

swissuniversities

swissuniversities

Effingerstrasse 15, Case Postale

3001 Berne

www.swissuniversities.ch

Recrutement des professeur·es

Analyse des bonnes pratiques
des hautes écoles
universitaires

Mentions légales

Mandant	Chambre des hautes écoles universitaires
Responsable de projet	Noëmi Eglin, co-responsable du domaine Recherche et développement
Version du rapport	Rapport adopté par la Chambre des HEU le 21.03.2024
Auteur du rapport	Tristan Robert / tristan.robert@swissuniversities.ch

Table des matières

Executive summary (FR / DE)	4
1. Introduction	5
2. Bonnes pratiques au niveau de la direction	6
2.1. Ancrage institutionnel et réglementaire	6
2.2. Types de nomination	7
2.3. Monitoring et données chiffrées	8
3. Bonnes pratiques au niveau des processus	10
3.1. Phase initiale	10
3.2. Commissions de nomination	11
3.3. Examen des candidatures	11
3.4. Décision finale	13

Annexe

Annexe 1 : Questionnaire envoyé aux hautes écoles universitaires

Executive summary (FR / DE)

swissuniversities

- Les stratégies concernant le recrutement de professeur·es sont définies au niveau des rectorats et présidences de toutes les hautes écoles universitaires suisses. Chacune a publié des règlements y relatifs ou formulé des recommandations en la matière qui s'appliquent à l'ensemble de la haute école. Différents autres textes réglementaires s'appliquent.
Strategien für die Rekrutierung von Professor:innen werden in allen Schweizer universitären Hochschulen auf der Ebene der Rektorate und Präsidien festgelegt. Jede universitäre Hochschule hat diesbezüglich Richtlinien veröffentlicht oder Empfehlungen formuliert, die für die gesamte Hochschule gelten. Daneben gelten verschiedene weitere Regelwerke.
- Le nombre de nominations directes varie grandement d'une haute école à l'autre. La plupart des hautes écoles ont rédigé des directives claires qui régissent ces cas. Les femmes sont en général moins bien représentées que dans les recrutements standards.
Die Anzahl der Direktberufungen variiert stark zwischen den einzelnen Hochschulen. Die meisten Hochschulen haben klare Leitlinien verfasst, die diese Fälle regeln. Frauen sind in der Regel weniger stark vertreten als bei Standardberufungen.
- Les hautes écoles récoltent des données sur l'équilibre entre les genres dans les recrutements à l'aide de différents indicateurs. Presque toutes ont fixé des objectifs chiffrés ou des ratios cibles pour la nomination de femmes professeurs.
Die Hochschulen sammeln anhand verschiedener Indikatoren Daten über das Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern bei Einstellungen. Fast alle haben Zielgrössen für die Berufung von Professorinnen festgelegt.
- Les procédures de nomination sont conçues dès leur phase initiale pour faire en sorte que l'égalité des chances soit garantie. Une variété de mesures sont mises en œuvre, telles que la recherche proactive de candidates, la prise en compte de l'âge académique ou les mises au concours *Open Rank*. La composition des commissions de nomination doit refléter cet engagement.
Die Berufungsverfahren werden von Anfang an so gestaltet, dass die Chancengleichheit gewährleistet ist. Es wird eine Vielzahl von Massnahmen umgesetzt, wie z. B. die proaktive Suche nach Kandidatinnen, die Berücksichtigung des akademischen Alters oder Open Rank-Ausschreibungen. Auch Zusammensetzung der Berufungskommissionen muss das Engagement für Chancengleichheit widerspiegeln.
- Les critères utilisés lors de l'examen des candidatures sont conformes aux principes de la Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche (DORA) et prennent en compte des éléments qualitatifs et narratifs. En cas de qualification égale pour un poste, la préférence est en principe donnée à un·e candidat·e du sexe sous-représenté.
Die bei der Prüfung von Bewerbungen verwendeten Kriterien entsprechen den Grundsätzen der San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA) und berücksichtigen qualitative und narrative Elemente. Bei gleicher Qualifikation für eine Stelle wird grundsätzlich ein:e Bewerber:in des unterrepräsentierten Geschlechts bevorzugt.

1. Introduction

L'engagement des professeur·es revêt une importance stratégique pour les hautes écoles ainsi que pour la société et l'économie suisses dans leur ensemble. L'assurance qualité des procédures de nomination des professeur·es est un sujet important des réformes suisses aussi bien qu'européennes de la politique des hautes écoles. La qualité du recrutement se mesure aussi à l'aune de sa capacité à garantir l'égalité des chances.

Toutes les hautes écoles universitaires (HEU) suisses s'engagent à promouvoir l'égalité des genres et la diversité. Toutefois, aujourd'hui en Suisse, moins de 30% des professeur·es sont des femmes et les membres du corps professoral ne reflètent pas la diversité des étudiant·es et de la société dans son ensemble. L'amélioration de la qualité des procédures de recrutement doit conduire à une augmentation de la diversité parmi les professeur·es, ce qui n'est pas qu'une question d'équité : cela favorise également la performance et la compétitivité des hautes écoles et contribue ainsi à renforcer l'excellence de ces institutions.

Pour affirmer son engagement en la matière, la Chambre des HEU a défini en 2020 des recommandations et bonnes pratiques qui concernent tant la politique de la direction des institutions que les procédures de recrutement. Elle avait ainsi pour objectif d'encourager la réflexion critique sur l'engagement des professeur·es au sein des HEU suisses, de sorte que ces dernières puissent trouver des solutions en accord avec leurs propres cadres institutionnels pour établir des standards pour la nomination des professeur·es et, de manière plus générale, une culture plus sensible à la diversité.

Afin d'établir comment ces bonnes pratiques et recommandations sont vécues et appliquées concrètement dans les procédures de nomination, la Chambre des HEU a décidé de conduire une première enquête auprès de ses membres au début de l'année 2022. En raison de l'importance de la thématique et de son actualité dans le cadre des discussions autour du message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation pendant les années 2025 à 2028 (message FRI), la Chambre des HEU a souhaité disposer de données encore plus récentes recueillies à l'aide d'un questionnaire optimisé. Ces nouvelles données – collectées auprès des douze HEU suisses entre décembre 2023 et janvier 2024, avec un taux de réponse de 100% – sont l'objet du présent rapport, qui fait état des mesures mises en œuvre et des expériences réalisées dans les différentes hautes écoles.

2. Bonnes pratiques au niveau de la direction

La définition de la politique de recrutement pose les bases de l'amélioration de la qualité des procédures, ce qui requiert des conditions-cadres adéquates.

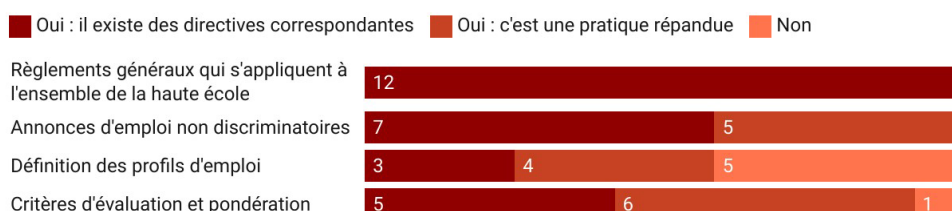
2.1. Ancrage institutionnel et réglementaire

Au vu de l'importance des processus de recrutement des professeur·es, les stratégies en la matière sont définies par le rectorat ou la présidence de l'ensemble des douze HEU suisses. Dix d'entre elles indiquent impliquer également d'autres acteurs, au premier rang desquels se situent les décanats des facultés et départements. Divers autres organes contribuent à ce processus : il peut s'agir de différentes commissions thématiques ou, dans un cas, de l'assemblée de la haute école. Deux HEU indiquent explicitement inclure des organes travaillant spécifiquement sur les questions de l'égalité des chances et de la diversité (bureau de l'égalité, pro-rectorat égalité).

L'intégralité des HEU indique avoir publié des règlements pour le recrutement de professeur·es ou formulé des recommandations en la matière qui s'appliquent à l'ensemble de la haute école. Ces textes concernent différents aspects et étapes des procédures de recrutement : si une majorité des institutions dispose de directives pour garantir que les annonces d'emploi soient non discriminatoires et inclusives, elles sont moins nombreuses à réglementer les critères d'évaluation et leur pondération respective ou la définition des profils d'emploi (voir chapitres 3.1 et 3.3).

Graphique 1 : réglementations

Adoption de directives ou de bonnes pratiques pour promouvoir l'égalité des chances



Created with Datawrapper

Si le pilotage s'effectue donc dans chaque institution au moins en partie au niveau central, le degré d'autonomie laissé aux facultés et départements varie grandement. Alors que les procédures sont dans certains cas très uniformes, plusieurs hautes écoles sont organisées de manière décentralisée et laissent une marge de manœuvre notable aux différentes unités, ce qui conduit parfois à des différences concernant plusieurs aspects :

- Des textes réglementaires spécifiques à une faculté ou à un département existent, induisant des différences dans le degré de réglementation.
- Certaines facultés et certains départements définissent des objectifs chiffrés spécifiques par rapport au nombre de femmes recrutées (voir chapitre 2.4).
- De manière générale, les contextes propres à chaque discipline varient (y compris en ce qui concerne les critères de sélection utilisés, voir chapitre 3.3). Ainsi, la proportion de femmes engagées peut varier de manière importante entre les facultés et départements même lorsque les procédures sont identiques.

Graphique 2 : soutien professionnel aux recrutements

Prise de mesures pour soutenir professionnellement le recrutement des professeur·es (plusieurs réponses possibles par haute école)



Created with Datawrapper

swissuniversities

Sept hautes écoles déclarent avoir pris des mesures pour soutenir professionnellement le recrutement des professeur·es (de manière interne et/ou externe), dont une planifie des mesures supplémentaires. Une autre haute école prévoit de mettre sur pied un tel appui. Dans tous ces cas, un soutien interne (donc fourni par un service ou du personnel à l'intérieur de la haute école) est délivré, par exemple par le service des ressources humaines, le service de l'égalité, ou d'autres fonctions transversales au sein du secrétariat général de la haute école (par exemple une division en charge des affaires professorales). Des personnes-relais au sein des facultés et départements (coordinatrices ou coordinateurs, état-major, ...), s'occupant spécifiquement des procédures de nomination et offrant donc un soutien expert, sont parfois présentes. Différents autres outils peuvent être mis à disposition et la réflexion autour des pratiques est encouragée.

Au sein d'une haute école, ce soutien prend la forme d'un appui externe, par exemple avec le recours à un chasseur de tête ou à l'évaluation des compétences des candidat·es par un acteur externe.

Dans l'intégralité des douze HEU, les aspects relatifs au genre dans le recrutement sont inclus dans l'évaluation de la qualité, et des expert·es en égalité des genres et en diversité sont impliqués activement dans les procédures d'accréditation au sens de l'article 30 de la Loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles (accréditation d'institution). Il s'agit en général des bureaux de l'égalité, de commissions consultatives en la matière ou de personnes de référence en charge de ce thème au sein des facultés et départements.

2.2. Types de nomination

Le présent chapitre porte sur deux types spécifiques de nomination : les nominations directes et les nominations internes. Dans le cadre de ce rapport, on entend par nomination directe une procédure de nomination utilisée dans des cas exceptionnels et qui s'écarte de la procédure de nomination normale, par exemple en renonçant à une mise au concours ouverte et à la mise en place d'une commission de sélection/présentation. Les nominations internes concernent quant à elle le recrutement de professeur·es en interne au sein de l'institution.

Huit HEU ont émis des directives claires quant aux nominations directes, alors que deux autres voient ces procédures définies par d'autres textes réglementaires (par exemple par des textes légaux relatifs au personnel cantonal). Les nominations directes peuvent avoir lieu en particulier dans les cas suivants :

- La personne s'est particulièrement distinguée dans son domaine de compétence ou, pour les professeur·es assistant·es, est particulièrement prometteuse.
- La haute école a un intérêt particulier à engager la personne en question (par exemple pour des raisons stratégiques).

- La personne ne peut pas être engagée par la procédure habituelle.
- Il s'agit d'une nomination interne.
- Une précédente procédure de nomination n'a pas abouti.
- La personne fait partie du sexe sous-représenté.

Dans certaines institutions, ces conditions sont cumulatives. L'approbation du rectorat ou de la présidence ou la consultation d'expert-es externes sont souvent requis. Une haute école indique ne pas disposer de critères fixes, alors qu'une autre déclare que les nominations directes sont réglées par un document interne et confidentiel.

Dans la pratique, deux tendances s'observent : alors que la plupart des institutions indiquent que le nombre de nominations directes est négligeable (en-dessous de 10%, voire *de facto* inexistantes pour plusieurs d'entre elles), d'autres appliquent cette procédure à plus large échelle (entre un quart et un tiers des nominations). Peu de chiffres existent quant à la proportion de femmes engagées par ce biais, mais une tendance claire montre qu'elles sont en général moins bien représentées que lorsque le recrutement est effectué de manière standard.

Toutes les hautes écoles connaissent des nominations internes (parfois avec l'exigence d'avoir une expérience académique hors de l'institution en question). La plupart d'entre elles traitent ces cas selon la procédure de nomination habituelle. Certaines institutions disposent de procédures de « promotion » ou de « titularisation » spécifiques pour les professeur-es assistant-es (avec ou sans *tenure track*) qui sont titularisés ou les professeur-es associés qui deviennent professeur-es ordinaires. Des évaluations externes sont parfois requises spécifiquement pour ce type de nomination.

Les données concernant la proportion de nominations internes dans la pratique ne sont pas toujours complètes, mais elles semblent concerner entre 20 et 40% des procédures. Les femmes paraissent cette fois-ci être en tout cas autant représentées que lors des recrutements habituels.

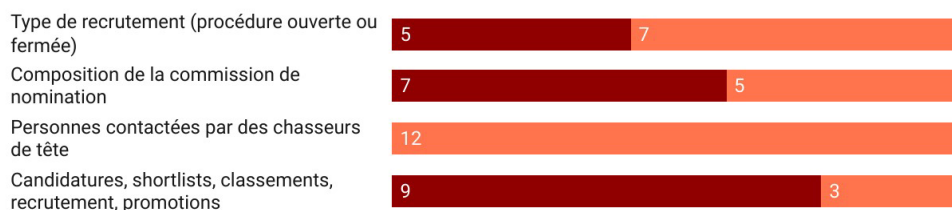
2.3. Monitoring et données chiffrées

Les hautes écoles collectent des données au niveau central à l'aide de différents indicateurs permettant une différenciation par genre.

Graphique 3 : indicateurs collectés

Collecte d'indicateurs au niveau central avec la possibilité d'une différenciation par genre

■ Oui ■ Non



Created with Datawrapper

Des données quant au nombre de candidatures, à l'inclusion dans les « *shortlists* », aux classements, aux recrutements et aux promotions sont collectées par les trois-quarts des HEU. Elles sont une majorité à disposer de chiffres sur la composition des commissions de nomination. Le type de recrutement (procédures ouvertes ou fermées, nominations directes

ou *ad personam*, nominations internes) fait l'objet d'un recensement dans une grosse minorité des institutions.

Concernant le nombre de professeures effectivement engagées, presque toutes les hautes écoles disposent d'objectifs chiffrés ou de ratios cibles. La planification structurelle de celles-ci doit parfois obligatoirement tenir compte de ces objectifs.

Graphique 4 : objectifs chiffrés et ratios cibles

Fixation d'objectifs chiffrés ou de ratios cibles pour la nomination de professeures

swissuniversities



Created with Datawrapper

Dans les trois hautes écoles qui n'ont pas défini d'objectif chiffré qui s'applique à l'ensemble de l'institution, les facultés et départements définissent parfois eux-mêmes des objectifs spécifiques. Des proportions à atteindre peuvent également être indiquées dans les conventions de prestations qui lient les hautes écoles et leur canton.

Ces objectifs se rapportent parfois aux effectifs totaux du corps professoral de l'institution, mais concernent dans d'autres cas spécifiquement les nominations. En ce qui concerne ce dernier cas de figure, des buts relatifs à la proportion de femmes dans les « *shortlists* » sont parfois fixés. Les pourcentages visés varient considérablement (généralement entre 40 et 60% des nominations), les hautes écoles partant de situations de départ différentes et disposant d'ancrages disciplinaires distincts.

Les institutions qui ont fixé des objectifs chiffrés ou des ratios cibles témoignent d'expériences en général positives. S'il s'agit par nature d'enjeux à long-terme et que les bilans définitifs ne peuvent parfois pas encore être tirés, la plupart des hautes écoles indiquent être en bonne voie de les réaliser et donc estime que la démarche a été concluante. Dans tous les cas, elle procure l'avantage de pouvoir communiquer un but clair et évaluer ensuite les résultats. Certaines institutions prévoient que si les objectifs ne sont pas atteints, la question sera thématifiée au sein de différentes instances (des facultés et départements jusqu'à l'assemblée de la haute école), avec des décisions potentiellement contraignantes (allant du développement de mesures pertinentes à la réduction des ressources allouées).

3. Bonnes pratiques au niveau des processus

La mise en œuvre concrète des recommandations et bonnes pratiques passe par une implication de tous les acteurs concernés aux différentes étapes de la procédure.

3.1. Phase initiale

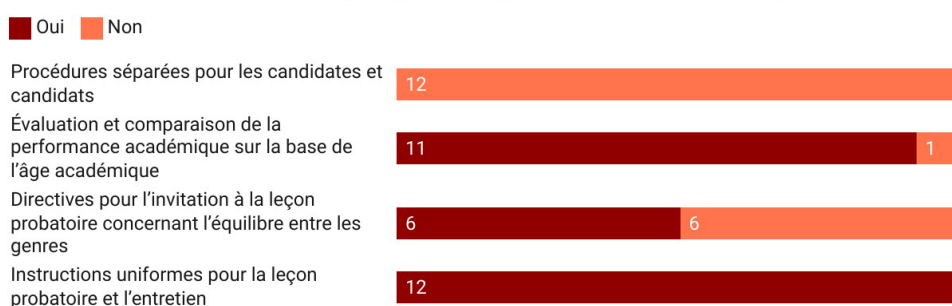
La phase initiale permet de définir le cadre dans lequel la procédure de nomination aura lieu. Plusieurs hautes écoles déclarent s'atteler premièrement à définir le profil recherché de manière adéquate, en adoptant une approche holistique et en évitant de se concentrer sur un profil trop étroit qui risquerait de freiner de potentielles candidatures féminines de qualité. La transparence sur les conditions salariales dès le début de la procédure est également un enjeu.

Les trois-quarts des HEU déclarent suivre une stratégie de recherche proactive de candidates. Une telle recherche est même obligatoire au sein de certaines institutions, notamment dans les disciplines où les femmes ne sont que peu représentées ou lorsque le nombre de bonnes candidatures féminines ne paraît pas suffisant. Dans de telles circonstances, ces recherches proactives doivent être documentées et les procédures sont assez précisément définies, la présidence de la commission de nomination en assumant souvent la responsabilité. Concrètement, les contacts directs avec des candidates potentielles et la mobilisation de réseaux sont privilégiés, de même que l'utilisation de différentes plateformes et bases de données (par exemple AcademiaNet ou FemConsult).

Pour garantir l'égalité des chances, d'autres mesures sont mises en place par les hautes écoles lors de la définition du processus.

Graphique 5 : mesures prises pour l'égalité des chances

Mesures prises par la haute école pour garantir l'égalité des chances dans les procédures



Created with Datawrapper

Toutes les HEU disposent d'instructions uniformes pour la leçon probatoire et l'entretien, et une très grande majorité d'entre elles évalue et compare la performance académique sur la base de l'âge académique. La moitié des institutions prend des mesures pour garantir l'équilibre entre les genres lors de la leçon probatoire (ce afin d'éviter l'effet « solo », par lequel une personne faisant partie d'une catégorie sociale minoritaire devient alors particulièrement visible et est évaluée de façon plus critique). Si aucune haute école ne met en place deux procédures séparées pour les candidates d'une part et les candidats d'autre part, elles sont plusieurs à établir des listes de candidatures séparées par genre ou de veiller à l'ordre dans lequel les entretiens se déroulent (candidates avant les candidats).

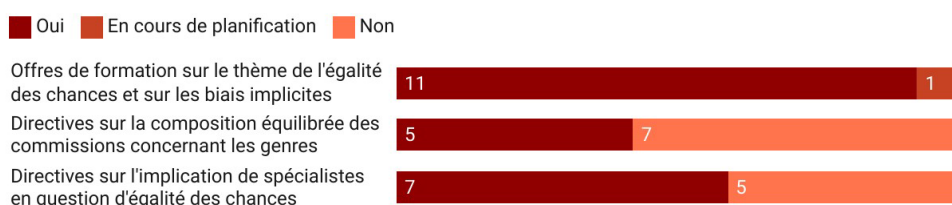
Les mises au concours *Open Rank* (dans lesquelles les postulations de personnes se situant à tous les stades de carrière sont prises en compte) et l'engagement de professeur·es assistant·es en *tenure track* – ce qui peut augmenter la probabilité que des femmes déposent leurs candidatures – ont leur place au sein de toutes les HEU. La plupart d'entre elles promeuvent ces deux mesures de manière systématique en les appliquant comme des standards. Même si une marge de manœuvre est parfois laissée aux facultés et départements dans ce domaine, une volonté de continuer les efforts en ce sens et de promouvoir les profils de professeur·es assistant·es avec *tenure track* s'observe.

3.2. Commissions de nomination

Des directives pour la composition des commissions de nomination qui s'appliquent à l'ensemble de la haute école existent dans toutes les institutions. Les conditions-cadres entourant le fonctionnement de ces commissions sont réglées par différents éléments.

Graphique 6 : Commissions de nomination

Conditions-cadres du fonctionnement des commissions de nomination



Created with Datawrapper

Cinq hautes écoles réglementent l'équilibre de la composition des commissions en termes de genres, prévoyant des représentations équitables ou un nombre minimum de femmes. Une majorité des HEU exige l'implication de spécialistes en question d'égalité des chances, alors que celles qui ne le font pas prévoient parfois d'autres mesures qui ont ce but ou qui sont propres à certaines situations spécifiques (un·e membre de la commission est désigné·e à l'égalité tel un·e *Gender and Diversity Advocate*, la présence d'un·e spécialiste en question d'égalité des chances est requise en cas de nomination directe, ...). En plus de ces éléments, des textes non-contraignants existent dans certaines institutions.

Toutes les hautes écoles offrent ou prévoient d'offrir des formations sur le thème de l'égalité des chances et sur les biais implicites aux personnes impliquées dans les processus de recrutement. Ces offres incluent différents types de formations ou d'ateliers, ainsi que la mise à disposition de matériel (par exemple des vidéos, des références ou des outils de gestion des biais). De telles formations sont parfois obligatoires (par exemple pour les présidences des commissions ou les *Gender and Diversity Advocates*).

3.3. Examen des candidatures

Si une seule haute école indique ne pas avoir signé la Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche (DORA), toutes sont unanimes dans leur volonté de mettre en œuvre les principes qui y sont promus. Cette mise en application se fait de manière informelle par l'intégration des objectifs de DORA dans les pratiques, et ses principes trouvent écho dans les règlements internes en y étant souvent mentionnés. Les offres d'emploi y font parfois aussi explicitement référence.

Concrètement, cette réforme de l'évaluation de la recherche prend différentes formes. Si elle passe par l'utilisation de nouveaux modèles de CV et par la prise de différentes mesures au niveau de la phase initiale des recrutements (voir chapitre 3.1), elle définit en particulier de nouveaux standards concernant les critères d'évaluation lors de l'examen des candidatures. Pour garantir des procédures équitables et respectueuses de l'égalité des chances, DORA prévoit en effet des critères d'évaluation de la qualité des contributions de recherche qui sont définis selon une approche holistique et qui ne se limitent pas aux indices quantitatifs.

Graphique 7 : indicateurs bibliométriques

Utilisation d'indicateurs bibliométriques tels que les facteurs d'impact



Created with Datawrapper

Deux hautes écoles n'utilisent pas du tout d'indicateurs bibliométriques tels que les facteurs d'impact (*Journal Impact Factors*, *h-index*) et presque toutes les institutions ne s'y limitent pas. D'autres critères qualitatifs d'évaluation des contributions de recherche sont ainsi pris en compte par une majorité de hautes écoles.

Graphique 8 : critères

Inclusion des critères suivants dans les processus de sélection



Created with Datawrapper

En plus de ces principaux critères qualitatifs, il existe une variété d'autres aspects pris en compte par les institutions :

- Qualité de la production scientifique et des publications (analyse qualitative de publications choisies) ;
- Contributions à des conférences, prix, pratique clinique, connaissances en matière de méthodes, de données ou de logiciels ;
- Disposition à acquérir des fonds de tiers ;
- Créativité en matière de pédagogie ;
- Compétences sociales, qualités en matière de management ;
- Capacité à collaborer avec des partenaires ;
- Créativité et originalité ;
- Conduite de tâches administratives, service à la communauté scientifique ;
- Capacité à s'intégrer au sein de la faculté ou du département ;
- Engagement auprès de la société et de la politique, activités de vulgarisation ;
- Disposition à promouvoir le transfert de technologies et de savoirs.

Pour prendre en compte les spécificités des différents parcours (en particulier lorsque ceux-ci impliquent des responsabilités familiales ou du travail de *care*), ces critères sont le plus souvent analysés à l'aide d'éléments narratifs. La transparence quant aux critères utilisés, de même que la standardisation de leur évaluation à l'aide de grilles claires, est également un prérequis. La pondération entre les critères dépend beaucoup des disciplines, mais doit en générale être définie au début de la procédure et communiquée par écrit aux candidates.

La mise en œuvre des principes de DORA et leur concrétisation dans les pratiques concrètes prennent du temps. Certaines hautes écoles disposent de plans de mise en œuvre globaux, qui prévoient par exemple la sensibilisation des membres des commissions de nomination (voir chapitre 3.2) ou la mise sur pied de groupes de travail qui se rapprochent des facultés et départements pour thématiser ces enjeux.

3.4. Décision finale

La règle de préférence (en cas de qualification égale pour un poste, la préférence est en principe donnée à un·e candidat·e du sexe sous-représenté) trouve une application dans presque toutes les institutions.

Graphique 9 : règle de préférence

Application de la règle de préférence en cas de qualification égale



Created with Datawrapper

Les directives et bonnes pratiques qui font l'objet du présent rapport sont multiples et concernent tant la planification que la mise en œuvre des procédures de recrutement. Lorsqu'il est constaté qu'un ou plusieurs aspects ne sont pas suivis lors d'un recrutement, les rectorats et présidences des hautes écoles sont en général informées. Des mesures correctrices peuvent être exigées : s'il s'agit souvent dans un premier temps de rechercher le dialogue avec les personnes en charge de la nomination ou de se procurer des informations complémentaires, des demandes de mise en conformité ou de reprise des travaux peuvent être émises. Lorsque la situation l'exige, les rectorats et présidences peuvent être habilités à refuser la proposition de la commission de nomination, à inverser l'ordre de choix ou à clore la procédure.

Egalité des chances dans les procédures de nomination: Etat de la mise en oeuvre dans les hautes écoles universitaires

La présente enquête a pour point de départ les recommandations et les bonnes pratiques en matière d'occupation des postes de professeurs de la Chambre des hautes écoles universitaires, publiées en septembre 2020 ([allemand](#) / [français](#) / [anglais](#)). L'état de la mise en œuvre de ces recommandations a été évalué pour la première fois en 2022. Les réponses montrent comment les recommandations et les bonnes pratiques ont été intégrées dans la pratique de nomination des différentes hautes écoles universitaires, quelles mesures les hautes écoles universitaires ont mises en œuvre pour garantir l'égalité des chances et quelles expériences elles en ont tirées.

L'enquête est maintenant reconduite afin de pouvoir mettre en évidence d'éventuels développements et de disposer de données actualisées. Par rapport à l'enquête menée en 2022, certaines questions ont été reformulées de manière plus précise afin de garantir une compréhension aussi univoque que possible. En outre, le questionnaire contient de nouvelles questions.

Sauf indication contraire, l'enquête suivante se concentre sur les réglementations ou les bonnes pratiques qui s'appliquent à l'ensemble de la haute école. Parallèlement, un champ de commentaire à la fin de chaque bloc de questions permet de décrire les éventuelles différences.

Haute école et personne de contact

1. Veuillez indiquer le nom de votre haute école.

2. Veuillez indiquer une personne (prénom, nom, adresse e-mail) qui peut être contactée en cas de questions *

Prénom et Nom

Adresse e-mail

No de téléphone

Au niveau de la direction

Les blocs de questions A à E concernent les pratiques au niveau de la direction.

Bloc de questions A: Développement stratégique et directives institutionnelles

A1) Quelles unités organisationnelles de votre institution développent la stratégie de recrutements de professeur·es ? *(ex : présidence, rectorat, vice-rectorat, décanats des facultés, commission, etc. (avec description des membres constituants) *

A2) Votre haute école a-t-elle publié des règlements pour le recrutement de professeur·es ou formulé des recommandations qui s'appliquent à l'ensemble de la haute école ? *

☐ Oui

☐ Non

☐ En cours de planification

Si oui, merci de fournir le lien du document *

A3) Votre haute école a-t-elle pris des mesures pour soutenir professionnellement le recrutement des professeur·es ? *

☐ Oui, avec un soutien professionnel interne (personnel ou service à l'intérieur de la haute école)

☐ Oui, avec un soutien professionnel externe (ex: chasseur de tête, agence de recrutement, etc.)

☐ Non

☐ En cours de planification

A3.1) En cas de soutien interne : quelle personne/service s'en charge (veuillez également indiquer, le cas échéant, dans quelle mesure/de quelle manière la relation entre la direction de la haute école et les facultés ou départements est assurée) ? Comment se présente la teneur ce se soutien ? Quelles étapes de la procédure sont couvertes par ce soutien (de l'appel à candidatures à la proposition de nomination) ? *

A3.2) En cas de soutien externe : de quelle nature est-il ? *

A4) Votre haute école a-t-elle émis des directives claires quant aux nominations directes ? *

(Dans le cadre de cette enquête, on entend par nomination directe une procédure de nomination utilisée dans des cas exceptionnels et qui s'écarte de la procédure de nomination normale, par exemple en renonçant à une mise au concours ouverte et à la mise en place d'une commission de sélection/présentation)

☐ Oui

☐ Non

☐ En cours de planification

Si oui, merci de fournir le lien du document *

Si non : En cas d'absence de directives, veuillez expliquer les pratiques utilisées dans les cas d'une nomination directe/d'une procédure atypique *

A5) Le recrutement de professeur·es en interne au sein de votre institution est-il possible ? *

☐ Oui

☐ Non

☐ En cours de planification

Si oui ou en cours de planification, pour quels types de postes et selon quelles modalités les nominations internes sont-elles effectuées ? Y a-t-il éventuellement des différences entre les facultés ? *

A6) Si vous collectez les données en la matière : Quel pourcentage des nominations totales les nominations directes d'une part et les nominations internes d'autre part représentent-elles ? Quelle est la représentation par sexe ? *

A7) Votre haute école offre-t-elle des formations sur le thème de l'égalité des chances/sur les biais implicites pour les personnes impliquées dans les processus de recrutement de professeur·es ? *

☐ Oui

☐ Oui, participation obligatoire

☐ Non



En cours de planification

Dans le champ de texte ci-dessous, vous pouvez noter vos éventuelles remarques sur les questions de ce bloc de questions, par exemple sur les différences entre les facultés.

Bloc de questions B

La question ci-dessous concerne les pratiques au niveau de la direction (collecte de données).

B1) Quels indicateurs sur les nominations de professeur·es votre institution collecte-t-elle au niveau central et avec la possibilité d'une différenciation par genre ? *

☐ Type de recrutement : Procédures ouvertes ou fermées respectivement nomination directe ou ad personam ; nomination interne, si possible

☐ Composition de la commission de nomination

☐ Personnes qui ont été contactées par des chasseurs de tête pour un poste spécifique

☐ Nombre de candidatures, inclusion dans les "shortlists", classements, recrutement, promotions

☐ Autres

Dans le champ de texte ci-dessous, vous pouvez noter vos éventuelles remarques sur les questions de ce bloc de questions, par exemple sur les différences entre les facultés.

Bloc de questions C

La question ci-dessous concerne les pratiques au niveau de la direction (gestion de la qualité)

C1) Selon les recommandations de la Chambre des hautes écoles universitaires « les aspects relatifs au genre dans le recrutement devraient être inclus dans l'évaluation de la qualité et les expert-es en égalité des genres et en diversité devraient être activement impliqués dans les procédures d'accréditation.» (Accréditation d'institution conformément à la LEHE) (art.30) [1]

Des expert-es en égalité des chances et en diversité sont-ils ou elles inclus dans les procédures d'accréditation d'institution ?

☐ Oui

☐ Non

Si oui, quel service ou quelle personne est impliqué ? *

Dans le champ de texte ci-dessous, vous pouvez noter vos éventuelles remarques sur les questions de ce bloc de questions, par exemple sur les différences entre les facultés.

[1] LEHE (Loi fédérale sur l'encouragement des hautes écoles et la coordination dans le domaine suisse des hautes écoles : https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2014/691/fr#art_30)

Bloc de questions D

Le bloc de question D concerne les pratiques au niveau de la direction (définition des objectifs chiffrés/ratios cibles).

D1) Votre haute école fixe-t-elle des objectifs chiffrés/des ratios cibles pour la nomination de professeurs? *

☐ Oui

☐ Non

☐ En cours de planification

D1.1) Quels sont les objectifs chiffrés/ratios cibles fixés pour la nomination de professeurs (et depuis quand) en % et dans quel domaine d'application : toute la haute école, facultés individuelles ou départements ? Ces objectifs chiffrés/ratios cibles concernent-ils les nouvelles embauches ou l'effectif total ?

D1.2) (Si oui), Quelles expériences ont été faites avec la définition d'objectifs chiffrés/ratios cibles ? *

D1.3) (Si oui), La planification structurelle de votre haute école doit-elle obligatoirement tenir compte des objectifs chiffrés/ratios cibles ? *

☐ Oui

☐ Non

D1.4) (Si oui), Que se passe-t-il si l'objectif n'est pas atteint ? *

Dans le champ de texte ci-dessous, vous pouvez noter vos éventuelles remarques sur les questions de ce bloc de questions, par exemple sur les différences entre les facultés.

Bloc de questions E

Le bloc de questions E concerne les pratiques au niveau de la direction (évaluation des performances de la recherche).

E1) Votre université applique-t-elle les principes DORA et si oui, comment? *

☐ Oui

☐ Non

Si oui : Merci de commenter ou de préciser *

E2) Sur la base de quels critères la qualité des contributions de recherche est-elle évaluée dans les nominations (éventuellement en plus des indicateurs bibliométriques) ? (Indicateurs quantitatifs relatifs aux personnes ou indicateurs qualitatifs, ex : valeur intrinsèque et impact de tous les résultats scientifiques en général et sur les politiques et les pratiques en particulier, collaboration avec des partenaires, vulgarisation scientifique lors d'événements publics, lots de données, logiciels, brevets, contributions à des conférences, prix, etc.)[2] *

E3) Les indicateurs bibliométriques, tels que les facteurs d'impact (Journal Impact Factors /h-index), sont-ils utilisés pour évaluer les performances de la recherche ? *

☐ Oui

☐ Oui en complément d'indicateurs supplémentaires (ex: nombre de citations)

☐ Non

Dans le champ de texte ci-dessous, vous pouvez noter vos éventuelles remarques sur les questions de ce bloc de questions, par exemple sur les différences entre les facultés.

[2].Ces recommandations sont une adaptation des critères d'évaluation du SNF selon la Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche DORA.

Au niveau des processus

Le bloc de questions F à I concernent les processus des "commissions de nominations/sélection"(= commissions en charge du processus opérationnel des différentes étapes de sélection des candidat-es)

Bloc de questions F

La question ci-dessous concerne les processus.

F1) Existe-t-il des directives pour la composition des commissions de nominations qui s'appliquent à l'ensemble de la haute école ? *

☐ Oui

☐ Non

☐ En cours de planification

F1.1) (Si oui), Lesquelles ? *

☐ Composition équilibrée de la commission de nomination concernant les genres

☐ Implication de spécialistes en question d'égalité des chances

☐ Autres

Dans le champ de texte ci-dessous, vous pouvez noter vos éventuelles remarques sur les questions de ce bloc de questions, par exemple sur les différences entre les facultés.

Bloc de questions G

La question ci-dessous concerne le processus.

G1) Votre haute école suit-elle une stratégie de recherche proactive de candidates? *

☐ Oui

☐ Non

G1.1) (Si oui), Comment cette stratégie est-elle mise en œuvre ? *

Dans le champ de texte ci-dessous, vous pouvez noter vos éventuelles remarques sur les questions de ce bloc de questions, par exemple sur les différences entre les facultés.

Les questions ci-dessous concernent les processus.

H1) Votre haute école inclut-elle les critères suivants dans les processus de sélection ? *

☐ Enseignement

☐ Encadrement

☐ Interdisciplinarité

☐ Innovation

☐ Qualités de gestion

☐

Autres

Comment ces critères sont-ils pondérés ?

H2) Votre haute école a-t-elle adopté des directives ou des bonnes pratiques pour promouvoir l'égalité des chances en matière: *

	Oui : il existe des directives correspondantes	Oui : c'est une pratique répandue	Non
D'annonces d'emploi non discriminatoires et inclusives	☐	☐	☐
De définition des profils d'emploi	☐	☐	☐
Des critères d'évaluation et de leur pondération respective	☐	☐	☐

H2.1) (Si oui), Quelles sont ces directives ou pratiques ? *

H3) Quelles mesures votre haute école prend-elle pour garantir l'égalité des chances dans les procédures (candidature, leçon probatoire et entretien) : *

☐ Procédures séparées pour les candidates et candidats

☐ Évaluation et comparaison de la performance académique sur la base de l'âge académique

☐ Directives pour l'invitation à la leçon probatoire concernant l'équilibre entre les genres

☐ Instructions uniformes pour la leçon probatoire et l'entretien

☐ Autres

H4) La règle de préférence au sein de votre haute école est-elle appliquée en cas de qualification égale ? *

☐ Il existe une directive correspondante

☐ Oui : la règle de préférence est appliquée

☐ Non

H5) Concernant les questions H2 à H4, que se passe-t-il au niveau des processus si les directives et/ou bonnes pratiques ne sont pas suivies lors d'un recrutement/d'une nomination ? *

Dans le champ de texte ci-dessous, vous pouvez noter vos éventuelles remarques sur les questions de ce bloc de questions, par exemple sur les différences entre les facultés.

Bloc de questions I

La question ci-dessous concerne les processus.

I1) Quelle politique votre haute école pratique-t-elle au niveau des mises au concours Open Rank et l'engagement de professeur·es assistant·es tenure track ? *

Dans le champ de texte ci-dessous, vous pouvez noter vos éventuelles remarques sur les questions de ce bloc de questions, par exemple sur les différences entre les facultés.

J1) S'il existe des différences majeures dans votre haute école en ce qui concerne les questions abordées ci-dessus, vous pouvez l'indiquer ici. Merci d'également de préciser s'il existe des facultés ou des départements qui sont plus exigeants que les règlements ou les pratiques qui s'appliquent au niveau de la haute école dans son ensemble.