

# Faire face à la crise Covid-19

Points de vue d'académiques et de scientifiques

## 1 Dispositif

Nous avons été interpellés par un membre du personnel académique, le 8 avril, après la réunion organisée par le recteur sur l'organisation des examens de juin. Nous avons donc questionné par mail des membres du personnel académique et scientifique de l'UCLouvain. Ce mail a été envoyé le jeudi 9 avril à 17h54 à 103 destinataires affiliés ou sympathisants. Il a suscité 16 retours, soit un taux de participation de 15,5%.

Ce mail invitait les participants à exposer leur réaction aux dispositions envisagées pour organiser les examens de juin et, plus largement, sur leur travail à distance pendant le confinement.

Tous n'ont pas répondu à toutes les questions, certains se sont exprimés sur d'autres sujets, certains ont répondu de manière analytique, d'autres de manière synthétique. L'ensemble des réflexions émises a été considéré.

Les réponses sont synthétisées ci-dessous.

## 2 Synthèse des réponses

### 2.1 Gestion de la crise à l'université

Le personnel qui s'est exprimé à ce propos manifeste son soutien à la direction de l'université, et au recteur en particulier, et apprécie la manière dont l'UCLouvain réagit à la crise.

### 2.2 Organisation du travail

#### 2.2.1 Généralités

Le basculement à un enseignement à distance s'est fait très rapidement, mais de manière bienveillante par rapport à l'acclimatation aux nouveaux outils de travail (Teams). L'esprit qui a présidé à ce basculement est cependant questionné. Certains voient en effet cette course à l'excellence se faire au prix de la santé, y compris mentale, des académiques.

Les réunions et tous les types de contacts se sont multipliés pour réagir et s'adapter au mieux à cette situation inédite, sans savoir où cela mène. On regrette la précipitation qui ne permet pas de réfléchir posément aux questions liées à l'enseignement et à la recherche.

En particulier, on ressent péniblement la discordance entre les vœux exprimés par le recteur que le personnel puisse profiter de la quinzaine pascale pour se reposer et, quelques jours plus tard, la précipitation imposée pour l'organisation des examens à distance. Les académiques font les frais de ce conflit car, s'ils sont loyaux à l'égard de l'université et des étudiants, ils expriment largement leur épuisement.

Certaines situations d'inégalité sont difficiles à supporter : certains dépassent les 150h réglementaires de cours alors que d'autres ont terminé leur enseignement au premier quadrimestre. Devant la difficulté à assumer les charges liées à ces nombreuses heures de

cours à donner en cette période, certains envisagent même de faire de « faux » examens, pour s'épargner de nouvelles questions et difficultés.

On regrette aussi que certaines facultés ne soient que fort peu présentes pour soutenir leurs membres, faisant ainsi peu de cas des difficultés énormes rencontrées sur le terrain par toutes les catégories de personnel. Devant la volonté de poursuivre une réflexion sur la modification d'un ROI, certains s'interrogent sur les priorités à accorder à des changements qui demanderaient beaucoup plus de concertation ou à l'enseignement et à la recherche, cette dernière faisant par ailleurs office de parent pauvre dans l'attribution des priorités, en ce mois d'avril.

### 2.2.2 Avec de jeunes enfants

Les personnes ayant la charge de jeunes enfants ressentent particulièrement durement le cumul de leurs missions de travailleuse, de parent, d'institutrice et de ménagère<sup>1</sup>. Plusieurs expriment une insatisfaction généralisée face à leur incapacité à exceller dans tous ces rôles et toutes ces tâches simultanément.

D'autres difficultés s'ajoutent au fait de devoir s'occuper des enfants : les jeunes familles vivent souvent dans de petits logements, des appartements, sans jardin, sans lieu pour s'isoler. Ces conditions, parfois encore compliquées par la monoparentalité, nuisent à la concentration et augmentent d'autant plus la pression. Comment, alors, préparer des cours, des examens, réfléchir à son enseignement, coordonner des programmes, introduire des projets ?

La stratégie pour faire face à cette charge mentale est souvent de se concentrer sur les tâches liées à l'enseignement. La recherche et le service à la société sont laissés de côté. Cela ne peut cependant pas satisfaire ni les membres du personnel ni l'université, elle-même garante des conditions de travail et de la modération de la charge psychosociale sur ses travailleurs.

### 2.3 Enseignement à distance

Bien enseigner dans les conditions actuelles est difficile et demande beaucoup plus de temps car il faut repenser son enseignement, sa manière d'enseigner et la rendre compatible avec les solutions techniques disponibles. La solution ne peut cependant pas être exclusivement technique car enseigner fait intervenir toute une série de paramètres purement humains, ne serait-ce qu'en termes d'émission et de réception de messages et de *feed-back* et d'adaptation permanente. Cela ne se fait pas aussi simplement par des moyens techniques et différés et, pour maintenir une communication, il faut organiser, rechercher, susciter les interactions personnelles, et écrire beaucoup, ce qui est, aussi, consommateur de temps.

Après avoir passé parfois beaucoup de temps à déterminer quelle solution informatique utiliser pour dispenser au mieux un enseignement, on est parfois confronté à l'échec technique ou, pire, au fait que l'activité des étudiants en rapport avec les solutions techniques mises en place est quasi-nulle. À cela s'ajoute le fait que les installations réseau domestiques sont rarement aussi performantes que celles de l'université, que le réseau manque de capacité, qu'il est instable, etc.

<sup>1</sup> Seules des femmes ont exprimé ces difficultés.

## 2.4 Organisation des examens

### 2.4.1 Pression

Plusieurs répondants considèrent la situation actuelle comme un nouveau défi intéressant sans, toutefois, savoir s'ils auront l'énergie nécessaire à assumer la nouvelle charge de travail qui l'accompagne.

D'autres ressentent la nécessité d'organiser les examens à distance et s'accordent pour faire l'effort d'adaptation nécessaire, sortir de leur zone de confort. On constate une dualisation au sein du personnel, entre ceux qui sont à l'aise avec les outils informatiques et ceux qui ne le sont pas. Si, ici et là, la solidarité joue pour que les férus de technologies épaulent les autres, plusieurs expriment une certaine solitude par rapport aux questions que cela soulève.

D'autres encore se déclarent inquiets, inquiétude renforcée par la précipitation imposée par l'université pour organiser le mois de juin, même si on sait qu'une partie de cette pression est due à l'exigence de la ministre Glatigny que les étudiants soient informés de la date, du contenu et des modalités pratiques des examens pour le 27 avril. Le CRef n'aurait-il pas pu obtenir que cette échéance soit postposée au moins au début mai ?

### 2.4.2 Attention aux étudiants

S'ajoute à cela le souci du bien-être des étudiants et d'honnêteté à leur égard : il faut veiller à ce que la crise ne leur fasse perdre ni une année ni une session.

Par ailleurs, on suggère d'utiliser la réflexion qui devra être menée sur l'équipement informatique (accès à un ordinateur et à internet) pour l'intégrer systématiquement aux réflexions pédagogiques, y compris à l'avenir. Si l'équipement informatique des membres du personnel n'est pas toujours à la hauteur, les examens en ligne exigent des étudiants qu'ils puissent disposer d'un local tranquille, équipé d'un poste informatique connecté à internet et d'une caméra.

### 2.4.3 Surveillance

Nombreux sont ceux qui s'interrogent sur l'augmentation du risque de tricherie. Sans penser à éliminer ce risque, plusieurs considèrent que l'examen à distance permettra de creuser l'inégalité entre ceux qui trichent et ceux qui ne trichent pas, ceux qui ont les moyens techniques de tricher et ceux qui ne les auront pas.

Par ailleurs, le mode de surveillance par caméra et sécurisation de l'environnement informatique inscrit ces examens dans une dynamique d'intrusion et de contrôle « dignes d'un régime orwellien ».

### 2.4.4 Pédagogie

Les réponses techniques apportées par l'université sont rapides et semblent efficaces, techniquement. Elles ne permettent cependant pas d'intégrer la dimension humaine de la relation d'enseignement et d'évaluation. Et surtout, elles évacuent d'emblée toute réflexion pédagogique. Les enseignants en éprouvent du désarroi.

### 2.4.5 Évaluation

Plusieurs académiques estiment qu'il n'est pas nécessaire que tous les enseignements fassent l'objet d'une évaluation en juin 2020. Ce pourrait être le cas de certains cours généraux dont la matière n'est pas essentielle à l'orientation ou à la spécialité concernée. Bien évidemment, pour les années diplômantes, il n'est pas possible d'en faire l'économie.

Plusieurs suggèrent également que les examens de bac11 non présentés ou non réussis en janvier puissent ne pas être proposés en juin mais en août. Cela soulagerait beaucoup les académiques chargés de ces enseignements. Cependant, on objecte que d'une part ce serait reporter un examen sur une période encore incertaine et que, d'autre part, et même sans tenir compte des termes du décret, ce serait injuste à l'égard des étudiants qui s'attendent à avoir trois sessions.

La plupart cependant n'envisage pas que ses cours ne fassent pas l'objet d'un examen ou d'un travail écrit. Une autre forme d'évaluation semble difficile à envisager, en particulier pour les grands groupes.

Faire passer l'examen en ligne est très généralement considéré comme compliqué mais possible. Il ressort des commentaires que cela occasionne un surcroît de travail non négligeable pour les aménager, pour opérer les choix techniques et adapter les questions. À nouveau, le temps imparti pour le choix de la plateforme est extrêmement court. Certains se voient donc obligés de faire des choix trop peu informés, d'autres ne se reconnaissent pas les compétences nécessaires pour ce choix et préfèrent se laisser guider par les autres.

#### 2.4.6 Calendrier

Les universités ont décidé de conserver le calendrier académique initial et de terminer le deuxième quadrimestre le 30 juin. La plupart des répondants considèrent qu'il ne serait pas bon de le prolonger jusqu'au 10 juillet car si cela permettait de relâcher la pression pendant cette période, cela ne ferait que la reporter sur la période suivante. On souhaite par ailleurs préserver le mois de juillet qui est consacré à la recherche, permet de se retirer de la vie académique et, pour les étudiants, laisse la possibilité de jobs d'été indispensables pour financer leurs études.

Par contre, plusieurs s'accordent à penser que, si cela était nécessaire, il serait envisageable de prolonger la session d'août d'une semaine et de retarder d'une semaine la rentrée académique, quitte à récupérer une semaine sur la semaine Smart. Certains objectent que cela alourdirait fort le premier quadrimestre et que la semaine Smart n'est, dans certaines facultés, pas moins occupée que les autres.

On suggère cependant qu'il serait possible, sans prolonger les sessions (ni de juin ni d'août), de différer la remise des notes. Cela pourrait permettre d'organiser plus tardivement les examens écrits avec de grands groupes. Une autre proposition est d'avancer la session d'août pour pouvoir l'allonger sans reporter la date de la rentrée académique.

#### 2.5 Reprise du travail après le confinement

Sans préjuger des consignes qui seront d'application lors du déconfinement, on demande que l'université puisse garantir la distanciation physique et les mesures d'hygiène. Pour toute activité en présentiel, des équipements de protection individuelle (EPI) devraient être mis à la disposition de tous : gants, masques, visières et gel hydroalcoolique.

### 3 Actions à envisager

Actuellement, les communications de l'employeur reconnaissent les difficultés auxquelles le personnel est confronté par le fait de travailler et, *a fortiori*, d'enseigner à distance, de devoir s'adapter à de nouvelles techniques, et mener ces tâches professionnelles dans son milieu privé et familial. La reconnaissance est une chose. Le personnel en attend des manifestations concrètes.

Dans l'immédiat, les autorités de l'université devraient communiquer clairement sur la prise en considération des difficultés exprimées par le personnel et sur les moyens qui s(er)ont mis en œuvre pour les alléger. Des mesures différenciées sont nécessaires selon les publics et les difficultés mentionnées, selon les matières et le niveau d'études. Les académiques devraient recevoir un message très clair accordant, institutionnellement et vu la conjoncture, la priorité absolue aux activités d'enseignement.

Les autorités devraient également rappeler aux responsables facultaires et d'instituts l'absolue nécessité de leur présence aux côtés de leurs équipes. S'ils ne peuvent assurer cette présence, quelle qu'en soit la raison, les autorités devraient pouvoir proposer une solution de substitution. Il n'est en aucun cas normal qu'une faculté ou un institut ne soit plus clairement coordonné.

Les autorités devraient aussi rappeler à l'ensemble des responsables que la crise actuelle est sans doute le plus mauvais moment pour procéder à des modifications réglementaires. Une modification de ROI de faculté ne devrait pas pouvoir se faire dans les conditions présentes.

Il faudrait mener une réflexion collective, avec les autorités et les représentants du personnel, sur les conditions de travail et d'existence des jeunes parents. Celle-ci devrait ouvrir à de nouvelles méthodes d'évaluation des projets et des carrières qui permettrait non seulement de tenir compte de ces difficultés mais aussi de ne pas considérer seulement les carrières scientifiques et académiques des célibataires sans enfants et sans charge de famille.

L'université devrait réfléchir à une manière de redistribuer les tâches (comme cela se fait à l'ULB, par exemple), pour équilibrer la charge de travail entre ses travailleurs et faire face au mieux à cette période très particulière. Ces réflexions pourraient, sans doute, ouvrir la voie à des manières de faire plus équitables, qui trouveraient place durablement dans un fonctionnement de l'université plus respectueux de la multiplicité des situations individuelles.

L'intégration du télétravail à la vie quotidienne devrait, en outre, permettre, en temps « normal », de servir de soufflets d'aisance là où se présentent une difficulté ou une impossibilité à mettre plusieurs parties en présence physique (séjour à l'étranger, étudiant PEPS, canicule, pic d'ozone et autres difficultés de déplacement de l'une ou l'autre partie).