



Troisième séance du sixième mandat
Mercredi 26 novembre 2025 à 18h30
Salle U159, Uni Dufour, 1^{er} étage

Procès-Verbal

Présent-es

Christophe LOVIS (Président)
Mariam AL ARIDHEE
Yousra AMALOU
Stefano ARAUJO DA COSTA
Yasmine ATLAS
Clara BRAMBILLA
Besart BUCI
Myriam BURGENER FRICK
Mathieu CAESAR
Eva CANTONI
Matteo COLOMBO
Stefano GARIGLIO
Paolo GHISLETTA
Luka GIGLI
Aïcha Chaima KHENFRI
Luis LOPEZ MOLINA
Elisabetta MARCHESINI
Sophie MICHELET
Gaëlle MOLINARI
Bianca MOTTIRONI
Didier PÉCLARD
Francesco PEPE
Susan PICKFORD
Rachel RISTIC
Solane SECRETAN
Jules SIRAN
Maeva Lina TERBOIS
Tommaso VENTURINI
Isabel VICO FLECHER

Rectorat

Audrey LEUBA, Rectrice
Sébastien CASTELLORT, vice-Recteur
Edouard GENTAZ, vice-Recteur
François BELLANGER, Directeur stratégie
immobilière
Didier RABOUD, Secrétaire général

Secrétariat

Carinne DOMINGOS

Excusé-es

Sophie BRANDON
Anne-Cécile DOMINE-AUBERT
Alexandre FLÜCKIGER
Yan GREUB
Petra HÜPPI
Sylvain MARCHAND
Patrycja NOWAK
Nathalie PIEGAY
Lucia RUIZ ROSENDÓ
Christian SCHLENKER
Stéphane BERTHET, vice-Recteur
Martine COLLART, vice-Rectrice
Juliane SCHRÖTER, vice-Rectrice

Absent-es

Sakina BERREGHIOUA
Iaroslav GAPONENKO
Leena GHAILAN
Christina LUTZ

1. OUVERTURE DE LA SÉANCE

Le **Président** ouvre la séance et accueille les membres de l'Assemblée, les membres du Rectorat et le public.

1.1. Approbation de l'ordre du jour

L'ordre du jour est accepté à l'unanimité.

1.2. Approbation du procès-verbal de la séance plénière du 29 octobre 2025

Le **Président** précise que les présentations de la vice-Rectrice, Martine Collart, seront intégrées au procès-verbal final.

Le procès-verbal modifié est approuvé à l'unanimité.

2. COMMUNICATIONS DU BUREAU ET SUIVI DE SÉANCE

Le **Président** fait l'état des lieux des objets en cours de traitement. Il précise que le 21 novembre 2025, une question écrite intitulée « Conférence du Conseiller fédéral, Martin Pfister, chef du Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS), le 5 novembre 2025 à Uni Dufour » a été transmise au Rectorat. Le président mentionne la liste des objets qui n'ont pas encore été traités par le Rectorat :

- la motion sur le soutien à l'engagement participatif (juin 2024) ;
- la motion sur l'excellence scientifique et démocratique à l'Université (juin 2025) ;
- la motion sur la stratégie financière de l'Université (juin 2025) ;
- la question écrite sur le rapport d'avancement sur la mise en œuvre de la loi 12429 pour un choix libre et flexible de l'âge de la retraite l'Université (octobre 2025) ;

Le Rectorat a répondu à la question écrite *Conférence du Conseiller fédéral, Martin Pfister, chef du Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS), le 5 novembre 2025 à Uni Dufour* (novembre 2025) ;

3. COMMUNICATIONS DU RECTORAT ET RÉPONSES AUX QUESTIONS

Le **Président** cède la parole à La Rectrice.

La Rectrice présente les points d'information suivants :

4EU+ Alliance :

Du 26 au 28 novembre a eu lieu l'*Annual Meeting* du réseau 4EU+ Alliance. Il s'agit d'un réseau de 8 universités européennes (Karlova, Heidelberg, Paris Panthéon-Assas, Paris-Sorbonne, Copenhague, Milan, Varsovie et l'UNIGE), avec qui l'UNIGE développe des projets dans les domaines de l'éducation, la recherche et l'innovation. Cette alliance a pour ambition de construire une seule université européenne par le biais de ces collaborations qui vont s'approfondir. Pour la première fois, une université non-membre de l'Union Européenne préside l'alliance. Il s'agit d'une occasion pour l'UNIGE de partager son expérience et de visibiliser les enjeux et de mettre en avant les défis auquel elle doit faire face en tant qu'institution ne faisant pas partie d'un pays membre de l'EU.

Remise des Diplômes 2025 :

Pour la première fois, l'UNIGE a déployé un nouveau format qui a fait l'objet de nombreuses consultations auprès des différentes facultés. Tout un dispositif professionnel a ainsi été mutualisé pour les cérémonies de remise des diplômes des facultés, centres et instituts. Durant 15 jours, 18 manifestations ont été programmées (jusqu'à 3 par jour), et ont rassemblé entre 200 et 1200 personnes. Cela a permis de mutualiser les besoins et

les ressources. Le retour est extrêmement positif à la fois chez les étudiant-es, le public et les différents services. Cet évènement a permis de renforcer le sentiment d'appartenance à l'Université, l'ouverture vers la cité et de faire exister le vivre ensemble.

Fiches de salaire

Un projet sur la dématérialisation des bulletins et certificats de salaire sur fond DIP qui avait fait l'objet d'une question lors de la séance du mois d'octobre est en cours d'élaboration. Les bulletins de paie mensuels des collaborateurs et collaboratrices DIP ainsi que les certificats de salaire annuel 2025 seront disponibles en ligne sur le portail UNIGE. Il s'agit d'une solution qui sera effective dès que possible, mais probablement à partir de janvier 2026. Et pour faciliter la transition et garantir la qualité du dispositif, l'envoi postal des documents sera maintenu durant quelques mois. Ce changement sera annoncé aux collaborateurs et collaboratrices dans une communication ultérieure.

Projet Télémaque

Ce nouveau service de télémédecine et de consultation médicale est destiné aux étudiant-es de l'Université, de la HES-SO et de l'IHEID. Il a pour objectif de faciliter l'accès aux soins à un prix abordable (CHF 30.-) et s'inscrit ainsi dans la lutte contre la précarité étudiante.

Nouveau partenariat :

L'Université Al-Quds et l'UNIGE s'allient pour la médecine humanitaire. Ce partenariat d'une durée de 5 ans a pour objectif de faciliter les échanges scientifiques entre les deux institutions.

Le Président demande aux auteur-es de la question écrite concernant la Conférence du Conseiller fédéral, Martin Pfister, chef du Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS), le 5 novembre 2025 à Uni Dufour, s'ils et elles souhaitent réagir à la réponse écrite. Le Président cède ensuite la parole aux membres de l'Assemblée pour les questions orales.

M. Gigli relève que la réponse a été reçue le jour même et souligne que le délai est court pour permettre une concertation entre étudiant-es. Il suggère, pour de futures questions, un traitement lors d'une séance ultérieure.

Le Président relève que la réponse rapide du Rectorat permet un traitement efficace du sujet, tout en reconnaissant que le délai avant la séance est court. Il précise que la question pourra, le cas échéant, être reprise lors d'une séance ultérieure, notamment sous la forme d'une question orale.

Mme Mottironi souhaite connaître le délai de réponse concernant la motion pour la stratégie financière déposée lors de la séance de juin 2025.

La Rectrice répond que la réponse sera vraisemblablement donnée lors de la prochaine assemblée du mois de janvier. Elle précise qu'il s'agit d'une thématique importante et que le Rectorat travaille avec les autres services.

Mme Atlas interroge le Rectorat sur les possibilités concrètes de mobilité offertes par l'alliance 4EU+, notamment pour les personnes ne relevant pas du corps professoral, et sur la faisabilité de projets de mobilité de courte durée au sein des universités partenaires.

La Rectrice indique que l'alliance vise à encourager la mobilité au-delà du corps professoral, tout en précisant ne pas pouvoir apporter de réponse détaillée à ce stade. Elle invite les personnes intéressées à s'adresser à l'équipe en charge du programme de l'alliance 4EU+, qui peut accompagner le développement de projets de mobilité.

4. COPERSU-CGTF

Le Président rappelle la signification des acronymes COPERSU et CGTF, ainsi que le rôle de surveillance de l'Assemblée sur la CGTF et la nomination de ses membres. Il précise que la COPERSU a été renouvelée en septembre 2025 à la suite du renouvellement de l'Assemblée et a repris ses travaux à la mi-novembre.

4.1. Etat des lieux

Mme Marchesini présente l'état d'avancement des travaux de la COPERSU, centrés sur l'élaboration d'un nouveau règlement de la CGTF. Celui-ci vise à harmoniser la forme du règlement et à clarifier les pratiques, notamment en matière de ressources humaines, de gestion des refus de subventions et de traitement des irrégularités, avec l'introduction d'un mécanisme de médiation. La Commission s'est réunie à deux reprises depuis le début du semestre et prévoit une finalisation du règlement au plus tard au printemps 2026, sous réserve d'une consultation élargie. La COPERSU propose par ailleurs la nomination de deux membres suppléant-es pour le corps étudiant et l'ajout d'un-e membre titulaire CCER, afin de garantir un meilleur équilibre au sein de la Commission, ainsi que deux membres CCER suppléants.

4.2. Composition (vote)

Les corps étudiant et CCER proposent ainsi à l'Assemblée :

- Mmes Amalou et Secrétan comme membres suppléantes pour le corps étudiant ;
- Mme Atlas comme membre titulaire pour le CCER ;
- Ms Siran et Gariglio comme membres suppléants pour le CCER.

L'Assemblée vote en bloc et à l'unanimité accepte la proposition de la COPERSU.

5. CONSEIL DE DISCIPLINE¹ (vote)

Le Président rappelle le rôle et la base légale du Conseil de discipline (art. 44 de la loi sur l'Université), ainsi que la procédure de désignation de ses membres par le Rectorat sur proposition de l'Assemblée. Les mandats sont d'une durée de deux ans. L'Assemblée est appelée à proposer un-e membre titulaire et un-e membre suppléant-e pour le corps étudiant.

5.1. Proposition d'un-e membre titulaire pour le corps étudiant

Mme Marchesini propose Anaïs Paumenil, étudiante de master en études genres, membres AESPRI et CUAE.

5.2. Proposition d'un-e membre suppléant-e pour le corps étudiant

Mme Marchesini propose Nele Imbesheide, étudiante de bachelor en sociologie.

L'Assemblée vote en bloc et à l'unanimité accepte la proposition.

6. ENQUÊTE « TRAVAILLER ENSEMBLE »

Le Président explique que ce point a été ajouté à l'ordre du jour par les membres du Bureau suite à un certain nombre de questions et commentaires remontés par des membres de l'Assemblée. Il cède ensuite la parole au Vice-Recteur, M. Gentaz et à Mme Peila du bureau des données institutionnelles et décisionnelles, pour une brève présentation générale de cette enquête ainsi que certains détails techniques.

M. Gentaz présente l'enquête « Travailleur ensemble », qui est une enquête institutionnelle de grande ampleur destinée à l'ensemble des membres de la communauté universitaire disposant d'un contrat de travail. Il indique qu'elle reprend partiellement des éléments de l'enquête CCER de 2021 ainsi que de l'enquête sur le climat de travail de l'UNIL, en intégrant les retours et critiques formulées à l'époque, notamment par les facultés. Il précise

¹ Statut : Chapitre III Conseil de discipline

Art. 17 Composition

1 Le conseil de discipline est composé d'un président ou d'une présidente extérieur-e à l'université désigné-e par le rectorat, de deux membres du corps professoral, de deux collaboratrices ou collaborateurs de l'enseignement et de la recherche et de deux étudiants ou étudiantes désigné-es par le rectorat sur proposition de l'assemblée de l'université.

2 Les membres du conseil de discipline sont désignés pour une durée de deux ans. Les mandats sont renouvelables.

3 En cas d'empêchement, le-la président-e est remplacé-e par un-e suppléant-e désigné-e par le rectorat. Les autres membres sont remplacés par des suppléants appartenant au même corps désignés par le rectorat sur proposition de l'assemblée de l'université.

que cette enquête répond à des engagements pris par l'Université, en particulier vis-à-vis de la COB et du plan stratégique. Sa réalisation a été confiée à un prestataire externe spécialisé, MIS Trend, garantissant ainsi l'indépendance du traitement des données et l'anonymat des réponses. Il explique qu'un groupe de travail, composé de référent-es désigné-es par les décanats, a été constitué afin de définir les thématiques et les questions du questionnaire. Le projet a débuté en mars 2025 et a fait l'objet de présentations et de consultations dans différentes instances avant le lancement de l'enquête.

Mme Peila souligne la complexité de l'élaboration du questionnaire, qui a nécessité de condenser cinq thématiques en un format d'environ vingt minutes. Elle indique qu'une première version plus longue a été réduite afin de retenir les éléments essentiels et de définir un niveau de granularité permettant de produire des indicateurs exploitables. Elle présente les cinq thématiques retenues : l'environnement de travail (outils, mobilier, adéquation aux activités), l'organisation et le contenu du travail (adéquation entre tâches, cahier des charges et niveau de qualification, notamment en lien avec l'égalité salariale), les relations de travail et le climat professionnel, la santé et le bien-être au travail (y compris les besoins spécifiques des personnes en situation de handicap), ainsi que les situations de discrimination, de harcèlement et de mobbing, en cohérence avec le plan stratégique et la convention d'objectifs. Elle précise que les questions ont été élaborées en collaboration avec des spécialistes, adaptées au contexte de l'Université tout en permettant des comparaisons avec d'autres enquêtes suisses, notamment l'enquête CCER 2021 et celle de l'UNIL. Elle indique que le questionnaire est disponible en français et en anglais, qu'il peut être complété en plusieurs fois et qu'il nécessite en moyenne une vingtaine de minutes. Enfin, elle présente un état des taux de participation : plus de 40 % pour le personnel administratif et technique, plus de 30 % pour le corps professoral, mais seulement 17 % pour les CCER, avec une participation particulièrement faible dans certaines facultés. Une relance est prévue afin d'améliorer la représentativité des résultats.

M. Gentaz indique que, selon les retours du prestataire, le déroulement de l'enquête ne soulève pas de difficultés particulières. Aucun blocage n'a été signalé, à l'exception de deux questions ayant suscité des demandes de clarification, relatives au télétravail et au statut, auxquelles des réponses ont été apportées.



Le projet

- **Objectifs** : moniturer la satisfaction au travail et produire des indicateurs fiables et représentatifs en alignement avec le Plan stratégique et la Convention d'objectifs
 - Questions standardisées
 - Reprise de certaines questions d'autres enquêtes (CCER 2021 (UNIGE) et Climat de travail (UNIL))
- **Choix du prestataire** : MIS TREND, institut spécialisé dans la conduite d'enquêtes RH auprès des hautes écoles suisses
 - Les données seront traitées de manière strictement anonyme et ne seront pas transmises à l'UNIGE
- **Groupe de travail** : 16 représentant-es des services centraux et des facultés pour élaborer un questionnaire en cohérence avec les spécificités UNIGE
 - Identification des thèmes à traiter
 - Adaptation des questions au contexte UNIGE
- **Consultation** : mise en consultation du questionnaire auprès des membres du CRD du 2 au 6 octobre

Rectorat – E. Gentaz
Bureau des données institutionnelles et décisionnelles – O. Pella
Enquête Travailler ensemble – Novembre 2023



Groupe de travail

Prénom, Nom	Entité	Fonction	Prénom, Nom	Entité	Fonction
Edouard Gentaz	Rectorat	Vice-recteur	Marylène Lieber	SDS	Vice-Doyenne
Olivia Pella	Rectorat	Chief Data Officer (cheffe du projet)	Pierrette Bouillon	FTI	Doyenne
Aude Thorel	DIRH	Directrice des ressources humaines	Stéphanie Hugues	Médecine	Vice-Doyenne
Yves Leuenberger	DIRH	Responsable RH	David Sander	FPSE	Vice-Doyen
Luna Iacopini	Rectorat	Directrice de cabinet	Giraud Cédric	Lettres	Vice-Doyen
Juliette Labarthe	SED	Directrice	Aline Ramos	MIS Trend	Cheffe de projet
Tamara Ott	DIRH	Psychologue	Christoph Müller	MIS Trend	Directeur
Sophie Zimmerman	Rectorat	Conseillère au Rectorat			
Niels Dupont	STEPS	Directeur			
Alessia de Weck	DIBAT	Cheffe de service			
Sara Carmignani	DIBAT	Cheffe de service			



Rectorat – E. Gentaz
Bureau des données institutionnelles et décisionnelles – O. Pella
Enquête Travailler ensemble – Novembre 2023



Calendrier enquête *Travailler ensemble*

Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Nov.	Déc.
Démarrage projet	GT restreint	GT restreint	GT restreint	GT élargi Kick-off			GT élargi relecture questionnaire		
						8 séances de travail pour élaborer le questionnaire et travailler les questions par thématiques		Récolte des données	
							CRD Consultation		
							Commission égalité univ. présentation		
							CODIR présentation		
							Recto-Fac présentation		
							Cadres RH présentation		
							Collège de prof. Lettres		
							AU info.		

Data Office institutionnel
Plan de mise en œuvre de la politique de gestion des données institutionnelles



Le questionnaire



Environnement et conditions de travail



Organisation et contenu du travail



Collaboration / Relations de travail



Santé et bien-être au travail

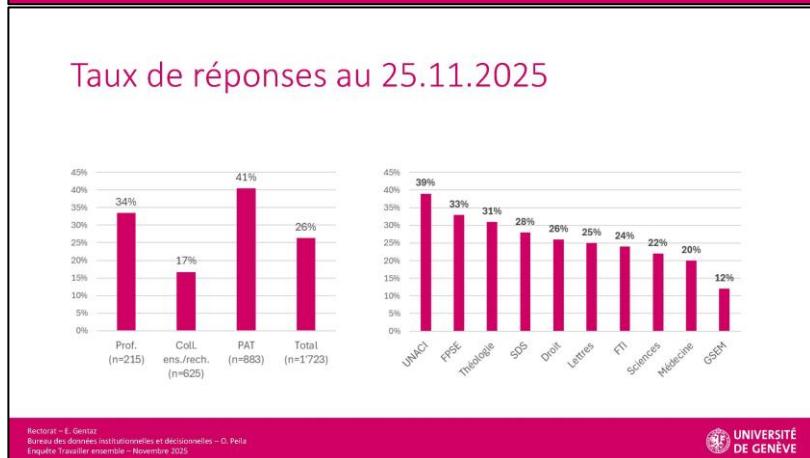


Atteintes à la personnalité : situations vécues en matière de discrimination, de harcèlement sexuel et de mobbing

- 6'500 collaborateurs et collaboratrices sous contrat UNIGE
- Questionnaire en ligne auto-administré
- ~35 questions, soit une durée de 20 minutes
- Le questionnaire est prévu en version française et anglaise

Rectorat – E. Gentaz
Bureau des données institutionnelles et décisionnelles – O. Peila
Enquête Travailler ensemble – Novembre 2025





6.1. Discussion générale

Mme Vico Flecher s'interroge sur l'absence de représentant-e de la Faculté des sciences au sein du groupe de travail.

M. Gentaz indique qu'un appel a été adressé aux décanats pour la désignation de représentant-e-s. Il précise que certains décanats ont indiqué ne pas disposer de personnes mobilisables ou disponibles.

M. Colombo demande s'il y avait des représentant-es CCER qui ont intégré l'équipe de travail en amont de l'enquête et si ce n'est pas le cas pourquoi le CCER n'a pas été consulté.

M Gentaz précise que l'enquête est destinée à l'ensemble des personnes sous contrat et que malheureusement aucun membre CCER n'a été proposé par les décanats pour intégrer l'équipe de travail. Il explique que les retours issus des enquêtes précédentes ont été pris en compte et que seuls les items ayant donné satisfaction ont été repris dans le cadre de la présente enquête.

Mme Peila précise que l'absence de représentant-es CCER au sein du groupe de travail résulte de la procédure de désignation par les décanats. Elle souligne toutefois que les mesures et le rapport issus du plan CCER ont été intégralement pris en compte afin d'assurer un suivi dans le temps, l'objectif étant de disposer d'une enquête globale permettant d'analyser l'évolution des indicateurs.

M. Colombo s'interroge sur le fait que la sollicitation adressée aux décanats n'ait pas explicitement inclus des assistant-e-s, relevant que le groupe de travail semble principalement composé de vice-doyen-nes et de directeur-rices.

Mme Cantoni demande si le questionnaire est identique pour tous les corps.

Mme Peila précise que le questionnaire est globalement commun à l'ensemble des corps, à l'exception de deux ou trois questions légèrement adaptées, notamment une question sur l'employabilité spécifique au personnel administratif et technique, essentiellement au niveau de la formulation. Il est également précisé que le choix de conserver des questions similaires pour les différents corps vise à garantir un taux de réponse suffisant et la représentativité des données, condition nécessaire à leur exploitation.

M. Pepe fait part de difficultés rencontrées lors du remplissage du questionnaire. Il estime que le temps annoncé de vingt minutes est insuffisant pour répondre de manière réfléchie et relève un manque de clarté dans certaines questions, jugées, ni suffisamment précises, ni assez générales pour s'appliquer à l'ensemble des corps. Il indique que ces difficultés ont également été relevées par d'autres personnes. Il interroge le Rectorat sur l'existence d'une phase de test du questionnaire auprès des différents corps et sur la prise en compte des retours éventuels. Il demande enfin si le temps effectif de réponse a été mesuré dans les statistiques disponibles.

M. Gentaz indique que, selon les retours recueillis, de nombreuses personnes ont complété le questionnaire sans difficulté et dans un délai estimé entre vingt et vingt-cinq minutes. Il précise que les questions sont standardisées, issues de questionnaires déjà utilisés, et que le dispositif a fait l'objet d'un prétest. Les retours du prestataire confirment l'absence de problèmes dans le déroulement de l'enquête. Il précise que, selon les retours actuels du prestataire, le questionnaire fonctionne correctement, sans questions bloquantes, et que les réponses sont collectées de manière satisfaisante. Une analyse plus détaillée, notamment du temps de réponse, sera effectuée à l'issue de l'enquête.

M. Siran remercie le Rectorat pour la présentation et rejoint les remarques formulées précédemment concernant le calibrage du questionnaire, qu'il juge susceptible de laisser une large marge d'interprétation des résultats. Il souligne la nécessité de clarifier les objectifs et la méthode de l'enquête, en rappelant que celle-ci devrait avant tout permettre d'identifier des leviers d'amélioration concrets en vue de la prochaine convention d'objectifs, et non constitués uniquement un outil de communication institutionnelle. Il rappelle que la convention d'objectifs 2024–2027 prévoit un suivi régulier et spécifique des conditions de travail et de carrière du CCER et du personnel administratif et technique, sur la base d'indicateurs mesurés périodiquement. À cet égard, il relève que l'enquête CCER 2021 visait à établir des indicateurs précis et des valeurs de référence permettant un suivi à long terme, ayant notamment conduit à l'adoption du plan CCER. Il estime que la méthodologie de cette enquête précédente, fondée sur un processus de consultation approfondi, un prétest et l'implication de différents expert-es et représentant-es des corps universitaires, diffère sensiblement de celle présentée ce jour, qu'il considère plus allégée. Il s'interroge enfin sur le choix de relancer un nouveau questionnaire général plutôt que de poursuivre le dispositif initial, ce qui aurait permis d'analyser l'évolution des conditions de travail depuis 2021.

Mme Peila remercie pour les remarques formulées et précise que le contexte de l'enquête actuelle diffère de celui de l'enquête CCER 2021, laquelle s'inscrivait dans un cadre national spécifique portant sur les conditions de travail et la précarité du corps intermédiaire. Elle rappelle que l'enquête CCER 2021 avait fait l'objet de critiques, tant sur le plan méthodologique que sur les modalités de consultation et de communication des résultats. Elle indique que les objectifs de la présente enquête sont différents, celle-ci visant à mettre en place un dispositif de monitoring couvrant l'ensemble de la communauté universitaire. Elle souligne que le personnel administratif et technique, ainsi que le corps professoral, n'avaient jusqu'ici pas été inclus dans des enquêtes comparables, ce qui a motivé ce choix méthodologique.

M. Gentaz précise que le choix méthodologique retenu vise à couvrir un spectre large de thématiques et à concerner l'ensemble de la communauté universitaire. Cette approche permet de collecter un ensemble étendu d'indicateurs, qui pourront être analysés et discutés, et, le cas échéant, approfondis ultérieurement par des enquêtes ciblées. Il souligne que cette enquête répond également à des exigences externes, notamment en lien avec des classements internationaux, pour lesquels certaines données faisaient jusqu'ici défaut et pourront désormais être renseignées.

Mme Peila précise qu'un monitoring structurel régulier est déjà en place concernant la composition des contrats du corps intermédiaire, notamment en matière de réduction des suppléances et des taux d'activité inférieurs à 50 %. Elle rappelle également la mise en œuvre de mesures salariales et l'analyse à venir de l'égalité salariale pour l'ensemble du personnel. Elle indique que ces indicateurs quantitatifs et objectifs complètent les résultats

plus subjectifs de l'enquête et que leur combinaison doit permettre d'identifier les axes d'amélioration prioritaires pour les prochaines années, en cohérence avec le plan stratégique et la convention d'objectifs.

M. Gentaz indique qu'à l'issue de cette première phase, les résultats de l'enquête, fondés sur une participation la plus large possible, seront présentés dans les différentes instances. Ces présentations donneront lieu à des échanges et permettront, le cas échéant, de compléter ou préciser certaines analyses. Les mesures à mettre en œuvre seront ensuite définies sur la base des résultats obtenus.

M. Araujo da Costa revient sur la composition du groupe de travail et les modalités d'élaboration de l'enquête. Il s'interroge sur l'existence d'une communication préalable effective auprès de la communauté universitaire et sur le degré d'implication des collaborateur-rices dans la désignation des représentant-es, estimant que, pour une partie du personnel, l'enquête a été perçue comme arrivant de manière soudaine.

M. Gentaz indique que la communication et la désignation des représentant-es ont été réalisées par l'intermédiaire des doyens et doyennes. Il précise que certaines facultés ont sollicité des présentations spécifiques de l'enquête et que les modalités de diffusion de l'information ont varié selon les facultés, la responsabilité de cette transmission relevant des décanats.

La Rectrice propose de faire un retour sur ce point en CRD, afin de prendre en compte les insatisfactions exprimées et d'identifier d'éventuelles améliorations dans le processus.

M. Gentaz souligne l'important travail réalisé dans la préparation de l'enquête et la disponibilité de l'équipe, précisant que des présentations ont été organisées à la demande de certaines facultés. Il indique que les interventions ont été adaptées aux besoins exprimés par les facultés et rappelle que l'enquête permettra de recueillir, pour la première fois de manière systématique, des données détaillées sur certaines thématiques, notamment le handicap, afin d'orienter les actions futures de l'Université.

Mme Brambilla s'interroge sur l'entité chargée de l'analyse des résultats de l'enquête et sur la reconnaissance scientifique du prestataire MIS Trend et relève que dans d'autres contextes, MIS Trend assure principalement la collecte de données : l'analyse étant souvent confiée à des académiques. Elle s'interroge sur l'absence de recours à des professeur-es externes et indépendant-es pour l'analyse des résultats de la présente enquête.

M. Gentaz explique que MIS Trend est un organisme spécialisé dans la conduite d'enquêtes et disposant d'une solide expérience dans ce domaine. Il précise que le prestataire procédera dans un premier temps à la restitution des résultats de l'enquête. Ceux-ci seront ensuite présentés dans les différentes instances, ce qui permettra de recueillir des questions et des éléments complémentaires. Ces retours feront l'objet d'échanges avec le prestataire afin d'affiner l'analyse, avant une restitution finale. Il rappelle que les données traitées demeurent strictement confidentielles.

Mme Brambilla demande pourquoi ne pas avoir fait appel à un-e académique indépendant-e externe.

M. Gentaz indique que le recours à un prestataire externe vise à garantir l'indépendance du dispositif et à prévenir toute critique relative à l'éthique ou à la confidentialité des données, telles que celles formulées lors d'enquêtes précédentes. Il précise que les résultats seront ensuite analysés et discutés en fonction de leur représentativité.

Mme Vico Flecher exprime une interrogation quant à l'anonymat de l'enquête, relevant que l'identification du bâtiment de rattachement pourrait soulever des questions à cet égard.

Mme Peila explique que l'indication du bâtiment vise à permettre au prestataire de croiser les réponses relatives à la mobilité et à l'environnement de travail, afin de réaliser des analyses spatiales. Elle précise qu'aucune restitution ne sera effectuée en dessous d'un seuil minimal de répondant-es, garantissant l'anonymat, les résultats étant présentés uniquement de manière agrégée.

M. Gentaz précise que, conformément au protocole d'accord, l'enquête est entièrement anonyme et ne permet aucune identification des répondant-es.

Mme Mottironi indique que, selon certains retours, des personnes auraient renseigné un bâtiment différent par

crainte d'être identifié-es, ce qui pourrait affecter la fiabilité de cette variable.

M. Gentaz rappelle que l'enquête est soumise à la législation sur la protection des données et qu'aucune information permettant d'identifier les répondant-es ne peut être transmise.

M. Pepe précise que les critiques formulées à l'égard de l'enquête précédente portaient principalement sur l'analyse et l'interprétation des résultats, et non sur la méthodologie ou la phase préparatoire, en particulier lors des échanges tenus au sein de la Faculté des sciences.

La Rectrice souligne la nécessité d'améliorer le taux de participation du CCER à l'enquête et invite à réfléchir aux moyens d'y parvenir.

M. Colombo rappelle que, comme en 2021, la question de la confiance demeure déterminante pour la participation du CCER. Il suggère d'adapter certaines questions, notamment celle relative au bâtiment, ou d'en préciser le sens. Il propose également qu'un message de relance souligne l'importance de la participation du CCER et réaffirme les garanties d'anonymat.

Le Président suggère de préciser le processus de restitution des résultats de l'enquête, en particulier le rôle que l'Assemblée de l'Université sera appelée à jouer. Il souligne l'intérêt de clarifier les modalités de présentation, de discussion et d'interprétation des résultats, afin de permettre à la communauté universitaire, et à l'Assemblée en particulier, de participer aux échanges au-delà de la seule interprétation du Rectorat.

M. Gentaz indique que les contributions de l'Assemblée et de la communauté universitaire seront nécessaires pour alimenter l'analyse et identifier des pistes d'action. Il précise que l'objectif prioritaire est de mener l'enquête à son terme dans les délais prévus. Il annonce qu'un calendrier détaillé de restitution des résultats sera communiqué à partir du mois de janvier, tout en indiquant que la clôture de l'enquête est prévue au 12 décembre, sous réserve d'une éventuelle prolongation en fonction des taux de participation, l'objectif étant une finalisation avant la fin de l'année.

La Rectrice indique que, une fois les résultats disponibles, ceux-ci feront l'objet d'une restitution dans les instances compétentes, notamment en CRD, et donneront lieu à une phase de consultation et d'échanges.

Mme Atlas demande confirmation que l'enquête présentée ne se substitue pas à l'enquête spécifique relative au CCER prévue par l'objectif 5.5 de la convention d'objectifs 2024–2027.

M. Gentaz indique que la portée de l'enquête dépendra des résultats obtenus et des informations qui pourront en être tirées.

Mme Atlas illustre sa question par un exemple relatif à la mise en œuvre du plan CCER, notamment l'ajustement des cahiers des charges visant à garantir un taux protégé de 50 % pour la recherche. Il semble que, dans la pratique, cette modification formelle ne se traduit pas dans tous les cas par une réévaluation des tâches confiées. Elle s'interroge dès lors sur la manière dont ce nouveau questionnaire permettra de recueillir des indicateurs pertinents afin d'évaluer l'effectivité réelle de la mise en œuvre de cet objectif.

M. Gentaz indique que l'enquête permet, à un premier niveau, de recueillir des informations qualitatives, notamment au moyen de commentaires laissés par les répondant-es. Il précise, à un second niveau, que cette démarche n'exclut pas le lancement ultérieur d'enquêtes plus ciblées, notamment sur des thématiques spécifiques relevant des ressources humaines, qui feront l'objet de dispositifs distincts et plus personnalisés.

La Rectrice précise que ces informations peuvent également être recueillies par d'autres canaux et qu'elles sont relayées dans les instances compétentes, notamment lors des séances du CRD. Elle précise que, s'agissant du taux de recherche protégé, les situations signalées concernent principalement des écarts entre la mise en œuvre effective et la formalisation dans les cahiers des charges. Elle indique que des actions de formation sont prévues, suivies de contrôles par les services des ressources humaines. En cas de problématiques avérées, des vérifications ciblées pourront être menées, notamment au sein des facultés concernées.

M. Siran relève une possible contradiction entre l'affirmation selon laquelle l'enquête présentée ne se substitue

pas à l'enquête CCER et l'hypothèse selon laquelle les indicateurs CCER pourraient finalement être intégrés dans ce nouveau dispositif, alors que les méthodologies et finalités diffèrent. Il demande des clarifications et sollicite un engagement quant aux modalités de restitution des résultats, souhaitant que ceux-ci soient présentés et discutés au préalable dans les instances internes avant toute communication externe à l'ensemble du personnel, afin de permettre un échange en amont et d'éviter une diffusion des conclusions sans concertation préalable.

M. Gentaz précise que la restitution des résultats se déroulera en plusieurs phases. Dans un premier temps, les résultats transmis par le prestataire seront présentés dans les instances internes. Cette phase permettra aux membres de poser des questions et de formuler des demandes de compléments ou de croisements d'indicateurs. Les questions recueillies auprès des différentes instances et services seront ensuite transmises au prestataire afin d'approfondir l'analyse et d'en vérifier la représentativité. Dans un second temps, un rapport complet, enrichi des analyses complémentaires et tenant compte des remarques formulées, sera présenté et partagé avec l'ensemble de la communauté universitaire.

Le Président remercie les intervenant-es pour leur disponibilité et les réponses apportées, et propose de clore la discussion. Il souligne l'importance de prendre également en considération les contributions figurant dans les champs libres du questionnaire, ceux-ci constituant un espace d'expression permettant de faire émerger des problématiques ou thématiques non couvertes par les questions fermées. Il invite le Rectorat à examiner attentivement ces éléments et à en assurer une restitution.

7. STATISTIQUES ÉTUDIANT-ES 2025-2026

7.1. Présentation

Mme Produit présente les principales statistiques relatives au corps étudiantin, sur la période 2018–2025. Elle relève une forte augmentation des effectifs entre 2019 et 2020, liée à la période Covid, suivie d'un retour progressif à une trajectoire de croissance plus stable dès 2023. Entre 2024 et 2025, une hausse d'environ 2 % des effectifs est observée.

Elle indique que la population étudiante est majoritairement féminine depuis 1985, avec une proportion stable d'environ deux tiers de femmes pour un tiers d'hommes. La répartition par niveau d'études demeure globalement inchangée, avec environ la moitié des étudiant-e-s en bachelor, un tiers en master, et le solde en doctorat, masters avancés et formations certifiantes.

S'agissant de la provenance des étudiant-e-s, elle précise qu'environ un étudiant sur cinq est domicilié dans le canton de Genève au moment de l'entrée à l'Université, un autre dans un autre canton suisse, un en France, les autres provenant d'autres pays. Cette composition reste globalement stable dans le temps.

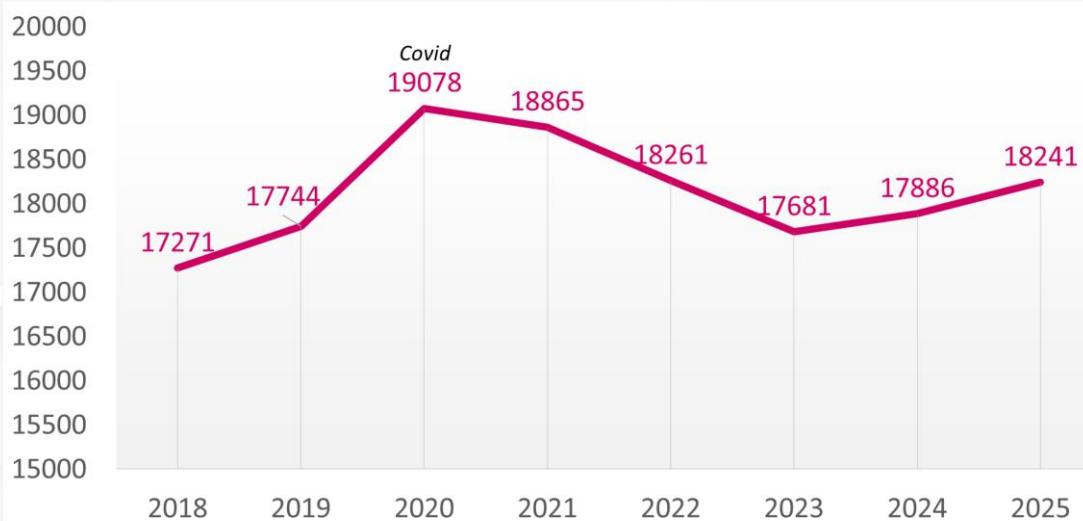
Elle présente ensuite l'évolution des effectifs par faculté et centre, en distinguant les étudiant-e-s inscrit-e-s et les entrant-e-s. Elle relève notamment une forte augmentation en sciences, médecine et sciences politiques, la Faculté de médecine devenant la plus importante en termes d'effectifs. Certaines variations à la baisse sont observées dans d'autres facultés, tout en restant quantitativement limitées.

Mme Produit souligne enfin une augmentation des entrant-e-s en provenance de France et d'autres pays, ainsi qu'une relative stabilité de la composition globale du corps étudiantin sur la durée. Elle précise que les statistiques détaillées seront prochainement publiées sur le site de l'Université.

Statistiques des étudiant-es



Evolution globale des étudiant-es 2018-2025



+2% étudiant-es par rapport à 2024

63% d'étudiantes
37% d'étudiants



UNIGE 2025: 18'241 étudiant-es

Répartition des étudiant-es selon le niveau d'étude:

Bachelor:	47%
Master:	31%
Doctorat:	12%
Master avancé:	7%
Autres:	3%

Répartition des étudiant-es selon la provenance:	
Genève:	40%
Autres cantons:	20%
France:	18%
Autres pays:	22%

Age moyen des étudiant-es

en bachelor: 22 ans
en master: 27 ans
en doctorat: 32 ans



Nombre d'étudiant-es selon la provenance - 2024-2025 et variations en % (selon facultés-centres)

Etudiant-es	2024	2025	Variation 2024-2025
ISE	178	196	10.1%
GSI	1286	1406	9.3%
CUI	214	233	8.9%
GFRI	26	28	7.7%
M	2770	2982	7.7%
S	2789	2945	5.6%
Théo	145	153	5.5%
IUFE	522	550	5.4%
SDS	1308	1323	1.1%
FPSE	2843	2873	1.1%
GSEM	1557	1545	-0.8%
FTI	430	410	-4.7%
CIDE	149	141	-5.4%
L	1633	1539	-5.8%
D	2036	1917	-5.8%
Total	17886	18241	2.0%

Entrant-es	2024	2025	Variation 2024-2025
CUI	41	60	46.3%
ISE	36	51	41.7%
M	700	812	16.0%
GSI	470	535	13.8%
SDS	298	322	8.1%
S	717	756	5.4%
Théo	44	45	2.3%
IUFE	132	131	-0.8%
GSEM	520	510	-1.9%
FPSE	749	728	-2.8%
D	599	573	-4.3%
L	346	327	-5.5%
CIDE	32	28	-12.5%
FTI	118	95	-19.5%
GFRI	15	12	-20.0%
Total	4817	4985	3.5%

Entrant-es: étudiant-es qui n'étaient pas immatriculé-es le semestre précédent, cela inclut donc les réimmatriculations



Nombre d'étudiant-es selon la provenance - 2024-2025 et variations en % 2024-2025 (selon niveau d'étude)

Etudiant-es	2024	2025	Variations total 2024-25
Autres diplômes de base	105	102	-2.9%
Bachelors	8299	8606	3.7%
Certificats complémentaires	275	312	13.5%
Masters	5456	5610	2.8%
Certificats de spécialisation	222	217	-2.3%
Masters of advanced studies (MAS)	1339	1210	-9.6%
Doctorats	2190	2184	-0.3%
Total	17886	18241	2.0%

Entrant-es	2024	2025	Variations total 2024-25
Autres diplômes de base	1	3	200.0%
Bachelors	3068	3102	1.1%
Certificats complémentaires	116	146	25.9%
Masters	1104	1160	5.1%
Certificats de spécialisation	33	29	-12.1%
Masters of advanced studies (MAS)	359	393	9.5%
Doctorats	136	152	11.8%
Total	4817	4985	3.5%

Entrant-es: étudiant-es qui n'étaient pas immatriculé-es le semestre précédent, cela inclut donc les réimmatriculations



UNIVERSITÉ
DE GENÈVE

DONNÉES INSTITUTIONNELLES
ET DÉCISIONNELLES

Nombre d'étudiant-es selon la provenance - 2024-2025 et variations en % 2024-2025 (selon groupe dom. obt certif)

Etudiant-es	2024	2025	Variations 2024-25
Genève	7365	7286	-1.1%
Autres cantons	3567	3675	3.0%
Etrangers-ères	6954	7280	4.7%
dont France	3158	3315	5.0%
dont Autres pays	3796	3965	4.5%
Total	17886	18241	2.0%

Entrant-es	2024	2025	Variation 2024-2025
Genève	1907	1787	-6.3%
Autres cantons	925	1034	11.8%
Etranger-ères	1985	2164	9.0%
dont France	887	964	8.7%
dont Autres pays	1098	1200	9.3%
Total	4817	4985	3.5%

Provenance: selon le domicile de l'étudiant au moment de l'obtention du certificat secondaire ou certificat d'entrée à l'UNIGE

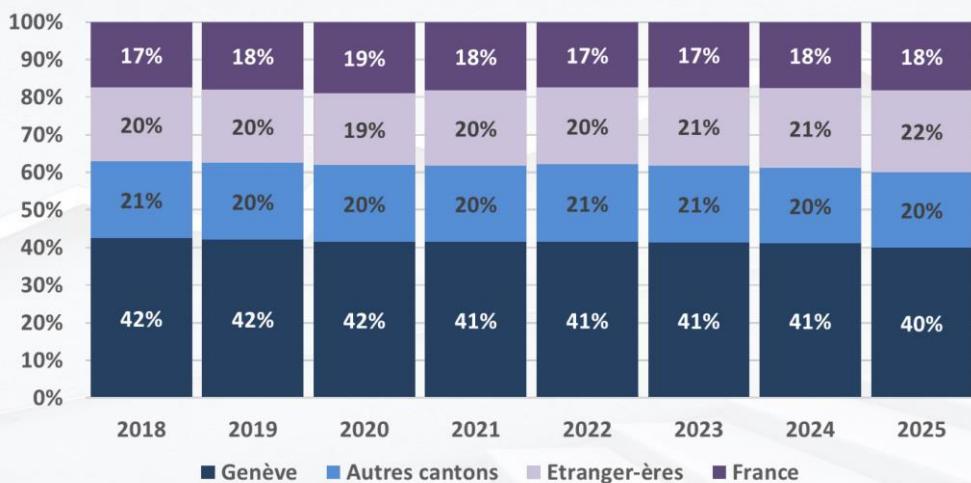


UNIVERSITÉ
DE GENÈVE

DONNÉES INSTITUTIONNELLES
ET DÉCISIONNELLES

Part en % des étudiant-es selon la provenance - 2018-2025

(selon groupe dom. obt certif)



Provenance: selon le domicile de l'étudiant au moment de l'obtention du certificat secondaire ou certificat d'entrée à l'UNIGE



UNIVERSITÉ
DE GENÈVE

DONNÉES INSTITUTIONNELLES
ET DÉCISIONNELLES

Entrant-es en bachelor 2024-2025 et variations en %

Entrant-es	2024	2025	Variations entrant-es 2024-25
Bachelor en médecine humaine	408	457	12.0%
Bachelor en relations internationales	354	386	9.0%
Bachelor en droit	340	314	-7.6%
Bachelor en psychologie	336	304	-9.5%
Bachelor en économie et management	306	297	-2.9%
Bachelor en lettres	207	196	-5.3%
Bachelor en sciences de l'éducation	206	191	-7.3%
Bachelor en sciences pharmaceutiques	118	132	11.9%
Bachelor en médecine dentaire	96	101	5.2%
Bachelor en physique	77	93	20.8%
Bachelor en biologie	96	90	-6.3%
Bachelor en sciences biomédicales	49	69	40.8%
Bachelor en sciences informatiques	64	61	-4.7%
Bachelor en mathématiques	53	53	0.0%
Bachelor en sciences politiques	41	46	12.2%
Bachelor en chimie	45	45	0.0%
Bachelor en systèmes d'information et science des services	33	43	30.3%
Bachelor en communication multilingue	49	37	-24.5%
Bachelor en biochimie	28	36	28.6%
Bachelor en mathématiques, informatique et sciences numériques	37	34	-8.1%
Bachelor en sociologie	32	29	-9.4%
Bachelor en sciences de la terre et de l'environnement	21	23	9.5%
Bachelor en géographie et environnement	28	19	-32.1%
Bachelor en théologie formation à distance	14	13	-7.1%
Bachelor en économie politique et histoire économique	7	9	28.6%
Baccalauréat universitaire en sciences computationnelles et relations internationales		9	
Bachelor en sciences computationnelles orientation biologie	11	6	-45.5%
Bachelor en théologie	4	4	0.0%
Bachelor en sciences computationnelles orientation chimie et biochimie	1	3	200.0%
Bachelor en archéologie préhistorique	5	2	-60.0%
Bachelor en sciences computationnelles orientation sciences de la terre et de l'environnement			-100.0%
Deuxième bachelor es lettres	1		-100.0%

Entrant-e:
étudiant-es qui
n'étaient pas
immatriculé-es le
semestre
précédent, cela
inclut donc les
réimmatriculations



UNIVERSITÉ
DE GENÈVE

DONNÉES INSTITUTIONNELLES
ET DÉCISIONNELLES



7.2. Discussion

Mme Vico Flecher s'interroge sur la possibilité de distinguer, dans la répartition par pays d'origine, les étudiant-e-s provenant de l'Europe de ceux issus de pays hors Europe.

Mme Produit indique que ces données peuvent être précisées et présentées de manière détaillée. Elle précise que la majorité des étudiant-e-s proviennent de pays européens, en particulier au niveau bachelor, tandis qu'au niveau master une diversification des origines est observée, avec notamment une augmentation des étudiant-e-s en provenance de pays extra-européens tels que la Chine et l'Inde.

Mme Vico Flecher évoque les enjeux liés aux étudiant-e-s extra-européen-ne-s, en particulier les difficultés rencontrées dans les procédures d'octroi et de renouvellement des permis. Elle s'interroge sur le rôle que pourrait jouer l'Université de Genève, notamment dans le cadre des discussions avec les autorités compétentes, afin de faciliter ces démarches et d'éviter des complications au sein des facultés et sections concernées.

M. Gentaz reconnaît les difficultés liées aux procédures d'octroi et de renouvellement des permis pour les étudiant-e-s extra-européen-ne-s. Il indique que l'Université est en contact avec l'Office compétent, notamment à la suite d'un changement de direction, et que des démarches ont été engagées afin de rétablir un canal de communication direct. Il précise toutefois que ces procédures dépendent des autorités et demeurent complexes, avec des situations variables selon les pays.

M. Lopez Molina s'interroge sur la surreprésentation des étudiantes par rapport aux étudiants, demandant s'il s'agit d'une tendance conjoncturelle ou structurelle observée sur plusieurs années. Il fait référence à des débats internationaux sur cette question et s'interroge sur la manière dont l'Université appréhende cette évolution et sur l'existence éventuelle d'une réflexion institutionnelle à ce sujet.

Mme Produit répond que la surreprésentation des étudiantes s'inscrit dans une tendance observée de longue date, mais qu'elle varie fortement selon les facultés. Elle précise que certaines facultés très fréquentées, telles que la FTI, la psychologie ou les lettres, comptent une majorité de femmes, ce qui influe sur la proportion globale. En revanche, les filières scientifiques présentent une répartition plus équilibrée, notamment au niveau

bachelor. Elle souligne enfin qu'aucune volonté d'exclusion n'est à l'œuvre et que ces constats reposent sur l'analyse des données disponibles.

M. Lopez Molina précise qu'il ne suggère pas l'existence d'une volonté d'exclusion des étudiants de sexe masculin. Il s'interroge toutefois sur la signification de ces chiffres et sur la manière dont l'Université entend réagir face à une évolution qu'il juge préoccupante.

M. Gentaz indique que la surreprésentation des étudiantes s'inscrit dans une tendance sociétale observée à large échelle. Il souligne le contraste avec la composition du corps professoral, majoritairement masculin, ce qui met en évidence des déséquilibres persistants à différents niveaux. Il relève que ces évolutions soulèvent des enjeux plus larges, notamment en matière de rapport au savoir, à la participation démocratique et aux rapports de genre, des dynamiques qui apparaissent en amont de l'entrée à l'Université. Il précise que ces questions font l'objet d'une attention particulière, notamment au sein du service de l'égalité, tout en rappelant les difficultés persistantes à faire évoluer certains équilibres, en particulier au niveau du corps professoral.

Mme Cantoni s'interroge sur l'augmentation des effectifs en sciences et demande si celle-ci peut être mise en lien avec la limitation du nombre d'étudiant-e-s appliquée cette année par l'EPFL, notamment concernant les étudiant-e-s étranger-ère-s.

Mme Produit indique qu'il n'est pas possible d'exclure un lien entre l'augmentation des effectifs en sciences et les mesures récemment adoptées par l'EPFL, notamment en matière de contingentement et de taxes. Elle précise que la hausse du nombre d'étudiant-e-s en provenance de l'étranger s'inscrit dans une tendance observée ces dernières années, avec toutefois une augmentation plus marquée parmi les nouveaux entrants cette année.

Mme Molinari remercie pour la présentation et s'interroge sur la manière dont les résultats statistiques sont pris en compte dans les processus décisionnels. Elle cite notamment l'évolution contrastée des effectifs dans certains bachelors et demande dans quelle mesure ces données peuvent influencer des décisions institutionnelles, par exemple en matière de planification ou de recrutement du corps professoral.

Mme Produit indique que les données présentées constituent des outils d'aide à la décision pour les doyens et le Rectorat. Elle précise que, lorsque certains indicateurs suscitent une attention particulière, des analyses complémentaires peuvent être demandées afin d'éclairer les décisions à prendre. Elle souligne que la publication et la présentation de ces chiffres contribuent à alimenter les réflexions stratégiques, même si les décisions relèvent ensuite des autorités compétentes.

M. Gentaz indique que des réflexions sont en cours, notamment avec le service de l'égalité, sur l'influence des réseaux sociaux et des valeurs qu'ils véhiculent en lien avec les études. Il relève que certaines analyses montrent une exposition rapide et différenciée, souvent genrée, à des contenus pro- ou anti-études, y compris des discours masculinistes. Il souligne l'importance de développer l'esprit critique et la capacité à décoder ces contenus, un enjeu abordé notamment lors de la Semaine de l'égalité. Il précise que ces représentations du rapport au savoir sont déjà présentes à l'entrée à l'Université et peuvent influencer les choix de formation, un phénomène renforcé par l'essor récent de l'intelligence artificielle.

M. Araujo da Costa demande une clarification concernant l'augmentation mentionnée en sciences politiques, en s'interrogeant sur le périmètre exact des filières concernées et sur la distinction avec d'autres entités apparentées. Il soulève par ailleurs une question plus générale relative à l'anticipation des effectifs étudiants, relevant les difficultés rencontrées lorsque les inscriptions se poursuivent tardivement. Il souligne l'impact de cette situation sur l'organisation des enseignements, notamment pour les assistant-e-s en charge de séminaires, qui peuvent être confronté-e-s à des charges supplémentaires après le début des cours.

M. Gentaz indique que des prévisions sont effectuées, mais à un niveau agrégé, principalement au niveau des facultés. Il précise qu'une part importante des personnes admises ne s'inscrivent finalement pas, que des changements de faculté interviennent et que les trajectoires étudiantes restent très mobiles, ce qui limite la fiabilité des prévisions. Il souligne qu'il n'est dès lors pas possible d'anticiper précisément les effectifs au niveau des cours ou des séminaires, malgré la compréhension des difficultés organisationnelles que cela engendre, notamment pour les équipes d'enseignement.

M. Ghisletta relève des divergences entre les chiffres présentés et ceux communiqués par la Faculté de psychologie concernant les effectifs étudiants. Il souligne par ailleurs un sous-financement structurel de la psychologie, malgré des effectifs comparables à d'autres facultés, entraînant un ratio étudiant-e-s/personnel défavorable. Il alerte sur l'impact de cette situation sur la qualité de l'encadrement et des formations, en particulier du Master conduisant à un titre professionnel protégé, et interroge la soutenabilité d'une politique de croissance continue des effectifs sans ajustement des ressources au niveau du rectorat.

Mme Produit précise que les écarts observés avec les chiffres facultaires s'expliquent par des différences de définition : les statistiques présentées comptabilisent uniquement les personnes non immatriculées le semestre précédent, tandis que les étudiant-e-s déjà inscrit-e-s à l'UNIGE changeant de filière sont comptés par les facultés. Elle souligne que ce choix méthodologique vise la comparabilité des données, tout en reconnaissant ses limites.

La Rectrice souligne que l'Université est structurellement dépendante du financement fédéral de base, calculé notamment sur la base du nombre d'étudiant-e-s de manière relative entre institutions. Ce critère, longtemps pertinent, atteint selon elle ses limites et qu'il ne serait pas inopportun qu'il soit remis en question dans le cadre des discussions fédérales sur le financement de la formation, de la recherche et de l'innovation. Elle relève par ailleurs que les évolutions des effectifs doivent être analysées sur le long terme, les choix d'orientation des étudiant-e-s suivant des cycles pluriannuels, avec des phases de croissance, de stabilisation ou de réorientation selon les filières.

Mme Al Aridhee relève que l'augmentation du nombre d'étudiant-e-s, notamment à la Faculté de médecine, a un impact significatif sur la qualité de la formation du point de vue des étudiant-e-s. Elle s'interroge sur les mesures envisagées par l'institution pour maîtriser l'afflux d'étudiant-e-s dans cette faculté, ainsi que dans d'autres facultés concernées, et sur les dispositifs prévus afin de garantir la qualité de la formation pour les cohortes actuelles et futures.

La Rectrice indique que la question du contrôle du nombre d'étudiant-e-s relève avant tout d'un enjeu politique. Elle précise qu'il n'existe pas, à ce stade, de politique institutionnelle visant à limiter les effectifs étudiants et qu'aucune réflexion formelle sur l'instauration d'un numerus clausus n'a été menée au niveau de l'Université, à l'exception de la Faculté de médecine, qui fonctionne selon un dispositif spécifique lié aux capacités limitées en matière de places de stages et d'infrastructures, notamment dès la deuxième année. Elle souligne qu'au sein des autres facultés, la mise en place d'un numerus clausus soulève des difficultés importantes, tout en reconnaissant que certaines situations, évoquées notamment pour la Faculté des sciences, appellent à une réflexion à moyen terme. Elle rappelle enfin que le contexte financier actuel et les critères de financement fédéral, largement dépendants du nombre d'étudiant-e-s, limitent les marges de manœuvre de l'institution, en attendant une éventuelle évolution de ces critères au niveau fédéral.

M. Siran s'interroge sur les effets de la réforme du baccalauréat français, qui impose une spécialité scientifique, sur le recrutement des étudiant-e-s français-es. S'il n'observe pas de baisse globale des effectifs en provenance de France, il questionne un impact différencié selon les facultés, en particulier dans les filières à dominante littéraire (Lettres, FTI, certaines orientations du GSI). Il suggère qu'une analyse statistique plus fine, par faculté et sur plusieurs années, permettrait d'évaluer un éventuel tarissement du vivier des bachelier-ère-s issu-e-s de parcours littéraires.

Mme Produit indique qu'aucun impact significatif et différencié de la réforme du baccalauréat français n'a été observé selon les facultés, notamment pour la Faculté des lettres. Elle relève toutefois un épisode ponctuel de baisse du nombre d'étudiant-e-s français-es, lié à une période durant laquelle certains baccalauréats n'étaient pas reconnus (env. 2021–2023), ce qui a affecté l'ensemble des facultés de manière transversale. Après ajustement des critères de reconnaissance (notamment avec les spécialités incluant mathématiques et SVT), les effectifs en provenance de France sont revenus à des niveaux comparables. Les variations observées par faculté concernent l'ensemble des provenances et ne touchent pas spécifiquement les étudiant-e-s français-es ni les filières littéraires.

M. Péclard s'interroge sur l'augmentation du nombre de « no-show » et se demande si celle-ci pourrait être liée à la simplification récente de la procédure d'immatriculation. Il questionne également l'existence d'une hausse

des inscriptions multiples, avec des étudiant-e-s s'inscrivant simultanément à plusieurs programmes, tant au niveau Bachelor qu'au niveau Master.

M. Gentaz indique que l'augmentation des « no-show » est probablement liée à la numérisation de la procédure d'immatriculation, qui a considérablement simplifié les démarches par rapport à l'ancien système sur support papier. Il précise que, dans une minorité de cas – principalement au niveau Master – certain-e-s candidat-e-s s'inscrivent à plusieurs programmes, mais que ce phénomène reste marginal. Globalement, l'augmentation des « no-show » s'explique surtout par des personnes qui s'inscrivent, mais ne concrétisent finalement pas leur venue.

M. Pepe soulève une question relative à l'âge moyen des étudiant-e-s, qu'il juge interpellante. Il fait également un commentaire sur la proportion d'étudiants hommes (37 %), estimant que la situation pourrait être encore plus préoccupante si l'on considère les chiffres en valeurs absolues. Il s'interroge sur une possible baisse du nombre d'hommes poursuivant des études ces dernières années, y voyant un phénomène potentiel de « déséducation », qu'il considère comme inquiétant. Il précise toutefois que sa question principale porte sur le doctorat et l'âge moyen des doctorant-e-s. Il est répondu qu'en Suisse, les données globales ne montrent pas une diminution du nombre d'hommes dans l'enseignement supérieur en termes absolus, même si la question méritait une analyse plus approfondie. Il est par ailleurs confirmé que l'âge moyen des doctorant-e-s se situe autour de 32 ans.

Mme Produit précise que l'âge moyen des doctorant-e-s (environ 32 ans) correspond à une moyenne calculée sur l'ensemble des facultés. Elle indique que cet âge peut varier selon les disciplines, certaines facultés présentant un âge moyen légèrement différent. Elle ajoute que, selon les éléments à disposition, cette moyenne est globalement stable dans le temps.

Mme Burgener Frick soulève la question de l'impact financier et administratif lié au nombre élevé d'inscriptions, en particulier celles des étudiant-e-s qui ne se présentent finalement pas (« no-show »). Elle s'interroge sur l'opportunité d'introduire un système de prédépôt financier lors de l'inscription, qui serait ensuite déduit des frais d'immatriculation effectifs, afin de responsabiliser les candidat-e-s et de limiter les inscriptions multiples suivies de désistements tardifs.

M. Gentaz indique que la question d'un mécanisme financier est à l'étude. Il cite l'exemple de l'Université de Lausanne, qui applique une taxe de traitement de dossier de CHF 200.–, non remboursable, ainsi que d'autres institutions où des dispositifs similaires existent.

Mme Marchesini revient sur la problématique des no-show et formule plusieurs remarques et questions. Elle s'interroge d'abord sur l'opportunité d'un retour à un système d'inscription papier, en rappelant que des difficultés similaires avaient déjà été identifiées par le passé, notamment dans le cadre associatif. Elle évoque également les contraintes qu'impliquaient auparavant la nécessité de se rendre physiquement dans un bâtiment, en particulier pour les étudiant-e-s étranger-ère-s. Par ailleurs, elle demande si un système de taxe de traitement de dossier n'existe pas déjà à l'Université de Genève, laquelle serait ensuite déduite des taxes d'inscription, soulignant que ce mécanisme pourrait déjà répondre partiellement à la problématique évoquée. Enfin, elle fait un commentaire plus général sur les statistiques de genre dans les hautes écoles, mentionnant notamment les fortes disparités observées selon les institutions (par exemple entre l'EPFL et d'autres écoles), et souligne l'intérêt d'une analyse globale et contextualisée, en mettant en garde contre une lecture trop isolée ou ponctuelle de certains chiffres.

8. CLASSEMENT THE DE L'UNIGE DANS LE DOMAINE DE LA DURABILITÉ

8.1. Présentation

M. Casteltort introduit la présentation relative au *Times Higher Education Impact Ranking*, classement international portant sur la durabilité. Il rappelle que la participation à ce classement constituait l'un des objectifs fixés par la Rectrice au début de la législature, afin de positionner l'Université de Genève dans le domaine de la durabilité. Il précise que ce classement s'appuie sur les 17 Objectifs de développement durable (ODD) et qu'il est largement reconnu, bien que toutes les universités n'y participent pas. Pour l'Université, il constitue avant tout un point de départ permettant de suivre l'évolution de ses performances en matière de durabilité sur

plusieurs années, tout en soulignant les limites inhérentes à ce type de classement, notamment le caractère relatif des résultats dépendant des performances des autres institutions. Il ajoute que les ODD ne constituent pas l'unique cadre d'analyse possible de la durabilité sociale et environnementale, mais qu'ils ont été retenus notamment parce qu'ils servent de référence à l'audit interne réalisé en 2024 sur la responsabilité sociale et environnementale de l'Université. Il remercie enfin les personnes ayant contribué à l'élaboration du classement, en particulier le Bureau des données institutionnelles et décisionnelles, Olivia Peila (*Chief Data Officer*), Fabrice Calame (conseiller du Rectorat pour la durabilité) et Maru Sierra pour la collecte des données.

M. Calame présente les éléments méthodologiques et le fonctionnement du *Times Higher Education Impact Ranking*. Il précise que l'évaluation porte sur l'ensemble des activités institutionnelles, incluant la recherche, la gestion et la gouvernance (politiques internes, règlements, conformité aux cadres réglementaires nationaux et internationaux), l'enseignement, ainsi que les engagements et partenariats aux niveaux local et international. Cette approche recouvre ainsi les trois missions fondamentales de l'Université, complétées par la dimension de gouvernance. Il indique que les universités peuvent choisir de répondre à tout ou partie des 17 Objectifs de développement durable (ODD), à l'exception de l'ODD 17, qui est obligatoire. Le classement final repose sur l'ODD 17 et sur les trois objectifs pour lesquels l'institution obtient ses meilleurs résultats. Il rappelle que la participation à ce classement vise à valoriser le travail réalisé par l'Université, à renforcer sa visibilité internationale et à permettre une comparaison avec des institutions comparables. Il souligne toutefois que cet outil constitue avant tout un instrument interne d'analyse, permettant d'identifier les points forts, les zones d'ombre et les domaines nécessitant des améliorations, dans une logique de processus d'amélioration continue en matière de durabilité.

Mme Peila présente le processus de collecte des données dans le cadre du *Times Higher Education Impact Ranking*. Elle souligne que l'Université doit fournir chaque année plus de 200 éléments de preuve, principalement de nature qualitative, tels que des politiques, directives, sites internet ou événements organisés par l'institution. Ces éléments couvrent l'ensemble des 17 Objectifs de développement durable. Elle relève que ce travail conséquent n'aurait pas été possible sans la contribution déterminante des services centraux, ainsi que des facultés et des centres, qui ont fourni un important travail de remontée d'informations, notamment sur les activités menées et les collaborations locales avec la cité en matière de durabilité. Ce processus permet ainsi d'établir une cartographie riche et transversale des actions de l'Université, avec pour objectif de valoriser ces initiatives et de les articuler avec d'autres démarches institutionnelles. S'agissant des résultats, elle indique qu'en 2025, l'Université de Genève a obtenu un score de 81,3 points sur 100, la plaçant dans le top 13 % des universités mondiales classées. Elle souligne qu'il s'agit d'une progression particulièrement significative, d'autant plus que le nombre d'institutions participantes a fortement augmenté, ce qui témoigne de la qualité du travail réalisé et des avancées de l'Université en matière de durabilité.

M. Casteltort présente la position de l'Université de Genève pour chacun des 17 Objectifs de développement durable (ODD) dans le cadre du *Times Higher Education Impact Ranking*. Il précise que l'ODD 17 (« Partenariats pour la réalisation des objectifs ») est systématiquement pris en compte dans la méthodologie du classement. Il explique que la représentation graphique repose sur des *boxplots* (minimum, maximum, premier quartile, médiane et troisième quartile). Il relève que, pour la majorité des ODD, l'Université se situe au-dessus du troisième quartile (75 %), et que c'est le cas pour environ six objectifs, ce qui indique un positionnement globalement favorable selon la méthodologie du classement. En revanche, il souligne que l'Université se situe en dessous de la médiane pour trois objectifs de développement durable en particulier, à savoir :

- l'ODD 1 (« Pas de pauvreté ») ;
- l'ODD 10 (« Réduction des inégalités ») ;
- l'ODD 6 (« Eau propre et assainissement »).

Ces résultats mettent en évidence des domaines dans lesquels l'Université présente un positionnement moins favorable et pour lesquels des marges d'amélioration peuvent être identifiées.

Mme Peila détaille les quatre Objectifs de développement durable (ODD) ayant contribué au classement global de l'Université de Genève dans le *THE Impact Ranking*. Concernant l'ODD 3 (« Santé et bien-être »), elle souligne l'excellent résultat obtenu, avec une 36e place mondiale. Ce score reflète notamment la qualité des collaborations et des services proposés à la communauté universitaire, tant pour les étudiant-e-s que pour le personnel, en matière de prévention, de soutien psychologique, de politiques de santé (lutte contre le

tabagisme, sensibilisation à la santé, etc.). Elle relève que le travail mené ces dernières années par les services centraux et les divisions porte désormais ses fruits. S'agissant de l'ODD 9 (« Industrie, innovation et infrastructures »), l'Université obtient un score de 85,3, lié en particulier aux revenus de recherche issus de l'industrie et du commerce. Les résultats sont très bons en matière de brevets et de *spin-off*. Mme Peila note toutefois une baisse récente de la part des revenus, due notamment au recul des mandats de service, indépendamment de la volonté de l'institution. Malgré cela, l'Université demeure bien positionnée, figurant parmi les 200 premières universités mondiales. Pour l'ODD 5 (« Égalité entre les sexes »), nouvel objectif pris en compte dans le classement de l'UNIGE, l'Université obtient un très bon score. Mme Peila précise toutefois que l'interprétation des résultats est nuancée : bien que de nombreuses mesures soient mises en œuvre, notamment par le Service Egalité diversité, les écarts entre femmes et hommes diminuent lentement. Elle rappelle que la grille d'analyse repose sur une classification disciplinaire (STEM, médecine, arts et lettres), ce qui pénalise les universités généralistes comme Genève, où dans certaines disciplines des sciences exactes les femmes restent sous-représentées. Elle mentionne les programmes en cours, notamment à la Faculté des sciences, tout en soulignant que les évolutions statistiques prennent du temps. Le même constat vaut pour le corps professoral : malgré les mesures mises en place dans les commissions de nomination, la proportion de femmes progresse lentement, atteignant un peu plus de 35 %, en deçà de certaines universités comparables.

M. Calame présente les éléments relatifs à l'Objectif de développement durable 17 (ODD 17 – « Partenariats pour la réalisation des objectifs »), objectif obligatoire du *THE Impact Ranking*. Il indique que cet objectif repose en grande partie sur la publication d'un rapport institutionnel couvrant l'ensemble des 17 ODD, exercice réalisé par l'Université de Genève depuis 2023, ce qui explique la forte progression enregistrée ces dernières années. Il souligne que le positionnement de l'Université de Genève au cœur de la Genève internationale constitue un atout majeur, notamment pour les ODD 16 et 17, grâce aux nombreuses collaborations avec le système onusien, les organisations internationales, les ONG et le tissu associatif. Ces partenariats contribuent à un bon classement sur ces objectifs. Il relève toutefois un score moyen (55,5) pour l'indicateur « *Education for the SDGs* », lié non pas à l'absence d'enseignements sur la durabilité, mais à des difficultés méthodologiques dans la mise en valeur des preuves. En particulier, certaines informations n'ont pas été correctement prises en compte en raison de la faible lisibilité du site internet par les outils automatisés utilisés pour l'évaluation. Des améliorations sont prévues dès 2026, notamment par un renforcement du contenu textuel sur les pages dédiées à l'enseignement de la durabilité, afin d'améliorer significativement ce score. Il illustre ensuite le fonctionnement de la méthodologie à travers l'exemple de l'ODD 13 (« Lutte contre les changements climatiques »). Il précise que la composante « recherche » repose exclusivement sur des indicateurs bibliométriques (publications et citations), sur lesquels l'institution n'a pas d'influence directe au moment de l'évaluation. Il aborde également les critères liés à la gestion interne, notamment l'énergie, en relevant que malgré une part élevée d'énergie non carbonée, certains bâtiments, comme le CMU, pèsent encore négativement sur les résultats, situation appelée à s'améliorer. Il mentionne enfin certaines limites de la méthodologie, notamment en matière d'engagement pour la neutralité carbone, où seuls les objectifs temporels sont pris en compte, sans considération du périmètre ni de l'ampleur des engagements. Il conclut en indiquant que, malgré ces contraintes méthodologiques, l'Université obtient une note globalement satisfaisante pour l'ODD 13.

Mme Peila conclut la présentation en revenant sur les trois Objectifs de développement durable (ODD) pour lesquels l'Université de Genève obtient des résultats inférieurs au premier quartile. S'agissant de l'ODD 1 (« Pas de pauvreté »), elle explique que les indicateurs utilisés ne correspondent que partiellement au fonctionnement du système universitaire suisse. L'évaluation se fonde principalement sur le pourcentage d'étudiant-e-s bénéficiant d'une aide financière, sans tenir compte du montant global des bourses octroyées, ce qui pénalise l'Université alors même que les dispositifs de soutien financier sont importants. Concernant l'ODD 10 (« Réduction des inégalités »), elle relève que l'absence de mesures ciblées en matière d'immatriculation ou de soutien spécifique aux étudiant-e-s à faibles revenus limite également le score obtenu. Des pistes d'amélioration sont toutefois identifiées, notamment par un meilleur recensement et un suivi des situations de handicap. À cet égard, Mme Peila souligne que l'enquête en cours, couplée aux données issues de l'Observatoire de la vie étudiante (OVE) pour les étudiant-e-s et aux nouvelles données relatives au personnel, permettra d'améliorer le « *mapping* » des situations de handicap et, à terme, de mettre en place des mesures plus adaptées. Elle conclut en indiquant que, malgré certaines limites méthodologiques propres aux indicateurs utilisés, l'exercice demeure très utile. Il permet d'identifier les marges de progression et d'orienter, en collaboration avec les services centraux, les facultés et les centres, des actions plus ciblées en matière de durabilité sociale et environnementale.

M. Calame complète l'analyse des Objectifs de développement durable pour lesquels l'Université de Genève obtient des résultats plus modestes, tout en soulignant que les scores restent globalement satisfaisants (autour de 48 à 50 points). Il précise notamment que les classements s'appliquent à des institutions très diverses, situées dans des contextes nationaux, économiques et géographiques extrêmement différents. Il explique que certaines faiblesses apparentes, en particulier pour l'ODD 6 (« Eau propre et assainissement »), s'expliquent par les spécificités du contexte genevois. L'Université de Genève est implantée dans un environnement urbain, avec peu d'espaces naturels sous sa responsabilité directe, et bénéficie d'infrastructures publiques performantes. La gestion de l'eau (captage, traitement, distribution) relève des Services industriels de Genève et non de l'Université, ce qui empêche celle-ci de répondre positivement à certains indicateurs du classement portant sur la gestion directe et durable de la ressource en eau. Il relève néanmoins que ces résultats constituent des signaux utiles. Même si l'Université n'a pas vocation à figurer parmi les meilleures institutions sur l'ODD 6, certains indicateurs, comme la consommation d'eau par personne, invitent à une réflexion interne. Ces éléments peuvent servir de base à l'élaboration de mesures ou de politiques visant à améliorer les pratiques, indépendamment des limites structurelles du classement. M. Calame conclut que, malgré les contraintes méthodologiques et contextuelles, ces indicateurs permettent d'orienter l'action institutionnelle, d'évaluer les pratiques existantes et d'identifier des axes d'amélioration en matière de durabilité.

Times Higher Education Impact Ranking

AU du 26 novembre 2025 – Présentation des résultats UNIGE 2025

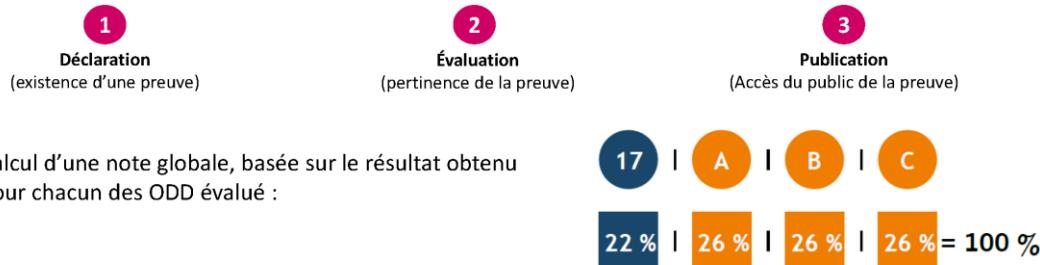


Impact Ranking

Depuis 2019, ce classement international des universités mesure leur contribution aux 17 objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU. Il évalue les universités sur la base de leurs actions concrètes en matière sociale, économique et environnementale

- Evaluation des actions mises en place par les universités
- Actions présentées sous forme de preuves qualitatives (pages web, directives, plans d'action) et/ou quantitatives (effectifs, montants financiers, etc.) évaluées selon les 3 critères suivants :

Méthodologie



Rectorat – S. Castellort, F. Calame
Données institutionnelles et décisionnelles – O. Peila

UNIVERSITÉ
DE GENÈVE

Collecte des données : 212 preuves

LA DURABILITÉ À L'UNIGE

Preuve qualitative

Semaine du climat: édition 2025

Qui paie le prix de la crise climatique? Inégalités, austérité et modèles alternatifs

Quelles graines planter aujourd'hui pour ma santé dans 10 ans?

Metric and Indicator	SDGs: Égalité	Value (for contin)	Yes/No	Evidence1	Yea
5.2 Proportion of first-generation female students					
5.2.1 Proportion of women first-generation					
Number of women starting a degree	1715				
Number of first-generation women starting a degree	668				
5.3 Mesures d'accès des étudiants.					
5.3.1 Mesures de suivi de l'accès					
Mesures de suivi de l'accès des taux de candidatures, et du taux d'acceptation ou d'inscription.		yes		https://www.unige.ch/rectorat/egalite/je-ai-21176920214775/plateforme-climate-2025-en-ligne.pdf	yes
5.3.2 Politique pour les candidatures et inscriptions des femmes		yes		https://www.unige.ch/rectorat/egalite/je-ai-21176920214775/plateforme-climate-2025-en-ligne.pdf	yes
Avoir une politique (par exemple un plan d'accès et de participation) destinée aux candidatures, acceptations, inscriptions, et participation des femmes à l'université					
5.3.3 Programmes d'accès pour les femmes		yes			
Offre des programmes d'accès pour les femmes, y compris le mentorat, des bourses et autres mesures					
Mentoring		yes		https://www.unige.ch/rectorat/egalite/je-ai-21176920214775/plateforme-climate-2025-en-ligne.pdf	
Bourse d'études		yes		https://www.unige.ch/rectorat/egalite/je-ai-21176920214775/plateforme-climate-2025-en-ligne.pdf	yes
Autres dispositions		yes		https://www.unige.ch/rectorat/egalite/je-ai-21176920214775/plateforme-climate-2025-en-ligne.pdf	
5.3.4 Candidatures des femmes dans les domaines sous-représentées					
Encourager les candidatures de femmes dans des domaines dans lesquels elles sont sous-représentées. Grâce à des actions de sensibilisation de la population générale ou à une collaboration avec d'autres services, des groupes communautaires, le gouvernement ou des ONG dans des campagnes régionales ou nationales, par la sensibilisation des universités.		yes			
Ce ce peut comprendre une large gamme d'informations, d'événements et de ressources pour encourager les étudiantes à candidater dans des domaines dans lesquels elles sont sous-représentées.		yes		https://www.unige.ch/booster.apf	
en collaborant avec d'autres universités et/ou des groupes communautaires et/ou le gouvernement et/ou des ONG dans le cadre de campagnes régionales ou nationales, afin d'encourager les candidatures de femme/femmes dans des domaines dans lesquels elles sont sous-re		yes			yes

Rectorat – S. Castellort, F. Calame
Données institutionnelles et décisionnelles – O. Peila

UNIVERSITÉ
DE GENÈVE

Résultats 2025 - UNIGE

OVERALL SCORE

81.3 out of 100

OVERALL RANK

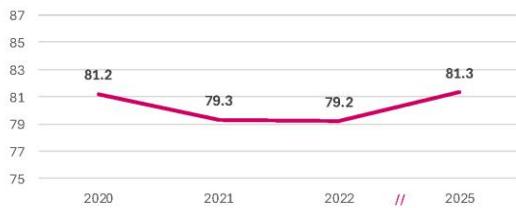
201-300

out of 2318 institutions

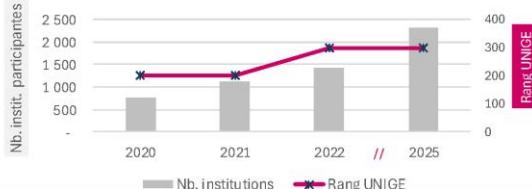
SDG PARTICIPATED

17 out of 17 Sustainable Development Goals

Evolution du score global UNIGE 2020-2025



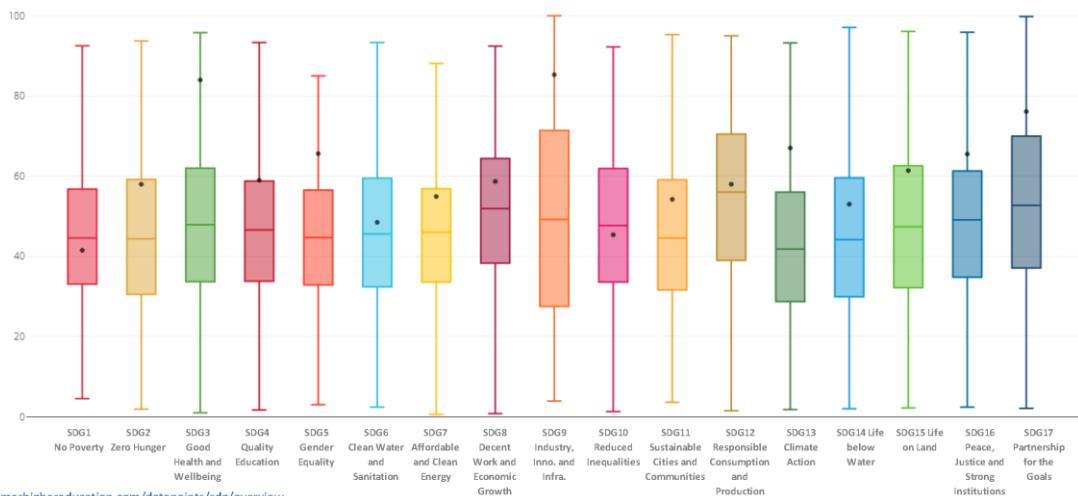
Nombre d'institutions participantes et Rang UNIGE



Rectorat – S. Castellort, F. Calame
Données institutionnelles et décisionnelles – O. Peila

UNIVERSITÉ
DE GENÈVE

Résultats 2025 – Vue d'ensemble



<https://www.timeshighereducation.com/datapoints/sde/overview>

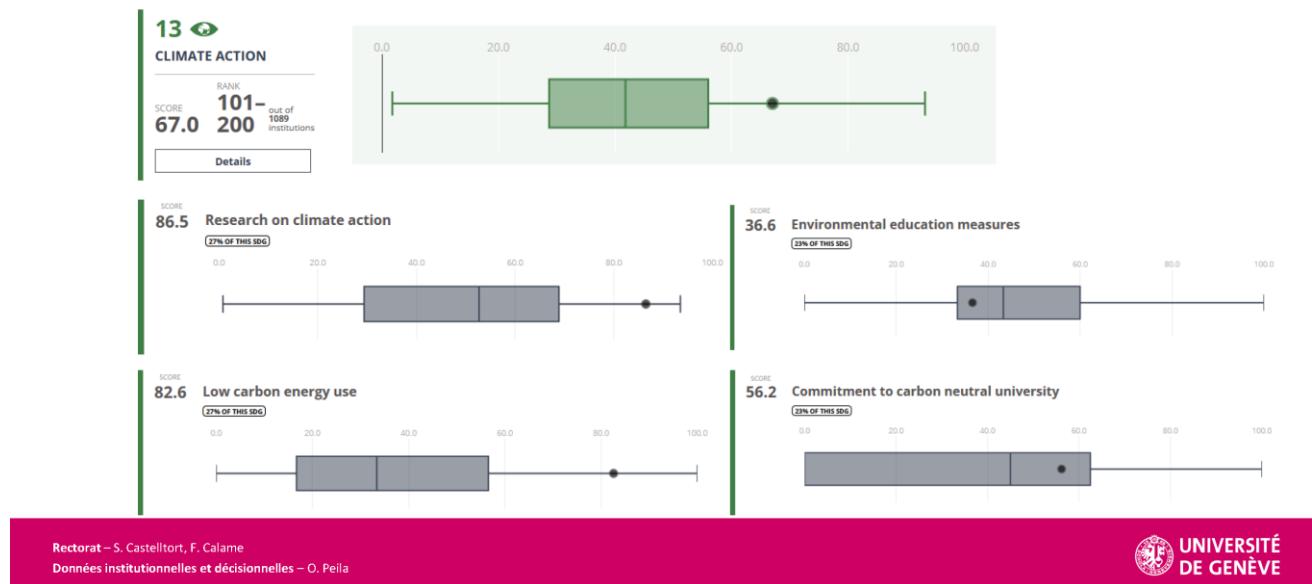
Rectorat – S. Castellort, F. Calame
Données institutionnelles et décisionnelles – O. Peila

UNIVERSITÉ
DE GENÈVE

Résultats 2025 – Top 3 + SDG 17



Résultats 2025 – Actions pour le climat



Résultats 2025 – Moins de 50 points



Rectorat – S. Castellort, F. Calame
Données institutionnelles et décisionnelles – O. Peila



Merci de votre attention



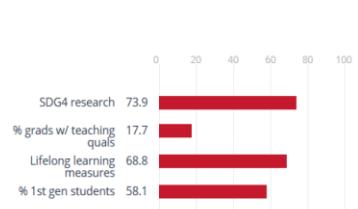
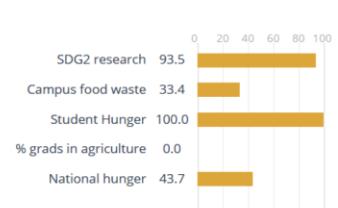
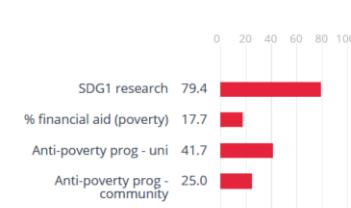
Rectorat – S. Castellort, F. Calame
Données institutionnelles et décisionnelles – O. Peila



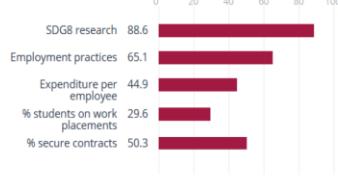
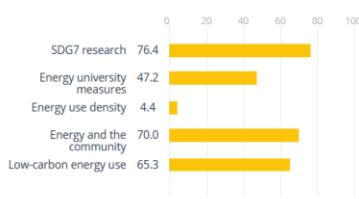
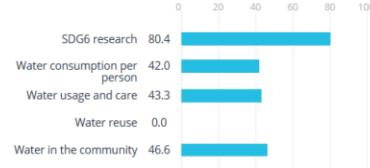
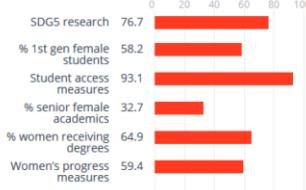
Annexes



Résultats SDG 1-4



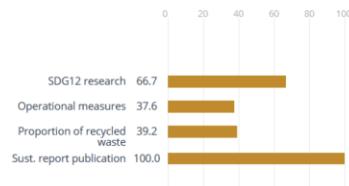
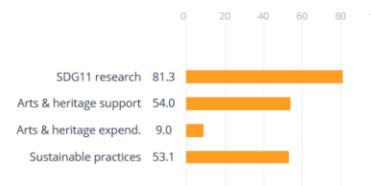
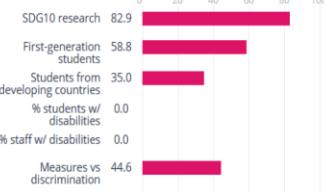
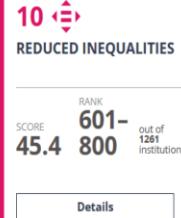
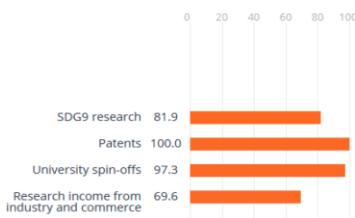
Résultats SDG 5-8



Rectorat – S. Castellort, F. Calame
Données institutionnelles et décisionnelles – O. Peila

 UNIVERSITÉ DE GENÈVE

Résultats SDG 9-12



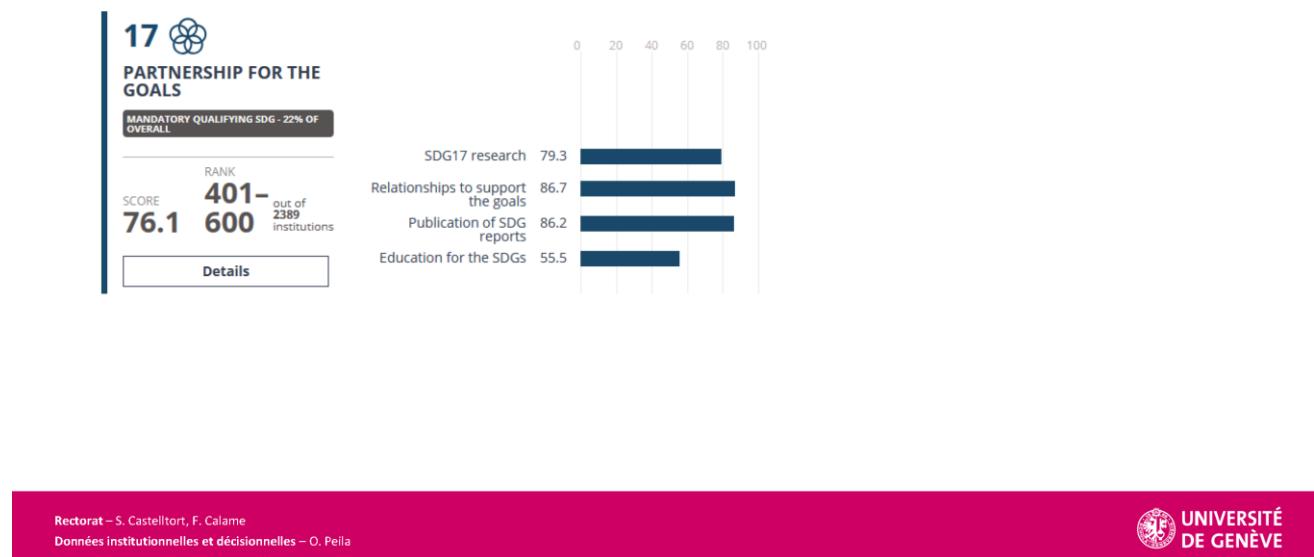
Rectorat – S. Castellort, F. Calame
Données institutionnelles et décisionnelles – O. Peila

 UNIVERSITÉ DE GENÈVE

Résultats SDG 13-16



Résultats SDG 17



8.2. Discussion

Mme Khenfri estime que la faible notation liée à la lutte contre la pauvreté reflète un problème de fond : l'accès effectif aux aides financières demeure limité. Elle souligne que, malgré des montants parfois importants, peu d'étudiant-e-s bénéficient réellement des bourses et aides existantes, en raison de critères stricts, de démarches administratives complexes, de délais courts et de difficultés de communication avec les instances concernées. Elle interroge le Rectorat sur les mesures mises en place ou envisagées pour améliorer l'accessibilité et le fonctionnement des dispositifs de soutien financier.

M. Gentaz précise qu'il convient de distinguer les bourses relevant des cantons de domicile et celles attribuées directement par l'Université. À ce titre, l'Université de Genève consacre plus de 8 millions de francs par an aux aides financières, bénéficiant à environ 1'200 à 1'300 étudiant-e-s, ce qui la place parmi les universités les plus engagées en la matière. Il souligne également le rôle des dons privés, qui permettent à la Division de la formation et des étudiant-e-s (DIFE) de distribuer chaque année entre 7 et 8 millions supplémentaires. Il reconnaît toutefois la complexité du système global de bourses et indique que des démarches ont été engagées avec le Département de la cohésion sociale afin d'examiner la faisabilité d'un guichet unique, visant à améliorer la coordination entre les différents dispositifs et à simplifier les démarches pour les étudiant-e-s. Il précise que cette coordination reste difficile, les priorités du service social cantonal étant orientées vers d'autres publics considérés comme plus précarisés. Des échanges sont néanmoins en cours afin d'améliorer la communication et la coopération entre les services.

M. Ghisletta soulève deux questions. La première concerne les critères liés à l'ODD sur la pauvreté, qu'il juge parfois peu clairs. Il relève un paradoxe propre à l'Université de Genève : si les frais d'inscription sont très faibles en comparaison internationale, le coût de la vie à Genève est particulièrement élevé, contrairement à de nombreux campus anglo-saxons intégrés et moins coûteux pour les étudiant-e-s. Il s'interroge dès lors sur la prise en compte de ce contexte dans l'évaluation du critère « pauvreté », et sur la part de responsabilité imputée à l'Université par rapport à des facteurs structurels externes tels que le coût de la vie. Sa seconde question porte sur la méthodologie du classement : il demande si l'Université a la possibilité de dialoguer avec l'organisme de classement afin de mieux comprendre les critères, notamment ceux analysés à l'aide d'outils d'intelligence artificielle, et d'identifier des leviers concrets d'amélioration.

Mme Peila explique que l'Université a déjà engagé un dialogue avec les responsables du classement afin de faire remonter des limites méthodologiques et demander un assouplissement des critères, afin qu'ils soient mieux adaptés à des universités situées dans des contextes socio-économiques différents. Elle précise que, jusqu'ici, l'UNIGE s'est surtout appuyée sur le critère du niveau socio-économique des étudiant-e-s, notamment dans le cadre de la convention d'objectifs visant la démocratisation des études, plutôt que sur le revenu strict. Or, les indicateurs du classement insistent davantage sur des critères liés aux bas revenus, comme le suivi des taux de réussite des étudiant-e-s à faibles revenus ou la fixation de cibles de recrutement spécifiques pour ces publics, des exigences difficiles à appliquer dans le contexte genevois où l'université ne fixe pas de critères de revenu à l'entrée. Elle souligne toutefois que certaines définitions utilisées dans d'autres indicateurs sont plus souples et adaptables, et que l'Université continue à faire remonter ces éléments afin de faire évoluer les critères et mieux refléter la réalité de son action.

Mme Marchesini questionne la pertinence de mettre en avant le montant global des bourses (8 millions) sans le replacer dans le contexte du coût de la vie à Genève, soulignant que cela correspond souvent à des aides relativement modestes (environ 800 CHF par mois). Elle rappelle que l'Université ne fixe pas un nombre de bourses à distribuer à l'avance, mais répond aux demandes des étudiant-e-s qui remplissent les critères, ce qui conduit ensuite au montant total versé. Selon elle, le problème principal ne réside donc pas tant dans un manque de fonds que dans le fait que trop peu d'étudiant-e-s font effectivement une demande de bourse. Elle suggère ainsi qu'il faudrait davantage travailler sur l'incitation, l'information et l'accompagnement des étudiant-e-s pour les encourager à déposer une demande, quitte à devoir ensuite se poser collectivement la question de l'augmentation des moyens si le nombre de bénéficiaires devait fortement croître.

M. Gentaz réfute l'idée que le problème principal soit un manque de demandes de bourses. Il indique au contraire que le nombre de demandes est en augmentation et que l'Université est actuellement en mesure d'y répondre, en satisfaisant même un nombre croissant de requêtes. Il s'appuie sur des statistiques récentes montrant différents indicateurs de précarité (faible, non faible, etc.) et précise, à titre d'exemple, que 791

exonérations de taxes ont été accordées sur 980 demandes. Selon lui, les dispositifs actuels permettent donc, à ce stade, de répondre adéquatement à l'augmentation des besoins, sans saturation du système.

M. Pepe exprime son soutien aux efforts de l'Université en matière d'amélioration continue, tout en formulant une question et une mise en garde. Il s'interroge sur le choix du classement retenu (en l'occurrence le *Times Higher Education Impact Ranking*) et demande pourquoi celui-ci a été privilégié par rapport à d'autres classements existants. Sa remarque vise à souligner un risque de dérive : il met en garde contre la tentation de concentrer des ressources principalement sur l'optimisation de l'image ou des indicateurs de classement, notamment en adaptant la communication ou les preuves pour mieux répondre aux critères méthodologiques, plutôt que sur la résolution concrète et substantielle des problèmes de fond. Il insiste ainsi sur la nécessité de veiller à ce que les efforts portent d'abord sur les actions réelles et leurs impacts, et non sur leur seule mise en valeur dans les classements.

M. Calame apporte deux réponses principales. Premièrement, il précise que l'Université de Genève ne se limite pas au seul *THE Impact Ranking*. Elle apparaît aussi dans d'autres classements, parfois sans l'avoir choisi (comme le *QS Sustainability*), et participe activement à des classements nationaux, notamment le classement suisse (VVF) sur la durabilité. Le choix du *THE Impact Ranking* s'explique par sa cohérence avec le cadre stratégique de l'Université, qui travaille depuis plusieurs années sur les Objectifs de développement durable (ODD) comme référentiel central, renforcé aujourd'hui par la démarche RSE (responsabilité sociétale des entreprises). De plus, les ODD constituent le langage commun de la Genève internationale et du système onusien, ce qui correspond particulièrement bien à l'ancrage institutionnel de l'UNIGE. Deuxièmement, il répond à la crainte d'un ajustement opportuniste pour plaire aux classements ou à l'intelligence artificielle. Il réfute l'idée de « faire du cosmétique » pour gagner des points : selon lui, l'Université mène déjà des actions de grande qualité, mais certaines ne sont pas correctement reconnues parce qu'elles sont mal interprétées par les outils automatisés d'évaluation. Les ajustements évoqués (par exemple rendre certains contenus plus lisibles sur les sites web) visent donc uniquement à rendre visible et compréhensible ce qui existe réellement, et non à modifier les pratiques de fond pour le classement. Enfin, il souligne que ces classements ont aussi une utilité interne réelle : ils permettent d'identifier des angles morts et d'ouvrir des chantiers concrets. Il cite l'exemple de la consommation d'eau par personne, qui n'est pas seulement un indicateur de classement, mais un signal incitant l'institution à analyser ses usages, identifier les bâtiments les plus consommateurs et engager de véritables actions d'amélioration. Le classement est ainsi présenté comme un outil de diagnostic et de pilotage, et non comme une fin en soi.

Mme Brambilla interroge le Rectorat sur les risques potentiels liés à un changement de pratique en matière de laïcité, en particulier sur le fait qu'une telle évolution pourrait dégrader le positionnement de l'Université, notamment en la faisant basculer dans la catégorie 10. Elle demande donc si une évaluation d'impacts ou des risques a été menée en amont concernant les effets institutionnels et symboliques d'un tel changement.

Mme Peila souligne que certaines actions de l'Université en matière de réduction des inégalités existent bien dans la pratique, mais ne sont pas formalisées dans des règlements, ce qui empêche leur reconnaissance dans les évaluations.

Mme Khenfri souligne un manque de moyens humains dans l'accompagnement social, avec une seule assistante sociale pour 17'000–18'000 étudiant-e-s, disponible sur seulement quelques plages horaires par semaine. Elle estime que renforcer cet accompagnement (temps, accessibilité) encouragerait davantage d'étudiant-e-s à demander de l'aide. Elle rappelle aussi que, pour accéder aux aides universitaires, il faut d'abord essuyer un refus des aides cantonales, ce qui rend le parcours long, complexe et décourageant, notamment pour des personnes déjà en situation de précarité.

M. Gentaz rappelle que l'Université ne doit pas se substituer aux services sociaux cantonaux ou communaux. Chaque personne a droit, selon son lieu de résidence, à un accompagnement social public, et c'est vers ces dispositifs que les étudiant-e-s doivent prioritairement se tourner. L'UNIGE intervient uniquement de manière complémentaire, pour orienter, informer et traiter administrativement les dossiers liés aux aides universitaires, sans assurer un rôle d'assistance sociale. Renforcer fortement l'accompagnement social interne reviendrait, selon lui, à changer la mission de l'Université, qui deviendrait une « cité dans la cité ». L'objectif n'est donc pas de remplacer le canton, mais d'agir en appui ciblé, notamment pour les personnes nouvellement arrivées ou via des dispositifs spécifiques (santé, télémédecine, aides ponctuelles).

9. Divers

M. Araujo da Costa informe l'Assemblée de la prochaine grève de la fonction publique.

Avant de clore la séance, le **Président** remercie la secrétaire, Madame Carinne Domingos, présente pour la dernière fois ce soir. Il souligne qu'elle a assuré le remplacement de Madame Cecilia Raziano durant son congé maternité, dans des délais très courts. Il met en avant son engagement, son professionnalisme et son enthousiasme, qualités qui ont été particulièrement appréciées tant par lui-même que par l'ensemble du Bureau.