ACCOMPAGNEMENT DES DOCTORANT·E.S ET FORMATIONS SPÉCIFIQUES POUR L'INSERTION DANS LE MONDE DU TRAVAIL PUBLIC ET PRIVÉ DANS DIVERS PAYS D'EUROPE

Rapport 2018 de l'European Platform of Women Scientists EPWS
(www.epws.org)
pour le ministère français
de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation,
Programme 172 – Action 1, décision DGRI n°18 J 504

Claudine Hermann, présidente d'EPWS
claudine.hermann@cegetel.net

Table des matières

I. INTRODUCTION ……4

II. LE CADRE EUROPÉEN……5

1. **Charte européen du chercheur – Code de conduite pour le recrutement des chercheurs (2005)**……5
   a. Charte européen du chercheur……5
   b. Code de conduite pour le recrutement des chercheurs……6
2. **Stratégie de ressources humaines pour les chercheurs (Human Resource Strategy for Researchers HRS4R)……6**
3. **EURAXESS**……7
4. **Le projet européen EURAXIND**……7

III. VARIÉTÉ DES APPROCHES……8

1. **Plusieurs cibles**……8
2. **Qui décide de mettre en place les programmes d'accompagnement ?……8**
   a. Un exemple de structure nationale : au Royaume-Uni, Vitae……8
   b. Une ou plusieurs universités regroupées……8
3. **Qui met en œuvre l'accompagnement et/ou les formations ?……9**
   a. Le personnel des universités……9
   b. Des entreprises spécialisées sollicitées par les universités……10
   c. Des associations……10
   d. Des projets européens……11
   e. Un partenariat public-privé en Allemagne sur la carrière académique……11

IV. DES ACTIONS PROPOSÉES PAR DES UNIVERSITÉS……12

1. **Carrières dans le public ou le privé après la thèse……12**
2. **Des exemples d'activités……12**
   a. Un service Carrières à l'université d'Oxford……12
   b. Autres exemples en Suisse et en Grande-Bretagne……13
3. **Exemples de thèmes de formation aux niveaux doctoral et post-doctoral……14**
4. **Outils couramment utilisés……14**

V. QUELQUES INITIATIVES ORIGINALES……14

1. **Un projet transfrontalier……14**
2. **Des vidéos de sensibilisation……15**
3. **Tester soi-même ses compétences……15**
4. **Une formation à l'innovation……16**
5. **Un mentorat international pour femmes et hommes……16**
6. **La promotion auprès des entreprises de la qualité des étudiant·e·s formé·e·s……17**

VI. CONCLUSION……17

Remerciements……18

ANNEXES (*en anglais le plus souvent*)

A : Charte européen du chercheur et code de conduite pour le recrutement des chercheurs – *European Charter for researchers and Code of Conduct for their recruitment*.....19

B : Vitae et EURAXESS (GB) Options de carrières pour les chercheurs – *Vitae and EURAXESS (UK) After your Doctorate – Career options for researchers*.....21

C : Springboard Consultancy et ses programmes Springboard, Sprint et Boost - S*pringboard Consultancy and its Springboard, Sprint and Boost programmes*.....22

1. *Springboard –Work and personal development for women*.....22
2. *Sprint – Women's development for undergraduates and postgraduates and researchers.*23
3. *Boost- For people in the early stages of their careerspost graduates and researchers*.....24

D : L'association britannique Prospects, *-Prospects, UK*……25

E : Le projet européen ENCOUWOMSCI –*The EU project ENCOUWOMSCI Encouragement to Advance –Training Seminars for Women Scientists* ……..26

F : Programmes de l'université de Gand (Belgique) pour post-doctorant·e·s – *Ghent university programmes for female and male post-docs* ……..27

G : Présentation sur internet du service Carrières de l'université d'Oxford – *Internet presentation of Oxford University Careers Service* ……29

H : Université de Birmingham, service Carrières – *Birmingham University Careers Service* ……32

I : Contribution du Royaume-Uni proposée par le Groupe Femmes en Physique de l'Institut de Physique - *Contribution from the UK via the Women in Physics Group of the Institute of Physics (IoP WiPG)* ……33

J : Le programme transfrontalier Belgique-France Prodoc – *the Belgian-French cross-border Prodoc programme*……..34

K : Initiatives du Centre Carrières de l'université d'Australie occidentale – *Initiatives of the Careers Centre of the University of Western Australia*……..36

L : Rapport d'évaluation du 8ème programme du Réseau romand de mentoring pour femmes 2014-16 - *Assessment report of the 8th programme of the French-speaking Switzerland mentoring network for women - 2014-2016*……37

ACCOMPAGNEMENT DES DOCTORANT·E·S ET FORMATIONS SPÉCIFIQUES POUR L'INSERTION DANS LE MONDE DU TRAVAIL PUBLIC ET PRIVÉ DANS DIVERS PAYS D'EUROPE

I. INTRODUCTION

L'objectif de cette étude est de porter à la connaissance du département des Stratégies des Ressources humaines, de la Parité et de la Lutte contre les discriminations du ministère français de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) différents accompagnements des doctorant·e·s et formations spécifiques pour l'insertion dans le monde du travail, public et privé, dans divers pays d'Europe.

Les membres du Conseil d'administration et d'autres membres d'EPWS ont été interrogées sur ce thème. Ces personnes ont fourni des éléments sur la situation en Allemagne, Autriche, Belgique, République Tchèque, Royaume Uni, Suisse, ainsi que sur des projets européens pertinents.

Les réponses obtenues sont variées et riches. Elles ont été complétées par la consultation de nombreux sites internet : ainsi des éléments intéressants ont été trouvés sur des projets européens et transfrontaliers ainsi que sur une université australienne.

Les sources citées dans le présent rapport sont accessibles sur internet, les liens étant indiqués en références. Elles sont en français ou en anglais, quelques fois en allemand Les informations ainsi recueillies ne prétendent pas être complètes : nous avons simplement souhaité donner une idée de la grande variété des initiatives.

Les annexes (de A à L), des extraits de sites internet sont généralement en anglais, ce qui permettra aux membres d'EPWS de les lire…. Dans le texte principal les points essentiels de chaque annexe sont résumés en français.

Indiquons pour commencer plusieurs remarques sur le thème du rapport :
- La traduction anglaise d'« Accompagnement » est « Coaching » ou « Mentoring ». Or ces activités recouvrent souvent en premier lieu un développement personnel, qui n'est pas directement lié à la recherche d'emploi mais peut bien entendu y aider.

- Dans les autres pays européens il n'y a pas de Grandes écoles séparées des universités (sauf peut-être en Suisse), même si certaines universités sont plus prestigieuses que d'autres. Les employeurs embauchent alors évidemment des diplômé·e·s des universités.

Les formations spécifiques à l'insertion professionnelle font partie des activités des services Carrières des universités ou sont incluses dans les programmes de mentorat.

La problématique de l'insertion professionnelle des jeunes chercheurs et chercheuses, aux niveaux doctoral et post-doctoral, fait partie de la Charte du chercheur européen et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs publiés par la Commission européenne en 2005, que nous rappellerons au Chapitre II : en effet la formation des doctorant·e·s et des post doctorant·e·s comprend très fréquemment une mobilité européenne et internationale et c'est souvent dans cette perspective qu'il faut considérer l'insertion dans le monde du travail de ces jeunes scientifiques. En III nous donnerons des exemples de la variété des approches de la question de l'insertion professionnelle en termes de cibles, de structures qui organisent ou réalisent des actions. Au chapitre IV nous donnerons quelques exemples caractéristiques d'actions proposées par des universités. Nous indiquerons en V des initiatives qui nous ont paru originales. Enfin nous conclurons au Chapitre VI. Les annexes qui suivront permettront d'accéder à des extraits plus longs des documents trouvés sur internet et cités dans le texte principal.

II. LE CADRE EUROPÉEN

1. Charte européenne du chercheur – Code de conduite pour le recrutement de chercheurs (2005)[1]

La Commission européenne a adopté en 2005 ces documents qui s'adressent aux chercheuses et chercheurs à tout niveau de carrière, dont les doctorant·e·s, mais aussi à leurs employeurs et à leurs bailleurs de fonds, des secteurs public comme privé (voir Annexe A). Ce sont des éléments clés dans la politique européenne sur les carrières des chercheuses et chercheurs, qui se déroulent dans un contexte de mobilité à travers l'Europe. La Charte et le Code assurent que les personnels de la recherche jouissent des mêmes droits et devoirs dans tout pays d'Europe.

A la date du présent rapport, 1040 organisations[2] à travers l'Europe, dont de nombreuses institutions françaises, ont adhéré aux principes de la Charte et du Code.

a. Charte européenne du chercheur

Dans la partie de la Charte applicable aux employeurs et aux bailleurs de fonds, pages 19, 20 et 21 (paragraphes pertinents in extenso en Annexe A du présent rapport) :

- le paragraphe *Développement de carrière* précise le rôle de mentors dans le développement personnel et professionnel des chercheurs « *permettant ainsi de les motiver et contribuant à réduire toute insécurité quant à leur avenir professionnel.* »
- la partie *Accès à la formation à la recherche et au développement continu* indique qu'il faudrait que tous les chercheurs, à tout niveau de leur carrière et « *indépendamment de leur situation contractuelle, se voient offrir [par les employeurs et/ou bailleurs de fonds] des opportunités de développement professionnel et d'amélioration de leur capacité d'insertion professionnelle en ayant accès aux mesures en faveur du développement continu du savoir-faire et des compétences* ».

[1] https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/brochures/eur_21620_en-fr.pdf
[2] https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter/declaration-endorsement

- Le paragraphe *Accès aux services d'orientation de carrière* précise que les chercheurs *« à toutes les étapes de leur carrière et indépendamment de leur situation contractuelle, [devraient se voir] offrir des conseils d'orientation de carrière et une aide pour trouver un emploi, soit dans les institutions concernées, soit par le biais d'une collaboration avec d'autres structures ».*

b. Code de conduite pour le recrutement de chercheurs

Le recrutement post-doctoral est décrit p.29 du document en français (voir Annexe A) :
Ici encore le développement professionnel est mentionné : « *le statut post-doctorat devrait être transitoire, dans le but premier d'offrir des possibilités supplémentaires de développement professionnel pour une carrière de chercheur dans le cadre de perspectives d'avancement à long terme. »*
On voit que la perspective du présent rapport est une préoccupation de la Commission européenne depuis des années.

2. Stratégie de ressources humaines pour les chercheurs (Human Resources Strategy for Researchers HRS4R)

Pour soutenir les institutions qui souhaitent mettre en œuvre les principes de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs, l'Union européenne a mis en place la Stratégie de gestion des ressources humaines pour les chercheurs (Strategy for Human Resources for Researchers – SHR4R).

Celle-ci propose comme outils un document d'analyse de l'état des lieux et d'évolution des pratiques de ressources humaines (RH) de l'entité et un processus aboutissant sur l'attribution d'un logo, reconnaissance européenne des bonnes pratiques et de structuration de la politique RH.

Ce logo HRS4R a été attribué à 411 organisations[3], parmi lesquelles 13 organisations françaises, dont 7 universités. On peut trouver sur internet les dossiers déposés par ces institutions françaises. Ainsi, l'université Paris-Diderot a d'abord consulté toutes les catégories de personnels à l'aide d'un questionnaire relatif à la mise en place d'une stratégie des ressources humaines pour les chercheurs [4] : les répondant·e·s étaient 39% d'enseignants-chercheurs, 13% de chercheurs d'organismes de recherche hébergés par l'université, 3,5% de post-doctorants, 29% de doctorants et 13% de personnels administratifs. Dans son dossier pour le label HRS4R, l'université Paris-Diderot propose des mesures d'accompagnement propre aux jeunes chercheurs, au niveau de leur accueil par l'Institut des études doctorales et de formations complémentaires via son Centre de formation des doctorants aux initiatives professionnelles (CFDIP) et son réseau des écoles doctorales.

[3] https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r#hrs4r-acknowledged-institutions
[4] https://recherche.univ-paris-diderot.fr/file/6328/download?token=BtI1KZXP

3. EURAXESS[5]

« *EURAXESS – Chercheurs en mouvement est une initiative européenne qui fournit des informations et des services de soutien aux chercheurs professionnels. S'appuyant sur l'Union européenne et les états membres, elle soutient la mobilité des chercheurs et leur développement personnel, tout en augmentant la collaboration scientifique entre l'Europe et le monde* ».

En France, EURAXESS est coordonnée depuis 2009 par la Conférence des présidents d'universités (CPU) qui est sa « tête de pont nationale ». Dans l'ensemble de ses structures c'est l'association Bernard Grégory (ABG Intelli'agence) qui est en charge du développement de carrières des jeunes docteurs. Les autres structures d'EURAXESS en France se préoccupent de l'accueil des chercheurs étrangers, étrangers ou du monde entier, et de leurs familles.

On verra plus loin dans ce rapport un exemple d'actions dans le cadre d'EURAXESS pour l'insertion professionnelle des docteurs et des post-doctorants : en Grande-Bretagne Vitae joue ce rôle d'aide au développement de carrière auprès des jeunes scientifiques (§ III 2.a et Annexe B).

4. Le projet européen EURAXIND[6]

En Europe, seulement de 10% à 15% des docteurs feront leur carrière dans le monde académique. La Commission européenne a souhaité développer une interface vers l'industrie pour encourager davantage d'entreprises à s'engager dans le portail EURAXESS, à y proposer plus d'emplois. Cette initiative doit améliorer la compréhension des besoins de l'industrie en ce qui concerne le recrutement de chercheurs.

Le projet EURAXIND (2016-2018) du Programme cadre européen Horizon 2020 a rassemblé 7 partenaires industriels et 7 têtes de ponts nationales d'EURAXESS dans le but de développer des ressources pour soutenir les chercheurs et les institutions pour augmenter les collaborations entre recherche et industries. Il était coordonné par Vitae, la tête de pont britannique.

III. VARIÉTÉ DES APPROCHES

Dans l'aide à l'insertion professionnelle des étudiant·e·s, on note une grande variété d'approches, aussi bien au niveau des cibles étudiantes à différents stades de leurs études (§1), qu'à celui des structures décisionnaires (§2) et des organismes en charge de la réalisation des activités (§3).

[5] https://euraxess.ec.europa.eu/
[6] https://www.vitae.ac.uk/researcher-careers/euraxess-uk-career-development-centre/euraxind

1. **Plusieurs cibles**

- Des initiatives pour aider à l'insertion professionnelle des étudiant·e·s sont proposées par les établissements d'enseignement supérieur aux différentes niveaux d'études (voir au Ch. IV) précédant le doctorat, ainsi qu'au niveau doctoral et post –doctoral, et aux jeunes professionnel·le·s. Ici on se focalisera sur les niveaux doctoral et post doctoral.

- Certaines initiatives s'adressent seulement aux femmes ; d'autres sont mixtes.

Un seul programme cible exclusivement les hommes, de tous âges et de tout niveau : en parallèle avec le programme de développement personnel Springboard[7] (voir Annexe C), qui s'adresse aux femmes, l'université d'Oxford propose aux hommes le programme Navigator[8] qui les encourage à examiner à la fois leur vie personnelle et leur vie professionnelle pour réaliser au mieux leur potentiel.

2. **Qui décide de mettre en place les programmes d'accompagnement ?**

a. Un exemple de structure nationale : au Royaume-Uni, Vitae[9]

Le Concordat britannique pour soutenir le développement de carrière des chercheurs[10] est un accord entre bailleurs de fonds et employeurs de personnel de recherche pour améliorer l'emploi et soutenir les chercheurs et les carrières de recherche dans l'enseignement supérieur britannique. Il définit des standards clairs que les chercheurs peuvent attendre de l'institution qui les emploie ainsi que leurs responsabilités en tant que chercheurs.

Vitae dirige la gestion et la mise en œuvre du Concordat. C'est aussi la tête de pont d'Euraxess au Royaume-Uni et le centre britannique pour le développement des carrières[11].

Sur la partie du site de Vitae qui est consacrée au développement des carrières, la première rubrique est « Après votre thèse »[12] Après des conseils sur les réflexions à mener pendant sa thèse, les 3 développements qui suivent sont :
-les choix de carrières pour les chercheurs (voir détails en Annexe B)
-carrières dans la recherche ou hors recherche
-travailler à l'étranger

b. Une ou plusieurs universités regroupées

Le programme peut être organisé par une seule université, c'est le cas le plus fréquent, voir des exemples au chapitre IV ; il peut aussi être commun à plusieurs universités:

[7] http://www.springboardconsultancy.com/product/springboard/
[8] http://www.springboardconsultancy.com/product/navigator/
[9] https://www.vitae.ac.uk/policy/concordat-to-support-the-career-development-of-researchers
[10] https://www.vitae.ac.uk/policy/vitae-concordat-vitae-2011.pdf
[11] https://www.vitae.ac.uk/researcher-careers/euraxess-uk-career-development-centre
[12] https://www.vitae.ac.uk/researcher-careers/after-your-doctorate

- En Autriche : le programme *Career-Mentoring III*[13] de mentorat féminin est commun aux universités de Krems-Donau, Johannes Kepler – Linz et Salzburg : une session accueille pour chaque université, pour une durée de 4 jours, 4 doctorantes et 4 femmes préparant leur Habilitation soit au total 24 femmes.

- L'initiative *Mentoring Hessen*[14] *- les femmes dans les sciences et l'économie, pour doctorantes et post-doctorantes*, regroupe des universités et des entreprises de ce Land allemand.

3. Qui met en oeuvre l'accompagnement et/ou les formations ?

a. Le personnel des universités

Les universités étrangères ont souvent une activité de mentorat, mais ce sont les activités des services Carrières qui correspondent le mieux au thème du présent rapport. En fait, la frontière est ténue entre le soutien psychologique du mentorat et l'aide à l'insertion professionnelle des services Carrières, voir l'article intitulé *Mentoring for diversity in technology* paru dans la rubrique *Careers and Recruitment* » du magazine scientifique Nature Biotechnology[15], qui a pour résumé : « *Psychosocial mentoring for both students and managers can help people from different backgrounds develop into a team and a community. (Le mentorat psychosocial des étudiants et des managers peut aider des personnes d'origines différentes à se réunir en équipe et en communauté)* ».

En effet plusieurs types de structures peuvent aider les doctorant·e·s dans leur insertion professionnelle :
Au sein d'une université
-un service Carrière (ex : ceux des universités d'Oxford et de Genève, §IV 2.a et b), principalement pour aller vers le privé
-un service de développement pour rester dans le monde académique

Au niveau national
un service dédié comme le *National Contact Centre for Women in Science* (Institute of Sociology of the Academy of Sciences, République tchèque) qui développe le programme *Mentoring Program for Early-Career Scientists*[16], à l'intention de doctorant·e·s et post-doctorant·e·s. Le but essentiel du programme est de soutenir le développement professionnel des doctorant·e·s et post-doctorant·e·s, de faciliter le lancement de leur carrière et de les aider à faire des plans pour le futur.
Les étapes pour atteindre ces objectifs sont :
- aider les jeunes chercheurs et chercheuses à définir leurs objectifs de carrière et les étapes pour y parvenir
- faciliter leur navigation dans le système des carrières académiques

[13] https://www.donau-uni.ac.at/de/service/gender/mentoring/index.php
[14] http://www.mentoringhessen.de/fuer-interessentinnen/doktorandinnen-weibliche-postdocs/
[15] M. Werner-Washburne, Nature Biotechnology Vol 36 N°1, Jan 2018, p.113
https://projects.iq.harvard.edu/files/eijc/files/werner-washburne2018.pdf
[16] http://genderaveda.cz/en/mentoring-en/

- les aider à se mettre en réseau, organiser pour les jeunes chercheurs et chercheuses des rencontres à la fois avec leurs pairs et des chercheurs et chercheuses plus confirmé·e·s pour élargir les perspectives de leurs opportunités professionnelles
- encourager le partage d'expérience mutuelles entre les participant·e·s
- prodiguer des encouragements et redonner de l'assurance aux jeunes chercheuses et chercheurs.

Un manuel *Mentoring-Development of Early Career Researchers*[17] est proposé.

b. Des entreprises spécialisées sollicitées par les universités

- Springboard à Oxford (Annexe C) réalise depuis 28 ans des formations de développement personnel pour le personnel féminin de la recherche : la version française de ce programme a été mise en place à Grenoble sous le nom Tremplin à l'institut Néel dans le cadre du projet européen INTEGER[18].

Ces dernières années, cette entreprise a mis au point de nouvelles formations : Sprint – développement des femmes aux niveaux licence, master et post-doctorat et Boost – programme de développement pour les personnels arrivés relativement récemment dans le monde du travail et en début de carrière. On trouvera plus de détails sur ces formations en Annexe C.

- L'université de Sheffield fait appel à une coach professionnelle pour ses actions de mentorat

c. Des associations

- En Grande-Bretagne, Prospects[19] (voir Annexe D), qui est l'analogue de l'association Bernard Grégory en France, a le plus grand site internet de propositions d'emploi pour docteur·e·s, avec plus de 2,3 millions de consultations par mois.

- En Belgique, BeWiSe (Belgian Women in Science, l'équivalent de l'association française Femmes & Sciences) anime des activités de mentorat pour les femmes. Lors du colloque Femmes & Sciences 2017 sur le mentorat[20], la présidente de BeWiSe Tania Van Loon a présenté ces activités destinées uniquement aux doctorantes et qui visent à
-étendre leur réseau personnel
-accroître la satisfaction liée à leur carrière
-apprendre de nouvelles choses sur elles-mêmes
-discuter de questions qui leur tiennent à cœur.

- Eument-net[21] (*European Network of Mentoring Programmes for the Advancement of Equal Opportunities and Cultural and Institutional Change in Academia and Research* - réseau européen de programmes de mentorat pour l'avancement de l'égalité des chances et le

[17] http://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2018/05/mentoring_handbook_2017_EN_online.pdf
[18] http://www.integer-tools-for-action.eu/en/institutional-page/about-the-integer-project
[19] https://prospects.ac.uk/
[20] http://www.femmesetsciences.fr/wp-content/uploads/2018/03/fichier-complet-16022018-pour-site.pdf p. 41
[21] http://www.eument-net.eu/

changement culturel et institutionnel dans le monde académique et la recherche) est un réseau d'institutions européennes (belges, suisses, allemandes, autrichiennes, italienne, et même une université australienne) pratiquant le mentorat, qui s'est construit à partir d'un projet européen (2007-2008) du 6ème Programme Cadre de Recherche et Développement (PCRD).

d. Des projets européens

- Sur la période 2006-2008, le 6ème PCRD a soutenu le projet ENCOWOMSI[22] (*Encouragement to Advance Training Seminars for Women Scientists* – Encouragement aux séminaires de formation avancée pour les femmes scientifiques) coordonné par le *Centre of Excellence Women in Science (CEWS)* allemand. Le projet (voir détails en Annexe E) avait pour objectifs la promotion de la représentation des femmes scientifiques dans les postes de décision de la science et de la recherche, l'augmentation du nombre de femmes professeures et l'accroissement de la mobilité dans l'Espace européen de la recherche. Il incluait des pays comme l'Autriche, l'Allemagne, la République Tchèque, les Pays-Bas et la Suisse. Ces pays, auxquels s'est jointe la Belgique ultérieurement, ont des modalités de recrutement voisines.

La formation poussait au réseautage. D'avril 2007 à avril 2008, 12 séminaires ont eu lieu, regroupant des femmes de toutes spécialités et tenant compte des spécificités nationales et orientant vers les programmes de recherche européens.

- Le projet ENCOWIMSI a organisé une conférence commune avec un autre projet européen, *Advanced Training for Women in Scientific Research* (ADVANCE)[23], coordonné par l'université du Danube, Krems, Autriche.

e. Un partenariat public-privé en Allemagne sur la carrière académique[24]

Ce partenariat, débuté en 2001 et soutenu par L'Oréal Allemagne, avait pour objectif d'atteindre un niveau de 20% de femmes parmi les professeurs en Allemagne en 2005. L'animation était assurée par trois femmes sélectionnées agissant dans le cadre du CEWS (*Center of Excellence Women and Science*).

706 participantes ont suivi un total de 52 séminaires de 3 jours entre 2001 et 2005. 2/3 des participantes remplissaient les conditions d'une candidature au professorat, 1/3 étaient des junior-professeures ; 52% des participantes étaient en sciences sociales et humaines, 48% ens sciences dures. Les taux de satisfaction furent très élevés. Les frais de participation étaient de 256 € plus frais de voyage ; ils couvraient les frais de séjour, les honoraires des formatrices étant pris en charge par l'institution.

Le schéma était un « positive feedback » où les participantes analysaient leurs forces et leurs faiblesses au moyen de jeux de rôles. Peut-être avec une pointe d'humour, l'article dit qu'après cela, les femmes n'avaient pas plus d'illusions mais un peu plus d'assurance !

[22] https://www.gesis.org/en/cews/cews-home/projects/project-archive/encouwomsci/
[23] https://www.donau-uni.ac.at/en/department/wissenkommunikation/forschungsprojekte/id/09352/index.php
[24] https://www.gesis.org/cews/cews-home/drittmittelprojekte/projektarchiv/aza/

IV. DES ACTIONS PROPOSÉES PAR DES UNIVERSITÉS

1. Carrières dans le public ou le privé après la thèse

Certains programmes aident à l'insertion professionnelle dans le secteur public, et d'autres dans la recherche académique : ces deux secteurs ayant des codes et des « règles du jeu » différents, les programmes de formation sont donc distincts pour ces deux orientations. Les programmes peuvent aussi différer selon le type de disciplines, sciences « dures » ou sciences humaines, ou être communs.

Par exemple l'université de Gand, Belgique (voir Annexe F, programme pour femmes et hommes), et les universités du Land de Hesse, Allemagne, proposent des programmes de mentorat différents selon qu'on se destine au secteur académique ou à l'entreprise.

Plusieurs programmes sont proposés par l'initiative *Mentoring Hessen*[25], réservée aux femmes :
- ProCareer.MINT[26] *(maths, ingénierie, sciences de la nature, technologie)* aux *niveaux Bachelor et Master* dans les disciplines scientifiques. Il s'agit d'un mentorat de 5 heures par mois.

Aux niveaux doctorat et post doctorat (jusqu'à la 2ème année de post-doctorat), deux voies sont possibles :
- Procareer.Doc[27] pour *doctorantes et jeunes post doctorantes de toutes disciplines*, jusqu'à la 2ème année de post-doctorat. Il s'agit de développer leur choix, si elles ne savent pas encore si elles vont se diriger vers le monde académique ou le privé, leur stratégie individuelle de carrière et leur connaissance du monde du travail à l'extérieur de l'université : le programme dure 1,5 an et propose 80 places par groupe. Les mentores sont des femmes du monde scientifique, économique, du management, de l'administration ;
- ProAcademia, pour celles qui se destinent à une *carrière scientifique académique* ;
- ProProfessur pour les chercheuses plus avancées, pour les préparer à *postuler à un poste de professeure dans une université* ou une formation supérieure technique allemande.

2. Des exemples d'activités

a. <u>Un service Carrières aux activités très riches à l'université d'Oxford</u>

Le site web donne un aperçu non seulement des programmes proposés mais aussi du fonctionnement du service Carrières. Voici le type d'activités et ressources (voir Annexe G pour plus de détails):
- documents, sur le site, de descriptions très détaillées des métiers académiques ou par grand secteur professionnel, ainsi que des formations correspondantes
-organisation d'ateliers
-forum des métiers

[25] http://www.mentoringhessen.de/fuer-interessentinnen/doktorandinnen-weibliche-postdocs/
[26] http://www.mentoringhessen.de/angebot/mentoring/procareer-mint/
[27] http://www.mentoringhessen.de/angebot/mentoring/procareer-doc/

-site web réservé aux étudiants pour prendre rendez-vous, s'inscrire aux événements, etc.
-programmes de développement personnel pour femmes (Springboard) ou hommes (Navigator), réalisés par Springboard, une structure professionnelle (voir ci-dessus §III 3.b et Annexe C)
-conseillers carrières pour des entretiens individuels (5.000 entretiens individuels sont réalisés par des conseillers par an pour l'ensemble des 23.000 étudiants de l'université !)
-répertoire des employeurs locaux
-propositions, à tous niveaux des études universitaires, de stages l'été dans le monde entier ou de stages d'une semaine entre deux semestres à proximité de l'université, pour acquérir de nouvelles compétences et de l'expérience professionnelle.

b. Autres exemples en Suisse et en Grande-Bretagne

De nombreuses universités à travers l'Europe ont des actions intéressantes. Nous décrivons ci-après des initiatives suisses et britanniques ; dans le fil du rapport il s'en trouve beaucoup d'autres tout aussi inspirantes.

- À l'université de Genève, le centre de carrière[28], qui fait partie de la Division de la formation et des étudiants, a pour mission de « *favoriser la transition des étudiants vers le marché du travail*. ». Il occupe un rôle stratégique entre trois parties prenantes : les étudiants, les employeurs et l'institution. Le site de ce service développe des rubriques pour les étudiants ainsi que pour les entreprises et employeurs.

Une rubrique originale à l'intention des étudiant·e·s et jeunes diplômé·e·s (sorti·e·s de l'université depuis deux ans au plus) est :
« Mon futur employeur – Quels sont mes employeurs potentiels ?
S'informer sur le monde du travail: étapes clé

1. Identifier un secteur d'activité et un métier
   - Via orientation.ch
   - Via LinkedIn
   - A travers votre réseau
2. Identifier les entreprises
   - Via SwissFirms
   - Via les sites d'association professionnelles
3. Identifier les postes
   - En analysant d'anciennes offres d'emploi
   - Via les agences de placement spécialisées dans un domaine professionnel
   - Via les bourses d'emploi
   - Dans les journaux - venez les consulter la Tribune et Le Temps dans nos locaux »

- En Grande-Bretagne, les universités de Birmingham[29] (Annexe H) et de Sheffield[30] mènent des programmes aux niveaux doctoral et post-doctoral analogues à ceux de l'université d'Oxford. Ainsi l'université de Sheffield a un programme de mentorat, ouvert aux post-docs,

[28] https://www.unige.ch/dife/carriere/

[29] https://www.birmingham.ac.uk/alumni/careers/graduatecareers/index.aspx
[30] https://www.sheffield.ac.uk/rs/ecr/mentoring/ind

mais aussi plus généralement à tous les personnels académiques de l'université. Le programme de mentorat dure 6 mois, accueille 75 mentees, avec un minimum de 3 rencontres. Il est animé par une coach professionnelle.

En Grande-Bretagne, de nombreuses initiatives de mentorat sont mises en œuvre dans la perspective de l'intégration dans le monde professionnel public ou privé des doctorant·e·s : voir en Annexe I la synthèse proposée par le Groupe des femmes en physique (WIPG) de l'Institut de Physique (IoP), l'analogue britannique de la Société française de physique.

3. Exemples de thèmes de formation aux niveaux doctoral et post-doctoral

En complément des nombreux conseils disponible sur internet, voici les grands thèmes d'ateliers proposés par l'université d'Oxford :

-plan de carrière,
-recherche d'emploi,
-rédiger son CV et sa lettre de motivation
-compétences pour l'entretien d'embauche (candidatures pour le public et le privé)

4. Outils couramment utilisés

Ceux-ci sont communs à la plupart des universités dont nous avons analysé les sites :
- site internet ouvert contenant beaucoup d'informations et de documents en libre accès
- partie du site réservée aux étudiants et employeurs (CareerConnect à Oxford)
- système élaboré de prise de rendez-vous avec des conseillers :
*rendez-vous de 20mn
*conseils par email
*rendez-vous Skype avec les anciens étudiants en recherche d'emploi qui ne sont pas sur place

V. QUELQUES INITIATIVES ORIGINALES

Les initiatives présentées ici sont bien entendu des choix personnels de la rédactrice du rapport…

1. Un projet transfrontalier

Le projet « *Interreg efface les frontières* » soutenu par le Fonds européen de développement régional (FEDER), est transfrontalier France-Belgique (France-Wallonie-Flandres). Sa déclinaison 2014-2020, (Interreg IV)[31], se concentre sur 4 axes prioritaires qui se déclinent en objectifs spécifiques.

[31] http://www.interreg4-fwvl.eu/fr/page.php?pageId=944

PRODOC[32] (Annexe J), qui cible l'insertion transfrontalière des docteurs et jeunes chercheurs, fait partie du sous-programme franco-wallon de la Priorité 1 *Améliorer et soutenir la collaboration transfrontalière en recherche et innovation* / Objectif opérationnel 2 *Renforcer l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins du marché du travail* (voir Annexe J). Il regroupe des universités françaises du Nord de la France et des universités de Wallonie ainsi qu'une association belge, a pour « chef de file » le pôle de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) Université des sciences et technologies de Lille.

Il s'agit de mieux valoriser les compétences des docteurs auprès des acteurs économiques de la région transfrontalière.

-Un diagnostic sur la perception des docteurs par les entreprises a été réalisé.

-Un document synthétique des résultats est à la disposition des entreprises sous format papier. Des productions audiovisuelles permettent de communiquer auprès d'un plus large public.

-En parallèle, les formations résidentielles annuelles appelées « Les Doctoriales » et les rencontres-événements tels que les « forums de l'emploi » permettent de sensibiliser réciproquement les acteurs du monde de l'entreprise et les docteurs.

-Enfin, un réseau transfrontalier de professionnels de l'accompagnement à l'emploi et la valorisation des compétences est constitué.

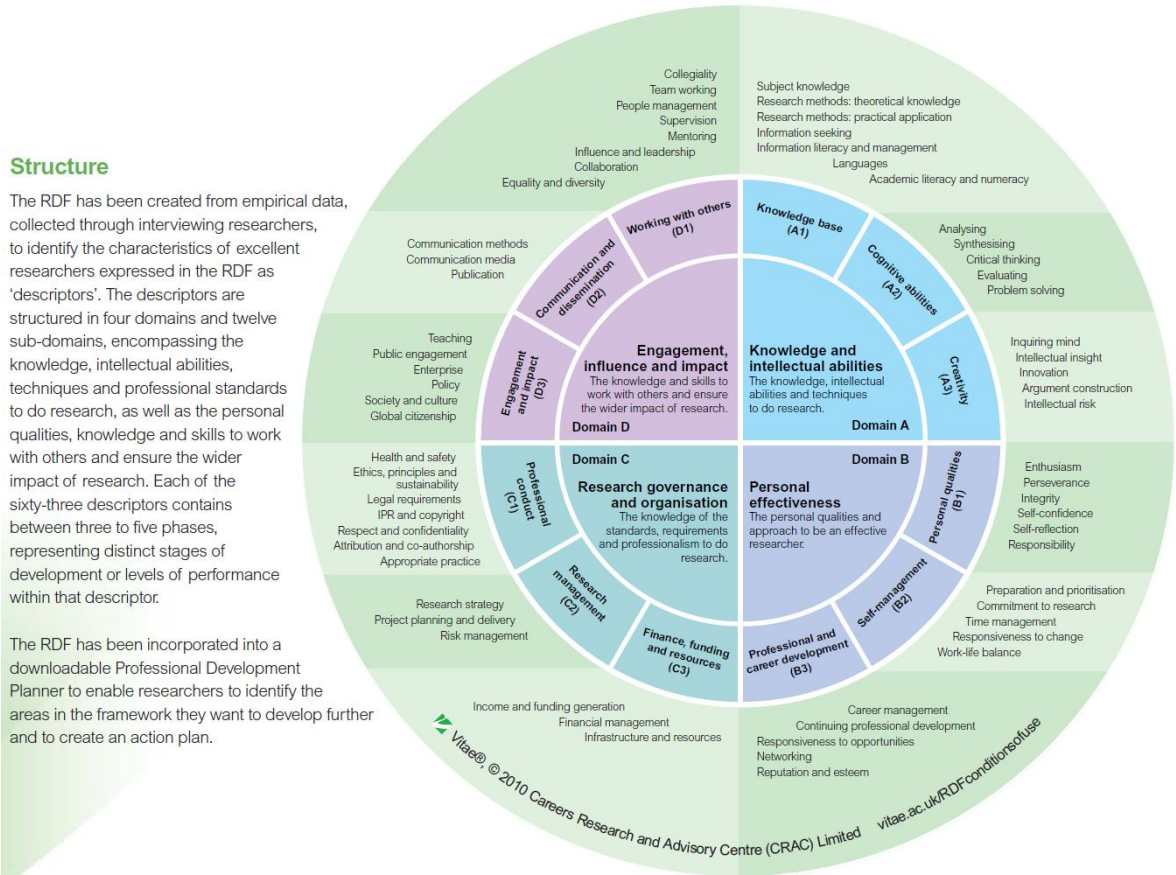
2. Des vidéos de sensibilisation

Le service Carrières de l'université de Namur en Belgique présente sur son site 4 courtes vidéos[33], en particulier l'Episode 3 « Docteurs en action », qui interroge des docteurs ayant soutenu une thèse dans cette université et exerçant des métiers variés.

3. Tester soi-même ses compétences

Vitae (voir §II 3 et Annexe B) a créé un outil[34] pour les chercheurs, le Vitae Researcher Development Framework (RDF) qui permet de se tester soi-même. Il est structuré en 4 domaines couvrant les connaissances, attitudes et attributs des chercheuses et chercheurs. Chaque domaine est divisé en sous-domaines (voir la reproduction schématique ci-dessous).

[32] http://www.interreg4-fwvl.eu/admin/upload/project/pdf/74-fr.pdf
[33] https://www.unamur.be/services/euraxess/career/regards-croises-doctorat
[34] https://www.vitae.ac.uk/researchers-professional-development/about-the-vitae-researcher-development-framework



4. Une formation à l'innovation

Le document « *fem*inno - *Career Program for Innovative Women in Life Sciences - PhD students, Postdocs and Group Leaders*"[35], présente le programme commun d'ETH Zurich, des universités de Zurich et de Bâle.

Parmi les activités du programme *fem*inno, on trouve des séminaires sur l'innovation, des visites d'entreprises. Le programme se déroule sur un an, les cours sont collectifs. Pour les doctorantes, cette formation est validée par 4 ECTS (European Credit Transfer and Accumulation System).

5. Un mentorat international pour femmes et hommes

Le *Mentoring program of Centre for Gender and Science*[36] en République Tchèque est membre du réseau international Eument-net (voir plus haut §III 3.c) et propose des mentors basés dans un pays de ses institutions partenaires, en Europe (Allemagne, Belgique, Italie, Autriche) et en Australie.

---

[35] https://www.gendercampus.ch/de/aktuelles/foerderungen/feminno-career-program-for-innovative-women-in-life-sciences/
https://www.fix-the-leaky-pipeline.ch/files/content/sites/fix-the-leaky-pipeline/files/feminno_Guide%20for%20applicants.pdf

[36] http://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2018/05/mentoring_handbook_2017_EN_online.pdf

6. La promotion auprès des entreprises de la qualité des étudiant·e·s formé·e·s

L'université de Western Australia (Australie occidentale) a un service Carrières dynamique (voir Annexe K) qui met en relation ses étudiants avec les entreprises; Un onglet particulier du site est réservé aux entrepreneurs et l'université y vante la qualité de ses diplômé·e·s avec force superlatifs :

« *Reconnue comme une des meilleures universités du pays, l'université attire des étudiant·e·s de haut calibre à tous les niveaux d'études, venant d'Australie et d'Outre-mer. Ses docteur·e·s ont constamment mieux réussi que celles et ceux des autres universités de la même province à trouver des emploi à plein temps et ils et elles ont égalé ou même dépassé les taux d'emplois nationaux de docteur·e·s.*

Accédez à nos étudiant·e·s talentueuses et talentueux
-entrez en relation avec les étudiants
-recrutez sur le campus
-offrez des opportunités
-aidez les étudiants
-liens utiles »

VI CONCLUSION

- Tout d'abord une *insertion professionnelle se prépare avant les années de doctorat* (voir par exemple en Annexe H où l'université de Birmingham propose « *Careers first* » aux étudiant·e·s dès la première année) en particulier *par des stages* qui permettent tester ses goûts et compétences dans différents environnements de travail. C'est pourquoi de nombreuses universités offrent via leur service Carrières des propositions très nombreuses de stages d'été, à l'étranger ou au niveau national, et aussi des stages d'une semaine à proximité de l'université (université d'Oxford, § IV 2.a et Annexe G). Des répertoires d'entreprises au voisinage de l'université permettent aussi de se faire une idée des métiers possibles et de prendre des contacts pour visites et/ou stages.

- *Certaines initiatives sont en place depuis de nombreuses années* : par exemple Springboard depuis 28 ans à Oxford ; le réseau Eument-net a été constitué à partir d'un programme européen qui s'est déroulé en 2007-2008. Des bilans de telles actions sont donc disponibles (voir Annexe L sur le mentorat du réseau romand suisse).

- Beaucoup de *ressources sont proposées sur internet* (textes permettant l'information sur les carrières, relations avec les entreprises, test de compétences et de personnalité autoévaluatif, etc.).

- Tous ces *accompagnements à l'insertion professionnelle ont un coût important en personnel* : 15 personnes travaillent pour le service Carrière à l'université de Genève ; pour réaliser 5000 rendez-vous individuels pour étudiant·e·s·de tout niveau à l'université d'Oxford

il faut une équipe importante ; de nombreux intervenants professionnels sont sollicités ; le mentorat exige beaucoup de temps passé.

Les initiatives présentées sur les sites internet sont séduisantes, les témoignages nombreux, mais on note aussi des difficultés de mise en œuvre sur le terrain… Ainsi Jean-Paul Hermann[37], qui anime bénévolement en Belgique des formations à l'entretien d'embauche dans le privé, dans le cadre du programme transfrontalier ProDoc, a constaté
- un manque de continuité dans les personnels des études doctorales
- une reluctance des patrons de thèse à laisser leurs doctorant.e.s assister aux formations
- une absence fréquente de réseau hors du monde académique des professeur·e·s encadrant les doctorant·e·s.

Il faut donc une grande vigilance pour s'assurer que l'insertion professionnelle des jeunes diplômé·e·s est traitée avec le sérieux qui convient à cette question, fondamentale pour l'enseignement supérieur et la société.

En tout cas nous espérons que les nombreux exemples stimulants cités dans le présent rapport, provenant de chez nos voisins européens ou même d'Australie, inspireront les universités françaises, pour une meilleure insertion professionnelle, dans le secteur public ou privé, des jeunes formés dans nos universités et nos laboratoires.

Remerciements

Claudine Hermann remercie chaleureusement pour leurs réponses détaillées et précieuses, qui lui ont permis de rédiger ce rapport, toutes les membres du Conseil d'administration d'EPWS, en particulier Brigitte Muehlenbruch (pour l'Allemagne) ; Maria Joao Curto (pour le Portugal), Yasmin Robson (pour le Royaume Uni). Claudine Hermann exprime sa reconnaissance aux membres d'EPWS : Tania Van Loon (pour la Belgique), Kateřina Cidlinská (pour la République tchèque et l'association Eument-net), Hélène Fueger (pour la Suisse), Heather William (pour le Royaume-Uni). Elle remercie Jean-Paul Hermann pour son témoignage.

[37] Jean-Paul Hermann, communication personnelle.

Annexe A

Charte européenne du chercheur et code de conduite pour le recrutement des chercheurs

European Charter for researchers and Code of Conduct for their recrtuitment

https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/brochures/eur_21620_en-fr.pdf

Dans la partie de la Charte applicable aux employeurs et aux bailleurs de fonds, pages19, 20 et 21 :

Développement de carrière

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient élaborer, de préférence dans le cadre de leur gestion des ressources humaines, une stratégie spécifique de développement de carrière pour les chercheurs à toutes les étapes de leur carrière, quelle que soit leur situation contractuelle, y compris pour les chercheurs sous contrat à durée déterminée. Cette stratégie devrait inclure la disponibilité des mentors qui interviennent pour fournir un appui et une orientation en faveur du développement personnel et professionnel des chercheurs, permettant ainsi de les motiver et contribuant à réduire toute insécurité quant à leur avenir professionnel. Tous les chercheurs devraient être informés de ces dispositions et accords.

…

Accès à la formation à la recherche et au développement continu

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que tous les chercheurs, à toutes les étapes de leur carrière et indépendamment de leur situation contractuelle, se voient offrir des opportunités de développement professionnel et d'amélioration de leur capacité d'insertion profes-sionnelle en ayant accès aux mesures en faveur du développement continu du savoir-faire et des compétences.

Ces mesures devraient faire l'objet d'une évaluation régulière afin de déterminer dans quelle mesure elles sont accessibles, mises en application et efficaces pour améliorer le savoir-faire, les compétences et la capacité d'insertion professionnelle.

…

Accès aux services d'orientation de carrière

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les chercheurs, à toutes les étapes de leur carrière et indépendamment de leur situation contractuelle, se voient offrir des conseils d'orientation de carrière et une aide pour trouver un emploi, soit dans les institutions concernées, soit par le biais d'une collaboration avec d'autres structures.

Le recrutement post-doctoral est décrit p.29 du document en français :

Nominations post-doctorat

Les institutions qui nomment des chercheurs titulaires d'un doctorat devraient établir des règles claires et des orientations explicites pour le recrutement et la nomination des chercheurs post-doctorat, y compris la durée maximale et les objectifs de ces nominations.

Ces orientations devraient tenir compte du temps passé dans de précédentes nominations post-doctorat dans d'autres institutions, et du fait que le statut post-doctorat devrait être transitoire, dans le but premier d'offrir des possibilités supplémentaires de développement professionnel pour une carrière de chercheur dans le cadre de perspectives d'avancement à long terme.

Annexe B

Vitae et EURAXESS (GB) – Options de carrières pour les chercheurs

Vitae and EURAXESS (UK)

https://www.vitae.ac.uk/researcher-careers/euraxess-uk-career-development-centre

After your Doctorate –Career options for researchers

https://www.vitae.ac.uk/researcher-careers/after-your-doctorate/career-options-for-researchers

To fully explore your career options you will need to investigate:

- your situation and needs: what are your career priorities and what skills do you have?
- what's out there: the job market – what career opportunities are available to me?

Don't forget that there are additional career opportunities available to you outside employment. For example, self-employment, working freelance, starting your own business or embarking on further study are ways you can generate your own opportunities. Hear tips from enterprising researchers in the recording from our online hangout How to start a business after your PhD.

More on careers for researchers in higher education. Higher education offers a range of employment opportunities, not just academic research. This includes teaching and lecturing, administration, support roles such as training and development, human resources, public engagement and careers professionals, and work in research-related services or projects such as policy, funding, grant administration, research management and knowledge transfer.

More on careers for researchers outside higher education. These range from research and teaching to business and management. From research positions in commercial companies, public bodies or non-profit organisations to research-related positions such as research policy and administration. Also, roles not directly related to research, but where the knowledge and skills of researchers are advantageous, such as consultancy, publishing, patent law.

Your institution's careers service may be able to give you tailored information and guidance on your options and local opportunities.

Annexe C

Springboard Consultancy et ses programmes Springboard, Sprint et Boost

Springboard Consultancy and its Springboard, Sprint and Boost programmes

https://www.springboardconsultancy.com/product/springboard/

About the Springboard consultancy
The Springboard Consultancy is a highly successful international training consultancy with a proven track record of 28 years heritage in work and personal development as well as leadership & management training, particularly addressing women's development issues.

Our core business is training and licensing trainers to deliver award winning development courses and we have more than 400 Springboard trainers globally. In addition, women, men, managers, senior women, older workers and students all benefit from our specially designed and targeted programmes, delivered through a vibrant international network of highly professional licensed trainers in 45 countries around the world.

1. **Springboard-** Work and personal development for women

Who is it suitable for?
The Springboard Women's Development Programme is designed for women from all backgrounds, ages and stages of their lives. It allows women to enhance their own skills and abilities, challenge power and equality, while building confidence, assertiveness and a positive image.
For employers, the Springboard programme can be used as part of a solution to address issues of diversity and inclusion in the workplace. It also develops talent for the future, helping employers to build pipelines of diverse talent and address issues of the Gender Pay Gap.

What results can I expect?
Whether you want to further develop your career, improve your life skills or set practical, yet stretching goals, this programme will provide the tools to inspire and empower you to change your life.
Other women focus on results in their personal life, such as sorting out difficult relationships, improving health, dealing with stress and gaining a work/life balance.
Some women improve their career development after attending the Springboard Women's Development Programme, whilst others stay in the same job but with a new sense of purpose and a more positive attitude.

The innovative programme structure
Four one day sessions delivered over a duration of three months, **it consists of five simple yet powerful parts:**

- our best-selling workbook, regularly up-dated and embracing all the material for the entire programme
- four action-packed one-day workshops spread over three months
- the provision of real, relevant and inspiring role models
- …
-

Overall, the Springboard programme tackles issues such as:

- career development
- building confidence
- realistic self-assessment
- aspects of being a woman
- identifying priorities
- assertiveness skills
- setting practical yet stretching goals
- improving your health
- stress management
- presenting a positive image
- improved communication skills
- building better relationships
- building networks

2. **Sprint-** Women's development for undergraduates and postgraduates and researchers

The original *Sprint* programme has been researched and designed specifically to address the study and career issues faced by women at university and was originally developed in collaboration with the University of Cambridge, and more recently with the University of Oxford. Both universities have contributed greatly to the new *Sprint* programme for women undergraduates, post-graduates and researchers.
…

Who is it designed for?

Sprint is for undergraduate women of all ages, from all backgrounds and stages in their professional lives and study. Regardless of subject, department or career aspirations, Sprint will help women achieve their goals.
For employers – Sprint adds value to the overall experience for undergraduates and post graduates, improves employability and helps to ensure that each woman has the best possible chance to develop their full potential.

What does the programme consist of?

Designed to be flexible to accommodate academic terms, study pressures and research schedules. It consists of the following:
• a comprehensive folder, including all the material for the programme and additional online learning tools
• four action packed one-day workshops
• the provision of real, relevant and inspiring role models
• the encouragement of effective networks within the group
• opportunities to engage with corporate sponsors

What results can I expect?
Study: Many undergraduate women focus on their studies at university, achieving results such as improved visibility, concentration and effectiveness in tutorials, better time management for revision and essay writing, less study stress, and improved confidence and self-esteem.

Career: Many women use the *Sprint* Development Programme to sharpen their career goals, raise their aspirations, explore possibilities and to take advantage of the work shadowing and coaching opportunities that are often offered by corporate sponsors.

Personal: Other women look to achieve results in their personal lives, for example working through difficult relationships, improving fitness and gaining a better (and healthier) study/life balance.
In practice, most participants achieve a mixture of all three categories of results through their experience of *Sprint*.

3. **Boost –** for people in the early stages of their careers

Boost is a personal and work development programme for men and women who are relatively new to the working world, and in the early stages of their careers. They may be in jobs full time or part time, in apprenticeships or traineeships and could be any age. Boost prepares participants to develop their careers quickly and effectively, by teaching them how to be more career 'savvy'.
The programme was launched in 2016 in response to employers' requests for staff to get to grips with their career goals and make the most of their potential, becoming a contributory employee much faster.

What does the Boost career development programme consist of?
Delivered through four one-day workshops, Boost consists of:

- a comprehensive participants folder
- an information resource to complement the workshops
- a strong support system of helpful mentors
- guest speakers to provide role models, inspiration and examples
- opportunities for job shadowing and potential work experience
- establishing a network of people learning and developing together

Overall, the Boost career development programme looks to help participants to:

- take clear, practical, realistic steps in careers and personal life
- recognise personal important goals
- set realistic career goals
- boost self confidence
- …

Annexe D

L'association britannique Prospects

Prospects, UK

https://www.prospects.ac.uk/

Prospects for graduate jobs, postgraduate study, advice about work experience, internship opportunities and graduate careers. (Oxford)

We are owned by the registered charity Higher Education Careers Services Unit (HECSU), an agency of UUK and GuildHE, and are the only careers organisation to invest profits back into education and research. This unique and established position in the sector, along with our unparalleled knowledge of graduate careers helps us to manage and support a range of key initiatives within higher education.

Our work

- Prospects.ac.uk - the UK's biggest graduate careers website with more than 2.3 million monthly browsers.

- HECSU - supports the work of careers and employability professionals and their institutions and undertakes research into all aspects of graduate employability.

- Prospects HEDD - an online government-backed degree verification service, which aims to combat degree fraud in higher education. It helps universities to manage incoming requests from employers, agencies and other universities in their candidate verification.

- Prospects Luminate - launched in 2018, Luminate is the home of student and graduate labour market information from Prospects.

- Prospects Careers Service Network - this careers service vacancy software provides careers services with vacancy and event management software and recruiters with unique access to jobseekers on campus.

-;Prospects Course Exchange - uses XCRI-CAP (eXchanging Course Related Information - Advertising Profile) feeds to manage the upload of postgraduate course data from HE providers to Prospects and other postgraduate course marketing websites. The service includes a free validation service, Prospects Course Check.

- Graduate Talent Pool - delivered by Prospects on behalf of the Department for Education, this is a free service for graduates seeking graduate internships.

Annexe E

Le projet européen ENCOUWOMSCI

The European Project
ENCOUWOMSCI – Encouragement to Advance - Training Seminars for Women Scientists

https://www.gesis.org/en/cews/cews-home/projects/project-archive/encouwomsci/

The main objectives of this EU-project included promoting the representation of women scientists in leading positions in science and research, increasing the number of female professorships and enhancing mobility in the European Research Area, facilitating successful networking and deepening of knowledge about European research policy and funding. The project was coordinated by CEWS and funded through the 6th European Research Framework Program (01.10.2006 - 31.12.2008).

ENCOUWOMSCI offered professional application and appointment training for women scientists holding their PhD for at least four years and striving for a professorship in Belgium, the Netherlands, Germany, Czech Republic, Austria or Switzerland. 112 women participated in one of twelve, four-day-long training seminars held in Brussels between April 2007 and April 2008. Experts and professional trainers informed attendees about appointment procedures in the target countries, different scientific cultural communities, the optimal design for application documents and how to conduct interviews with appointment committees. The third and fourth days of the seminars were dedicated to the European dimension with introductions into funding in the European Union, European research policy and the European Platform of Women Scientists EPWS. Among the objectives was to encourage mobility by disseminating and generating knowledge on the European Research Area to increase networking, thereby reducing boundaries in applying for professorships in different countries.

In June 2008, a final conference was held in cooperation with the EU-project “Advanced Training for Women in Scientific Research” (ADVANCE, coordinated at Danube University Krems, Austria). The conference “Supporting Women in Scientific Careers” presented experiences and results of both projects and invited experts from several European countries to give keynotes on the situation of women scientists in the European Research Area. Gathering researchers, project and funding managers, representatives of national and international research and science administrators, options and prospects of career supportive projects were discussed in round tables and an expert talk.

To maintain networking, all participants of ENCOUWOMSCI were invited to an internal networking event in November 2008 in Brussels, which served as a platform and marketplace for exchange and support. An informal network and ideas for interdisciplinary and cross-national cooperation were initiated, to help ensure and maintain contact among the participants after the end of the project.

Annexe F

Programmes de l'université Gand, Belgique, pour post-doctorant·e·s

Ghent university programmes for female and male post-docs

https://www.ugent.be/intranet/en/human-resources/mobility-career/postdoc-talent-management/mentoring/overview.htm

A mentor serves as a sounding board for the mentee's questions.

- *Development approach:* encourage people to think more carefully about their personal ambitions and professional goals
- *Person-centered:* one-to-one supportive relationship
- *Confidential:* based on mutual trust (all information shared is kept confidential) and respect
- *Mentee-driven:* the mentee takes the initiative and sets the agenda

Mentoring at Ghent University

There are 2 mentoring 'tracks' exclusively targeted at postdoctoral researchers:

- MenZa: academic mentoring (aiming towards a professorship)
- MenTa: mentoring beyond academe (exploring careers on the external labour market)

Menta: mentoring beyond Academe

What is MenTa?

Under the heading '**Ta**lent also needs **Men**toring' the Ghent University Doctoral Schools and the Department of Personnel and Organization, jointly organize **MenTa**, a new mentoring *programme exclusively targeted at the labour market beyond academe*. A postdoctoral researcher wishing to pursue a career in the private or public sector (the mentee) will be given the opportunity to exchange experiences with, and receive feedback from, an experienced professional working in the same sector (the mentor).

Why mentoring? Why MenTa?

Mentoring has always been vital to personal development and more than ever to professional success.

Mentoring is a unique interpersonal (one-to-one) supportive relationship, that focuses on the needs of mentored participants, encouraging them to think more carefully about their personal ambitions and professional goals.

MenTa seeks to connect postdoctoral researchers with professionals active in the private or public sector for advice and guidance about career issues. MenTa provides mentors who inspire and empower their protégés to reach their full potential.

MenTa is:

- **Person-centered and mentee-driven:** it nurtures informal professional relationships whereby the main topics of discussion are determined by the mentee.

- **External:** its mentors are external to Ghent University's fundamental research community.
- **Confidential:** it fosters mentor-mentee relationships that are based upon mutual trust and respect. The information shared is kept confidential.

Who are the mentors?
A mentor is a guide and advisor fully committed to helping a mentee find solutions to different career challenges. Precisely because they have wide **professional experience,** these mentors have an outstanding ability to empathize with the concerns facing today's postdoctoral researchers.
The mentors come from an array of sectors including private and not-for-profit sectors, government and non-governmental organizations, public policy, industry, etc. They are **former (post)doctoral researchers,** not necessarily alumni of Ghent University, who have become successful leaders in diverse fields.

MenZa: Mentoring for postdoctoral researchers (academic careers)
You work hard, but are you unsure where your career is heading?
Do you feel you are at a career turning point?
You have academic ambitions, but you do not know how to play the game?
If so, mentoring can help you out.

What is MenZa?
MenZa ("Mentoring by ZAP") is Ghent University's in-house *mentoring programme committed to helping postdoctoral researchers increase their chances of gaining academic promotion and tenure*. Mentors are experienced Ghent University professors from another faculty than the mentee's.
MenZa complements **MenTa**, Ghent University's mentoring programme for postdocs who consider switching to a career outside academia. Mentors are PhD holders working in the private, public or non-profit sector.

Some background
MenZa was launched in 2009 by the Diversity and Gender Policy Unit in order to support female postdocs in their career path and transition to professorship: MenZa 2009-2013

Since 2011 the programme is open to all (female and male) postdocs. Since 2014 MenZa is part of Ghent University's Postdoc Talent Management, run by the Department of Personnel & Organization.

Contact ;
MenZa: Career development Office, 3 persons
MenTa: Doctoral Schools Coordination Office, 3 persons

Annexe G

Présentation sur internet du service Carrières de l'université d'Oxford

Internet presentation of Oxford University Careers Service

https://www.careers.ox.ac.uk/options-after-dphil/

Oxford university support for DPhil students and post-docs:

The web pages structure gives an insight not only on the proposed programmes but also on the Careers Service operation

The section **"*Options after a DPhil*"** is reached via
The Careers Service > Our Services > Research Students and Staff > Options after a DPhil

It different subsections are then
-*What careers are open to me ?*
-*What have past DPhils done?*
-*Practical steps and our resources*
-*Further resources*

In "What careers are open to me?":
Academia and universities careers take a large part, with a detailed description of the job contents (research, teaching at different levels, university ademinstration). Internship in a lab is recommended before starting a DPhil.

For each of the 40 other broad sectors (Armed forces an uniform services, Barrister, Journalism, Marketing, etc) one finds a detailed description of the different jobs, of the way to get to this job, etc.

In "Practical steps and our resources", different tools and activities organised at Oxford University are listed:
- workshops covering Career Planning, Job searching, Networking, CVs and Cover Letters and Interview Skills (for academic and non-academic applications) that are run for DPhil students and research staff. Find these on our Term Planner (at reception) or the events section of CareerConnect (an internal website on which the students, the staff and also employers register).

- The Springboard Programme (for women) and Navigator programme (for men) provide a foundation for career decisions by enabling participants to identify clear and practical steps they want to take in their lives, and then develop the skills and confidence to do so.

- Sector-specific careers events**,** such as Insight into Academia (informal lunchtime seminars), Insight into Business, Law for non- lawyers, the Civil Service Policy game, and recruiter talks.

- Careers Fairs are a great way to explore sectors of work you are curious about, to meet recruiters and employees, and to ask about their interest in DPhil graduates and their advice regarding applications.

- The Careers Service also works with the divisional skills training teams to support both academic and non-academic careers.

Related pages

- Finding Work in Oxford
- List of local employers at the OX PostCode Fair: See the booklet for people to contact for insight into the company and sector, or to explore possible work experience opportunities.
- Networking
- Freelancing and Portfolio Careers
- Using recruitment agencies

The Springboard Programme (cf Annexe C) (for women) and Navigator programme (for men) provide a foundation for career decisions by enabling participants to identify clear and practical steps they want to take in their lives, and then develop the skills and confidence to do so. *Female DPhil students and post-doctoral researchers in any division* can take part in the Springboard Programme for Researchers, run by the Mathematical, Physical and Life Science (MPLS) division. Navigator is available to male graduate research students in their second year and above, postdoctoral researchers and contract research staff.

Careers Service section, for all levels students:

Advice & information

Popular pages

- Oxford University Internship Programme
- CVs
- Cover Letters
- Sectors & Occupations
- Psychometric Tests
- See an Adviser
- Careers Fairs
- Advertise your Vacancies

Over 100 advice pages

Browse our menu or search our site for extensive advice on options & occupations, job search strategies, the application process and internships.

On our advice pages you can see:

- Information and guidance
- Resources and recommended links
- Recent, relevant posts from our blog
- Current related vacancies
- Upcoming related events

On CareerConnect...

CareerConnect is the password-protected area of our website, just for Oxford students, researchers, alumni and recruiters.

Explore all vacancies

Login to see opportunities from employers seeking Oxford students and alumni, including graduate jobs and internships. 9000 opportunities are normally advertised annually, with over 1000 available at any one time.

See all events

Login to see our full calendar of events around Oxford - including careers fairs, talks, workshops and employer presentations.

Book appointments

You can also use CareerConnect to book a one-on-one appointment with one of our Careers Advisers, as well as mock interviews and chances to meet employers one-on-one.

Join our programmes

We run a variety of programmes for students to gain new skills and work experience. These include:

The Internship Programme

Our Internship Office sources unique summer work placements for Oxford students - in locations around the world. We organise hundreds of opportunities each year for the Internship Programme - from publishing internships in the USA to computing internships in India.

Micro-Internships

Our new Micro-Internship Programme gives you short project work in organisations around Oxford. All take place in ninth week of a term, so are perfect to fit into a busy vac!

The Student Consultancy

An innovative and unique programme, The Student Consultancy equips students with consulting skills to help local businesses, charities and community organisations. And it's not just for future consultants - it's a great way to get an insight into a range of sectors, and to develop employability skills.

Springboard for Women

Developed with the award-winning Springboard Consultancy for professional women, our Springboard programme is designed specifically for female students at Oxford - to boost your confidence and reach your aspirations.

Insight Programmes

If you are looking for an insight into a sector, we organise work shadowing opportunities - in Medicine, Pharma/Biotech, and Teaching. We also run a series of workshops to help you develop commercial awareness - Insight Into Business.

Where to find us

Opening hours

- 09.00-17.00 Monday, Tuesday, Wednesday, Friday
- 10.00-17.00 Thursday

Annexe H

Université de Birmingham, service Carrières

Birmingham University Careers Service

https://intranet.birmingham.ac.uk/student/careers.aspx

Careers advice

- Careers Network **-** This is available from the start of your studies to help you gain the skills and experience for the career you want. Specialist resources and professional advisers are available for you, whether you are looking for jobs, brushing up your interview technique or deciding what to do next.
- https://intranet.birmingham.ac.uk/as/employability/careers/index.aspx

- Careers First - This webpage specialises in top tips and links to opportunities available to first year students. Making the most of your first year is key to enjoying your time at university and developing skills and gaining experience you can sell to an employer. Use this webpage to get ideas of how to get involved.

Graduate careers support : We are committed to supporting you as you enter the world of employment, whether you need to talk through your options, practise for interviews, or find the job that's right for you.

For up to *two years after graduation*, you can access our full range of support at Careers Network by registering for a new login and password for **Careers Connect**.
-Register with us
-Get advice
-Search vacancies
-Decide what to do
-Graduate internships
-Events on campus

Annexe I

Contribution sur le Royaume-Uni proposée par le Groupe Femmes en Physique de l'Institut de Physique

Contribution from the UK via IoP WiPG

Non-academic careers fairs at universities. There are many, this list gives an indication: https://www.graduate-jobs.com/careers-fair/

Support to spin out academic ideas into companies e.g. https://www.imperialinnovations.co.uk/, http://deepscienceventures.com/ .

Published case studies of how others have managed transition from academia to industry, e.g. https://royalsociety.org/topics-policy/industry-innovation/case-studies/pushing-the-revolving-door/

Mentoring programmes for post-graduate and post-doctoral students, e.g. at Sheffield University - Think Ahead https://www.sheffield.ac.uk/rs/ecr/mentoring/index
Thesis Mentoring https://www.sheffield.ac.uk/rs/ecr/mentoring/thesismentoring
Careers Beyond the Academy https://vistamentoring.shef.ac.uk

More informal mentoring by academic staff supplemented with mentoring by industry mentors, requested by the student and arranged by faculty on an individual basis

Alumni networks: some use formal pairing schemes between former and current institute staff (e.g. Lancashire University), others maintain informal links between former and current institute members (e.g. Cockcroft Institute at Manchester University uses a secret Facebook group)

Women in Science Network – international secret Facebook group providing career advice and support

Training in transferrable technical skills to aid collaboration with other fields, which could aid students' transition into other fields. These are easiest to deliver when they are required by inter-disciplinary research programmes, when knowledge and skills which are not common in the students' own field must be understood for the work of the programme overall to succeed – e.g. earth sciences, ocean sciences.

General professional skills training in the context of conferences, e.g. science communication skills sessions at Ocean Sciences 2018 and European Geophysical Union

Annexe J

Le programme transfrontalier Belgique-France ProDoc

TheBelgian-French cross-border ProDoc Programme

http://www.interreg4-fwvl.eu/admin/upload/project/pdf/74-fr.pdf

Emploi et formation : ProDoc
L'insertion professionnelle des docteurs et des jeunes chercheurs en zone transfrontalière est un enjeu particulièrement important. En effet, cette force de travail transfrontalière constitue un stimulateur du développement des entreprises et des organismes publics.
Les partenaires tendent à mieux organiser la rencontre entre l'offre et la demande d'emploi transfrontalière au niveau doctoral et à mieux positionner l'ensemble de la zone transfrontalière sur la scène européenne et internationale.

Afin de travailler sur cette insertion professionnelle, les partenaires constituent des groupes de réflexion qui, s'appuyant sur les études scientifiques nécessaires, sont susceptibles de porter un plan auprès des pouvoirs publics pour une meilleure insertion professionnelle des docteurs de la zone. Améliorer l'employabilité des docteurs passe par une meilleure connaissance de l'économie générale et en particulier des PME, mais également par une meilleure valorisation de leurs compétences auprès des acteurs économiques de la région transfrontalière.

Actions mises en œuvre
Les partenaires établissent un diagnostic sur la perception des docteurs par les entreprises et mettent en place des groupes de réflexion sur les relations entre les entreprises et les docteurs.

Les résultats sont concrétisés par différents types de production. Sous format papier, un document synthétique des résultats est communiqué aux entreprises. Des productions audiovisuelles permettent, quant à elles de communiquer auprès d'un plus large public.

En parallèle, les formations résidentielles annuelles appelées « Les Doctoriales » et les rencontres-événements tels que les « forums de l'emploi » permettent de sensibiliser réciproquement les acteurs du monde de l'entreprise et les docteurs.

Enfin, un réseau transfrontalier de professionnels de l'accompagnement à l'emploi et la valorisation des compétences est constitué.

Universités opérateurs :
Chef de file : Université des sciences et technologies de Lille (PRES)
Partenaires/associés :

Association sans but lucratif belge Objectif Recherche
Académies universitaires Wallonie-Bruxelles, Louvain,
Universités Lille2, Lille 3, d'Artois, du Littoral Côte d'Opale, de Valenciennes et du Hainaut Cambrésis,
Ecole Centrale de Lille
FNRS (Fonds national belge de la recherche scientifique)
Académie universitaire Wallonie-Bruxelles (Liège)

Annexe K

Initiatives du Centre Carrières de l'université d'Australie occidentale

Initiatives of the University of Western Australia Careers Centre

http://www.careers.uwa.edu.au/

Career Mentor Link matches professionals with students, providing an opportunity for students to benefit from the industry knowledge and career experience of their mentors.

Objectives: http://www.careers.uwa.edu.au/cml#objectives

This one-on-one mentoring program is run in conjunction with faculties and aims to:
- support students in developing skills to manage their career
- provide students with an industry perspective to enhance their academic learning
- prepare students for transition to the workplace
- establish mutually beneficial relationships between industry, the University and its students

Students (mentees) are encouraged to seek advice and information about their career direction and employment goals while mentors share their industry skills and insights and take an active interest in the career development of the student.

Women in Engineering Programme
Women in Engineering is a joint initiative between the UWA Careers Centre and the Faculty of Engineering, Computing and Mathematics. It is open to female students currently enrolled in an undergraduate Engineering Science major or the Master of Professional Engineering.

Mentors in the Women in Engineering program are female.

The Career Mentor Link Women in Engineering program runs within the same format as Career Mentor Link so all the information on this website is relevant.

Annexe L

Rapport d'évaluation du 8ème programme du Réseau romand de mentoring pour femmes - 2014-2016

Assessment report of the 8th programme of the French-speaking Switzerland mentoring network for women - 2014-2016

http://www.unifr.ch/f-mentoring/assets/files/rrm_8/evaluation%20finale/Rapport_evaluation-finale_RRM8.pdf

Le Réseau romand de mentoring pour femmes est un programme de mentorat destiné aux femmes de la relève des universités latines et de l'Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne, [en fin de thèse ou en début de phase post-doctorale, souhaitant poursuivre une carrière académique]. Il offre un soutien aux participantes par la mise en contact avec un-e mentor-e, l'organisation de rencontres et d'ateliers de développement de compétences.

Pour le 8ème programme du Réseau romand, 32 femmes participantes ont été sélectionnées sur les 58 dossiers reçus. Les échanges de mentorat personnalisés avec un-e mentor-e ont donné lieu en moyenne à un peu moins de trois rencontres durant 13 mois.

L'évaluation met en évidence la satisfaction des mentees à l'égard du programme ainsi que la complémentarité des soutiens reçus à travers l'échange avec les mentor-e-s et dans les rencontres larges. L'évaluation montre que la grande majorité des mentees ont reçu le soutien attendu de la part de leur mentor-e, notamment en termes de stratégie de carrière académique.

La participation au programme permet de renforcer la confiance et le réseau des mentees ainsi que d'avoir un regain de motivation pour la suite.
…
Comme lors du programme précédent, parmi les réponses indiquant les raisons de la participation au programme de mentorat, la catégorie « carrière académique» arrive en tête avec 70 mentions, la catégorie «mise en réseau » suit avec 67 mentions et la catégorie «soutien personnalisé » récolte 63 mentions. La catégorie la moins pertinente est le « soutien professionnel» avec 33 mentions.

… Dans la catégorie « carrière académique », le motif le plus évoqué est que les mentees voulaient « des informations sur les stratégies efficaces en vue d'une carrière académique» (24 mentions). Elles souhaitaient également « obtenir un feedback concernant leur qualification et leurs possibilités de carrière académique » (16 mentions) et « faire une mise au point concernant les objectifs de [leur] carrière » (20 mentions). Enfin, elles voulaient obtenir «un aperçu de l'évolution et du quotidien d'une carrière académique » (10 mentions).

Par ailleurs, le Réseau romand de mentoring pour femmes a produit un fascicule de 80 pages : *Guide 2014 : Au-delà du doctorat – guide pour doctorant.e.s avancé.e.s et post-doctorant.e.s*
http://sr-sc-8f00.unifr.ch/egalite/assets/files/doctorat/GuidePostDoctorat_2014.pdf

Presque tout le Guide traite du monde académique ; un petit chapitre (p. 60-63) s'intéresse aux carrières hors du monde académique :
-Quitter le monde académique un doctorat en poche
-Acquérir et développer des compétences transférables
-Entrer dans le marché de l'emploi non universitaire