Contexte

La consultation réalisée auprès des membres du corps professoral de la Faculté des sciences et de génie (FSG) visait à dresser un portrait de leur réalité, de leurs besoins et des priorités perçues.

Un total de 98 personnes sur les 253 sollicitées ont accepté de participer au sondage (taux de 38,7 %). Elles ont reçu au hasard l'une des cinq versions du questionnaire, chacune portant sur une thématique particulière : motivation, soutien, innovation, rayonnement ou équité-diversité-inclusion (EDI). Toutes les versions comportaient trois questions communes abordant les projets porteurs, la valorisation du travail et le bien-être au sein de la Faculté.

Parmi les personnes répondantes :

- 69 % sont nommées au rang de titulaire, 15% d'agrégé et 15% d'adjoint;
- 57% n'occupent aucune fonction de direction; 23% une fonction de direction de programme; 11% une fonction de direction de centres de recherche ou d'instituts et 8% occupent une fonction de direction de département; et
- 66,3% d'entre elles se sentent bien à la Faculté.

Principaux constats par thématique

Motivation : Les membres du corps professoral sont animés par la passion pour leur discipline, la recherche et les relations avec les étudiants. Cependant, la lourdeur administrative, le manque de reconnaissance et la charge d'enseignement élevée freinent leur motivation. Ils demandent un meilleur soutien administratif, des ressources supplémentaires et une valorisation concrète de leurs efforts.

Soutien à la recherche et à l'enseignement : Les besoins prioritaires concernent l'allègement administratif, le soutien financier, la simplification des processus et la coordination entre départements. En enseignement, les attentes portent sur des équipements modernes, des aides pédagogiques, un accompagnement humain et une meilleure reconnaissance institutionnelle.

Innovation en enseignement et en recherche : Trois leviers majeurs d'action ressortent : libérer du temps pour l'innovation, encourager la collaboration interdisciplinaire et moderniser les infrastructures. Les personnes professeures souhaitent diversifier l'offre de cours, renforcer la pratique et développer des projets internationaux.

Rayonnement : Le rayonnement repose sur une stratégie de communication intégrée, la valorisation interne et externe de la recherche et le développement de partenariats. Les personnes chercheures appellent à une meilleure visibilité publique, une collaboration accrue avec les communications et à un soutien institutionnel stable.

EDI : La majorité juge les efforts adéquats, mais plusieurs souhaitent plus de diversité dans les postes de direction, un meilleur soutien administratif et une culture organisationnelle plus inclusive. Les critiques concernent surtout la cohérence entre discours et pratiques.

Projets porteurs

Les priorités stratégiques identifiées incluent la modernisation des infrastructures, la recherche interdisciplinaire, l'intelligence artificielle, la transition énergétique, le renforcement du soutien à la recherche et la valorisation du rôle professoral.

Valorisation du travail professoral

Les membres du corps professoral valorisent la reconnaissance symbolique, mais demandent surtout des gestes tangibles : réduction de la charge, soutien administratif, reconnaissance équitable et transparence. Ils souhaitent une culture de respect, d'écoute et de consultation accrue.

Bien-être et milieu de travail

Les principaux enjeux sont la surcharge, les infrastructures vétustes, la gouvernance perçue comme lourde et le manque d'espaces de vie collective. Les solutions proposées visent un environnement moderne, une communication transparente et un leadership bienveillant.

Synthèse transversale et axes prioritaires

Axe stratégique	Constats clés et leviers d'action
Soutien et simplification	Réduire la charge administrative, renforcer les équipes de soutien, stabiliser les processus et alléger les démarches pour la recherche et l'enseignement.
Reconnaissance et valorisation	Mettre en place une reconnaissance équitable et concrète du travail professoral, favoriser la transparence décisionnelle et la confiance institutionnelle.
Milieu de vie et infrastructures	Moderniser les pavillons, améliorer la qualité des environnements physiques et créer des espaces de socialisation et de collaboration.
Innovation et interdisciplinarité	Encourager la créativité pédagogique, la collaboration interdisciplinaire et les projets à fort impact sociétal.
Culture organisationnelle et gouvernance	Instaurer une gouvernance humaine, participative et transparente, fondée sur le respect et la collégialité.

Conclusion

Les membres du corps professoral de la FSG expriment un fort attachement à la mission universitaire et à la communauté facultaire. Ils se distinguent par leur passion et leur engagement, mais aimeraient un soutien renforcé, plus de reconnaissance et de meilleures conditions de travail.

Une approche humaine, concertée et modernisée est essentielle pour assurer la vitalité et l'attractivité de la Faculté à long terme.