



HAL
open science

Les enseignants des universités

Alain Mingat, Jean Perrot

► **To cite this version:**

Alain Mingat, Jean Perrot. Les enseignants des universités : dotations des établissements, conditions de travail des enseignants. IREDU, 30, 51 p., 1978, Les Cahiers de l'IREU, 2-85634-032-6. halshs-02053422

HAL Id: halshs-02053422

<https://shs.hal.science/halshs-02053422>

Submitted on 1 Mar 2019

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

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

institut de recherche sur l'économie de l'éducation

centre national de la
recherche scientifique

LES ENSEIGNANTS DES UNIVERSITÉS

- . DOTATIONS DES ETABLISSEMENTS
- . CONDITIONS DE TRAVAIL DES
ENSEIGNANTS

A. MINGAT

J. PERROT

université de dijon - faculté de science économique et de gestion

adresse postale : centre universitaire - bâtiment sciences mirande
21000 dijon - tél. (80) 65.44.56

LES ENSEIGNANTS DES UNIVERSITÉS

- . DOTATIONS DES ETABLISSEMENTS
- . CONDITIONS DE TRAVAIL DES
ENSEIGNANTS

A. MINGAT

J. PERROT

IREDU - juin 1978

n° ISBN : 2.856 34.032.6

Cahier n°30.

INTRODUCTION

Le texte ci-après a été réalisé pour le compte de la Commission des Affaires Culturelles du Sénat, à partir des statistiques ministérielles disponibles, de statistiques fournies par le Ministère des Universités à la mission du Sénat et de l'exploitation informatique d'une enquête effectuée auprès des U.E.R. de différentes universités par le Sénat avec l'aide de l'IREDU et du CREDOC.

Le texte comporte deux parties principales. La première examine quantitativement comment sont dotées les disciplines et les U.E.R. quant à leur personnel enseignant, notamment en référence aux charges de cours et de travaux pratiques qu'elles doivent assurer pour délivrer les diplômes qu'elles préparent. La seconde partie, examine dans quelles conditions s'effectue l'enseignement et quels moyens matériels ou pédagogiques sont mis à la disposition du personnel enseignant.

Dans chacune des deux parties, nous nous attacherons principalement à l'analyse des disparités entre disciplines ou entre U.E.R. appartenant à une même discipline plutôt qu'à la définition d'une référence caractérisant ce qui serait normativement ou optimalement nécessaire à la production de l'enseignement supérieur.

° °
°

PREMIÈRE PARTIE - LE PERSONNEL ENSEIGNANT
À L'UNIVERSITÉ

Pour assurer sa production -l'output diplômé- l'université dispose de deux inputs complémentaires à savoir les étudiants et les personnels enseignants. Et l'on s'accorde en général pour affirmer que la qualité de l'output est en étroite corrélation avec le rapport entre le nombre d'enseignants et le nombre d'étudiants. Or le taux d'encadrement au niveau de l'enseignement universitaire n'est pas l'objet d'une définition aussi normative qu'il ne l'est en général au niveau des enseignements primaire et secondaire. Nous allons donc dans ce texte tout d'abord fournir une mesure de ces taux d'encadrement et ensuite montrer quelles sont leurs variations suivant que l'on s'intéresse à telle ou telle discipline et suivant que l'on est situé dans telle ou telle ville universitaire.

Notre analyse, centrée sur l'année universitaire 1976-1977, procède de deux sources statistiques principales. Tout d'abord le nombre d'étudiants nous est fourni par les publications du Ministère de l'Education¹. En ce qui concerne les enseignants nous avons utilisées les statistiques collectées dans le cadre de l'enquête G.A.R.A.C.E.S. effectuée par le Ministère des Universités. Ces statistiques ont le mérite de donner, pour la même année universitaire (1976-77), pour chaque catégorie d'enseignants des statistiques par établissements universitaires et par grande discipline simultanément. Pourtant ces

¹ Note d'information n°77-07 (SEIS) : "Effectifs de la population universitaire en France à la rentrée de 1976-77.

statistiques ne prennent pas en compte ces personnes physiques mais retracent le potentiel en personnels enseignants affecté à telle ou telle discipline dans chacun des établissements universitaires. La correspondance entre le potentiel d'enseignants qui mesure la dotation en postes budgétaires affectés aux établissements et la réalité représentée par les personnes physiquement présentes n'est pas automatique dans la mesure où un certain nombre de postes peuvent être vvacants¹. Ainsi les taux d'encadrement que nous allons établir sont des taux théoriques puisqu'ils s'appuieront sur cette notion de potentiel enseignants et non pas sur le concept de personnes physiques.

SECTION I - LA MESURE DE L'ENCADREMENT

Les statistiques G.A.R.A.C.E.S. permettent une classification des enseignants en cinq catégories : professeurs, maîtres de conférences, maîtres assistants, assistants et autres (regroupant notamment les postes de l'enseignement secondaire attribués à l'enseignement supérieur). De plus, ces statistiques proposent un découpage des études universitaires en six grandes disciplines : droit, sciences économiques, lettres, sciences, pharmacie et odontologie. La médecine sera donc exclue de notre analyse. Cette limite n'est cependant pas trop forte dans la mesure où l'enseignement médical de par ses spécificités propres n'est pas étroitement comparable avec les autres enseignements universitaires.

Certes ce découpage en six grandes disciplines ne permettra certainement pas d'avoir une vue très détaillée de l'encadrement à l'université. Il est cependant difficile en ce domaine de descendre au niveau de la filière d'enseignement : en effet de nombreux enseignants occupent des postes à cheval sur plusieurs filières.

¹ Auquel cas leur correspondance financière est attribuée aux établissements par l'intermédiaire d'heures complémentaires.

1) Analyse globale

Avant de proposer une mesure détaillée des taux d'encadrement, il est peut-être utile de rappeler quel est le nombre global d'enseignants à l'université et leur répartition dans chacune des catégories et dans chacune des disciplines.

POTENTIEL EN PERSONNELS ENSEIGNANTS EN 76-77

	DROIT	S. ECO	LETTRES	SCIENCES	PHARMACIE	ODONTOL.	TOTAL
Professeurs	373	151	536	683	157	384	2284
Maîtres de conférence	461	284	1550	1901	318	-	4514
Maître assistants	488	346	3062	5184	536	-	9616
Assistants	950	598	2542	3811	614	444	8959
Autres ¹	2	17	202	79	-	-	300
TOTAL	2274	1396	7892	11658	1625	828	25673

Cette première statistique permet de constater le poids relativement important des enseignants scientifiques qui représentent environ 45 % de la totalité des enseignants supérieurs (hors médecine).

Cependant, cette statistique n'a d'intérêt que dans la mesure où elle est rapportée aux effectifs étudiants permettant ainsi la mesure du taux d'encadrement. Nous obtenons alors les taux suivants :

	DROIT ²	S. ECO	LETTRES	SCIENCES ³	PHARMAC.	ODONTO.	ENSEMBLE
Taux d'encadrement	50,6	39,8	32,0	10,5	20,6	14,7	23,1

¹ Regroupent essentiellement les enseignants détachés du secondaire

² Non compris les étudiants en capacité mais étant compris l'enseignement de l'A.E.S.

³ Non compris les I.N.P. et les E.N.S.I.

Cette présentation générale des taux d'encadrement à l'université montre que, si l'on compte en moyenne un enseignant pour 23 élèves, il existe une très forte dispersion interfilière : l'écart le plus grand étant de 1 à 5 entre les sciences et le droit. Cette dispersion trouve une justification dans deux phénomènes complémentaires. Tout d'abord des économies d'échelle peuvent être réalisées dans certaines disciplines, notamment le droit, dans la mesure où l'enseignement au cours du premier cycle est généralement organisé en une seule filière. Cette première proposition permet certainement d'expliquer les différences de taux d'encadrement entre le droit et les lettres (une promotion de juristes étant en effet toujours plus nombreuses qu'une promotion de philosophes ou de latinistes). Cependant cette explication ne permet pas de comprendre la dispersion entre les lettres et les sciences, disciplines qui sont toutes deux organisées en filières. Une autre explication réside vraisemblablement dans le fait que le nombre d'heures d'enseignement est traditionnellement plus important dans les disciplines scientifiques que dans les disciplines littéraires ou juridiques. Pourtant le lien de causalité de cette explication pourrait tout aussi bien être inversé à savoir que c'est parce qu'il y a plus d'enseignants qu'il y a plus d'heures de cours. Ainsi, les explications que nous avons exposées traduisent en fait des habitudes pédagogiques du système universitaire français.

Il est également intéressant de constater si cette dispersion interfilière est un phénomène de long terme ou si elle correspond à un phénomène tout particulièrement conjoncturel. Pour ce faire, nous pouvons reprendre ici une statistique établie par la direction du personnel du Ministère des Universités retraçant l'évolution du taux d'encadrement par discipline depuis 1928¹.

¹ La notion de personnels retenue dans cette statistique correspond aux personnes physiques. De légères distorsions apparaîtront donc dans les dernières années entre ces taux et ceux que nous avons calculés.

	ANNEE	DR.+S.ECO	LETTRES	SCIENCES ¹	PHARMA.	ODONTO	ENSEMBLE
TAUX D'EN- CADRE- MENT	1928-29	41	55	28	-	-	-
	1949-50	148	69	15	-	-	-
	1957-58	67	63	28	-	-	-
	1960-61	50	58	17	-	-	-
	1965-66	61	49	14	13	-	27,1
	1975-76	46	31	8	20	13	21,1

Nous retrouvons donc bien dans ce tableau des taux d'encadrement comparables à ceux que nous avons calculés (droit + sciences économiques : 46,5). En effet l'écart d'estimation sur la discipline scientifique réside dans la prise en compte des I.N.P. et des E.N.S.I. ayant généralement des taux d'encadrement meilleurs que ceux des universités.

Il est permis de constater à partir de ce tableau deux phénomènes. Tout d'abord les taux d'encadrement se sont constamment améliorés sur cette période et ceci quelle que soit la discipline². Cependant il faut noter que cette amélioration s'est opérée par l'introduction de l'assistantat dans le système pédagogique universitaire. Ainsi l'étude de la direction des personnels souligne que le taux d'encadrement sur cette période du corps des professeurs est resté pratiquement stable. Ensuite, il apparaît clairement que la dispersion des taux d'encadrement existe depuis longtemps et que l'on peut la considérer comme une donnée du système universitaire français.

2) Analyse détaillée

Nous avons, toujours à partir des mêmes statistiques, calculé ces taux d'encadrement pour chaque université : tableau pages 8,9
Ce tableau a le mérite de montrer clairement les disparités existant

¹ Y compris I.N.P. et E.N.S.I.

² Ce phénomène est moins clair pour droit et sciences économiques puisque le chiffre de 1975 est comparable à celui 1928.

entre chacune des universités et chacune des disciplines.
Qu'observent-on à partir de ce tableau ?

Il ressort tout d'abord que, pour une même discipline, il existe une grande dispersion autour de la moyenne.

ECART-TYPE ET COEFFICIENTS DISPERSION $\left(\frac{\sigma}{x}\right)$
PAR DISCIPLINE

	DROIT	S. ECO	LETTRES	SCIENCES	PHARMA.	ODONTO.
Ecart-type	21,4	16,5	12,1	2,7	2,9	3,3
Coef. de dispersion	0,40	0,42	0,42	0,36	0,14	0,22

On observe ainsi une distinction très nette entre ces établissements à vocation littéraire et les établissements à vocation scientifique. Ainsi, les inégalités entre les établissements scientifiques sont toujours plus faibles que celles entre les établissements juridiques ou littéraires.

Cette statistique par université fait ressortir un phénomène assez en contradiction avec ce que l'on affirme généralement. En effet, il apparaît que les universités parisiennes sont globalement très mal dotées en enseignants : or généralement l'on s'accorde pour affirmer leur sur-dotation (comme en témoignent les récentes querelles à propos de la diminution des heures complémentaires affectées aux universités parisiennes). Certes, dans une certaine mesure, et notamment pour les disciplines juridiques et littéraires, peut jouer un effet de taille (et donc d'économies d'échelle possible). Néanmoins cette sous-dotation parisienne semble apparaître si on utilise ce type d'indicateur pour estimer la dotation à une université.

TAUX D'ENCADREMENT

UNIVERSITE	DR.+ AES	Sc.ECO.	LETTRES	SCIENCES	PHARMA.	ODONTO.	TOTAL
Aix I	-	-	31,2	9,2	-	-	} 20,3
Aix II	-	62,8	7,4	8,6	22,2	11,1	
Aix III	37,2	18,8	53,9	8,5	-	-	
Avignon	-	-	23,7	9,6	-	-	17,2
La Réunion	28,1	14,1	30,9	10,1	-	-	22,4
Amiens	50,1	27,6	24,8	8,5	25,1	-	19,7
Compiègne	-	-	-	9,6	-	-	9,6
Besançon	29,9	22,1	24,2	8,0	23,0	-	16,9
Bordeaux I	95,8	61,4	-	10,4	-	-	} 25,6
Bordeaux II	-	-	46,3	9,8	23,4	11,8	
Bordeaux III	-	-	30,2	7,1	-	-	
Pau	70,5	44,6	24,1	9,8	-	-	25,2
Caën	29,4	34,8	23,1	7,0	25,1	-	17,6
Clermont I	35,6	32,3	-	-	18,5	12,5	} 15,5
Clermont II	-	-	20,4	7,3	-	-	
Dijon	33,1	26,9	22,7	10,5	17,8	-	18,9
Grenoble I	-	-	10,5	10,6	20,2	-	} 27,7
Grenoble II	67,5	28,4	28,9	29,3 ¹	-	-	
Grenoble III	-	-	27,7	-	-	-	
Chambéry	90,2	19,9	28,5	8,1	-	-	19,1
Lille I	-	33,6	14,0	11,1	-	-	} 33,1
Lille II	40,5	-	-	-	18,1	17,7	
Lille III	62,1	-	32,4	-	-	-	
Valenciennes	-	-	28,7	9,1	-	-	
Limoges	33,7	32,3	21,6	8,5	23,2	-	18,1
Lyon I	-	-	-	10,7	24,7	15,1	} 22,0
Lyon II	69,4	40,4	33,1	-	-	-	
Lyon III	48,4	20,1	20,3	-	-	-	
St Etienne	37,0	48,5	22,4	11,2	-	-	
Montpellier I	52,3	31,3	-	-	22,5	13,1	} 20,6
MontpellierII	-	-	-	11,6	-	-	
MontpellierIII	48,8	-	24,6	-	-	-	
Perpignan	38,4	33,0	22,2	5,6	-	-	16,8
Nancy I	-	-	-	11,7	18,3	10,9	} 18,4
Nancy II	34,1	36,3	22,1	-	-	-	
Metz	96,8	20,0	30,7	17,6	-	-	

¹ MASS uniquement.

Nantes	40,1	58,1	28,1	10,5	22,7	17,1	19,1
Angers	54,0	35,0	45,3	10,2	16,8	-	25,0
Le Mans	57,4	41,4	20,8	7,2	-	-	17,8
Nice	44,3	32,6	24,1	10,2	-	-	21,3
Toulon	85,7	17,5	-	9,9	-	-	32,7
Orléans	30,2	25,5	22,1	9,1	-	-	14,7
Tours	56,1	47,9	24,8	12,3	18,5	-	23,4
Poitiers	37,1	20,5	17,9	8,1	22,7	-	16,3
Reims	54,4	42,5	27,1	7,4	23,2	17,1	20,3
Rennes I	39,3	20,8	6,7	9,5	19,8	16,7	} 19,8
Rennes II	40,0	-	30,2	10,2	-	-	
Brest	32,0	29,8	19,8	8,2	-	-	
Rouen	45,0	26,4	26,8	10,5	17,3	-	21,0
Strasbourg I	-	32,8	35,5	9,1	14,6	11,8	} 19,1
Strasbourg II	-	-	23,1	-	-	-	
Strasbourg III	39,1	36,1	10,0	-	-	-	
Mulhouse	-	-	17,6	6,0	-	-	
Toulouse I	64,0	52,4	-	-	-	-	} 23,7
Toulouse II	-	-	29,4	5,5 ¹	-	-	
Toulouse III	-	-	-	12,2	22,5	16,4	
Antilles Guyane	67,5	53,6	34,7	9,9	-	-	36,9
Paris I	38,6	70,9	34,9	20,1	-	-	} 28,2
Paris II	58,5	67,7	23,0	-	-	-	
Paris III	-	-	59,1	-	-	-	
Paris IV	-	-	38,4	-	-	-	
Paris V	-	-	33,7	-	17,0	12,2	
Paris VI	-	-	-	10,6	-	-	
Paris VII	62,4	-	43,0	15,9	-	23,0	
Paris VIII	125,0	74,7	71,5	105,8	-	-	
Paris IX	19,1	37,1	-	9,8	-	-	
Paris X	70,3	48,1	25,5	8,1	-	-	
Paris XI	75,2	-	-	10,2	21,3	-	
Paris XII	51,3	67,8	41,8	6,5	-	-	
Paris XIII	63,7	74,3	55,1	12,0	-	-	

¹ MASS uniquement

Enfin, il n'est pas rare de constater des écarts importants de dotation entre deux universités d'une même ville enseignant une discipline identique. C'est le cas notamment en sciences économiques pour Aix III et Aix II, Lyon III et Lyon II, entre Paris III et Paris IV pour les lettres... On peut alors s'interroger sur la rationalité des étudiants choisissant dans ces villes l'université la moins dotée. En effet, s'il est bien certain que l'information concernant ce problème est loin d'être parfaite, il n'en est pas moins vrai que les étudiants (notamment les inscrits du deuxième cycle) ont une bonne connaissance du fonctionnement de leur université. Les arbitrages s'effectuent-ils alors sur des critères moins strictement économiques : position de l'établissement dans la ville, couleur politique, "style de vie de l'université".. [Seule une enquête détaillée permettrait de comprendre ces phénomènes].

- La qualité de la dotation

Nous avons jusqu'ici envisagé la dotation dans son ensemble, c'est-à-dire que l'on n'a pas tenu compte de la qualification de chacun des enseignants. Or le tableau nous montre dans quelle mesure les qualifications sont différentes suivant la discipline envisagée.

REPARTITION DES QUALIFICATIONS DANS CHAQUE DISCIPLINE

	DR.+AES	S. ECO.	LETTRES	SCIENCES	PHARMA.	ODONTO.	ENSEMBLE
Professeurs	16,4 %	10,8 %	6,7 %	5,8 %	9,6 %	46,3	8,8
Maître de conf	20,2 %	20,3 %	19,6 %	16,3 %	19,5 %	-	17,5
Maître assist.	21,4 %	24,7 %	38,7 %	44,4 %	32,9 %	-	37,4
Assistant	41,7 %	42,8 %	32,2 %	32,6 %	37,7 %	53,7	34,8
Autres	ξ	1,2 %	2,5 %	0,6 %	-	-	1,1

La composition du corps enseignant est donc très différente entre les disciplines juridiques et économiques d'une part et les disciplines littéraires et scientifiques d'autre part. Ce tableau met clairement

en évidence les difficultés que rencontrent les enseignants du bas de l'échelle pour gravir les échelons. Il y a ainsi deux fois plus d'assistants que de maître-assistants en droit-sciences économiques. Il est évident, si l'on admet qu'un taux de rejet de un assistant sur deux est trop élevé, qu'une transformation de certains postes d'assistant en poste de maître-assistant est nécessaire.

On comprend également les difficultés qu'ont les maîtres-assistants de sciences pour atteindre les postes de maîtres de conférences puisque près d'un enseignant sur deux est un maître-assistant.

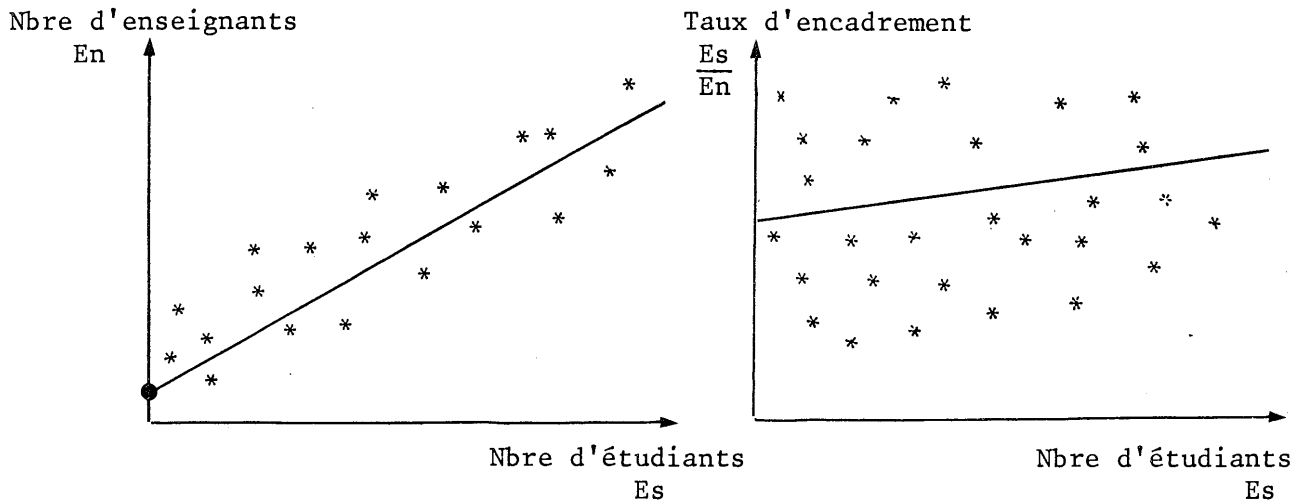
Cependant si l'on rapporte ces différentes répartitions en nombre d'étudiants, il ressort que le "mauvais" taux d'encadrement en droit et en sciences-économiques n'est pas dû à un manque d'enseignants de haut niveau mais plutôt à un manque d'assistants et surtout de maître-assistants.

D'autre part, il existe une dispersion non négligeable dans la représentation de chacune des qualifications enseignantes entre les établissements universitaires. Cependant, cette dispersion ne s'explique pas par la taille de l'établissement (coefficient de régression R^2 quasiment nul). Par contre, un certain lien apparaît entre le pourcentage de professeurs et maîtres de conférences dans le corps enseignant et l'ancienneté de l'établissement. De plus, ce lien est encore plus évident si l'on ne retient que les professeurs : ainsi il n'y a au total que 6 professeurs en lettres pour les établissements de Angers, Avignon, Antilles, Le Mans, Limoges, Metz, Mulhouse, Orléans, Reims, La Réunion, St Etienne et Valenciennes qui, pour cette discipline, peuvent être considérés comme des établissements de création récente. Or l'ensemble de ces établissements représente environ 14 000 étudiants, qui peuvent être comparés aux 10 663 étudiants de Toulouse II avec 27 professeurs et aux 18 000 étudiants de Paris IV pour 49 professeurs. Là encore donc, apparaissent des disparités d'offre d'éducation difficilement conciliables avec l'égalité des chances interindividuelles.

SECTION II - ANALYSE DE L'ENCADREMENT

Nous avons observé dans la section précédente que les taux d'encadrement étaient très différents d'une discipline à l'autre d'une part, d'une U.E.R. à l'autre à l'intérieur d'une même discipline d'autre part. Cependant, le point sur lequel nous voudrions insister dans cette section, concerne la nécessaire prudence avec laquelle il faut considérer ce critère d'affectation des moyens à une unité d'enseignement ou à une université. En effet la logique de l'utilisation du taux d'encadrement est celle de la *proportionalité*. Prendre en compte le rapport des étudiants aux enseignants (et s'en servir comme instrument de comparaison), *c'est implicitement faire une hypothèse très particulière* quant à la fonction de production de l'enseignement supérieur puisque cela revient à supposer que si le nombre d'étudiants double (ou est divisé par 2), le nombre d'enseignants doit doubler (ou être divisé par 2) pour maintenir le service à un niveau comparable en quantité et en qualité. Cette hypothèse implicite est fautive, car loin d'être parfaitement divisible, le processus productif de l'enseignement supérieur est caractérisé par une structure mixte, fixe ou quasi fixe quant aux enseignements magistraux, variable ou proportionnel quant aux enseignements de travaux dirigés ou de travaux pratiques. Cette dualité complémentaire dans la définition pédagogique des diplômes nationaux a pour conséquence qu'il y a globalement des économies d'échelle assez substantielles impliquant qu'à égalité de service, les unités d'enseignement ayant peu d'étudiants doivent avoir des taux d'encadrement relativement plus élevés (pour assurer les cours) que les unités d'enseignement de grande taille.

Lorsqu'on examine la relation entre l'encadrement (nombre d'enseignants) et la taille de l'unité d'enseignement (nombre d'étudiants), on observe pour chacune des grandes disciplines une relation très forte de forme pratiquement linéaire avec un nombre d'enseignants très faible pour les unités de petite taille. (Type fig.1)



- Fig.1 -

- Fig.2 -

De même, lorsqu'on examine la relation entre le taux d'encadrement et le nombre d'étudiants (fig.2) on observe une quasi absence de liaison (pente peu différente de 0 et très peu significative) attestant de l'indifférence du critère à la taille de l'unité avec des variations "aléatoires" très importantes.

Globalement, et en dépit de fluctuations apparemment inexplicables, le critère du taux d'encadrement, semble bien être celui qui a été suivi, en moyenne, pour les affectations de postes aux universités dans le passé.

Cependant, si la situation existante semble plus ou moins s'ajuster sur le critère de l'encadrement moyen, cela ne constitue pas une référence "normative" convenable eu égard aux critiques que nous avons présentées concernant la structure mixte (fixe/variable) de la réalité pédagogique. Il est donc nécessaire, si on veut juger de l'efficacité de l'affectation aux différentes unités d'enseignement délivrant un même diplôme, de mettre en évidence une norme pédagogique définie par le contenu des diplômes d'une part, (qui impose un certain volume d'heures d'enseignement magistral et un certain volume d'heures de travaux dirigés et pratiques) et par des pratiques pédagogiques quant à la taille des groupes de TP/TD d'autre part.

A partir de la définition des diplômes nationaux préparés dans les universités, il est possible de déterminer, dans l'hypothèse d'égalité des services, quelle devrait être la composition du corps enseignant dans chaque unité d'enseignement compte tenu des effectifs localement inscrits pour chacune des spécialités considérées. Ce type de travail devrait être fait pour des disciplines relativement fines car la diversité des diplômes préparés dans une unité (ex : langues - anglais - espagnol - italien...) est un facteur "d'allourdissement" du personnel enseignant et implique globalement un encadrement supérieur. Malheureusement, les statistiques dont nous disposons n'ont pas le niveau de désagrégation souhaitable, si bien que nous avons dû nous contenter de discipline relativement homogène. A titre d'exemple dans ce texte, nous analyserons le cas des études de sciences économiques pour montrer le type de résultats auxquels ce type de travail permet d'aboutir.

Dans une première étape, nous considérerons que chaque université dans laquelle est enseignée l'économie ne prépare, au niveau des deux premiers cycles, qu'à la maîtrise d'économie, comme si cette maîtrise ne possédait pas plusieurs options ou mentions (analyse, gestion, économétrie...) Les groupes de travaux pratiques sont supposés être constitués de 40 étudiants inscrits (mais en réalité d'un nombre inférieur d'étudiants présents - surtout dans le premier cycle) sachant que les cours magistraux sont dédoublés à partir d'un effectif de 800 étudiants inscrits¹. Enfin, nous avons supposés que les cours magistraux étaient donnés par des professeurs, maîtres de conférence ou maîtres assistants, alors que les travaux dirigés étaient assurés par les assistants. Pour chacune des catégories d'enseignant, nous avons imputé un nombre d'heures correspondant à la définition de leur service statutaire.

Le tableau ci-après donne pour chacune des universités et pour la discipline économie, le potentiel regroupé de postes (occupés ou non) d'enseignants faisant des cours et d'enseignants faisant des travaux

¹ La taille du groupe de T.D. (au maximum 40 étudiants inscrits) s'est avérée être une variable assez discriminante quant à l'encadrement, alors que la taille du groupe pour un cours magistral (800 étudiants inscrits au maximum) semble moins importante dès lors que ce chiffre est supérieur à 400.

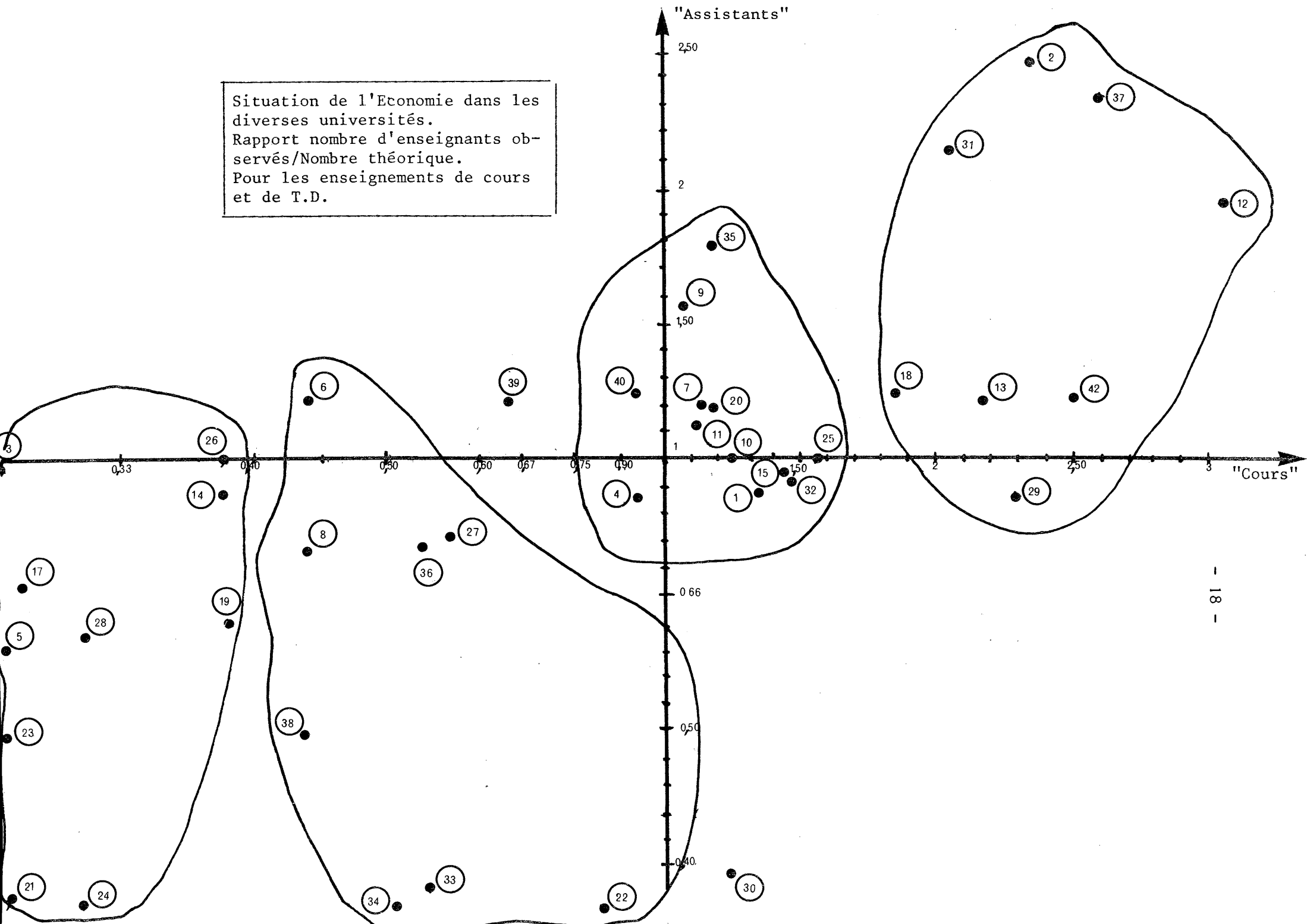
dirigés. Il donne également les taux d'encadrement observés (pour les cours et pour les travaux dirigés) ainsi que les taux d'encadrement "normatif" compte tenu de la définition de contenu du diplôme et des effectifs scolarisés. Enfin les rapports des taux d'encadrement observés et théoriques sont proposés. Ces derniers chiffres caractérisent la qualité de la dotation en personnel pour l'économie dans chacune des universités. Si le rapport est supérieur à l'unité, l'université apparaît bien dotée, alors que si le rapport est inférieur à l'unité, l'université apparaît mal dotée dans la discipline sciences économiques. Les observations concernent l'année 1975-76.

Les résultats concernant les dotations des différentes universités par rapport aux dotations théoriques sont représentés visuellement dans le graphique joint. Il apparaît alors très clairement que les dotations relatives sont très différentes, outrès inégales suivant les unités considérées, puisque pour les enseignants chargés d'assurer les enseignements magistraux, le rapport va de 3 à 1/3 ce qui représente un écart considérable. De façon semblable, bien que beaucoup moins accentuée, les écarts ne sont pas négligeables en ce qui concerne les assistants. Il est également frappant de constater que la très grande majorité des unités se trouve concentrée dans les premier et troisième quadrans attestant d'une relative "homogénéité" de la dotation, les universités bien dotées en enseignants chargés des cours étant également bien dotées en assistants chargés des travaux dirigés.

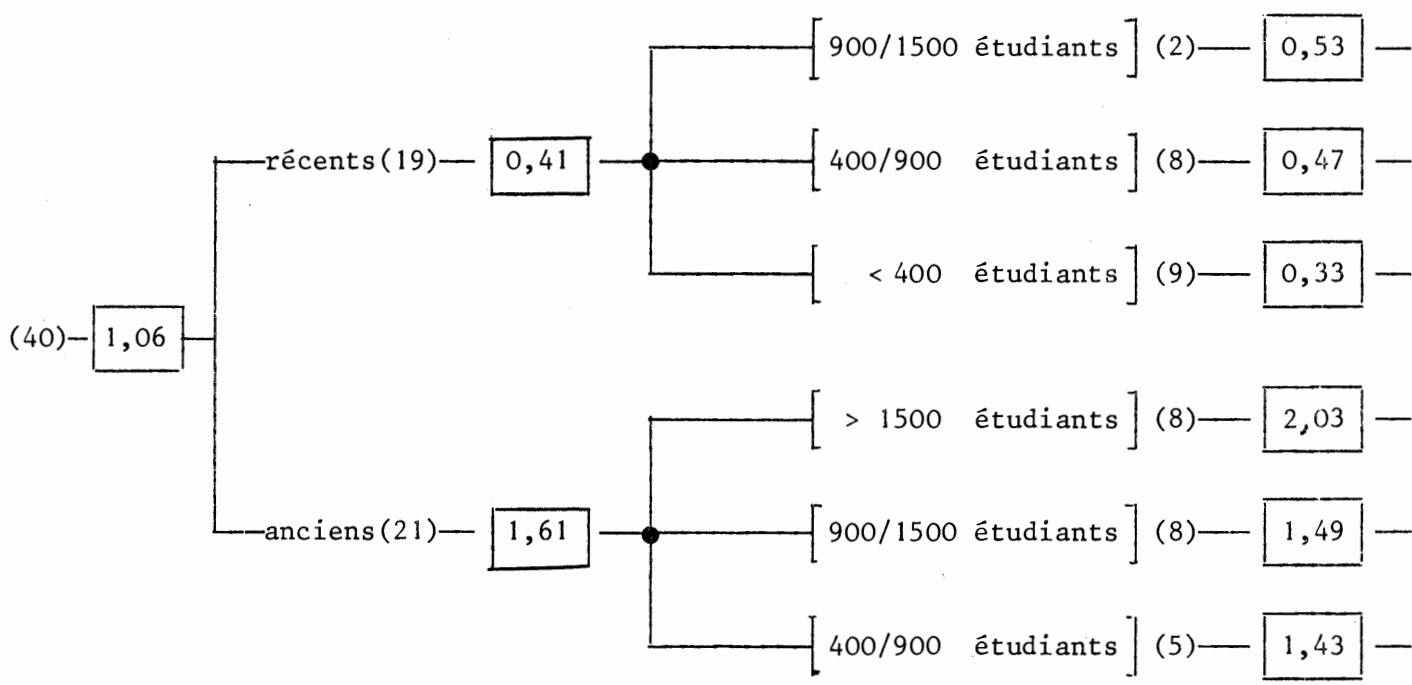
N°	NOM DE L'UNIVERSITE	POSTES ENSEIGN. "COURS" (1)	POSTES ENSEIGN. "T.D." (2)	TAUX D'ENCADREMENT				DOT. RELAT COURS	DOT. RELAT T.P.
				"COURS" OBSERVE (3)	"T.D." OBSERVE (4)	"COURS" THEORI. (5)	"T.D." THEORI. (6)	RAP. "COURS" OBS/THEOR (5)/(3)	RAP. "T.D." OBS/THEOR (6)/(4)
1	Aix 2	22	14	51,2	80,4	70,4	70,4	1,38	0,88
2	Aix 3	38	22	15,5	26,7	36,7	65,3	2,38	2,44
3	Réunion	3	3	28,3	28,3	5,3	28,3	0,19	1,0
4	Amiens	15	8	37,3	70,0	35,0	62,2	0,94	0,89
5	Antilles	4	4	107,2	107,3	26,8	61,3	0,25	0,57
6	Besançon	7	6	41,1	48,0	18,0	57,6	0,44	1,20
7	Bordeaux 1	19	19	60,8	60,8	72,2	72,2	1,19	1,19
8	Pau	7	5	66,4	93,0	29,2	66,4	0,44	0,71
9	Caen	17	14	36,3	44,1	38,6	68,7	1,06	1,56
10	Clermont 1	20	11	36,2	65,9	45,3	65,9	1,25	1,0
11	Dijon	18	10	28,3	51,1	31,9	56,8	1,13	1,11
12	Grenoble 2	49	31	23,6	36,7	71,1	71,1	3,06	1,94
13	Lille 1	35	23	40,2	61,2	88,0	74,1	2,19	1,21
14	Limoges	6	6	67,5	67,5	25,3	57,8	0,38	0,86
15	Lyon 2	23	20	65,9	75,8	94,7	72,2	1,44	0,95
16	St Etienne	4	5	106,0	84,8	26,5	60,6	0,25	0,71
17	Montpellier 1	30	17	33,0	58,2	61,9	70,7	1,88	1,21
18	Perpignan	6	3	49,5	99,0	18,6	59,4	0,38	0,60
19	Nancy 2	19	15	46,8	53,3	55,6	68,4	1,19	1,15
20	Metz	2	0	20,0	-	2,5	13,3	0,13	-
21	Nantes	13	2	50,1	326,0	40,7	72,4	0,81	0,22
22	Angers	3	2	70,0	105,0	13,1	52,5	0,19	0,50

23	Le Mans	5	0	41,0	-	12,8	51,2	0,31	-
24	Nice	25	13	37,6	72,3	58,7	72,3	1,56	1,0
25	Toulon	6	4	29,2	43,7	10,9	43,7	0,38	1,0
26	Orléans	9	4	31,6	71,2	17,8	57,0	0,56	0,80
27	Tours	5	4	81,8	102,2	25,6	58,4	0,31	0,57
28	Paris 1	76	49	59,3	91,9	136,6	77,7	2,30	0,84
29	Paris 2	20	9	88,3	196,3	110,4	76,8	1,25	0,39
30	Paris 9	43	78	65,7	36,2	134,5	76,3	2,05	2,11
31	Paris 10	31	35	71,9	63,7	106,2	74,3	1,48	1,17
32	Paris 12	9	5	104,0	187,2	58,5	72,0	0,56	0,38
33	Paris 13	8	5	138,0	220,8	69,0	73,6	0,50	0,33
34	Poitiers	19	16	28,4	33,7	33,7	60,0	1,19	1,78
35	Reims	9	7	73,1	94,0	41,1	73,1	0,56	0,78
36	Rennes 1	41	28	20,6	30,1	52,8	70,4	2,56	2,33
37	Brest	7	3	46,8	109,3	20,5	54,3	0,44	0,50
39	Rouen	10	10	47,6	47,6	29,7	59,5	0,63	1,25
40	Strasbourg 1	15	14	53,0	56,8	49,7	72,3	0,94	1,27
41	Toulouse 1	40	23	33,5	58,3	83,7	70,5	2,50	1,21

Situation de l'Economie dans les
diverses universités.
Rapport nombre d'enseignants ob-
servés/Nombre théorique.
Pour les enseignements de cours
et de T.D.



Si on cherche maintenant à dresser une typologie de la dotation relative en postes des différentes unités d'enseignement, (deux dernières colonnes du tableau) il apparaît que deux facteurs permettent d'arriver à une partition bien discriminante quant au critère retenu. Il s'agit en premier lieu de *l'ancienneté de l'université*, avec une opposition nette entre la dotation des universités de tradition et celles des universités ou des centres universitaires de création récente, et en second lieu de la *taille* de l'université dans la discipline considérée avec une dotation globalement d'autant plus satisfaisante que le nombre d'étudiants est important. Le graphique ci-dessous permet de visualiser la typologie et la différenciation entre unités d'enseignement qu'elle met en évidence.



Les chiffres encadrés représentent la dotation relative moyenne pour le personnel enseignant assurant les cours. Le critère ancienneté de la formation apparaît tout à fait prépondérant, le critère de la taille de l'université étant second. En effet lorsqu'on compare des unités de même taille mais différant quant à l'ancienneté, on observe des écarts beaucoup plus importants que lorsqu'on compare

des unités de même ancienneté mais de taille différente.

L'examen de ces résultats appellent un certain nombre de commentaires et permettent de tirer un certain nombre d'enseignements d'ordre politique. Dans une première étape, nous examinerons certaines conséquences de la diversité des dotations sur le fonctionnement des unités d'enseignement pour aborder ensuite des implications concernant des problèmes généraux d'organisation du Système universitaire.

1) Fonctionnement des unités d'enseignement

Nous avons observé, pour l'enseignement de l'économie, que les universités étaient très diversement dotées, par rapport à la référence normative concernant la préparation de la maîtrise (sans tenir compte de l'éventualité de la préparation de plusieurs options ni de celle de l'existence de formations de 3ème cycle). Si on considère les formations apparemment bien dotées (avec le critère retenu), il serait abusif d'imaginer un gaspillage de ressources lorsqu'on observe que le nombre d'enseignants chargés d'assurer les cours est par exemple égal à 2 fois le nombre normalement défini. En effet, ces universités ont la possibilité de proposer plusieurs options à leurs étudiants ainsi que de mettre sur pieds des enseignements de 3ème cycle.

Dans le but de vérifier que le nombre de D.E.A. d'économie ou de gestion dans une université dépendait des disponibilités locales d'enseignants, nous avons estimé le modèle suivant :

$$\text{D.E.A.} = - 0,664 + 1,9 \text{ Eff} + 1,1 \text{ EncR.} + \varepsilon \quad [R^2 = 0,92]$$

(t=12,7) (t=3,8)

D.E.A. - Nombre de D.E.A. abilités en économie ou gestion dans l'université
Eff - Effectif de 1er et 2ème cycle de l'université
EncR - Dotation relative en personnel enseignant chargés d'assurer des cours.

Cette estimation montre que le nombre de D.E.A. dépend significativement des effectifs étudiants en premier et deuxième cycle, attestant des difficultés que rencontrent les unités d'enseignement de petite taille, mais dépend aussi significativement de la disponibilité locale en personnel enseignant qui assure la crédibilité du projet lors des demandes d'abilitation. Une structure du même type explique l'existence d'options (analyse, économétrie, gestion...) au niveau de la maîtrise.

On met ainsi en évidence une des raisons du relatif échec de la politique de l'Etat en matière de carte universitaire au cours des 20 dernières années. En effet, on a observé, sur cette période, la création d'un nombre important de centres universitaires qui n'ont pas su attirer un nombre important d'étudiants ni par conséquent se développer et se situer à un niveau "concurrentiel" par rapport aux universités de tradition¹. Ainsi, on se trouve devant une situation de réciprocité dans laquelle les établissements universitaires nouvellement créés étaient insuffisamment attractifs en raison de leur manque de moyens et en raison du caractère incomplet et insuffisamment différencié de l'enseignement qu'ils fournissaient, sachant que la conséquence de leur attraction insuffisante a été une certaine pérennisation de leur handicap par rapport aux anciennes universités.

On a observé précédemment que les unités d'enseignement, généralement de création récente, étaient caractérisés notamment par une dotation relative inférieure à l'unité. Il faut alors noter que ces unités d'une part font appel plus souvent que d'autres à des prestations venant d'autres U.E.R. pour les cours optionnels et d'autre part obtiennent du Ministère des Universités un contingent d'heures complémentaires plus important relativement à leur potentiel enseignant disponible. Ainsi, si nous quittons maintenant le cas des économistes, mais qui représente vraisemblablement un exemple de ce qui se trouverait aussi dans les autres disciplines, on peut observer,

¹ G. LASSIBILLE, A. MINGAT, J. PERROT - *Les effets de la Modification de la carte universitaire -1955-1975* - I.R.E.D.U. - Janvier 1978.

toutes disciplines confondues, que la part des heures complémentaires en pourcentage du service statutaire normal est beaucoup plus élevée dans les centres universitaires que dans les universités constituées. De même, dans les petites universités, cette part est plus importante que dans les universités moyennes ou grandes¹.

A partir de l'enquête réalisée par la Commission des Affaires culturelles du Sénat, on aboutit aux chiffres suivants, toutes disciplines confondues.

TYPE D'ETABLISSEMENT	H/SERVICE U = 1000 H	H.COMPL. U = 1000H	H.COMPL. /H.SERVICE %	PART DES H. COMPL/BUDG. D'UER %
Centre universitaire	57,8	56,7	98,0	19,3
Petite université	164,1	69,6	42,4	8,8
Université de taille moyenne	673,3	200,9	29,8	8,8
Grande université	1917,7	577,1	30,1	6,7

Le tableau atteste que les centres universitaires sont très insuffisamment dotés en personnel puisque le service des enseignants affectés à l'établissement ne couvre que la moitié des enseignements effectués. De plus, dans ces établissements une partie non négligeable des enseignements complémentaires est prélevée sur le budget propre des U.E.R. impliquant une réduction correspondante des utilisations alternatives (Achat de livres pour les bibliothèques de section, rémunération de moniteurs...)

Il est à noter également, que la part des heures complémentaires dans l'ensemble des heures d'enseignement est très différente suivant la discipline considérée, toutes tailles d'établissement confondues.

¹ Il est à noter que la nécessité pour les enseignants de faire des heures complémentaires, implique vraisemblablement une réduction du temps disponible pour la recherche.

DISCIPLINE	PART DES HEURES COMPLEMENTAIRES % DANS L'ENSEMBLE DES HEURES ENSEIGNEES
Médecine	9,4 %
Pharmacie	14,6 %
Sciences	12,9 %
Droit - Economie	48,3 %
Lettres	31,2 %
ENSEMBLE	23,0 %

Cette répartition caractérise la dotation en personnel enseignant comparativement aux contraintes d'enseignement à assurer avec des taux faibles dans les disciplines scientifiques et médicales et des taux élevés dans les disciplines littéraires et juridiques. Cette situation tient aux différences d'encadrement entre les disciplines ainsi qu'à l'évolution des effectifs dans chacune d'entre elles au cours des quinze dernières années. Ainsi, il est vraisemblable qu'au cours des années 50, la dotation en enseignants scientifiques s'est améliorée en raison des objectifs "expansionnistes" du plan, conjointement à une augmentation relativement très faible des effectifs. (La conséquence étant que le personnel actuellement en poste n'a pas de difficultés importantes à assurer les cours). Dans les U.E.R. médicales, il faut observer que les effectifs ne se sont augmentés qu'en première année du fait du numerus clausus. Par contre dans les U.E.R. littéraires et juridiques, les effectifs ont augmenté plus rapidement et il est encore nécessaire d'avoir un recours important aux enseignements complémentaires.

CONCLUSION

A titre de conclusion de l'analyse que nous avons menée, il apparaît, en premier lieu, qu'il est excessif de considérer l'université française comme un ensemble indifférencié tant sont grandes les différences de dotations entre disciplines d'une part, et entre établissements universitaires pour une même discipline d'autre part. Ceci bien sûr est de nature à poser des problèmes dans la mesure où les universités délivrent des diplômes nationaux supposés être acquis dans des conditions semblables dans les différents lieux où ils sont délivrés.

Le second point important qui dérive des résultats obtenus est le caractère particulier de la fonction de "coûts" des universités, à savoir, *l'importance très grande que revêtent les coûts fixes dans la mesure des coûts globaux*¹. Ceci indique que le coût moyen par étudiant est d'autant plus élevé que la taille de l'établissement universitaire est petite. Il s'ensuit, par conséquent, que si toutes les universités étaient "normalement" dotées, le coût à la charge de l'Etat serait d'autant plus important que le nombre d'universités serait grand. On constate en fait que de nombreuses petites universités créées au cours des quinze dernières années ne disposent pas des moyens normaux pour assurer leur enseignement, alors que globalement la création de ces centres universitaires a eu pour conséquence d'alourdir le coût

¹ En fait, nous n'avons analysé que les personnels enseignants, mais nous savons par ailleurs que les coûts correspondant à ces personnels représentent une partie très importante des coûts totaux de l'Université (> 80 %) sachant que les coûts autres et notamment d'administration ont également majoritairement un caractère fixe.

de l'enseignement supérieur¹.

Le développement de la carte universitaire depuis les années soixante a donc manifestement engendré un coût important pour l'Etat, mais n'a pas permis convenablement la suppression des handicaps géographiques à la scolarisation supérieure dans la mesure où les nouveaux centres, insuffisamment dotés, sont apparus insuffisamment attractifs aux étudiants².

On peut aujourd'hui encore, et peut-être surtout, alors que les crédits alloués à l'enseignement ne semblent pas devoir être augmentés, se poser la question de savoir si une allocation différente des ressources ne pourrait pas être plus efficace que celle qui est actuellement réalisée. En particulier, on peut se demander s'il ne serait pas souhaitable de regrouper en un nombre de lieux plus restreint, l'enseignement de certaines disciplines de sorte à améliorer la qualité de l'enseignement³ sans en accroître son coût. Cette situation n'est pas vraisemblablement sans inconvénient car elle impliquerait des déplacements plus grands pour certains étudiants, mais l'inégalité dans la qualité de l'enseignement (situation actuelle) ne paraît pas préférable à l'inégalité géographique d'accès, surtout que les handicaps pour les étudiants devant se déplacer pourraient être compensés par une adaptation du système de bourse. En effet, il serait nécessaire de moduler l'attribution des bourses aux étudiants, en tenant compte non seulement des critères sociaux (revenus et charges de

¹ Bien qu'il soit vraisemblable que d'autres facteurs aient contribué à l'alourdissement des coûts et que nous ne disposions d'aucune analyse de l'évolution historique des coûts de l'enseignement supérieur, on pourra remarquer que le coût unitaire de fonctionnement en francs constants (rapport du budget de fonctionnement en francs constants au nombre d'étudiants) a augmenté lors de la période de création d'établissements universitaires pour se stabiliser dans la période récente.

² G. LASSIBILLE, G. MINGAT, J. PERROT : *Les effets de la modification de la carte universitaire - 1955-1975*. Cahier de l'IREDU n° 25, janvier 1978.

³ Il serait bien sûr préférable que toutes les disciplines dans toutes les universités soient normalement dotées mais cela supposerait une modification sensible de la contrainte budgétaire.

famille) mais aussi des inégalités qu'engendre la structure géographique de l'offre d'éducation dans la mesure où les établissements sont ponctuellement localisés, alors que les étudiants sont répartis sur le territoire.

° °
°

DEUXIÈME PARTIE - L'ENVIRONNEMENT
DE LA FONCTION ENSEIGNANTE

Dans la première partie de ce texte, nous nous sommes attachés à décrire le corps enseignant des universités sous un angle essentiellement quantitatif. Nous allons maintenant envisager les caractéristiques plus qualitatives de ce corps enseignant. En effet, la qualité d'un enseignement dépend très étroitement du nombre d'enseignants disponibles pour assurer cet enseignement mais elle dépend également de "l'environnement" dans lequel il est effectué. C'est dans ce cadre que s'effectuera notre analyse montrant que des disparités importantes existent entre les différentes disciplines et entre les différents lieux d'enseignement.

Notons enfin que cette analyse sera constamment étayée par des renseignements tirés de l'enquête de la commission des affaires culturelles du Sénat.

SECTION 1 - LA PRESENCE DES ENSEIGNANTS

Si la qualité d'un enseignement passe vraisemblablement par les capacités personnelles de l'enseignant, elle passe aussi par l'encadrement des étudiants. Pour que l'encadrement soit de qualité, il est tout d'abord nécessaire que les enseignants soient proches des étudiants. Nous observerons donc dans un premier temps quel est le degré de présence des enseignants à l'Université.

PRESENCE DES ENSEIGNANTS SUIVANT LA DISCIPLINE¹

	En permanence	trois jours par semaine	un ou deux jours	pour cours seulement
MEDECINE	70,9 %	12,7 %	10,9 %	5,4 %
PHARMACIE	84,6 %	7,7 %	-	7,7 %
SCIENCES	80,5 %	12,4 %	5,3 %	1,8 %
DROIT-ECO	23,5 %	38,8 %	21,2 %	16,4 %
LETTRES	6,0 %	47,0 %	38,2 %	8,7 %
E.P.S.	40 %	30 %	-	30 %
Situation Mixte	14,3 %	50 %	28,6 %	7,1 %
TOTAL	40,1 %	30,7 %	20,7 %	8,4 %

L'analyse des chiffres de ce tableau fait apparaître une césure très nette entre les disciplines "scientifiques" (Sciences - Médecine - Pharmacie) et les autres disciplines. Les enseignants des U.E.R. à vocation scientifique semblent donc en moyenne plus souvent présents à l'Université que leurs collègues juristes ou littéraires (alors que leurs charges de services sont identiques).

Pourtant, si l'on demande aux directeurs d'U.E.R. leur jugement à propos de cette présence, on s'aperçoit qu'environ 70 % des directeurs d'U.E.R. juridiques ou littéraires s'estiment satisfait du degré de présence de leurs enseignants. Certes, ce chiffre est inférieur à celui des disciplines scientifiques (~ 80 %) mais il ne traduit pas cependant la grandeur de l'écart constaté entre les deux blocs de disciplines. Peut-on en imputer la cause aux habitudes ou la nature différente des enseignements ? Toujours est-il que juristes et littéraires considèrent que la présence des enseignants en permanence n'est pas une obligation.

¹ La présence des enseignants relatée dans ce tableau ne signifie pas que 40,1 % des enseignants toutes disciplines confondues, sont présents en permanence, mais que 40,1 % des directeurs d'U.E.R. ont déclaré que leurs enseignants étaient en moyenne présents en permanence.

Différente suivant la discipline, la présence des enseignants l'est également suivant le degré et l'ancienneté de l'établissement¹. Comme le montre le tableau suivant, il apparaît que la présence des enseignants est nettement moins assidue lorsque l'université à laquelle ils appartiennent est de création récente.

	En permanence	Trois jours par semaine	un ou deux j./semaine	pour cours seulement
Université récente	20,5	36,4	38,7	4,5
Univ. embryonnaire	30,8	53,8	15,4	0
Univ. incomplète	42,0	28,0	20,0	10,0
Univ. de tradition	42,6	31,5	18,7	9,1

Ce phénomène "d'absentéisme" dans les universités récentes crée un climat d'insatisfaction plus grand dans ces établissements (40 % des directeurs de ces UER se déclarent insatisfaits de la présence de leurs enseignants) que dans les établissements de tradition (21 % d'insatisfaits).

Cette situation s'explique assez mal a priori. En effet, comme pour les étudiants, on pourrait s'attendre à ce que les enseignants soient davantage présents dans les petits centres universitaires : corps professoral restreint facilitant les contacts, hiérarchie plus souple facilitant l'initiative ... Cette inversion mérite réflexion.

SECTION II - LA RESIDENCE DES ENSEIGNANTS

Dans ce paragraphe, nous allons examiner dans quelle mesure les enseignants résident dans la ville où ils assurent leurs enseignements. Cette variable en effet, doit être entendue comme un

¹ Ce critère de l'ancienneté de l'Université a été construit par nous-mêmes dans une étude sur "la création des établissements universitaires de taille restreinte", A.T.P. 1978. Typologie en quatre positions : "récente", création après 1960 "embryonnaire" : en 1960 ne comportait que quelques enseignements "incomplète" : université de taille importante, mais ne comportant pas toutes les disciplines en 1960, "tradition" université ancienne à part entière.

indicateur de la disponibilité d'un enseignant pour son enseignement et pour ses étudiants. L'enseignant résidant sur place assure un meilleur environnement de son enseignement : rencontres plus fréquentes avec les assistants, meilleure connaissance des étudiants, coordination avec d'autres enseignements ...

POURCENTAGE "D'ENSEIGNANTS-RESIDANT", MOYENNE NATIONALE
PAR DISCIPLINE

	Professeur	Maître- Assistant	Assistant	Enst issus du secondaire	Autres
MEDECINE	95,8 %	97,8 %	93,6 %	-	92,1 %
PHARMACIE	90,2 %	99,6 %	100 %	-	96,5 %
SCIENCES	93,2 %	98 %	99,4 %	92,9 %	90 %
DROIT-ECO.	76,7 %	86,1 %	99,3 %	93,9 %	76,4 %
LETTRES	83,2 %	87,4 %	94,7 %	88,9 %	89,9 %
E.P.S.	100 %	-	-	93,1 %	-
Situation mixte	86,2 %	98,4 %	99 %	83,1 %	80,5 %
ENSEMBLE	89,7	94 %	99 %	90,2 %	86,5 %

La non-résidence est donc un phénomène particulier à la catégorie des professeurs et des maîtres de conférence, les autres catégories d'enseignants résidant en effet très largement dans la ville de leurs enseignements. De plus, la non-résidence des enseignants concerne essentiellement les disciplines juridiques et littéraires.

Or si l'on comprend aisément le fort taux de résidence des enseignants en médecine (cette discipline, toujours constituée en grosses unités, lie la fonction enseignante à une fonction hospitalière), l'écart entre les disciplines juridiques et littéraires et la discipline scientifique ne peut se comprendre qu'en référence avec la spécificité de la recherche universitaire. En effet, la recherche

scientifique est souvent plus lourde (et demande donc une présence dans les laboratoires) que la recherche juridique et littéraire souvent individuelle. Une preuve peut en être apportée par la différence que l'on observe à l'intérieur de la discipline scientifique entre les "mathématiques pures" (recherche souvent individuelle) et la "physique" (recherche lourde) : 91 % de résidents seulement en "mathématiques" et 99 % en "physique".

L'ancienneté de l'université à laquelle appartient l'UER (ainsi que sa taille) est également une variable liée à l'écart entre les taux de résidence des enseignants. Le tableau suivant en effet montre clairement que la non-résidence des enseignants est un phénomène particulièrement sensible dans les universités de création récente et n'ayant pas atteint une taille importante.

TAUX DE RESIDENCE SUIVANT L'ANCIENNETE DE L'UNIVERSITE

	Professeur	M. assistant	Assistant
Université récente	77,5 %	72,5 %	98,4 %
Université embryon.	79,4 %	86,5 %	98,4 %
Université incomplète	80,0 %	87,8 %	95,6 %
Université tradition.	93,8 %	97,4 %	95,0 %

Les enseignants, notamment les professeurs, semblent hésiter à s'installer dans les villes où l'université est de création récente. En effet, l'enseignant nommé dans ces établissements en début de carrière quitte assez rapidement cette affectation, faute de trouver sur place l'infrastructure nécessaire à ses recherches.

Ce phénomène d'ailleurs préoccupe beaucoup les présidents des petits centres universitaires. Par différentes politiques, ils tentent de fixer leurs enseignants : thèmes de recherches définis en commun, politique de recrutement des maîtres-assistants et assistants acceptant de s'intégrer dans ces thèmes ...

D'une manière plus générale, la non-résidence des enseignants semble être un problème typiquement provincial. Ainsi aucun des présidents d'université parisienne ne se plaint de la non-résidence de ses enseignants alors qu'ils représentent 45 % en province. En effet, les enseignants parisiens n'obtiennent bien souvent pas leur poste en première affectation et commencent leur carrière en province où ils ne cherchent pas à s'intégrer.

Au total, ce phénomène de la non-résidence des enseignants concerne essentiellement les professeurs affectés aux villes de province et plus particulièrement aux petits centres universitaires qui, à cause de leurs manques d'infrastructure en matière de recherche, n'arrivent pas toujours à retenir sur une longue période ces enseignants.

SECTION III - LES MOYENS MIS A LA DISPOSITION DES ENSEIGNANTS

La qualité de l'enseignement passe également par la qualité de l'environnement dans lequel l'enseignant se trouve. Cet environnement en effet peut conditionner ses recherches personnelles, ses possibilités de rencontres avec l'ensemble du corps enseignant ou avec les étudiants et donc peut conditionner la présence de l'enseignant à l'université. L'enquête fournit deux indicateurs de cet environnement de l'enseignement : les bureaux mis à la disposition des enseignants d'une part et les moyens en secrétariat dont disposent ces enseignants d'autre part.

1) Les bureaux mis à la disposition des enseignants

Dans l'enquête, il était demandé aux directeurs d'U.E.R. d'indiquer dans quelle mesure les enseignants disposaient de bureaux pour travailler ou recevoir leurs étudiants.

L'analyse du tableau de la page suivante montre clairement la même partition des disciplines qu'en ce qui concerne la présence des enseignants : d'un côté les disciplines "scientifiques" bien équipées

POURCENTAGE D'UER SUIVANT LE NOMBRE DE PERSONNES PAR BUREAU

	1 personne/ bureau	2 ou 3 per- sonnes/bureau	très peu de bureau
MEDECINE	51,8 %	16,6 %	31,4 %
PHARMACIE	64,3 %	35,7 %	-
SCIENCES	55,6 %	41,5 %	2,8 %
DROIT-ECO.	27,2 %	36,3 %	36,3 %
LETTRES	10,3 %	70,1 %	19,4 %
E.P.S.	10 %	30 %	60 %
Situation mixte	-	56,3 %	43,8 %
ENSEMBLE	30,9 %	47,5 %	21,4 %

en bureaux, de l'autre côté les disciplines juridiques et littéraires où la dotation en bureaux est nettement moins élevée. Il apparaît même à partir de ce tableau qu'environ 20 % à 30 % des U.E.R. juridiques et littéraires ne possèdent pas (ou très peu) de bureaux à mettre à la disposition des enseignants. En tout état de cause, une très grande dispersion dans les dotations existe entre les disciplines mais également à l'intérieur de chacune d'entre elles. En effet un enseignant dispose à lui seul d'un bureau ou au contraire n'a même pas la possibilité de partager un local avec d'autres de ses confrères.

La répartition des bureaux réservés aux enseignants est également fluctuante suivant l'ancienneté de l'Université à laquelle appartient l'UER. Ainsi, seulement 15 % des U.E.R. appartenant à une université de création récente déclarent que chacun des enseignants dispose d'un bureau alors qu'elles sont 35 % dans le cas d'universités traditionnelles. Il apparaît ainsi que les universités récentes mettent un certain temps avant d'obtenir les locaux permettant leur fonctionnement normal.

2) Existence d'un secrétariat pour les enseignants

Afin d'assurer leurs enseignements, les enseignants disposent en général d'un service assurant la reproduction des photocopies (ou photocopiers) distribués pendant les cours. Cependant, l'enseignant qui doit être également un chercheur comme le précise son statut, a normalement besoin d'un secrétariat assurant des travaux de dactylographie (courrier, communications scientifiques ...). L'enquête a donc interrogé les directeurs d'UER sur l'existence de ce dernier type de secrétariat à l'intérieur de l'organisation de l'UER. Les résultats à cette question figurent au tableau suivant.

POURCENTAGE D'UER SUIVANT L'EXISTENCE D'UN SECRETARIAT

	OUI	NON
MEDECINE	25 %	75 %
PHARMACIE	28,6 %	71,4 %
SCIENCES	57,6 %	42,3 %
DROIT - ECO.	19 %	81 %
LETTRES	23,5 %	76,4 %
E.P.S.	11 %	89 %
situation mixte	6,6 %	93,3 %
ENSEMBLE	30,8 %	69,1 %

Il apparaît donc qu'en moyenne il y a seulement un tiers des UER qui possède un tel secrétariat. Seuls les scientifiques semblent faire exception avec un pourcentage nettement plus important d'UER déclarant avoir à leur disposition un tel secrétariat.

Ainsi l'observation des moyens mis à la disposition des enseignants (bureaux et secrétariat) révèle un avantage très net pour les disciplines "scientifiques" (et notamment pour la discipline sciences)..

Il est d'ailleurs permis de mettre en relation cet aspect avec la présence des enseignants à l'université. Il semble ainsi que plus les moyens mis à la disposition des enseignants sont importants, plus ces enseignants semblent être présents à l'université. Il n'est toutefois pas permis, à partir de telles statistiques, de conclure sur le sens de la causalité de cette relation.

SECTION IV - LES RAPPORTS ENSEIGNANTS-ETUDIANTS

Pour décrire la qualité de l'environnement dans lequel s'effectue un enseignement, il est certainement nécessaire d'examiner les rapports qu'entretiennent les enseignants avec leurs étudiants.

a) Les enseignants reçoivent-ils leurs étudiants ?

Le degré de disponibilité d'un corps enseignant peut être vu à partir des rencontres entre étudiants et enseignants. Le fonctionnement d'un enseignement demande en effet toujours des aménagements en cours d'année : harmonisation des dates d'examens, modalités du contrôle continu ... Afin de régler ces problèmes, les étudiants désirent rencontrer leurs enseignants. Or ce fonctionnement des rencontres ne s'opère pas partout de la même manière comme en témoigne le tableau suivant qui retrace l'opinion des directeurs d'UER sur ces rencontres.

Ces statistiques montrent donc clairement que le suivi des étudiants est d'autant plus important que s'élève le niveau d'études¹. Cette constatation est intéressante également dans les écarts qu'elle met en lumière ; si les étudiants de troisième cycle sont très bien encadrés, par contre les étudiants de premier cycle sont très largement livrés à eux-mêmes. Ce manque de suivi du corps enseignant pour les premières années de la vie étudiante explique peut-être les

¹ Sans que l'on puisse déterminer d'ailleurs si cette augmentation est due au plus grand intérêt des étudiants pour leurs études ou à la motivation des enseignants pour les 3^e cycle.

RECEPTION DES ETUDIANTS PAR LES ENSEIGNANTS SUIVANT LES DECLARATIONS DES DIRECTEURS D'UER

	FREQUEMMENT			TEMPS en TEMPS			RAREMENT		
	1er cycle	2è cycle	3è cycle	1er cycle	2è cycle	3è cycle	1er cycle	2è cycle	3è cycle
MEDECINE	30 %	47,8 %	51 %	57,8 %	47,8 %	40,8 %	12,5 %	4,3 %	8,2 %
PHARMACIE	14,3 %	21,4 %	75 %	64,3 %	71,4 %	25 %	21,4 %	7,1 %	0
SCIENCES	21 %	36,8 %	89,9 %	51,8 %	51,7 %	10,1 %	27 %	11,5 %	0
DROIT-ECO	22,2 %	32,8 %	74,6 %	44,4 %	52,2 %	18 %	28,6 %	15 %	1,1 %
LETTRES	41,5 %	53,4 %	81,7 %	48,6 %	43,8 %	17,6 %	9,8 %	2,7 %	0,7 %
E.P.S.	20 %	30 %	-	50 %	40 %	-	30 %	30 %	-
Situation mixte	33,3 %	40 %	83,3 %	41,7 %	60 %	16,7 %	25 %	0	0
ENSEMBLE	30,6 %	43,1 %	77,7 %	50,4 %	48,9 %	20,1 %	18,9 %	7,9 %	2,2 %

difficultés d'adaptation de certains étudiants habitués dans l'enseignement secondaire à un encadrement plus rigoureux.

L'analyse par discipline révèle deux particularités. Le fort pourcentage relatif aux étudiants du premier cycle en Lettres tout d'abord. Il apparaît ainsi que malgré les effectifs énormes, cette discipline demeure celle où les enseignants sont les plus proches des étudiants de premier cycle. Le troisième cycle des études médicales ensuite est de très loin le troisième cycle où les contacts enseignants-étudiants sont les plus faibles. Les habitudes peut être mais la nature différente du doctorat en médecine par rapport à tous les autres doctorats en sont certainement les raisons les plus plausibles.

b) Les rapports enseignants-étudiants se sont-ils détériorés ?

Certains universitaires et certains observateurs du monde universitaire se sont fait ces dernières années l'écho d'une détérioration des rapports entre les enseignants et les étudiants avançant comme explication l'accroissement de la politisation des étudiants, l'afflux massif des effectifs, le manque de débouchés ... Aussi l'enquête menée par le Sénat a posé cette question aux directeurs d'UER : *"avez-vous l'impression que les rapports des étudiants avec les enseignants sont, meilleurs - aussi bons - moins bons qu'il y a quelques années ?"*. Les résultats relatifs à cette question figurent dans le tableau suivant.

Grossièrement donc, et sans que les différences entre les disciplines soient sensibles, on peut remarquer qu'environ un tiers des directeurs d'UER affirme que les rapports entre les enseignants et les étudiants se sont plutôt améliorés ces dernières années. Ces statistiques entraînent donc à réviser certaines idées qu'on peut avoir trop souvent a priori. Les conflits pouvant éclater çà et là doivent donc plutôt s'analyser comme des tensions passagères sans remise en cause profonde des modalités de l'enseignement universitaire.

RAPPORTS ENTRE LES ENSEIGNANTS ET LES ETUDIANTS

	MEILLEURS	AUSSI BONS	MOINS BONS
MEDECINE	40,7 %	48,1 %	11,1 %
PHARMACIE	35,7 %	64,3 %	0
SCIENCES	31,2 %	62,4 %	6,4 %
DROIT-ECO.	33,7 %	57,8 %	8,4 %
LETTRES	32 %	57,3 %	10,7 %
E.P.S.	22,2 %	66,7 %	11,1 %
Situation mixte	18,8 %	68,8 %	12,5 %
ENSEMBLE	32,6 %	58,4 %	8,9 %

Il semble donc, à partir des deux points que nous venons d'exposer, que les relations qu'entretiennent les enseignants avec leurs étudiants soient assez bonnes. Pourtant on peut déplorer, dans une certaine mesure, que les contacts avec les étudiants du premier cycle soient encore aussi faibles. Certains malaises, certaines angoisses de ces étudiants, pour qui cette situation est une coupure très nette, pourraient être évités par l'instauration de contacts plus fréquents. Il n'est pas certain cependant qu'une augmentation des taux d'encadrement serait une solution à ce problème : en effet, en Sciences où les taux d'encadrement sont pourtant très élevés, on n'observe pas une meilleure collaboration entre enseignants et étudiants.

SECTION V - LA PROFESSIONNALISATION

L'université traditionnelle aux enseignements trop éloignés du monde du travail a souvent été remise en cause. On explique ainsi que les débouchés offerts aux élèves des grandes écoles sont plus nombreux parce que les industriels préfèrent ces élèves mieux préparés aux

réalités économiques¹. En réaction à ces arguments, certaines universités se tournent à l'heure actuelle vers des enseignements à buts plus directement professionnels. Cette modification des contenus et des méthodes d'enseignement prend suivant les universités, et même suivant les disciplines, des formes diverses : dans certains cas, on introduit un cours plus pratique dans un programme d'enseignement traditionnel, mais dans d'autres cas, c'est toute la conception de l'enseignement qui se trouve modifiée (les maîtrises de Sciences et Techniques par exemple).

Or cette professionnalisation de l'enseignement demande un personnel enseignant capable de transmettre ces compétences techniques. Aussi, pour combler les manques au sein du corps enseignant, l'université fait appel à des professionnels, c'est-à-dire à des personnes exerçant par ailleurs un métier : ingénieurs, administratifs, statisticiens ... Ces personnes viennent alors à l'université pour effectuer un enseignement bien précis. Ces personnels dans la mesure où leur nombre devient important posent quelques problèmes : problèmes d'intégration dans un corps enseignant, problèmes de coordination des enseignements, problèmes du suivi des étudiants de par le peu de présence à l'université de ces personnels ...

L'enquête sénatoriale fournit quelques indications sur l'importance de cet enseignement. Il était en effet demandé aux directeurs d'UER s'il était fait appel à des professionnels pour assurer les enseignements spécialisés. (voir tableau suivant).

Le professionnel semble donc maintenant s'installer dans l'enseignement universitaire puisque plus de la moitié des UER déclarent avoir recours largement à ses services pour assurer les enseignements spécialisés. Ainsi, même en Lettres où la notion de professionnel est

¹ Nous avons ici volontairement grossi cet argument qui maintenant tend à perdre un peu de son poids. Les critiques récentes de très grandes écoles montrent en effet que si les élèves sont de bons ingénieurs, ils manquent souvent d'esprit créatif et innovateur : recherche de la "pantoufle".

EST-IL FAIT APPEL A DES PROFESSIONNELS ? (% d'UER)

	OUI	NON
MEDECINE	67,4 %	32,6 %
PHARMACIE	85,7 %	14,3 %
SCIENCES	54 %	46 %
DROIT-ECO.	77,2 %	22,8 %
LETTRES	33,6 %	66,4 %
E.P.S.	44,4 %	55,6 %
Situation mixte	66,7 %	33,3 %
ENSEMBLE	54,8 %	45,2 %

moins nette, un-tiers des directeurs d'UER déclare qu'il est fait appel à des professionnels. Par contre, il semble que les scientifiques, où pourtant la notion de professionnel est plus claire, hésitent à se tourner vers l'enseignement professionnel¹.

Si l'on observe maintenant les résultats suivant un critère détaillé de l'université, nous obtenons également des résultats intéressants.

	OUI	NON
Petit centre	87,5 %	12,5 %
Petite univers.	55 %	45 %
Grande univers.	49,4 %	50,6 %
Très grande univers.	54,7 %	45,3 %

¹ La raison en est peut-être qu'il ne faut pas trop vite assimiler les sciences à la physique ou la chimie mais qu'elles comprennent aussi à l'université les mathématiques pures, la zoologie, géologie... D'autre part, et surtout peut-être, ces disciplines utilisent en priorité le personnel universitaire nombreux dont elles disposent.

Les petits centres universitaires font donc très largement appel à des professionnels. Cette réalité ne traduit pas obligatoirement d'ailleurs une politique délibérée de leur part, mais plus vraisemblablement un manque d'enseignants. En effet, les petits centres universitaires, nous l'avons observé dans la première partie de ce texte, manquent d'enseignants titulaires et pour assurer leurs enseignements, ils sont contraints de faire appel à des professionnels. Ce phénomène se trouve encore accru lorsque l'on observe que le développement de ces petits centres passe par l'obtention d'habilitation de diplômes techniques (MST, DESS) qui demandent par leur nature même des enseignements plus tournés vers le monde du travail.

Mais on peut observer également à partir de ce tableau, le pourcentage élevé des grandes universités. La raison réside vraisemblablement dans la possibilité qu'ont les grandes universités - et que n'ont pas les universités de taille moyenne - d'organiser des enseignements professionnels en parallèle avec les enseignements traditionnels.

o o

o

CONCLUSION

Par un certain nombre d'indicateurs, nous avons montré dans cette partie que le corps enseignant exerçait son activité dans des conditions fort différentes suivant la discipline mais aussi suivant la taille (ou l'ancienneté) de l'université. Ces indicateurs nous ont aussi révélé que certains établissements déjà pénalisés par un manque de postes d'enseignants avaient d'énormes difficultés à créer un véritable corps d'enseignants, c'est-à-dire des enseignants titulaires présents à l'université, résidant dans la ville et donc effectuant leurs recherches sur place, stables dans leur affectation, et des professionnels en nombre suffisant mais encadrés par des professeurs titulaires. Au total donc la "qualité" du corps enseignant semble être en étroite relation avec la quantité de ce corps : les disciplines où le taux d'encadrement est le plus élevé sont les disciplines qui disposent des enseignants résidents, présents et entourés de moyens matériels.

° °
°

, ANNEXE I

LE DIRECTEUR D'U.E.R.

Dans la nouvelle organisation de l'université, le directeur de l'UER élu par le Conseil de l'UER¹, dirige une discipline (ou l'une de ses composantes). Ce rôle de gestionnaire est assez lourd de par le temps qu'il demande et de par les responsabilités qu'il entraîne. Aussi ce poste est-il différemment accepté et pose certains problèmes non prévus dans la loi d'orientation de 1968. Cette annexe analysera donc ces problèmes.

I - POUR QUELLES RAISONS LE DIRECTEUR D'U.E.R. ACCEPTE-T-IL CE POSTE ?

La question posée aux directeurs d'U.E.R. était formulée de la manière suivante :

"Dans quelles conditions avez-vous accepté d'assumer cette tâche ?

1. *parce que vous désiriez avoir une influence réelle sur le fonctionnement de l'UER,*
2. *parce que c'était normalement votre tour,*
3. *parce que votre candidature était seule acceptable pour sortir d'une situation de conflit,*
4. *parce que personne ne voulait de cette tâche ?".*

Les résultats du tableau suivant montrent clairement que, hormis en Médecine et Pharmacie, le poste de directeur d'UER n'est pas l'objet de très grandes convoitises de la part des enseignants. Un-quart en effet avoue franchement avoir accepté cette tâche parce que personne

¹ Composé d'enseignants, d'étudiants et de personnels techniques.

n'en voulait. On remarquera donc le caractère un peu inhabituel d'une élection où personne ne veut au départ être élu et où bon nombre accepte par dévouement.

	Solution n° 1	Solution n° 2	Solution n° 3	Solution n° 4
MEDECINE	78 %	8 %	14 %	0
PHARMACIE	76,9 %	7,7 %	7,7 %	7,7 %
SCIENCES	43,1 %	19,6 %	9,8 %	27,4 %
DROIT-ECO.	38,3 %	19,7 %	16 %	25,9 %
LETTRES	33 %	28,2 %	13,7 %	25 %
E.P.S.	42,8 %	-	-	57,2 %
Situation mixte	66,7 %	8,3 %	16,6 %	8,3 %
TOTAL	45,2 %	19,8 %	12,8 %	12,1 %

Ce phénomène s'amplifie encore lorsque l'on prend en compte la taille de l'université : alors 40 % des directeurs d'UER des petits centres universitaires déclarent avoir accepté cette tâche parce que personne n'en voulait contre 20 % pour les directeurs d'UER appartenant aux grandes universités. Il semble donc que cette tâche, pénible par nature, soit relativement mieux acceptée lorsque les compensations en terme de pouvoir ou de position sociale sont plus grandes. Le directeur d'une grosse U.E.R. se sent alors responsable de moyens importants sur lesquels il peut exercer une véritable action.

II - A QUELLE CATEGORIE D'ENSEIGNANTS APPARTIENT LE DIRECTEUR D'UER ?

La loi d'orientation et ses décrets d'application portant sur l'organisation des UER précisent clairement que le poste de directeur d'UER est ouvert, sous certaines conditions, à toutes personnes élues au conseil d'UER. Il est donc possible que le directeur soit un étudiant ou un personnel technique de l'université. Or cette possibilité,

notamment en ce qui concerne les étudiants n'est jamais utilisée¹. Le tableau suivant donne la répartition, suivant les grades d'enseignants et la discipline, des directeurs d'UER en poste en 1975-76.

	Professeur	M. de Conf.	M. Assist.	Assistant
MEDECINE	76,4 %	20 %	1,8 %	1,8 %
PHARMACIE	92,8 %	7,2 %	0	0
SCIENCES	63,3 %	31,6 %	5 %	0
DROIT-ECO.	77,2 %	9,8 %	10,8 %	2,2 %
LETTRES	58,3 %	25 %	16 %	0,6 %
E.P.S.	100 %	0	0	0
Situation mixte	75 %	20 %	5 %	0
ENSEMBLE	67,2 %	22,4 %	9,4 %	0,9 %

Donc le directeur des UER est très majoritairement le fait des enseignants de rang A puisqu'ils "trustent" à eux-seuls 90 % de ces postes. Quelques maîtres-assistants, notamment en Lettres où la carrière des maîtres-assistants est longue, occupent des postes de directeurs d'UER ; seuls 4 assistants sur les 477 UER constituant notre population exercent cette tâche.

Là encore, ce phénomène se trouve renforcé par la prise en compte de la taille de l'université. Dans les petits centres universitaires, les directeurs d'UER sont plus fréquemment des maîtres de conférences (38 %) ou des maîtres-assistants (21 %) que dans les universités de grande taille : respectivement 29 % et 8 %. Il ne faut pas perdre de vue en effet que dans certains centres universitaires, les professeurs affectés à une UER sont en nombre très réduit : une ou deux personnes seulement.

¹ Pour les personnels techniques, notamment des chercheurs, il semble que dans le cas d'UER dérogatoire cette possibilité soit utilisée.

III - TEMPS CONSACRE A LA DIRECTION DE L'UER

La direction de l'UER, avons-nous remarqué précédemment, est une lourde tâche. Certes il serait difficile de mesurer le poids des responsabilités pesant sur la personne du directeur. Par contre, l'enquête sénatoriale fournit des informations sur le nombre d'heures que consacrent en moyenne par semaine, les directeurs pour effectuer cette tâche.

	< 5 h	5 à 10	11 à 15	16-20	21-30	31-40	>40 h
% de directeurs d'UER	5 %	22,4 %	19 %	24,2 %	10,3 %	14,6 %	3,9 %

Nous observons certes une grande dispersion dans le nombre d'heures hebdomadaires que consacrent les directeurs d'UER à cette tâche. Pourtant avec une moyenne de près de 20 heures par semaine, on comprend que cette fonction ne soit pas très attractive pour les enseignants. En effet, accepter cette tâche, alors qu'aucune décharge de service n'est prévue, signifie que l'on renonce, pour la période, à effectuer des recherches (tout du moins des recherches lourdes).

Cette tâche de direction n'est d'ailleurs pratiquement pas liée à la taille de l'université. Les U.E.R. comprenant beaucoup d'étudiants ne demandent pas plus de temps de direction que les petites UER. Ce phénomène est vraisemblablement dû au fait que pour les UER de grande taille, le directeur est plus secondé par des vice-doyens d'une part et par une administration plus importante d'autre part.

IV - LES BENEFICES DE LA FONCTION

Si la fonction de directeur d'UER est lourde et prenante, elle peut comporter cependant certains avantages. L'enquête, comme en témoigne

le tableau ci-dessous, permet de fournir des éléments de réponse à cette question.

APPORT PRINCIPAL DE LA FONCTION DE DIRECTEUR D'UER

	OUI	NON
Une expérience des problèmes des Universités	56,1 %	43,9 %
Une expérience administrative	35,5 %	64,5 %
Une expérience des contacts humains	44,9 %	55,1 %
Sentiment d'exercer des responsabilités	44 %	56 %
Seulement des ennuis	20,7 %	79,3 %

La fonction de directeur d'UER est donc ressentie comme une expérience plutôt enrichissante sur le plan personnel. Par ces réponses, les directeurs d'UER semblent indiquer que la fonction de direction est une expérience que de nombreux enseignants devraient effectuer au cours de leur carrière afin de prendre conscience des problèmes spécifiques de l'établissement, mais que par contre, du fait de sa lourdeur, cette tâche ne doit pas être effectuée sur une période trop longue par une même personne. Cette considération se trouve d'ailleurs confirmée par les suggestions proposées par ces mêmes directeurs d'UER pour améliorer la fonction.

V - COMMENT AMELIORER LA FONCTION DE DIRECTEUR D'UER ?

La tâche de direction d'une UER est certainement prenante et n'est pas toujours acceptée avec enthousiasme. On pourrait alors penser que les enseignants souhaitent que cette tâche, de caractère souvent technique, soit remplie par une personne faisant partie de l'administration. Or cette solution, et notamment parmi les grandes universités, ne semble pas faire l'adhésion puisque à peine 20 % des directeurs d'UER en poste actuellement y seraient favorables. Le poste de directeur d'UER occupé par un enseignant est donc nécessaire, seuls des aménagements sont souhaités dans le but d'alléger ce travail.

Parmi les aménagements possibles, l'enquête en avait sélectionné un certain nombre. Le tableau suivant retrace les souhaits des directeurs d'UER en ce domaine.

	OUI	NON
. Une décharge de service	30,5 %	69,5 %
. Un relèvement de l'indemnité de fonction	31,8 %	68,2 %
. Un congé sabbatique en fin de mandat	45,9 %	54,1 %
. Mise à la disposition d'une collaboration administrative	44,4 %	55,6 %

Les aménagements qu'il serait souhaitable d'apporter à la fonction de direction des UER ne sont donc pas d'ordre financier ou d'un allègement de travail. Il semble plutôt que les directeurs d'UER soient désireux d'un soutien administratif plus fort afin de les alléger d'un certain nombre de tâches purement techniques pendant leur mandat et d'un congé sabbatique en fin de mandat afin d'effectuer les recherches qu'ils n'ont pu effectuer conjointement à leur tâche de direction et de remettre à jour leur enseignement.

o o
o

CONCLUSION

L'enquête sénatoriale en ce qui concerne la fonction de directeur d'UER fait donc ressortir l'ambiguïté suivant laquelle cette fonction n'est pas très recherchée par le corps enseignant alors que pourtant elle est jugée indispensable au bon fonctionnement de l'institution. C'est qu'en effet cette fonction est lourde par les multiples tâches administratives qu'elle demande et n'apporte pas en outre d'avantages particuliers puisqu'elle pénalise l'enseignant dans ses recherches et dans la mise à jour de ses connaissances.

Aussi les directeurs d'UER actuellement en poste, forts de ces constatations, demandent-ils que leur fonction soit aménagée afin qu'ils ne se trouvent pas pénalisés dans leur fonction première à savoir celle d'enseignant-chercheur. Il semble en outre, pour qu'il ne soit pas nuisible à cette fonction première, qu'un poste de direction ne doit pas être occupé pendant une période continue trop longue par une même personne.

o o

o

CONCLUSION GÉNÉRALE

Les dotations des universités en personnels enseignants sont, nous l'avons montré, très inégales : elles varient suivant la discipline, suivant la taille ou l'ancienneté des universités. Qualitativement même ces dotations sont différentes : superficie en locaux et moyens fluctuants, peu d'enseignants de haut rang dans les petites universités ... Deux problèmes essentiels semblent donc se poser.

Tout d'abord, une telle diversité dans les dotations, surtout dans un système où les diplômes ont une valeur nationale, peut paraître surprenante. Une réduction, souhaitable, de ces disparités passe alors soit par un nivellement dans les dotations (c'est-à-dire vraisemblablement par une augmentation du nombre d'enseignants), soit par la fermeture de certaines universités. En effet, une politique de démocratisation de l'enseignement supérieur soutenue par des créations nombreuses d'universités n'est souhaitable que dans la mesure où l'on donne à ces universités les moyens "normaux" d'existence, entraînant par là-même une augmentation considérable du coût moyen du diplômé. Or si ce choix ne peut ou ne veut être effectué, il est sans doute préférable de concentrer le nombre d'établissements universitaires afin de doter chacun d'une manière équivalente respectant ainsi l'égalité des étudiants (un système d'aides nouveau prenant le relai des établissements universitaires disparus afin d'éviter les barrières de l'éloignement).

Le deuxième problème, lié d'ailleurs au précédent, concerne le jugement que l'on opère sur la dotation en personnels enseignants. Sur quels critères, en d'autres termes, s'appuie-t-on pour juger de la dotation d'un établissement universitaire ?

Nous avons démontré en effet que le critère du taux d'encadrement¹ habituellement utilisé posait pour le moins de nombreux problèmes de par la spécificité de l'organisation de l'enseignement universitaire. L'élément de réponse alternatif qu'apporte la notion de charges pédagogiques paraît intéressant. Il mérite cependant d'être encore affiné pour être applicable.

o o
o

¹ Critère qui reste cependant valable au niveau de l'enseignement primaire et secondaire.