

PROCES-VERBAL DE L'ASSEMBLEE DE L'UNIVERSITE

Jeudi 16 octobre à 12h15 – séance plénière

Présent-e-s

Président : Simon Rowell

Membres : Adrian Bangarter, Saskia Bindschedler, Philip Brunner, Nicolo Carle, Romain Claret, Valérie Défago, Jean-Philippe Dunand, Mehdi Farsi, Adrian Holzer, Charles Ntone King, Laure Kloetzer, Christophe Leclerc, Dimitri Paratte, Dilyana Petrova, Kristina Schulz, Sara Wenger Roethlisberger, Nesa Zimmermann

Membres du Rectorat
(voix consultatives): Evelyne Clerc, Jean-Marie Grether, Kilian Stoffel

Excusé-e-s :

Membres : Janine Dahinden, Bruno Kocher, Maya Flückiger, Sandy Maillard, Benoît Valley

Membres du Rectorat
(voix consultatives): Felix Kessler, Martin Hilpert,

Procès-verbal: Caroline Gillardin Masci

Ordre du jour

1. Approbation :
 - a) De l'ordre du jour
 - b) Du PV de la séance du 22 août 2025
2. Mot du Rectorat
3. Présentation du groupe thématique : « Fonctionnement interne »
4. Discussion / débat
5. Planification de la prochaine présentation thématique
6. Renouvellement du Conseil de l'Université – retour du Conseil d'Etat et proposition du Bureau
7. Dates des séances plénières du semestre de printemps 2026
8. Divers

Procès-verbal

Le Président de l'AU, M. Simon Rowell (SR) ouvre la séance et souhaite la bienvenue aux nouveaux membres.

1.Approbations :

a) De l'ordre du jour

Approuvé. Le point 6 sera traité à huis clos.

b) Du PV de la séance du 22 août 2025

Approuvé.

2. Mot du Rectorat

Le Recteur, M. Kilian Stoffel, prend la parole.

Depuis le mois d'août, les salaires financés par des projets soutenus par des fonds tiers, tels que ceux du FNS, ont été reconduits sans indexation, en reprenant les montants de l'année précédente. Cette décision fait suite à la découverte d'un déficit estimé entre 600 000 et 700 000 francs dans ces fonds.

Le Rectorat a identifié les causes, qui s'avèrent liées principalement à des indexations salariales qui ont été accordées alors qu'elles n'étaient pas prévues dans les budgets initiaux des projets. Bien que les services de comptabilité et des ressources humaines disposent d'une vue d'ensemble des montants alloués sur toute la durée des projets, la gestion détaillée incombe aux responsables de projet. Cette répartition des tâches rend le suivi complexe pour les RH et la comptabilité.

Ainsi, si un salaire trop élevé est versé, le problème ne devient apparent qu'à la fin du projet, lorsque les fonds disponibles sont insuffisants pour couvrir les dépenses restantes, et c'est ainsi que le problème a été identifié avec du retard, ce qui provoque ce déficit important.

Face à ces lacunes, le Rectorat a suspendu les augmentations salariales jusqu'à ce que chaque projet soit vérifié. Un rendez-vous avec le FNS a été demandé pour obtenir une vue budgétaire précise de chaque projet, mais en raison d'une transition informatique, le FNS a seulement pu fournir une liste Excel.

Certaines facultés ont interprété la situation en pensant que les projets étaient bloqués.

Or les projets peuvent continuer mais les salaires restent tels quels, sans indexation, jusqu'à confirmation de la viabilité financière des projets. Si un projet a été géré de manière incorrecte, c'est-à-dire qu'une indexation a été accordée en l'absence de moyens disponibles, l'indexation ne sera pas appliquée pour la suite du projet et le Rectorat couvrira les déficits générés jusqu'au moment du blocage. Si un projet a bien été géré et que le budget permet de financer l'indexation, les salariés engagés sur ces projets auront un rattrapage rétroactif depuis le moment du blocage avec le salaire indexé.

Pour éviter que cela ne se reproduise, une nouvelle procédure sera mise en place : toute ouverture de projet devra inclure un plan financier transmis aux RH et à la comptabilité, avec une marge de 5 à 7 % pour anticiper les hausses salariales.

Un membre souligne qu'aucune revalorisation ou indexation des salaires n'a été appliquée par le FNS pour tenir compte du renchérissement depuis 2013. Le tarif de base proposé pour la recherche doctorale reste l'un des plus bas. Pour compenser cette situation, certaines universités choisissent d'employer leurs doctorant-e-s sous statut public, même lorsqu'ils sont sous contrat privé, afin de leur garantir un salaire équivalent.

L'année dernière, le FNS avait informé les doctorant-e-s bénéficiant de son financement que leurs salaires seraient revalorisés. Cependant, aucune communication officielle — en particulier de la part des ressources humaines de l'UniNE — ni aucun suivi n'ont été effectués, alors que cette annonce aurait dû être confirmée et précisée. Finalement, les salaires ont été « gelés », suscitant une vive inquiétude parmi les personnes concernées.

On espère désormais un ajustement partiel des salaires par le FNS, en réponse au renchérissement, et le bon suivi pourra être mis en œuvre sans difficulté.

Dans le cadre de sa politique de promotion de la santé mentale, l'Université a mis en place un dispositif de soutien entre étudiant-e-s dès l'année académique 2025–2026. Quatre Étudiant-e-s Ressource Relais, recruté-e-s pour leur diversité (parcours, genre, langues parlées, etc), assureront écoute, accompagnement et orientation vers les aides disponibles, en complément des services

internes et externes. Ce projet, coordonné par Mme Wyttenbach (service RH), débutera le 1er novembre. Ces 4 étudiant-e-s ont reçu une formation pour faire du soutien et seront rémunéré-e-s.

La nouvelle personne, cheffe du Service des ressources humaines de l'Université de Neuchâtel recrutée par la future rectrice, Mme Deniz Gyger Gaspoz, prendra ses fonctions le 3 novembre 2025.

3.Présentation du groupe thématique : « Fonctionnement interne »

Le groupe fait sa présentation (voir le contenu en annexe).

4.Discussion / débat

SR salue la démarche et ouvre le débat dont voici les principaux points résumés :

- L'analyse révèle clairement que les chercheur-e-s sont confronté-e-s à une multiplicité de tâches, souvent mal définies, et qu'elles/ils doivent assumer des responsabilités qui ne relèvent pas de leur cœur de métier. Par exemple, les tâches administratives — comme la gestion budgétaire — ne devraient pas leur incomber. Il serait préférable de valoriser et mobiliser davantage les compétences existantes au sein des différentes équipes, afin de favoriser une collaboration bienveillante et efficace.
- L'approche adoptée dans cette analyse est particulièrement vaste, et certaines questions soulevées dépassent le cadre de l'UniNE pour toucher l'ensemble des établissements suisses, et internationaux. Des enjeux tels que les libertés académiques et d'expression concernent toutes les universités à l'échelle mondiale. Le phénomène d'uberisation ne se limite pas au domaine académique : il affecte également les conditions d'emploi, avec une tendance croissante à recruter des personnes via des plateformes mondiales, les rémunérant à la tâche, souvent à des tarifs en forte baisse. Cette analyse met en lumière plusieurs types de thématiques : certaines relèvent de préoccupations universelles qui concernent l'ensemble des êtres humains, d'autres sont propres au monde universitaire, et enfin, certaines sont spécifiques à l'UniNE.
- Le Recteur est invité à partager son ressenti à l'issue de la présentation. Il indique comprendre les critiques formulées ainsi que les points de vue qui, parfois, diffèrent de ceux du rectorat actuel. Selon lui, certaines des propositions avancées sont réalisables, tandis que d'autres ne peuvent être mises en œuvre en raison de contraintes légales auxquelles il est tenu de se conformer. Il appartiendra au futur rectorat, s'il le souhaite, d'engager les démarches nécessaires pour faire évoluer ces cadres réglementaires.
- Des membres du groupe de travail expliquent avoir choisi le thème de l'utopie et de la dystopie comme point d'entrée pour recueillir des informations et ouvrir des pistes de discussion. Afin de faciliter les échanges et éviter une surcharge de contenu, ils ont synthétisé leurs réflexions grâce à l'outil IA « Claude ». Cette démarche constitue un état intermédiaire, qui peut être poursuivi dans le cadre conceptuel de l'utopie/dystopie, mais aussi élargi à d'autres approches. Le groupe auteur reconnaît ne pas avoir connaissance de toutes les contraintes institutionnelles. Son objectif était plutôt de capter une ambiance, un ressenti : comment les personnes vivent leur quotidien au sein de l'université, en termes de fonctionnement interne, et comment ces perceptions pourraient nourrir les réflexions du futur rectorat. L'idée est de renforcer ce qui fonctionne bien, tout en identifiant les dysfonctionnements pour y apporter des solutions, discussions, etc. Le groupe a tenté de saisir cet état d'esprit, bien que la manière de le traduire en actions concrètes reste encore à définir.

- Le groupe de travail n'a pas souhaité se limiter à un état des lieux de la situation actuelle, en identifiant les forces et les faiblesses. Il a également cherché à ouvrir des perspectives pour l'avenir. Dans cette démarche, le recours aux outils conceptuels de l'utopie et de la dystopie s'est révélé particulièrement pertinent, notamment lorsqu'ils sont mobilisés conjointement. L'objectif n'était pas de proposer uniquement des utopies — souvent discutables — mais de s'en servir comme leviers pour penser, structurer et nourrir les discussions. Les dystopies, quant à elles, permettent de cristalliser les ressentis : elles expriment ce que l'on redoute, ce que l'on refuse de voir advenir, mais aussi ce à quoi l'on tient profondément. Le groupe a estimé qu'il était essentiel d'identifier les éléments auxquels la communauté universitaire est attachée. Tous les membres du groupe partagent un lien fort avec l'Université de Neuchâtel, qui, malgré certains dysfonctionnements, suscite un attachement remarquable. Ce à quoi l'on tient constitue une base précieuse pour imaginer l'avenir, et l'utopie permet justement de capter cette dimension affective et symbolique. Dans cette optique, le couple utopie/dystopie offre un cadre stimulant pour réfléchir à la direction que l'on souhaite prendre collectivement — au-delà du simple constat du fonctionnement actuel, qui pourrait être mieux appréhendé par des outils comme l'enquête de satisfaction récemment publiée.
- Un membre du groupe estime que l'outil utopie-dystopie pourrait être utilement repris par d'autres groupes de travail dans le cadre de leurs présentations. Il souligne que la synthèse finale du travail apparaît relativement lisse, voire simplifiée, par rapport à la richesse des réflexions et des échanges qui ont émergé au fil du processus. Elle reflète en quelque sorte ce que chacun aurait pu exprimer en tentant de résumer les discussions informelles recueillies au cours des trois dernières années. En revanche, les vignettes — qu'elles relèvent de l'utopie ou de la dystopie — ainsi que les pistes de mesures concrètes proposées, sont particulièrement inspirantes. Il serait pertinent de pouvoir approfondir ces éléments. On pourrait envisager, dans le cadre de certaines discussions au sein de l'Assemblée de l'Université, de partir de ces propositions concrètes pour formuler des mesures, nourrir les débats et ouvrir de nouvelles perspectives.
- Un membre du groupe souligne le manque de thématiques liées à la vie étudiante dans les discussions. Il regrette que la question de la participation du corps étudiant à la vie universitaire — qu'il s'agisse d'engagement politique, de l'organisation d'événements ou d'activités sociales — ait été peu abordée. Selon lui, il existe un réel problème d'implication des étudiant-e-s, et il serait nécessaire de trouver des moyens plus efficaces pour les encourager à participer activement, notamment en facilitant l'organisation de conférences sans imposer des règles administratives décidées au cas par cas.

Ce membre estime également que la réglementation actuelle du télétravail et du manque de présence des chercheur-e-s et professeur-e-s dans les bâtiments reflète ce manque d'implication. Lorsque les étudiant-e-s ne trouvent ni collègues, ni assistant-e-s, ni enseignant-e-s sur place, elles-ils ne viennent pas. Il insiste sur l'importance de l'unité et de la cohérence dans les lieux de travail et d'étude, qui sont essentiels à la dynamique d'émulation et à la construction scientifique collective.

Il rappelle que l'Université de Neuchâtel doit continuer à se projeter dans l'espace public du débat et de la prise de décision, en tant qu'institution intellectuelle engagée. Pour lui, restaurer cette cohérence passe par une régulation plus claire du télétravail : se limiter à une présence sur site uniquement pour donner ses cours ne saurait être suffisant ni acceptable.

Enfin, il exprime l'espoir que la construction du nouveau bâtiment, conçu comme un espace central, permettra d'en faire un véritable lieu d'échange et de vie universitaire.

- Il serait important de savoir pourquoi les gens ne sont pas intéressé-e-s à s'engager.
- La question de l'engagement et du désengagement des étudiant-e-s est complexe et nécessite une grille d'analyse élargie, qui dépasse le seul cadre universitaire pour inclure les conditions de vie globales des étudiant-e-s. Par exemple, près d'un quart d'entre elles-eux exercent une activité professionnelle en parallèle de leurs études. Cette surcharge peut constituer une hypothèse explicative à considérer, au même titre que celle d'un corps professoral également surchargé. La perception de l'université comme un système opaque, dans lequel il est difficile de s'engager, soulève une problématique importante qui mérite une réflexion approfondie.
- Les étudiant-e-s sont souvent peu informé-e-s de l'existence des commissions, conseils et autres instances universitaires. Pour encourager leur participation, il est essentiel de développer des moyens de communication plus clairs, accessibles et adaptés, afin de leur transmettre ces informations et de les sensibiliser à leur rôle potentiel dans ces espaces décisionnels. Cette faible implication peut s'expliquer, en partie, par la temporalité courte de leur présence à l'université, une réalité qu'elles-ils partagent avec le corps intermédiaire, contrairement aux corps professoral et administratif, plus stables. Cependant, cette explication ne saurait être généralisée : pour beaucoup d'étudiant-e-s, le temps des études représente une période cruciale, propice à l'engagement. Il convient donc d'éviter les généralisations et de prendre en compte la diversité des parcours et des motivations. Car nombreux-ses d'entre elles-eux sont motivé-e-s et engagé-e-s. Pour les démotivé-e-s, on pourrait par exemple leur donner davantage de reconnaissance lorsqu'elles-ils s'engagent, mieux les soutenir, etc.
- Le milieu académique fonctionne selon une structure fortement hiérarchisée et pyramidale. Dans ce contexte, les étudiant-e-s ainsi que d'autres corps universitaires peuvent éprouver un sentiment d'illégitimité lorsqu'il s'agit d'exprimer leur avis ou de participer aux décisions. Pour favoriser une culture de dialogue et d'inclusion, il serait pertinent d'envisager la mise en place de dispositifs plus transversaux, permettant à chacun-e de partager ses opinions et d'échanger de manière plus « équitable » au sein de l'institution.
- On peut mettre sur pied des outils pour permettent aux étudiant-e-s de pouvoir s'engager, par exemple par des petits financements, ou dans des petites formations (par exp le français pour tous qui donne des crédits), etc
- Concernant les résultats liés à l'engagement étudiantin, il est important de noter qu'il n'y avait pas de voix étudiantine dans le groupe de travail. En conséquence, « Claude » a principalement mis en évidence leur désengagement.

5. Planification de la prochaine présentation thématique

Le prochain groupe ne sera pas en mesure de présenter en novembre. Par conséquent, la prochaine session de présentation est envisagée soit en décembre, soit en 2026, selon l'avancement des deux groupes restants. Il est donc demandé à chaque groupe de communiquer leur disponibilité dès qu'ils seront en mesure de proposer une date de présentation.

6. Renouveaulement du Conseil de l'Université – retour du Conseil d'Etat et proposition du Bureau

Le rectorat se retire. Il a la possibilité de rester s'il le souhaite.

Concernant le renouvellement des mandats, une partie des membres actuels sollicitent la possibilité de continuer, ce qui est accepté par l'AU. Pour le reste, l'AU décide d'organiser des auditions plénières avec les personnes qui ont déposé une candidature.

Le Bureau organisera donc prochainement les auditions et tiendra les membres de l'AU informé-e-s. Il demandera aux candidat-e-s de transmettre une lettre d'intention.

7. Dates des séances plénières du semestre de printemps 2026

Les jeudis 19 février, 2 avril et 28 mai de 12h15 à 13h45.

8. Divers

La séance est levée à 14h.

Assemblée Universitaire

Groupe de travail sur le fonctionnement interne
Rapport intermédiaire
16.10.2025

- **Mission de départ**

- Timeline et composition du groupe de travail
- Approche choisie
- Résumé des utopies, dystopies et réalisables
- Prochaines étapes (synthèse par thématiques et par corps, déjà en cours avec l'IA; éventuelles recommandations)
- Discussion et questions



Mémo - Réflexions sur l'avenir de l'Université de Neuchâtel

L'objectif de ce travail est de formuler des propositions concrètes et ambitieuses, qui pourront guider le développement de l'Université de Neuchâtel dans les années à venir. La démarche s'articule autour de trois axes de réflexion :

1. **Ancrage local et régional** : Comment renforcer les liens avec les acteurs économiques, culturels et institutionnels du territoire ?
2. **Fonctionnement interne** : Comment optimiser la gouvernance et les processus internes pour favoriser la collégialité et l'efficacité ?
3. **Positionnement national et international** : Comment accroître la visibilité et l'attractivité de l'Université au-delà des frontières cantonales et suisses ?

Groupe de travail et processus de travail

3 juin

Discussions initiales

2 juillet

Récolte d'utopies,
dystopies, mesures
réalisables

22 août

Analyses initiales (Claude) et élargissement,
préparation de la présentation

29 septembre

Michael Saul (Cinter)
Dilyana Petrova (patb)
Valérie Défago (Cprof)
Laure Kloetzer (Cprof)
Christophe Leclerc (patb)
Emilie Schranz (Cetu)
Adrian Bangerter (Cprof)
Michael Palma Mendes (Cinter)



à repourvoir (Cinter)
Dilyana Petrova (patb)
Valérie Défago (Cprof)
Mehdi Farsi (Cprof)
Christophe Leclerc (patb)
Charles Ntone King (Cetu)
Adrian Bangerter (Cprof)
Romain Claret (Cinter)

Discussion initiale

- **Qui est qui:** Souvent on ne sait pas à qui on a à faire
- **Prise de conscience** des contraintes des différents métiers
- **Problème “classique”** de la double hiérarchie (professionnelle et admin) dans les bureaucraties professionnelles
- **Manque de “culture d’entreprise”:** Expliciter les valeurs communes
- **La confiance réciproque** permet de faciliter beaucoup de processus, mais se développe et s’entretient par des rencontres humaines. Or en situation de surcharge de travail chronique il est difficile d’avoir des moments de rencontre.
- **Débureaucratiser**
- Manque de possibilité de **Team building** (aucun budget possible pour cela)

Exemple d'une utopie



"Le Doctorat Durable", Un système où chaque assistant·e-doctorant·e aurait un "compte épargne temps" transférable. Les heures supplémentaires non rémunérées (ce fameux tiers qui travaille soir et week-end!) seraient créditées et utilisables soit en congé sabbatique, soit converties en prolongation de contrat, soit même transférées vers un futur post-doc. Imaginez: après 4 ans d'assistantat, vous auriez accumulé 6 mois de "temps de réflexion" payé pour finir sereinement votre thèse ou préparer la suite. L'université reconnaîtrait enfin que notre engagement dépasse largement les 100% contractuels.

Utopies collectées

Mettre en place un programme d'échange de postes pour le PATB

"Casser les structures géographico-institutionnels"

La possibilité d'adapter son taux d'occupation en lien avec les phases de la vie

Des études sans contrôles de connaissances, remplacés par des "examens" de travail collaboratif

Une université où les personnes seraient valorisées, reconnues, et empowered dans leurs différentes activités

Avoir un rectorat de type organisation fédérale avec présidence tournante et représentant des facultés mais également PATB

The cahier des charges is not rigidly defined by academic status, but adapts to the evolving interests, strengths, and inclinations of each collaborator

Une université réellement interdisciplinaire en réunissant les enseignantes et enseignants, chercheuses et chercheurs autour de projets, donc une université sans facultés

L'autonomie raisonnable des facultés pour les affaires de tous les jours (éliminer le micro-management du rectorat)

Création d'un fonds commun alimenté à 50/50 par le rectorat et les facultés. Condition: les projets financés doivent impliquer au moins deux facultés ET résoudre un problème commun

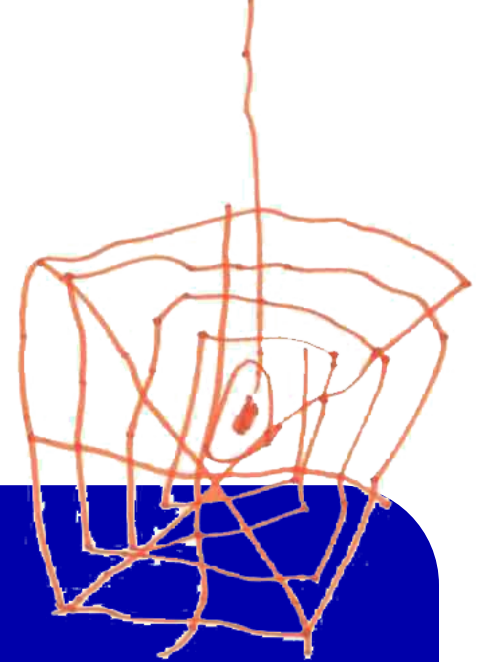
"Le Doctorat Durable"

L'UniNE a la possibilité de fonctionner avec des ressources humaines et financières suffisantes pour que chaque entité puisse faire son travail de manière complète, sans faire de compromis. Les étudiant-e-s sont intégré-e-s et impliqué-e-s dans le fonctionnement interne de leur université

Que chaque service soit doté du nombre adéquat d'employé-e-s pour pouvoir fonctionner, se développer et offrir des services optimaux aux étudiants (et concurrentiel par rapport aux autres unis).

convention/passerelle pour que nous ayons un échange ou un transfert facilité vers la commune ou les services de l'état plus globalement

Exemple de dystopie



- Idée DYSTOPISTE: "**L'Ubérisation Académique**"
- L'université devient une plateforme où les doctorant·e·s sont des "partenaires indépendants" payés à la tâche. [...] Les 49% qui trouvent déjà leur charge démesurée? Ils devront maintenant jongler entre 15 micro-contrats pour survivre. La thèse? Un luxe réservé à ceux qui ont des parents riches.

Dystopies collectées

L'Ubérisation
Académique

L'université est
devenue un
endroit où la
méfiance
règne

L'université n'aime pas
faire les affaires des
journaux. Ainsi, on en
vient à faire de
l'immobilisme, ne plus
vouloir faire du
management et
appeler des cabinets
extérieurs pour se
décharger

Continuation du
rectorat dans sa
manière excessive de
gestion des affaires des
facultés (qu'on observe
malheureusement) et
augmenter le nombre
de règlements restrictifs
à gauche et à droite

Un
fonctionnement
entièrement en
ligne, sans
contact humain

Reading and thinking are
dismissed as
unproductive luxuries; the
weekly agendas of
professors, postdocs, and
PhD students are
crammed with
administrative tasks that
leave no room for
reflection

Faire taire les
chercheuses et
chercheurs qui ne
sont pas dans le
mainstream, dans
le débat public
mais aussi au sein
des facultés

Une université
sans
professeures et
professeurs vu
que l'IA va nous
remplacer

Le domaine central
est entièrement «
décentralisé » et
chaque faculté
fonctionne « à sa
sauce », menant au
chaos et à un
manque de
cohérence total

L'institution se vide de culture
collective et devient un simple
agrégat d'individus. Les
professeurs ne cherchent qu'à
publier pour leur carrière, sans
souci pédagogique ou
communautaire. Le PATB remplit
ses tâches sans y trouver du sens.
Les étudiant-e-s viennent
chercher un diplôme perçu
comme un ticket d'entrée
professionnel, sans réel intérêt
pour le savoir

Le système fédéral dégénère en
guerre froide administrative. Chaque
faculté développe activement des
systèmes incompatibles pour marquer
son territoire. Le rectorat répond en
coupant les budgets des "mauvais
élèves". Les doctorants deviennent des
réfugiés administratifs, cherchant asile
dans la faculté aux meilleures
conditions. Les directives du rectorat?
Ignorées ou contournées
systématiquement. L'université
devient quatre mini-universités hostiles
partageant juste un nom

Exemple de mesure réalisable



Faire un portrait dans le genre “**t’as deux minutes**” sur le site web où on inclut aussi les membres du PATB



Mesures réalisables collectées

Faire un portrait dans le genre "t'as deux minutes" sur le site web où on inclut aussi les membres du PATB

Le Baromètre de Charge Transparent« Un système de monitoring anonyme et en temps réel de la charge de travail réelle du corps intermédiaire, par institut

Être vigilant à maintenir et promouvoir les conditions favorables à un débat démocratique réel et respectueux les unes et uns des autres

Encourage collaboration among professors by recognising joint teaching as fully valuable for all those involved

Donner une autonomie complète aux facultés pour gérer les overheads des projets SNF.

Faire une évaluation des règlements-clés créés suite à la LUNE : avec maintenant plusieurs années de recul, évaluer systématiquement s'ils contribuent à une université agile et s'ils permettent de soutenir ses missions et stratégie actuelle.

Arrêter les programmes de master avec peu d'effectifs sur 2-3 années, encore avec l'autonomie de facultés dans les limites définies par le rectorat.

Réviser le vieux règlement des formations continues afin de donner plus de flexibilités aux facultés pour le développement et financement de ces programmes.

Organiser 1x/semestre une séance de présentation des services centraux [...]Sensibiliser les collaboratrices et collaborateurs aux activités des différents corps [...]Ajouter une page « A votre service » sur le site intranet de chaque entité du DC pour expliquer les cas de figure fréquents, les processus usuels, le fonctionnement de l'entité, les contraintes auxquelles il faut faire attention etc.

Peut-être des vestiaires avec douches pour le personnel dans chaque bâtiment ? (pratique quand on fait du sport sur la pause de midi ou quand on vient en vélo et qu'on s'est fait trempé par la pluie)

Création d'un poste tournant (6-12 mois) d'ambassadeur par faculté, financé par le rectorat. Mission: identifier UNE procédure à harmoniser avec au moins une autre faculté. L'ambassadeur négocie directement, trouve les compromis, pilote l'implémentation. [...]

Synthèse des données avec *Claude*

CONTEXTE ET MISSION Tu es chargé de rédiger une analyse approfondie pour la nouvelle rectrice de l'Université de Neuchâtel, commandée par l'Assemblée de l'Université dans le cadre du projet "Quelle université voulons-nous?". Cette analyse porte spécifiquement sur le fonctionnement interne et les relations entre les différents corps universitaires.

TÂCHE PRINCIPALE À partir des vignettes (idées utopistes, dystopistes et réalisables) soumises par les représentants de chaque corps universitaire, tu dois:

RECHERCHE PRÉLIMINAIRE (obligatoire)

- Rechercher sur internet la structure actuelle de l'Université de Neuchâtel
- Identifier les spécificités du système universitaire suisse et neuchâtelois
- Comprendre le contexte de la nouvelle rectrice et ses priorités annoncées
- Examiner les rapports récents sur les conditions de travail à l'UniNE

ANALYSE PAR CORPS Pour chaque corps (professoral, intermédiaire, PATB, étudiantin), extraire:

- Les préoccupations principales révélées par leurs propositions
- Les forces et atouts identifiés
- Les points de friction et difficultés
- Les aspirations communes et divergentes

ANALYSE DES DYNAMIQUES INTER-CORPS

- Identifier les tensions systémiques entre corps
- Repérer les opportunités de synergie non exploitées
- Analyser les asymétries de pouvoir et leurs impacts
- Proposer des mécanismes d'équilibrage

SYNTHÈSE STRATÉGIQUE Produire un document exécutif (2-3 pages) structuré ainsi:

- Diagnostic de la situation actuelle
- Points de convergence entre les corps
- Nœuds de tension à résoudre en priorité
- 5 recommandations concrètes et chiffrables
- Feuille de route sur 2 ans

FORMAT ATTENDU Document professionnel, ton neutre mais direct, avec:

- Résumé exécutif en début
- Données factuelles issues des recherches
- Citations des vignettes pour illustrer
- Recommandations pragmatiques
- Focus sur l'actionnable, pas le théorique

IMPORTANT: Ce document doit servir d'outil de décision pour la nouvelle rectrice. Il doit donc être factuel, équilibré, et orienté solutions. Les critiques doivent être constructives et accompagnées de pistes d'amélioration.

Aperçu des résultats à prendre avec des pincettes énormes

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

SITUATION CRITIQUE IDENTIFIÉE L'analyse des vignettes révèle une université fragmentée où **49% du corps intermédiaire** considère sa charge de travail démesurée, où le PATB souffre d'un **sous-effectif chronique**, où les professeurs dénoncent un **micro-management excessif**, et où les étudiants brillent par leur **absence totale de participation** malgré les sollicitations.

DIAGNOSTIC PRINCIPAL

- L'UniNE souffre d'une **crise de gouvernance participative** caractérisée par :
- Une centralisation excessive perçue comme contre-productive
- Un déficit de reconnaissance transversal touchant tous les corps
- Une fragmentation en silos facultaires et administratifs
- Un désengagement étudiantin symptomatique d'un système opaque


URGENCES IDENTIFIÉES

- **Surcharge du corps intermédiaire** : Non-respect systématique de la règle des 50% pour la thèse
- **Sous-effectif PATB** : Compromis quotidiens sur la qualité du service
- **Autonomie facultaire** : Tensions croissantes entre rectorat et facultés
- **Vide participatif étudiantin** : Absence totale malgré les structures existantes

OPPORTUNITÉ STRATÉGIQUE : Votre arrivée coïncide avec une communauté universitaire prête au changement mais méfiante. Les propositions constructives émanant de trois corps sur quatre démontrent une volonté d'amélioration qu'il faut saisir rapidement.



La suite des opérations

- 
- *Tweaker Claude* pour une synthèse plus utilisable
 - Ajouter nos intelligences humaines à la synthèse
 -

