



Allocution de

Kilian Stoffel

Recteur de l'Université
de Neuchâtel

à l'occasion du

DIES ACADEMICUS

Samedi 2 novembre 2019

Neuchâtel

Lorsque nous avons discuté du thème du Dies academicus de cette année, entre la fin de l'hiver et le début du printemps, le thème de l'engagement, et du fait de s'engager, s'est imposé assez naturellement.

En effet, nous célébrons cette année le centième anniversaire de la FEN, la Fédération des étudiantes neuchâteloises et étudiants neuchâtelois. Cet organe réunit et défend les intérêts des 4000 membres du corps étudiantin.

La FEN, qui est aussi un laboratoire de l'engagement de nombreux membres et anciens membres de l'Université de Neuchâtel, parfois au titre d'un engagement politique ou citoyen qui a mûri durant leurs études et s'est poursuivi après. Une partie d'entre eux sont ici dans cette salle.

2019, c'est aussi une année où des thèmes importants, l'égalité entre les femmes et les hommes, l'avenir de la planète, les relations internationales, suscitent des mouvements profonds au sein de notre société. Des mouvements qui pourraient changer fondamentalement notre manière de vivre.

2019, c'est encore l'année où le Grand Conseil a voté le Mandat d'objectifs de l'Université, et où nous aller signer le contrat de prestations avec nos autorités cantonales. Deux documents qui nous engagent mutuellement : l'Université, à réaliser les attentes qui sont placées en elle, et l'Etat, à lui apporter le soutien nécessaire.

Enfin, nous allons commencer dans deux semaines une procédure d'accréditation voulue par la nouvelle loi fédérale sur les hautes écoles. Bref, nous allons être jugés sur notre capacité à être à la hauteur de nos engagements.

Le thème de l'engagement était donc facile à trouver, mais cela ne veut pas dire pour autant que le discours du recteur soit facile. Il y a certainement autant de manières d'envisager l'engagement que de personnes dans cette salle.

S'engager, c'est « payer de sa personne ».

Cela peut aller jusqu'à se lier par un contrat qui doit être respecté, sous peine de réparation.

Cela peut plus simplement vouloir dire s'investir dans une entreprise, une lutte, ou un combat.

DOSSIER DE PRESSE

Une université est par définition une institution qui s'engage. C'est aussi un organisme composé d'individus qui, de leur côté, s'engagent aussi, dans leur vie professionnelle et dans leurs activités privées. Toute organisation sociale a besoin de figures qui la font avancer. Parfois, c'est une figure emblématique, au hasard, une adolescente suédoise, parfois ce sont des figures anonymes.

Bla, bla, bla, Monsieur le recteur de l'Université de Neuchâtel. C'est des jolis mots, tout ça ! Mais tu crois vraiment qu'ils vont te faire confiance, tous ces gens assis dans la salle ? Tout ce qu'on te demande, recteur, c'est de former des jeunes gens, de faire de la bonne recherche et de fournir des services de qualité ! Si tu veux être accepté dans l'Olympe des hautes écoles, il faut juste le faire bien. Rien de plus.

Euh, oui, eh bien justement, ces missions, nous nous engageons à les accomplir au mieux. Pour les enseignements, il y a plusieurs années qu'à la fin de chaque semestre, tous les cours font l'objet d'un questionnaire et sont évalués par les étudiantes et les étudiants. Cela permet aux personnes qui enseignent d'adapter leurs cours, si nécessaire, ou de solliciter des conseils en pédagogie.

Nous nous assurons aussi de la qualité et de la pertinence de nos formations. Nous tenons des statistiques pour voir l'évolution des effectifs. Et chaque année, nous avons une à deux évaluations approfondies de cursus. Cela permet de voir si ce qu'on propose répond aux attentes, si nos diplômées et diplômés trouvent du travail, si leur formation est à la hauteur des attentes des employeurs ou si leur activité professionnelle est d'un niveau correspondant à leur niveau de formation.

Si l'on parle de la recherche, je pense que l'Université de Neuchâtel ne s'en sort pas si mal. En tout cas les financements liés à la recherche et le nombre de projets sont plutôt élevés par rapport à notre taille. On suit chaque mois l'évolution des fonds de tiers.

Quant aux services, tous les deux ans, la communauté universitaire répond à une enquête de satisfaction. Les services centraux ont aussi lancé cette année un projet-pilote d'évaluation approfondie, qui leur permettra d'adopter des plans de développement.

Bon, si vous le permettez, je vais essayer de reprendre là où j'en étais...

Attends, attends, recteur, encore une chose... Tu es sûr que ton personnel est assez qualifié ? Et que les personnes qui s'inscrivent pour des études sont traitées équitablement ? Parce que je ne vais pas t'ouvrir les portes du Paradis si tu ne me montres pas que tu es à la hauteur...

Alors, pour le personnel, les gens sont toujours nommés à titre provisoire et doivent être confirmés dans leur fonction pour être sûr qu'ils donnent satisfaction. La période provisoire se termine après deux ans pour le personnel administratif. Après quatre ans pour les professeur-e-s.

Nous offrons des ateliers de formation à la pédagogie, par exemple durant les pauses de midi, où les professeur-e-s échangent leurs expériences. Nous organisons des journées pour que les intéressé-e-s puissent s'exercer à rédiger une demande de financement d'un projet de recherche. Et aussi un accompagnement individuel, tant pour l'enseignement que pour la recherche. Notre personnel administratif peut suivre des formations continues, nous venons d'édicter une directive à ce sujet afin de favoriser l'égalité de traitement des demandes.

Et même, depuis 2017, la loi cantonale prévoit que les professeur-e-s soient évalué-e-s tous les 6 ans. Nous venons de commencer cette année les premières évaluations périodiques.

DOSSIER DE PRESSE

Pour ce qui est des admissions, nous respectons des critères qui assurent l'égalité de traitement. L'année prochaine, il y aura une grande enquête sociale de l'Office fédéral de la statistique auprès des étudiantes et des étudiants. Nous avons commandé des modules de questions supplémentaires. Cela servira de base à une analyse plus fine pour voir s'il y a des barrières, en particulier socio-économiques, et pour nous demander dans quelle mesure nous pourrions les abaisser. L'égalité de traitement nous tient vraiment à cœur et je suis toujours très heureux de lire par exemple ce que j'ai lu récemment dans la presse régionale : une étudiante du canton du Jura disait que grâce à la proximité de Neuchâtel, elle pouvait étudier tout en étant pendulaire, car sa famille aurait eu de la peine à financer des études qui nécessiteraient de se loger hors du domicile.

Alors je peux l'affirmer ici : notre simple existence est déjà un engagement pour une plus grande égalité des chances. Et lorsque notre bureau social lance un projet de logement intergénérationnel comme il l'a fait cet automne, même si c'est une petite chose, c'est aussi une contribution à plus d'égalité.

Il me semble que ça, c'est de l'engagement...

D'accord, d'accord, je veux bien. Mais, recteur, tu peux faire toutes les enquêtes que tu veux, rédiger des directives... mais si ton Université n'a pas une direction et une organisation efficaces, ces engagements ne serviront pas à grand-chose. Et même à rien.

Je suis tout à fait d'accord. Mais ce n'est pas à moi de dire ici et aujourd'hui si le rectorat est efficace. J'ai appris que lorsque les collaboratrices et les collaborateurs de l'Université de Neuchâtel parlent du rectorat, un mot qui revient souvent, c'est « strict ». Je ne sais pas si je dois prendre cela pour une critique ou un compliment...

Ce que je peux dire, c'est qu'avec ce rectorat, nous avons réorganisé les services administratifs centraux, pour les faire passer d'une vingtaine à huit services aujourd'hui. Et nous avons aussi dû revoir une bonne partie de la réglementation interne, pour l'adapter à la nouvelle loi cantonale qui avait changé en 2017.

Dis-moi recteur, tu veux mon avis ? Moi je pense que « strict » n'est pas vraiment un compliment. Si je mets dans Google les mots « personnalité » et « strict », les suggestions qui viennent sont « comment vivre avec une personne psychorigide ? » et « les psychorigides sont-ils dangereux ? ». On est assez loin d'une situation idéale où tout le monde s'engage dans la bonne humeur, pas vrai recteur ? A se demander sérieusement si les gens de l'Université ont la possibilité de donner le moindre avis sur la marche de l'institution.

Je l'espère. En tout cas, nous essayons avec le rectorat de recueillir de nombreux avis avant de prendre nos décisions.

Depuis deux ans, nous avons une Assemblée de l'Université où les quatre corps sont représentés. Cette assemblée permet que les membres de la communauté universitaire puissent donner leur avis sur la stratégie du rectorat. Elle est aussi compétente pour adopter les Statuts de l'Université, le document le plus important après la loi cantonale. Donc je crois qu'on peut dire que notre personnel, nos étudiantes et nos étudiants peuvent s'exprimer, et même décider dans certains cas, sur des choses très importantes.

Nous avons aussi une nouvelle commission du personnel administratif, technique et de bibliothèque avec qui nous nous réunissons deux fois par année. Nous avons organisé fin août une rencontre avec le Collectif pour la grève féministe et des femmes du 14 juin. Et nous allons

DOSSIER DE PRESSE

revoir ce collectif en juin prochain, une année après la grève. Nous rencontrons régulièrement les Conseils de facultés, les Conseils des professeur-e-s, la FEN et les associations que représentent le corps intermédiaire et le corps professoral.

Nous avons aussi créé une commission du développement durable, qui a remplacé un comité consultatif et avec laquelle nous dialoguons de manière régulière. C'est cette commission qui a proposé de prendre des mesures pour réduire les déplacements professionnels en avion, ce que nous avons fait. Et nous avons restructuré notre commission Qualis pour être mieux conseillés en matière d'assurance qualité.

Je crois que ces quelques exemples prouvent que le rectorat essaie bien d'être à l'écoute de la communauté universitaire.

Un collectif féministe ? J'ai bien entendu ? Tu nous dis que le rectorat a rencontré un collectif féministe... C'est bien, ça ! Mais dis-moi, MONSIEUR le recteur, est-ce que les vice-rectrices étaient invitées à cette séance ?... Toutes ? Parce que si l'on parle de s'engager, on ne peut pas dire que la composition actuelle du rectorat soit l'illustration rêvée d'une parité réussie, non ? Et c'est quand même un sujet important, l'égalité...

Bon là c'est un peu facile d'ironiser. Mais je l'admets, c'est un point faible de ce rectorat, qui ne compte aucune femme. Si on veut voir cela de manière optimiste, on pourrait dire que le rectorat est d'autant plus attentif à la cause des femmes qu'il se sait sous surveillance sur cette question-là.

Mais il est clair que la participation féminine parmi les autorités universitaires n'est pas satisfaisante, puisque seule l'Assemblée et un décanat sur quatre sont en mains féminines.

Comprenez-moi bien, je pense que ce n'est pas le résultat d'une stratégie concertée. Simplement, les femmes sont trop peu nombreuses dans les postes professoraux. La conséquence, c'est que si on vise l'égalité dans les organes de gestion et les commissions universitaires, elles seront nettement plus sollicitées que les autres membres du corps professoral. Et c'est bien compréhensible qu'elles hésitent, puisque la problématique du « leaky pipeline » autrement dit du « tuyau percé », dans la carrière académique est une réalité, et qu'il faut consacrer encore plus de temps et d'énergie à ses activités de recherche si l'on veut devenir professeure ordinaire en étant une femme.

Il y a quelques semaines, lors de la rentrée universitaire, un journaliste nous a demandé où en est l'Université de Neuchâtel en ce qui concerne la proportion de femmes dans le corps professoral. Nous avons répondu que selon les derniers chiffres de l'Office de la statistique, nous en sommes à 29%, ce qui nous place derrière l'Université de Lucerne. Le journaliste a répondu qu'on devrait montrer un peu plus de fierté, et ne pas dire qu'on est derrière le premier, mais devant toutes les autres écoles !

Mais est-ce qu'on peut se satisfaire d'être deuxième avec une proportion de 29% de femmes ? On pourrait aussi dire qu'on est loin d'être bons, parce qu'on est encore très loin de la parité.

J'aimerais quand même mentionner quelques mesures importantes en matière d'égalité qui ont été prises récemment par le rectorat :

- La réalisation d'une campagne de sensibilisation contre le harcèlement. Un premier volet s'est déroulé au mois de mai, avec des affiches, des stands d'informations et une grande conférence sur le harcèlement en milieu universitaire. Le 2^e volet de cette campagne s'est terminé hier avec des ateliers pour apprendre à agir lorsqu'on est victime ou témoin de

DOSSIER DE PRESSE

harcèlement, ainsi qu'un atelier sur les biais implicites qui peuvent influencer les responsables qui encadrent du personnel, des étudiantes ou des étudiants.

- Ensuite, on a aussi modifié cette année les critères pour l'attribution des doctorats honoris causa. En plus des critères d'excellence scientifique et de rapports avec l'Université de Neuchâtel, les facultés doivent désormais proposer des candidatures en tenant compte du principe d'égalité entre les femmes et les hommes. Comme vous le verrez aujourd'hui, les facultés n'ont pas réussi à atteindre l'égalité cette année. Mais c'est une inégalité qui sera loin de combler les années d'inégalités en faveur des hommes. Nous allons passer aujourd'hui de 13 à 17 femmes sur un total de 194 personnes ayant obtenu le titre de docteur-e-s honoris causa. Et si l'on prend en compte ces 10 dernières années, on en sera à 9 femmes sur 36 docteur-e-s honoris causa.
- Une troisième mesure, c'est la généralisation de la formulation non discriminatoire, ou rédaction épïcène, qui devra s'imposer dans l'ensemble de la production écrite institutionnelle au fil de la révision de nos règlements, guides pratiques, directives, etc. C'est la règle pour toute nouvelle publication de l'Université de Neuchâtel.
- Enfin, pour la première fois cette année, on a un chapitre Egalité des chances dans le rapport annuel. On y a mis quelques éléments de monitoring de l'égalité, et on va encore développer ce monitoring à l'avenir.
- Pour finir, nous avons analysé notre politique salariale sous l'angle de l'égalité et constaté que nous sommes en conformité avec la législation fédérale.

Bon, maintenant laissez-moi reprendre mon discours du Dies academicus parce que j'avais prévu plein de choses à vous dire sur le thème de l'engagement.

Oh, alors quoi, on bouscule un peu le recteur et il fait la tête parce qu'il ne peut pas placer son joli discours ? Un peu de souplesse, recteur ! Bon, allez, moi je vais tourner au hasard la roue de l'engagement, et je vais tomber, disons, sur... sur... le développement durable. Ça te va ? J'espère que l'Université fait quelque chose dans ce domaine...

J'allais y venir, mais puisque vous me le demandez, nous avons complètement réorganisé la prise en compte institutionnelle du développement durable. Tout d'abord en renforçant l'importance de l'ancien comité consultatif qui est devenu une commission universitaire à part entière. Ensuite en publiant un premier rapport sur la durabilité, qui sera actualisé chaque année.

Nous avons aussi lancé une grande réflexion sur les déplacements en avion dans le cadre des activités professionnelles et académiques des membres de la communauté universitaire. Depuis le 1^{er} janvier, chaque déplacement aérien fait l'objet d'un prélèvement. Ce prélèvement est calculé en tenant compte du prix de la tonne de CO₂ sur les marchés européens, avec un seuil minimal de 25 francs la tonne sous lequel nous n'irons pas, même si le prix tombe en dessous de ce montant. L'argent récolté ira dans des projets universitaires en faveur du développement durable.

Les membres de la communauté universitaire ont aussi la possibilité de signer un document qui leur permet de prendre des engagements individuels pour réduire leurs déplacements en avion.

Dans nos cafétérias, nous avons introduit un système de contenants réutilisables. Et nous allons faire un bilan CO₂ de l'Université l'année prochaine.

DOSSIER DE PRESSE

D'accord, d'accord... Mais on va s'arrêter là, sinon tu vas me ressortir l'excellent résultat de l'Université de Neuchâtel dans l'évaluation que le WWF a faite cette année sur la prise en compte institutionnelle du développement durable. Bravo d'ailleurs, si si, bravo !

Mais... pour être franc... même avec tout ce que j'ai entendu, je ne suis pas encore sûr que je peux te faire confiance et t'ouvrir mes portes. Si au moins il y avait quelqu'un qui vérifiait vraiment que l'université est à la hauteur de ses missions. Je me sentirais mieux, moi...

Eh bien, nous avons un mandat d'objectifs, qui a été voté par le Grand Conseil neuchâtelois juste avant les vacances d'été. Et ce mandat prévoit un contrat de prestation, signé entre le rectorat et le Département cantonal de l'éducation et de la famille. C'est avec ce contrat que nous allons être contrôlés sur toute une série d'objectifs, par exemple le renforcement de l'interdisciplinarité et la maîtrise des outils numériques dans l'enseignement, la promotion d'une recherche répondant aux défis de la société, le développement de la formation continue, etc., etc.

Et maintenant, est-ce que vous allez me laisser dire ce que j'avais prévu de dire ?

[Silence]

Alors je reprends *[regarder la montre]*

Malheureusement, il y a un timing à tenir et je vais devoir résumer mon discours. Si j'avais eu le temps, je vous aurais parlé de la procédure d'accréditation institutionnelle, qui va s'ouvrir dans deux semaines. C'est un exercice d'introspection important, qui permet de se demander si on remplit nos missions, et si on le fait d'une manière qualitativement irréprochable.

Bref, c'est un examen pour voir si on tient nos engagements vis-à-vis de nos étudiantes et de nos étudiants, vis-à-vis de nos collaboratrices et collaborateurs, vis-à-vis de nos financeurs, vis-à-vis de nos partenaires de recherche ou d'enseignement, en un mot, vis-à-vis de l'ensemble des personnes et des entités qui contribuent à ce qu'une université existe.

Si j'avais eu le temps, j'aurais aimé passer en revue les sept piliers de l'accréditation. C'est-à-dire le fait que nous puissions garantir

1. la qualité de l'enseignement, de la recherche et des prestations de services ainsi qu'une qualification appropriée de notre personnel,
2. le respect des conditions d'admission,
3. une direction et une organisation efficaces,
4. un droit de participation approprié des membres de la communauté universitaire,
5. la promotion de l'égalité des chances, et l'égalité de fait entre les femmes et les hommes,
6. la prise en compte d'un développement économiquement, socialement et écologiquement durable, et
7. un contrôle de la réalisation de notre mandat

Mais bon, j'aurai sûrement l'occasion d'y revenir un jour. Cela, je m'y engage.