

Enquête SLR Alsace

RESULTATS

Etat du dépouillement au vendredi 14 mai 2004

Les résultats présentés reposent sur la participation volontaire et anonyme de membres de la communauté scientifique alsacienne, qui ont choisi librement de répondre à un questionnaire (version électronique) entre début mars et mi-avril. Cette population n'est pas représentative, ni à l'échelle locale, ni à l'échelle nationale, et les conclusions ne peuvent être généralisées.

Les résultats sont présentés dans le même ordre que le [questionnaire](#). Les statistiques complètes des réponses aux questions fermées sont données dans les fichiers Q_court.pdf, Q_long.pdf, Q_court_graph.pdf et Q_long_graph.pdf.

Les synthèses des réponses aux questions ouvertes ont été effectuées par les membres du bureau SLR local strasbourgeois, à partir de la liste exhaustive des réponses. Deux personnes, minimum, ont travaillé au dépouillement d'une même question, individuellement ou en binôme, et ce plus particulièrement en liaison avec les 5 ateliers strasbourgeois. Les résumés des dépouillements transmis sont présentés ci-après.

Table des matières

Questionnaire court	3
<i>Caractéristiques des enquêtés</i>	3
<i>Dans le système actuel d'organisation et de gestion de la recherche publique française, quels sont les points auxquels vous êtes attachés et que vous souhaiteriez voir conserver dans le futur (maximum 5 propositions en deux trois mots clés chacun) ?</i>	3
<i>Dans le système actuel d'organisation et de gestion de la recherche publique française, quels sont les points que vous trouvez négatifs et que vous souhaiteriez voir disparaître (D) ou modifier (M) dans le futur (maximum 5 propositions en deux trois mots clés chacun) ?</i>	4
<i>Pour un seul des points négatifs, celui qui vous semble le plus important, quelle(s) solution(s) ou orientation(s) envisageriez-vous pour le faire évoluer positivement ?</i>	5
Questionnaire long	7
OBJECTIFS DE LA RECHERCHE PUBLIQUE	7
<i>Si aucune proposition ne convient, comment définissez-vous les objectifs de la recherche publique ?</i>	7
LES ACTEURS INSTITUTIONNELS DE LA RECHERCHE	8
<i>Etes-vous satisfait de l'organisation actuelle de la recherche ?</i>	8
STRUCTURE DES ORGANISMES NON-UNIVERSITAIRES	10
<i>Donnez votre opinion sur la structure des organismes non universitaires :</i>	10
LE FINANCEMENT DANS LA RECHERCHE DANS LES EPST/EPIC ET UNIVERSITES	11
<i>Si vous avez répondu non, indiquez en quelques mots-clés le mode de financement que vous préconisez :</i>	11
EVALUATION DE LA RECHERCHE	12
<i>Donnez votre opinion sur l'évaluation de la recherche :</i>	12
ORGANISATION	14
<i>Comment voyez-vous la place des grandes écoles dans l'organisation de l'enseignement supérieur et de la recherche ?</i>	14
LES ACTEURS DE LA RECHERCHE : CHERCHEURS, ITA , ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	15
<i>Donnez votre opinion sur le système de recrutement actuel au sein des EPSTs, EPICs, et des universités :</i>	15
<i>Donnez votre opinion sur le système de promotion actuel au sein des EPSTs, EPICs, et des universités :</i>	15
<i>Comment voyez-vous l'avancement normal d'une carrière ?</i>	16
L'ADMINISTRATION DE LA RECHERCHE	16
<i>Quelles sont vos opinions et vos attentes sur l'administration de la recherche (services centraux universitaires, délégations régionales, administrations déléguées) ?</i>	16
PERSPECTIVES, ATTRAITES	16
<i>Quels sont les thèmes que vous souhaiteriez voir aborder durant les Etats Généraux ?</i>	17
QUESTIONS DIVERSES	17
<i>Comment percevez-vous l'évolution de la recherche depuis le début de votre carrière ?</i>	17
<i>Comment percevez-vous votre tutelle ?</i>	18
<i>Avez-vous des commentaires sur le questionnaire ?</i>	19
AUTRES ELEMENTS D'ANALYSE	19
<i>Analyse factorielle</i>	19
<i>Classification 5 classes</i>	20

Questionnaire court

Caractéristiques des enquêtés

- Les CR représentent près de 20% des répondants, les DR et les doctorants approchent les 15% et les MC et professeurs tournent autour de 12%.
- Les SDV, très nombreux dans le paysage de la recherche strasbourgeois, représentent pratiquement 50% des individus.
- Le CNRS (49%) et l'ULP (32%) apparaissent évidemment majoritaire.
- Une majorité de fonctionnaires (75%).
- Au niveau de l'ancienneté, près de 10% sont là depuis moins de 2 ans. Près de 30% ont entre 6 mois et 5 ans d'ancienneté, 25% entre 5 et 15 ans. 50% sont au service de la recherche depuis 10 ans et plus, 40% depuis 15 ans et plus, 15% depuis 30 ans et plus.

A.C.B.

* * * * *

Dans le système actuel d'organisation et de gestion de la recherche publique française, quels sont les points auxquels vous êtes attachés et que vous souhaiteriez voir conserver dans le futur (maximum 5 propositions en deux trois mots clés chacun) ?

1184 items, parmi lesquels 2 "rien".

- **Formation** : par la recherche : 10 occurrences, allocations (10)
- **Recrutement** : national (et non local) : 24 occurrences, candidats jeunes (10)
- **Carrière** : poste stables (fonctionariat ou CDI) : 306 occurrences, maintenir différence de statuts chercheurs/EC (29), ITA statutaires (16)
- **Fonctionnement** : autonomie/indépendance dans le choix des thématiques de recherches : 148 occurrences, financement public de la recherche (60),
- **Evaluation** : au niveau national (et non local) ou européen : 41 occurrences, par les pairs (31), conserver le Comité national du CNRS (21), maintenir l'évaluation des unités (9)
- **Organisation** : liens enseignement/recherche ou Université/EPST (notamment via les UMR) : 66 occurrences, recherche fondamentale (65), CNRS multidisciplinaire (25), EPST (24), CNRS dans sa structure actuelle (24), unités de petite taille (17), mobilité (16), démocratie (notamment par participation aux Conseils de labos) (14), transdisciplinarité (13), relations avec l'industrie (8), IFR (7)

Synthèse : volonté de maintenir un statut qui implique une liberté des choix scientifiques sans souci de rentabilité immédiate, pour produire une recherche financée par l'Etat et dont les résultats sont évalués le plus objectivement possible (par les pairs et à un niveau au moins national) = rejet franc et massif du système "publish or perish" dans le cadre d'une organisation "libérale" du système de recherche. Petite ambivalence sur les liens Université/EPST : maintien de différence de statuts des personnels, mais forte volonté de conserver ou développer les liens existants.

B.A.

* * * * *

Recherche fondamentale (300 occurrences)

Recherche fondamentale	(50)
Secteur public	(91)
Liberté, indépendance du chercheur	(159)
(choix des thématiques, liberté par rapport au privé, recherche non finalisée)	

Statut (fonctionariat, chercheur à plein temps, recrutement) (275)

Organisation (250)

Maintient des EPST, des relations EPST-Universités	(176)	
Recherche en laboratoire, en équipe	(38)	
Multi-disciplinarité des organismes	(36)	
<u>Evaluation (170)</u>		
Essentiellement :		
Evaluation nationale (concours+évaluation chercheurs)	(58)	
Comité national	(36)	
Evaluation par les pairs	(28)	
Régularité	(20)	
La mobilité géographique	(12)	
Collaboration avec le secteur privé	(11)	
Participation du personnel à l'organisation et à la gestion de la recherche	(11)	
La formation	(27), dont formation permanente (8)	
Les appels à projet	(12)	P.P.

* * * * *

Dans le système actuel d'organisation et de gestion de la recherche publique française, quels sont les points que vous trouvez négatifs et que vous souhaiteriez voir disparaître (D) ou modifier (M) dans le futur (maximum 5 propositions en deux trois mots clés chacun) ?

"Ce qui doit disparaître"

492 items ...sans véritable surprise. J'ai regroupé les réponses en 6 rubriques : formation, recrutement, carrière, fonctionnement, évaluation, organisation. Les réponses les plus fréquentes sont les suivantes :

- Formation : disparition de l'exploitation des jeunes (thésards et post-docs) : 13 occurrences
- Recrutement : disparition de la précarité (notamment CDD) : 25 occurrences, du copinage (8), du localisme (6) et de l'âge limite d'entrée au CNRS (3)
- Carrière : disparition du mandarinat : 15 occurrences, du statut obligatoire de fonctionnaire (4)
- Fonctionnement : contraintes administratives (lourdeur, lenteur, complexité) : 87 occurrences, marchés publics (33), faiblesse des soutiens de base/soutiens ciblés (19)
- Evaluation : réponses très dispersées (au maximum 2 occurrences)
- Organisation : clivage Universités/EPST (20), trop d'EPST (11), différences de statuts des personnels Université/EPST (6), double tutelle (4).

"Ce qui doit être modifié"

1225 items (sans la partie "sans précision M ou N", non prise en compte ici) : 2,5 fois plus de modifications que de disparitions pures et simples sont souhaitées par le panel des répondeurs (donc plus réformistes que révolutionnaires). Même regroupement que précédemment :

- Formation : mieux encadrer les doctorants : 22 occurrences, augmenter le nombre et le montant des allocations de recherche (16)
- Recrutement : augmenter les capacités de recrutement : 51 occurrences, modifier les modalités de recrutement (42), réduire les CDD (13), accroître l'attractivité vis-à-vis des jeunes (12), mieux financer les post-docs (11), davantage d'ITA (10), améliorer l'accueil des étrangers (5), créer un véritable statut de post-docs (4)
- Carrière : améliorer les salaires et les déroulements de carrières : 69 occurrences, aller vers un système plus "libéral" (salaires au mérite, etc.) (22), améliorer la gestion des carrières (18), renforcer le fonctionnariat (freiner la course aux publications, salaires à l'ancienneté, etc.) (12), améliorer l'évaluation des chercheurs (8)
- Fonctionnement : réduire le poids de l'administration (lourdeur, centralisme) : 90 occurrences, augmenter les soutiens de base (58), diminuer les charges d'enseignement des EC (35), modifier le système des marchés publics (14), réduire le centralisme (13), augmenter le nombre

d'IATOS/ITA (13), aller vers une programmation et une gestion pluriannuelle (13), définir une véritable politique scientifique (10), réduire la hiérarchie (6)

- Evaluation : à améliorer (sans autre précision) : 66 occurrences, mieux évaluer les labos (21), mieux évaluer les EC (notamment en prenant en compte l'enseignement) (10), réduire l'auto-évaluation (internationaliser, externaliser, réduire les copinages) (10)
- Organisation : réduire la distinction institutionnelle entre chercheurs et EC : 67 occurrences, mieux intégrer les EPST (instaurer des passerelles, réduire les doublons, la diversité, la concurrence, etc.) (25), accroître toutes les formes de mobilités (14), mieux intégrer recherche publique et recherche privée (12).

Synthèse

- Formation : mieux reconnaître le rôle des **doctorants**, en les payant et en les encadrant mieux et en plus grand nombre : les traiter comme des **interlocuteurs à part entière**.
- Recrutement : plus **nombreux** (notamment ITA), davantage fondés sur des compétences **objectives**, et **moins précaires** (statuts).
- Fonctionnement : remettre **l'administration au service de la recherche** (et non l'inverse), et introduire davantage de **souplesse** (marchés publics) et d'**autonomie**. Définir une véritable **politique scientifique pluriannuelle** avec prédominance des **soutiens de base**. **Diminuer les charges d'enseignement des EC**.
- Evaluation : **le grand flou** : à modifier absolument, mais comment ?
- Organisation : **vers un statut unique des chercheurs et des EC**.

B.A.

* * * * *

Pour un seul des points négatifs, celui qui vous semble le plus important, quelle(s) solution(s) ou orientation(s) envisageriez-vous pour le faire évoluer positivement ?

Il est extrêmement difficile de résumer les 445 réponses à cette dernière question du questionnaire court ; difficile de faire la part entre les critiques ou commentaires sur le système actuel, que l'on retrouve par ailleurs, les formulations vagues de «demande de changements à différents niveaux», et les propositions énoncées plus concrètement. Parmi celles-ci, quelques éléments généraux qui apparaissent (relevé non exhaustif, partial) :

- des propositions du système d'évaluation au niveau international, diversifier/élargir/adapter les critères d'évaluation
- transparence/anonymat versus copinage
- des propositions de **réforme du système administratif** (y compris gestion)
- propositions d'un **corps unique** dans la recherche, mais extrêmement modulable et évolutif; **enseignant-chercheur** (vu aussi IR-CR, ou ITA-ATOS)
- carrières: attractivité (entrée) et motivation (évolution) à développer. Salaires. Passage CR-DR
- des propositions sur la **répartition des charges d'enseignements** (à diminuer)
- statut/droits des doc, post-doc; postes
- avoir plus de moyens = plus d'argent dans la recherche demande à tous les niveaux : bourses, postes en général, moyens pour le chercheur, pour les projets de recherche, pour les labos, etc.
- casser les cloisonnements entre organisations CNRS-INSERM-université: vers une seule structure de recherche
- conserver/retrouver/renouveler/développer liberté, capacité d'innovation
- récompenses: mérite (individus), résultats (équipes)
- avis partagés sur un système régional (autonomie à un niveau local)
- évocation des agences de moyens ou autres systèmes
- des propositions de regroupement en quelques grandes équipes et universités, limitée en nombre et sur le territoire ; à l'inverse, d'autres propositions pour des structures plus petites, renouvelables, réactives.

A.C.B.

Solutions, orientations – réponses en liaison avec le thème recrutements, statuts, carrières

Attractivité & motivation

Un thème fréquemment abordé concerne l'attractivité des carrières et la motivation des personnels. Si les salaires, le nombre de postes et les moyens représentent une préoccupation fréquente, beaucoup de réponses traitent des possibilités d'évolution .

Le caractère automatique des promotions basées sur l'ancienneté est très mal perçu et de nombreuses réponses proposent une évolution basée sur le mérite et l'activité globale réelle. Les situations de blocages sont très démotivantes (blocage en échelon terminal de grade ou corps, blocage par des limites d'âges ou administratives, blocage par manque de passerelles entre organismes ou fonctions).

Le constat est fait que l'activité de recherche est de plus en plus obérée par des tâches annexes (surtout administratives). Cette situation pose problème et apparaît comme démotivante quand elle est imposée plutôt que choisie, quand les proportions sont trop déséquilibrées, quand elle n'est pas justement reconnue lors des évaluations, quand elle les tâches annexes sont inutilement répétées.

Des suggestions sont faites d'instaurer des primes (encouragement, intéressement ...) en cas d'évaluation positive et même des sanctions en cas contraire. La possibilité de prélever un complément de salaire sur les contrats est évoquée.

Un besoin de gestion des ressources humaines s'exprime par des demandes de bilan global d'orientation, d'accompagnement de reconversion, de propositions de réorientation en cas de stagnation ...), contrat (plan?) de carrière avec compte épargne temps enseignement/recherche/administration.

Plus de liberté et d'indépendance sont réclamées pour les chercheurs en particulier pour les CR2 accompagnées par des moyens (financiers et personnels) avec évaluation au bout de 4 ou 5 ans et promotion/sanction au vu des résultats.

Précarisation

La précarité est fortement rejetée. Le statut de fonctionnaire n'est pas une demande absolue (il est même proposé de revenir au statut de contractuel public d'avant 1984), mais il faut absolument que les financements (CDD ou contrats de missions) soient de durée raisonnable (3-5 ans), bien rémunérés et garantissant des couvertures maladie et cotisations retraite. En cas de non-titularisation des mesures d'accompagnement, de formation sont proposées.

Des demandes similaires sont exprimées pour les doctorants qui devraient percevoir des salaires pendant toute la durée de leur thèse (avec tous les droits attachés) plutôt que des bourses ou bénéficier de statuts inspirés des « fonctionnaires stagiaires » de l'ENS ou de l'ENA.

Certains suggèrent de limiter les nombres de thèses en fonction des possibilités de recrutements.

Le problème de l'inadéquation entre la durée des financements et la durée moyenne des thèses en SHS est évoqué à plusieurs reprises.

Transparence dans recrutement et promotions.

Sauf quelques exceptions, les recrutements et les promotions à l'échelon national apparaissent comme plus justes et moins propices aux « magouilles » que l'échelon local.

Le recrutement local reste envisageable pour les CDD ou les CDI s'il y a un contrôle national ou bien un recrutement décentralisé avec choix dans une liste établie suite a un concours national.

Plusieurs propositions visent à décourager ou interdire le recrutement dans l'équipe ou l'université où le candidat a passé sa thèse. Il est suggéré de s'affranchir des concours et de recruter sur entretiens et/ou après séminaires. Les commissions de spécialistes sont particulièrement critiquées par leur opacité, leur composition, le déroulement de l'audition, l'absence d'étrangers.

Les procédures de promotion actuelles, lorsqu'elles existent, sont très critiquées pour des raisons identiques (copinage, noyautage par les syndicats, prépondérance des membres nommés, absence d'étrangers), et en raison d'absence de critères clairs et globaux et d'absence de sanction en cas d'évaluation négative.

Il est demandé d'établir une liste claire de critères objectifs tenant compte de l'ensemble des activités et pas seulement de la recherche ou des publications. Il faudrait également former les évaluateurs, préciser des directives claires et des grilles d'évaluation précises.



La création d'une inspection de l'enseignement supérieur est proposée.

Statut unique

Une demande très fortement exprimée concerne l'harmonisation des carrières entre les différents EPST et l'université. Une proposition fréquente concerne la création d'un corps unique regroupant les chercheurs et enseignants chercheurs avec obligation de recherche et d'enseignement pour tous selon des proportions variables et négociables. Cette fusion permettrait aux chercheurs qui le souhaitent de transmettre leur connaissance, d'enseigner davantage en particulier en fin de carrière et aux enseignants-chercheurs nouvellement nommés de consacrer davantage de temps à établir leur recherche (192 heures représentent un gros volume pour des enseignants-chercheurs mais un petit volume pour des enseignants non chercheurs). Cette fusion des corps chercheurs/enseignants-chercheurs n'est qu'un aspect du problème ; plusieurs personnes font le constat plus général des similitudes entre les métiers des ITA, ITARF ou IATOS et proposent d'harmoniser les carrières, les modalités de recrutement et d'évaluation.

Le besoin d'établir des passerelles entre les divers organismes (détachement, mobilité ...) ou entre différentes activités (enseignement, recherche, administration, valorisation ...) est également évoqué.

M.B.

* * * * *

Questionnaire long

OBJECTIFS DE LA RECHERCHE PUBLIQUE

Au niveau des **objectifs de la recherche publique**, *l'accroissement général des connaissances* est classé en première position/noté 1 (82%). *Les attentes de la société et les besoins technologiques et industriels du pays* ont été classés « en 2 »/noté 2 par 45% des répondants, « en 3 »/noté 3 pour 35%.

A.C.B.

Si aucune proposition ne convient, comment définissez-vous les objectifs de la recherche publique ?

Nombre de réponses : 43

Analyse de contenu thématique (remarque : systématisation de la catégorisation plutôt souple...par manque de temps ! Par conséquent, *un répondant peut avoir formulé une réponse contenant plusieurs thèmes*)

Occurrence des catégories:

- ne sais pas : 1 items
- pas d'objectif : 2 items
- connaissance (évolution de la recherche, comprendre, accroître) : 10 items
- complémentarité des trois propositions (ou de deux) : 16 items
- connaissance orienté vers la technologie ou la santé : 6 items
- application *a posteriori* de la recherche : 4 items
- culture et transmission du savoir : 5 items
- répondre aux attentes de la société : 5 items
- éthique et dimension humaine : 4 items
- qui (ou comment) doit fixer les objectifs ? : 4 items
- anticiper les besoins : 1 item
- prendre des risques : 1 item
- honneur : 1 item

Conclusion

Nombre de réponses commente simplement les trois objectifs proposés dans le questionnaire (accroissement des connaissances, attentes de la société, besoins technologique et industriels du pays). En conséquence, la recherche est surtout envisagée comme permettant d'accroître et de faire

évoluer les connaissances sans le dissocier des deux autres objectifs. Rares sont ceux qui estiment qu'elle ne doit pas avoir d'objectif.

En revanche un autre objectif émerge, son rôle culturel et son corollaire, à savoir la transmission du savoir. La dimension humaine et éthique est parfois évoquée, non comme une finalité, mais comme une condition à son exercice. S'ajoute à cela un petit nombre de commentaires qui insistent sur une orientation de la recherche dont l'application n'est pas non plus une finalité (recherche appliquée), mais une opportunité de développement (application de la recherche). Toutefois, en quantité quasi-égale, l'application comme finalité est aussi évoquée.

Enfin, une question apparaît dans les commentaires : qui définit ou décide des objectifs de la recherche : les chercheurs, les politiques, les industriels (ou le monde économique), les citoyens ?

T.R.

* * * * *

Parmi les 45 réponses à la question :

- un bon tiers (17) insistent sur le caractère complémentaire, ou indissociable, des trois objectifs présentés par le questionnaire,
- 4 sont des "non réponses" (classement arbitraire, objectifs trop généraux, notion même d'objectif inadéquate en matière de recherche, impossibilité de classer),
- 6 proposent d'autres objectifs ou impératifs (3 "transmission du savoir", 2 "introduire l'éthique dans la recherche", 1 "améliorer la qualité de la vie"),
- 7 sont des commentaires flous,
- 8 seulement donnent clairement pour réponse "accroissement des connaissances",
- 1 "répondre aux besoins des entreprises",
- 2 "répondre aux attentes de la société".

Au total, nous devons donc vraisemblablement retenir :

- 1) le refus de hiérarchiser *a priori* les trois objectifs proposés, bien qu'il y ait une certaine insistance sur le fait que sans "accroissement des connaissances" les deux autres objectifs sont inatteignables ;
- 2) l'importance du lien "science-société", qu'il s'agisse de l'impact de la science sur la société (transmettre le savoir, améliorer la qualité de vie) ou de l'introduction de valeurs sociales au sein même de la science (éthique).

B.A.

* * * * *

LES ACTEURS INSTITUTIONNELS DE LA RECHERCHE

Du point de vue **acteurs institutionnels**, la recherche doit être effectuée en partenariat entre les université et les EPST pour 83% des répondants. Un corps unique enseignants-chercheurs avec charge d'enseignement modulable emporte 68% des suffrages. Les avis sont partagés chez les CR et DR (50%), majoritaire chez les doctorants (77%), les MC (75.5%) et les professeurs (72.7%).

A.C.B.

Etes-vous satisfait de l'organisation actuelle de la recherche ?

Rapports avec l'administration

- Les laboratoires devraient avoir plus d'autonomie de fonctionnement et de gestion, moins de freins administratifs et de bureaucratie, plus de rapidité de réponse et de flexibilité possibles
- Les tutelles multiples sont préjudiciables à un fonctionnement efficace: double emplois, pertes de temps, gaspillage d'énergie et d'argent
- Revoir le principe des marchés appliqués à la recherche

- Les équipes de recherche sont les unités de production de la recherche et devraient être au cœur du système ; c'est pour elles que doit être organisée l'administration de la recherche et non l'inverse.
- Le support logistique administratif est insuffisant (1 secrétaire / labo de 40 personnes). Pauvreté du support technique.

Organisation des équipes

- Créer des centres d'excellence sur des campus de recherche sur les universités, dotés d'une réelle autonomie, et auxquels les universités et les organismes de recherche délèguent des moyens humains et financiers : financements attribués sur des durées de 5 ans et comportant des CDD d'ingénieurs et de techniciens de la recherche.
- Je ne suis pas d'accord avec le virage actuel consistant à créer des pôles d'excellence, c'est-à-dire à décentraliser, et à terme laisser les régions discuter du budget dévolu à la recherche. A long terme, les droits d'entrée à l'université risquent d'être exorbitants. Une dérive à l'américaine n'est pas souhaitable.
- Donner plus de possibilités aux jeunes équipes, permettre l'ouverture à de nouvelles thématiques hors des modes
- Faire des unités d' « enseignement et recherche »: la même équipe fait les deux
- Il faut une politique scientifique claire, pour lutter contre la démotivation générale

Corps unique d'enseignants-chercheurs ?

- Faire un corps unique d'enseignants-chercheurs avec enseignement modulable (20)
- Augmenter le nombre d'enseignants-chercheurs pour alléger leurs charges
- Prendre les activités d'enseignement en compte dans l'évolution des carrières
- Instaurer plus d'interaction avec le monde scolaire
- L'évaluation est cruciale : Le comité national du CNRS fonctionne bien car le caractère national et l'éclatement géographique des membres qui le constituent le met plus à l'abri des pressions. Cela n'est pas le cas des commissions de spécialistes qui fonctionnent sur un mode local, et souvent consanguin au sens géographique du terme.
- L'enseignement ne doit pas être la mortification des chercheurs qui "ne trouvent pas", ne doit enseigner que celui qui en a envie

CDD ?

- Il faut ouvrir et proposer des CDD plus attractifs pour les post-docs étrangers : cela passe par une revalorisation des salaires des acteurs de la recherche, chercheurs, enseignants-chercheurs et ITA.
- Favoriser la mobilité géographique
- Eviter les inégalités entre vacataires et statutaires

V.P.B.

* * * * *

Organisation de la recherche

Plutôt satisfaisante pour le côté scientifique (l'évaluation sera l'élément clé)

Clairement non satisfaisante pour Le financement

L'administration

Relations personnels EPST-Université à étudier en détail

(considération du chercheur-enseignant)

Occurrences nombreuses

Administration

Trop de lourdeurs administratives (marchés)

Manque de souplesse

+ d'autonomie de fonctionnement et de gestion des labos

Auto-entretien/autogénération de la bureaucratie

Gestion de la recherche au quotidien

Organisation

Relations avec les tutelles : université/EPST : quels objectifs

Structure unique : arguments pour oui ou non

Structure micro de la recherche : centre de recherche / unités / équipes

Moyens financiers pas assez importants

Emergence de jeunes équipes

Problème des copinage / lobbying / courtoisie locale/nationale

Eviter le clanisme (favorisé par les programmes)

Attention au pouvoir contre la recherche

Région / Paris et Région / Etat/ Europe

Arbitrage des équipes régionalisées : par qui ?

Statut

Statut de chercheur / enseignants chercheur : passerelles/souplesse (>25 occurrences)

Corps unique de chercheurs-enseignants : Evaluation de l'enseignement dans l'évolution de carrière / Temps pour la recherche de l'enseignant-chercheur

Modulation entre 0% et 100% temps Enseignement-Recherche

Enseignement : système d'évaluation pour décharge d'enseignement à faire à LONG TERME sinon affaiblissement de la recherche

Recrutement : nombre, âge

Augmenter le nombre de CDD

Mobilité

Salaires réévalués

SATISFAITS sans commentaires 3

INSATISFAITS sans commentaires 22

Occurrences faibles

Pôle d'excellence : définir l'excellence

Confrontation du chercheur à la société : rôle du chercheur / Société

Reconnaissance

Centres d'excellence à l'université+CDD+grants type NIH (2 occurrences)

Recherche à l'université / Recherche technologique Instituts spécialisés

N.F.

* * * * *

STRUCTURE DES ORGANISMES NON-UNIVERSITAIRES

Côté **structure des organismes non universitaires**, les avis sont partagés :

- Un organisme par grand domaine : 41% de oui, 49% de non. Les SPM sont contre à 79%.
- Un organisme pour l'ensemble des disciplines : 51% de oui, 39% de non. 78% de ceux qui répondent non à la question précédente sont en accord avec cette alternative.
- Quant à la question « faut-il particulariser institutionnellement la recherche appliquée dans les organismes ? », elle emporte une petite majorité de non (59%) et beaucoup de non réponse (22%).

A.C.B.

Donnez votre opinion sur la structure des organismes non universitaires :

Nombreuses occurrences

Administration : c'est le n°1

Problème majeur

Administration compliquée, opaque, hiérarchisée, budgetivore, voire anti-productive (gestion des cdes Inserm p ex)

Évolution de l'administration à mettre en place

Prôner l'interdisciplinarité à l'heure actuelle contraste avec « organismes par grand domaine » (ou LMD)

CNRS = monstre à 2 têtes (parisiennes)

Ingérence

Appauvrissement par disparition des scientifiques au profit d'ingénieurs d'école privilégiant l'application

Organisation Recherche

Confusion entre rôles des EPST de prescripteur/évaluateur/exécutant

Indépendance des organismes

Principe de base : unité/équipe ou en centre de recherche

Enjeux scientifiques /politiques

Financement contractuel 4-5 ans sans modification en cours de contrat

Trop de chefs, pas assez d'exécutants

Propositions

Diminuer le pouvoir de l'administration

Organisation à réagir rapidement aux demandes urgentes : nécessité de flexibilité, vitesse de réaction et pouvoir décisionnel renforcé (*Souplesse*)

Missions et Indépendance des organismes=clé (attention pouvoir politique régional/ national)

Favoriser les interactions interdisciplinaires

Université + agence de moyens

Réflexion sur la création de grandes régions induirait une diminution d'échanges nationaux, une augmentation du pouvoir de l'administration en défaveur de la recherche

Occurrences faibles

Attention aux foires aux collaborations

N.F.

* * * * *

LE FINANCEMENT DANS LA RECHERCHE DANS LES EPST/EPIC ET UNIVERSITES

Le **financement de la recherche** oppose des avis contrastés dans les deux premières propositions :

- Le financement ne doit pas se faire uniquement via les pouvoirs publics (72%).
- Il doit se faire via les EPST/EPIC et les universités (71%).
- Il passe via des agences de moyens : 51% de oui, 30% de non et 18% de non réponse.

A.C.B.

Si vous avez répondu non, indiquez en quelques mots-clés le mode de financement que vous préconisez :

Au vu des réponses , j'ai essayé de les classer en mots clefs ; ce faisant, il est possible que j'aie donné une interprétation des réponses aux différentes questions.

Préalables :

- j'ai agrégé Agences de Moyens avec Fonds National de la Recherche.
- pour les Mécénats, je fais une distinction public (gestion totalement neutre) et privé (industriels) que j'assimile à Partenariat
- partenariat industriel : à peu près les contrats de recherches actuels
- fondations : à gestion publique « neutre »
- fondations industrielles : orientation industrielle
- fonds de recherches européen
- je pense que les financement régionaux et autres se trouvent dans les fonds de recherches et les fondations. Je peux évidemment me tromper.

Résultats :

Classification	1 ^{er} choix	2 nd choix
1) État	89	5
2) Mécénat	-	3
3) Agences de Moyens	18	18
4) Partenariat	13	28
5) Fondations	9	15
6) Fondations Industrielles	5	7
7) Financement Européen	1	2
8) Fond de Recherche	5	7
9) Rien	11	

Le tout pour 168 réponses que j'ai prises en compte.

R.G.

* * * * *

EVALUATION DE LA RECHERCHE

La question sur la satisfaction de l'**évaluation de la recherche** permet de relever le taux d'insatisfaits parmi les répondants, qui s'élève à 61-62% pour les systèmes d'évaluation des *acteurs* et des *structures*. Ce taux tombe à 13%, qui s'oppose aux 71% des satisfaits du système d'évaluation des *projets* de recherche.

A.C.B.

Donnez votre opinion sur l'évaluation de la recherche :

239 réponses à la question «Donnez votre opinion sur l'évaluation de la recherche».

Elles se classent en trois catégories, les acteurs, les structures, les projets.

D'une façon générale, l'évaluation est jugée trop fréquente (20 occurrences), trop lourde (16), opaque (16) en raison de critères mal définis (16), pas assez indépendante (12) et a peu d'effets (26). La compétence des évaluateurs (15) et leur «roulement» (8) sont mis en question ainsi que leur impartialité dans leur évaluation des structures et des projets (35). La marchandisation de la recherche (effets de mode, productivité, spectaculaire) est clairement dénoncé (44). Conserver une évaluation nationale (29) avec une participation accrue d'experts internationaux (32) pourrait rendre l'évaluation plus efficace. L'évaluation au niveau locale n'est pas plébiscitée (3 pour).

L'évaluation des acteurs

- doit être locale (1)
- doit être nationale (21), avec plus d'ouverture vers l'international (18), le privé (3)
- bon fonctionnement du Comité National (18)
- mauvais système d'évaluation des Enseignants chercheurs (24) en raison :
 - du recrutement local
 - du manque d'évaluation de l'enseignement
 - la non évaluation des Pr hors demande de promotion
- trop de complaisance (8)
- poids des syndicats (5)
- incompétence des évaluateurs (7)
- manque de responsabilité des directeurs d'unités (5)
- problème dans le mode d'évaluation des ITA (8)
- prend trop en compte la productivité, le nombre de publis, les effets de mode (36).
- ne prend pas assez en compte les activités d'intérêt général indispensables à la vie des labos (18)
- pas de retour (17) ni de proposition d'évolution en cas de problème (9)

L'évaluation des structures

- bonne (1)
- mauvaise (49) car:

- pas assez de temps pour être sérieuse (4)
- trop de connivence (20)
- pas assez directive (12)
- sans effets (14)
- incompétence des évaluateurs (8)
- opaque (8), critères flous (8)
- doit être nationale (8)
- doit être internationale (17)
- doit être locale (2)
- plus de participation du privé (2)

Evaluation des projets

- trop d'évaluation *a priori*, pas assez *a posteriori* (10)
- trop de comité *ad hoc* (3)
- experts trop souvent juge et parti (15)
- trop d'effets de mode (8)
- opaque (6), critères flous (8)

P.P.

* * * * *

L'évaluation des personnels :

- L'évaluation doit rester nationale, peut devenir internationale (il faudrait les payer pour que le travail soit bien fait), mais ne doit surtout pas être régionale (>20). En fait elle est déjà internationale par le biais des referees de publications et de conférences.
- L'évaluation des chercheurs est globalement bonne (10), celle des enseignants-chercheurs trop partielle et pleine de magouilles, de pressions et de consanguinité géographique (10).
- Il faut un retour des évaluations et que leur résultat ait un effet : plus de crédits pour une évaluation positive, proposition d'un changement de thématique pour une évaluation négative.
- L'évaluation doit être plus approfondie et servir de bilan et de réflexion approfondie pour le chercheur, en relation étroite avec l'évaluateur qui doit être très compétent et non-concurrent. Le comptage du nombre de publications et de leur rang ne suffit pas à faire une évaluation, c'est même souvent plein de contradictions.
- Il faut une évaluation périodique de tous les personnels : enseignant-chercheurs, chercheurs et ITA. Ces derniers ne doivent pas être évalués par leur directeur, mais par une personne neutre.
- L'évaluation devrait être faite par équipe (chercheurs, enseignant-chercheurs, et/ou ITA) qui sur un projet commun se partage le boulot (enseignement, recherche, valorisation et communication), fait le bilan et est évalué comme un ensemble.
- Il faut éliminer les contradictions entre les critères d'évaluation des commissions et ceux des directions scientifiques : il faut que ces critères soient connus de tous et fassent leur part à la recherche fondamentale et à la recherche appliquée.
- Il faut améliorer la gestion des ressources humaines et faire une pression positive sur tous les personnels (carotte et non bâton). Ce ne sera possible qu'avec des salaires convenables à tous les niveaux.
- L'évaluation en devrait pas porter que sur la recherche, mais inclure les tâches d'enseignement, d'encadrement d'étudiants (demander leur avis), d'animation d'équipe, d'administration, de valorisation, de vulgarisation...

L'évaluation des unités :

- Elle est superficielle, partielle, avec la langue de bois, les directeurs de labo se renvoient l'ascenseur. Lorsque quelque chose est détecté comme allant de travers, c'est tellement édulcoré dans le rapport que rien n'est fait. Il n'y a que lorsque la direction scientifique a décidé de couler un labo que les choses sont dites : quand il est trop tard.
- Dans l'évaluation des unités, il faudrait prendre en compte des moyens financiers et humains mis à leur disposition.
- Les unités non affiliées au EPST devraient aussi être évaluées.

- Les EPST devraient aussi être évaluées.
- Les évaluateurs devraient aussi être évalués.

L'évaluation des projets :

- Il y a trop d'évaluation a priori et pas assez a posteriori (projets industriels ou ACI et même embauches).
- Ceux qui reçoivent de l'argent sont ceux qui promettent la lune (et n'ont pas les résultats promis) et non ceux qui sont réalistes.
- Il faut faire trop de demandes pour des sommes ridicules, à de trop nombreuses instances. Il faudrait ne faire qu'une seule demande, avoir une seule évaluation et avoir de quoi faire les projets proposés et non une petite partie, et pour plusieurs années.
- Il y a trop de disparité entre les évaluations faites par les différentes instances : EPST, Ministère, régions, universités.
- L'argent est distribué sur des thèmes à la mode, ce qui favorise ceux qui les proposent et les jugent, et ce qui limite les domaines explorés.
- L'évaluation est opaque ; les commentaires des évaluateurs ne permettent pas de comprendre pourquoi un projet a été refusé et de faire mieux ensuite.
- Les universités doivent avoir une politique, mais les disciplines doivent aussi avoir une politique nationale.

V.P.B.

* * * * *

ORGANISATION

Côté **organisation**, les répondants ne se prononcent pas clairement pour une recherche qui continuerait à être organisée au sein de laboratoires (32% de oui, 43% de non et 25% de non réponse). Cependant, 72% souhaitent que la recherche se fasse au sein d'équipes reconnues institutionnellement.

A.C.B.

Comment voyez-vous la place des grandes écoles dans l'organisation de l'enseignement supérieur et de la recherche ?

Le rôle des grandes écoles divise les opinions. Leur image est plutôt négative. J'ai compté :

- 1) 30 opinions positives,
- 2) 71 propositions de fusion avec les Universités,
- 3) 77 opinions négatives.

Les opinions positives soulignent :

- 1) la qualité des étudiants,
- 2) les liens avec le privé,
- 3) la possibilité de créer des "pôles d'excellence" autour des grandes écoles.

Les propositions de fusion estiment qu'il n'y a pas lieu vraiment de différencier les grandes écoles et les universités, surtout dans le cadre LMD.

Les opinions négatives se traduisent par les critiques suivantes :

- 1) prendre les meilleurs étudiants et laisser les étudiants moyens pour l'Université,
- 2) être très coûteuses par rapport au volume de recherche effectué,
- 2) ne s'intéresse pas à la recherche fondamentale,
- 3) former des gens soit par le privé, soit pour la haute fonction publique.

Quelques opinions négatives sont très virulentes.

A.P./L.B.

* * * * *

LES ACTEURS DE LA RECHERCHE : CHERCHEURS, ITA , ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Le recrutement des **acteurs de la recherche** doit plutôt être réalisé à un niveau national (60%) que local (33%), adapté aux différentes disciplines (72%), avec un poste permanent directement après le diplôme pour 42% des répondants. 72% des répondants sont attachés au statut de fonctionnaire d'état.

A.C.B.

Donnez votre opinion sur le système de recrutement actuel au sein des EPSTs, EPICs, et des universités :

Le grief majeur concerne la pénurie de postes.

La modalité du recrutement est critiquée : décider d'un emploi à vie sur 15 minutes d'oral pose problème. Des solutions seraient de recruter sur entretiens ou après présentation d'un séminaire et visite du labo ou d'utiliser pleinement la période probatoire quitte à envisager des durées bien plus longues (4 ou 5 ans).

Le recrutement au niveau national apparaît plus transparent et plus équitable alors qu'au niveau local il est sujet aux magouilles et copinages des directeurs de labos. On peut cependant noter plusieurs suggestions de panachages : local pour université / national pour EPST, local pour ITA / national pour chercheurs, local pour CDD / national pour fonctionnaires ...

Les recrutements pourraient être regroupés par profils.

Les candidats ne devraient pas être autorisés à postuler dans le labo où ils ont fait leur thèse.

Limiter leur âge n'est pas satisfaisant et il faudrait plutôt fixer un délai maximum après obtention du diplôme.

Un recrutement devrait s'accompagner d'une garantie de moyens et d'un budget décent pour une activité de base.

Note : voir aussi [solutions-orientations](#)

M.B./C.C.

* * * * *

Donnez votre opinion sur le système de promotion actuel au sein des EPSTs, EPICs, et des universités :

Le système actuel de promotion est vivement critiqué. Lorsqu'il n'est pas qualifié d'inexistant, d'archaïque, d'absurde, de démotivant, le grief le plus fréquent qui est fait concerne le manque de 'postes'. Cette pénurie est pointée du doigt comme cause majeure de dysfonctionnement et responsable des blocages de carrières et de salaires.

Un second reproche est le poids trop important accordé à l'ancienneté au détriment du mérite.

L'avancement à l'ancienneté est doublement critiqué :

- premièrement, le fait qu'il faille attendre un délai imposé avant de pouvoir prétendre à une promotion est ressenti comme un frein inutile
- deuxièmement, le caractère automatique des promotions à l'ancienneté est ressenti comme une injustice envers ceux qui s'impliquent plus, acceptent des responsabilités ou prennent des risques. De nombreuses réponses demandent une meilleure prise en compte des compétences acquises et du travail accompli (pas uniquement les publications mais également l'enseignement, les brevets, les services rendus à la communauté ...).

L'évaluation par les pairs au niveau national est appréciée car garante de plus d'équité et de transparence mais les critères pris en compte devraient être annoncés, globaux et tenir compte des prises de risques.

Le problème des conséquences des évaluations est mentionné à maintes reprises sous diverses formes : sanctions, hausse de salaire, primes, amélioration des conditions de travail, mobilité, progression des responsabilités, évolution de l'activité ...

Le système actuel est perçu comme « démotivant pour les agents 'moteurs' et confortable pour les 'dormeurs' ».

Une autre remarque est intéressante : « la promotion est trop considérée comme une récompense d'une activité passée, pas assez comme la reconnaissance d'une capacité à une prise de responsabilité. »

Note : voir aussi [solutions-orientations](#)

M.B./C.C.

* * * * *

Comment voyez-vous l'avancement normal d'une carrière ?

Les propositions sont de trois types :

- modifications mineures par rapport au système actuel
- système 'anglo-saxon' avec CDD de longue durée renouvelable pour faire ses preuves
- système 'académie des sciences' avec statut unique d'enseignant-chercheur et éventuellement décharges temporaires de cours pour les meilleurs chercheurs.

Les situations de blocage en échelon terminal d'un grade ou d'un corps sont mal vécus car ils s'accompagnent d'un blocage de salaire. Ceci est d'autant plus démotivant que les goulets d'étranglement sont indépendants de la valeur des agents.

Une demande récurrente concerne les harmonisations de carrières entre EPST et université et la mise en place de passerelles entre ces organismes et même vers les autres corps de l'état (éducation nationale ...) ou d'autres métiers sans que ces évolutions soient considérées comme des échecs.

Note : voir aussi [solutions-orientations](#)

M.B./R.G.

* * * * *

Parmi les **tâches** proposées :

- l'activité scientifique est choisie par 94% des répondants,
- l'encadrement par 86% des répondants,
- l'enseignement par 75% des répondants,
- la vulgarisation par 62% des répondants,
- la valorisation par 51% des répondants,
- l'activité technique par 50% des répondants,
- l'administration par 35% des répondants.

A.C.B.

* * * * *

L'ADMINISTRATION DE LA RECHERCHE

Quelles sont vos opinions et vos attentes sur l'administration de la recherche (services centraux universitaires, délégations régionales, administrations déléguées) ?

* * * * *

PERSPECTIVES, ATTRAITS

En termes de **perspectives et attraits** :

- ont été classés/notés plutôt en « 1 » : l'enseignement de la science dans les collèges et les lycées (28%), les découchés (44%), l'image de la société (25%, et 16% en « 4 »)
- a été classé/noté plutôt en « 1 », « 2 », « 3 » : les salaires (18%,20%,22%)
- a été classé/noté plutôt en « 2 », « 3 » : l'évolution des carrières (21%, 20%)
- des classements/notations très partagées pour : les conditions matérielles d'études à l'université (entre 11 et 15%,16%) et la manière d'enseigner les sciences à l'université (entre 10 et 17%).

A.C.B.

* * * * *

Quels sont les thèmes que vous souhaiteriez voir aborder durant les Etats Généraux ?

Statut (carrière, débouché, fonctionnariat, etc.), organisation (régionalisation, relations EPST-Univ), financement, évaluation, Recherche publique vs privée et recherche fondamentale vs appliquée, Europe-Région, administration (allègement, simplification). P.P.

* * * * *

QUESTIONS DIVERSES

Comment percevez-vous l'évolution de la recherche depuis le début de votre carrière ?

Sur 238 réponses à cette question, plus des trois quarts (185/238 = 78%) considèrent négativement cette évolution, 5 seulement la considèrent positivement, 17 se déclarent sans avis, 8 sont partagées, 23 sont difficilement exploitables.

Trois raisons principales expliquent les aspects négatifs :

- 1) baisse des moyens : 54 occurrences
- 2) hausse des contraintes administratives : 50 occurrences nettes + 12 plus floues (7 "augmentation des tâches autres que de recherche", 4 "complexification du système de la recherche", 1 "accroissement de la bureaucratie")
- 3) accroissement du poids de la logique du marché : 32 occurrences nettes + 5 connexes ("augmentation du spectaculaire" ou "des effets de mode")

Viennent ensuite : la diminution des postes et des débouchés (10), la dégradation de l'image de la science dans la société (10), le retour des mandarins (7 + 4 "augmentation du dirigisme et de l'élitisme"), la perte du pouvoir d'achat des scientifiques (5), le manque de reconnaissance des tutelles (5). Pris ensemble (41 occurrences), tous ces facteurs expriment un sentiment de diminution du "poids" ou une perte d'identité du chercheur lambda dans la société globale. Par ailleurs, 6 réponses portent sur le "manque de vision" en matière de politique scientifique.

Les jugements positifs s'appuient sur l'amélioration des outils bibliographiques et/ou de l'instrumentation (3), l'accroissement du professionnalisme et de la qualité de la recherche (1) et...la "bonne image de la recherche dans la société" ! (1) — révélée, il est vrai, par l'action de SLR...

L'absence du jugement net (les 17 "sans avis") est principalement due au caractère trop récent du début de carrière des répondants.

A noter que 2 réponses seulement soulignent les spécificités des SHS (une pour dire que leur situation est difficile depuis toujours, l'autre pour dénoncer l'inadaptation des politiques de recherches en ce qui concerne ce secteur).

L'impression générale est que le système français de recherche cumule les inconvénients du dirigisme et du libre jeu du marché, comme si la tradition centralisatrice de notre pays avait voulu imiter la logique décentralisée du système anglo-saxon, mais sans aller jusqu'au bout, de sorte qu'au lieu de conserver les avantages du dirigisme le système les avait perdus sans pour autant gagner les avantages du marché. D'où le retour des mandarins et le manque de reconnaissance des tutelles dans l'entre-deux flou qui caractériserait le système actuel, ainsi qu'au final la dégradation de l'image de la science dans la société. Revoir donc prioritairement la définition et les contenus concrets du **Questionnaire Sauvons la Recherche Alsace**

point d'équilibre entre ces deux logiques, afin de profiter de leurs complémentarités au lieu d'être stérilisés par leur concurrence.

B.A.

* * * * *

Sur 255 réponses, environ 190 expriment une détérioration marquée dans l'évolution de la recherche, depuis le début des années 90.

Les facteurs les plus souvent mentionnés expliquant cette dégradation sont :

- une administration de plus en plus lourde
- la baisse des moyens (éparpillement des crédits, désengagement du secteur privé, baisse du recrutement)
- apparition d'une notion de « marchandisation » de la recherche (rentabilité, recherche sur programmes, à court terme). Corollaire : le spectaculaire est favorisé au détriment de la qualité ; trop d'effet de mode ; le chercheur devient individualiste, carriériste, a perdu la notion d'effort collectif. Les mandarins sont de retour.

Apparaissent moins souvent, mais sont exprimés de façon claire :

- la perte de domaines de compétences
- l'inexistence d'interlocuteur au niveau du gouvernement
- la dévalorisation de la fonction de chercheur/enseignant chercheur
- la difficulté d'intéresser les bons étudiants (problèmes de carrière et de débouché)

Une vingtaine de réponses ont été données par des personnes n'ayant pas assez de recul pour donner une opinion

Les réponses « positives »

- 1 bien, 1 bien mais
- 2 sont satisfait de l'apparition de la biblio en ligne
- 2 soulignent les progrès techniques

Le reste (une vingtaine) est difficile à interpréter

P.P.

* * * * *

Comment percevez-vous votre tutelle ?

166 réponses à la question « comment percevez-vous votre tutelle ».

12 personnes ont une bonne opinion de leur tutelle, sans argumenter.

3 personnes considèrent qu'elles font de leur mieux

2 non pas assez de recul pour donner une opinion

11 sont inexploitable

Le reste des réponses sont négatives.

Les personnes perçoivent leur tutelle comme une administration :

- trop lourde (17 occurrences)
- trop bureaucratique (8)
- lente et peu efficace (11)
- éloignée, indifférente (29)
- autoritaire, contraignante, pesante (23)
- sans reconnaissance ni confiance (8)
- qui ne se démarque pas du gouvernement (10)

Environ 30 personnes ont répondu plutôt de façon lapidaire (« mal », « je ne la perçois pas... ») P.P.

* * * * *

Avez-vous des commentaires sur le questionnaire ?

L'opinion était plutôt favorable, avec 72 opinions positives et 40 opinions négatives.

Les opinions positives étaient très encourageantes, avec beaucoup de "Bravo!!!" et de "Merci beaucoup pour votre effort"

Les opinions négatives étaient très variées, entre autres :

- 1) trop long,
- 2) trop ouvert,
- 3) trop fermé,
- 4) trop axé sur le CNRS,
- 5) pas de réflexions sur la recherche technologique,
- 6) trop orientée.

A.P.

* * * * *

AUTRES ELEMENTS D'ANALYSE

Les tableaux des tris croisés BURT.pdf et PROFILS.pdf permettent de faire le lien entre les différentes modalités, et, par exemple, de souligner/vérifier des réponses particulières en liaison avec les caractéristiques des individus ou avec les avis positifs ou négatifs sur l'une ou l'autre question. Ce tableau ne prend en compte que les questions fermées. Dans la lecture du tableau où les données sont fournies en % (profils), il faut veiller à ne pas s'appuyer sur des valeurs élevées issues de faibles effectifs.

Une analyse factorielle des correspondances multiples et une classification hiérarchique ascendante a été réalisée sur ces mêmes données, telles quelles, sans redistribution ou suppression d'informations. Les résultats obtenus sont difficiles à interpréter dans l'analyse factorielle ; la classification produit un partage caricatural de la population des répondants.

Analyse factorielle

Un premier facteur oppose des personnes qui ne répondent pas, et ce plus particulièrement aux questions sur les questions perspectives et attraits et les objectifs de la recherche, etc. à des individus qui donnent une importance aux acteurs de la recherche, soulignent la tâche scientifique et d'encadrement, demandent un recrutement adapté aux différentes disciplines, contestent le cas échéant le recrutement directement après diplôme, l'institutionnalisation de la recherche appliquée dans les organismes, l'organisation de la recherche dans des équipes reconnues institutionnellement, sont pour un financement via des agences de moyens, etc.

Un second facteur oppose des personnes qui ne répondent pas aux questions sur les systèmes d'évaluation (acteurs, structures, projets), d'organisation des organismes non universitaires, etc. à des répondants qui ne se prononcent pas sur les questions de perspectives et attraits, etc.

Un troisième facteur oppose des doctorants, CDD ou sans statut, non attachés au statut de fonctionnaire, qui classent prioritairement les attentes de la société, les besoins technologiques et industriels du pays, l'accroissement des connaissances, sont plutôt pour un financement via des agences de moyens et un recrutement local, etc. à des fonctionnaires, CNRS, attachés au statut de fonctionnaire, soulignant la tâche d'encadrement, et plutôt satisfaits de l'évaluation des acteurs et des structures, classant/notant en « 1 » l'accroissement des connaissances, pour un recrutement national, etc.

Un quatrième facteur oppose des personnes qui n'ont pas relevé la tâche d'enseignement, ne sont pas pour un corps unique enseignant-chercheur, ni pour une recherche organisée dans les laboratoires, mais pour un partenariat EPST/université et pour un recrutement après diplôme, etc. à des professeurs qui soulignent la tâche d'enseignement, classent en priorité les conditions matérielles d'études à l'université et la manière d'enseigner les sciences, sont pour que la recherche soit effectuée à l'université et pour un corps unique enseignant-chercheur.

Classification 5 classes

Classe 1 : fonctionnaire, attaché au statut de fonctionnaire, CNRS, CR, contre financement via agences de moyens, satisfait de l'évaluation des acteurs, des structures et des projets, recrutement national, partenariat EPST/université, non à une recherche qui continue à être organisée dans les laboratoires, mais oui à une recherche dans des équipes reconnues institutionnellement, tâche d'encadrement, depuis 25-30 ans dans la recherche.

Classe 2 : professeur, ULP, fonctionnaire, recherche dans les universités, recherche dans les laboratoires et non dans des équipes reconnues institutionnellement, financement via agences de moyens, corps unique enseignant-chercheur, non satisfait de l'évaluation des structures et des projets, souligne la tâche d'enseignement, classement prioritaire : des conditions matérielles d'études à l'université, de la manière d'enseigner les sciences, de l'enseignement de la science dans les collèges et lycées, ainsi que de l'accroissement des connaissances en tant qu'objectif de la recherche.

Classe 3 : doctorant et « autres », CDD ou sans statut, URS, depuis 2-3 ans dans la recherche, classe/note en « 1 » les attentes de la société et les besoins technologiques et industriels du pays, en « 2 » ou « 3 » l'accroissement des connaissances, pour un recrutement local, non attaché au statut de fonctionnaire, non satisfait de l'évaluation des acteurs, non intéressé par la tâche d'encadrement, pour un organisme de recherche par grand domaine.

Classe 4 : des personnes qui ne répondent pas aux questions sur le systèmes d'évaluation, de financement, d'organisation de la recherche.

Classe 5 : des personnes qui ne se prononcent pas sur le questionnement perspectives-attraits et les objectifs de la recherche (questions qui demandent des classements/notations).

A .C.B.