

Éléments d'analyse et de synthèse des résultats du questionnaire SAES sur l'évolution du métier d'enseignant/enseignant-chercheur dans le domaine de l'« anglistique » (études sur la langue anglaise et sur le monde anglophone) en France

(K. Fischer, L. Terrier, C. Tardieu et membres de la Commission Formations)

1. Remarques préliminaires	2
1.1. Objectif du questionnaire	2
1.2. Le format.....	2
1.3. Nature des questions proposées	2
2. Données générales et profils des répondants.....	2
2.1. Données générales	2
2.2. Profils des répondants.....	2
3. Résultats : réponses aux questions fermées	4
3.1. Accord très large (plus de 70%).....	4
3.2. Avis majoritaires (51% à 69%).....	6
3.3. Avis partagés sur	7
3.4. Des éléments d'information notables :	8
4. Résultats : réponses aux questions ouvertes.....	9
4.1. Réponses à la première question ouverte : « Quelle est, selon vous, la caractéristique la plus saillante de l'évolution actuelle du métier ? »	9
4.1.1. Analyse des grandes tendances.....	9
4.1.2. Analyse 2 : catégorisation analytique des commentaires	10
4.2. Réponses à la seconde question ouverte : « Quelle amélioration souhaiteriez-vous voir apporter en priorité ? ».....	16
4.2.1. Typologie des réponses	16
4.2.2. Classification des propositions concrètes visant l'amélioration (les plus fréquemment citées).....	17
5- Un mot de conclusion	20

1. Remarques préliminaires

1.1. Objectif du questionnaire

Ce questionnaire émane d'une réflexion au sein de la commission formations sur l'évolution du métier d'enseignant dans le supérieur, réflexion initiée par Maryvonne Boisseau (ancienne VP Formations). Il vise à faire émerger le ressenti de la communauté et des propositions d'amélioration.

1.2. Le format

Il emprunte le format des échelles de Likert et se compose de trois types principaux de questions :

- Sur les faits objectifs (ex : service allégé pour les MCF qui viennent d'être recrutés)
- Sur les faits subjectifs (ex : évolutions du public étudiant)
- Sur le ressenti fort (ex : injonction à publier)

1.3. Nature des questions proposées

Le questionnaire a été organisé autour des évolutions constatées par la commission Formations. Il était demandé aux répondants de confirmer ou infirmer ces constats puis, de donner leur opinion sur cette évolution. Exemple : Q12. « On note une évolution dans le sens suivant : la part du financement par projet est en augmentation. » réponses 12 = « oui, non, NSP » ; si répondant d'accord → Q. 13 = « si oui, cette évolution est positive », réponse 13 = « tout à fait d'accord, d'accord, en désaccord, tout à fait en désaccord, NSP »).

2. Données générales et profils des répondants

2.1. Données générales

401 réponses au questionnaire, dont 380 réponses complètes. Des questions adaptées en fonction du profil : ex. si statut PRAG, les questions concernant la recherche ne sont pas posées ; si on n'a pas de responsabilité particulière, on ne répond pas à la question qui demande de les préciser etc.

2.2. Profils des répondants

*Statut

ATER 2,3%

PRAG/PRCE 20,3%

MCF 52,2%

PR 23,2%

Enseignant contractuel 1%

Autre 1%

Autre = MCF HDR, chargé de cours, PRAG qualifié,

*Sexe

Femmes 73%

Hommes 27%

Donnée « sexe » croisée avec donnée « statut » :

PRAG/PRCE = 18% hommes, 82% femmes

MCF = 27% hommes, 73% femmes

PR = 40% hommes, 60% femmes

→ Inégalité dans l'évolution de carrière

***Lieu d'exercice**

42,5% université ALLSHS

46% université pluridisciplinaire

11,5% autre type d'établissement (ESPE, IUT, CPGE, ENS, IEP, Grande école, Ecole d'ingénieur, Sciences pharmaceutiques, Faculté de médecine, Université de sciences, une université pluridisciplinaire SHS/médecine/sciences)¹

***Filière**

57% en Etudes anglophones (LLCE)

11% en LEA

29% en Lansad

3% « autre ». (ESPE, formation continue, LCE et LEA à égalité, LCE/LEA/Lansad à égalité)

Donnée « filière » croisée avec donnée « statut » :

Filière pour spécialistes études anglophones :

3% ATER, 1% autres, 57% MCF, 35% PR, 4% PRAG/PRCE

Filière Lansad :

1% ATER, 3,5% autres, 33,5% MCF, 4,5% PR, 57,5% PRAG/PRCE

Filière LEA :

2,5% ATER, 2,5% autres, 73% MCF, 12% PR, 10% PRAG/PRCE

→ Filière Lansad sous-encadrée en termes de recrutements de chercheurs et enseignants-chercheurs. Filière LEA : déséquilibre MCF/PR par rapport à filière pour spécialistes.

***Tranches d'âge et ancienneté**

89% des répondants enseignent dans le supérieur depuis au moins 6 ans

11% de 3 à 5ans, 18% de 6 à 10ans, 20% de 11 à 15ans, 23% de 16 à 20ans, 28% de 21ans et plus

70% des répondants ont plus de 40 ans

3,5% sont âgés de 20-30ans, 26% de 30-40ans, 35% de 40-50ans, 26,5% de 50-60ans, 9% de 60+

***Croisée données tranches d'âge et ancienneté/statut PR**

PR = 2% de 30-40ans, 26,5% de 40-50ans, 51,5% de 50-60ans, 20% de 60+

PR = 1% de 6 à 10ans, 7% de 11 à 15ans, 28,5% de 16 à 20ans, 63,5% de 21ans et plus

→ On devient PR après la quarantaine, et le plus souvent après au moins 15ans de carrière. Donnée sur laquelle une veille pourra être intéressante dans les futurs questionnaires + comparaison avec d'autres domaines.

***Responsabilité exercées par les répondants**

80% signalent assumer des responsabilités particulières au sein de leur établissement.

22% signalent exercer des responsabilités particulières à l'échelle nationale.

¹ Un point de vigilance pour l'avenir : comment les études anglaises se répartissent-elles sur le territoire en termes d'offre de formation et de poids national et international.

Ont été listées des responsabilités locales d'importance variable (de la direction/direction adjointe d'UFR ou de département à la coordination d'année ou à la responsabilité Erasmus, ou de lecteurs) + responsabilités en tant qu'élue.s (CS, CFVU, CA, Conseil central) et ces responsabilités sont souvent largement partagées au sein d'un département ou d'une composante. De plus 26,5% des collègues indiquant qu'ils assument une responsabilité particulière se reportent sur la case « Autre » : co-responsable axe de recherche, commission baccalauréat, commission VAE, commission paritaire établissement, commission recherche, conseil UFR, conseil de gestion, coordinateur Lansad, coordinateur d'enseignement, Dir. adj. école doctorale, coordinateur CLES, direction de masters, élu au conseil de département, vice-président, responsable de masters, référent IDEFI, membres d'un groupe de travail à l'échelle de l'établissement, responsable master MEEF, trésorerie labo, élue COMUE, président comité expert 11^e section, etc.

→ Variété des responsabilités. La volonté de mentionner des cas « personnels » dans la rubrique « autres » pourrait indiquer une volonté de reconnaissance de ces responsabilités-là, ce qui poserait la question de la notion de « responsabilités » faisant partie du service, ou non (cf. resp. péda vs. resp. véritablement admin, vs. resp. recherche qui apparaissent comme de l'administratif).

Au niveau des responsabilités nationales, deux choix été proposés :

- CNU (8,5% des répondants)
- concours de recrutements d'enseignants (8% des répondants)
- Dans la catégorie « autres responsabilités nationales » (cochée par 9% des répondants), on trouve : participation aux associations-amis de la SAES (AFEA, ANLEA, APLIUT, SERCIA UPLEGESS) ainsi que jury ENS et membre CNESER (moins de « variété » que resp. locales).

3. Résultats : réponses aux questions fermées

3.1. Accord très large (plus de 70%)

- **L'insuffisance des salaires** : 80% des répondants considèrent que leur rémunération n'est pas en adéquation avec le travail effectué (11% considèrent que c'est le cas, 9% ne se prononcent pas).

Il n'y a aucun effet des variables « âge », « ancienneté », « statut », « responsabilités locales ou nationales » sur la réponse à cette question = consensus large qui concerne toutes les catégories.

La très grande majorité d'entre eux (80%) se prononcent prioritairement pour une augmentation de salaire. Viennent ensuite (cf possibilité de cocher trois possibilités) :

61% pour une augmentation des heures de décharge pour fonctions administratives ;

36% souhaiteraient une reconnaissance financière pour l'encadrement de mémoires ;

31% pour une augmentation du niveau de rémunération des heures complémentaires.

(également respectivement 24% et 15% pour des primes pour participation aux comités de sélection et aux jurys de thèse).

- **La nécessité de la mise en œuvre d'un droit réel à congé pour recherche (CRCT) : 88% des répondants estiment que « les CRCT devraient être de droit pour chaque EC sur une période donnée ».** 54% pour un CRCT minimum tous les 6 ans, 38% tous les 4 ans — attention le questionnaire ne précise pas de durée, or par exemple au Canada, d'une manière générale, les EC ont droit à 6 mois tous les 4 ans *ou* 1 an tous les 8 ans).

38% des répondants ont déjà obtenu un CRCT, 62% n'ont jamais eu de CRCT.

24% seulement des MCF ont déjà obtenu un CRCT contre 71,5% des PR (ceux qui ont précisé le nombre ou la durée indiquent, en majorité, un seul CRCT de 6 mois).

3 à 5ans de carrière = 0% de CRCT

6 à 10ans= 3% de CRCT

11 à15ans = 30% ont obtenu 1 CRCT

16 à 20ans = 50% ont obtenu 1 CRCT

21ans et plus = 57% ont obtenu 1 CRCT mais déséquilibre PR : 71,5% / MCF : 35%.

→ Les premiers CRCT ont lieu après au moins 10 ans de carrière et ne sont réellement « fréquents » qu'après 15 ans de carrière. On peut penser que CRCT = aide à la promotion mais problème dans le questionnaire : on ne sait pas si ce CRCT a été obtenu pendant qu'ils étaient MCF (donc CRCT = aide à l'évolution de carrière) ou lorsqu'ils sont passés PR.

- **La difficulté aujourd'hui d'effectuer un travail de recherche sur le long terme** (type monographie, étude longitudinale etc.) — 70% d'accord (23% seulement pensent qu'il reste possible d'effectuer ce type de travail, 7% NSP).
- **75% des répondants considèrent que l'injonction de publication est croissante** ; une courte majorité (52%) considère que ce n'est pas une évolution positive (en désaccord ou tout à fait en désaccord). Seuls 28% des répondants (chercheurs) pensent que c'est une évolution positive. 20% sont sans avis.
- **Le problème posé par les calendriers universitaires actuels, qui laissent un temps insuffisant pour mener à bien notre mission de recherche** (ce que pensent 87% des collègues). Les calendriers universitaires actuels n'est pas la seule raison du temps insuffisant pour la recherche : l'analyse des réponses à l'évolution la plus saillante montre que, selon les répondants, cette absence de temps est essentiellement liée aux contraintes d'administration qui pèsent sur les EC.
- **La pression administrative croissante** (cf le fait que les délais demandés pour répondre à une question d'ordre administratif sont de plus en plus courts : 88% oui).
- **Le nombre croissant de réunions** (81% oui).
- **La polyvalence accrue exigée** (cf tâches demandées requièrent des compétences de plus en plus variées : 91% d'accord) ; et un travail 'complexifié' (94% oui).

Les raisons du fort sentiment de « complexification » et d'alourdissement de la tâche des enseignants :

Parmi les facteurs proposés (5 réponses possibles, 11 facteurs en tout dont « autres »), aucun ne se détache très nettement des autres. Une majorité a cependant sélectionné 4 facteurs principaux :

1. La diminution du nombre de personnels administratifs (59%),
2. La communication par courriels (58%)
3. Les modes d'évaluation (contrôle continu avec rattrapage, multiplication des évaluations) (52%)
4. L'évolution du profil des étudiants (hétérogénéité et motivation) (52%).

Viennent ensuite le rythme des réformes (48,5%), l'augmentation du nombre d'étudiants (43,5%). D'autres facteurs obtiennent cependant des scores non négligeables (entre 43 et 30% - liste par ordre décroissant ici) : l'hétérogénéité du public étudiant, l'augmentation du

nombre d'étudiants, les conditions d'enseignement, la mutualisation des services et des formations, le recours systématique à l'informatique et aux logiciels de gestion.

→ Pas de consensus large sur les raisons de cette complexification mais des raisons multiples invoquées.

- **Des tâches liées à l'enseignement en augmentation** (77% oui).
- **Le sentiment d'un déséquilibre croissant entre travail et vie privée** (Q. 30 temps consacré au travail par rapport au temps consacré à la vie privée de plus en plus long : 90% oui).
- **Le recours accru aux chargés de cours** (62% oui), **aux heures complémentaires** que l'on demande aux enseignants d'assurer (78% oui – même répartition des réponses dans les différents statuts).
- **Une évolution du public étudiant** (79,5% oui) : 70,5% des collègues qui constatent une évolution pensent qu'elle n'est pas positive.
→ Les variables du type d'université, de la filière d'enseignement, du statut, de l'âge et de l'anciennement n'ont pas d'influence sur la réponse à cette question (consensus large et partagé)
- Près de 78% considèrent qu'une conception utilitaire de la langue est de plus en plus prégnante (10% non, 12% « ne savent pas »).
Ceci est à mettre en parallèle avec le sentiment largement partagé d'une diminution de la place réservée à la littérature notamment dans les études en LLCER Anglais.

→ **Tous ces éléments de large consensus rejoignent les commentaires exprimés dans la question ouverte « quelle est, selon vous, la caractéristique la plus saillante de l'évolution actuelle du métier ? »**

A noter : Une minorité (28,6%) de répondants s'accordent pour dire que les enseignements ne correspondant pas à leur profil leur sont imposés de plus en plus souvent, (contre 58% qui ne sont pas d'accord). Il s'agit d'une minorité, certes, mais d'une minorité néanmoins non négligeable dans la mesure où les services d'enseignement sont généralement censés correspondre au profil général des enseignants et enseignants-chercheurs.

-

3.2. Avis majoritaires (51% à 69%)

- **Une diminution des cours consacrés aux domaines traditionnels de l'anglistique** (54% sont d'accord, 31% non, 14% ne se prononcent pas), en particulier en littérature (78% des collègues ayant répondu oui à la première question, près de 54% oui pour la civilisation, 36% oui pour la préparation des concours).
→ Le type d'université à laquelle appartiennent les répondants (SHS ou pluridisciplinaire) n'a pas d'effet sur les réponses à cette question.
- **Une évolution des formations dans le sens de la professionnalisation** perçue comme plutôt positive par la majorité (54%, dont 7% très positive mais perçue négativement par 21,5% et sans changement pour 24,5%). Problème posé par le sens de cette question (quel sens à « professionnalisation ») ?

→ Les réponses sont homogènes selon le type d'université, la filière d'enseignement, le statut, l'âge, l'ancienneté.

- **56% considèrent que le travail en équipe pédagogique est en augmentation** (29% en désaccord, 14% ne se prononcent pas).
 - **Publication en anglais** : une nette majorité (plus de 60%) considèrent que l'injonction est croissante, mais seuls 20% environ voient cela comme un problème (26% sans avis). Il faut noter que cette injonction peut logiquement poser moins de problème dans nos domaines que dans d'autres domaines des SHS.
 - **51,5% des répondants considèrent que la part du financement par projet est en augmentation** (une part importante 'ne sait pas', 28,5% ; 19% considèrent que ce n'est pas le cas). Parmi ces 52% : 46,5% considèrent qu'il ne s'agit pas d'une évolution positive ; 21% pensent que c'est une évolution positive ; 32% ne se prononcent pas.
 - **58% considèrent que les actions de formation des enseignants ne sont pas en augmentation**, contre 18% qui estiment que oui (24% ne se prononcent pas). Dans la même veine, 62% estiment que les nouveaux enseignants ne bénéficient d'aucune formation spécifique, contre 13,4% qui considèrent que c'est le cas (24,4% ne se prononcent pas).
 - **Le nombre de PR/MCF à l'université** : 52% des répondants estiment qu'il est en diminution ; 33% estime qu'il est stable, seul 1% pense qu'il est en augmentation ; 14 % ne « savent pas ».
 - Pas d'effet de filière ni de statut.
 - A mettre en regard avec l'avis partagé sur le nombre de postes PRAG/PRCE (43% estime qu'il est en augmentation) et avec les sentiments de « secondarisation » et de « désécialisation » exprimés dans les questions ouvertes.
-

3.3. Avis partagés sur

- **L'évolution de l'environnement de travail** pour l'enseignement comme pour la recherche (locaux, bureaux) : sans changement pour 31% (ens.) / 45% (rech.), positive pour 34% / 26%, négative pour 35% / 28%. Pas de question posée sur l'environnement plus ou moins correct de travail, mais celui-ci est évoqué par près de 37% des répondants dans une question suivante sur les facteurs qui impactent négativement la tâche des enseignants.

→ Il n'y a pas d'effet significatif des variables type d'université, la filière d'enseignement, le statut, l'âge, l'ancienneté.

→ On note que $\frac{3}{4}$ des répondants qui ont seulement 3 à 5 ans d'ancienneté ont pris position sur cette question pour l'enseignement (47,5% disent que les conditions pour l'enseignement se sont améliorées, 26% disent qu'elles se sont détériorées / 54% indiquent qu'il n'y pas eu de changement pour les conditions de recherche, 25% trouvent une évolution positive, 20% négative). Ceci interroge la notion « d'évolution » : peut-on réellement mesurer cela en 5ans ? Quel est leur repère (leur expérience d'étudiants ? les discours qu'ils entendent ?). Cela rappelle également avec force que les réponses à ce questionnaire sont de l'ordre des représentations (difficile de déterminer la part de « faits objectifs » vs. « représentations »), ce qui n'enlève rien à sa pertinence.

- **L'évolution de l'ambiance dans le département (ou équivalent)** : sans changement pour 38%, positive pour 27%, négative pour 35%.

→ Ici aussi la majorité des répondants qui ont seulement 3 à 5 ans d'ancienneté ont pris position sur cette question (sans changement pour 36%, positive pour 34%, négative pour 30%). Leurs réponses se trouvent dans les mêmes proportions que le reste du panel : cela questionne les effets du « discours ambiant ».

- **L'augmentation relative du nombre de PRAG/PRCE à l'université** : 43% des répondants estime qu'il y a une augmentation de ce type de recrutement ; 8,5% estime qu'il y a diminution, pour 25,5% = stabilité ; 22,5% ne « savent pas ».

→ Avis partagé sur PRAG/PRCE alors que avis majoritaire sur diminution postes PR/MCF.

→ Pas d'effet de filière ni de statut.

3.4. Des éléments d'information notables :

- **L'existence de décharges de service pour les jeunes MCF (1ère année) dans certaines universités et pas dans d'autres (43% non, 42% oui, 15% ne savent pas) paraît révélatrice des différences croissantes de traitement des collègues entre universités**, avec des conséquences inévitables sur la plus ou moins grande facilité de rester en phase avec la recherche et de publier pour ces jeunes collègues, et à terme également un danger de discrimination en termes de carrière, puisque un dossier plus fourni en recherche peut faciliter une éventuelle mutation, voire leur avancement par rapport à des collègues n'ayant pas pu bénéficier de ce type de décharge dans leur université.

- **Des inégalités apparentes importantes en termes de soutien administratif logistique pour missions de recherche notamment, ainsi qu'en termes de soutien pour l'organisation de colloques ou le montage de projets de recherche** (*N.B. il aurait peut-être été préférable de dissocier ces deux types d'actions de recherche, qui ne sont pas équivalentes, et alors que l'aide au montage de projets semble être en augmentation, ex. des « cellules de valorisation », « cellules Europe/Horizon 2020 etc., tandis que le soutien pour les colloques paraît généralement plus problématique*) : 63% indiquent pouvoir compter sur des personnels qui facilitent leurs démarches en termes d'organisation logistique / 53% pour les colloques ou projets de recherche, mais 29% signalent ou considèrent que ce n'est pas le cas / 34% en ce qui concerne les colloques ou projets de recherche.

- **Une évaluation des enseignements par les étudiants qui paraît relativement peu appliquée aujourd'hui malgré une injonction croissante** (23% indiquent une mise en place obligatoire, 41% que cette évaluation est recommandée mais reste facultative, 30% qu'elle n'est pas à l'ordre du jour, 5% « ne savent pas »).

Près de 50% des répondants indiquent qu'ils sont favorables à ce type d'évaluation ; 30,6% y sont défavorables ; 20% ne se prononcent pas.

- **Parmi les répondants, presque autant de PRAG/PRCE (19,45%) que de PR (22,69%)** : Cela pose la question de leurs proportions respectives au sein de l'enseignement supérieur en ce qui concerne l'anglistique.

Les PRAG/PRCE sont surtout présents dans la filière Lansad, où ils sont majoritaires

PR = 5,75% en LEA, 87,5% en LLCE, 5,75% en Lansad

Prag/PRCE = 5% en LEA, en 11,5% LLCE, 81% en Lansad, 2,5% en CPGE

→ Cette présence majoritaire des PRAG/PRCE dans la filière LANSAD s'explique en particulier par le manque de reconnaissance de la recherche en lien avec cette filière (ie. recrutements d'EC non spécialistes du Lansad sur postes Lansad, ce qui n'arrive que rarement

dans d'autres domaines) ; la représentation selon laquelle des PRAG et PRCE « suffisent » pour assurer ces enseignements de spécialité ; la masse d'étudiants et des choix politiques de recrutement pour assurer les enseignements à ces « masses ». Voir enquête Commission formation à ce sujet ([Enquête Lansad](#)).

4. Résultats : réponses aux questions ouvertes

4.1. Réponses à la première question ouverte : « Quelle est, selon vous, la caractéristique la plus saillante de l'évolution actuelle du métier ? ».

354 réponses sur 380 possibles → 93% des participants au questionnaire ont donné leur avis

→ La plupart des personnes qui ont répondu au questionnaire ont pris le temps de répondre à cette question ouverte : volonté de s'exprimer sur ce point.

4.1.1. Analyse des grandes tendances

→ Les caractéristiques les plus saillantes de l'évolution actuelle du métier sont jugées comme étant négatives par 93% des répondants :

Positive 0,3% (1 répondants sur 354)

Négative 93% (329 répondants sur 354)

Neutre 6,7% (24 répondants sur 354) (pas de trace de jugement positif ou négatif dans les réponses écrites proposées par les répondants)

Le tableau 1 ci-dessous donne quelques exemples de catégorisation de commentaires jugés comme indiquant une évolution positive, négative ou neutre.

Catégorisation	Exemples
Evolution jugée négative	« De plus en plus de pression pour faire de la recherche, mais de plus en plus d'administration qui nous empêche d'en faire à moins de sacrifier toutes les vacances. » « De plus en plus de travail administratif, de moins en moins de décharges. C'est fatigant. » « Déclassement social, humain, financier. »
Evolution jugée neutre	« Besoin de s'adapter à un public et à des conditions changeantes. » « L'intérêt des étudiants est plus difficile à capter et à garder. Le niveau en langue de certains peut être excellent, grâce à une très grande exposition. Le niveau minimum restant inchangé (i.e. très bas), nous faisons plus que jamais le grand écart. »
Evolution jugée positive	A NOTER : UN SEUL COMMENTAIRE D'UNE EVOLUTION JUGEE POSITIVE « Je trouve ce sondage un peu trop orienté. Il semble impliquer que les étudiants LLCER ne font pas assez d'anglais, alors que, grâce au processus de Bologne, une saine évolution s'est amorcée vers une ouverture sur

	des compétences qui leur permettent de s'insérer dans la société autrement qu'en devenant profs d'anglais. »
--	---

Tableau 1 : Catégorisation de l'évolution en fonction des commentaires rédigés.

Remarque sur le tableau 1 : le commentaire sur l'évolution jugée positive relève une limite potentielle du questionnaire : une orientation des questions qui encouragerait des réponses par la négative. Or, le questionnaire a présenté des évolutions constatées par la commission de formation et a demandé aux répondants d'évaluer ces évolutions (ex. : « **On note une évolution dans le sens suivant : la part du financement par projet est en augmentation.** » « oui, non, NSP » ; si répondant d'accord → « si oui, cette évolution est positive », « tout à fait d'accord, d'accord, en désaccord, tout à fait en désaccord », NSP »..

4.1.2. Analyse 2 : catégorisation analytique des commentaires

Methodologie

*Lecture de chaque entrée, création de catégories au besoin à mesure de l'analyse des commentaires.

*Puis relecture de l'ensemble des commentaires pour vérifier la cohérence de la catégorisation finale.

*Une même entrée peut correspondre à plusieurs catégories.

Exemple 1 :

« **Surcharge** de travail, **excès du versant administratif**, **cadre de plus en plus étroit** donné à la recherche et **subordination** à des projets. »

→ Conditions de travail

→ Augmentation des tâches administratives

→ Perte de qualité en recherche

→ Pression / injonction / accélération

Exemple 2 :

« Un **manque de reconnaissance** de la recherche et un **manque de temps** et de **moyens** pour l'effectuer dans des conditions optimales. Un **accroissement des tâches administratives** qui ne sont **pas ou mal rétribuées**. »

→ Manque de reconnaissance

→ Absence de temps pour la recherche

→ Moyens insuffisants

→ Augmentation des tâches administratives (même catégorie que dans exemple 1)

→ Rémunération

Exemple 3 :

« **Déclin** inexorable de la **recherche** et de la **spécialisation**. »

→ Perte de qualité en recherche (même catégorie que dans exemple 1)

→ Dé-spécialisation

Résultats qualitatifs

Le tableau 2 présente les **28 catégories retenues**. Elles apparaissent dans l'ordre où elles ont été créées, au fur et à mesure de l'analyse des réponses. Toutes les catégories sont vécues négativement dans l'ensemble des commentaires sauf quatre cas : adaptabilité, complexification du métier, courriels/technologie (commentaires négatifs ou neutres) dans le seul cas de représentation positive (cat. « Nouvelles perspectives d'insertion pour les étudiants »).

Dans le tableau 2 ci-dessous, 2 exemples sont proposés par catégories, sauf pour les catégories d'une seule occurrence ou pour les catégories larges qui réclament de proposer plus de 2 occurrences pour bien en identifier les contours.

Catégorisation	Exemples
Augmentation des tâches administratives	« De plus en plus de pression pour faire de la recherche, mais de plus en plus d'administration qui nous empêche d'en faire à moins de sacrifier toutes les vacances. » « Nous sommes noyés sous les tâches administratives. »
Absence de temps pour la recherche	« Lourdeur administrative et absence de temps pour la recherche , évaluation permanente des étudiants, des formations, des centres de recherche etc. » « Une dégradation catastrophique du cadre d'enseignement, des locaux indignes, aucun moyen mis en œuvre pour la pédagogie innovante ainsi qu'un tsunami de tâches administratives qui asphyxie le corps enseignant et l'empêche de se consacrer à la recherche internationale ou à la préparation des cours. »
Perte de qualité en recherche	« De moins en moins de temps pour une véritable recherche sur la durée et sur le fond. » « La perte de la profondeur de la recherche pour un travail de surface visant à donner des signes vides d'activité frénétique. »
Evaluation permanente (vécue négativement)	« Tâches administratives écrasantes, perte de temps en multiples réunions et remaniements constants de maquettes, trop d'évaluation (des formations, de la recherche, de projets, ...) , pas assez de temps pour la recherche. » « Une logique de productivité purement comptable ne permet pas de mener à bien les missions prioritaires: enseignement et recherche. La qualité des formations diminue sans que les notes le reflètent, la recherche fondamentale est menacée par l'exigence de publications superficielles mais fréquentes. »
Pression institutionnelle (vécue négativement) : injonction et accélération	« La tension entre l'injonction de prendre part à l'administration de la fac (dans un contexte où ¹ les personnels IATS sont moins nombreux et souvent mal formés) et l'injonction de publier toujours plus et toujours mieux. Pour la plupart des collègues, bien faire les deux est quasiment impossible. » « Le manque de temps - la vitesse à laquelle il faut agir. »
Profil étudiants (évolution négative)	« Le consumérisme des apprenants. » « La multiplication des tâches administratives et pédagogiques ainsi que le temps consacré aux enseignements rendent la recherche très difficile, sans CRCT ou délégation. Les étudiants sont moins rigoureux et motivés qu'avant. »
Moyens (insuffisants)	« L'injonction à "produire" toujours plus et mieux ("excellence in excellence"), sans que les moyens nécessaires suivent (CRCT notamment), et alors que s'alourdissent les charges d'administration. » « Pas de temps pour se consacrer à la recherche ; manque de moyens humains ; salaires pas adéquats. »
Rémunération (insuffisante)	« Cumul des inconvénients de 2 systèmes a priori incompatibles: public (salaires , manque de personnel, primes de misère , pas de décharges horaires etc.) et privé (concurrence entre universités et entre collègues, auto et entre-évaluation constante, financements sur projets) » « Dégradation du niveau de vie des enseignants. »
Conditions de travail (détérioration)	« Détérioration général des conditions d'exercice : pression pour faire des HS, sous-représentations de certains secteurs (civi US),

	<p>remplacement des TD par des CM, effectifs étudiants trop chargés, environnement matériel parfois précaire (salles de classe vétustes, bureaux froids, pas de carte de photocopier, etc.). »</p> <p>« Manque de considération de la part du grand public. Enormément de travail (heures supplémentaires par manque de vacataires) qui rogne sur la vie privée, le soir et le week-end. Des conditions logistiques déplorables (manque de salle, salle des professeurs avec 3 ordinateurs et 8 chaises pour 50 enseignants, pas de bureau pour les PRAG et MCF/PU). »</p> <p>« Inégalité, trop d'étudiants par cours, demande de suivi impossible de l'avenir des étudiants, demandes administratives absurdes (rapports, etc) »</p> <p>« Grande dureté dans les rapports humains. »</p> <p>« Lenteur administrative qui empêche la visibilité: décision de décharge tardive, recrutements tardifs, etc. »</p>
Manque de reconnaissance (institutionnelle ou du grand public)	<p>« Dégradation, manque de reconnaissance de la qualité de notre travail. »</p> <p>« L'accroissement généralisé des tâches de travail (enseignement, recherche, administration) et leur très pauvre rémunération/ le manque de reconnaissance / les réformes idiotes qui témoignent d'une incompréhension du métier des enseignants-chercheurs et qui précarisent l'enseignement supérieur par une volonté gestionnaire et financière / la dégradation honteuse des bâtiments / la différence criante quoique proportionnelle entre les moyens des Grandes écoles et ceux des universités. »</p>
Nécessité de se diversifier, s'adapter (vécue négativement ou pas)	<p>« Nous sommes tenus de nous adapter à un public dont les attentes sont différentes et la place des humanités classiques est minorée. » (commentaire jugé négatif)</p> <p>« Nécessité de flexibilité et de capacités d'adaptation. » (commentaire jugé neutre)</p>
Complexification du métier (vécue négativement ou pas)	<p>« La part des tâches administratives est en augmentation, et ces tâches se complexifient en raison de la dématérialisation de la saisie des services, des modalités de contrôle, etc. Les délais pour faire les tâches sont de plus en plus courts. Pas de temps pour la recherche car trop de temps nécessaire à l'administration. » (commentaire jugé négatif)</p> <p>« Pluridisciplinarité et multi-compétences, maîtrise nécessaire des outils informatiques, mobilité et sens de l'initiative. » (commentaire jugé neutre)</p>
Courriels et technologie (vécus négativement ou pas)	<p>« Traitement des Emails qui augmente considérablement la charge de travail ; charge administrative de plus en plus lourde ; trop de réunions ; manque de temps pour une activité de recherche posée ; nécessité de diversifier notre enseignement pour intéresser les étudiants ; .travail de plus en plus solitaire (manque d'interaction avec collègues de la même discipline)... » (commentaire jugé négatif)</p> <p>« Evolution vers le distanciel. » (commentaire jugé neutre)</p>
Dé-spécialisation	<p>« Lourdeur administrative, manque de prise en compte des besoins pédagogiques, manque de reconnaissance, 'secondarisation' de l'université et des Espes. »</p> <p>« Domination par le manageriat. Négation de la compétence des EC. Mépris croissant de la part des collègues et des étudiants pour les sujets complexes et exigeants. »</p>
Répartition inégale des tâches entre collègues	<p>« Décalage entre la pratique et les textes réglementaires : quel EC peut affirmer faire 50% de recherche aujourd'hui? La répartition entre</p>

	<p>enseignement et recherche est inégale en raison de l'accroissement des tâches administratives. A cela s'ajoute la baisse du nombre de secrétaires + le manque d'investissement de nombre de collègues qui partent du principe que les tâches seront effectuées par d'autres. »</p> <p>« Forte augmentation des heures de travail due principalement à l'administration et à un déséquilibre de la répartition des tâches entre les EC. »</p>
Abandon du service public (dont logique comptable, logique d'entreprise et mise en concurrence)	<p>« La place grandissante faite aux actions de contractualisation : élaboration des dossiers (équipes de recherche, formations), ainsi que la place faite aux actions d'évaluation au sein de la discipline. »</p> <p>« Une logique de productivité purement comptable ne permet pas de mener à bien les missions prioritaires : enseignement et recherche. La qualité des formations diminue sans que les notes le reflètent, la recherche fondamentale est menacée par l'exigence de publications superficielles mais fréquentes. »</p> <p>« L'instabilité due à une logique ultra-libérale et une contamination du discours de l'entreprise (sans les avantages). »</p> <p>« Nous sommes de plus en plus "écrasés" de travail, en concurrence avec les collègues. D'où une insuffisance de temps de loisir et une détérioration des relations au sein des départements, voire des équipes de recherche. »</p>
Souffrance au travail, risque psychosociaux (démotivation, fatigue, stress)	<p>« Négative, très décourageante et dévalorisante. La France méprise ses profs et saborde la recherche. »</p> <p>« La multiplicité des tâches demandées, toutes urgentes, crée un climat de stress dont les personnels sont les premières victimes. »</p>
Fragmentation (parcellisation des tâches et dispersion)	<p>« Eparpillement entre multiples activités donc manque d'efficacité et fatigue. »</p> <p>« Complexification des tâches administratives et parcellisation du temps (accroissement du nombre de réunions...). »</p>
Déliquescence, chaos	<p>« On devient blasé - bienvenue au 'chaos' résume ma pensée. »</p> <p>« Déliquescence. »</p>
Copinage, localisme	<p>« Le recrutement fondé non pas sur la qualité du/des dossier(s), mais sur l'appartenance syndicale ou / et le "copinage". »</p> <p>« Perte d'autonomie, liberté pédagogique menacée, localisme. »</p>
Manque de débouchés pour les étudiants	<p>« Impossible de motiver les jeunes avec un taux de chômage de 25% pour les moins de 25 ans. »</p> <p>« Les inégalités à tous points de vue. Un public étudiant qui ne croit pas aux débouchés en SHS, des recrutements d'EC complètement aléatoires et qui répondent à une demande plus professionnalisante qu'autre chose, une recherche qui prime sur l'enseignement en termes de carrière et des EC qui ne sont pas contrôlés et qui pour certains d'entre eux ne produisent rien. »</p>
Déclassement	<p>« Déclassement : le niveau d'études et de travail nécessaires à l'obtention d'un poste ne sont pas pris en compte; les salaires sont très insuffisants de même que les perspectives de carrière. »</p> <p>« L'accroissement généralisé des tâches de travail (enseignement, recherche, administration) et leur très pauvre rémunération/ le manque de reconnaissance / les réformes idiotes qui témoignent d'une incompréhension du métier des enseignants-chercheurs et qui précarisent l'enseignement supérieur par une volonté gestionnaire et financière / la dégradation honteuse des bâtiments / la différence criante quoique proportionnelle entre les moyens des Grandes écoles et ceux des universités. »</p>

Absence de perspective de carrière (ou dysfonctionnement)	« Une charge administrative trop lourde + trop de bénévolat + impossibilité d'évoluer dans sa carrière - perspectives bloquées. » « Déconnexion considérable entre nos problématiques de recherche et les besoins en enseignement notamment en L1 et L2. ». »
Complexité des structures de gestion	« Emprise de la gestion administrative, complexité des structures de gestion (COMUE, consortiums et regroupements multiples mal segmentés). »
Nouvelles perspectives d'insertion pour les étudiants	« Je trouve ce sondage un peu trop orienté. Il semble impliquer que les étudiants LLCER ne font pas assez d'anglais, alors que, grâce au processus de Bologne, une saine évolution s'est amorcée vers une ouverture sur des compétences qui leur permettent de s'insérer dans la société autrement qu'en devenant profs d'anglais. »
Absence de temps pour la mission d'enseignement et manque de qualité	« Surcharge . J'ai plus l'impression de faire de la supervision de vacataires que de pouvoir proposer une formation innovante . » « Il est absolument indispensable de repenser le modèle pédagogique à l'université . Dans bien des cas, il date encore des années 70. »
Questionnaires	« Des questionnaires absurdes . »
Personnel administratif non formé	« Lourdeur des charges administratives lorsque l'on accepte d'en assumer (eg. Direction de département = secrétariat, selon le personnel administratif associé, qui ne s'avère pas toujours compétent). Manque de moyens pour attribution de postes statutaires afin que les formations fonctionnent normalement et que les labos de recherche conservent une bonne dynamique. » « La tension entre l'injonction de prendre part à l'administration de la fac (dans un contexte où ¹ les personnels IATS sont moins nombreux et souvent mal formés) ET l'injonction de publier toujours plus et toujours mieux. Pour la plupart des collègues, bien faire les deux est quasiment impossible. »

Tableau 2 : Catégorisation des caractéristiques saillantes évoquées en fonction des commentaires rédigés.

Autres éléments d'analyse qualitative (liens entre les catégories) :

On notera que 75% des répondants (44 sur 60) qui disent manquer de temps pour faire la recherche ont établi un lien de cause à effet entre ce manque de temps et l'augmentation des charges administratives.

*On notera également que 50% des répondants qui signalent une inadéquation de la rémunération, signalent également un manque de moyens généralisé.

*75% des répondants qui considèrent que la détérioration des conditions de travail est une caractéristique saillante de l'évaluation du métier isolent cette question de celles de la rémunération et des moyens (seuls 25% de ces répondent mentionnent à la fois les conditions de travail et la rémunération ou le manque de moyens).

*50% des répondent qui considèrent que l'évolution la plus saillante est l'augmentation de la pression institutionnelle estiment également que les conditions de travail se sont détériorées.

*60% des répondants qui mentionnent évaluation permanente déplorent également une pression constante.

*Moins d'un tiers des répondants qui considèrent qu'il y a absence de reconnaissance estiment que la rémunération est insuffisante (70% d'entre eux ne mentionne pas la question de la rémunération).

*A noter que les références à l'absence de temps pour la recherche et la perte de qualité pour la recherche sont dans l'ensemble beaucoup plus détaillées que l'absence de temps pour l'enseignement et le manque de qualité (cette catégorie n'apparaît que dans les dernières réponses).

→ **Le nombre de catégories relativement restreint (28) pour un corpus de 6525 mots révèle une certaine homogénéité des représentations des répondants, malgré leur profil varié.**

→ **L'ensemble des commentaires semble couvrir les multiples enjeux de l'université et des questions qualitatives (conditions de travail, reconnaissance du métier) autant que budgétaires (rémunération, moyens) ou politiques (abandon du service public).**

→ **Les commentaires sont complexes en ce sens qu'ils comprennent plusieurs caractéristiques saillantes, le plus souvent reliées les unes aux autres par des liens de causes à effets ou d'inclusion. Les commentaires « isolés » (ne mentionnant qu'une seule catégorie) sont rares.**

Résultats quantitatifs

Dans le tableau 3 ci-dessous, les catégories sont classées en fonction du nombre de fois où elles sont citées par les répondants.

Catégories	Occurrences
Conditions de travail (détérioration)	125
Augmentation des tâches administratives	116
Absence de temps pour la recherche	60
Moyens (insuffisants)	60
Pression institutionnelle : injonction et accélération	47
Complexification du métier (vécue négativement ou pas)	47
Déclassement de la profession	42
Rémunération (insuffisante)	41
Dé-spécialisation	34
Souffrance au travail, risques psycho-sociaux (démotivation, fatigue, stress)	32
Manque de reconnaissance (institutionnelle ou du grand public)	29
Absence de temps pour la mission d'enseignement et manque de qualité	27
Abandon du service public (dont logique comptable, logique d'entreprise et mise en concurrence)	24
Perte de qualité en recherche	24
Profil étudiants (évolution négative)	24
Evaluation permanente	20
Courriels et technologie (vécus négativement ou pas)	15
Nécessité de se diversifier, de s'adapter (vécue négativement ou pas)	10
Fragmentation (parcellisation des tâches et dispersion)	13

Absence de perspective de carrière (ou dysfonctionnement)	8
Déliquescence, chaos	7
Répartition inégale des tâches entre collègues	6
Copinage, localisme	4
Personnel administratif non formé	3
Manque de débouchés pour les étudiants	2

Tableau 3 : Evolutions saillantes citées au moins deux fois, classées par ordre de fréquence d'occurrences.

Le tableau 4 ci-dessous, rassemble les catégories qui n'ont été mentionnées qu'une seule fois et par un seul répondant et qui ne représentent donc pas une représentation « partagée » avec le reste de la communauté

Catégories	Occurrences
Complexité des structures de gestion	1
Nouvelles perspectives d'insertion pour les étudiants	1
Questionnaires absurdes	1

Tableau 4 : Evolutions saillantes citées une seule fois.

→ La détérioration des conditions de travail (surcharge de travail essentiellement - qui affecte la vie privée – mais aussi augmentation des effectifs, multiplication des réformes sans prise en compte du terrain ou le manque de dialogue) est la caractéristique la plus saillante de l'évolution du métier.

→ La seconde caractéristique saillante perçue est l'augmentation du temps dédié aux tâches administratives, le plus souvent au détriment de la recherche (et/ou de l'enseignement) et affectant les conditions de travail (surcharge).

→ Le manque de temps pour la recherche (liée à l'augmentation des charges admin.) est la 3^e caractéristique la plus saillante.

→ La question des moyens (postes, essentiellement) est la 4^e caractéristique.

→ Viennent ensuite la complexification du métier et la pression institutionnelle.

→ La question de la rémunération vient après la question du sentiment de déclassement de la profession.

→ On notera le niveau important d'occurrences indiquant une souffrance au travail et des risques psycho-sociaux.

4.2. Réponses à la seconde question ouverte : « Quelle amélioration souhaiteriez-vous voir apporter en priorité ? ».

356 réponses sur 380 possibles : 93,6% des participants au questionnaire ont donné leur avis

→ La plupart des personnes qui ont répondu au questionnaire ont pris le temps de répondre à cette question ouverte : volonté de s'exprimer sur ce point.

4.2.1. Typologie des réponses

Deux grands types de réponses à cette question : soit une identification des points prioritaires à améliorer (le QUOI – que faut il améliorer en priorité) ; soit proposition concrète d'amélioration (le COMMENT améliorer la situation).

Identification des améliorations prioritaires à apporter (QUOI ?)	Propositions « concrètes » d'améliorations à apporter (COMMENT ?)
Une prise en compte du volant 'administration' dans la charge totale de travail des E/C pour libérer du temps pour la recherche	Une prise en compte du volant 'administration' dans la charge totale de travail des E/C pour libérer du temps pour la recherche
∅	Augmentation du salaire des MCF en début de carrière
Allègement des tâches administratives, considération plus grande pour le secteur LLA, augmentation des postes	Allègement des tâches administratives, considération plus grande pour le secteur LLA, augmentation des postes
D'avantage de reconnaissance au niveau de l'enseignement, et plus encore, de la recherche	∅

Tableau 5 : Typologie des réponses à la question ouverte « Quelle amélioration souhaiteriez-vous voir apporter en priorité ? ».

Les points prioritaires à améliorer (le QUOI ?) recourent les points d'évolution saillante déjà identifiés : on trouvera donc ci-après une classification des propositions visant l'amélioration (le COMMENT ?)

4.2.2. Classification des propositions concrètes visant l'amélioration (les plus fréquemment citées)

VOLET RÉMUNÉRATION

- Augmentation décente des salaires / augmenter la rémunération de base / revalorisation salariale / revalorisation des salaires / augmentation significative des salaires / salaires adéquats avec études longues
- Augmentation du salaire des MCF en début de carrière
- Rémunération des encadrements de stage et des participations aux jurys de soutenance en Master LEA (notamment pour les chargés de cours)
- Diminution du nombre heures statutaires
- Diminution du nombre d'heures complémentaires imposées

VOLET CARRIÈRE

Modalités d'évolution de carrières

- Un système de notation
- Evaluation qui ne soit pas principalement à l'ancienneté
- Plus de confiance accordée aux enseignants au lieu du système infantilisant d'évaluation permanente
- Pas de mise en place de "suivi de carrière" obligatoire
- Prise en compte de toutes les missions pour évolution de carrière (« nous ne sommes jugés que sur la recherche »)
- Progression de carrière moins administrative
- Avancement de carrière moins basé à la fois sur la recherche et sur l'enseignement

Parcours professionnel

- Plus de souplesse / plus de latitude à l'EC dans son parcours professionnel au long cours : des périodes d'investissement pédagogique, d'autres de travail de recherche... / temps partiel possible
- Faciliter l'accès au corps des MCF pour PRAG docteurs

Formation continue

- Libérer du temps pour la formation
- Plus de formation professionnelle / proposer des actions de formation continue
- Prise en charge financière par l'établissement pour assister à des congrès en rapport avec le domaine d'enseignement

Autres points sur les carrières

- Redéfinition des missions
- Rééquilibrage des missions enseignement/recherche/administration
- Revaloriser et clarifier le statut des PRAG-PRCE / alignement indispensable sur les CPGE pour les PRCE/PRAG de l'université / revaloriser l'enseignement pour les PRAG, diminution de la charge d'enseignement hebdomadaire
- Revaloriser la recherche pour les EC (et, si c'était possible, pour les PRAG aussi...)

VOLET RECRUTEMENTS

- Création de postes fixes / plus de postes de titulaires (arrêt de la contractualisation) afin de répartir les enseignements et les charges administratives et pour plus de stabilité des équipes pédagogiques et administratives / des postes d'enseignants permanents, MCF comme PRAG
- Augmenter les postes d'EC à l'université et diminuer la part des PRAG-PRCE.
- Recruter du personnel administratif compétent pour administrer l'enseignement et la recherche / pour assister les EC /
- Création d'un statut d'enseignants-administratifs pour ceux qui ne font pas de recherche et s'épanouissent dans ce domaine
- Recruter du personnel technique pour décharger les EC

VOLET FORMATION

Offre de formation

- Réforme complète du paysage de l'enseignement supérieur en France
- Réformer/Casser/supprimer le système CPGE afin de renforcer les universités
- Simplification de l'offre aux étudiants

Conditions de formation

- Augmentation du nombre d'heures de cours
- Moins d'étudiants par groupe / dédoublement des TD
- Revoir les contenus, particulièrement en L1
- Groupes de niveau

Modalités d'évaluation

- Revoir en partie le contrôle continu
- Repenser nos modalités d'évaluations des étudiants
- Eliminer le rattrapage suppression de la session de rattrapage

Orientation des étudiants

- Etablir des filtres de niveau minimal à l'entrée à l'université / orientation positive / choisir les étudiants à l'entrée de chaque formation / une dose de

sélection en L1 / plus d'autonomie pour les étudiants en Licence comme en Master / que la sélection soit introduite à l'université / sélection des étudiants en amont de la licence / diminuer le nombre d'étudiants

VOLET RECHERCHE

Temps pour la recherche

- Congés pour recherche plus fréquents / un semestre de CRCT tous les 4 ou 6 ans / CRCT de droit tous les 5 ans / CRCT obligatoire pour tous les enseignants, tous les 4 ans pour les EC et tous les 8 ans pour les PRAG-PRCE / une année sabbatique au moins une fois pendant sa carrière / CRCT statutaires réguliers / priorité aux CRCT de droit (pas au mérite)
- Possibilité d'alterner semestre d'enseignement et semestre de recherche
- Réduction du temps d'enseignement afin d'avoir un vrai temps de recherche hebdomadaire
- Modifier le calendrier universitaire pour dégager des créneaux recherche
- Imposer des jours dédiés à la recherche dans les emplois du temps

Budget pour la recherche

- Plus d'argent pour la recherche/ financement pérenne de la recherche / des budgets recherche permettant aux chercheurs de faire efficacement et scientifiquement la recherche/ financement correct des thèses, plus de contrats doctoraux / soutien à la recherche (crédits)
- Davantage de financement des universités/investir dans l'Enseignement Supérieur
- Prise en charge des frais liés à la recherche
- Ouverture à plus de candidats de structures telles que l'IUF : permettre aux chercheurs de mener à bien des projets de longue haleine
- Recherche moins exclusivement centrée sur les projets ANR, européens
- Des presses universitaires dignes de ce nom

VOLET ADMINISTRATIF

Participation aux tâches administratives

- Rendre les charges administratives obligatoires (pour tous) / obliger chaque enseignant à prendre une responsabilité annuelle ou tous les 2 ans / application des règlements (que tout le monde participe)
- Fin de l'obligation de tâches administratives
- Aide supplémentaire des personnels administratifs dans gestion et calcul des PV de notes
- Ré-évaluation des missions des personnels administratifs en poste : des secrétaires travaillant tant pour les enseignants que pour les étudiants
- Recrutements de personnels compétents (voir volet « recrutements »)

Reconnaissance des tâches administratives

- Meilleure reconnaissance des tâches administratives et de coordination en termes de salaire ou de prime ou de décharge / prise en compte du volant 'administration' dans la charge totale de travail / rémunération des tâches administratives et des activités annexes (jury de thèse, HDR, comité de sélection...) dans le service

Soutien dans l'accomplissement des tâches administratives

- Soutien administratif pour toutes les micro-tâches

- Prise en charge de l'administration par des administratifs »
- Secrétariat compétent et motivé

Rouages administratifs

- Remplacer l'organisation bureaucratique des institutions par une gestion participative.
- Fin des réformes quasi-systématiques / stabilité institutionnelle / stabilisation de la réglementation / arrêt des changements incessants / réformes très peu fréquentes basées sur une consultation approfondie de la base avec un vrai temps de réflexion sur les objectifs visés et les moyens de les atteindre / fin des réformes quasi annuelles impliquant une refonte systématique des maquettes / vision à long terme pour réfléchir et mettre en place des dispositifs de formation
- Réduction des strates administratives
- Pouvoir embaucher des chargés de cours ou des vacataires sans avoir à justifier de situations particulières.
- Eradiquer les tableaux Excel
- Transparence et simplification des procédures.

VOLET CONDITIONS DE TRAVAIL

- Avoir des bureaux, même partagés et ordinateurs à disposition
- Respecter la qualité environnementale (bureaux sans amiante)
- Davantage d'équipement numériques, vidéo, On ne peut plus faire cours avec des craies et des photocopies en 2016. Il faut des écrans et des vidéoprojecteurs partout et dans toutes les salles

AUTRES ÉLÉMENTS MENTIONNÉS

- Respect des lois dans les facs (arrêts maladie: remplacements gratuits obligatoires à Paris 2 !)
- Temps plus long sur le calendrier universitaire / semaines plus homogènes, sur le long terme (les semestres = découpage et course contre la montre
- Revalorisation de l'image des enseignants par le politique (trop souvent critiqués) prise en compte véritable des chercheurs en France et notamment par le politique
- Egalité fiscale => financement de l'enseignement et de la recherche
- Développer les liens pédagogie/recherche / + de temps réel pour recherche (et donc pour alimenter cours),
- Plus de concertation / plus d'écoute de la part de la direction
- Moins de contrôle
- Pas de détachement sur contrat
- Financement par l'Etat du GVT (glissement vieillesse technicité) pour que les universités puissent cesser de ponctionner sur leurs fonds de roulement, voire de maintenance pour payer les salaires de leur personnel

5- Un mot de conclusion

Les réponses à ce questionnaire ont permis de mettre au jour la conscience d'une forte dégradation des conditions de travail chez une très grande majorité de collègues, jusqu'à des caractéristiques certaines de souffrance au travail chez un

certain nombre. En même temps, elles dénotent une forte créativité dans les propositions d'amélioration de la part des membres de la SAES. Pour donner suite à ce travail, il pourra s'agir d'abord de confronter certaines représentations avec les chiffres réels (quand cela est possible). La diffusion des résultats semble également un impératif si la communauté des enseignants du supérieur dans le domaine de l'anglistique souhaite faire entendre sa voix, la mêler à d'autres pour ouvrir de nouvelles perspectives et contribuer à l'amélioration du métier. Une telle diffusion pourra s'organiser en direction des autres sociétés savantes dans le domaine des langues, des instances de tutelle, du Conseil de l'Europe, des revues spécialisées, de la presse et des médias en général.
