

Didactique Professionnelle – Quatrième Colloque International

**ENTRE PRESSIONS INSTITUTIONNELLES ET AUTONOMIE DU SUJET :  
QUELLES ANALYSES DE L'ACTIVITE EN SITUATION DE TRAVAIL EN  
DIDACTIQUE PROFESSIONNELLE ?**

Organisé par l'Association RPDP en partenariat avec le laboratoire CIREL (EA 4354)

Les 6, 7 et 8 juin 2017 - Université de Lille - Sciences et Technologies, France

**L'activité de recherche comme peau de chagrin : entre contraintes  
professionnelles et effet de génération**

Vanessa BOLÉGUIN

Chercheure associée, LISEC EA 2310

7, rue de l'Université, 67000 Strasbourg, France

03 68 85 06 16 vanessa.boleguin@wanadoo.fr

Jérémy PICOT

Maître de conférences, BETA, UMR 7522, IUT Robert Schuman

72, route du Rhin, CS 10315, 67411 Illkirch Cedex, France

03 68 85 86 91 jpicot@unistra.fr

Stéphane GUILLON

Maître de conférences, LISEC EA 2310, Université de Strasbourg

7, rue de l'Université, 67000 Strasbourg, France

03 68 85 06 16 sguillon@unistra.fr

**Thème 1** : Analyse de l'activité du chercheur : entre contraintes et ressources ?

**Compte-rendu de recherche**

**Résumé**

*Face à l'intensification et à la transformation de leur activité à l'Université, les enseignants-chercheurs présentent des profils disparates inscrits dans des contextes très hétérogènes et désinvestissent pour certains la recherche académique à mesure que se renforcent les fonctions concurrentes. Un sous-groupe apparaît comme relativement sacrifié à l'intérieur du champ académique qui est marqué par des contraintes professionnelles et contextuelles pesant d'une manière inégalitaire sur les universitaires, freinant la construction des carrières et l'accès au professorat. Nous exploitons ici les données d'une large enquête sur l'activité réalisée au sein de trois universités du Grand Est auprès d'enseignants-chercheurs titulaires.*

**Mots-clés** : Activité ; Enseignement ; Recherche ; Enseignant-Chercheur

### Introduction :

« Même si les enseignants-chercheurs sont évalués par leurs pairs sur l'ensemble de leurs missions, c'est de fait avant tout sur des critères de recherche, essentiellement les publications, que se font les promotions des enseignants-chercheurs. » rappelle Cytermann (*in* Forest, 2012, p. 107). Dans ces conditions, comment interroger alors la construction des compétences à l'intérieur d'un groupe professionnel exerçant une activité hybride dont la dynamique de carrière ne dépend que de l'un des champs d'activité, celui de la recherche ? Dans la mesure où c'est à l'intérieur de ce champ que se construit la professionnalisation de l'universitaire (sa légitimation, son évolution professionnelle, sa rémunération), nous ancrerons notre réflexion sur les manifestations des compétences acquises dans la pratique de la recherche académique, mais en situant cette pratique dans un contexte de travail, influencée par des contraintes et des pesanteurs, une pratique mise en concurrence avec d'autres activités (l'enseignement, l'ingénierie) qui réduit pour certains la capacité à s'investir dans la recherche. Notre communication porte sur l'ensemble des activités de l'enseignant-chercheur universitaire titulaire et cherche à montrer combien la fonction liée à la recherche est en partie actuellement sous contrainte dans la mesure où elle est soumise en termes d'investissement à la concurrence des autres activités. Cette tension est surtout portée par un certain groupe, qui apparaît relativement sacrifié dans le cadre d'une approche en didactique professionnelle, partageant certaines caractéristiques archétypales. La fonction de recherche sera ici décrite à partir de quatre de ses manifestations observables : le temps individuel consacré hebdomadairement à la recherche scientifique ; l'intensité du travail collaboratif avec le groupe de pairs ; la participation à un comité de lecture d'une revue scientifique et la publication d'articles dans des revues à comité de lecture (ACL). Nous proposerons une synthèse succincte de la littérature sur l'activité des universitaires (1) avant de présenter notre terrain, notre population de recherche et notre méthode (2) et les résultats de notre enquête (3).

### (1). Cadre théorique :

Notre approche interroge le travail académique et les « asymétries fonctionnelles liées aux tâches de recherche et d'enseignement, et examine les facteurs influençant l'orientation différenciée des activités » (Endrizzi, 2017, p. 2). Interrogeant l'activité des universitaires comme groupe professionnel, Berthelot et Ponthieux (1992) identifient un « accroissement inconsideré des activités d'enseignement et des tâches administratives » et mettent l'accent sur une « accumulation incontrôlable des tâches » pour les enseignants-chercheurs. Ils définissent un « principe tensionnel sur lequel se construit l'organisation temporelle des universitaires », tout en constatant *une hétérogénéité* dans les situations des enseignants-chercheurs et la part que chaque professionnel est à même d'accorder à l'activité spécifique de recherche scientifique. C'est la construction de cette différenciation que nous questionnons dans cette communication en montrant que les écarts intergénérationnels structurent en grande partie le champ académique et participent de la distribution inégalitaire des fonctions au détriment des plus jeunes, ce qui joue sur leur professionnalisation et leur légitimation. À l'intérieur d'un champ professionnel qui change en profondeur (Espéret, 2001 ; Becquet & Musselin, 2004 ; Musselin, 2008), les universitaires présentent des profils, des pratiques et des contextes de mise en œuvre disparates, avec une distribution inégale des activités, subissant un « morcellement entre des priorités diverses » (Fave-Bonnet, 2003), liés en partie à des facteurs structurels. La profession académique est en effet en mutation, impactée par la logique professionnalisante qui apporte des modifications curriculaires profondes mais également une transformation des modalités de distribution des activités chez les universitaires. Cette tension est liée à deux lois récemment adoptées et qui sont le cadre des mutations en cours de l'Université en France : la loi n°2007-1199 relative aux libertés et responsabilités des universités, dite LRU et la loi 2013-660 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche dite ESR. Ces deux textes législatifs participent de la construction de deux référentiels, l'un dont l'ambition est d'améliorer la qualité de la recherche, l'autre qui cible la qualité de l'enseignement et qui peuvent entrer en concurrence dans le quotidien du professionnel universitaire.

Nous cherchons à comprendre ici si l'investissement dans la recherche dépend de sources hétéronomes (discipline de rattachement, politique facultaire en direction des nouveaux recrutés sur la distribution des activités) ; s'il existe une tension entre l'investissement personnel dans la recherche scientifique, l'enseignement et les tâches « périphériques », parfois perçues comme illégitimes (Dahan & Mangematin, 2010) ; et si cette injonction à la polyvalence (Berthelot & Ponthieux, 1992 ; Gingras, 2003) pèse aujourd'hui d'abord sur un groupe particulier.

Notre réflexion sur l'activité du chercheur s'inscrit dans un temps de service effectif qui actuellement fait référence au droit commun du temps de travail, soit 1607 heures annuelles, un service qui devrait se partager pour moitié entre des activités d'enseignement de 192 HETD valorisées à hauteur de 800 heures et des activités de recherche à hauteur de 800 heures (Balme *et al.*, 2012, p. 234).

En matière de satisfaction et d'engagement professionnel, Drucker-Godard *et al.* soulignent le fait que les enseignants-chercheurs sont globalement satisfaits de leur situation professionnelle même si les conditions d'exercice se dégradent et que les activités non directement liées à la recherche sont faiblement valorisées (2013, p. 4) : « Leur plaisir au travail est associé à la dimension pédagogique de leur profession, à l'attachement à la notion de service public, à la liberté et à l'autonomie qu'ils ressentent et à la dimension intellectuelle de leur activité. Ils expriment également un fort attachement, principalement affectif, à leur institution et à leur profession. Quoi qu'il en soit, un malaise est également exprimé. [...] Ils signalent [...] une surcharge de travail administratif et une dévalorisation des tâches pédagogiques dans l'évaluation. Une piste d'explication du mal-être peut être trouvée dans un conflit de valeurs entre des valeurs initiales qui avaient présidé au choix de carrière des enseignants chercheurs et les nouvelles valeurs qui émergent des réformes des universités, plus centrées sur l'efficacité et l'efficience. » Forest (2012, p. 216) rappelle de son côté que le « manque de temps pour la recherche constituait [...] la première préoccupation des enseignants-chercheurs devant la faiblesse des rémunérations. » Sur les dernières années, après les premiers travaux sociologiques de Bourdieu (1984) sur les manières de travailler de l'enseignant-chercheur, sur le fonctionnement du champ universitaire académique structuré autour d'oppositions sociologiques et politiques selon les disciplines et de divisions de l'activité et des visions des acteurs, de nombreux rapports ont précédé puis suivi les mutations en cours du champ universitaire : Becquet & Musselin, 2004 ; Espéret, 2001 ; Belloc 2003 ; Soulié *et al.* 2005. Schwartz (2008) analysait l'activité de l'enseignant-chercheur à partir de la place des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche, la gestion des carrières, les rémunérations, les statuts, les recrutements et les premières affectations, le temps de travail. Becquet et Musselin (2004) ont mis au jour l'impact fortement différenciateur de l'appartenance disciplinaire, du statut et des contraintes institutionnelles. La tension entre enseignement, recherche et tâches « périphériques », parfois perçues comme illégitimes (Dahan & Mangematin, 2010), contraindrait plus spécifiquement les maîtres de conférences en début de carrière. Cette injonction à la polyvalence (Ponthieux *et al.*, 1992 ; Gingras, 2003) produirait actuellement les conditions d'un désengagement relatif du chercheur. Ensuite, le type de rapports professionnels que l'universitaire découvre dans le collectif de travail pourrait impacter sa carrière académique et le développement de ses compétences professionnelles.

## (2). Terrain, population de recherche et méthode :

Nos données sont tirées d'un questionnaire en ligne de 100 questions, réalisé fin 2014 auprès des maîtres de conférences et des professeurs de trois universités du Grand Est<sup>1</sup> : Université de Strasbourg

---

<sup>1</sup> Pour une description détaillée de ce questionnaire, voir Boléguin, V. (2016). « Questionner l'activité de recherche à l'Université : réflexions méthodologiques sur des données d'enquête quantitative » In Guillon, S., Kennel, S. *L'activité du chercheur. Colloque Thémat'IC 2015, Rencontre entre chercheurs et professionnels en Information et Communication*, IUT Robert Schuman, Université de Strasbourg, p. 60-80 : <http://thematic.hautetfort.com/media/02/02/2659549788.pdf>

(57,3% des répondants), de Lorraine (23,6%) et de Haute Alsace (19%), représentant toutes les disciplines CNU, interrogeant les différentes formes d'activité réalisées dans le cadre de l'exercice du métier, les conditions de travail, les contraintes institutionnelles et personnelles. 347 questionnaires exploitables ont été retournés. Ces données ont été traitées par le tri croisé, l'analyse factorielle des correspondances multiples et la régression logistique pour délimiter et hiérarchiser les variables impactant l'investissement dans la recherche, avant de produire une taxinomie des situations professionnelles des universitaires. Les répondants sont âgés en moyenne de 45 (entre 29 et 67 ans), avec une ancienneté moyenne de douze années, maîtres de conférences pour 53,9%, principalement dans les sciences (52,7%), en lettres et sciences humaines (22,8%), en droit-économie-gestion (10,7%) et dans le pluridisciplinaire (8,9%). 42,1% sont des femmes ; 34% ne consacrent pas plus de 10 heures par semaine à la recherche ; 37,7% ont une responsabilité de diplôme ; 14,7% n'ont pas publié d'ACL sur les trois dernières années ; 47% sont membres d'un comité de lecture d'une revue ; 45,5% ont une bonne maîtrise de la langue anglaise ; 26,5% ont un service d'enseignement qui dépasse 250 heures par an ; 21,9% exercent en IUT. Pour 44,1% le laboratoire de recherche n'est pas un lieu de développement de compétences ; pour 43,5% il n'est pas le lieu de la collaboration, et pour 53,6% il est le lieu de l'individualisme et de la concurrence. 48,7% ont bénéficié d'une action de formation dans le cadre de la formation continue ; 46,7% sont dans une équipe d'accueil (EA). 54,8% ont déclaré un engagement fort dans l'activité professionnelle.

### **(3). Les résultats de notre enquête :**

Nous avons focalisé notre attention sur l'activité de recherche des enseignants-chercheurs, que nous décrivons dans notre enquête à partir de quatre de ses manifestations observables : le temps individuel consacré hebdomadairement à la recherche scientifique ; l'intensité du travail collaboratif avec le groupe de pairs ; la participation à un comité de lecture d'une revue scientifique et la publication d'ACL.

#### *Le temps consacré à la recherche :*

Un service d'enseignement supérieur à 250 heures annuelles éloigne très significativement de la recherche académique (tableau n°1) : -9pts pour un investissement dans l'activité de recherche supérieure à 20 heures par semaine tout comme la responsabilité de diplôme ou d'année (-12,6pts, tableau n°2). L'appartenance disciplinaire est fortement différenciatrice : exercer en lettres et sciences humaines, en droit-économie-gestion ou dans une section pluridisciplinaire réduit les chances de s'investir dans la recherche (tableau n°3) avec respectivement -11pts, -7,8pts et -4 pts ; les enseignants-chercheurs en sciences sont par contre favorisés : +7,6 pts. Le manque de temps consacré à la recherche concerne plus fréquemment les femmes (-7,6 pts, tableau n°5) et les plus récents dans la carrière (-6,6 pts, tableau n°4). Une corrélation est avérée entre le sexe et la section CNU d'appartenance (tableau n°6) où les femmes sont surreprésentées en lettres et sciences humaines (+12,2pts), dans le pluridisciplinaire (+12,6pts) ; et entre la section CNU et la charge d'enseignement (tableau n°7) : les surcharges d'enseignement concernent plus fréquemment droit-économie-gestion (+17,9pts) et le pluridisciplinaire (+15,3pts). Enfin, plus le répondant s'investit dans la recherche et moins il considèrera son laboratoire de recherche comme le lieu de l'individualisme et de la concurrence (tableau n°8).

#### *La participation à un comité de lecture :*

Exercer en IUT augmente la probabilité d'être membre d'un comité de lecture d'une revue (+12,1 pts, tableau n°10) tout comme le fait d'être professeur des universités ou maître de conférences HDR (+13,5pts, tableau n°11) ou d'être recruté en Lorraine (+10,2pts, tableau n°12). Une bonne maîtrise de la langue anglaise semble enfin être un atout significatif (+8,6pts, tableau n°13).

#### *L'intensité du travail collaboratif avec les pairs (les chercheurs) :*

La collaboration avec les pairs chercheurs concerne davantage ceux qui voient leur laboratoire de recherche comme un lieu de développement de compétences (+16,7pts, tableau n°14) et non pas comme un lieu de concurrence et d'individualisme (-24,2pts, tableau n°16). La maîtrise de l'anglais favorise également significativement cette collaboration (+5pts, tableau n°15).

#### *La publication d'ACL :*

Les enseignants-chercheurs publiant se retrouvent moins fréquemment parmi ceux dont le service d'enseignement dépasse les 250 heures annuelles (-5,1pts, tableau n°17) et plus fréquemment parmi les professeurs et HDR (+8,5pts, tableau n°18) et les membres d'un comité de lecture (+4,9pts, tableau n°19). La maîtrise de l'anglais est un atout (+6,5pts, tableau n°20). Être publiant est fortement corrélé à l'opinion selon laquelle son laboratoire de recherche est un lieu de développement de compétences.

L'analyse factorielle des correspondances multiples (cf. tableau n°21 et carte n°1) propose approche idéale-typique des profils d'enseignant-chercheur en matière d'investissement dans la recherche académique. Nous pouvons ainsi distinguer trois groupes qui forment une manière de continuum. Le premier sous-groupe (quart supérieur droit) est le plus faiblement investi dans l'activité de recherche (moins de 10 heures par semaine) : il rassemble les femmes jeunes, en début de carrière, responsables de diplôme ou d'année, dans le Pluridisciplinaire ou Lettres et sciences humaines et se déclarant relativement investis professionnellement. Le second sous-groupe (quart supérieur gauche) est davantage investi dans la recherche (entre 10 et 20 heures par semaine) : il concerne les maîtres de conférences de l'Université de Strasbourg, exerçant en dehors des IUT et avec une charge d'enseignement inférieure à 250 heures par an. Le troisième sous-groupe (quart inférieur gauche) regroupe les enseignants-chercheurs les plus investis dans la recherche (plus de 20 heures par semaine) : des hommes plus âgés, avec une durée d'ancienneté supérieure à la moyenne de l'échantillon, sans responsabilité de diplôme, se déclarent fortement investis professionnellement et appartenant aux sections CNU des Sciences.

La régression logistique (annexe n°3) permet de son côté d'établir un modèle prédictif du surinvestissement dans la recherche en fonction des caractéristiques des individus, toutes choses égales par ailleurs. Notre analyse a permis de prédire correctement le surinvestissement ou non d'un enseignant-chercheur dans ses activités de recherche selon ses caractéristiques dans 77,4% des cas. Ainsi, un enseignant-chercheur qui ressent un sentiment d'expertise a 5,069 fois plus de chances d'être surinvesti dans cette partie de ses activités. Ces individus sont généralement des « seniors researchers » dans la mesure où le fait d'être plus âgé que la moyenne de notre échantillon multiplie par 1,775 les chances de surinvestissement. Le lien entre la publication dans une ACL et le temps consacré à la recherche reste évident puisque le fait d'avoir publié dans une ACL multiplie par plus de 11 la probabilité pour que l'individu ait effectué des travaux de recherche pendant plus de 20 heures par semaine. En revanche, la responsabilité d'année ou de diplôme implique, assez logiquement, une baisse de la probabilité de surinvestir la recherche qui se trouve alors divisée par 3,788.

#### **Discussion**

Les résultats que nous venons d'exposer donnent de l'Université l'image d'un lieu hétérogène dans ses pratiques et les opportunités de développement de compétences qu'il crée, parfois inégalitaire et source potentielle de conflictualité, où apparaît une tension (avec les pairs et avec les non-enseignants-chercheurs) qui signale une « double contrainte » (Bateson *et al.*, 1956) subie par l'universitaire du fait de sa double appartenance, partagé qu'il est entre deux champs distincts de socialisation professionnelle : l'enseignement et la recherche. Nous formulons l'hypothèse que la situation des nouveaux entrants, les jeunes maîtres de conférences — qui se singularisent en tant que sous-groupe par un surinvestissement dans l'enseignement et la responsabilité de diplôme — préfigure une évolution dans l'identité professionnelle du groupe, dont l'activité de recherche serait réduite à la portion congrue. Les difficultés à se légitimer comme chercheurs pour les plus récemment arrivés dans le champ académique peuvent par ailleurs être mises en rapport avec les transformations en cours de

l'Université dont l'horizon européen est à la professionnalisation tous azimuts (Mohib & Guillon, 2017). La question est de savoir si les critères de légitimation changeront pour les nouvelles générations, intégrant l'investissement dans l'ingénierie de diplôme, la pédagogie étudiante et l'enseignement. L'inégalité intergénérationnelle dans le déroulement des carrières est ainsi posée.

Nous formulons l'hypothèse ici que les écarts se construisent pendant la carrière professionnelle, qu'ils sont largement liés aux contraintes du contexte professionnel marqué par une distribution inégalitaire des tâches, des activités et des responsabilités, et non pas au positionnement personnel de l'enseignant-chercheur. Le groupe que nous avons pris en exemple dans le cadre d'une réflexion sur la didactique professionnelle est impacté d'une manière très hétérogène par l'intensification de l'activité et surtout sa diversification. En un certain sens, l'organisation de l'activité académique apparaît en partie incapacitante pour le chercheur en début de carrière ; en tout cas, elle participe du creusement des écarts entre maîtres de conférences et professeurs des universités déjà inscrits dans une carrière de chercheur. La viscosité du début de carrière, qui rend plus probable l'engluement dans des tâches concurrentes à la recherche, prédispose à une carrière moins favorable et moins rapide dans la mesure où elle détériore les conditions d'accès aux compétences valorisées en tant que chercheur et publiant.

**Bibliographie :**

- Balme, P., Cytermann, J.-R., Dellacasagrande, M., Reffet, J.-L., Richard, P. (dir.), & Verhaeghe, D. (2012). *L'Université française : une nouvelle autonomie, un nouveau management*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.
- Bateson, G., Jackson, D. D., Haley, J., & Weakland, J. (1956). Towards a Theory of Schizophrenia, *Behavioral Science*, vol. 1, 251–264.
- Becquet, V., Musselin, C. (2004). *Variations autour du travail des universitaires*, Rapport de recherche MENRT, 2002-2007.
- Berthelot, J.-M., Ponthieux, S. (1992). Les enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur : revenus professionnels et conditions d'activité. *Documents du CERC (Centre d'études des revenus et des coûts)* n°105.
- Coulon, A., Ennafaa, R., & Paivandi, S. (2004). *Devenir enseignant du supérieur – enquête auprès des allocataires moniteurs de l'enseignement supérieur*. Paris : L'Harmattan.
- Dahan, A., Mangematin, V. (2010). Recherche, ou temps perdu ? Vers une intégration des tâches administratives au métier d'enseignant-chercheur. *Annales des Mines, Gérer et comprendre, Eska*, 4, n°102, 14-24.
- Drucker-Godard, C., Fouque, T., Gollety, M., & Le Flanchec, A. (2013). Le ressenti des enseignants-chercheurs : un conflit de valeurs. *AIRMAP, Revue Gestion et Management Public*, 2013/2, Vol. 1, n°4, 4-22.
- Espéret, E. (2001). *Nouvelle définition des tâches des enseignants et des enseignants-chercheurs dans l'enseignement supérieur français*. Paris : La Documentation française.
- Fave-Bonnet, M.-F. (2003). Les universitaires : une identité professionnelle informelle. *Hermès, La Revue*, 1/2003 (n°35), 195-202.
- Forest, F. (2012). *Les universités en France. Fonctionnement et enjeux*. Mont-Saint-Aignan : Publications des Universités de Rouen et du Havre.
- Gingras, Y. (2003). Idées d'universités. Enseignement, recherche et innovation. *Actes de la recherche en sciences sociales* 3 (148), p. 3-7.
- Mohib, N., Guillon, S. (2017, à paraître). (Dir.). *La professionnalisation en débat. Entre intentions et réalisations*. Genève : Peter Lang.
- Musselin, C. (2008). *Les universitaires*. Paris : La Découverte.
- Soulié, C., Faure, S., & Millet, M. (2005). *Enquête exploratoire sur le travail des enseignants-chercheurs. Vers un bouleversement de la « table des valeurs académiques » ?* Rapport d'enquête, juin 2005.
- Schwartz, R. (2008). *Commission de réflexion sur l'avenir des personnels de l'Enseignement supérieur*. Rapport à Madame la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Paris : La Documentation française.

## Annexes

## Annexe n°1 : Corrélations significatives (tris croisés)

*L'activité de recherche*

Tableau n°01. — Surinvestissement dans l'enseignement et activité de recherche

Service d'enseignement	Jusqu'à 10h	10 à 20 h	Plus de 20h	Total
Jusqu'à 250H	80 (33,5%)	82 (34,3%)	77 (32,2%)	239 (100%)
Plus de 250H	38 (44,7%)	30 (35,3%)	17 (20,0%)	85 (100%)
Total	118 (36,4%)	112 (34,6%)	94 (29,0%)	324 (100%)

( $\chi^2 = 5,42$ , ddl = 2, 1-p = 93,33%).

*Lecture du tableau* : Les enseignants-chercheurs investissant jusqu'à 10 heures par semaine dans la recherche représentent 36,4% du total des répondants et 44,7% parmi ceux qui ont un service supérieur à 250 heures par an, soit un écart positif à la moyenne de 8,3 pts, très significatif.

Tableau n°02. — Responsabilité de diplôme et activité de recherche

Responsable de diplôme	Jusqu'à 10h	10 à 20 h	Plus de 20h	Total
Responsabilité	53 (42,4%)	52 (41,6%)	20 (16,0%)	125 (100%)
Pas de responsabilité	65 (33,0%)	60 (30,5%)	72 (36,5%)	197 (100%)
Total	118 (36,6%)	112 (34,8%)	92 (28,6%)	322 (100%)

( $\chi^2 = 15,88$ , ddl = 2, 1-p = 99,96%).

Tableau n°03. — CNU et activité de recherche

CNU	Jusqu'à 10h	10 à 20 h	Plus de 20h	Total
Droit, économie et gestion	19 (57,6%)	7 (21,2%)	7 (21,2%)	33 (100%)
Lettres et sciences humaines	30 (41,7%)	29 (40,3%)	13 (18,0%)	72 (100%)
Pluridisciplinaire	14 (50,0%)	7 (25,0%)	7 (25,0%)	28 (100%)
Sciences	51 (29,1%)	60 (34,3%)	64 (36,6%)	175 (100%)
Autres	4 (25,0%)	9 (56,2%)	3 (18,8%)	16 (100%)
Total	118 (36,4%)	112 (34,6%)	94 (29,0%)	324 (100%)

( $\chi^2 = 22,29$ , ddl = 8, 1-p = 99,56%).

Tableau n°04. — Ancienneté comme universitaire et investissement dans la recherche

Ancienneté comme universitaire	Jusqu'à 10h	10 à 20 h	Plus de 20h	Total
Expérience inférieure à 12 ans	70 (41,9%)	60 (35,9%)	37 (22,2%)	167 (100%)
Expérience supérieure à 11 ans	48 (30,8%)	52 (33,3%)	56 (35,9%)	156 (100%)
Total	118 (36,5%)	112 (34,7%)	93 (28,8%)	323 (100%)

( $\chi^2 = 8,19$ , ddl = 2, 1-p = 98,33%).

Tableau n°05. — Sexe et investissement dans la recherche

Sexe	Jusqu'à 10h	10 à 20 h	Plus de 20h	Total
Un homme	64 (33,2%)	63 (32,6%)	66 (34,2%)	193 (100%)
Une femme	54 (41,2%)	49 (37,4%)	28 (21,4%)	131 (100%)
Total	118 (36,4%)	112 (34,6%)	94 (29,0%)	324 (100%)

( $\chi^2 = 6,33$ , ddl = 2, 1-p = 95,77%).

Tableau n°06. — CNU et sexe

CNU	Hommes	Femmes	Total
Droit, économie et gestion	21 (58,3%)	15 (41,7)	36 (100%)
Lettres et sciences humaines	36 (45,6%)	43 (54,4%)	79 (100%)
Pluridisciplinaire	14 (45,2%)	17 (54,8%)	31 (100%)
Sciences	119 (65,0%)	64 (35,0%)	183 (100%)
Autres	10 (58,8%)	7 (41,2%)	17 (100%)
Total	200 (57,8%)	146 (42,2%)	346 (100%)

( $\chi^2 = 10,80$ , ddl = 4, 1-p = 97,22%).

Tableau n°07. — CNU et charge d'enseignement (en HETD)

CNU	Jusqu'à 250H	Plus de 250H	Total
Droit, économie et gestion	20 (55,5%)	16 (44,5%)	36 (100%)
Lettres et sciences humaines	64 (81,0%)	15 (19,0%)	79 (100%)
Pluridisciplinaire	18 (58,1%)	13 (41,9%)	31 (100%)
Sciences	139 (76,0%)	44 (24,0%)	183 (100%)
Autres	13 (75,6%)	4 (24,4%)	17 (100%)
Total	254 (73,4%)	92 (26,6%)	346 (100%)

( $\chi^2 = 12,65$ , ddl = 4, 1-p = 98,69%).

Tableau n°08. — Laboratoire comme lieu de concurrence de d'individualisme et activité de recherche

Le laboratoire est-il un lieu d'individualisme et de concurrence ?	Jusqu'à 10h	10 à 20 h	Plus de 20h	Total
Oui	73 (41,9%)	57 (32,8%)	44 (25,3%)	174 (100%)
Non	45 (30,2%)	55 (36,9%)	49 (32,9%)	149 (100%)
Total	118 (36,5%)	112 (34,7%)	93 (28,8%)	323 (100%)

( $\chi^2 = 5,04$ , ddl = 2, 1-p = 91,97%).

*La participation à un comité de lecture d'une revue*

Tableau n°09. — Lieu d'activité et membre d'un comité de lecture

Lieu d'activité	Participation	Non-participation	Total
Pas en IUT	118 (43,7%)	152 (56,3%)	270 (100%)
IUT	45 (59,2%)	31 (40,8%)	76 (100%)
Total	163 (47,1%)	183 (52,9%)	346 (100%)

 $(\chi^2 = 5,72, \text{ddl} = 1, 1-p = 98,33\%).$ 

Tableau n°10. — Statut et membre d'un comité de lecture

Statut	Participation	Non-participation	Total
MCF hors HDR	66 (35,5%)	120 (64,5%)	186 (100%)
PU et HDR	97 (60,6%)	63 (39,4%)	160 (100%)
Total	163 (47,1%)	183 (52,9%)	346 (100%)

 $(\chi^2 = 21,82, \text{ddl} = 1, 1-p = 100,00\%).$ 

Tableau n°11. — Université et membre d'un comité de lecture

Université	Participation	Non-participation	Total
UDS	88 (44,4%)	110 (55,6%)	198 (100%)
UHA	28 (42,4%)	38 (57,6%)	66 (100%)
UL	47 (57,3%)	35 (42,7%)	82 (100%)
Total	163 (47,1%)	183 (52,9%)	346 (100%)

 $(\chi^2 = 4,57, \text{ddl} = 2, 1-p = 89,85\%).$ 

Tableau n°12. — Maîtrise de l'anglais et membre d'un comité de lecture

Anglais	Participation	Non-participation	Total
Maîtrise	88 (55,7%)	70 (44,3%)	158 (100%)
Niveau moyen	75 (39,9%)	113 (60,1%)	188 (100%)
Total	163 (47,1%)	183 (52,9%)	346 (100%)

 $(\chi^2 = 8,6, \text{ddl} = 1, 1-p = 99,66\%).$ *Le travail collaboratif avec les pairs*

Tableau n°13. — Laboratoire comme lieu de développement de compétences et travail collaboratif

Laboratoire comme lieu de développement de compétences	Pas de collaboration	Collaboration	Total
D'accord	52 (26,9%)	141 (73,1%)	193 (100%)
Pas d'accord	99 (64,7%)	54 (35,3%)	153 (100%)
Total	151 (43,6%)	195 (56,4%)	346 (100%)

 $(\chi^2 = 49,48, \text{ddl} = 1, 1-p = 99,99\%).$

Tableau n°14. — Maîtrise de l'anglais et travail collaboratif

Anglais	Pas de collaboration	Collaboration	Total
Maîtrise	61 (38,6%)	97 (61,4%)	158 (100%)
Niveau moyen	90 (47,9%)	98 (52,1%)	188 (100%)
Total	151 (43,6%)	195 (56,4%)	346 (100%)

( $\chi^2 = 3$ , ddl = 1, 1-p = 91,65%).

Tableau n°15. — Laboratoire comme lieu de concurrence de d'individualisme et travail collaboratif

Le laboratoire est-il un lieu d'individualisme et de concurrence ?	Pas de collaboration	Collaboration	Total
D'accord	120 (64,5%)	66 (35,5%)	186 (100%)
Pas d'accord	31 (19,4%)	129 (80,6%)	160 (100%)
Total	151 (43,6%)	195 (56,4%)	346 (100%)

( $\chi^2 = 71,26$ , ddl = 1, 1-p = 99,99%).

### *La publication d'ACL*

Tableau n°16. — Surinvestissement dans l'enseignement et publication d'ACL

Service d'enseignement	Pas d'ACL	ACL	Total
Jusqu'à 250 HETD	32 (12,6%)	221 (87,4%)	253 (100%)
Au-delà de 250 HETD	18 (19,6%)	74 (80,4%)	92 (100%)
Total	50 (14,5%)	295 (85,5%)	345 (100%)

( $\chi^2 = 2,6$ , ddl = 1, 1-p = 89,35%).

Tableau n°17. — Statut et publication d'ACL

Statut	Pas d'ACL	ACL	Total
MCF hors HDR	41 (22,0%)	145 (78,0%)	186 (100%)
PU et HDR	10 (6,2%)	150 (93,8%)	160 (100%)
Total	51 (14,7%)	295 (85,3%)	346 (100%)

( $\chi^2 = 17,07$ , ddl = 1, 1-p = 100,0%).

Tableau n°18. — Membre d'un comité de lecture et publication d'ACL

Comité de lecture	Pas d'ACL	ACL	Total
Membre	16 (9,8%)	147 (90,2%)	163 (100%)
Non membre	35 (19,1%)	148 (80,9%)	183 (100%)
Total	51 (14,7%)	295 (85,3%)	346 (100%)

( $\chi^2 = 5,95$ , ddl = 1, 1-p = 98,52%).

Tableau n°19. — Maîtrise de l'anglais et publication d'ACL

Anglais	Pas d'ACL	ACL	Total
Maîtrise	13 (8,2%)	145 (91,8%)	158 (100%)
Niveau moyen	38 (20,2%)	150 (79,8%)	188 (100%)
Total	51 (14,7%)	295 (85,3%)	346 (100%)

( $\chi^2 = 9,81$ , ddl = 1, 1-p = 99,83%).

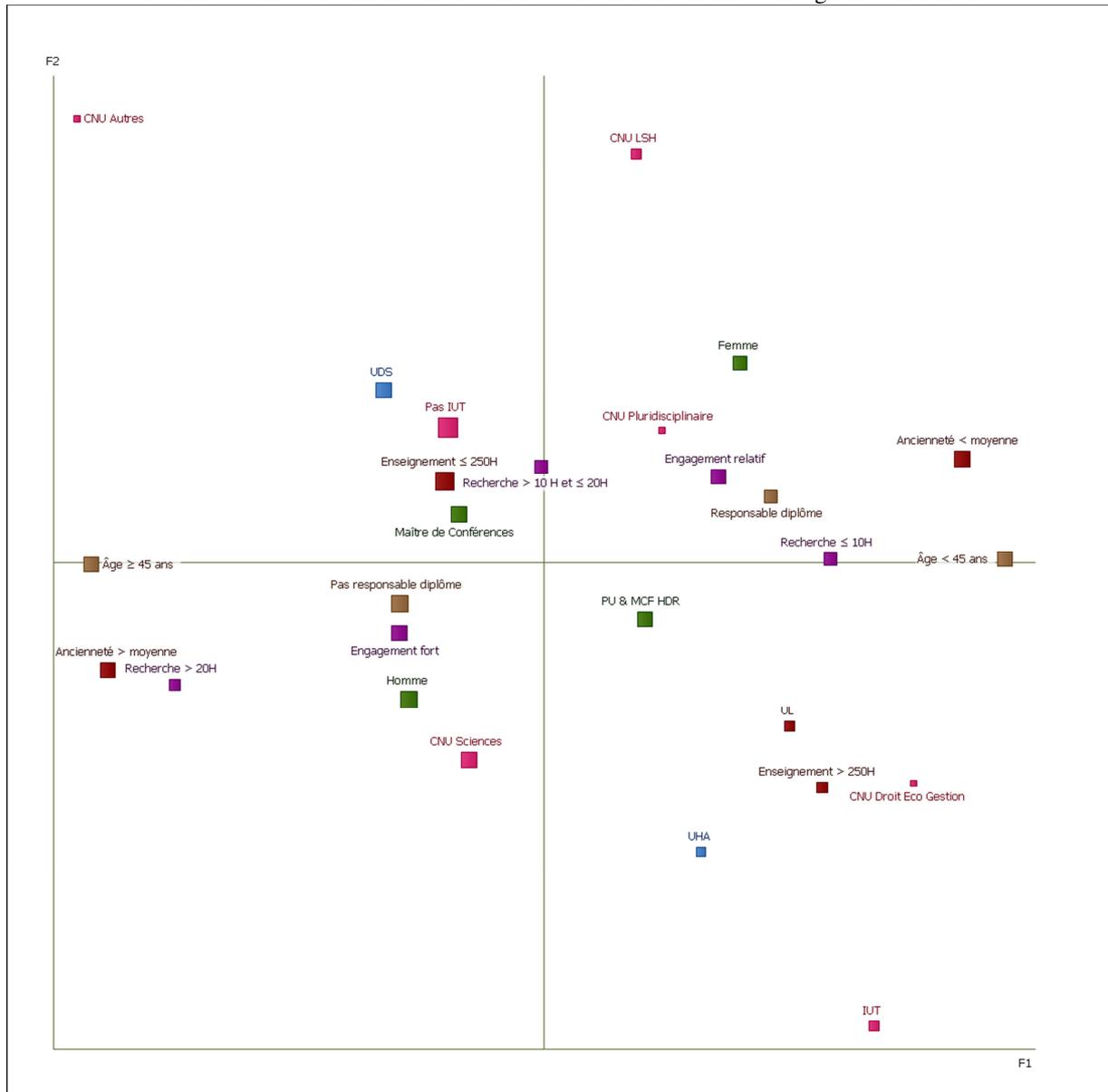
Tableau n°20. — Laboratoire, lieu de développement de compétences et publication d'ACL

Laboratoire comme lieu de développement de compétences	Pas d'ACL	ACL	Total
D'accord	20 (10,4%)	173 (89,6%)	193 (100%)
Pas d'accord	31 (20,3%)	122 (79,7%)	153 (100%)
Total	51 (14,7%)	295 (85,3%)	346 (100%)

( $\chi^2 = 6,65$ , ddl = 1, 1-p = 99,01%).

Annexe n°2 : L'analyse factorielle des correspondances multiples

Carte n°1. — Investissement dans l'activité de recherche chez les enseignants-chercheurs



Note : La carte indique la position des 28 modalités prises en compte dans notre analyse factorielle. 22,89% de la variance est expliquée par les deux axes représentés. Les non-réponses ont été ignorées.

Tableau n°21 : — Ordre d'importance des variables dans la construction des axes

Contribution des variables	F1 (12,71%) : l'âge	F2 (10,18%) Le lieu d'exercice
Contributions positives	Âge < 45 ans (0.16)	CNU LSH (0.15)
	Ancienneté < moyenne (0.13)	UDS (0.07)
	Recherche ≤ 10H (0.04)	Femme (0.06)
	IUT (0.04)	Pas IUT (0.06)
	Enseignement > 250H (0.03)	CNU Autres (0.04)
	Responsable diplôme (0.03)	Ancienneté < moyenne (0.02)
	Femme (0.02)	Enseignement ≤ 250H (0.02)
	UL (0.02)	Engagement relatif (0.01)
	Engagement relatif (0.02)	Recherche > 10 H et ≤ 20H (0.01)
	CNU Droit Eco Gestion (0.02)	Responsable diplôme (0.01)
	UHA (0.01)	CNU Pluridisciplinaire (0.01)
	PU & MCF HDR (0.01)	Maître de Conférences (0.01)
	CNU LSH (<0.01)	Âge < 45 ans (<0.01)
	CNU Pluridisciplinaire (<0.01)	Recherche ≤ 10H (<0.01)
Contributions négatives	Âge ≥ 45 ans (-0.15)	IUT (-0.19)
	Ancienneté > moyenne (-0.14)	CNU Sciences (-0.08)
	Recherche > 20H (-0.06)	UHA (-0.07)
	UDS (-0.02)	Enseignement > 250H (-0.05)
	Pas responsable diplôme (-0.02)	Homme (-0.04)
	CNU Autres (-0.02)	UL (-0.03)
	Engagement fort (-0.02)	Ancienneté > moyenne (-0.02)
	Homme (-0.02)	CNU Droit Eco Gestion (-0.02)
	Enseignement ≤ 250H (-0.01)	Recherche > 20H (-0.02)
	Pas IUT (-0.01)	Engagement fort (-0.01)
	Maître de Conférences (-0.01)	PU & MCF HDR (-0.01)
	CNU Sciences (<0.01)	Pas responsable diplôme (<0.01)
	Recherche > 10 H et ≤ 20H (<0.01)	Âge ≥ 45 ans (<0.01)

## Annexe n°3 : La régression logistique

## Présentation du modèle

Variable à expliquer	Surinvestissement dans la recherche
Nombre de niveaux de réponses	2
Nombre d'observations retenues	319
Nombre total d'observations	347
Fonction de lien	Logit binaire
La variable à expliquer a 23 valeurs manquantes, les lignes ont été supprimées	

## Distribution de la variable à expliquer par échantillons

Ordre	Modalité	Apprentissage	Ensemble
1	Chercheur non surinvesti	228	228
2 (cible)	Chercheur surinvesti	91	91

## Matrice de confusion en %

Surinvestissement dans la recherche	Bien classé	Mal classé
Chercheur non surinvesti	89,9	10,1
Chercheur surinvesti	46,2	53,8
Total	77,4	22,6

Coefficients du modèle par variable et odds ratio estimés  
Coefficients de régression estimés par maximum de vraisemblance

Variable	Modalité	Coefficient	P-valeur	Odds ratio
1. Expertise subjective	Expert	1,623	0,000	5,069
2. ACL	ACL	2,472	0,002	11,842
4. Surinvestissement dans l'enseignement	Non surinvesti	-0,036	1,000	0,964
Ancienneté supérieure à la moyenne	Oui	0,574	0,200	1,775
CNU pluridisciplinaire	Oui	0,028	1,000	1,028
CNU Lettres et sciences humaines	Oui	-0,524	0,999	0,592
CNU Sciences	Oui	0,518	0,999	1,679
CNU Droit, économie et gestion	Oui	-0,295	0,999	0,745
CNU Médecine et pharmacie	Oui	-0,201	1,000	0,818
CNU Théologie	Oui	-0,521	0,999	0,594
Double qualification CNU et plus	Oui	0,168	0,583	1,183
Université	Oui	0,195	0,769	1,215
IUT	Oui	-0,222	0,764	0,801
UL — Université de Lorraine	Oui	-0,098	1,000	0,906
UDS — Université de Strasbourg	Oui	0,264	1,000	1,302
UHA — Université de Haute Alsace	Oui	-0,300	1,000	0,741
« Le trajet pendulaire est une contrainte »	Oui	-0,206	0,551	0,814
Vocation « tout à fait d'accord »	Oui	0,102	0,758	1,107
Harcèlement professionnel	Oui	-0,187	0,640	0,829
Conflit avec un collègue non chercheur	Oui	-0,194	0,568	0,824
Endorecrutement	Oui	0,043	0,894	1,044
Activité jusqu'à la retraite	Oui	-0,202	0,656	0,817
Expérience antérieure dans le secteur privé	Oui	-0,102	0,756	0,903
Expérience antérieure dans le secteur public	Oui	0,003	0,992	1,003
Conjoint(e) chercheur(e)	Oui	0,116	0,758	1,123
Anglais maîtrisé	Oui	-0,350	0,276	0,705
29-44 ans	Oui	0,072	0,871	1,075
Femme	Oui	-0,346	0,284	0,707
Collaboration fréquente avec des pairs chercheurs	Oui	-0,098	0,776	0,907
Service 0-192 HETD	Oui	-0,166	1,000	0,847
Service 193-250 HETD	Oui	0,104	1,000	1,109
Service 251-300 HETD	Oui	-0,082	1,000	0,921
Service plus de 300 HETD	Oui	0,188	1,000	1,206
Responsabilité d'année ou de diplôme	Oui	-1,333	0,000	0,264
Formation continue pendant la carrière	Oui	-0,293	0,339	0,746
Enfants en bas âge	Oui	0,215	0,625	1,240
Engagement fort dans l'activité	Oui	-0,094	0,771	0,910
Constante (intercept)	Oui	-3,933	0,995	