Congrès 2017
Reims

Questionnaire sur l'évolution du métier

Commission « Formations » de la SAES

Contexte

- Origine
- Le ressenti de la communauté =>

Dans quelle mesure ce ressenti est-il partagé?

- La construction du questionnaire
- N = 380

1. Profil des répondants

→ 380 questionnaires complétés

2. Réponses aux questions fermées

Consensus large sur :

- ✓ **La polyvalence accrue exigée** (tâches demandées requièrent des compétences de plus en plus variées : 91% d'accord) ; et **un travail 'complexifié'** (94% oui).

- ✓ **Une évolution du public étudiant** (79,5% oui). 70,5% des collègues qui constatent une évolution pensent qu'elle n'est pas positive.

Consensus large sur :

- ✓ **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).

- ✓ **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 ».

- ✓ **L'insuffisance des salaires** : 80% des répondants considèrent que leur rémunération n'est pas en adéquation avec le travail effectué

Consensus large sur :

- ✓ **La pression administrative croissante** : le fait que les délais demandés pour répondre à une question d'ordre administratif sont de plus en plus courts (88% de « oui »).
- ✓ **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).
- ✓ **La difficulté aujourd'hui d'effectuer un travail de recherche sur le long terme** : 70% d'accord (23% seulement pensent qu'il reste possible d'effectuer ce type de travail, 7% NSP).

Publication

- ✓ **75% considèrent que l'injonction de publication est croissante**. 28% des répondants pense que c'est une évolution positive contre 52% qui estiment que ce n'est pas une évolution positive. 20% sont sans avis.

- ✓ **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).

Financement par projet / Formation

- ✓ 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).

- ✓ 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).

Avis sur les types de postes et répartition de services

- ✓ **Le nombre de PR/MCF à l'université** : 52% des répondants estime qu'il est en diminution ; 33% estime qu'il est stable, seul 1% pense qu'il est en augmentation ; 14 % ne « savent pas ».
- ✓ **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 ».
- ✓ **Le recours accru aux heures complémentaires** que l'on demande aux enseignants d'assurer (78% oui – même répartition des réponses dans les différents statuts), **aux chargés de cours** (62% oui).

Différences et inégalités apparentes entre universités :

- ✓ **L'existence de décharges de service pour les jeunes MCF (1ere année) dans certaines universités et pas dans d'autres** (43% non, 42% oui, 15% ne savent pas)

- ✓ **Des inégalités apparentes importantes en termes de soutien administratif logistique pour missions de recherche** :
  - 63% oui soutien logistique mais 29% non
  - 53% oui pr les colloques ou projets de recherche, mais 34% considèrent que non

Anglistique

- ✓ Près de 78% considèrent qu'**une conception utilitaire de la langue** est de plus en plus prégnante.
- ✓ **Une diminution des cours consacrés aux domaines traditionnels de l'anglistique** (54% sont d'accord, 31% non, 14% ne se prononcent pas)
- ✓ 28,6% des répondants indiquent que des **enseignements ne correspondant pas à leur profil** leur sont de plus en plus souvent imposés.
- ✓ **Une évolution des formations dans le sens de la professionnalisation** perçue comme plutôt positive par la majorité (54% oui mais négatif pour 21,5% et sans changement pour 24,5%).

3. Questions ouvertes fin de questionnaire

Quelle est, selon vous, la caractéristique la plus saillante de l'évolution actuelle du métier ? (50 mots maximum)

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

Les grandes tendances

Selon analyse des commentaires, l'évolution actuelle du métier est jugée:

*Négative par 93% des répondants (329 sur 354)

*Neutre par 6,7% des répondants (24 sur 354)

*Positive par 0,3% des répondants (1 sur 354)

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. »

Exemples de catégorisation des réponses

	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 oeuvre 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. »

→ 28 caractéristiques saillantes retenues

Les 19 caractéristiques les **plus** saillantes de l'évolution actuelle du métier

	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

Quelle amélioration souhaiteriez-vous voir apporter en priorité ? (50 mots maximum)

356 réponses sur 380 possibles

→ 93,6% des participants au questionnaire ont donné leur avis

Typologie des réponses

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
Ø	**Augmentation du salaire des MCF en début de carrière**
Allègement de tâches administratives, considération plus grande pour le secteur LLA, augmentation des postes	Allègement de tâches administratives, considération plus grande pour le secteur LLA, **augmentation des postes**
Davantage de reconnaissance au niveau de l'enseignement, et plus encore, de la recherche	Ø

Les propositions portent sur :
la rémunération, la carrière, les recrutements
la formation, la recherche, l'administratif
les conditions de travail (sens étroit), autres

Quelques propositions concrètes mentionnées

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

Quelques propositions concrètes mentionnées

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 statutaire ¶
- → 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

4. Elements de conclusion(s)

Eléments de conclusion(s)

- ✓ Propositions d'amélioration disparates ≠ évolution(s) saillante(s) - consensus
- ✓ Un sentiment de dégradation nette des conditions de travail qui rejoint les recherches faites par enseignants chercheurs de toutes les disciplines.
- ✓ Relativement peu de choses spécifiques aux anglicistes: la question de la conception utilitaire de la langue et spécialisation / professionnalisation.

Et maintenant?

Prolongements possibles =>

- Confronter le ressenti à des chiffres quand c'est possible.
- Refaire ce questionnaire dans 5 ans
- Le partager avec d'autres sociétés savantes

Diffusion, dissémination =>

- A la communauté des anglicistes, des enseignants de langue du supérieur;
- Au ministère de tutelle
- Aux médias
- Article
- Autres…

Congrès 2017

Reims

Questionnaire sur l'évolution du métier

Merci de votre attention!

Commission « Formations » de la SAES