien administratif, informatique, etc. (n=1) ;
- Offrir davantage de soutien financier pour aller suivre des cours / workshops et participer à des congrès sur la thématique du doctorat (sans nécessité de devoir présenter / publier) (n=1) ;
- Ne pas trop formaliser, judiciariser, les accords entre les doctorantes et doctorants et leurs directrices ou directeurs de thèse ; le bon sens devrait primer et permettrait de s'épargner des démarches administratives peu motivantes (n=1) ;
- Clarifier les débouchés après un doctorat, être plus réaliste, ne pas présenter le doctorat comme une plus-value car ce n'en est pas une (n=1) ;
- Les services centraux (SITEL, SCF, SRH) sont déconnectés des réalités de la recherche, il faudrait y remédier (n=1) ;
- Mettre en place un entretien annuel entre la doctorante ou le doctorant et sa directrice ou son directeur de thèse, en présence d'une personne du SRH, pour parler avancement de la thèse, objectifs et cahier des charge. L'organisation de ces entretiens devrait être prise en charge par le SRH (n=1) ;
- Exiger des directrices et directeurs de thèse qu'elles et ils forment les doctorantes et doctorants à la publication en corédigeant leurs premiers articles avec elles et eux (n=1).

11. BILAN ET PERSPECTIVES POUR L'AMÉLIORATION DU PARCOURS DOCTORAL À L'UNIVERSITÉ DE NEUCHÂTEL

L'enquête par questionnaire menée auprès de doctorantes et doctorants de décembre 2021 à janvier 2022 a permis de recueillir un ensemble d'informations inédites sur le parcours doctoral à l'Université de Neuchâtel. Sans reprendre ici chaque point du rapport, le Bureau qualité propose ici de revenir sur certains résultats saillants. Ces éléments donnent des pistes pour l'amélioration du parcours doctoral à l'Université de Neuchâtel. Leur objectif est de nourrir le dialogue entre les différentes entités et parties concernées. Il appartiendra aux organes compétents (Rectorat, facultés, services) de les évaluer et de les prioriser en tenant compte des besoins ainsi que des ressources à disposition. Les perspectives ci-dessous sont classées en deux parties et se rapportent respectivement à l'accueil et au suivi des études :

11.1 Accueil / Informations / Mise en réseau

Bilan

Voici quelques éléments saillants qui ressortent de l'enquête :

- Les documents-clés de l'UniNE (p.ex. LUNE, statuts, charte du doctorat, REE) ne sont pas systématiquement portés à la connaissance des doctorantes et doctorants au moment de leur arrivée. Seules 17% des personnes sondées ont signé la Charte du doctorat et près de trois quarts (72%) des personnes ne l'ayant pas signée déclarent n'avoir appris l'existence de ce document qu'au moment de répondre au questionnaire (cf. section 5.1) ;
- 45% des personnes sondées qui n'ont pas étudié à l'UniNE avant leur doctorat rencontrent des difficultés à leur arrivée à l'Université de Neuchâtel, que ce soit pour comprendre le fonctionnement de l'Université, pour obtenir des informations sur les démarches administratives à mettre en œuvre ou encore pour trouver un logement (cf. section 8.1) ; les personnes qui ne maîtrisent pas le français au moment de leur arrivée rencontrent des difficultés supplémentaires du fait que certains documents informatifs et la plupart des documents-clés de l'UniNE n'existent qu'en français ;
- Interrogées sur ce qui leur déplaît dans leurs études de doctorat, les personnes sondées évoquent régulièrement la solitude et le manque de contacts sociaux (cf. section 6). Elles regrettent l'absence d'événements organisés par l'institution pour favoriser les échanges entre doctorantes et doctorants.
- Près de trois quarts des personnes sondées affiliées à la FLSH (72%) et à la FS (74%) participent ou ont participé à au moins un programme doctoral ou une école doctorale, alors que ce n'est le cas que d'un quart des personnes sondées affiliées à la FD (26%) et à la FSE (26%) (cf. section 5.8).

Perspectives

Sur la base de ces éléments, le BQ dégage les pistes d'amélioration suivantes :

- Mettre en place une politique d'information et de soutien administratif (p.ex. guide, présentation, page web, hotline, *welcome desk*) spécifiquement dédiée aux nouvelles doctorantes et nouveaux doctorants de l'Université de Neuchâtel, permettant aux personnes concernées de mieux comprendre le fonctionnement interne de l'UniNE d'une part et les modalités administratives à accomplir lors d'une arrivée à Neuchâtel d'autre part ;

- Entreprendre une réflexion sur la traduction des documents utiles aux doctorantes et doctorants. Si une maîtrise du français suffisante pour comprendre les documents administratifs et participer à une discussion est attendue de la part de la doctorante ou du doctorant après un laps de temps donné (p.ex. une année), le préciser lors de la mise au concours et le rappeler au moment de l'embauche (comme c'est le cas pour les postes du corps professoral). Offrir des informations sur les possibilités pour apprendre le français à l'UniNE et en dehors. Envisager la possibilité de mettre en place un système de tandems entre membres du personnel ;
- Organiser un événement récurrent destiné à promouvoir les échanges informels entre doctorantes et doctorants de l'UniNE. L'expérience montrant qu'il peut être difficile de mobiliser pour ce genre d'événements, il faudrait réfléchir à leur attractivité. Le but est à la fois d'informer les doctorantes et doctorants (cela remplacerait avantageusement l'envoi de newsletters ou autres e-mails) et de permettre aux nouvelles venues et aux nouveaux venus de rompre leur isolement ;
- Intensifier la promotion des programmes doctoraux et écoles doctorales auprès des doctorantes et doctorants de la FD et de la FSE, car il s'agit de moments propices aux échanges et au réseautage entre doctorant-e-s.

11.2 Suivi / encadrement / respect des engagements

Bilan

Voici quelques éléments saillants qui ressortent de l'enquête :

- Près de 10% des assistant-e-s doctorant-e-s qui soumettent un rapport d'avancement déclarent ne pas recevoir de feedback de la part de leur directrice ou directeur de thèse, tandis que 8% déclarent que l'avancement de leur thèse ne donne pas lieu à une évaluation annuelle (cf. section 5.3) ;
- Selon les statuts, les assistantes doctorantes et les assistants doctorants doivent pouvoir consacrer au moins 50% de leur temps de travail à leur thèse de doctorat. D'après les personnes sondées, ce taux est atteint difficilement, puisqu'en moyenne, seuls 48% du temps de travail est consacré à la thèse (médiane : 50%, cf. section 5.6).
- 14% des assistantes-doctorantes et assistants-doctorants sondés jugent leur cahier des charges imprécis et 12% estiment que les tâches qui leur sont confiées ne correspondent pas à ce que prévoit leur cahier des charges. 10% des assistantes doctorantes et assistants doctorants se voient confier des activités d'enseignement dépassant le cadre prévu dans les statuts (cf. sections 5.4 et 5.7).
- 46% des personnes sondées sont d'avis que la directrice ou le directeur de thèse devrait agender des discussions régulières pour parler de l'avancement de leur thèse, alors que seules 13% estiment que leur directrice ou directeur de thèse agende de telles séances (section 7.1). Un quart des personnes sondées (25%) déclarent en outre n'avoir pas parlé de perspectives professionnelles avec leur directrice ou directeur de thèse, alors qu'elles souhaiteraient le faire (cf. section 9).
- 49% des personnes sondées déclarent que des charges de travail démesurées ou excédant ce qu'il est possible d'accomplir dans le cadre des heures prévues leur sont ou leur ont été imposées ; 37% des personnes sondées déclarent avoir dû effectuer des heures supplémentaires non-rémunérées le soir ou le week-end (cf. section 8.4).

Perspectives

Sur la base de ces éléments, le BQ dégage les pistes d'amélioration ci-dessous. À noter que la mise en place de mesures d'encadrement telles que celles qui sont présentées ici permettrait de tenir compte

des recommandations n°7 et 8 émises par le groupe d'expertes et experts dans le cadre de l'accréditation institutionnelle de l'UniNE : « 7 : Le groupe d'expert-e-s recommande de compléter les procédures d'évaluation périodique des activités de recherche de manière à renforcer la dimension formatrice de ces évaluations, en particulier pour le corps intermédiaire. 8 : Le groupe d'expert-e-s recommande de systématiser l'évaluation des membres du corps intermédiaire afin de soutenir le développement de leur carrière en prenant en compte les activités d'enseignement et les activités de recherche. »

- Retravailler la Charte du doctorat et la transformer en une véritable déclaration d'engagements mutuels de la directrice ou du directeur de thèse et de la doctorante ou du doctorant, à annexer obligatoirement lors de la demande de validation du sujet de thèse.
- Rendre systématique les entretiens annuels entre les directrices ou directeurs de thèse et les assistant-e-s doctorant-e-s ainsi que les doctorant-e-s FNS¹⁰, sur le modèle des entretiens de développement en vigueur pour les membres du PATB. Créer un guide pour l'entretien proposant une « check-list » de points à aborder : avancement de la thèse (avec adoption éventuelle d'objectifs et d'échéances intermédiaires pour structurer l'avancement) ; cahier des charges (pertinence, besoin d'adaptation, etc.) ; activités éventuelles d'enseignement et de recherche, tâches administratives (évaluation des activités et tâches accomplies, discussion sur le temps à allouer aux tâches, vérification que les activités et tâches accomplies sont conformes aux statuts, de par leur nature et de par la proportion du temps qui leur est allouée) ; état de santé, conciliation entre vie professionnelle et vie privée (orienter la personne vers le service de consultation psychologique au besoin) ; perspectives professionnelles et préparation de l'après-thèse. Le SRH ou le décanat pourrait assurer que l'entretien a eu lieu et s'est déroulé de façon satisfaisante pour les deux parties.
- Mettre en place une procédure de suivi régulier (p.ex. annuel) du respect des engagements mutuels figurant dans la Charte, en clarifiant les rôles et les responsabilités. Le suivi devrait permettre d'assurer qu'une évaluation de l'avancement de la thèse a lieu chaque année, que la doctorante ou le doctorant bénéficie d'un feedback constructif et que les conditions propices à la réussite du doctorat dans les temps impartis sont réunies. Des mesures de remédiation devraient être prévues, explicitées et prises en cas de non-respect des engagements. Cette procédure de suivi pourrait être couplée avec la recommandation précédente concernant l'entretien annuel.
- Constatant que les facultés qui ont des délais clairs pour la réalisation de la thèse, ce qui n'empêche pas d'accorder des prolongations dans des cas justifiés, se caractérisent par des durées plus courtes et une plus grande propension à terminer les thèses durant la période d'engagement comme assistant-e doctorant-e (cf. section 6, p.37), mais conscient que ces délais reflètent peut-être aussi des réalités différentes, le BQ estime enfin que les facultés dans lesquelles les REE ne réglementent pas la durée de la thèse pourraient réfléchir à l'opportunité de prévoir une durée théorique des études de doctorat, préalable nécessaire à la formulation de mesures pour faciliter l'achèvement des études dans la durée prévue.

Université de Neuchâtel, BQ, septembre 2022

Le Rectorat a pris acte du rapport dans sa séance du 10 octobre 2022.

¹⁰ Ces entretiens pourraient également être mis en place pour les doctorantes et doctorants qui sont au bénéfice d'un autre type de contrat ou ne sont pas salarié-e-s de l'UniNE, si cela correspond à un souhait de leur part.