

# **Enquête sur les conditions et l'environnement de travail des personnels à l'UVSQ en 2021-22**

**Ensemble des répondants**

# Conditions et environnement de travail des personnels à l'UVSQ en 2021-22



1. La population répondante (catégorie, site/composante, sexe)
  
2. La situation actuelle des personnels
  - I. Les difficultés rencontrées
  - II. Les situations de discrimination et/ou de violence
  - III. Les aménagements du poste et/ou du temps de travail
  - IV. Le mode et le temps de transport
  
3. L'équipement et les conditions de travail
  - I. L'environnement de travail sur le site / la composante
  - II. Les outils numériques
  - III. L'accès VPN
  - IV. L'environnement de travail à domicile
  - V. Les propositions d'amélioration

# Conditions et environnement de travail des personnels à l'UVSQ en 2021-22



## 3. Les modalités de l'enseignement et de l'évaluation

- I. L'activité d'enseignement en 2021-22
- II. La pédagogie en ligne : ressources et pratiques utilisées pendant l'épidémie sanitaire et conservées en 2021-22
- III. L'évaluation en ligne : modalités utilisées pendant l'épidémie sanitaire et conservées en 2021-22
- IV. La préparation de la rentrée 2022 : les besoins

## 4. Le bilan des personnels et les raisons

# 1. La population répondante (catégorie d'emploi)

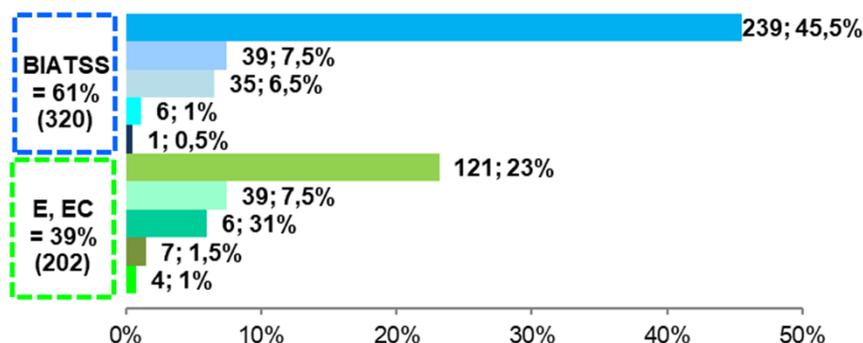
>> Enquête en ligne réalisée du 22 avril au 20 juin 2022

>> Taux de réponse estimé de 30,5% \*

(23,6% en 2020-21 et 35,5% en 2019-20 - Précaution méthodologique pour comparer les résultats : les enseignants contractuels sont intégrés à l'enquête à partir de 2021-22, les personnels en disponibilité, détachement, hébergés, congé parental ou longue maladie sont exclus)

\* 522 répondants sur une population enquêtée (estimation DRH au 01/01/2022) de 1 711 BIATSS, Enseignants, Enseignants-Chercheurs (exclusion des Enseignants vacataires, personnels en disponibilité, détachement, hébergés, congé parental ou longue durée maladie).

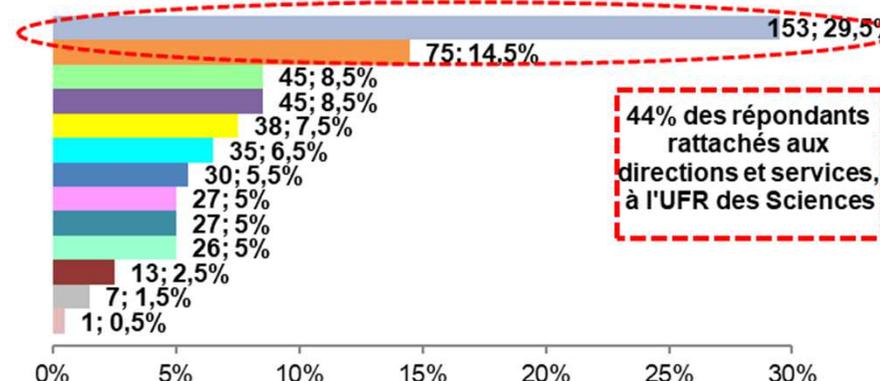
Répartition des répondants par catégorie d'emploi



- BIATSS : ITRF (Ingénieur recherche / études, Assistant ingénieur, Technicien, Adjoint technique)
- BIATSS : AENES (Agent comptable, SG, Attaché, Secrétaire administratif, Adjoint administratif)
- BIATSS : Bibliothèque (Conservateur, Bibliothécaire et Assistant spécialisé, Magasinier)
- BIATSS : Santé et Social (Infirmier, Assistant de service social)
- BIATSS (Non renseigné)
- Enseignant-Chercheur (PU, MC, Physicien, Astronome, PR surnombre)
- Enseignant du 2nd degré (Professeur agrégé, certifié)
- Enseignant contractuel
- Enseignant Hospitalo-universitaire (PU-praticien hospitalier ou méd g, MC hospitalier ou méd g)
- E, EC (Non renseigné)

>> 61% des répondants sont BIATSS (dont 45,5% ITRF) et 39% sont E, EC, C (dont 23% Enseignants-Chercheurs) (56% BIATSS en 2020-21 et 52% en 2019-20).

Répartition des répondants par composante / site

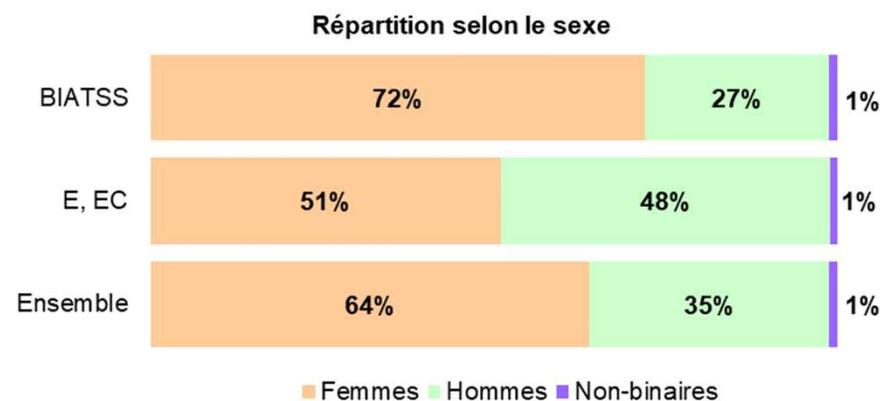


44% des répondants rattachés aux directions et services, à l'UFR des Sciences

- Directions et services
- UFR des Sciences
- IUT de Vélizy et son antenne à Rambouillet
- Observatoire de Saint-Quentin-en-Yvelines (OVSQ)
- UFR Simone Veil - Santé
- Institut d'Etudes Culturelles et Internationales (IECI)
- Faculté de Droit et Science Politique (DSP)
- Institut des Sciences et Techniques des Yvelines (ISTY)
- IUT de Mantes en Yvelines
- UFR des Sciences Sociales
- Institut Supérieur du Management - Institut d'Administration des Entreprises (ISM - IAE)
- Non renseigné
- Institut d'Etudes Politiques Sciences Po Saint-Germain-en-Laye (IEP)

>> Plus de 4 répondants sur 10 sont rattachés aux directions et services, à l'UFR des Sciences (idem en 2020-21 et en 2019-20).

# 1. La population répondante (sexe)



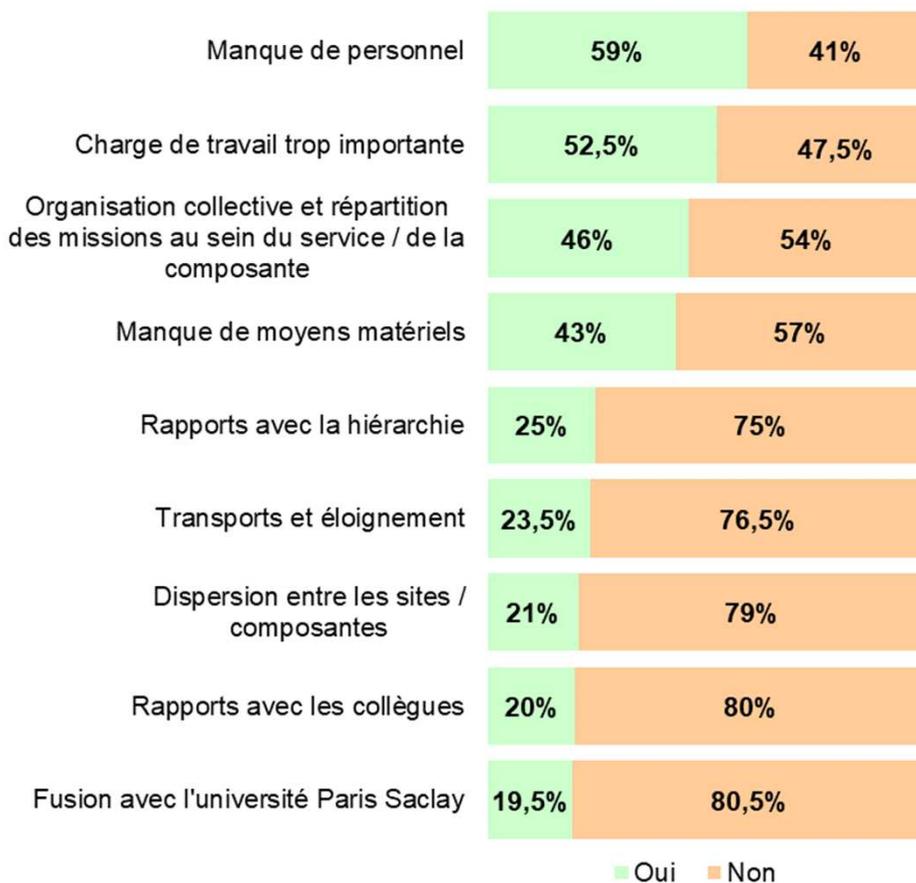
>> Globalement, 2 répondants sur 3 sont des femmes (idem en 2019-20 et en 2020-21).

>> S'il y a une équité parmi les répondants E et EC, les femmes sont surreprésentées parmi les BIATSS (elles sont plus de 7 sur 10).

## 2. La situation actuelle des personnels

### 2.1. Les difficultés rencontrées (1/2)

Difficultés rencontrées dans le quotidien professionnel en 2021-22



>> près de 6 répondants sur 10 rencontrent des difficultés liées au manque de personnel.

>> plus de 4 à plus de 5 sur 10 rencontrent des difficultés liées à une charge de travail trop importante (plus de 6 E, EC sur 10), à l'organisation collective au sein du service / de la composante et à un manque de moyens matériels.

>> 2 à plus de 2 sur 10 vivent des complications liées aux rapports avec la hiérarchie, aux transports (3 E, EC sur 10), à la dispersion entre les sites, aux rapports avec les collègues et à la fusion avec l'université Paris Saclay.

## 2. La situation actuelle des personnels

### 2.1. Les difficultés rencontrées (2/2)

>> Les autres difficultés\* rencontrées dans le quotidien professionnel exprimées par les personnels sont :

**14** : Difficultés liées à la fermeture de la BU de SQY (dispersion sur différents sites, plannings instables, manque d'information et d'organisation, de bureaux et de matériel informatique, télé-travail non-prévu, isolement, mal-être, non-sens du travail, manque de soutien de la présidence, faire face au mécontentement des étudiants)

**11** : Difficultés liées à la dégradation du travail d'enseignement (distanciel obligatoire, passage au BUT, approche par compétence, manque de niveau des étudiants), de non-prise en charge de certains étudiants, de retard de sous-traitants, de temps pris par le partenariat

**9** : Difficultés liées aux rapports avec les directions et les services, la présidence (manque de communication, de reconnaissance, de transparence et d'équité, absence de soutien, de réactivité et de perspective, provoquant stress et sentiment de solitude)

**4** : Difficultés financières liées à une rémunération faible, sans avantages

**4** : Difficultés familiales et de santé

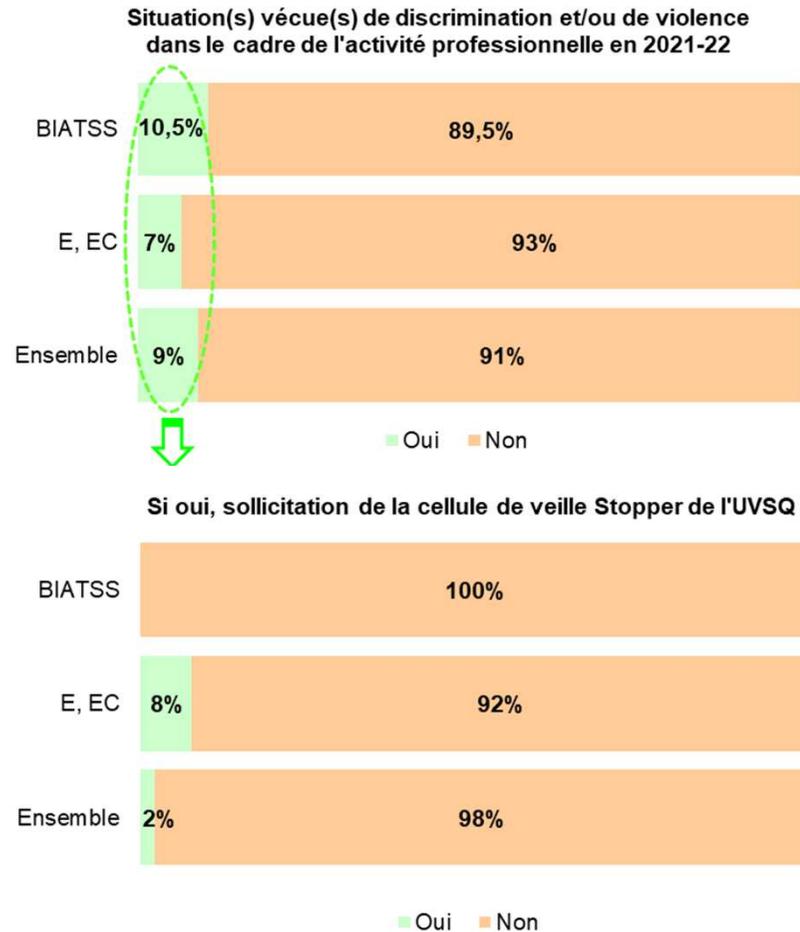
**3** : Difficultés liées à la crise sanitaire et ses conséquences

**2** : Autre difficulté

*\* Les répondants ont pu exprimer plusieurs difficultés*

## 2. La situation actuelle des personnels

### 2.2. Les situations de discrimination et/ou de violence



>> près d'1 répondant sur 10 a vécu une ou des situations de **discrimination** et/ou de **violence** dans le cadre de l'activité professionnelle en 2021-22.

>> parmi eux, 2% ont sollicité la cellule de veille Stopper de l'UVSQ (**uniquement E, EC**).

>> Les raisons\* exprimées par les personnels quant à cette non-sollicitation sont :

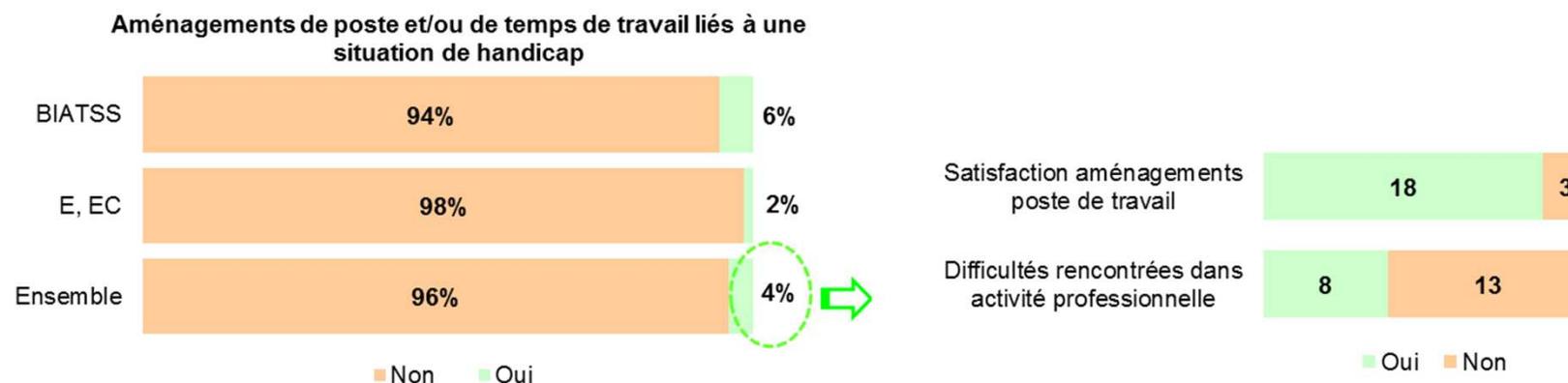
**17** : Manque d'information sur l'existence de la cellule

**13** : Inutilité de la cellule (situation(s) déjà signalée(s) à la direction et/ou la présidence, situation(s) résolue(s) seul, silence par peur des répercussions)

\* Les répondants ont pu exprimer plusieurs propositions

## 2. La situation actuelle des personnels

### 2.3. Les aménagements du poste et/ou du temps de travail



>> Globalement, 4% des répondants bénéficient, en 2021-22, d'aménagements de poste et/ou de temps de travail liés à une situation de handicap (5% en 2020-21, 2% en 2019-20).

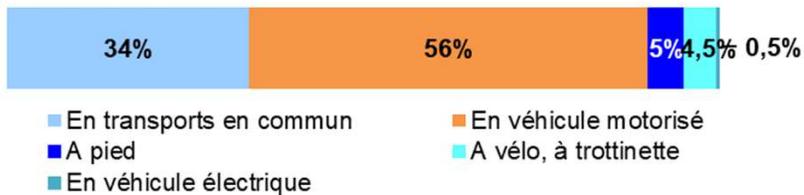
>> Parmi eux (21) :

- 18 sont satisfaits des aménagements de leur poste de travail,
- 13 estiment qu'ils n'ont pas rencontré de difficultés liées à leur situation de handicap dans leur activité professionnelle.

## 2. La situation actuelle des personnels

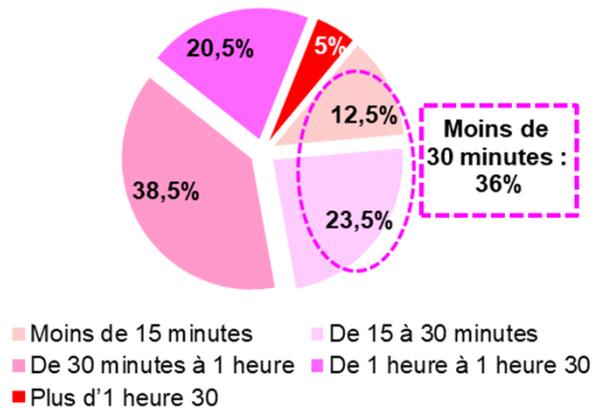
### 2.3. Le mode et le temps de transport (1/2)

Moyen de transport utilisé le plus souvent en 2021-22



>> Près de 6 répondants sur 10 utilisent le plus souvent un véhicule motorisé pour se rendre sur le lieu de travail.

Temps moyen de transport pour se rendre sur le lieu de travail en 2021-22

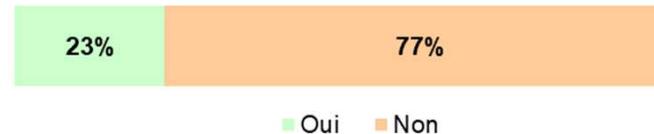


>> Près de 6 sur 10 mettent moins d'1h pour se rendre sur le lieu de travail (moins de 30 minutes pour près de 3 sur 10 et 30 minutes à 1h pour près de 3 sur 10).

## 2. La situation actuelle des personnels

### 2.3. Le mode et le temps de transport (2/2)

Souhait développement d'une offre de  
mobilité alternative par l'UVSQ en 2021-22



>> Près d'1 répondant sur 4 souhaite que l'UVSQ développe une offre de mobilité alternative.

>> Les solutions\* exprimées par les personnels sont :

22 : Covoiturage universitaire

18 : Mobilité douce en libre accès entre les sites (voiture électrique, vélo classique et vélo électrique, trottinette électrique)

18 : Navettes, bus universitaires entre les sites et/ou les gares

12 : Remboursement des frais selon le lieu et le salaire (chèque carburant, paiement du parking), subvention ou forfait mobilité (y compris la mobilité "douce" pour acheter un vélo, une trottinette)

8 : Bornes de recharges électriques

5 : Développer le télé-travail, proposer des espaces de co-working sur les sites de Paris Saclay

3 : Développer l'offre de transport en communs (fréquence), de pistes cyclables

2 : Bons de taxi, transport à la demande

2 : Location de vélo ou scooter électrique à moindre coût

1 : Voiture de fonction

\* Les répondants ont pu exprimer plusieurs propositions

### 3. L'équipement et les conditions de travail

#### 3.1. L'environnement de travail sur site : qualité des moyens

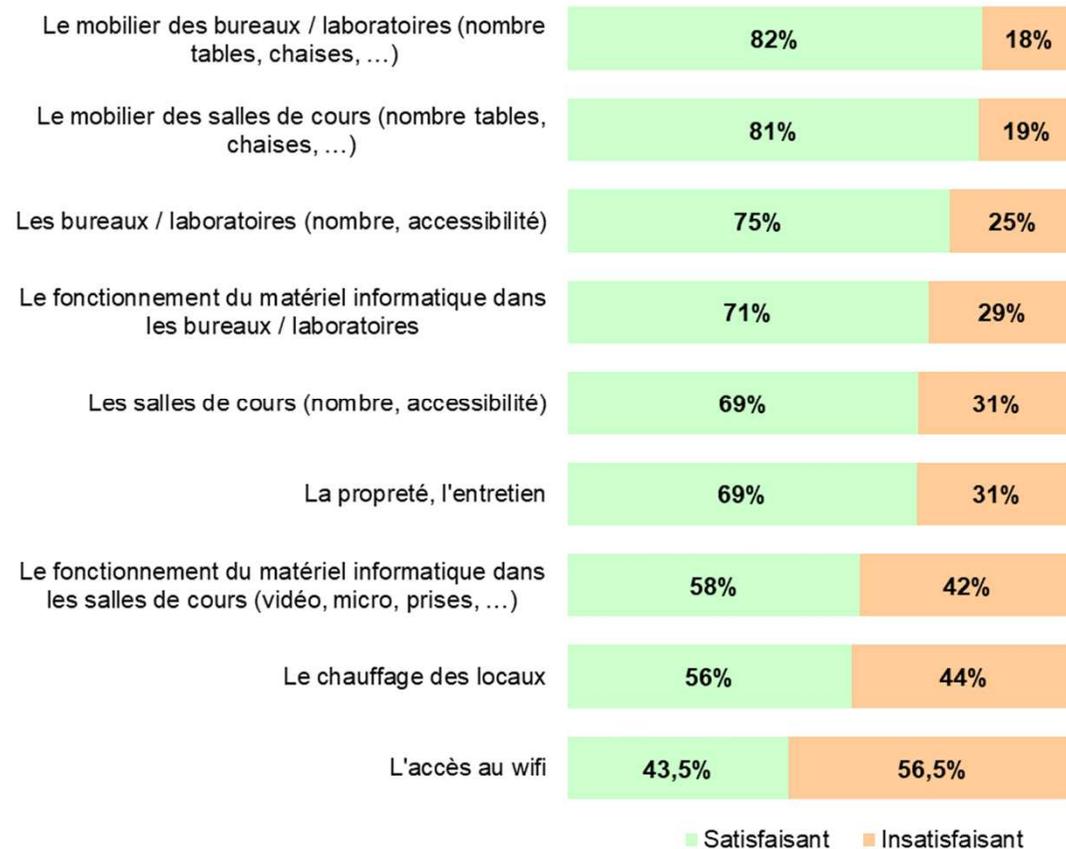
>> Globalement, plus de 8 répondants sur 10 sont satisfaits du mobilier (bureaux, laboratoires, salles de cours).

>> Près et plus de 7 sur 10 sont satisfaits des bureaux / laboratoires, du fonctionnement du matériel informatique dans les bureaux / laboratoires, des salles de cours et de la propreté (près de 8 E, EC sur 10).

>> Près de 6 sur 10 sont satisfaits du fonctionnement du matériel informatique dans les salles de cours (5 E, EC sur 10) et du chauffage.

>> Près de 6 sur 10 sont insatisfaits de l'accès au wifi.

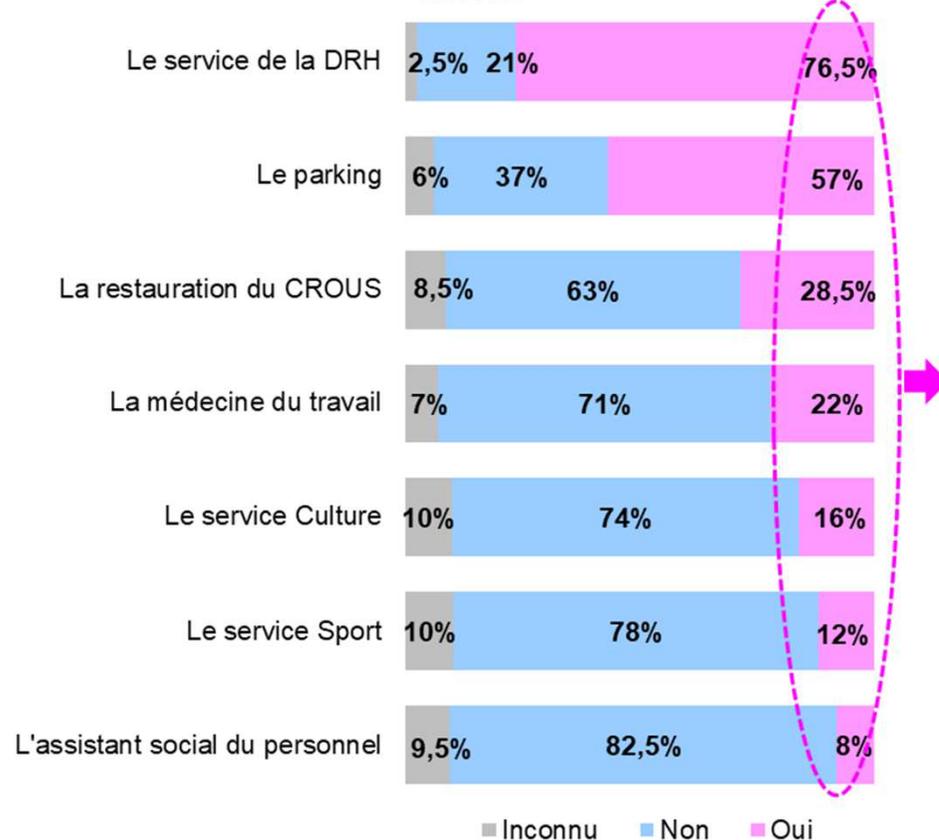
Qualité de l'environnement de travail sur site / composante en 2021-22



### 3. L'équipement et les conditions de travail

#### 3.1. L'environnement de travail sur site : usage des services de la vie universitaire

Sollicitation des services relatifs à la vie universitaire en 2021-22



>> Globalement, près de 8 répondants sur 10 ont sollicité le service de la DRH.

>> Près de 6 sur 10 ont utilisé le parking.

>> Près de 3 sur 10 ont utilisé la restauration du CROUS.

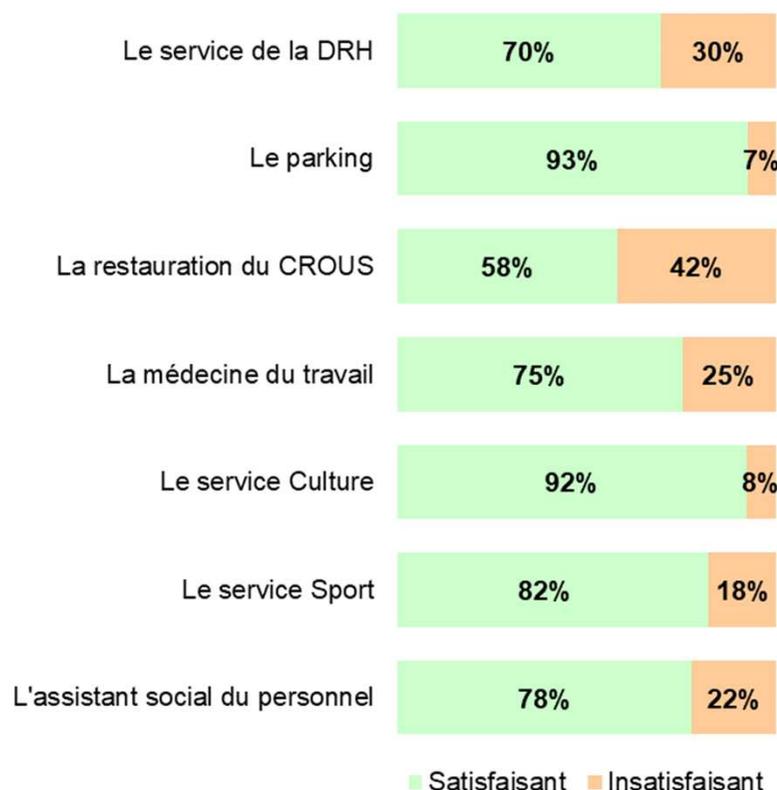
>> Près et plus de 2 sur 10 ont sollicité la médecine du travail (3 BIATSS sur 10, contre 1 E, EC sur 10) et le service Culture.

>> Près et plus d'1 sur 10 a eu recours au service Sport et à l'assistant social du personnel.

### 3. L'équipement et les conditions de travail

#### 3.1. L'environnement de travail sur site : satisfaction des services de la vie universitaire

Satisfaction des services relatifs à la vie universitaire en 2021-22



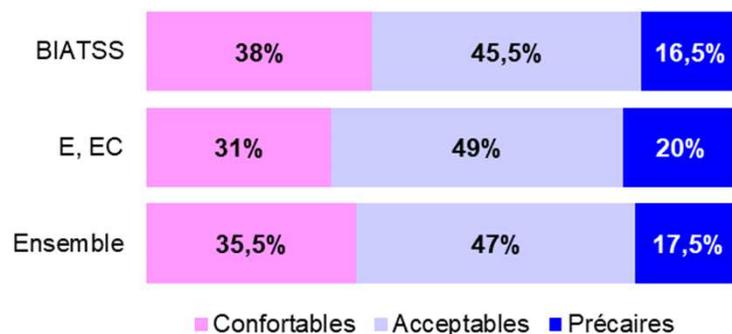
>> Les répondants sont satisfaits des services de la vie universitaire en 2021-22 :

- Plus de 9 sur 10 du parking et du service Culture.
- Près et plus de 8 sur 10 du service Sport (près de 9 BIATSS sur 10, contre plus de 6 E, EC sur 10) et de l'assistant social du personnel.
- 7 et plus de 7 sur 10 de la médecine du travail et du service de la DRH (près de 8 E, EC sur 10).
- Près de 6 sur 10 de la restauration du CROUS.

### 3. L'équipement et les conditions de travail

#### 3.1. L'environnement de travail sur site : bilan, besoin de matériel et/ou de services numériques (1/2)

Conditions matérielles de l'activité professionnelle sur le site / la composante en 2021-22

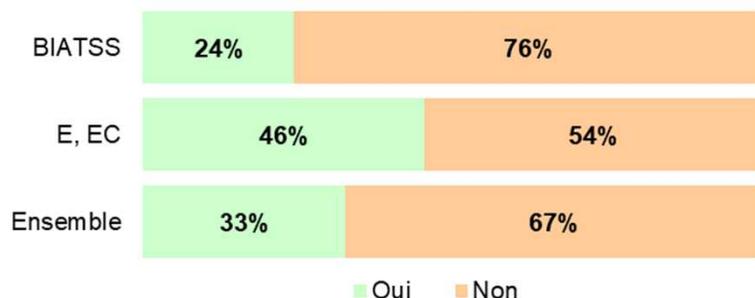


>> Globalement, près de 5 répondants sur 10 estiment que leurs conditions matérielles sur site sont acceptables pour l'activité professionnelle.

>> Elles sont confortables pour près de 4 sur 10 (5 sur 10 en 2020-21).

>> Elles sont précaires pour près de 2 sur 10 (1 sur 10 en 2020-21, hausse qui concerne davantage les BIATSS : 6% en 2020-21 à 16,5% en 2021-22).

Besoin de matériel informatique et/ou de services numériques supplémentaires pour travailler sur site / composante en 2021-22



>> Globalement, plus de 3 répondants sur 10 ont besoin de matériel informatique et/ou de services numériques supplémentaires pour travailler sur site en 2021-22, avec une proportion différenciée selon la catégorie d'emploi (près de 5 E, EC sur 10, contre plus de 2 BIATSS sur 10).

## 3. L'équipement et les conditions de travail

### 3.1. L'environnement de travail sur site : besoin de matériel et/ou de services numériques (2/2)

>> Les besoins\* de matériel informatique et/ou de services numériques supplémentaires pour travailler sur site exprimés par les personnels sont :

72 : Ordinateur plus performant (portable ou fixe, sur site ou en salle de cours)

44 : Connexion internet stable et de qualité, borne wifi plus performante (davantage les E, EC),

29 : Webcam, micro, haut-parleur, enceinte, casque

19 : Clavier, souris, clé USB, câble, adaptateur plus performant pour le vidéoprojecteur, prises électriques plus nombreuses, disque dur, support pour surélever l'ordinateur, station d'accueil

17 : Imprimante Scan

17 : Pack Office, logiciels spécifiques

16 : Vidéoprojecteur, écran de vidéoprojection, volets et rideaux

12 : 2<sup>ème</sup> écran

10 : Augmenter le personnel : une assistance et une maintenance informatique (personnel en plus grand nombre, joignable sans ticket et intervenant sur site), un soutien en pédagogie numérique, en communication web

9 : Accès espace partagé ou infrastructure de poste de travail virtuel, espace sécurisé de cloud non-commercial

9 : Espace de travail, bureau, chaise ergonomique

6 : Téléphone portable

5 : Tablette

2 : Améliorer les services en ligne de la BU (moteur de recherche plus performant, base bibliographique plus vaste)

2 : Webmail de meilleure qualité

2 : Consommables pour imprimante (cartouches, papier)

1 : Classe mobile informatisée

\* Les répondants ont pu exprimer plusieurs besoins

# 3. L'équipement et les conditions de travail

## 3.2. Les outils numériques : usage (1/5)

>> Le portail du personnel, les mails, le site de l'UVSQ et la visioconférence Zoom sont les outils numériques les plus utilisés en 2021-22 (de 95% à 98,5% des répondants).

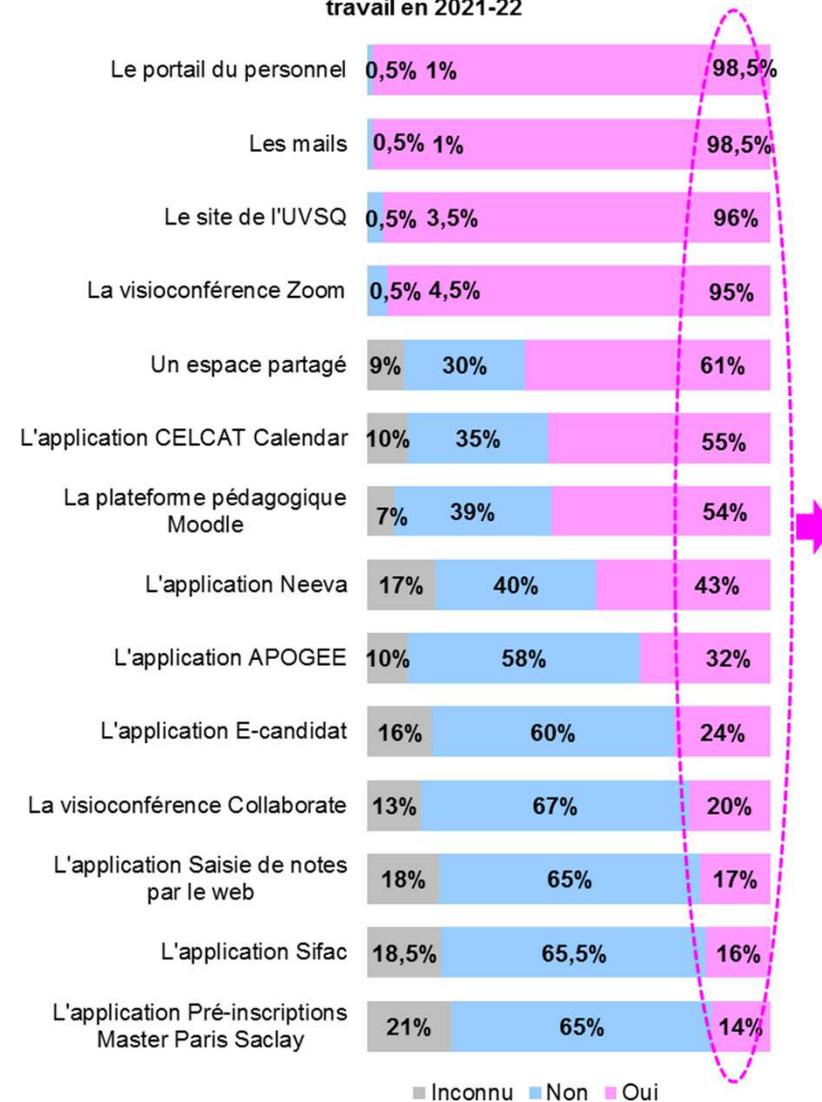
>> 5 à 6 sur 10 utilisent un espace partagé (plus de 8 BIATSS sur 10), l'Application CELCAT Calendar (plus de 8 E, EC sur 10) et la plateforme pédagogique Moodle (plus de 8 E, EC sur 10).

>> Plus de 3 à plus de 4 sur 10 ont recours aux Applications Neeva (plus de 6 BIATSS sur 10) et APOGEE (plus de 2 E, EC sur 10).

>> 2 et plus de 2 sur 10 utilisent l'Application E-candidat et la visioconférence Collaborate.

>> Les Applications Saisie de notes par le web (3 E, EC sur 10), Sifac et Pré-inscriptions Master Paris Saclay (plus de 2 E, EC sur 10) sont peu mobilisées (moins de 2 sur 10).

Usage des outils relatifs à l'environnement numérique de travail en 2021-22



# 3. L'équipement et les conditions de travail

## 3.2. Les outils numériques : usage (2/5)

>> Les autres\* outils numériques utilisés par les personnels en 2021-22 sont :

55 : Outils numériques extérieurs à l'UVSQ et logiciels spécifiques \*

18 : Application Geisha

17 : Applications métiers UPSaclay (Inception, Sphinx, Copernic, Diploma, Cirrus, Whaller)

15 : Application Demavac

15 : Application Ixbus

10 : Application Pstage

10 : Application Siham

9 : Application congés

8 : Application Winpaie

8 : Application Résa

7 : Application Ksup

6 : Application BO

5 : Application liste Sympa

3 : Application Limesurvey

3 : Application Transfert

2 : Application Gedform

2 : Application Harpege

1 : Cartable numérique

1 : Application assistance

1 : Application Demater

\* Les répondants ont pu citer plusieurs outils

\* Réseau extérieur : Parcoursup, Trouver mon Master, Etude en France, Unicampus, Campus France, OSE, ESUP, Galaxie, archives HAL, CFA, BU (SGB ALMA, Colodus, Bib-CNRS et Bibliothèque, Affluences), CNRS, procédures pénales (Cassiopee), professionnels de santé (Aatlantide/Acteur)

\* Application spécifiques : Messagerie : Slack, Discord / enseignement et formation : TiledViz, Matlab/simulink, FabLab, Notebooks (Jupyter Hub), 3DEXPERIENCE, Rosetta Stone / sauvegarde et stockage : owncloud, google drive, hébergement de codes sources : github, transfert de fichiers (Renater finlesender) / développement de logiciels : git, redmine, jenkins / Gestion de projet : scodoc, google form / sheets / agenda, Trello, Notion, Abyla, Focus, Fiery FreeForm Create, Framadate, Doodle, netypareo, Filemaker / gestion de projet de recherche : AGATE-TEMPO, RYDOO / gestion financière : RYDOO / collaboration en ligne : Teams, OneNote Teams, Wooclap, Bizagi, Picklers, Nextcloud / Vidéo : TruVision / Imprimerie : cervoprint

# 3. L'équipement et les conditions de travail

## 3.2. Les outils numériques : qualité (3/5)

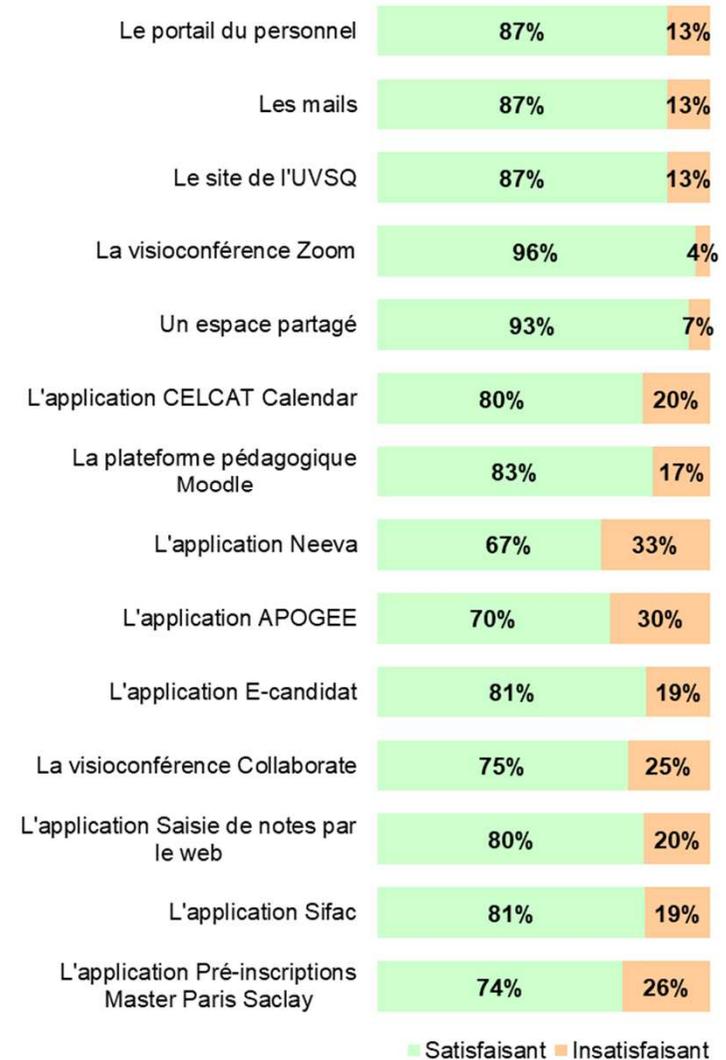


>> Globalement, les répondants sont satisfaits des outils relatifs à l'environnement numérique de travail (près de 7 à plus de 9 sur 10).

>> Il existe certaines différences d'appréciation selon la catégorie d'emploi :

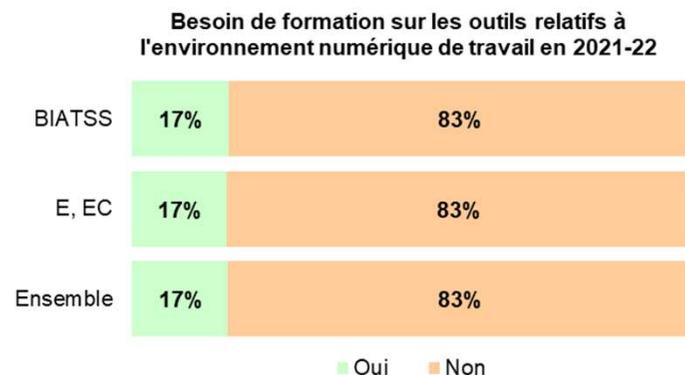
- Les BIATSS sont davantage satisfaits des Applications CELCAT Calendar (près de 9 sur 10) et Saisie de notes par le web (plus de 9 sur 10),
- Les E, EC sont davantage insatisfaits des Applications E-candidat et Sifac (plus de 3 sur 10), ainsi que celle des Pré-inscriptions Master Paris Saclay (près de 4 sur 10).

Satisfaction des outils relatifs à l'environnement numérique de travail en 2021-22



### 3. L'équipement et les conditions de travail

#### 3.2. Les outils numériques : besoin de formation (4/5)



>> Globalement, **près de 2 répondants sur 10** ont **besoin de formation** sur les outils relatifs à l'environnement numérique de travail.

>> Les **besoins de formation\*** exprimés par les personnels sont :

15 : Moodle

15 : APOGEE

12 : Outils hors ENT (pédagogie à distance, réseaux sociaux, réaliser des QCM, moteur de recherche bibliographique, Zotero, Wooclap, In-Design), meilleure utilisation des outils de l'ENT

11 : Sifac

10 : Communication sur l'existence de ces outils et les possibilités qu'ils offrent

7 : CELCAT Calendar / 7 : Excel

5 : Zoom

3 : Neeva

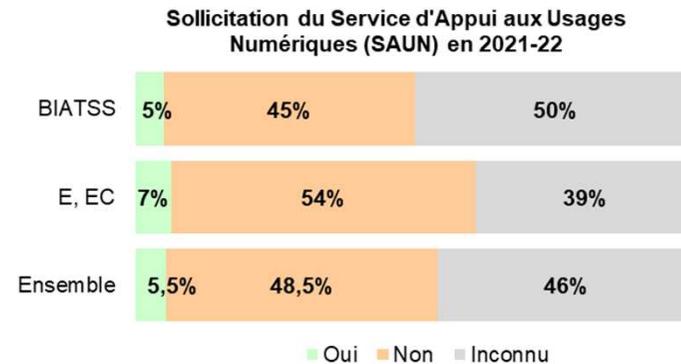
2 : Saisie de notes / 2 : Collaborate

1 : Carrières / 1 : E-Candidat / 1 : Word / 1 : Ksup / 1 : BO / 1 : Limesurvey / 1 : Geisha

\* Les répondants ont pu exprimer plusieurs besoins

### 3. L'équipement et les conditions de travail

#### 3.2. Les outils numériques : sollicitation du SAUN (5/5)



>> Moins d'1 répondant sur 10 a sollicité le SAUN (14% avaient sollicité le pôle Numérique et Transformation Pédagogique en 2020-21).

>> Il est méconnu par près d'1 personnel sur 2 (près de 4 E, EC sur 10).

>> Les raisons de la sollicitation du SAUN\* exprimées par les personnels sont :

11 : Formation Moodle, résolution de problèmes

9 : Résolution de problèmes liés aux outils (connexion, VPN, identifiant, assistance PC, imprimante, messagerie)

4 : Conseil spécifique sur l'accessibilité numérique

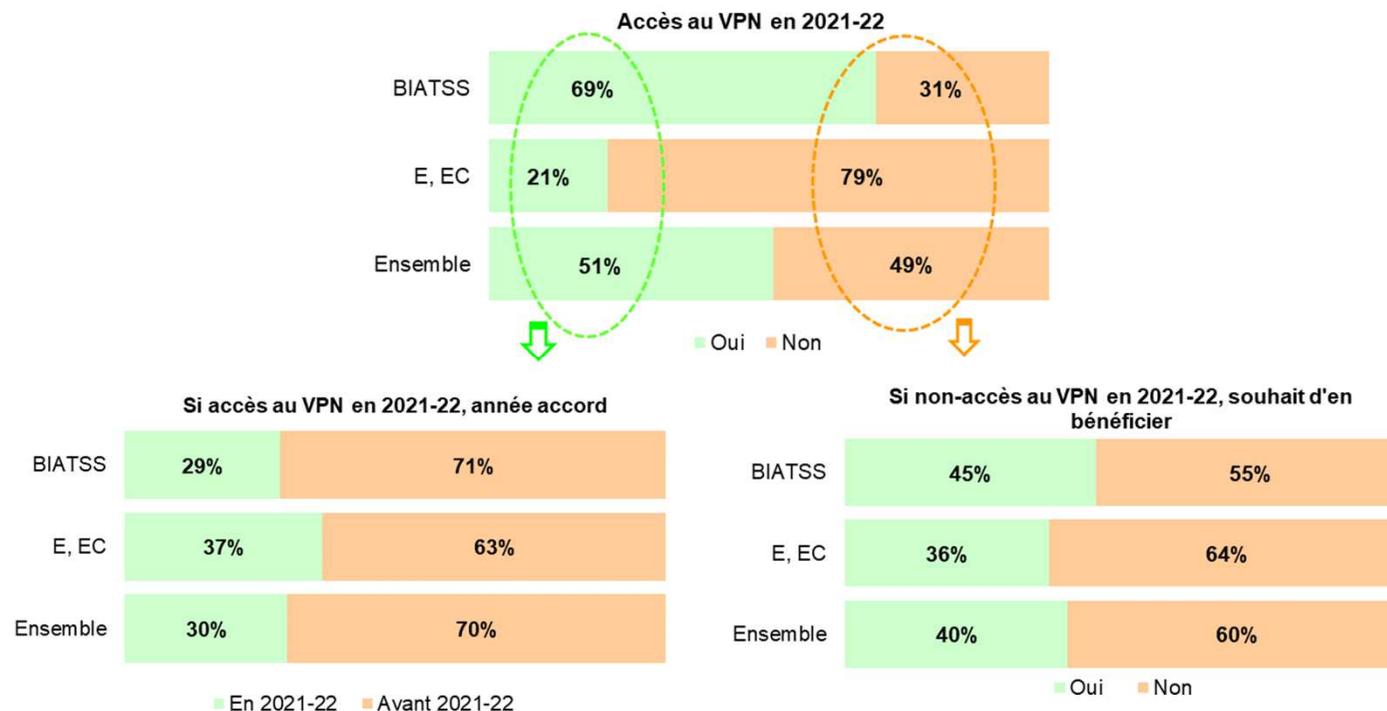
2 : Formation Zoom, Collaborate

2 : Autre formation

\* Les répondants ont pu exprimer plusieurs raisons

# 3. L'équipement et les conditions de travail

## 3.3. L'accès VPN



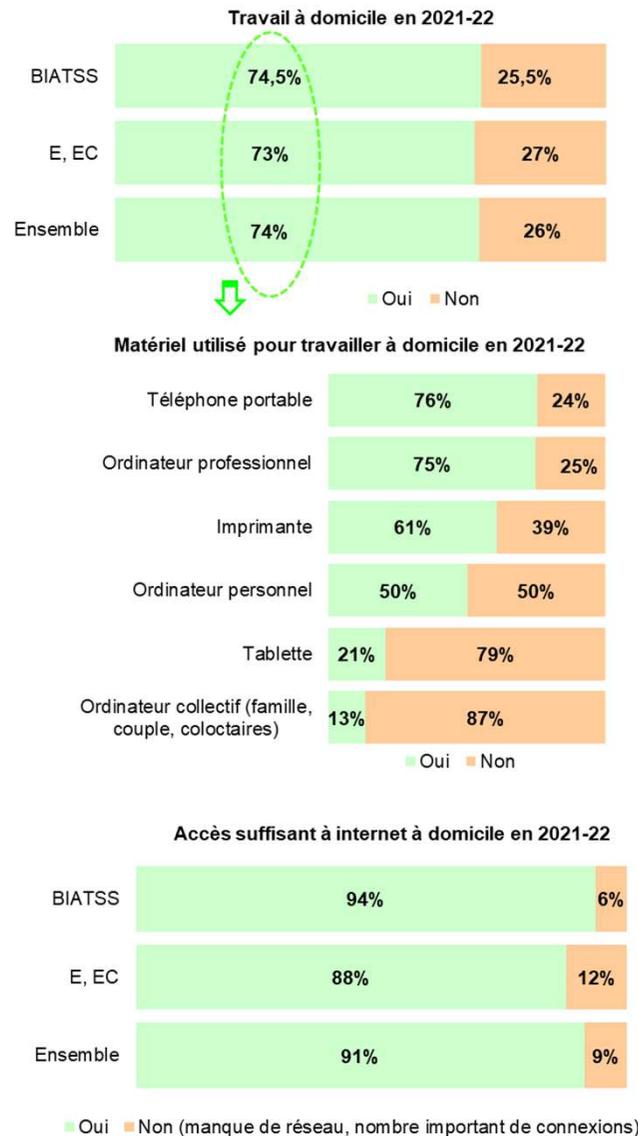
>> Globalement, 1 répondant sur 2 a un accès VPN (idem en 2020-21, plus de 4 sur 10 en 2019-20), avec une proportion surélevée pour les BIATSS (69%, contre 21% des E, EC).

>> 7 sur 10 l'ont obtenu avant 2021-22.

>> Parmi ceux qui n'y ont actuellement pas accès, 4 sur 10 souhaiteraient en bénéficier.

### 3. L'équipement et les conditions de travail

#### 3.4. L'environnement de travail à domicile : matériel utilisé, accès à internet (1/3)



>> Globalement, 3 répondants sur 4 ont travaillé à domicile en 2021-22.

>> Parmi le matériel utilisé par les personnels pour travailler à domicile, notons :

- un téléphone portable et un ordinateur professionnel (6 E, EC sur 10, contre plus de 4 BIATSS sur 10) pour 3 sur 4,
- une imprimante pour 6 sur 10 (7 E, EC sur 10, contre plus de 5 BIATSS sur 10),
- un ordinateur personnel pour 1 sur 2 (6 E, EC sur 10, contre plus de 4 BIATSS sur 10).

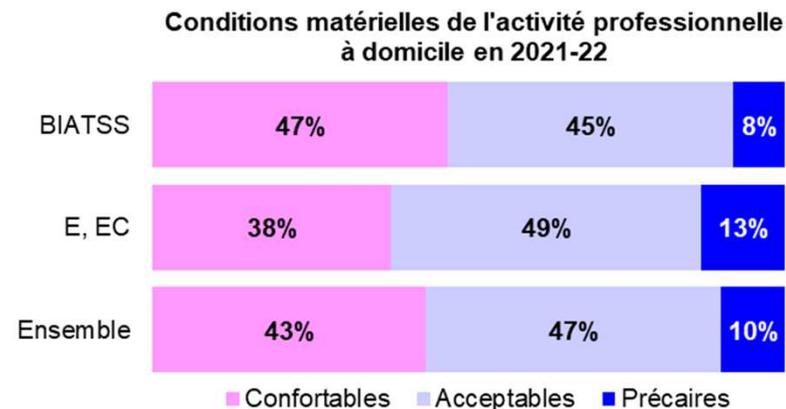
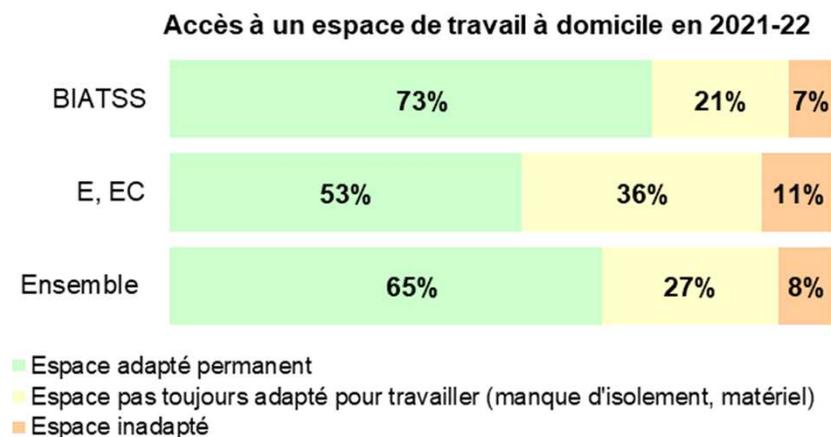
>> Les autres matériels\* cités par les personnels sont : 11 : Casques, micro, haut-parleur / 11 : 2ème écran / 11 : Scanner / 6 : Webcam / 5 : Disque dur, support de surélévation, clavier / 4 : Tablette / 1 : Imprimante

\* Les répondants ont pu en citer plusieurs

>> Plus de 9 sur 10 ont un accès suffisant à internet au domicile (plus de 8 sur 10 en 2020-21, près de 8 sur 10 en 2019-20).

### 3. L'équipement et les conditions de travail

#### 3.4. L'environnement de travail à domicile : espace de travail, bilan des conditions matérielles (2/3)



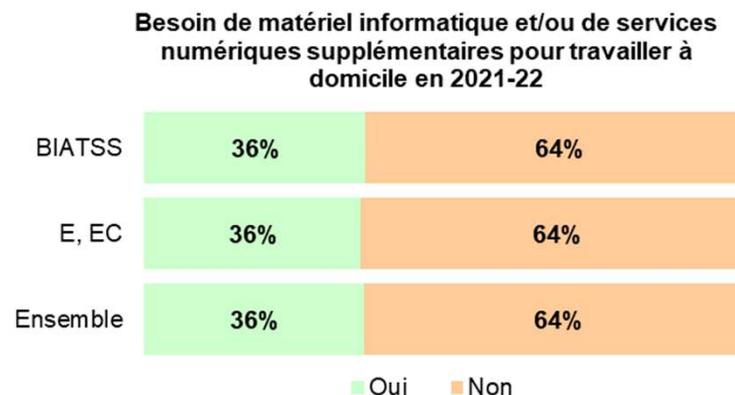
>> Globalement, plus de 6 répondants sur 10 ont accès à un espace de travail adapté permanent (plus de 7 BIATSS sur 10), contre moins d'1 sur 10 qui ont un espace inadapté.

>> Près de 5 répondants sur 10 estiment que leurs conditions matérielles à domicile sont acceptables pour l'activité professionnelle (idem en 2020-21).

>> Elles sont confortables à domicile pour plus de 4 sur 10.

### 3. L'équipement et les conditions de travail

#### 3.4. L'environnement de travail à domicile : le besoin de matériel et/ou de services numériques (3/3)



>> Globalement, près de 4 répondants sur 10 ont besoin de matériel informatique et/ou de services numériques supplémentaires pour travailler à domicile en 2021-22 (4 sur 10 en 2020-21, près de 6 sur 10 en 2019-20).

>> Les besoins\* exprimés par les personnels sont :

44 : Ordinateur (principalement les BIATSS)

41 : Imprimante scanner

23 : 2ème écran (principalement les BIATSS)

21 : Téléphone portable ou un remboursement

14 : Clavier, souris, pavé numérique, clé USB, câble, prise, disque dur, support pour ordinateur, station d'accueil

14 : Espace de travail, bureau, chaise / fauteuil ergonomique

10 : Webcam, micro, casque / 10 : Consommables pour imprimante (cartouches, papier) ou un remboursement des frais avancés

6 : Pack Office, logiciels et plateformes spécifiques

5 : Accès espace partagé, espace sécurisé de cloud / stockage non-commercial

5 : Connexion internet stable et de qualité, clé 4G, amplificateur wifi ou un remboursement

4 : Tablette

1 : Accès aux services en ligne de la BU

\* Les répondants ont pu exprimer plusieurs besoins

## 3. L'équipement et les conditions de travail

### 3.5. Les propositions d'amélioration (1/3)

>> Les **propositions d'amélioration\*** relatives à l'**environnement de travail** exprimées par les personnels sont :

**17** : Améliorer l'équipement (nombre, performance) des amphis, des salles de cours, des laboratoires, des ateliers et des bureaux (fourniture en libre accès, papier, petit matériel informatique, craies, machines et matériel de recherche, meilleure disposition des tableaux de connexion aux vidéoprojecteurs avec port hdmi), simplifier la procédure de reprographie et de location de vidéoprojecteur, rendre possible l'impression sur site avec une carte prépayée

**16** : Réparer les dysfonctionnements (prises, ascenseurs en panne) de préférence pendant les périodes de fermeture, lutter contre la vétusté des bâtiments (peinture, sol, fenêtres et plafonds détériorés, fenêtres qui s'ouvrent mal), améliorer le confort du mobilier (stores, rideaux, davantage de prises), l'isolation acoustique, thermique (manque de porte ou de plafond) et le manque de lumière naturelle, assurer la sécurité des installations, permettre l'accès des personnels en situation de handicap

**13** : Proposer davantage de bureaux (peu de place, partagés à plusieurs, compliqué de recevoir en RDV), d'espaces, de salles de réunion, de visioconférence et de travail, de casiers, de lieux d'archive

**13** : Améliorer le wifi sur site

**11** : Améliorer l'adaptabilité : augmenter le jours de télé-travail (jours fixes ou flottants, situation de handicap) et le nombre de bénéficiaires, alterner cours en présentiel et en distanciel selon les disponibilités et/ou les événements, ne pas imposer de journée de travail en distanciel (hors épidémie), faciliter l'accès au site de travail en transmettant une clé (lorsque le reste du personnel est en télé-travail)

**11** : Réguler la température toute l'année dans les amphis, les salles et les bureaux (chauffage et climatisation)

**9** : Augmenter le personnel administratif, enseignant et de support, améliorer la compétence et l'aide apportée

**6** : Simplifier Moodle (regrouper les modules, possibilité de modifier les fichiers par les enseignants et les étudiants, adapter à des contenus courts et à des vacataires extérieurs, conserver les contenus de cours d'une année sur l'autre)

**5** : Créer une cafétéria, un moyen de restauration sur site, mettre à disposition des machines à café, une machine à eau

## 3. L'équipement et les conditions de travail

### 3.5. Les propositions d'amélioration (2/3)

- 5 : Améliorer l'ergonomie sur site, prévenir le mal-être physique (siège plus récent, matériel adapté, double écran, repose-poignet, repose-pied)
- 5 : Augmenter la compensation des frais liés au télé-travail (énergie, matériel, consommables)
- 5 : Améliorer la propreté (fréquence et qualité) des salles, des amphis, des bureaux, des laboratoires, des vitres et des sanitaires
- 4 : Proposer un ordinateur portable de qualité à chaque personnel ayant des missions compatibles avec le télé-travail
- 4 : Améliorer l'ergonomie du portail des personnels, permettre un accès direct via une adresse, regrouper les outils utiles sur un même serveur pour tous les types d'utilisateurs (étudiants, enseignants, administratifs)
- 4 : Séparer vie professionnelle et vie personnelle en supprimant le renvoi de la ligne professionnelle vers la ligne personnelle le soir et le week-end (rendre possible le transfert d'appel à distance), ajouter une fonctionnalité téléphonique à l'ordinateur pour éviter d'utiliser et donner son numéro de téléphone personnel, réfléchir à un autre système téléphonique
- 4 : Améliorer le RU (qualité, produits locaux bios, offre végétarienne, prix, horaires et quantité face à l'affluence, accès spécifique au personnel), proposer une compensation financière lors de la fermeture du RU pour travaux
- 3 : Utiliser les mêmes outils que Paris Saclay (Moodle ou E-Campus commun), changer le site de candidature à Paris Saclay
- 3 : Améliorer les outils métiers (éviter la double saisie des notes de contrôle continu, réduire la variabilité sur CELCAT Calendar, attribuer l'UE à plusieurs personnes, permettre l'accès aux edt des étudiants internationaux)
- 3 : Améliorer la reconnaissance des personnels et la stabilité des équipes
- 3 : Informer et consulter le personnel
- 3 : Améliorer la connexion sécurisée et l'accessibilité aux navigateurs récents, moderniser l'ergonomie et le fonctionnement des outils métiers
- 3 : Réouvrir la BU de SQY, reprendre le travail sur site, informer régulièrement les étudiants
- 2 : Elargir les horaires de la BU, les périodes de travail sur site (vacances)

## 3. L'équipement et les conditions de travail

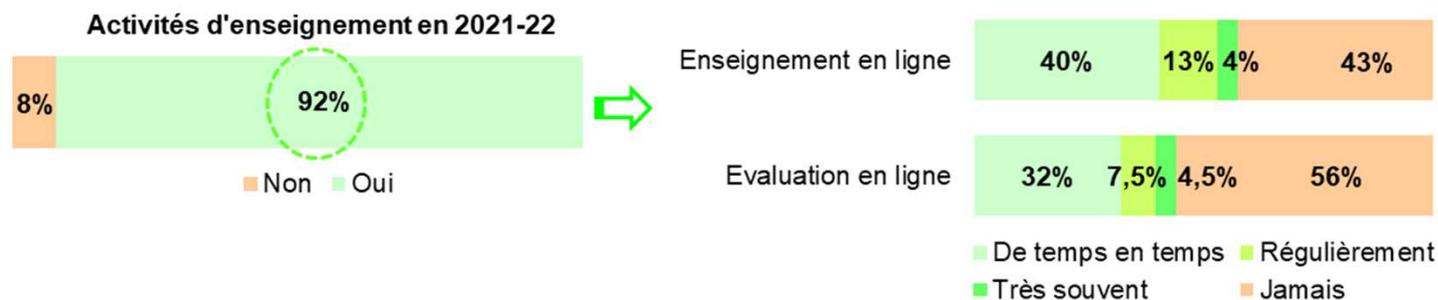
### 3.5. Les propositions d'amélioration (3/3)

- 2 : Développer une application permettant de se connecter à tous les outils numériques via un téléphone portable
- 2 : Intégrer Discord dans les applis métiers de l'UVSQ (échanges textuels et salons sont prisés par les étudiants)
- 2 : Limiter les flux numériques et le nombre de mails, retrouver des échanges humains et des interactions directes avec les étudiants
- 2 : Améliorer l'ergonomie et la performance de la boîte mail
- 2 : Améliorer la diffusion des postes ouverts aux concours, aux postes vacants relatifs à la campagne de mobilité interne
- 2 : Améliorer le lien avec le service des RH, le temps de réponse, le paiement des vacataires
- 2 : Réfléchir à l'utilité des entretiens professionnels, les réaliser avec un membre du service de la DRH, proposer en retour une évaluation du responsable hiérarchique par le personnel
- 2 : Proposer du matériel et une connexion wifi à domicile pour les étudiants
- 1 : Donner accès aux outils (BU, métiers, ...) et aux services aux personnels hébergés
- 1 : Répondre plus rapidement aux demandes de matériel exprimées lors du dialogue de gestion
- 1 : Faciliter l'acquisition de licences d'outils numériques ou de logiciels
- 1 : Pérenniser et entretenir les cartables numériques
- 1 : Renoncer à Collaborate, qui fonctionne mal, au profit de Zoom
- 1 : Améliorer l'annuaire du personnel
- 1 : Solliciter le personnel avant de commander le matériel de travail
- 1 : Fournir régulièrement des masques jetables au personnel de santé
- 1 : Veiller à ce que les entretiens annuels soient réalisés
- 1 : Organiser plus de visites avec la médecine du travail pour les personnels exposés à des produits chimiques ou à d'autres risques
- 1 : Proposer des cours de sport réservés au personnel, développer les créneaux horaires

*\* Les répondants ont pu exprimer plusieurs propositions*

# 4. Les modalités de l'enseignement et de l'évaluation

## 4.1. L'activité d'enseignement en 2021-22



>> Globalement, plus de 9 E EC répondants sur 10 ont eu des activités d'enseignement en 2021-22. Parmi eux :

- 57% ont dispensé leur enseignement en ligne (la majorité de temps en temps),
- 44% ont évalué en ligne (la majorité de temps en temps).

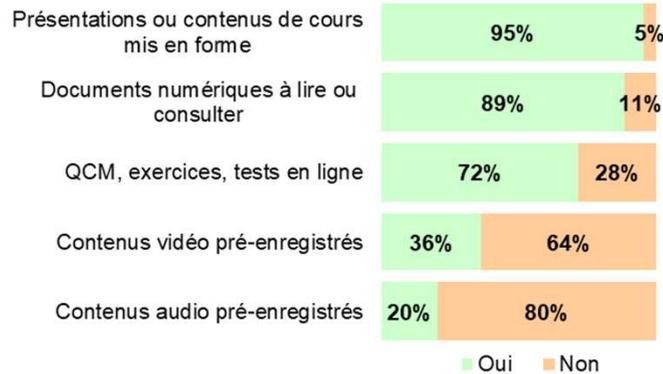
# 4. Les modalités de l'enseignement et de l'évaluation

## 4.2. L'enseignement en ligne : ressources (1/2)

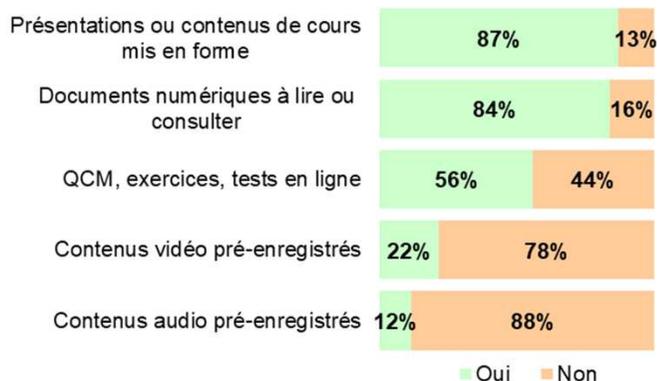
Ressources pédagogiques numériques utilisées pendant l'épidémie sanitaire (en 2020-21 et/ou en 2019-20)



Ressources pédagogiques produites pendant l'épidémie sanitaire



Ressources pédagogiques conservées en 2021-22



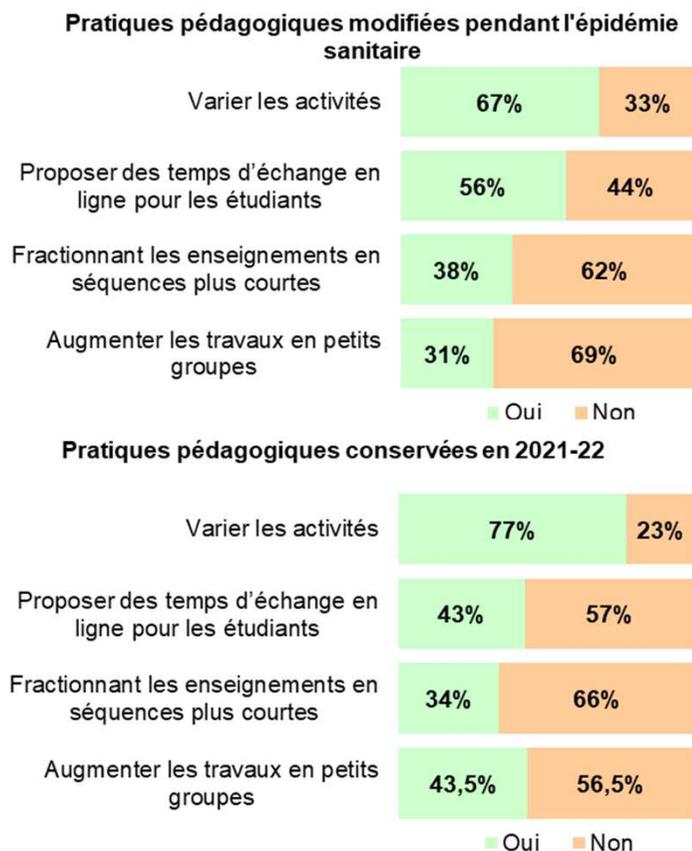
>> Globalement, pendant l'épidémie sanitaire, près de 7 E, EC sur 10 ont utilisé des ressources pédagogiques existantes et près de 9 sur 10 ont produit de nouvelles ressources.

>> Parmi les types de ressources produites en 2020-21 et/ou en 2019-20, les présentations ou contenus de cours mis en forme et les documents numériques sont plébiscités par près de 9 E, EC sur 10 et plus. Plus de 7 sur 10 ont également produit des QCM, exercices et tests en ligne.

>> Les E, EC ont conservé les mêmes types de ressources en 2021-22 : présentations et documents pour plus de 8 sur 10 ; QCM, exercices et tests pour près de 6 sur 10.

# 4. Les modalités de l'enseignement et de l'évaluation

## 4.2. L'enseignement en ligne : pratiques pédagogiques (2/2)



>> Globalement, pendant l'épidémie sanitaire, près de 7 E, EC sur 10 ont varié les activités, près de 6 sur 10 ont proposé des temps d'échange en ligne pour les étudiants.

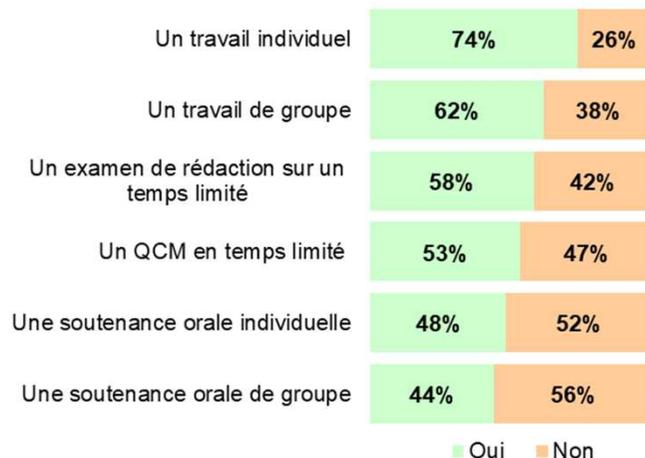
>> 3 à 4 sur 10 ont fractionné les enseignements et augmenté les travaux en groupes.

>> En 2021-22, près de 8 E, EC sur 10 ont conservé la variation des activités.

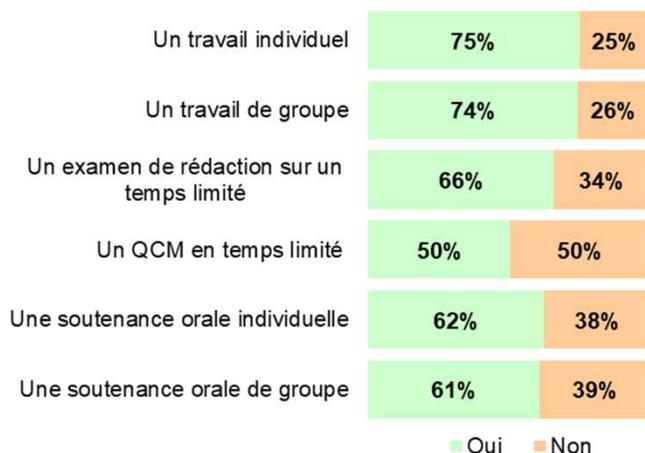
# 4. Les modalités de l'enseignement et de l'évaluation

## 4.3. L'évaluation en ligne

Modalités d'évaluation utilisées pendant l'épidémie sanitaire



Modalités d'évaluation conservées en 2021-22



>> Globalement, en 2020-21 et/ou en 2019-20, plus de 7 E, EC sur 10 ont utilisé le travail individuel.

>> Près et plus de 6 sur 10 ont eu recours au travail de groupe et à l'examen de rédaction sur un temps limité.

>> Près et plus d'1 sur 2 a pratiqué le QCM en temps limité et la soutenance orale de groupe.

>> En 2021-22, 3 E, EC sur 4 ont conservé le travail individuel et collectif.

## 4. Les modalités de l'enseignement et de l'évaluation

### 4.4. La préparation de la rentrée 2022 : les besoins (1/2)

Préparation de la rentrée 2022 : besoins pour l'enseignement et l'évaluation



>> Globalement, près d'1 E EC répondant sur 5 a des besoins pour améliorer la pratique pédagogique et la qualité de l'évaluation en 2022-23.

>> Les besoins d'accompagnement et de formation\* exprimés par les E, EC sont :

**15** : Formation à la maîtrise des outils numériques (production de contenu audio et vidéo, Zoom, Moodle, test en ligne, QCM sur Moodle, QCM en présentiel avec réponses analysées en direct, QCM via une autre ressource, outils métiers)

**12** : Etat des lieux et accompagnement à l'évolution des pratiques pédagogiques (scénarisation, gamification, apprentissage par problème, design thinking, intelligence artificielle, pédagogie inversée, pédagogie active, journées d'initiatives pédagogiques), adaptation face à l'hétérogénéité des étudiants

**6** : Formation à l'évaluation (orale, autre qu'un écrit, travaux personnels, auto-évaluation des étudiants, docimologie)

## 4. Les modalités de l'enseignement et de l'évaluation

### 4.4. La préparation de la rentrée 2022 : les besoins (2/2)

5 : Mettre à disposition des salles et/ou des amphis d'évaluation adaptées, avec de l'espace, en nombre suffisant, avec des surveillants et du matériel pédagogique (tableau numérique, paperboard)

5 : Réévaluer le nombre d'heures d'enseignement par ECTS et réduire le temps de l'évaluation

4 : Temps pour se former, mieux évaluer, rendre possible le travail en petit groupe

3 : Augmenter les moyens financiers (une meilleure rémunération pour pourvoir les postes) et humains (enseignants, ingénieurs pédagogiques)

2 : Avoir un outil de lutte contre la fraude, contrôle de plagiat et de présence

1 : Réduire le nombre d'étudiants en amphi et par groupe

1 : Formation à l'accompagnement des étudiants en situation de handicap et/ou ayant besoin d'aide psychologique

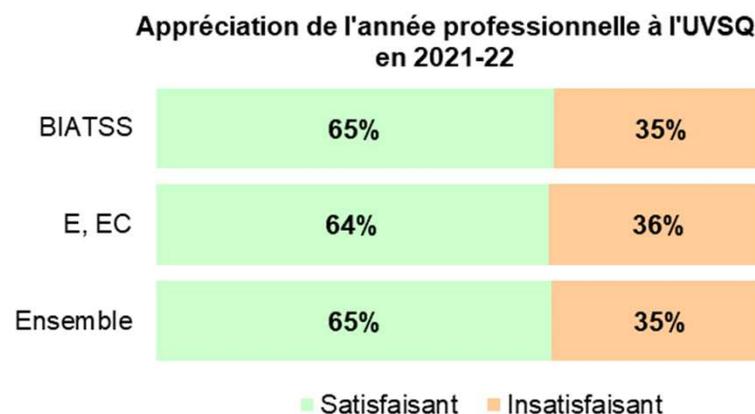
1 : Simplifier l'évaluation sur Moodle

1 : Formation suite aux réformes (BUT, APC)

1 : Eviter l'évaluation à distance (fraude, aide, n'a pas de valeur)

*\* Les répondants ont pu exprimer plusieurs besoins*

## 5. Le bilan des personnels et les raisons (1/6)



>> Globalement, **près de deux tiers** des répondants sont **satisfaits** de l'**année professionnelle** en 2021-22 (**près des deux tiers** avaient bien vécu l'année 2020-21, avec une proportion moindre pour les E, EC (47%)).

## 5. Le bilan des personnels et les raisons (2/6)

>> Les **raisons\*** de **satisfaction** exprimées par les personnels sont :

**51** : Intérêt des missions (accompagnement et soutien des étudiants, enseignement, pédagogie, recherche), objectifs atteints, pérennisation des bonnes pratiques, pas de difficultés particulières

**26** : Bonne entente avec les collègues, ambiance agréable de travail

**25** : Cadre et environnement de travail agréable (qualité des locaux, des services, du matériel et des outils en ligne, extérieur, parc)

**13** : Bonne organisation du travail, écoute et soutien de la hiérarchie

**12** : Amélioration des conditions sanitaires, retour du présentiel (fin de l'isolement et du masque)

**11** : Existence du télé-travail et d'outils numériques, alternance et équilibre présentiel-distanciel, réduction de la fatigue

**8** : Bonne entente, qualité des échanges avec les personnels des composantes et des services relatifs à la vie universitaire

**2** : Proximité géographique avec le lieu d'habitation

**1** : Effectifs réduits, université à taille humaine

**1** : Qualité de la rémunération

*\* Les répondants ont pu exprimer plusieurs raisons*

## 5. Le bilan des personnels et les raisons (3/6)

>> Les raisons\* d'insatisfaction exprimées par les personnels sont :

**76** : Charge de travail trop importante, fiche de poste (et catégorie) non-adaptée à la réalité, décharge accordée insuffisante, surabondance des heures d'enseignement, des tâches administratives et de l'évaluation, difficulté à dispenser un enseignement de qualité, surmultiplicité des UE, manque de temps et de formation à de nouveaux outils et/ou nouvelles approches, travail dans l'urgence, pression, peu de réflexion et de travail de fond, part réduite de la recherche, réduction des marges de manœuvre, animation moindre du partenariat, perte de sens

**50** : Manque de personnel, absentéisme dû au COVID-19, départs ou arrêts longue maladie non-remplacés, compétences perdues, nouveaux enseignements sans poste, heures supplémentaires forcées

**42** : Absence d'entraide entre collègues, refus de participation, manque de management et/ou management agressif, manque de respect, manque d'égalité entre les personnels, manque de soutien et/ou absence de la hiérarchie et de l'université, mauvaise ambiance, manque de prise en compte de l'humain et d'environnement apaisé, désaccord avec la politique universitaire mise en place

**29** : Manque d'organisation, de coordination et de communication globale, d'écoute et de collégialité dans les décisions prises (au sein d'une même UE, du laboratoire, du service, de l'université), inertie

**18** : Fatigue, surmenage, absence de week-ends et de congés, lassitude, impuissance, démotivation, souffrance, risque psycho-social

**17** : Fermeture de la BU de SQY, télé-travail forcé, personnel en souffrance, manque de communication et de soutien de la présidence et des services centraux

**17** : Manque de reconnaissance des compétences et du travail réalisé

## 5. Le bilan des personnels et les raisons (4/6)

**16** : Manque de qualité des infrastructures et des équipements, panne et problème technique (wifi, serveur, logiciels et outils métiers, mutualisation des outils avec Paris Saclay, monte-charge, sport...), taille et nombre des bureaux non-adaptés au respect des gestes barrières

**15** : Manque de vision d'avenir et d'accompagnement, changement permanent des tâches à réaliser, succession de réformes (refonte des études de santé, BUT, évaluation en licence, loi de programmation de la recherche, chaire de professeur junior, repyramidage, nouveau régime indemnitaire) et de processus liés à la fusion avec Paris Saclay à mettre en œuvre, complexité de l'environnement institutionnel

**15** : Faible rémunération (salaire, primes) qui ne permet pas de recruter les meilleurs profils, absence d'avantages, non-application de la rémunération préconisée par la CPU pour les personnels de santé universitaire, opacité dans l'attribution de certaines primes

**12** : Augmentation du nombre d'étudiants, niveau en baisse, fort absentéisme, nécessité d'un suivi accru des étudiants suite à l'épidémie sanitaire

**11** : Trop grande rotation du personnel, temps important pour former et pour que les nouveaux arrivants soient familiarisés, contrats précaires et non-péreennes d'enseignement et/ou administratif, recrutement et formation à renouveler sans cesse

**8** : Manque de moyens financiers

**5** : Distanciel (obligation de travail et/ou d'enseignement en ligne baisse de la qualité de la pédagogie, augmentation du nombre de réunions, pas assez de jours de télé-travail accordés)

**4** : Eloignement géographique, dispersion des sites d'études et des services

**3** : Manque d'évolution professionnelle par concours, opacité dans l'organisation, la composition des jurys et la sélection du lauréat

*\* Les répondants ont pu exprimer plusieurs raisons*

## 5. Le bilan des personnels et les raisons (5/6)

>> Les autres propositions d'amélioration\* relatives aux conditions de travail exprimées par les personnels sont :

**37** : Améliorer la communication, les échanges et les liens professionnels entre les personnels, les services centraux, les composantes, la présidence, Paris Saclay, favoriser des prises de décision collégiales, écouter et prendre en compte l'avis du personnel, renforcer le lien social

**31** : Embaucher du personnel, créer et/ou pérenniser les postes

**28** : Réduire la charge de travail (exponentielle depuis l'épidémie sanitaire) et la sollicitation permanente (surmenage, peu de congés), simplifier les procédures et les outils

**13** : Améliorer l'organisation du travail, la variété et l'automatisation des tâches (gestion de l'emploi du temps, saisie de notes, gestion des jurys et des absences, ...), anticiper les échéances importantes, homogénéiser les calendriers des différents sites

**8** : Former au management, à l'accompagnement du changement, aux risques psycho-sociaux, rappeler les règles à l'égard des collaborateurs, changer régulièrement les affectations hiérarchiques

**6** : Proposer davantage d'activités sur site (sport, cinéma, culture, ...), en distanciel, des tarifs privilégiés pour des équipements sportifs extérieurs (salle de gym, piscine), mieux communiquer

**6** : Faire un bilan du télé-travail et/ou un audit des conditions de travail, appliquer le télé-travail et rendre possible l'équité entre les personnels, augmenter le nombre de jours de télé-travail

**6** : Améliorer l'accès et l'évolution de carrière des personnels (titulaires, en CDI, en situation de handicap) et la transparence de l'accessibilité professionnelle à des catégories de poste supérieures

**5** : Améliorer la rémunération du personnel (y compris en CDD et CDI), la reconnaissance et le paiement des heures supplémentaires effectuées

## 5. Le bilan des personnels et les raisons (6/6)

- 5 : Expliciter la répartition des primes et l'avancement de grade, mieux accompagner et faire évoluer au mérite
- 3 : Proposer des formations plus régulières
- 3 : Améliorer l'équipement informatique et le matériel ergonomique
- 2 : Augmenter les moyens afin que les investissements soient à la hauteur des ambitions
- 2 : Faciliter les mobilités entre les sites (réunion, formation)
- 2 : Réduire la dématérialisation et le temps passé à utiliser et à s'adapter aux interfaces informatiques
- 1 : Ne pas financer de campagne d'affichage non-adaptée au public universitaire (sensibilisation aux incivilités avec des personnages mi-animaux)
- 1 : Apporter davantage de réponses quant au devenir du personnel par rapport à la fusion avec Paris Saclay
- 1 : Proposer un forfait d'aide à l'alimentation face à la hausse des prix
- 1 : Réduire le délai d'impression des diplômes de Master Paris Saclay, y faire apparaître le nom de la mention
- 1 : Faire pression sur les acteurs régionaux pour augmenter la fréquence de l'offre de transport en commun
- 1 : Lutter contre de nouvelles difficultés liées à l'épidémie sanitaire et à l'isolement pendant cette période : des lacunes accumulées chez les étudiants, des relations avec les collègues plus compliquées

\* *Les répondants ont pu exprimer plusieurs propositions*