

Ensemble des réponses au sondage sur *Les leçons de la crise* fournies par les quatre corps de la Faculté de droit de l'Université de Genève – novembre 2020

1. Quels changements rapides et faciles à mettre en œuvre devraient être implémentés ? Pourquoi ?

a. Corps professoral

Enregistrement du cours et des séances de travail (non pratiqué auparavant, par crainte - infondée ex post - de voir les auditoriums être désertés) comme plus-value pour les étudiants (possibilité de reprendre les développements non compris en présentiel, gain en autonomie de travail), les assistants (décharge des heures de réception) et l'enseignant (moins de répétitions, notamment des solutions-types pour les cas pratiques) ;

Constat que l'enseignement à distance est au mieux un complément, mais en aucun cas un substitut à l'enseignement en présentiel (besoin important pour les étudiants d'avoir un contact direct avec l'enseignant et les assistants) ;

Succès des heures de réception des assistants par zoom, également avec plusieurs étudiants en commun.

Difficultés pour de nombreux étudiants de trouver un espace (notamment à domicile) adéquat pour le travail efficace à distance.

Enseignement à distance comme facteur de démotivation des étudiants n'ayant pas les ressources pour s'autodiscipliner et travailler de manière régulière.

Travail à distance de la secrétaire du département à concurrence de 50 % au plus (par exemple l'après-midi), pour la motivation de l'intéressée ainsi que les besoins des enseignants et assistants.

En termes de motivation et de constitution d'un esprit d'équipe, réel besoin des enseignants et des assistants de se voir physiquement de temps à autre.

Besoin de ressources financières supplémentaires des départements en vue de l'acquisition de matériel adéquat, notamment informatique, pour le travail à distance (difficulté à justifier la mobilisation des moyens privés des collaborateurs pour leur activité professionnelle).

Accès en ligne à la littérature juridique comme simple complément et non comme succédané à la possibilité de se déplacer en bibliothèque.

b. Corps des collaborateur.rices de l'enseignement et de la recherche

Information plus fréquente et substantielle de la part du décanat et des départements respectifs eu égard aux mesures sanitaires ;

Pérenniser le télétravail aussi longtemps que la situation sanitaire le requiert ;

Autoriser et généraliser les heures de réception via Zoom ;

Donner accès à des places de travail dotées d'un matériel informatique adéquat pour favoriser l'accès à l'enseignement (par exemple pour les étudiant.e.s dont le matériel informatique ne permet pas de suivre les cours en vidéo) et fournir une aide d'urgence pour acheter du matériel au besoin ;

Une seule personne par bureau. Diminution des risques et accessoirement amélioration de la concentration (par exemple système de tournus) ;

Équipement de toutes les salles d'ordinateurs fixes et beamers, micros à large portée et webcams ; ordinateurs de bureau avec webcam et micro ;

Organiser un système de rotation hebdomadaire des étudiant.e.s pour éviter que les locaux de l'université soient bondés.

c. Corps des étudiant.es

Les heures de réception des assistant-e-s sous la forme de zoom. Il n'est pas toujours possible d'assister de manière physique à ses heures pour cause de travail, temps de trajet, etc. Je pense que ce format pourrait rendre plus accessible ces heures de réception qui sont primordiales quel que soit le niveau d'études. De manière générale, le télétravail sous forme de cours à distance me semble être un outil à exploiter pour autant qu'il soit gage de garantie de pédagogie. Une des remarques qui est ressortie fréquemment lors de la crise, était la difficulté qu'était de suivre des cours enregistrés, de n'avoir que des PDF sans cours ou qu'une voix sur des slides. Il est très important de maintenir une interaction visuelle et intellectuelle.

Prévoir d'avance des salles de crises pour permettre aux étudiant-e-s ayant des soucis avec leur condition de travail chez eux ou de connexion ou autre, de pouvoir venir suivre et assister aux cours de manière sereine. La crise du Covid a montré que la situation de certains étudiant-e-s peut être précaire et que l'accès à un espace calme est essentiel. Les bibliothèques fermées et tout autre lieu aussi fermé, l'ouverture des salles de classe pour permettre aux étudiantexs d'étudier en respectant les mesures sanitaires est une solution facile et raisonnable à mettre en place. Il serait souhaitable de mettre en place des systèmes d'inscription, ou à tout le moins d'affichage des places libres afin que les étudiants bénéficient d'un minimum de prévisibilité quant aux places disponibles avant de se rendre sur place. Un système d'inscription permettrait également de faciliter le contact tracing tout en assurant une place aux inscrits.

La place des étudiantexs dans les prises de position de manière générale est en cruel manque. Excepté les conseils participatifs, les étudiantexs n'ont aucune plateforme, espace pour faire valoir leurs opinions, ni aucune considération de leur avis dans les prises de décisions. Cet élément était flagrant pendant la crise, où les plaintes des étudiantexs sur leur situation de

précarité, les modalités d'examens plus que problématiques dans l'intégralité des facultés, n'ont pas été entendues ni écoutées.

L'avis des étudiant·e·s sur les cours est aussi important : mettre en place un système obligatoire de formulaire d'avis sur le cours, l'enseignant·e·s, les assistant·e·s, annuel et systématique pour l'ensemble des cours semble être une solution rapide et adéquate. Beaucoup des cours dans la faculté de droit datent, ne sont pas forcément mis à jour. Il est important tant pour les étudiant·e·s que pour les enseignant·e·s de connaître la qualité du cours et l'opinion des personnes qui le suit. Les résultats du formulaire devraient ensuite être accessibles sur la page internet du cours, pour que les étudiant·e·s puissent se faire un avis avant de s'inscrire au cours. Cette publicisation du formulaire d'avis permet également aux enseignant·e·s de prendre en compte les remarques émises.

d. Corps du personnel administratif et technique

Organisation plus souple du temps de travail pour le PAT (recours au télétravail facilité sur le long terme par exemple).

Meilleure représentation du PAT au sein des différentes instances universitaires afin que les besoins et apports potentiels de ce corps puissent être mieux pris en compte en situation de crise comme en situation « normale ».

Ces mesures contribueraient à rendre la structure plus horizontale. Une intégration plus large dans les différentes instances permettrait au PAT de saisir certains enjeux universitaires de manière plus précise ainsi que d'avoir un rôle plus actif et un sentiment d'appartenance plus marqué. Ces quelques éléments permettraient de reconnaître que l'Université n'est pas faite seulement pour les universitaires et pourraient ainsi être pour le PAT une source de revalorisation et de motivation non négligeable dont les bénéfices rejailliraient sur l'institution dans son ensemble.

2. Quelles transformations plus radicales mériteraient une mobilisation de notre institution ? Pourquoi ?

a. Corps professoral

-

b. Corps des collaborateur.rices de l'enseignement et de la recherche

Numérisation de la documentation par les bibliothèques – accès aux versions numériques des ouvrages dont la lecture est obligatoire pour les enseignements - développement de l'Open Access

Pérenniser et normaliser le télétravail (2-3 jours par semaine) pour les personnes le souhaitant. Cela contribuera aussi à lutter contre les déplacements en voiture et le stress quotidien des personnes qui doivent venir de loin et gérer une famille ;

Attribuer un budget aux employé.e.s en télétravail afin de couvrir les coûts liés à son exercice (ex. matériel de bureau, chaise, imprimante).

Garder le modèle d'enseignement partiellement en ligne ou donner l'opportunité aux Professeur.e.s de donner un certain nombre de cours en ligne chaque semestre.

c. Corps des étudiant.es

Le format de certains examens n'est plus adéquat avec l'évolution de la pratique et le nombre d'élèves. Certaines matières qui sont sous forme d'écrit mériteraient de passer en oral et vice versa. De plus, à titre personnel, je trouve que certaines matières mériteraient de passer sous la forme de contrôles continus réguliers ou débats au lieu d'un seul et unique examen qui ne permet pas de couvrir le champ de la matière. L'idée est de sortir de ce système traditionnel d'un examen unique comme forme de contrôle des connaissances.

Je pense que d'une manière générale, la diversification des moyens de contrôle des connaissances semble nécessaire aux vues de la crise sanitaire et du fait, que cette situation pourrait être amenée à se reproduire.

La méthode de la classe inversée me semble un instrument adéquat et intéressant à démocratiser. En effet, cela permet de stimuler la réflexion des étudiants et d'augmenter leur participation.

Une démocratisation du télétravail est souhaitable sur le long terme : sans nécessairement que les collaborateurs soient entièrement employés en télétravail, un emploi du temps dans lequel figure(nt) un ou plusieurs jours de travail à distance est bénéfique d'un point de vue de la flexibilité des employés. Or, dans une perspective d'égalité, cette flexibilité est centrale et permet une reprise plus adaptée du travail, surtout dans le cas d'un retour de congé maternité ou paternité. Un tel changement nécessiterait certainement de grandes

adaptations notamment au niveau informatique et impliquerait un changement de mentalités, raisons pour lesquelles ce changement doit s'inscrire sur le long terme.

Dans ce cadre, une numérisation (à plus grande échelle encore qu'en l'état actuel) des ouvrages disponibles dans les bibliothèques de l'Université paraît centrale. Une telle mesure serait également bénéfique aux étudiants et aux chercheurs.

d. Corps du personnel administratif et technique

Une informatique de pointe est l'avenir de toute structure. Les dernières expériences, dans un contexte difficile, ont été enrichissantes et ont révélé, si besoin était, l'apport positif et capital de la technologie informatique dans le travail quotidien, qu'il soit administratif ou académique. L'Université devrait capitaliser sur cette expérience et même essayer de se démarquer dans ce secteur.

Parallèlement à cela, et par rapport à la transition numérique, il serait bon de faire la part des choses et de rester une Université humaine qui emploie des personnes humaines pour offrir des formations à d'autres humain-e-s et de ne pas se laisser happer par le tout numérique. Des haltes et des reconsidérations de ce qui est à prendre et à laisser par rapport à la transition numérique devraient être constamment faites car bien que la dématérialisation ait ses avantages, elle n'est pas toujours la réponse à tout et peut même alourdir et complexifier certaines tâches, de même que déshumaniser des activités où le contact humain reste essentiel (enseignement, service au public, etc.).

Ainsi, les processus administratifs devraient être repensés afin d'être simplifiés. Utiliser l'informatique à bon escient, c'est-à-dire pour améliorer l'efficacité et la productivité des collaborateurs/trices en allégeant certaines de leurs tâches, notamment administratives, serait le bienvenu. Car malgré certains processus d'informatisation mis en place ces dernières années, l'administration est de plus en plus lourde. L'informatique doit être au service de ses utilisateurs/trices, et pas l'inverse.

3. Quelles idées paraîtraient aujourd'hui folles mais permettraient à l'UNIGE d'être en avance sur son époque ? Pourquoi ?

a. Corps professoral

-

b. Corps des collaborateurs de l'enseignement et de la recherche

L'enseignement d'aujourd'hui correspond à un enseignement traditionnel mais à distance. Or, les outils informatiques permettent de nombreuses améliorations d'un point de vue pédagogique (insertion de vidéos, de quizz, de sondages, de travaux de groupe). Il est également possible d'imaginer que les photocopies soient intégrés à une plateforme, dans laquelle des quiz pour auto-contrôler les connaissances au fur et à mesure de la lecture soient implémentés.

Ouvrir l'accès aux cours en ligne à toute personne désirant apprendre sans devoir faire partie de la communauté universitaire (personnes âgées, personnes à l'étranger, personnes qui n'ont pas les moyens d'accéder à cette éducation etc.) ;

Prolonger le congé paternité à un mois ou plus, ou donner la possibilité aux pères de faire du télétravail pendant plusieurs semaines à un taux d'activité réduit lorsqu'ils ont un nouvel enfant ;

Offrir une possibilité de garde des enfants qui soit facile d'accès et flexible (sans devoir s'inscrire très longtemps à l'avance), sur le lieu de travail, et pas trop chère pour favoriser le développement de carrière des employé.e.s de l'université de Genève (une crèche dans chaque bâtiment réservée aux employé.e.s de l'université ou de l'Etat) ;

Créer plus de places de travail pour le corps intermédiaire (post-doctorants, recherche, enseignement etc.) pour qu'il y ait moins de précarité à l'Université pour les personnes qui ne sont pas encore Professeur.e.s ;

c. Corps des étudiant.es

-

d. Corps du personnel administratif et technique

Création d'un Centre en inter(-pluri-multi)disciplinarité (voire métadisciplinarité) chargé du développement de la coopération et du dialogue entre les disciplines. Ce Centre pourrait, entre autres, être composé de et former des spécialistes des différents langages scientifiques afin de faciliter la communication entre les facultés, ou même les départements. Il pourrait également avoir pour mission de promouvoir l'interdisciplinarité auprès du public, de développer des partenariats avec d'autres institutions ainsi que de s'occuper de la recherche de financements pour des projets interdisciplinaires. Enfin, le Centre pourrait être le catalyseur permettant l'émergence de nouvelles disciplines ou de nouvelles méthodes de

travail ou de recherche. Ses membres pourraient tout aussi bien être des spécialistes de certaines disciplines ouvert-e-s à l'interdisciplinaire ou des collaborateurs et collaboratrices de l'Université ayant une vaste connaissance de l'Institution et de ses différentes structures ainsi qu'une bonne vue d'ensemble.

La création d'un tel Centre s'inscrirait d'une part dans le cadre du Plan Stratégique de l'Université et d'autre part serait utile dans la mesure où le monde est actuellement chamboulé, instable, perd de son sens, à grande échelle et à une vitesse folle. L'Université est une référence par rapport à des savoirs qui permettraient peut-être de redonner du sens, une direction ou du moins des pistes afin de dégager des chemins vers un nouvel équilibre.

Création d'une « Division du futur » au sein de l'Université, qui serait en charge du repérage, voire du développement d'outils innovants dont l'Université a besoin pour mener sa mission à bien. Les Facultés pourraient également être mises à contribution en vue de l'élaboration d'outils concrets, utiles et adaptés aux exigences globales ou plus ciblées. Les membres de la communauté universitaire seraient appelés à collaborer au projet et différentes unités pourraient être créées afin de répondre de manière plus précise aux défis du futur (campus durable, santé au travail, besoins informatiques, etc.).

4. Qu'est-ce qui durant la crise vous fait penser que ces changements sont possibles ou souhaitables ?

a. Corps professoral

-

b. Corps des collaborateurs.rices de l'enseignement et de la recherche

Certains changements sont effectués dans l'urgence, pour le meilleur. Il faudra toutefois repenser certains choix avec une vision sur le long terme (p.ex. examens avec des ordinateurs ou examens oraux à distance) ;

Eviter que les changements indésirables deviennent pérennes (p.ex. absence d'échanges entre collègues, contacts uniquement par e-mail avec le superviseur, etc.).

La crise a montré que lorsqu'il y a urgence, nous pouvons nous réorganiser et trouver des nouvelles solutions (numériques ou autres) à une vitesse folle. Il faut profiter de ces évolutions et de toute cette énergie dépensée en 2020 pour faire évoluer l'enseignement, la recherche et offrir un accès facilité au télétravail à long terme pour celles et ceux qui le souhaitent. Aussi, cette crise devrait nous donner l'opportunité de réfléchir à d'autres problèmes sociétaux d'actualité tels que la crise climatique et l'organisation familiale (par exemple sur des questions d'égalité dans la carrière entre femme et homme, garde d'enfants, congé paternité etc.) et faire évoluer l'université pour qu'elle donne le bon exemple.

c. Corps des étudiant.es

Ma situation d'étudiante qui s'est retrouvée devant une certaine incohérence au niveau du but des contrôles de connaissance sous le format à distance. Je ne pense pas que repenser le système de contrôle des connaissances et favoriser le télétravail sous une certaine mesure me paraisse difficile à mettre en pratique.

d. Corps du personnel administratif et technique

Le fait même que cette crise, bien que pas tout à fait imprévisible, nous ait pris au dépourvu à une échelle aussi large, illustre l'idée que le changement n'est pas forcément une chose que l'on prévoit mais qu'il s'invite de lui-même de gré ou de force lorsque c'est le moment. Alors autant l'accueillir et l'orienter le plus tôt possible dans la direction la plus bénéfique et souhaitable pour l'ensemble. Cela dit, la vitesse à laquelle l'UNIGE a mis en place (avec succès) l'enseignement et les examens à distance et la manière dont elle a globalement géré la crise jusqu'à maintenant sont de bonne augure et donnent à penser que les changements nécessaires seront mis en place et orientés de manière optimale, l'institution ayant fait preuve, malgré sa taille, de réactivité, de flexibilité et de résilience.

Brève conclusion

À défaut de pouvoir bien synthétiser les nombreuses idées partagées par les quatre corps de la Faculté, nous tenterons ici de souligner quatre idées qui ressortent à plusieurs reprises.

Premièrement, il faut **repenser l'enseignement et les examens à distance**. En effet, l'enseignement n'a logiquement pas eu le temps de s'adapter en raison de la rapidité et de l'imprévisibilité de la crise. Dans la grande majorité, l'enseignement à distance correspondait à l'enseignement qui était donné en présentiel. Il en va de même pour les examens. Nous sommes conscients qu'il aurait bien trop compliqué, en pleine crise, de repenser l'enseignement à distance. Néanmoins, nous n'avons désormais plus d'excuse de ne pas y réfléchir. Nous saluons en particulier le fait que la Faculté a mis en place un groupe de travail précisément dans cette optique.

Deuxièmement, il est nécessaire d'offrir des **places de travail au sein de l'Université pour les étudiant.es**. La première vague nous a permis de nous rendre compte qu'il n'est pas réaliste d'attendre à ce que les étudiant.es puissent correctement étudier chez eux/elles. L'Université doit pouvoir les accueillir, même si les cours devaient être donnés à distance. Nous sommes donc particulièrement heureux que tel ait été le cas durant cette deuxième (et espérons seconde) vague.

Troisièmement, la possibilité pour les collaborateurs/trices d'avoir recours au **télétravail** de manière pérenne et élargie est largement plébiscitée, cette option ayant été jugée bénéfique d'un point de vue de la flexibilité des employé.es ainsi que pour leur motivation.

Enfin, même si l'offre numérique permet bien heureusement à l'Université de réaliser ses objectifs à distance, le **contact direct** (et non virtuel) **entre humains reste essentiel**. Il convient dès lors de trouver le bon équilibre entre les avantages de l'innovation technologique et l'importance des relations sociales en présentiel.