



HAL
open science

Le ressenti des enseignants-chercheurs : un conflit de valeurs

Carole Drucker-Godard, Thierry Fouque, Mathilde Gollety, Alice Le Flanchec

► To cite this version:

Carole Drucker-Godard, Thierry Fouque, Mathilde Gollety, Alice Le Flanchec. Le ressenti des enseignants-chercheurs : un conflit de valeurs. *Gestion et management public* [2012-...], 2013, 4 (2), pp.4-22. hal-01625221

HAL Id: hal-01625221

<https://hal.parisnanterre.fr/hal-01625221>

Submitted on 21 Nov 2017

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

LE RESSENTI DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS : UN CONFLIT DE VALEURS

Par Carole Drucker-Godard, Thierry Fouque, Mathilde Gollety et Alice Le Flanchec

Introduction

Selon les termes du Livre Blanc sur l'avenir de la fonction publique paru en avril 2008, « *notre pays doit, comme l'ont fait nombre de ses voisins et partenaires, réaffirmer les valeurs essentielles de son service public et de sa fonction publique* ». Il est alors essentiel, dans la lignée de ce rapport, de s'interroger sur les valeurs publiques et individuelles des agents de service public.

Nous centrons ici notre attention sur l'enseignement supérieur en France et nous nous demandons ce qu'il en est des valeurs publiques dans les universités françaises. En effet, des réformes importantes ont eu lieu au cours des dernières années (réformes LMD, LRU, réflexions en cours autour de l'évaluation des enseignants chercheurs, projet de loi Fioraso pour l'enseignement supérieur et la recherche présenté le 20 mars 2013 en conseil des ministres...) au sein de l'enseignement supérieur et l'on peut s'interroger sur leurs répercussions sur les valeurs individuelles et publiques des enseignants chercheurs. Cette question nous amène alors à explorer plus en profondeur la relation que les enseignants chercheurs entretiennent avec leur institution et avec l'université en général, ainsi que la perception qu'ils ont de leur métier en lien avec les valeurs auxquelles ils sont attachés.

Plus concrètement, cet article propose d'apporter des éléments de réponse à un ensemble de questions : Pourquoi les enseignants chercheurs (des universités françaises) ont-ils choisi ce métier ? Quelles sont les valeurs qu'ils associent à l'exercice de leur profession ? Quelles sont les répercussions des réformes récentes sur leur ressenti ? Y-a-t-il eu des évolutions dans les valeurs auxquelles les enseignants chercheurs sont attachés ? Quel est leur niveau de satisfaction et d'implication vis-à-vis de leur institution et de leur profession ?

Nous présentons dans un premier temps une revue de littérature sur les valeurs dans le secteur public. Nous exposons dans un second temps notre problématique de recherche et la méthodologie – à la fois quantitative et qualitative – qui a permis d'y répondre ; enfin nous présentons d'une part une analyse statistique descriptive sur la base des données quantitatives collectées auprès d'un échantillon de 2028 réponses (analyses sous SAS) et d'autre part une analyse qualitative plus détaillée des réponses libres des 696 enseignants chercheurs qui ont

utilisé l'espace libre du questionnaire pour s'exprimer plus en profondeur sur leur métier¹. Ces résultats font apparaître une population d'enseignants chercheurs à la fois satisfaite et impliquée (sur le plan organisationnel et professionnel), mais exprimant aussi des malaises. Nous proposons ici une explication de ce malaise par l'existence d'un conflit de valeurs ressenti par un certain nombre d'enseignants chercheurs.

1 - Revue de littérature : valeurs individuelles et collectives dans le secteur public

Dans la littérature, deux types de valeurs sont distinguées : les valeurs individuelles et les valeurs publiques (c'est-à-dire propres à l'exercice d'un métier dans la fonction publique).

D'après Rokeach (1973), « *une valeur est la croyance stable qu'un mode spécifique de conduite ou qu'une visée d'un état particulier de vie est, personnellement ou socialement, préférable au mode de conduite ou à la visée opposée ou inverse. Un système de valeurs, c'est une organisation stable – au long d'un continuum d'importance relative – de croyances portant sur les modes de conduite ou les visées d'un état de vie préférables aux autres.* » (p.5). Les valeurs constituent donc autant de normes et de références personnelles et/ou collectives qui influencent l'attitude et le comportement de celui ou ceux qui y adhèrent. Elles servent aussi à expliquer les motivations qui sous-tendent attitudes et comportements. C'est la raison pour laquelle elles ont toujours été un concept central en sciences sociales.

1.1 - Les valeurs individuelles

Schwarz (2006) distingue dix valeurs individuelles de base : l'autonomie, la stimulation, l'hédonisme, la réussite, le pouvoir, la sécurité, la conformité, la tradition, la bienveillance et l'universalisme.

L'autonomie correspond à l'indépendance de la pensée et de l'action. La stimulation fait référence à l'enthousiasme, la nouveauté et le défi à relever dans la vie. L'hédonisme est le plaisir ou la gratification personnelle. La réussite correspond au succès personnel obtenu grâce à la manifestation de compétences socialement reconnues ; cette dernière concerne le fait d'être performant au regard des normes culturelles dominantes et d'obtenir ainsi l'approbation sociale. Le pouvoir est issu d'un statut social prestigieux, du contrôle des ressources et de la domination des personnes. La sécurité est la sûreté, l'harmonie et la stabilité de la société, des relations entre les groupes et les individus, et de soi-même. La conformité est la modération des actions, des préférences et des impulsions susceptibles de déstabiliser ou de blesser les autres ou encore de transgresser les attentes ou les normes sociales. La tradition fait référence au respect, à l'engagement et à l'acceptation des coutumes et des idées soutenues par la culture ou la religion auxquelles on se rattache. La bienveillance est la préservation et l'amélioration du bien-être des personnes avec lesquelles on se trouve fréquemment en contact. Enfin, l'universalisme est la compréhension, l'estime, et la tolérance du bien-être de tous et de la nature.

¹ Une première version de ce travail a donné lieu à une communication au colloque Airmap (Drucker-Godard et alii, 2012b). Des réflexions sur la question du plafonnement de carrière des enseignants chercheurs ont également été publiées (Drucker-Godard et alii, 2012a et Drucker-Godard et alii, 2013).

1.2 - Les valeurs publiques

Un certain nombre d'auteurs se sont intéressés aux valeurs et motivations des personnes qui choisissent de travailler au sein du service public (Brewer et Selden, 1998, Perry, 1996, Rainey et Steinbauer, 1999, Chanlat, 2003, Hondeghem et Vandenaabeele, 2005). Notamment, Perry (1996) considère que la motivation à l'égard du service public (PSM) est « *une prédisposition d'un individu à adhérer aux missions qui incombent principalement ou uniquement aux institutions publiques* ». Pour Hondeghem et Vandenaabeele (2005, p.466) cette motivation est « *une conviction, des valeurs et des attitudes qui dépassent l'intérêt personnel ou celui d'une organisation pour prendre en compte l'intérêt d'une entité politique plus vaste et qui induisent, dans une interaction publique, une motivation pour tenir une conduite définie* ». Un ensemble de travaux se sont intéressés aux relations entre les valeurs qui sous-tendent la motivation à l'égard du service public, le parcours professionnel et la performance. Ainsi, Perry et Wise (1990) montrent que plus la motivation à l'égard du service public d'un individu est forte, plus il a de chances d'entrer dans une organisation publique.

Par ailleurs, Hondeghem et Vandenaabeele (2005) font une comparaison des modèles hollandais et français de motivation à l'égard du secteur public. Les auteurs montrent notamment (2005, p.472) que « *la fonction publique française possède également des valeurs humanistes telles que la solidarité sociale ou d'autres valeurs sociales progressistes* ». De plus « *l'aspect essentiel dans le modèle français est le refus d'un comportement égoïste et la promotion de l'intérêt public* ». A noter également que « *l'égalité est un facteur important. Les Français ont une longue tradition d'égalité, qui date d'avant même la révolution. Crozier explique comment la France a été une société égalitaire, bien avant la période révolutionnaire (...)* Dans la fonction publique française, la rationalité est une valeur importante. La capacité de gestion et la compétence des fonctionnaires y sont étroitement associées. De surcroît, les aptitudes intellectuelles et le discernement des fonctionnaires sont l'objet de beaucoup de considération. Cela procure une certaine aura élitiste au service public. »

Le Livre Blanc (2008) sur l'avenir de la fonction publique distingue, quant à lui, trois types de valeurs : des valeurs républicaines, des valeurs professionnelles et des valeurs humaines. Les premières regroupent des valeurs telles que la liberté, l'égalité, la fraternité. Les valeurs professionnelles sont ensuite la légalité, l'efficacité (la responsabilité, la qualité, la transparence, l'autonomie), l'adaptabilité, la continuité, la probité et l'exemplarité. Enfin, les valeurs humaines sont l'engagement, le respect et le sens de la solidarité.

Il indique également que les valeurs actuelles de la fonction publique sont au carrefour de valeurs traditionnelles et de valeurs émergentes. « *Ces valeurs nouvelles sont, pour certaines d'entre elles, marquées par le développement de l'individualisme qui caractérise notre temps. Qu'on les appelle citoyens, usagers ou clients, celles et ceux qui font appel au service public attendent aujourd'hui des prestations plus personnalisées, une écoute plus attentive de leur situation propre, une adaptation des réponses de l'administration au cas par cas et, parfois, le « zéro défaut » cher au discours sinon toujours à la pratique des entreprises privées. Le défi pour le service public et la fonction publique est aujourd'hui d'intégrer ces attentes nouvelles tout en préservant les exigences de garantie de la cohésion nationale et de solidarité entre les individus, qui sont leur raison d'être* » (Livre Blanc, 2008, p. 56).

1.3 - Les changements de valeurs au sein de la profession universitaire

Des changements de valeurs au sein de la profession des enseignants chercheurs au cours des dernières décennies peuvent être observés. Selon Fave-Bonnet (2002, p.39) ces changements touchent successivement les rapports hiérarchiques, la question de la gestion du temps, le rapport à l'argent, un sentiment de perte de prestige social et une absence de points de repères. Ainsi, Fave-Bonnet constate tout d'abord un déplacement de l'autorité et du pouvoir au cours des dernières décennies qui n'est plus réservé aux seuls professeurs mais qui s'articule de plus en plus entre les différents niveaux hiérarchiques et s'appuie sur l'appartenance à des réseaux. Ainsi « *le pouvoir que donnait la possession privilégiée d'informations s'efface aujourd'hui par le développement de fonctionnements en réseaux, favorisés par les nouvelles technologies. Ce phénomène a d'abord touché la recherche, il commence à se répandre dans toute l'organisation universitaire* » (Fave-Bonnet, 2002, p.40).

Fave-Bonnet montre ensuite que traditionnellement, l'enseignant chercheur était très libre dans la gestion de son temps (au-delà des 192 heures statutaires d'enseignement obligatoire). Or, « *il semble que s'opère un changement depuis quelques années par rapport à la gestion du temps : avec un contrôle de plus en plus strict des heures d'enseignement effectuées, avec la mise en œuvre des 35 heures pour le personnel administratif et technique, avec l'augmentation de tâches multiples liées à l'enseignement et à la difficulté à garder du temps pour maintenir un certain niveau de recherche, les universitaires commencent à compter leur temps* » (Fave-Bonnet, 2002, p.41).

De plus, le sentiment d'absence de reconnaissance sociale des enseignants chercheurs est croissant, et s'appuie notamment sur le niveau de salaire jugé insuffisant. Ainsi, « *les jugements négatifs sur les salaires font appel à trois types d'arguments : les restrictions de consommation (logement, culture) qui engendrent un sentiment de déclassement et l'écart de salaires avec d'autres professions. Mais c'est surtout la comparaison avec d'autres catégories socioprofessionnelles au regard de leurs diplômes, de leurs compétences et de leurs responsabilités qui est insupportable* » (Fave-Bonnet, 2002, p.42). Fave-Bonnet met aussi en évidence des insuffisances dans l'évaluation des enseignants chercheurs et notamment le fait que seule la recherche est prise en compte au détriment de l'enseignement. Enfin, la troisième facette du métier d'enseignant chercheur relative à la dimension administrative est également dévalorisée par rapport à la recherche dans l'évaluation du métier.

Le Livre Blanc sur l'avenir de la fonction publique met explicitement en évidence l'évolution de valeurs. Ainsi, « *les valeurs traditionnelles d'égalité, de continuité ou encore d'adaptabilité sont profondément enracinées dans la culture du service public et connues de la majorité des agents publics. Il s'agit aujourd'hui de leur donner une force nouvelle en les dégageant de leur interprétation purement juridique et en leur conférant une portée plus générale dans l'action publique. Les valeurs émergentes de transparence, de respect ou d'efficacité ne sont pas non plus inconnues, dans la mesure où elles sont, soit déjà mises en œuvre au quotidien par bon nombre de services, soit fréquemment revenues dans le débat public auquel les fonctionnaires ont participé comme l'ensemble des citoyens* » (Livre Blanc sur l'avenir de la fonction publique, 2008, p.67). Cette évolution était déjà mise en évidence dans la littérature en management public au début des années 2000 (Gibert, 2002).

Par conséquent, les enseignants chercheurs sont mus à la fois par des valeurs individuelles et collectives, qui sont quelque peu chahutées par un contexte en pleine mutation dû aux

changements récents au sein de l'enseignement supérieur. Ceci nous invite à nous interroger sur le ressenti des enseignants chercheurs dans les universités françaises et aux répercussions engendrées par ces changements sur les systèmes de valeur en action.

2 - Problématique et méthodologie de recherche

Nous nous intéressons ici au ressenti des enseignants chercheurs dans les universités françaises, à leur satisfaction, leur implication et l'évolution des valeurs qui sont les leurs. Ainsi, nous tentons de répondre aux questions ci-après :

- Pourquoi les enseignants chercheurs (des universités françaises) ont-ils choisi ce métier ?
- Quelles sont les valeurs qui président à la motivation à exercer ce métier d'enseignant chercheur ?
- Y-a-t-il eu des évolutions au sein de ces valeurs ?
- Quel est leur niveau de satisfaction et d'implication vis-à-vis de leur institution et de leur métier ?

Nous proposons de répondre à l'ensemble de ces questions en nous appuyant sur un questionnaire qui a été diffusé² par voie électronique. La présente étude repose sur un échantillon de 2028 réponses exploitables sur le plan quantitatif (Maîtres de Conférences ou Professeurs des Universités, issus de toutes les disciplines, toutes les sections CNU³). Par ailleurs, 696 répondants ont utilisé la possibilité laissée en fin de questionnaire de s'exprimer librement (sous forme textuelle) sur leurs attentes et inquiétudes par rapport à leur métier d'enseignant chercheur. Ce matériel qualitatif nous a paru particulièrement intéressant dans la mesure où les répondants se sont véritablement « livrés », donnant lieu à plus de 120 pages de texte totalisant 85433 mots. Il vient ainsi corroborer et approfondir les résultats issus des analyses statistiques réalisées sous SAS.

Le matériel qualitatif a fait l'objet d'une analyse systématique de contenu (Bardin, 1977) réalisée sous le logiciel Modalisa. Une catégorisation thématique inductive a permis l'émergence d'un ensemble de catégories (Strauss et Corbin, 1990, 1998). Cette procédure d'analyse des données a fait l'objet d'un double codage entre les chercheurs renforçant ainsi la robustesse des résultats obtenus.

Nous montrons tout d'abord que les enseignants chercheurs expriment un plaisir à exercer leur métier, même si les conditions d'exercice de leur métier sont sources d'insatisfaction. Nous apportons enfin une explication à ces insatisfactions en termes de conflit de valeurs.

3 - Etre enseignant chercheur : un beau métier

L'enquête fait tout d'abord apparaître une certaine satisfaction des enseignants chercheurs (la satisfaction au travail est « *l'attitude affective que l'individu éprouve intérieurement et qu'il ne manifeste pas directement par un comportement* » selon Roussel, 1996). Ainsi, si on

² Un questionnaire a été diffusé à l'aide d'un syndicat d'enseignants chercheurs, qui nous a permis d'utiliser, à des fins de recherche, leur fichier de l'ensemble des adresses électroniques des enseignants-chercheurs français issus de toutes les sections CNU confondues.

³ Les caractéristiques de l'échantillon sont présentées en annexe 1

agrège l'ensemble des dimensions de la satisfaction⁴ il apparaît que 67,2% des répondants sont globalement satisfaits (Tableau 1).

Tableau 1 - Des enseignants chercheurs globalement satisfaits

<i>Etes vous satisfait de...</i>	% de satisfaits	Intervalle de confiance à 95%
De la stabilité de mon emploi	96.0%	[95.2% ; 96.9%]
Des possibilités d'aider les gens	89.0%	[87.6% ; 90.4%]
Des possibilités de faire des choses qui utilisent mes capacités	87.1%	[85.6% ; 88.5%]
Des possibilités de faire des choses qui ne sont pas contraires à ma conscience	85.5%	[84.0% ; 87.0%]
Des possibilités de faire des choses différentes de temps en temps	83.6%	[82.0% ; 85.2%]
Des possibilités de prendre des décisions de ma propre initiative	77.9%	[76.1% ; 79.7%]
Des possibilités de dire aux gens ce qu'il faut faire	60.6%	[58.5% ; 62.7%]

La satisfaction porte notamment sur la stabilité de l'emploi, la liberté dans l'exercice du métier et l'intérêt du travail réalisé. Ainsi, par exemple, les enseignants chercheurs sont presque tous satisfaits⁵ (96,0%) « *de la stabilité de leur emploi* » et sont pour la plupart (89,0%) heureux « *des possibilités qu'ils ont d'aider les gens* ».

Ce sentiment de plaisir au travail est largement retrouvé au sein des commentaires libres. Ainsi, à titre d'exemple, un répondant indique : « *c'est un métier qui m'a apporté beaucoup de bonheur, transmettre sa passion, apprendre aux étudiants la recherche en marche c'est vraiment intéressant....* » (MCF Section 22). D'autres s'expriment comme suit : « *ce métier me plaît énormément* » (Pr, section 65) ; « *Pour moi, c'est un métier passionnant. La valorisation, je l'ai par mon épanouissement intellectuel et ma liberté d'agir...* » (MCF Section 62) ; ou encore « *Un métier magnifique, que j'ai toujours voulu exercer, et que je ne*

⁴ L'échelle de mesure la plus utilisée pour étudier la satisfaction au travail est le *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) (Weiss, Dawis, England et Lofquist, 1967-1977) traduit par Roussel (1996, p.170).

⁵ L'échelle de satisfaction est une échelle de Likert en 6 points. Un individu est considéré comme « satisfait » s'il est « plutôt d'accord », « d'accord » ou « tout à fait d'accord » avec l'assertion.

regrette aucunement, surtout par rapport aux contacts avec les étudiants et aussi par rapport aux contacts avec les collègues étrangers. » (Pr, Section 23).

Un examen plus approfondi des *verbatim* laisse apparaître que le plaisir au travail est aussi lié à la dimension pédagogique de la profession et la relation avec les étudiants, à l'attachement à la notion de service public, à la liberté, à l'autonomie dans le travail et à la dimension intellectuelle des tâches réalisées. Ainsi, être enseignant chercheur est « *un métier de rêve. Liberté de contenu d'enseignement. Liberté d'organiser son temps comme on veut. Possibilité de faire la recherche dans des domaines qui nous attirent personnellement. »* (MCF Section 11). De plus, « *les raisons qui me font aimer ce travail sont - le caractère non routinier et stimulant, le renouvellement et la variété des activités - la grande liberté qui nous est laissée dans notre organisation et notre emploi du temps - l'interaction intellectuelle aussi bien avec les étudiants en enseignement qu'en recherche - le caractère essentiellement désintéressé des interactions que l'on peut avoir. »* (MCF Section 65).

Les résultats de l'étude quantitative et qualitative montrent donc que la satisfaction exprimée notamment à travers le plaisir à exercer le métier d'enseignant chercheur repose notamment sur le respect de certaines valeurs publiques, qui trouvent sens dans l'exercice du métier d'enseignant chercheur. La stabilité de l'emploi, comme source de satisfaction est rendue possible grâce au statut de fonctionnaire, qui offre aux enseignants chercheurs non seulement un statut mais aussi une protection et des garanties individuelles et collectives. La liberté, comme motivation conduisant au choix de cette profession, est également gage de satisfaction et se manifeste par la capacité qu'ont les enseignants chercheurs de réaliser des tâches différentes dans leur métier. Enfin, l'intérêt général, valeur publique par excellence, se décline également au travers de la mission d'enseignement « pour tous », et elle apporte satisfaction aux enseignants chercheurs.

Nous nous intéressons également au sentiment d'implication des enseignants chercheurs et distinguons d'une part l'implication organisationnelle et d'autre part l'implication professionnelle.

L'implication organisationnelle correspond au degré d'adhésion d'un individu à son organisation. Elle est la traduction du terme anglo-saxon *commitment*. Ainsi, selon Thevenet (1992) : « *l'implication est une notion qui traduit et explicite la relation entre la personne et l'entreprise. (...) Il y a interaction entre l'individu et l'entreprise pour que se développe cette implication*⁶. ». L'implication dans la profession⁷ correspond, quant à elle, à l'engagement vis-à-vis d'une profession en particulier, ici la profession d'enseignant chercheur. Elle a été étudiée notamment par Greenhaus (1971), Blau (1985, 1989), Blau et Holladay (2006), Meyer & Allen (1993) et Meyer et Herscovitch (2001).

⁶ Pour mesurer l'implication organisationnelle, nous adaptions l'échelle de Allen, Meyer et Smith (1990) à la population des enseignants chercheurs. Cette échelle distingue trois dimensions de l'implication : dimension cognitive, affective et normative.

⁷ L'échelle de mesure que nous retenons pour mesurer l'implication dans la profession est adaptée de celle proposée par Allen et Meyer (1993).

On observe sur notre échantillon de 2028 enseignants chercheurs une forte implication affective et calculée à la fois organisationnelle et professionnelle⁸ vis-à-vis de l'institution d'appartenance ou de l'université en général (Tableau 2).

Tableau 2 - Des enseignants chercheurs globalement impliqués

	% d'impliqués
Implication Organisationnelle Affective	75,7%
Implication Organisationnelle Calculée	63,8%
Implication Organisationnelle Normative	31,5%
Implication Professionnelle Affective	87,0%
Implication Professionnelle Calculée	65,8%
Implication Professionnelle Normative	39,8%

Ainsi, concernant l'implication organisationnelle, on constate que les enseignants chercheurs interrogés sont globalement très attachés à leur institution et à l'université en général, de manière affective (80,1% des répondants seraient « *très heureux de finir leur carrière à l'université* » tandis que 70,3% « *se sentent membres à part entière de leur université* »). Ce résultat relativise les conclusions d'un rapport ministériel (Fréville, 2001), indiquant que les enseignants chercheurs ont un lien faible à leur établissement.

Il en est de même pour l'implication professionnelle : la dimension affective domine nettement les deux autres. Par exemple, 73,6% des personnes interrogées estiment qu'« *être enseignant chercheur est important pour leur image personnelle* » et 90,0% se déclarent « *fiers de leur métier d'enseignant chercheur* », (43,8% des personnes interrogées sont même tout à fait d'accord avec cette proposition).

En revanche, l'implication normative (sentiment d'obligation morale des individus à rester dans l'institution ou dans la profession), qu'elle soit organisationnelle ou professionnelle, est plus faible, bien qu'elle reste relativement importante. Ainsi, 30,5% des enseignants chercheurs « *ressentent une obligation de rester au sein de leur université* ». 50,2% pensent que « *l'université mérite leur loyauté* » et 39,5% considèrent qu'ils « *doivent beaucoup à leur université d'appartenance* ». Ceci est probablement à mettre en relation avec les évolutions en termes de valeurs individuelles et collectives qui seront examinées plus loin.

De plus, le test de Wilcoxon permet de montrer que l'implication professionnelle est globalement plus forte que l'implication organisationnelle, sur ces différentes dimensions et particulièrement sur sa dimension affective.

⁸ Un test des rangs signés de Wilcoxon sur la différence d'implication organisationnelle et professionnelle montre que l'implication professionnelle est plus forte que l'implication organisationnelle quelle que soit la dimension considérée. Cette différence est particulièrement importante sur la dimension affective. Les résultats statistiques de ces trois tests sont disponibles en annexe 3.

Par conséquent, l'implication des enseignants chercheurs, qu'elle soit organisationnelle ou surtout professionnelle, est plus de nature affective (« *j'aime mon métier* ») et calculée (« *j'ai intérêt à continuer mon métier* ») que normative (« *je me sens obligé moralement de rester à l'université* »).

4 - Etre enseignant chercheur : des conditions d'exercice difficiles qui créent un malaise

Les conditions d'exercice du métier laissent apparaître un certain nombre d'insatisfactions. Celles-ci concernent en premier lieu les rémunérations jugées trop faibles et les conditions de travail considérées comme difficiles et ne répondant pas aux attentes des enseignants chercheurs. Ainsi, seulement 25.1% des répondants sont satisfaits de leur salaire, 19.9% « *de la manière dont les règles et les procédures internes à l'université sont mises en application* » et 39.9% « *des conditions de travail* ».

Tableau 3 - Les sources d'insatisfaction

<i>Etes vous satisfait de...</i>	<i>% satisfaits</i>
De la manière dont les règles et les procédures internes de l'université sont mises en application	19,9%
De mon salaire par rapport à l'importance de mon travail	25.1%
De mes possibilités d'avancement	27,1%
Des conditions de travail	39,9%

L'analyse qualitative des commentaires formulés renforce ces résultats et met également en lumière un certain nombre d'inquiétudes. En effet, près des trois quarts de ceux qui se sont exprimés dans l'espace libre et le quart de l'ensemble de notre échantillon, exprime un sentiment de malaise, d'insatisfactions diverses et déplorent la dégradation des conditions d'exercice de leur métier.

Les raisons du malaise observé sont multiples. Outre le malaise relatif aux faibles rémunérations, il apparaît un mécontentement dû à la bureaucratisation croissante du métier, à la dévalorisation de la pédagogie par rapport à la recherche et à la difficulté de mener de front les trois missions de l'enseignant chercheur. De manière plus marginale, on note des critiques vis-à-vis du manque de moyens dans les universités, de la difficulté de concilier vie privée et vie professionnelle et du manque de flexibilité dans les systèmes de mutation.

Ainsi, nous constatons une insatisfaction quant aux rémunérations. Un certain nombre de répondants indiquent que « *le niveau de nos salaires est très insuffisant.* » (Pr, Section 6) ; « *beaucoup d'implication (Recherche, Enseignement, Administratif) et pas grand chose en échange (je parle rémunération) !* » (MCF section 61) ; « *notre pouvoir d'achat par rapport aux autres professions a baissé considérablement* » (MCF Section 3) ; « *je trouve que mon*

salaires actuels (et futurs) ne reflètent pas mon niveau d'études et de compétence » (Pr, Section 11) ; *« les carrières universitaires sont très mal rémunérées. »* (MCF section 62).

De plus, un certain nombre de répondants signalent une surcharge de travail administratif, qui réduit de fait le temps consacré à l'enseignement et à la recherche. Ainsi, par exemple, un répondant indique : *« il me semble qu'actuellement notre métier dérive vers un surcroît d'administratif, de tâches pour lesquelles nous n'avons pas été formés et qui ne nous permettent pas de nous consacrer pleinement à l'enseignement et la recherche. »* (MCF Section 27).

Par ailleurs, les enseignants chercheurs s'interrogent sur les modalités de l'évaluation de leur travail, telles qu'elles sont notamment appliquées par l'agence nationale d'évaluation des enseignants chercheurs (dénommée AERES en 2013). Ils regrettent que le travail administratif, de plus en plus lourd, soit insuffisamment pris en compte dans leur évaluation. Ainsi, *« Les charges administratives sont de plus en plus lourdes et très peu reconnues. »* (MCF, section 62) ; *« de plus en plus de contraintes et de charges, notamment administratives, qui alourdissent le métier »* (MCF Section 66) ; *« je regrette seulement que les charges administratives soient si peu reconnues en termes d'évolution de carrière »* (MCF Section 26) ; *« aujourd'hui, le métier du chercheur consiste prioritairement à "chercher" des moyens financiers pour ses travaux puis assurer la gestion de projets de plus en plus appliqués. Cette évolution s'effectue au dépend de la recherche "amont" qui voit ses moyens se réduire. En parallèle, les charges administratives augmentent. »* (Pr, Section 63) ; *« à cause de la mise en avant récente de la recherche dans mon université, comme dans la plupart des universités de France, notre métier a profondément changé. Maintenant, seule compte la recherche, qu'importe la qualité des cours ... »* (MCF, Section 6).

Il en est de même de la dévalorisation des tâches pédagogiques dans l'évaluation. Ainsi, *« il est plutôt scandaleux que les charges administratives ne soient pas prises en compte dans l'évaluation d'un enseignant-chercheur, ni d'ailleurs que la qualité de ses enseignements ou son investissement. Être bon enseignant, être bon gestionnaire de formation n'a aucune influence sur une carrière, seul le nombre des publications et leur qualité dans une moindre mesure sont prises en compte. »* (MCF Section 27) ; ou encore *« j'aimerais pouvoir m'investir autant en enseignement qu'en recherche, mais cela n'est pas reconnu par l'institution, qui ne valorise que les publications »* (MCF Section 5) ; *« pédagogie négligée au profit de la recherche par notre hiérarchie »* (MCF Section 87) ; *« il serait souhaitable que la partie enseignement de notre métier ne soit pas considérée comme une corvée (voire comme une punition) »* (Pr, Section 63) ; *« aucune reconnaissance du travail d'enseignement »* (Pr, Section 60). Ces différentes réflexions nous conduisent à penser que la capacité à s'investir pleinement à la fois dans l'enseignement, la recherche et l'administration relève pour bon nombre d'enseignants chercheurs d'une gageure. Il semblerait également d'après les propos de certains répondants, que les enseignants chercheurs subissent une dégradation dans leurs conditions d'exercice de leur métier : *« J'ai été très satisfait de ce métier d'enseignant chercheur, mais aujourd'hui les conditions d'exercices de ce métier deviennent stupides et nous éloignent de l'essence de l'université »* (PR, Section 64) ; ou encore *« je trouve que le travail d'enseignant chercheur s'est passablement dégradé depuis une dizaine d'années. »* (Pr, Section 26). Ceci montre que ce malaise est un phénomène relativement récent et représente une réaction notamment aux évolutions qui marquent l'enseignement supérieur ces dernières années (par exemple la loi LRU), mais aussi sans doute au contexte économique et social difficile. Notons que certains répondants formulent des critiques directement à l'encontre de la loi LRU. Ainsi, *« effet catastrophique sur le plan de la motivation, de la*

dernière réforme du statut » (MCF, Section 02) ; « *je suis très en colère sur la LRU et la gestion quasi privative des labos* » (MCF, Section 70) ; « *le pacte de confiance qui pour moi était tacite entre mon employeur et moi-même a été brisé par la proposition de loi de 2009 visant à "punir" l'enseignant chercheur dit non publiant (quantitativement et non qualitativement)* » (MCF, Section 27) ; « *je suis aujourd'hui très inquiète des dérives provenant indirectement ou directement du système d'évaluation des unités par l'AERES* » (MCF, Section 66) ; « *inquiète pour les carrières dans le futur proche, dans la cadre de l'autonomie des universités* » (Pr, Section 28).

Enfin, un certain nombre d'insatisfactions s'expriment également de manière plus marginale. Tel est le cas du manque de moyens financiers dans l'exercice du métier ; du manque de reconnaissance de la part de la société ou encore de la difficulté à concilier vie privée et vie professionnelle (« *on ne peut pas faire bien les deux aspects merveilleux de notre métier qui devient difficile à mener de front avec une vie familiale* » MCF, section 65). Cette dernière s'exprime à la fois par une difficulté à séparer les deux sphères (travail le soir, le week-end etc.) et par les contraintes liées au contexte familial (notamment pour les jeunes en charge de famille). Des remarques portent enfin sur la difficulté d'obtenir une mutation et ainsi de pouvoir bénéficier d'une mobilité (les chercheurs se sentent « cloisonnés » au sein de leur université). Ils regrettent aussi l'existence de systèmes de « réseau », perçus comme des sources d'injustice entre enseignants chercheurs.

Nos résultats conduisent à penser que même si globalement les enseignants chercheurs sont satisfaits et impliqués, un certain nombre d'entre eux nourrissent des sentiments ambivalents : d'un côté ils aiment leur métier et de l'autre ils souffrent d'un certain nombre d'insatisfactions. Finalement, les malaises engendrent un mal être pour nombre d'enseignants chercheurs, même si la beauté du métier persiste : « *j'ai l'impression de travailler de plus en plus chaque année. J'ai toujours de plus en plus de travail et je ne gagne pas plus. Je ne dors que 4 à 5 h par nuit. Je travaille les WE et jours fériés. J'encadre 3 doctorants. (...) J'ai l'impression de ne plus avoir de temps pour réfléchir, pour me poser les bonnes questions. Je trouve que je ne gagne pas assez d'argent par rapport au niveau d'étude et aux responsabilités que j'ai. Des étudiants (M2) que nous formons gagnent plus que nous dès leur première année d'activité...* » (MCF, Section 27).

5 - Le mal-être : un conflit de valeurs ?

Nous nous interrogeons maintenant sur la manière d'expliquer le mal-être constaté chez un certain nombre d'enseignants chercheurs, malgré l'expression d'un plaisir au travail et d'une certaine implication (largement affective). Nous montrons alors qu'une part d'explication peut être trouvée dans les conflits de valeurs ressentis par ces enseignants chercheurs.

5.1 - Des valeurs d'adhésion au métier

Les valeurs individuelles définies par Schwarz (2006) ou celles en lien avec le service public exposées dans le Livre Blanc sur l'avenir de la fonction publique (2008) se retrouvent dans le discours des enseignants chercheurs. Notamment, l'autonomie dans le travail et la liberté sont largement reconnues et valorisées. Ainsi, « *pour moi, c'est un métier passionnant. La valorisation, je l'ai par mon épanouissement intellectuel et ma liberté d'agir ...* » (Pr, Section 62) ; « *c'est un très beau métier qui me donne beaucoup de satisfactions et de liberté* » (Pr, section 26) ; « *Un métier de rêve. Liberté de contenu d'enseignement. Liberté d'organiser son*

temps comme on veut. » (Pr, Section 11) ; « *j'adore ce métier pour le contact avec les étudiants, pour l'autonomie du travail, la diversité du contenu du métier d'enseignant chercheur* » (Pr, Section 6).

Un certain nombre de valeurs liées au service public sont exprimées par les répondants : « *nous avons une mission de service public, nous sommes au service de la société et des générations futures, ce n'est pas rien. Je considère qu'en m'engageant dans ce métier j'ai accepté une grande responsabilité. Pour ma part c'est une raison fondamentale de mon attachement au métier d'enseignant chercheur à l'université publique...* » (MCF Section 6) ; « *le métier d'enseignant chercheur est pourtant passionnant, exigeant et nécessaire pour la formation des jeunes de tous horizons. C'est notre mission de service public.* » (MCF Section 1) ; « *nous avons une mission de service public, nous sommes au service de la société et des générations futures, ce n'est pas rien.* » (MCF, Section 6).

On y retrouve des valeurs républicaines et de solidarité : « *j'aime mon métier tant sur le plan de la recherche que celui de l'enseignement. Je l'ai choisi par vocation et esprit républicain.* » (MCF, Section 06) ; « *j'apprécie beaucoup mon travail pour la liberté et l'apprentissage continu qu'il nous offre, pour la relation avec les étudiants et l'enseignement, que je considère comme un métier "utile à la société"* » (MCF, Section 22) ; « *mon métier me procure un sentiment d'utilité à la société, me permet de réaliser ce que j'aime plus que tout : une activité de recherche scientifique. J'aime aussi le contact avec les étudiants, et les liens à la société.* » (Pr, Section 34) ; « *côté enseignement, toujours la joie de transmettre* » (Pr, Section 63). Notons que parmi les valeurs caractéristiques du service public issues de la littérature, certaines ne sont pas retrouvées dans notre étude telles que la laïcité, l'adaptabilité ou encore la qualité.

5.2 - Les nouvelles valeurs du métier d'enseignant chercheur

Du fait des réformes récentes et du contexte en mutation, de nouvelles valeurs sont imposées par les institutions et perçues comme telles par les enseignants chercheurs. Il s'agit notamment de la productivité scientifique (efficacité, efficience), de l'équité et non de l'égalité de traitement et d'estime ainsi que la gestion plus individualisée de la carrière.

Ainsi, les réformes récentes des universités conduisant notamment à une évaluation des enseignants chercheurs (fondée quasi exclusivement sur des critères de publication et définis comme tels par l'agence nationale de l'évaluation des enseignants chercheurs) ont conduit à développer des valeurs centrées sur la performance individuelle et collective, l'efficacité et l'efficience. Ces nouvelles valeurs conduisent à des réactions de la part d'un certain nombre d'enseignants chercheurs : « *inquiétudes sur l'individualisation grandissante, alimentée par les évaluations individuelles alors qu'à mon sens, le collectif est l'essence même de notre métier et lui seul peut garantir que nos missions d'enseignement de recherche et d'administration soient réalisées le plus efficacement possible* ». (MCF, Section non précisée) ; « *Je suis très inquiète pour le devenir de l'université en France, et de l'éducation de manière globale en France. L'avenir d'un pays passe par l'école et les études, le système est en train d'être cassé, il faudra des dizaines d'années pour le remettre sur pied. L'activité d'enseignement ne doit pas se mesurer à sa "rentabilité" !* » (MCF, Section 27) ; « *j'adore le métier d'enseignant chercheur et m'y épanouissais pleinement mais je déteste ce que ce métier est en train de devenir avec la course à la (pseudo)rentabilité et les inepties administratives* » (Pr, Section 68).

Notamment, toute la problématique relative à la sous-valorisation de la pédagogie et de l'administration par rapport à la recherche (évoquée plus haut) peut être interprétée à la lumière de ce conflit de valeurs. Ainsi : « *une large partie des activités des enseignants chercheurs ne sont pas prises en compte dans le nouveau référentiel* » (MCF, Section 25) ; « *la politique de mise en concurrence et en rivalité des membres des équipes par les pressions à la publication (publier pour publier !), l'obéissance des équipes aux évaluations AERES... vont achever le cœur du métier d'enseignant chercheur* » (MCF, Section 70).

Un certain nombre d'inquiétudes sont exprimées quant à une perte de liberté et d'autonomie dans l'exercice du métier : « *je trouve que ce métier a beaucoup évolué, que tout est devenu normalisé, qu'on n'a plus de temps, c'est dommage, c'est un métier qui m'a apporté beaucoup de bonheur, transmettre sa passion, apprendre aux étudiants la recherche en marche c'est vraiment intéressant. J'apprécie aussi, mais j'ai peur que cela change, la liberté que l'on a dans la pédagogie, dans ses recherches, la liberté d'organiser son temps, de ne pas avoir de supérieur...* » (MCF, Section 22) ; « *nombreux sont les universitaires qui ont été attirés par ce métier pour la liberté qu'il conférait. L'évolution actuelle n'est guère encourageante.* » (MCF, Section 3) ; « *Je pensais qu'en tant que chercheur j'aurais une liberté de penser et d'enseigner de la façon qui me plait, mais je m'aperçois maintenant que tout cela est faux.* » (MCF, Section 6).

5.3 - Le conflit de valeurs entre valeurs d'adhésion et nouvelles valeurs

Un certain nombre de *verbatim*s mettent l'accent sur un conflit⁹ entre des valeurs initiales qui avaient présidé au choix de carrière d'un enseignant chercheur et les nouvelles valeurs qui émergent au sein des universités : « *manque d'organisation sereine, pas d'objectif commun, seule la valeur individuelle est privilégiée.* » (MCF, Section 64) ; « *on se dirige vers un système libéral, de gestion du personnel, de technique de pressions - morales pour le moment - qui ne vont guère permettre un épanouissement personnel condition nécessaire pour une recherche sereine. Sans parler des financements qui s'amenuisent sous couvert de crise et l'influence de monde industriel avec ses contraintes de temps, d'efficacité, de rentabilité peu compatible par exemple avec des recherches théoriques.* » (MCF, Section non indiquée) ; « *en bref, toutes les conditions sont réunies pour le naufrage de l'université avec la mise en concurrence mortifère et destructrice des collectifs de travail alors même que les métiers de l'université sont des métiers de partage des savoirs, de transmission, de créativité de très haut potentiel d'intelligence partagée* » (MCF, Section 18) ; « *l'université est un tel lieu de nivellement, et même d'inversion éhontée des valeurs et des mérites individuels que c'est bien plutôt un lieu de découragement pour ceux qui y travaillent.* » (MCF, Section 22) ; « *Je constate beaucoup de lassitude et de fatigue parmi mes collègues, alors qu'objectivement nous ne faisons sans doute pas partie des catégories professionnelles les plus mal considérées. Il me semble que la privatisation rampante, la faiblesse des salaires et l'instauration de logiques managériales totalement étrangères à notre culture et aux raisons pour lesquelles nous avons décidé de faire ce métier y sont pour beaucoup.* » (MCF, Section 11).

⁹ Il est à noter que l'explication des insatisfactions n'est pas nécessairement liée uniquement à ces conflits de valeurs, mais également à des contraintes environnementales, qui expliquent notamment le manque de moyens dans certaines universités. Quoi qu'il en soit, l'explication par les valeurs constitue une piste, parmi d'autres, digne d'intérêt à la lumière de notre étude.

Une sorte de déception est exprimée, entre les attentes initiales qui ont présidé au choix de ce métier et l'exercice de celui-ci : *"je n'avais pas signé pour ça" quand j'ai accepté un emploi de MCF (MCF Section 5) ; Pour conclure, j'ai le sentiment de vivre une désillusion quant au métier actuel d'enseignant chercheur et surtout vis-à-vis de ces conditions de travail. Malgré tout, j'apprécie encore la sécurité de l'emploi et les quelques libertés qu'il offre (vouées vraisemblablement à disparaître) (MCF, Section 30) ; « ma principale inquiétude (pour la recherche universitaire en général) provient de la tendance marquée de ces dernières années à complexifier à outrance les structures de recherche et leurs mécanismes de financement, ce à quoi il faut ajouter la surenchère élitiste des moyens d'évaluation qui n'encourage pas à mon sens le travail de recherche en équipe. Je ne suis pas très optimiste sur l'efficacité à long terme d'un tel système. » (MCF Section 63) ; « la radicalité des changements qui touchent l'université est telle que l'on a souvent l'impression d'avoir été formé pour faire un autre travail... : on n'a pas l'impression d'avoir signé pour faire ce qu'on nous demande de faire aujourd'hui. C'est assez difficile à digérer quand on connaît la durée de formation et l'âge d'entrée dans la profession » (MCF, Section 70).*

Les résultats mis en exergue à travers l'analyse des *verbatim* peuvent être représentés par le schéma suivant [voir version en ligne] :

Ceci va dans le sens de l'enquête réalisée par Larat et Chauvigné (2011) pour le RESP (Réseau des Ecoles de Service Public) selon laquelle *« si la question des valeurs pose problème, c'est semble-t-il moins par manque d'identification de valeurs-clés que la difficulté à les faire vivre (les valeurs les plus représentatives sont aussi les plus fragilisées), à dépasser les contradictions identifiées dans la hiérarchie des valeurs entre valeurs historiques construites en référence à l'idée de communauté nationale et valeurs contemporaines non spécifiques au service public, marquées par le souci de la qualité et de l'efficacité, à la perte de sens lié pour partie à une moindre considération sociétale du secteur public »*. Ainsi, cette étude montre que les valeurs publiques historiques suivantes sont aujourd'hui fragilisées : l'intérêt général, la continuité, l'égalité de traitement, la solidarité et la qualité, certaines étant plus ou moins représentatives du service public.

5.4 - Le conflit de valeurs et l'intention de quitter l'institution

L'existence conjointe d'éléments de satisfaction, fondés sur l'attachement des enseignants chercheurs aux valeurs associées à l'exercice de leur métier, et d'éléments d'insatisfaction, liés principalement aux conditions d'exercice du métier, conduit à des sentiments contradictoires. De ce fait, l'absence de satisfaction sur certains éléments (salaire, conditions de travail, perspectives d'évolution de carrière...) ne se traduit pas nécessairement par une intention de quitter l'institution ou la profession, puisque nous notons que 65,4% des répondants n'ont pas l'intention de quitter leur institution. En effet, comme nous l'avons souligné précédemment, la majorité ne cherche pas à changer de métier et exprime au contraire une implication à la fois affective et calculée. Dit autrement, ils apprécient leur métier et font le calcul que malgré les insatisfactions constatées, parfois nombreuses et liées à l'exercice de leur profession, il est préférable pour eux de rester enseignant chercheur que d'envisager une reconversion professionnelle. Ceci est lié non seulement au statut de fonctionnaire et à la stabilité de l'emploi, à la liberté et au caractère enrichissant du métier en termes de contenu mais aussi à la difficulté de trouver des alternatives professionnelles comparables, compte tenu de l'investissement réalisé. Ainsi : *« à la lecture de votre enquête, vous laissez croire qu'il est possible de repartir dans le privé ! Je pense que c'est vrai pour des chercheurs restés en pointe dans leurs domaines, très rarement pour des Professeurs,*

sauf quelques stars ! » (Pr, Section 74) ; « qu'on le veuille ou non, nos mutations, reconversions ou aspirations dans d'autres structures (y compris privées) sont extrêmement limitées » (Pr, Section 63) ; « les membres des sections "littéraires" du CNU, comme la mienne, n'ont strictement aucune possibilité de trouver un emploi hors de l'Université » (Pr, Section 22) ; « je n'exclus pas l'idée de principe de partir si le métier devenait insupportable, même si les passerelles entre université et industrie ne sont pas courantes et faciles ! » (Pr, Section 28), « j'aime ce métier, car nous sommes encore relativement libres et je ne souhaiterai pas l'échanger avec un autre dans le privé. (Pr, Section 65).

Il reste que certains envisagent de quitter la profession, même s'ils ne sont pas majoritaires. Lorsque tel est le cas, cela n'empêche pas un attachement à l'Université et un sentiment d'amertume, ainsi que l'exprime le répondant suivant : *« je suis très attachée à l'université et à mon métier... tel que je le pratiquais jusqu'à il y a quelques années, et il ne me serait pas alors venu à l'idée d'en changer. L'évolution actuelle (...) me fait aujourd'hui envisager de quitter l'université. Aujourd'hui, je l'envisage, car il a perdu une partie de son sens, et notamment le lien constitutif entre enseignement et recherche que j'estime menacé, et auquel je tiens viscéralement (je suis chercheur publiant, mais ne pourrais pas envisager de chercher sans enseigner ni d'enseigner sans chercher, et la frénésie actuelle menace cet équilibre) » (Pr, section 7) ; « j'aime enseigner, et j'aime mon travail de recherche. Mais les évolutions actuelles de l'Université me conduisent à envisager de quitter l'enseignement supérieur. » (Pr, section 4).*

Conclusion

Cette étude originale portant sur les enseignants chercheurs des universités françaises permet de mieux comprendre le ressenti de cette profession à l'égard des évolutions récentes de leur environnement.

i les enseignants chercheurs sont globalement satisfaits de leur métier et impliqués au sein de leur institution, un certain nombre exprime également des insatisfactions voire un mal-être. Une source de ce malaise peut être trouvée dans l'évolution des valeurs associées à l'exercice de cette profession. Ainsi, il existe un conflit entre des valeurs d'adhésion initiale (liberté, indépendance, autonomie, service public) et l'émergence de nouvelles valeurs issues des réformes récentes du système universitaire (productivité scientifique, efficacité, efficience, individualisation de la carrière, équité et non égalité de traitement et d'estime). De ce conflit, naît un nouveau système de valeurs, fruit de la confrontation entre des règles de contrôle (réformes) et des règles autonomes issues des enseignants chercheurs au sens de J.D. Reynaud (1988).

L'ensemble de ces résultats peuvent être rapprochés de ceux de Fave-Bonnet (2002, p.44) selon laquelle *« la profession d'universitaire vit actuellement dans un grand malentendu entre des missions assignées et la réalité actuelle d'exercice de ces missions. Les enseignants chercheurs ne se sentent plus investis de toutes ces missions, mais tentent de gérer au mieux un certain nombre d'activités qu'ils pensent devoir assurer, ce qui exacerbe les différences entre statuts, la fragmentation entre disciplines et l'écartèlement entre les missions »*. Ces résultats vont également dans le sens de l'étude de Emery (2002, p 512), portant cette fois sur la Suisse : *« les résultats montrent également que les attentes prioritaires des agents publics sont orientées vers eux-mêmes plus que vers leur organisation ou plus généralement le système des affaires publiques, confirmant les constats mis en évidence dans le cadre des*

travaux portant sur le nouveau contrat psychologique dans les services publics. Sans aller jusqu'à dire que la modernisation en cours génère une forme d'individualisme, voire d'égoïsme, ce que l'individualisation des pratiques de gestion des ressources humaines publique pourrait engendrer, il y a là sans doute une piste de recherche intéressante à approfondir ». Ceci renforce la pertinence de nos propos et montre que la France n'est pas un cas à part, mais que ces évolutions du secteur public et des valeurs publiques touchent un ensemble de pays de manière concomitante.

Notre étude appelle un ensemble de recherches futures, déjà engagées ou à venir. Une première piste consiste à prolonger notre étude de manière longitudinale afin de suivre les évolutions du système universitaire au cours des années à venir. Une seconde piste pourrait prendre davantage en compte les différentes facettes du métier d'enseignant chercheur (enseignement /pédagogie, recherche, administration) et envisager, en fonction de la prévalence d'une ou deux de ces facettes, si d'une part l'évolution des valeurs au sein de l'université française est perçue de manière identique par l'ensemble des enseignants chercheurs et si d'autre part l'attachement à certaines valeurs publiques est plus fort en fonction de tel ou tel profil d'enseignant chercheur.

Annexes

Annexe 1 - Caractéristiques de l'échantillon

	Proportion de l'échantillon global (%)	
Hommes	65,7 %	
Femmes	34,3 %	
Autres	0,7 %	0,7 %
Maîtres de Conférences classe normale	59,5 %	71,5 %
Maîtres de Conférences hors classe	12 %	
Professeurs 2 ^{ème} classe	12 %	27.8 %
Professeurs 1 ^{ère} classe	11 %	
Professeurs Classe exceptionnelle 1	3,8 %	
Professeurs Classe exceptionnelle 2	1 %	
Universités de Paris et région parisienne	17,1 %	
Universités de Province, Dom Tom	82,9 %	

Annexe 2 - Structure de l'échantillon par rapport à la population globale des enseignants chercheurs en France – toutes sections confondues

Caractéristiques de notre échantillon			
Professeurs		MCF	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
78,1 %	21,9 %	61,0 %	39,0 %
Age moyen : 52 ans (hommes) et 49 ans (femmes)		Age moyen : 43 ans (hommes et femmes)	
Caractéristiques de la profession			
<i>Source : Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, Etudes et regards statistiques, 25 mars 2011</i>			
Professeurs		MCF	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
80,0 %	20,0 %	58,5 %	41,5 %
Age moyen : 52 ans		Age moyen : 44 ans	

Annexe 3 - Résultats des tests de Wilcoxon entre les différences d'implication organisationnelle et professionnelle portant sur les dimensions affective, calculée et normative

	Statistique de test standardisée	Proba. Critique
Affective (IPA-IOA)	26.187	0,00%
Calculée (IPC-IOC)	11.006	0,00%
Normative (IPN-ION)	7.495	0,00%