

Synthèse de l'enquête de satisfaction du personnel d'enseignement et de recherche de la HEIG-VD réalisée en 2017 par l'APHEIG-VD

Suite à la bascule du personnel d'enseignement et de recherche (PER) du 1^{er} septembre 2015, un sondage de l'Association des professeurs de la HEIG-VD (APHEIG) avait révélé que plus de la moitié du personnel d'enseignement et de recherche n'était pas satisfaite de la fonction obtenue. Deux tiers des répondants ont jugé que les critères de bascule n'étaient ni équitables ni transparents.

En 2017, soit un an et demi après, l'APHEIG a réalisé une nouvelle enquête de satisfaction, plus approfondie, pour savoir comment la situation avait évolué.

Environ 160 professeurs, maîtres d'enseignement et adjoints scientifiques ont été invités à répondre, de manière anonyme, à un questionnaire comportant une quarantaine de questions. Près de la moitié de la population contactée a répondu à ce questionnaire, entre le 31 mars et le 15 avril 2017.

À l'aide d'une analyse en composantes principales sur les réponses obtenues, trois groupes de réponses ont émergé. Le premier groupe correspond à 17 questions sur la perception du cadre général de travail révélant que plus de la moitié des répondants ne sont pas satisfaits. Les personnes les plus positives sont celles ayant été promues Professeur ordinaire (la fonction la plus haute, constituant environ le quart de la population contactée et des répondants) et, dans une moindre mesure, Maître d'enseignement A.

Le deuxième groupe de questions concerne la perception des conditions d'enseignement et de recherche, les feuilles de charges et le Conseil représentatif. Le dernier groupe de questions était en relation avec le profil du répondant comme le taux d'activité à la HEIG-VD, l'ancienneté et le nombre d'heures d'enseignement hebdomadaire.

Cadre de travail

Pour le premier groupe de questions concernant le cadre général du travail, à l'exception des personnes promues professeur ordinaire lors de la bascule, une large majorité (entre 70% et 90% selon la question) du PER relève :

- le manque de reconnaissance de la valeur des collaborateurs,
- l'impact négatif des responsables de la HEIG-VD sur leur motivation,
- l'absence de prise en compte de leur opinion pour les décisions qui les concernent,
- la culture de la HEIG-VD impropre à atteindre l'excellence,
- l'inefficacité de l'utilisation des ressources mises à disposition de la HEIG-VD,
- l'attribution des responsabilités sans rapport avec les compétences et les mérites,
- l'opacité dans la prise des décisions prises par la Direction,
- l'absence de soutien des ressources humaines,
- une perte de motivation à venir travailler.

Dans les remarques ouvertes, des enseignants ont relevés que les responsables ne sont pas à la hauteur de leur responsabilité, que ce soit du point de vue de leurs compétences académiques, pédagogiques, managériales ou éthiques. Ils déplorent un manque de communication entre direction et enseignants, et la mise sur pied d'une bureaucratie lente, inefficace et démotivante, étouffant la créativité, ainsi qu'une incapacité des dirigeants à donner une vision, une orientation et une stratégie claires permettant de développer l'institution.

Conditions d'enseignement et de recherche, Conseil représentatif

Dans le second groupe de questions, le principal problème, partagé par tout le PER, concerne le Conseil représentatif : deux tiers des répondants, soit ne savent pas ce qu'il fait, soit estiment qu'il ne joue pas son rôle d'organe délibérant et ne défend pas les enseignants. Parmi les autres problèmes relevés, on peut citer l'encadrement des travaux pratiques par des assistants, qui sont parfois débordés, mal affectés ou absents malgré le fait qu'ils soient réclamés par les enseignants. L'effectif des classes est jugé trop important par la moitié des enseignants.

Profil des répondants

Finalement, le troisième groupe de questions montre que les personnes les plus critiques sont tendanciellement celles ayant le plus haut taux d'activité à la HEIG-VD, disposant des formations les plus élevées et ayant le plus d'expérience en enseignement, en recherche appliquée, développement et prestations de services. Le PER relève l'utilité de l'APHEIG pour la défense des enseignants, et plébiscite l'ouverture de négociations avec la Direction sur les critères d'évaluation de l'activité des enseignants.

Conclusions

Au vu de ce qui précède, la situation ne s'est pas normalisée à la HEIG-VD depuis la bascule du personnel d'enseignement et de recherche. De nombreuses personnes se sont senties dévalorisées, sont très pessimistes sur leurs perspectives professionnelles et souffrent de leur conditions de travail, notamment parce que leurs compétences ne sont pas reconnues et qu'elles ne sont pas consultées.

Une majorité du PER n'approuve pas la gestion de l'École, pense que les ressources humaines et financières ne sont pas correctement exploitées. La gestion est jugée autoritaire, avec des prises de décisions opaques. Beaucoup de personnes estiment devoir mener leurs activités sans réel soutien, dans une ambiance morose, peu propice à atteindre l'excellence universitaire. Plusieurs enseignants ont également exprimé leur souhait d'un audit de la HEIG-VD.