

- 5.4** Les décisions importantes concernant le développement de la thèse devraient être prises ensemble après discussion et d'un commun accord. De plus, il peut parfois être important de discuter de la pertinence de poursuivre le projet de thèse.
- 5.5** Les deux parties se tiennent mutuellement au courant de leurs absences prolongées. En cas d'absence prolongée de la personne qui dirige la thèse (par ex. lors d'un sabbatique), cette dernière communique clairement les moyens de la contacter ou, si elle n'est pas joignable, convient avec le doctorant ou la doctorante d'une tierce personne qui puisse superviser ses travaux entre temps.
- 5.6** Les deux parties veillent à mettre en place un système de communication efficace et respectueux des valeurs de chacun-e. Il est fortement conseillé de laisser une trace écrite des décisions importantes.

## 6. EN CAS DE PROBLÈME

Dans la majorité des cas, la relation entre doctorant-e et directeur-trice est positive. Quand ce n'est pas le cas, il est conseillé d'agir le plus rapidement possible. La première étape est d'explicitier le problème et de tenter de trouver des solutions concrètes entre les deux partenaires. Si la communication est difficile, l'intervention d'une tierce personne (collègue, association du corps intermédiaire, directeur-trice de l'école doctorale) peut être judicieuse. Il est possible également de recourir au décanat, au bureau de médiation et/ou au service des ressources humaines. Quelle que soit la personne qui intervient, cette dernière est tenue d'agir en respectant la confidentialité.

En cas de difficulté ou de réorientation de la thématique de la thèse, sur proposition du doctorant ou de la doctorante ou de la personne qui dirige la thèse, il est possible de changer de directeur-trice. Cependant les aspects organisationnels et financiers liés à un projet précis devront être pris en compte dans la faisabilité de cette réorientation. Si nécessaire, l'école doctorale, l'institut ou le décanat peut amener un soutien.



# charte du doctorat

## 1. COMMENT UTILISER CETTE CHARTE

La charte définit un certain nombre de valeurs et principes qui fondent la relation entre la personne qui dirige la thèse et le doctorant ou la doctorante. Elle sert de référence à l'Université de Lausanne. Elle met en avant le rôle actif des deux parties et leurs responsabilités partagées dans le parcours doctoral. Cette charte se veut informative, donnant des indications claires, fixant des points de référence qui devraient être intégrés par les personnes concernées. Elle n'a pas pour but de remplacer les règlements facultaires en vigueur concernant le doctorat. Par conséquent, elle pourra être appliquée de manière différenciée par chaque faculté.

## 2. LE DOCTORAT, UNE DÉFINITION

La thèse de doctorat est un travail scientifique personnel de haut niveau qui suit des standards de qualité et dont le sujet se veut innovant. Le doctorant ou la doctorante est généralement inséré-e dans une communauté de chercheurs et chercheuses et inscrit son travail de recherche dans un projet de formation plus général. Le doctorat est une expérience professionnelle de recherche qui permet de développer un ensemble de compétences (théoriques, méthodologiques, sociales, organisationnelles, etc.) transférables à une large gamme de domaines. Il s'agit d'une première étape pour se lancer dans une carrière académique mais les compétences acquises sont également valorisées en dehors du monde académique.

## 3. LA DIRECTION DE THÈSE

Avant de s'immatriculer en doctorat à l'UNIL, le doctorant ou la doctorante doit avoir obtenu l'accord d'une personne prête à l'encadrer. Le rôle de la personne qui dirige la thèse est d'accompagner et de superviser le travail de recherche, sans imposer le détail de son déroulement. Le directeur ou la directrice de thèse doit se sentir compétent-e quant au thème choisi, à la méthodologie employée et montrer de l'intérêt à encadrer le doctorant ou la doctorante tout au long de son parcours. Il ou elle devrait également évaluer les motivations de la personne qui entreprend une thèse et s'assurer qu'elle a les compétences nécessaires pour mener à bien

ce projet. La personne qui dirige la thèse doit garantir un suivi régulier de chacun-e de ses doctorant-e-s.

Rappelons qu'un-e enseignant-e peut refuser de s'engager à encadrer un-e candidat-e. Par ailleurs, une co-direction peut être envisagée par les deux parties.

## 4. LA MISE EN PLACE D'UNE RELATION DE SUPERVISION

Afin d'asseoir la relation sur des bases communes, plusieurs points devraient être discutés au début puis tout au long de la relation entre la personne qui dirige le travail de thèse et celle qui l'accomplit. Les deux parties ont la responsabilité d'aborder ces points.

**4.1** Les deux parties se mettent d'accord sur le choix de la thématique de thèse.

**4.2** Les deux parties explicitent leurs attentes quant à la durée idéale de la thèse et élaborent ensemble un calendrier qui définit les grandes étapes du travail. Ce calendrier devrait également considérer les autres activités liées au métier de chercheur telles que la participation à des congrès, la rédaction de publications, l'enseignement, les activités sur le terrain, la formation doctorale. Ce calendrier sert de plan de travail, il est discuté régulièrement et révisé si nécessaire.

**4.3** Le projet professionnel du doctorant ou de la doctorante ainsi que ses motivations à réaliser une thèse devraient être discutés. La personne qui dirige la thèse explique les exigences d'une carrière académique et introduit le doctorant ou la doctorante au métier de chercheur. Il est important de rappeler que la majorité des docteur-e-s ne font pas une carrière académique et que plusieurs avenir doivent être envisagés. L'acquisition et la valorisation des compétences transversales sont ainsi primordiales.

**4.4** La personne qui dirige la thèse informe le doctorant ou la doctorante de l'existence de formations doctorales dans son domaine (par ex. un programme doctoral) et l'incite à y participer. Ils discutent ensemble d'autres besoins éventuels de formation (linguistique, scientifique, méthodologique, transversale). Le doctorant ou la doctorante s'engage à suivre le projet de formation élaboré en commun.

**4.5** La personne qui dirige la thèse s'assure que le doctorant ou la doctorante est informé-e des codes déontologiques et éthiques en vigueur (concernant par exemple le plagiat, la récolte de données, la présence et l'ordre des signatures pour les publications, la propriété intellectuelle).

**4.6** La personne qui dirige la thèse est transparente par rapport aux possibilités de financement/postes dont elle peut disposer au sein de son équipe ou dans son institut/département. Des solutions de financement pour toute la durée de la thèse devraient être envisagées avant de démarrer le projet.

**4.7** Le doctorant ou la doctorante s'insère dans une communauté de chercheurs et de chercheuses avec le soutien de la personne qui dirige la thèse.

Cette dernière l'encourage à participer à des colloques d'équipe, à des formations pour doctorant-e-s, à des congrès et lui offre un cadre propice à l'apprentissage du métier de chercheur-euse. Le doctorant ou la doctorante participe aux activités proposées par son directeur ou sa directrice de thèse.

## 5. L'ENCADREMENT DOCTORAL

**5.1** La personne qui dirige la thèse introduit le doctorant ou la doctorante à la culture de la recherche, en l'aidant à développer une réflexion critique et à devenir un scientifique indépendant. Le doctorant ou la doctorante fait preuve d'initiative tout au long de son travail de thèse.

**5.2** La personne qui dirige la thèse s'engage à suivre régulièrement le travail de son doctorant ou sa doctorante. Ils discutent ensemble de leurs attentes relatives à la fréquence des rencontres et aux modalités d'encadrement (échancier, travaux écrits, modalités de prise de contact, etc.). Le doctorant ou la doctorante s'engage à rendre compte régulièrement de l'avancement de son travail.

**5.3** La personne qui dirige la thèse s'engage à fournir un feedback constructif au doctorant ou à la doctorante en veillant à souligner les aspects positifs du travail ainsi qu'à suggérer des pistes d'amélioration. Elle informe le doctorant ou la doctorante lorsqu'il ou elle ne progresse pas comme attendu ou si son travail est en dessous des standards. Le doctorant ou la doctorante demande des précisions s'il ou elle n'est pas au clair avec les feedbacks reçus et informe rapidement le directeur d'éventuels problèmes dans l'avancement de sa thèse.