

Programme pour le décanat/vice-décanat 2024-2026 de l'École polytechnique de Bruxelles

Dimitri Gilis (candidat Doyen), Thierry J. Massart (candidat Vice-doyen)

Ce document reprend les grands axes que nous souhaitons développer, explorer ou consolider pour la Faculté sur la période 2024-2026. Ce programme couvre néanmoins une vision sur quatre ans, l'usage habituel étant de se projeter dans deux mandats de deux ans.

Durant le Décanat 2020-2024, un travail important a été entrepris, entre autres, dans les domaines de la stratégie de l'École, des moyens et outils de pilotage (suivi des ressources budgétaires et humaines), des aspects structurels des fonctionnements. Tout ce travail servira de socle de base aux projets que nous souhaitons porter.

Nous embrassons les six valeurs de l'École¹, et les projets proposés ci-après sont en connexion forte avec trois d'entre elles : l'ouverture au monde et à la diversité, la collégialité et la contribution active à la société.

En particulier, deux de ces projets constituent la colonne vertébrale de ce programme : un lié à la durabilité et l'autre lié à l'inclusivité, notamment pour l'égalité des genres. Nous aborderons ensuite les moyens pour faire évoluer ces projets. Enfin, nous aborderons les autres axes sur lesquels nous travaillerons. Nous souhaitons nous appuyer au maximum sur le collectif et la collégialité pour réaliser ce programme et pour poser les choix pour l'École.

Axe 1 – Enjeux climatiques, durabilité et transition

Ce premier thème est très clairement transversal et couvre l'ensemble de nos missions – recherche, enseignement et services à la collectivité. L'École s'est mise en marche de manière concrète afin d'opérer un tournant, une remise en question, en vue de mieux intégrer les questions liées à la transition. Un vice-décanat de fonction est d'ailleurs dédié à ce dossier.

Au niveau de nos enseignements, une mise au vert du tronc commun de BA s'est déroulée les 8 et 9 février 2024. Il s'en est dégagé divers axes, parmi lesquels la réaffirmation que les ingénieur-es que nous formons doivent être acteurs et actrices du monde et de la société dans lesquels ils vont évoluer. Ils et elles doivent avoir les outils qui leur permettront d'y contribuer et de la faire changer. En tant qu'enseignants et enseignantes, nous devons être capables de leur transmettre les outils et compétences nécessaires. Pour cela, divers axes seront travaillés, instruits ou soutenus (certains de ces travaux ayant déjà débuté) :

¹ Les six valeurs de l'EPB, votées en CF en juin 2017, sont : ouverture au monde et à la diversité, le libre examen, la collégialité, la contribution active à la société, l'éducabilité, l'exigence.

- Formation – volontaire – des enseignant-es aux enjeux de la durabilité. Mise à disposition de ressources et de moyens pour soutenir la participation à des formations.
- Implémentation d'une ligne directrice « durabilité » sur les 3 années de BA. Travail sur la base des cours et des programmes existants (IRCI et IRAR). L'objectif est de faire évoluer les cours de BA de manière à ce que les enjeux liés à la durabilité soient travaillés de manière cohérente et visible dans les programmes.
- Réflexion quant à une restructuration du programme de tronc commun de BA, afin de créer des cours spécifiques promouvant la vision systémique et multidisciplinaire des enjeux liés à la durabilité. Les discussions menées lors de la mise au vert ont conduit au constat que ces éléments sont manquants dans notre programme de cours, et sont indispensables dans la formation de nos étudiant-es.
- Réalisation d'un état des lieux au niveau des enseignements de master, et réflexions à propos des actions à poser au niveau des masters. L'objectif visé ici est d'avoir une continuité sur l'ensemble de nos formations, du BA au MA.
- Réflexions quant à l'intérêt d'obtenir un label durabilité spécifique pour nos enseignements.

Au niveau de la recherche ensuite, notre structure facultaire est telle que chaque académique et chaque unité de recherche a une autonomie totale dans ce domaine. C'est une excellente chose à maintenir, qui permet de cultiver la créativité dans un espace de liberté. Avoir par contre une vision sur ce qui se développe en recherche dans le domaine de la durabilité et de la transition est important pour l'École, ne fût-ce que pour son positionnement en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) ou à l'international, et pour communiquer nos atouts. Une réflexion sera portée sur les moyens à mettre en œuvre pour collecter et exploiter cette information.

Au-delà de nos missions d'enseignement et de recherche, la durabilité mérite une stratégie spécifique à l'échelle de la Faculté, que nous déclinons en deux parties :

- formation – sur base volontaire – de l'ensemble du personnel (tous les corps) aux enjeux de la durabilité et de leur impact sur la vie et le fonctionnement de notre école;
- réflexion sur les axes à développer de manière prioritaire, en fonction notamment de leur impact et du degré d'action que l'École peut avoir sur eux. Par exemple : réalisation des bilans carbone de l'École et des services, réflexions sur le parc informatique, sur les consommables, sur les consommations électriques ...

Pour cette stratégie « durabilité » facultaire, une réflexion collective sera à mener sur les moyens à mettre en œuvre pour pouvoir porter ces dossiers.

Axe 2 – Inclusivité, notamment concernant l'égalité des genres et la féminisation

Les questions de féminisation et d'égalité des genres sont en marche : un travail a déjà été réalisé dans le cadre du projet européen Caliper, et une commission Gender Polyt-Equity fait désormais partie de notre structure facultaire. De même, nous nous réjouissons d'observer

ces dernières années une croissance du recrutement d'étudiantes. Toutefois, ces progrès restent fragiles et doivent être consolidés. Le recrutement d'étudiantes est un travail de fond, à réaliser dès le secondaire (voire plus tôt, par notre implication dans les activités étiquetées « Université des enfants »), où il est important de déconstruire les clichés.

Au niveau du corps académique, le PFD 2025-2029 verra partir plusieurs femmes. Il sera essentiel d'œuvrer à la féminisation de notre corps enseignant durant le prochain PFD. Nous devons mener des réflexions en Conseil facultaire pour imaginer une stratégie pour atteindre cet objectif. L'approche à suivre émanera d'une discussion collective. Des pistes à explorer consistent à mieux diffuser nos vacances vers un public féminin, prendre explicitement en compte les congés de parentalité dans l'évaluation des dossiers d'engagement et de promotion, imaginer des aides facultaires durant les congés parentaux ...

Au-delà de la féminisation de notre public, il est également souhaitable de montrer une plus grande inclusivité, de manière globale. Dans le contexte bruxellois, par exemple, notre École doit refléter la diversité socio-économique de son bassin de recrutement et minimiser l'impact du background socio-économique d'un·e étudiant·e sur ses chances de réussite. Mieux préparer les élèves du secondaire à l'examen spécial d'admission, particulièrement pour les écoles à indice socio-économique faible, et augmenter l'impact des dispositifs d'aide à la réussite sont des pistes à explorer. Au sein de l'École, nous avons déjà des dispositifs d'aide aux étudiant·es, via le BAPP. Une attention particulière sera portée au suivi de notre population étudiante suite aux modifications récentes du « décret paysage » : proportion des étudiant·es qui restent finançables, taux de réussite en BA1, en BA et en MA ...

Diverses réflexions et chantiers seront ainsi lancés dans le domaine de l'inclusivité, notamment pour l'égalité des genres, mais aussi concernant la diversité socio-économique, en visant à renforcer la solidarité entre tous les membres de l'École.

Nos moyens, nos ressources, nos partenariats

Les deux premiers axes décrits dans ce programme nécessiteront des ressources, tant humaines que financières. De manière générale, nous fonctionnons depuis de nombreuses années avec des ressources en décroissance. À côté de cela, l'École interagit avec une constellation d'associations et bénéficie d'interactions nombreuses avec ses partenaires industriels et académiques, locaux et internationaux.

Plusieurs ASBL très actives – le BEP, le CP, WomIn Tech ... – gravitent autour de l'École et travaillent sur des thématiques qui nous sont communes. Pour certains dossiers, des collaborations existent déjà. Nous souhaiterions toutefois mieux structurer ces collaborations, de manière à unir et surtout coordonner l'ensemble des forces vives qui travaillent sur les mêmes thématiques : féminisation, durabilité et transition, relations avec les entreprises, relations avec l'enseignement secondaire ... L'objectif serait de formaliser ces partenariats, comme cela a été fait avec l'association des alumni, via par exemple la rédaction d'un « Memorandum of Understanding ».

Nos partenariats avec le monde industriel sont également essentiels. Un travail sur la proposition de valeur de l'EPB a été entamé durant le décanat 2020-2024. À côté de cela, certaines approches de type bottom-up ont également porté leurs fruits (chaire Orange, fonds pour moderniser des équipements des laboratoires d'enseignement du Service de Métrologie nucléaire, ...). L'objectif sera d'exploiter le travail sur la proposition de valeur de l'EPB, ainsi que les projets d'envergure sur lesquels nous souhaitons travailler (durabilité et inclusivité) pour démarcher des partenariats financiers. Une approche collective sera également nécessaire, de manière à ce que chacun et chacune puisse jouer de son réseau pour aider l'EPB à atteindre ces objectifs.

Les partenariats avec les autres facultés (Sciences, Médecine, SBS), avec l'École de bioingénierie, la VUB dans le cadre de Bruface, l'UMons pour notre BA commun à Charleroi et à l'international dans le cadre des réseaux TIME et CIVIS ont également une importance majeure, et seront évoqués dans d'autres sections de ce programme.

Recherche et enseignement

Au niveau facultaire, nous pouvons essentiellement œuvrer à un environnement propice à produire une recherche de qualité. Certains éléments allant dans ce sens ont déjà été évoqués dans d'autres sections de ce programme. La nouvelle clé de calcul des répartitions des ressources entre Facultés pour les PFD donne à juste titre une place plus importante à la recherche. Cet élément a permis d'améliorer la position de l'EPB au sein de l'Université pour le PFD 2025-2029. Il sera essentiel de maintenir, voire d'accroître, notre effort de recherche : aboutissement de thèses, obtention de contrats de recherche, etc. Afin de soutenir ces éléments, nous contribuerons à développer des aides telles que:

- la restructuration et redynamisation des coaching FRIA ;
- la mise en place d'une matinée des chercheurs au sein de l'EPB ;
- la mise en place d'un suivi pour les académiques nouvellement engagés, pour le développement de leurs demandes de financements de recherche.

Une réflexion quant à la modulation de la charge des nouveaux engagés sera également menée.

Une politique plateformes a été entamée il y a quelques années, avec pour objectif de centraliser des équipements et du personnel technique pour la gestion et l'utilisation de ces équipements. Nous poursuivrons cette politique sur l'ensemble de la Faculté, sans y mettre une contrainte obligatoire. Avec l'aide de notre Directeur Technique Facultaire (DTF) et d'autres agents, nous nous proposons d'informer quant aux possibilités de dégager des marges en ressources humaines dans le corps PATGS via les projets de recherche, et proposerons un soutien à ce propos aux équipes de recherche.

D'autre part, un certain nombre de chantiers ont démarré et seront poursuivis dans le domaine de l'enseignement:

- Le projet EPROM aboutit à l'élaboration d'outils de pilotage à destination des filières, et à accompagner une transition vers une approche programme, permettant une meilleure vision collective au sein d'un programme d'enseignement.
- Notre pôle de formation continue TechSci, commun avec la Faculté des Sciences, commence à prendre son envol et à devenir autonome.
- La formation de BA ingénieur civil à Charleroi sera soutenue en partenariat avec l'UMons. Une réflexion sera menée à propos de la structure des options en BA3 de manière à s'assurer d'un nombre suffisant d'étudiant·es dans chacune d'elles. Une attention particulière sera portée à la viabilité du programme.

Nous souhaitons instruire différents dossiers :

- Y a-t-il une nécessité à repenser notre formation de MA ingénieur civil présentant une composante gestion & management ? Si oui, des pistes telles que travailler cela sur la base d'un double-diplôme avec une école de gestion ou via un MA60 faisant suite au MA ingénieur civil pourraient être explorées.
- La formation en alternance n'existe pas en FWB pour des ingénieur·es civil·es. Y voyons-nous un intérêt à la déployer ? Y a-t-il un créneau que nous pourrions développer ?
- Nous avons quatorze partenariats de double diplôme avec des écoles d'ingénieur prestigieuses, en Europe (Danemark, France, Italie, Espagne), en Amérique du Nord (Montréal) et en Asie (Pékin et Tokyo). Toutefois, comprendre le monde de demain nécessitera de connaître la vision des pays émergents en Afrique, en Asie, en Amérique du Sud. Nous souhaitons explorer la possibilité de développer d'autres destinations de double diplôme avec des universités sur ces continents, de manière à offrir la possibilité à nos étudiant·es de s'immerger dans ces cultures et de ressortir avec des compétences en adéquation avec le monde de demain. La dimension africaine du réseau CIVIS (Maroc, Tunisie, Sénégal, Ouganda, Mozambique et Afrique du Sud) est à cet égard une piste à explorer, en particulier l'UCAD à Dakar. L'affiliation de l'école centrale de Casablanca sera mise au vote lors de la prochaine AG du réseau TIME.

Enfin, quelques mots à propos de Bruface. La convention qui nous lie à la Faculté des sciences de l'ingénieur de la VUB dans le cadre des programmes Bruface est actuellement en re-discussion. Outre les aspects financiers, c'est l'occasion de mettre en discussion les ressources allouées au fonctionnement de Bruface. C'est aussi l'occasion de ré-analyser les procédures administratives afin de simplifier et optimiser notre fonctionnement.

Infrastructures

Les années à venir verront des changements importants dans le domaine de nos infrastructures : construction du bâtiment E à la Plaine et déménagement d'une partie de l'École dans ce bâtiment. Ceci va générer des changements importants. Le centre de gravité de l'École ne sera plus sur le Solbosch, mais sera véritablement entre les campus du Solbosch

et de la Plaine. Nous serons très attentifs au maintien de la cohésion de l'École malgré une implantation duale. L'émergence de ce bâtiment E à la Plaine conduira aussi à une intensification de nos échanges avec les formations ingénieur industriel de la HE2B (ISIB). Il y aura très certainement une évolution dans nos collaborations d'enseignement avec la HE2B, et potentiellement aussi dans le domaine de la recherche ; ceci sera à anticiper. Cet élément est à connecter avec la section se focalisant sur nos partenariats.

L'utilisation des espaces du FabLab et de Usquare sera aussi à développer de manière plus intense.

Enfin, la fonction de responsable des infrastructures de l'EPB a été créée durant le décanat 2020-2024, fonction occupée par Axel Dero. Ce poste a permis d'avoir une vision globalisée quant aux locaux occupés par l'EPB, et de soutenir les rénovations et travaux au sein de nos espaces. Nous poursuivons cette politique.

Personnel et bien-être au travail

L'École bénéficie d'agents administratifs et techniques compétents et motivés. Avec l'aide de la Directrice de l'Administration Facultaire (DAF) et du DTF, nous souhaitons poursuivre le travail qui vise à recentrer les missions de chacun·e et à ce que chacun·e puisse exprimer son expertise au mieux.

Au niveau administratif, nous visons, en partenariat avec la DAF:

- À ce que les missions de base soient assurées de manière harmonieuse: horaires, comptabilité, service aux étudiant·es, services aux autres corps, communication.
- À communiquer clairement les missions et les périmètres d'action de chaque agent du secrétariat facultaire. L'ensemble de ces agents est à disposition de l'ensemble de l'École, avec pour objectif de mettre de l'huile dans les rouages et de fluidifier les tâches administratives.
- À l'heure actuelle, nous fonctionnons encore fort en silos, avec des outils performants développés localement dans les divers services. Un objectif sera de mutualiser les outils développés de part et d'autre, et aussi de mieux faire connaître les outils développés au niveau de l'administration centrale de l'ULB.
- Développer les tableaux de bord pour aider le pilotage interne de l'École.
- Une réflexion quant à la mutualisation des agents associés à l'administration des services pourra être menée. Ceci part du constat que le support administratif est réparti de manière hétérogène entre les services de l'École.

Au niveau des agents techniques, la politique de middle management qui a été mise en place il y a quelques années fonctionne bien. Elle sera poursuivie, voire étendue dans la mesure des possibilités.

Le corps scientifique fera l'objet d'une attention particulière. Le mandat d'assistant est associé à des tâches lourdes, et au vu de cette lourdeur, viser une excellence dans les missions de recherche et d'enseignement conduit à un épuisement. Les représentants du corps

scientifique mettent régulièrement en évidence la difficulté de mener une thèse à terme dans le cadre d'un mandat d'assistant. Lors des commissions stratégiques à propos de l'élaboration du PFD 2025-2029, il a été proposé d'augmenter le nombre de mandats d'assistant-e. Ceci va dans le sens d'un rééquilibrage des tâches. Mais cela ne sera sans doute pas suffisant et un chantier visant à mieux baliser l'encadrement des assistant-es par les académiques sera à prévoir. À cette fin également, une réflexion quant à la manière dont les ressources issues du corps scientifique sont allouées aux enseignements sera également menée.

Un autre point concerne la convivialité. C'est un élément qui nous tient à cœur. La période du Covid a conduit à un certain relâchement des liens entre l'ensemble des personnels de l'École. Comme cela a été suggéré lors des travaux sur le plan stratégique facultaire, des moments conviviaux et festifs facultaires seront réinstaurés. Et les 150 ans de notre École sont une excellente occasion pour relancer cela.

Pour contribuer au bien-être au travail, nous avons des leviers mobilisables au niveau facultaire, et d'autres leviers qui se situent au niveau local, au sein des services. Au niveau facultaire, certains éléments ont déjà été évoqués ci-dessus : la convivialité, la solidarité via la mutualisation d'outils, de compétences et de savoirs. À cela, nous pouvons ajouter :

- Donner du sens à ce que nous faisons, et pour cela, communiquer et partager entre tous les membres de l'École les axes stratégiques que nous développons.
- Être à l'écoute et nous engager à agir rapidement, notamment vers le niveau central, lorsque des problèmes nous sont remontés.
- Notre école a des valeurs. L'inclusivité et le respect de toutes et tous sont un socle que nous devons maintenir fort. Les comportements qui dévient de ces valeurs devront être instruits, et les mesures adéquates identifiées de manière à maintenir l'inclusivité et le respect.

Conclusions

Le rôle d'une équipe décanale est très diversifié. Il passe par la gestion au quotidien des dossiers récurrents et celle des dossiers qui émanent subitement soit de l'intérieur soit de l'extérieur de l'École. À côté de cette gestion du quotidien, il y a les grandes lignes, les grands projets que l'on souhaite porter. Ce sont ces projets que nous avons brièvement présentés dans ce programme. Nous souhaitons les porter en nous appuyant sur la collégialité, en impliquant tous les corps. Au centre de tout cela, il y a une communauté d'êtres humains – avec leurs forces et leurs défauts – qui travaillent de concert à des projets. Nous nous mettons à disposition de l'École pour proposer une ligne politique et pour aider à faire avancer ces projets, en veillant à la cohésion et au bien-être de notre communauté.



Dimitri Gilis