

LE METIER ET LA CARRIERE DES ENSEIGNANTS CHERCHEURS : INCIDENCES SUR LA SATISFACTION AU TRAVAIL ET L'IMPLICATION

Carole DRUCKER – GODARD
Maître de Conférences en Sciences de Gestion
CEROS – Université Paris Ouest Nanterre La Défense
carole.godard@u-paris10.fr

Thierry FOUQUE
Professeur en Sciences de Gestion
CEROS – Université Paris Ouest Nanterre La Défense
thierry.fouque@u-paris10.fr

Mathilde GOLLETY
Professeur en Sciences de Gestion
LARGEPA - Université Paris II Panthéon Assas / Sorbonne Universités
mathilde.gollety@gmail.com

Alice LE FLANCHEC
Professeur en Sciences de Gestion
PRISM Sorbonne Université Paris 1 Panthéon Sorbonne
flanchec@gmail.com

Résumé :

Dans un contexte universitaire français marqué par des changements importants des systèmes de régulation et une actualité ardente (loi LRU, évaluations des enseignants chercheurs...) cette communication a pour objectif de décrire et comprendre la relation que les enseignants chercheurs entretiennent avec leur université et la perception qu'ils ont de leur métier. Plus précisément, la problématique de cette recherche porte sur le plafonnement de carrière et son incidence sur la satisfaction au travail, l'implication et l'intention de quitter l'organisation.

La réflexion s'appuie sur une étude empirique quantitative menée auprès d'un échantillon de 401 enseignants chercheurs exerçant dans les universités françaises et issus des sections CNU 01 à 06.

Tout d'abord, nous décrivons le degré de plafonnement, de satisfaction et d'implication des enseignants chercheurs interrogés. Ensuite, nous présentons une typologie des profils d'enseignants chercheurs. Enfin, nous montrons l'existence d'un lien entre le plafonnement de carrière subjectif et la satisfaction ainsi que l'intention de quitter l'institution. En ce qui concerne les liens avec l'implication organisationnelle et professionnelle, ils ne sont que partiellement confirmés.

Mots clés : plafonnement de carrière, implication, satisfaction, enseignants-chercheurs

LE METIER ET LA CARRIERE DES ENSEIGNANTS CHERCHEURS : INCIDENCES SUR LA SATISFACTION AU TRAVAIL ET L'IMPLICATION

La question de la carrière, avec ses concepts associés d'implication (Thevenet, 1992) et de satisfaction au travail (Roussel, 1996) ont été étudiés de longue date dans les recherches académiques en Gestion des Ressources Humaines. Il est alors surprenant de constater que ces concepts n'aient pas (ou peu) été étudiés sur la population des enseignants chercheurs au sein des universités. Il semblerait ainsi que ces derniers aient négligé de s'intéresser à leur propre profession. Or, dans un contexte marqué par des changements importants des systèmes de régulation (loi LRU, évaluations des enseignants chercheurs...), il semble intéressant d'étudier les rapports qu'entretiennent les enseignants chercheurs au sein des universités avec leur métier, leur carrière et leur institution.

Cette recherche s'insère ainsi dans un programme de recherche plus vaste qui a pour objectif de décrire et comprendre la relation que les enseignants chercheurs entretiennent avec leur université, la manière dont ils voient l'évolution de leur carrière et enfin la perception qu'ils ont de leur métier. Plus précisément, cette communication s'intéresse ici au concept de plafonnement de carrière (FERENCE et alii 1977 ; Roger et Tremblay 2004 ; Roger et Lapalme, 2006). Celui-ci fait référence au fait qu'un individu considère être arrivé à un niveau où ses chances d'évolution professionnelle future sont faibles. Nous proposons alors d'établir un ou des profil(s) d'enseignants chercheurs, d'étudier le degré de plafonnement de carrière dans notre profession et les conséquences éventuelles de ce plafonnement de carrière au sein des universités françaises, notamment sur l'implication, la satisfaction au travail et par la même, sur l'intention de quitter l'institution.

Les enseignants chercheurs plafonnés ont-ils un degré de satisfaction et d'implication organisationnelle et/ou professionnelle différent des autres ? Les salariés plafonnés ont-ils plus l'intention que les autres de quitter leur université ? C'est à l'ensemble de ces questions que nous cherchons à répondre ici à travers une étude quantitative menée auprès d'un échantillon de 401 enseignants chercheurs exerçant dans les universités françaises et issus des sections CNU 01 à 06.

Nous présentons tout d'abord une revue de littérature sur les notions de plafonnement de carrière, d'implication et de satisfaction au travail ; puis nous exposons notre problématique et nos hypothèses de recherche en les resituant par rapport à la littérature ; enfin, nous présentons les résultats de l'étude quantitative réalisée auprès de notre échantillon de 401 enseignants chercheurs (en droit privé, droit public, histoire du droit et des institutions, sciences politiques, sciences économiques et sciences de gestion) des universités françaises.

1. REVUE DE LITTÉRATURE SUR LE PLAFONNEMENT DE CARRIÈRE, L'IMPLICATION ET LA SATISFACTION AU TRAVAIL

Nous exposons brièvement les bases théoriques des concepts de plafonnement de carrière, d'implication et de satisfaction au travail, qui sont au cœur de notre problématique de recherche.

1.1 Définition du concept de plafonnement de carrière

La notion de plafonnement¹ de carrière correspond au moment où, dans la carrière d'un individu, les probabilités de progression futures deviennent faibles. Barwick (1986) distingue trois formes de plafonnement de carrière : le **plafonnement structurel**, le **plafonnement de contenu** et le **plafonnement de vie**.

« - La notion de plafonnement structurel, que l'on nomme aussi plafonnement hiérarchique, correspond à la définition traditionnelle du plafonnement de carrière soit la fin des possibilités de promotion dans l'entreprise.

- Le plafonnement de contenu survient lorsque l'individu connaît très bien son emploi et qu'il ne lui reste plus rien à apprendre. Il maîtrise complètement son travail et risque de s'ennuyer.

- Alors que les deux autres formes de plafonnement sont directement reliées à la carrière professionnelle d'un individu, le plafonnement de vie dépasse les frontières du milieu organisationnel. Il reflète le manque d'accomplissement dans tous les aspects de la vie de ce dernier. » (Roger et Lapalme, 2006, p.125)

Enfin, à ces différents types de plafonnement, l'on peut ajouter le **plafonnement salarial** qui correspond au sentiment d'avoir atteint le maximum de rémunération correspondant à son emploi de salarié.

L'on distingue également le plafonnement objectif² et le plafonnement subjectif. Le plafonnement subjectif fait référence au sentiment que ressent le salarié par rapport aux faibles probabilités que sa carrière progresse dans l'avenir. C'est à ce type de plafonnement que nous nous intéressons ici. En effet, *« du point de vue conceptuel, l'évaluation subjective du développement futur de la carrière devrait constituer l'élément clé du plafonnement parce qu'elle nous renseigne sur la façon dont l'individu perçoit, évalue et réagit à sa situation. Ainsi, si un individu croit fermement que ses chances de promotion pour l'avenir sont très faibles, c'est cette perception, et non celle des autres, qui affectera ses attitudes, ses comportements et son bien-être physique et psychologique et, par conséquent, l'efficience et l'efficacité organisationnelle. » (Lemire et Rouillard, 2003)*

Par conséquent, compte tenu des spécificités du métier d'enseignant chercheur, nous prendrons en compte ici le plafonnement subjectif structurel et de contenu. En revanche, nous ne nous intéressons pas au plafonnement salarial en particulier car dans le cas des enseignants chercheurs, celui-ci est lié au plafond structurel (le salaire est en effet fonction du grade, de la classe et de l'échelon) ; nous ne nous intéressons pas non plus au plafonnement de vie car il introduit une relation à la vie personnelle qui dépasse l'objet de notre étude. Ce concept serait par ailleurs sans doute difficile à opérationnaliser au niveau de la mesure.

¹La littérature anglo-saxonne utilise également les termes de « plateau de carrière ».

²Le plafonnement objectif est souvent mesuré à partir de l'ancienneté ou de la rémunération.

1.2 L'impact du plafonnement de carrière sur l'implication, la satisfaction et l'intention de quitter l'organisation

Introduit par Foote (1951), le concept d'implication est un concept qui a été développé à partir des années 1970 à l'étranger et des années 1980 en France, notamment par Thévenet (1992). L'on distingue différents types d'implication. Ainsi, Lacroux (2008) distingue 5 catégories principales d'implication, selon les cibles de celle-ci (Tableau 1).

Tableau 1 : Les cibles universelles d'implication (d'après Morrow, 1983) dans Lacroux, 2008, p.33

CIBLES	CONSTRUITS ASSOCIES (EXEMPLES)
Valeurs du travail (<i>value focus</i>)	- Ethique protestante du travail [Mirrel & Garrett – 1971] - Implication dans le travail [Kanungo – 1982]
Carrière (<i>career focus</i>)	- Implication dans la carrière [Greenhaus – 1971] - Implication dans la profession [Aranya & al. – 1981]
Travail / emploi (<i>job focus</i>)	- Implication dans l'emploi [Farrell & Rusbult – 1981] - Engagement dans le travail [Lohdal & Kejner – 1965]
Organisation (<i>organization focus</i>)	- Implication organisationnelle [Porter & al – 1974] - Implication calculée [Alutto & al. – 1973]
Syndicat (<i>union focus</i>)	- Implication syndicale [Gordon & al. – 1980]

En ce qui nous concerne, nous focaliserons notre attention sur deux de ces cibles : l'implication organisationnelle et l'implication dans la profession.

Concrètement, **l'implication organisationnelle** correspond au degré d'adhésion d'un individu à son organisation. Elle est la traduction du terme anglo-saxon *commitment*. Ainsi, selon Thevenet (1992) : « *l'implication est une notion qui traduit et explicite la relation entre la personne et l'entreprise. (...) Il y a interaction entre l'individu et l'entreprise pour que se développe cette implication.* ». De plus, pour Meyer et Allen (1993) : « *l'implication est un état psychologique qui (a) caractérise la relation du salarié à l'organisation et (b) a des conséquences sur la décision de continuer ou non à être membre de l'organisation* ». Mowday (1998) a plus récemment ajouté que l'implication pouvait être vue « *comme une force générale conduisant l'individu à s'identifier et à s'engager envers l'organisation dans laquelle il travaille* ».

Par conséquent, ici, à travers la notion d'implication organisationnelle, nous cherchons à appréhender la relation que les enseignants chercheurs entretiennent avec l'Université.

L'implication dans la profession correspond à l'engagement vis-à-vis d'une profession en particulier, ici la profession d'enseignant chercheur. Elle a été étudiée notamment par Greenhaus (1971), Blau (1985, 1989), Blau et Holladay (2006), Meyer & Allen (1993) et Meyer et Herscovitch (2001). Cela correspond au lien qu'entretient une personne avec sa profession, donc ici le lien entre l'enseignant chercheur et son métier. Comme l'implication organisationnelle, elle comporte trois dimensions : une dimension affective (attachement émotionnel vis-à-vis de la profession), une dimension calculée (coûts associés au fait de quitter la profession) et une dimension normative (sentiments d'obligation des individus pour rester dans la profession).

Bien qu'ils soient quelque peu controversés, un certain nombre de travaux montrent l'existence d'un lien entre le plafonnement de carrière et l'implication organisationnelle et

l'intention de quitter l'organisation. « *La baisse de l'implication organisationnelle est souvent présentée comme une conséquence possible du plafonnement de carrière. Elle se traduit par un absentéisme (Near, 1985) ou une intention de quitter l'entreprise (Slocum et alii, 1985), mais il semble que cette relation, assez forte avec le sentiment de plafonnement ne se retrouve pas lorsque des mesures objectives liées à la stabilité dans le poste sont utilisées (Tremblay et alii, 1995)* » (Roger et Tremblay, 2004, p.293). Pour ces raisons, la littérature nous invite à explorer plus en profondeur ces liens. Toutefois, si l'implication organisationnelle est explorée, le lien entre plafonnement et implication professionnelle n'a pas encore, à notre connaissance, fait l'objet d'études.

La satisfaction au travail est l'attitude générale envers l'emploi. D'après Locke (1969, 1976), la satisfaction au travail résulte de l'appréciation par l'individu de différents aspects de son emploi (Locke, 1969, 1976). L'individu formule des attentes par rapport à son emploi et si ses attentes sont accomplies, l'individu éprouve de la satisfaction au travail. Pour Roussel (1996), la satisfaction au travail est « *l'attitude affective que l'individu éprouve intérieurement et qu'il ne manifeste pas directement par un comportement* ». Pour autant, si la satisfaction est une variable non observable puisque attitudinale, elle peut engendrer des comportements de retrait, comme des retards, l'absentéisme voire même la volonté de quitter l'organisation. Elle peut également induire passivité ou désintérêt par rapport au travail (Roussel, 1996).

A l'instar de nombreux chercheurs qui retiennent la satisfaction au travail comme variable clé de leurs recherches, trois raisons expliquent ce pourquoi nous choisissons également cette variable dans notre modèle (Muchinsky, 1990) :

- La première raison est d'ordre culturel. Nos sociétés occidentales ont toujours recherché à valoriser la liberté, le bien être, et l'épanouissement personnel.
- La seconde raison est d'ordre fonctionnel : la quête de la performance et de l'efficacité est souvent le propre des organisations, quelles qu'elles soient. En introduisant la satisfaction et en recherchant ses déterminants, les chercheurs tentent ainsi d'améliorer la productivité de l'entreprise. Or, le plafonnement de carrière peut être une des causes d'insatisfaction des individus.
- La troisième raison est d'ordre historique : Les travaux précurseurs de Mayo au début du XX^{ème} siècle mettaient déjà en exergue l'importance des conditions de travail sur la satisfaction des individus, cette dernière étant elle-même un élément indispensable à l'amélioration de la productivité.

En ce qui concerne le lien entre plafonnement de carrière et satisfaction au travail, l'on observe que « *les conséquences du plateau de carrière sur la satisfaction au travail ne sont pas clairement établies par les chercheurs : les résultats sont souvent contradictoires ou non concluants. Les uns ne trouvent aucune différence significative en termes de satisfaction générale entre répondants plafonnés et non plafonnés (Near, 1984 ; Evans et Gilbert 1984) ; d'autres trouvent un lien assez net (Gerpott et Domsc, 1987 ; Ettington, 1992), mais les mesures utilisées par les chercheurs sont différentes, les uns prennent en compte le plateau subjectif, d'autres le plateau objectif* ». (Roger et Tremblay, 2004, p.292)

C'est donc dans le prolongement de ces travaux que notre recherche s'insère ici, en prenant comme terrain d'étude la population des enseignants chercheurs exerçant leur métier dans le cadre d'universités françaises. Il est à noter que cette population est particulière, notamment du fait du statut de fonctionnaire des personnes interrogées qui rend leur relation à l'emploi durable et introduit également une notion de service public.

2. PROBLEMATIQUE : ETUDE DES RELATIONS ENTRE PLAFONNEMENT DE CARRIERE, IMPLICATION ET SATISFACTION DES ENSEIGNANTS CHERCHEURS EN FRANCE

Le premier objectif de notre étude consiste à nous intéresser à notre profession et au degré de plafonnement de carrière des enseignants chercheurs. Une première approche descriptive consiste donc à nous interroger sur ce plafonnement et à y rechercher des disparités éventuelles entre Professeurs et Maîtres de Conférences, entre hommes et femmes ou encore entre sections CNU. Une attention sera également portée sur le profil des enseignants chercheurs et la place respective que peuvent occuper les différentes facettes de notre métier que sont l'enseignement, la recherche et les responsabilités administratives.

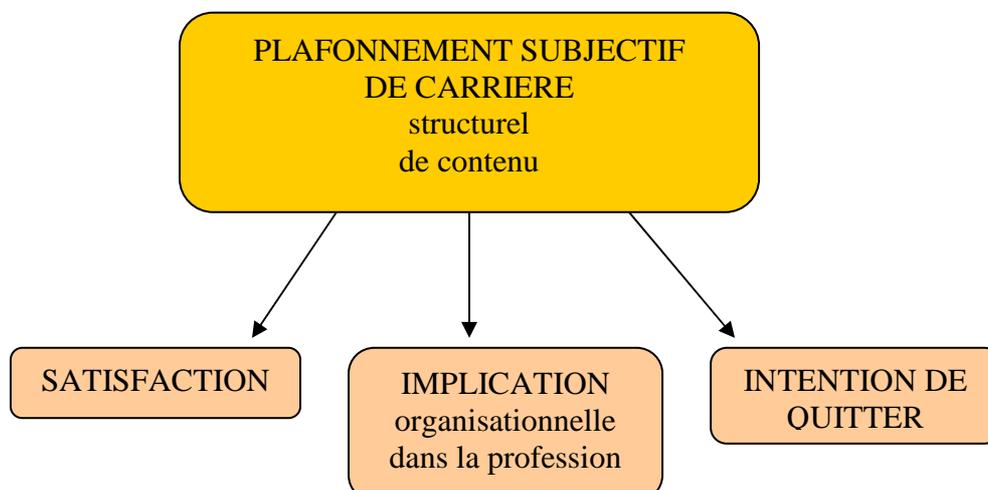
Le second objectif de notre étude est de nature plus explicative. D'après la littérature, un certain nombre de résultats apparaissent quant au lien entre le plafonnement de carrière, la satisfaction, l'implication organisationnelle et dans la profession et l'intention de quitter l'organisation. Le plafonnement de carrière serait un déterminant à la fois de la baisse de l'implication organisationnelle et de l'intention de quitter l'organisation (Roger et Tremblay, 2004). Selon Roger et Lapalme(2006) « *les recherches sur le plafonnement de carrière montrent que les salariés qui sont plafonnés au niveau structurel, de contenu ou salarial ont plus l'intention de quitter leur organisation que les non plafonnés (Tremblay, 2005 ; Orpen, 1983 ; Lemire et al . 1999 ; Allen et alii, 1998)* ».

Ces travaux nous invitent donc à étudier le plafonnement de carrière des enseignants chercheurs à l'Université Française et ses incidences sur l'implication et la satisfaction au travail dans notre profession. Notre problématique peut alors être décomposée à travers les hypothèses suivantes :

- H1 : Le plafonnement de carrière influence négativement la satisfaction au travail
- H2 : Le plafonnement de carrière influence négativement l'implication organisationnelle
- H3 : Le plafonnement de carrière influence négativement l'implication dans la profession
- H4 : Le plafonnement de carrière influence positivement l'intention de quitter l'université

Le schéma 1 résume les liens que nous cherchons à mettre en évidence.

Schéma 1 : problématique de recherche



2. METHODOLOGIE ET ECHELLES DE MESURE

Nous exposons successivement notre démarche méthodologique le choix de nos échelles de mesure et les résultats en lien avec leurs caractéristiques psychométriques.

2.1 Une méthodologie quantitative

Une étude quantitative, *via* un questionnaire administré *on line* auprès d'un échantillon représentatif d'enseignants chercheurs a été menée pour répondre aux questions de recherche. Une question ouverte proposée à la fin du questionnaire a permis de recueillir certains verbatims d'enseignants chercheurs qui viennent enrichir les résultats quantitatifs de notre étude.

Le questionnaire a été diffusé à l'aide du syndicat Autonomesup³, qui nous a permis d'utiliser le fichier des adresses électroniques des enseignants chercheurs dont il dispose à des fins de recherche. Cette étude se concentre sur les réponses obtenues auprès des enseignants chercheurs issus des sections CNU 01, 02, 03, 04, 05 et 06. 425 questionnaires ont été collectés. N'ont été conservés que les questionnaires pour lesquels les enseignants chercheurs ont répondu à au moins 80 % des questions posées, soit 409 personnes. Après analyse détaillée de la base des données, les répondants présentant des réponses atypiques ont été éliminés. L'étude quantitative exposée ici porte donc sur cet échantillon de 401 répondants⁴. Notons tout d'abord que celui-ci est représentatif de la population des enseignants chercheurs de ces sections, si on le compare à la structure de la profession telle qu'elle est décrite par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche en 2008/2009⁵ (dernières données disponibles) et publiées en juin 2009⁶. Par conséquent, si l'utilisation du canal syndical pour la diffusion de notre questionnaire peut être considérée comme une limite à notre étude, et qu'il convient d'intégrer dans l'examen de sa portée, le fait d'une part que notre échantillon soit de taille relativement importante et d'autre part que sa structure soit conforme à celle de la population mère (sexe, âge, statut) permet d'en tirer des enseignements utiles

Tableau 2 : Caractéristiques de notre échantillon de 401 répondants			
Professeurs		MCF	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
74%	26%	52%	48%
Age moyen 53 ans	Age moyen 47 ans	Age moyen 47 ans	Age moyen 43 ans
Caractéristiques de la profession selon DGRH A1 – 1 Juin 2009 en droit, économie et gestion			
Professeurs		MCF	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
78%	22%	56%	44%
Age moyen 51 ans	Age moyen 46 ans	Age moyen 46 ans	Age moyen 41 ans

³Les auteurs remercient vivement la direction d'Autonomesup de leur avoir permis de réaliser cette étude empirique via leur fichier d'enseignants chercheurs.

⁴La population totale des enseignants du supérieur pour les sections CNU 01 à 06 s'élève à 2131 Professeurs des Universités et 5088 Maîtres de Conférences en 2009. Notre échantillon représente donc environ 6 % de la population totale des enseignants chercheurs de ces disciplines.

⁵Démographie des personnels enseignants affectés dans l'enseignement supérieur (2008/2009), DGRH A1 – 1, Juin 2009

⁶Observons néanmoins une certaine surreprésentation de la section CNU 06 par rapport aux autres au sein de notre échantillon.

Les caractéristiques détaillées de notre échantillon figurent en Annexe 1.

2.2 Choix des échelles de mesure

Pour mesurer le **plafonnement de carrière subjectif**, nous nous inspirons de la mesure de Milliman (1992), traduite par Roger et Lapalme (2006, p.128) en l'adaptant de manière libre aux enseignants chercheurs.

En ce qui concerne l'implication organisationnelle, nous retenons l'échelle de Allen, Meyer et Smith (1993) qui distinguent trois dimensions de l'implication :

- ***L'implication calculée*** fait référence au calcul rationnel de l'individu anticipant les coûts éventuels de son départ de l'organisation.
- ***L'implication affective*** reflète l'identification ou l'attachement d'une personne dans l'organisation considérée.
- ***L'implication normative*** correspond au sentiment d'obligation morale de demeurer au sein d'une organisation.

Ainsi, la nature de l'état psychologique pour chaque forme d'implication est relativement différente : les salariés caractérisés par une forte *implication affective* restent dans l'organisation car ils le veulent, ceux caractérisés par une forte *implication calculée* restent car ils ont besoin de le faire, et ceux avec une forte *implication normative* restent car ils se sentent obligés de rester. C'est l'échelle d'Allen, Meyer et Smith (1993) traduite par Fabre 1997 que nous avons retenue. En effet, elle nous semble être la plus appropriée dans le cadre de notre étude sur les enseignants chercheurs dans la mesure où nous faisons l'hypothèse que la dimension normative (peu explorée) pourrait être significative sur notre population d'étude.

L'échelle de mesure que nous retenons pour mesurer **l'implication dans la profession** des enseignants chercheurs est adaptée de celle proposée par Allen et Meyer (1993) et traduite par Demery-Lebrun (2006, citée dans Lacroux, 2008, p. 463). Il s'agit d'une échelle en 18 items.

Enfin, l'échelle de mesure la plus utilisée pour étudier la **satisfaction au travail** est le *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) (Weiss, Dawis, England et Lofquist, 1967-1977) et traduit par Roussel (1996, p.170). Le MSQ comprend 20 items. Après un pré-test auprès de quelques enseignants chercheurs, certains items, inappropriés à la population étudiée ou incompris ont été supprimés. Elle est composée au final de 18 items.

L'ensemble des échelles est fourni en annexes 2, 3, 4 et 5.

2.3. Validation des instruments de mesure, évaluation de la fiabilité des échelles.

L'application du paradigme de Churchill (1979) nous a conduits dans un premier temps à utiliser l'analyse factorielle pour épurer et valider nos différents instruments de mesure.

La démarche de validation des échelles a été réalisée dimension par dimension et de manière systématique en respectant les étapes suivantes. Une analyse en composante principale (ACP) a été réalisée. N'ont été retenus que les axes dont la valeur propre est supérieure ou égale à 1. Les items qui saturaient fortement sur un axe ont servi à l'interprétation du dit axe et ceux qui

étaient peu discriminants ont été éliminés⁷. La qualité de la représentation des items sur l'axe ou les axes retenus a également été analysée et n'ont été conservés que les items qui présentaient une qualité supérieure ou égale à 0,5. Parallèlement à l'analyse factorielle, une analyse de la fiabilité des dimensions ainsi constituées a été menée. Les résultats des ACP sur les différentes échelles de mesure sont jugés satisfaisants et les structures issues de la littérature sont retrouvées.

Le tableau 3 synthétise les calculs des indices de fiabilité des échelles de mesure.

Tableau 3 : Alphas de cronbach des échelles de mesure

Echelle de mesure	Alpha de cronbach
Plafonnement subjectif de contenu	0,72
Plafonnement subjectif structurel	0,89
Implication organisationnelle – dimension calculée	0,72
Implication organisationnelle - dimension affective	0,74
Implication organisationnelle – dimension normative	0,77
Implication dans la profession – dimension calculée	0,64
Implication dans la profession – dimension affective	0,81
Implication dans la profession dimension normative	0,73
Satisfaction	0,86
Intention de quitter l'université	0,88

Ils présentent tous des valeurs supérieures à 0.7, ce qui est tout à fait satisfaisant. Seule la dimension calculée de l'implication dans la profession présente un alpha un peu faible.

3. RESULTATS DE L'ETUDE EMPIRIQUE

Nous montrons tout d'abord quelle est la perception des enseignants chercheurs sur leur métier ; puis nous présentons les différents profils des enseignants chercheurs interrogés. Enfin, nous testons nos hypothèses de recherche en recherchant le lien entre plafonnement d'une part et implication, satisfaction et intention de quitter l'organisation d'autre part.

⁷Au final, ont été supprimés les items : IOC5, IPA1, IPC1, IPC2, IPC6, IPN4, IPN5 et IPN6. Toutes les échelles comportent un minimum de 3 items.

3.1 Perceptions des enseignants chercheurs en termes de plafonnement, satisfaction et implication

En ce qui concerne le plafonnement de carrière, il apparaît qu'une nette majorité des enseignants chercheurs interrogés se sentent plafonnés de manière structurelle. Ainsi, 60 %⁸ des répondants considèrent « *qu'ils ont peu de chances de progresser professionnellement dans le futur* » et 66 % « *qu'ils n'ont pas de perspectives d'évolution de carrière au sein de leur université* ». En revanche, les enseignants chercheurs ne se sentent pas plafonnés en termes de contenu puisque 88 % des répondants considèrent que « *leur emploi leur donne l'opportunité d'apprendre et de s'épanouir* » et que seulement 7 %⁹ déclarent que « *leur travail est devenu routinier* ». Ainsi, il apparaît que le métier d'enseignant chercheur est appréhendé de manière positive en termes de contenu, c'est un travail enrichissant qui ne « lasse » pas, mais largement plus de la moitié des personnes interrogées ressentent des inquiétudes quant à leurs évolutions de carrière et de progression à venir (plafonnement subjectif structurel).

En matière de satisfaction, nous constatons que près de 85 % des enseignants chercheurs interrogés se disent insatisfaits de leurs possibilités d'avancement tout comme de leur salaire par rapport à l'importance du travail réalisé : « *Je souhaiterais que le statut soit plus dynamique, c'est à dire qu'il permette à de jeunes enseignants chercheurs d'avoir des perspectives d'évolution, notamment salariales* » (répondant section 02), tandis que 80 % sont insatisfaits de la manière dont les règles et les procédures internes de l'université sont mises en application. On note également 57 % d'individus insatisfaits des conditions de travail. En revanche, neuf enseignants sur dix sont plutôt satisfaits des possibilités de faire des choses différentes de temps en temps (89 %), tout comme de la stabilité de l'emploi (96 %) ou de la possibilité d'aider les gens (89 %). Dans le même ordre d'idée, les trois quarts d'entre eux sont également satisfaits des possibilités de prendre des décisions de leur propre initiative, ainsi que du sentiment d'accomplissement retiré de leur travail. Plus de 80 % des enseignants chercheurs se disent enfin satisfaits des possibilités de travailler seul dans leur emploi. Finalement, ce que l'on perçoit ici c'est un sentiment de liberté et d'intérêt au travail mais aussi de conditions de travail et de salaire insatisfaisantes. Ceci peut être illustré à travers les propos suivants d'un répondant : « *un métier formidable et passionnant, mais aucune espérance de progression* ».

Concernant l'implication organisationnelle, l'on constate que les enseignants chercheurs interrogés sont globalement attachés à leur institution et à l'université en général de manière affective (80 % des répondants seraient « *très heureux de finir leur carrière à l'université* » et 66 % « *se sentent attachés affectivement à leur université* »). Ce résultat relativise les conclusions d'un rapport ministériel (Fréville, 2001), indiquant que les enseignants chercheurs ont un lien faible à leur établissement. En revanche, les résultats sont plus mitigés quant à l'implication calculée et normative. Dans le cas de l'implication calculée, l'échantillon se scinde en deux catégories de tailles relativement équivalentes et qui expriment des sentiments opposés. 49 % des répondants pensent qu'ils n'ont « *pas assez d'opportunités alternatives pour quitter l'université* » et 60 % estiment que « *rester à l'université est autant une affaire de nécessité que de désir* ». Il en est de même concernant l'implication normative.

⁸L'échelle de Likert étant en 6 points, nous considérons un individu plafonné lorsqu'il a répondu « tout à fait d'accord », « d'accord » ou « plutôt d'accord » et non plafonné lorsqu'il a répondu « plutôt pas d'accord », « pas d'accord » ou « pas du tout d'accord ».

⁹ Sur cette question, il est intéressant de noter qu'ils ne sont même que 2 % à être « d'accord » ou « tout à fait d'accord » avec cette assertion.

Seuls 31 % des enseignants chercheurs « *ne ressentent aucune obligation de rester au sein de leur université* », 56 % pensent que « *l'université mérite leur loyauté* » et 42 % considèrent qu'ils « *doivent beaucoup à leur université d'appartenance* ». Ceci exprime finalement l'idée que les enseignants chercheurs ont un attachement à leur université, principalement d'ordre affectif, mais que les avis sur le calcul de l'intérêt personnel à rester au sein de l'université sont plus partagés, compte tenu des conditions de salaires et de carrières qui sont jugées insatisfaisantes, mais aussi sans doute d'une croyance inégale dans l'attachement au service public.

Pour ce qui est de l'implication professionnelle, on constate, comme pour l'implication organisationnelle, une forte dimension affective. Par exemple, 83 % des personnes interrogées estiment qu'« *être enseignant chercheur est important pour leur image personnelle* » et 90 % se déclarent « *fier de leur métier d'enseignant chercheur* ». Sur la question de savoir si « *quelque chose nous retient de changer de métier* » (dimension calculée) ou si on « *ressent une responsabilité à rester enseignant chercheur* » (dimension normative), l'échantillon se partage en deux parties de tailles quasiment identiques.

Quant à l'intention de quitter l'institution, la moitié des enseignants chercheurs a l'intention de changer d'université ni dans un avenir proche, ni dans les années à venir.

Notons enfin que 20 % des répondants effectuent des enseignements dans des établissements privés, 42 % exercent des activités complémentaires en dehors de leur université, tandis que 35 % ont une partie de leurs revenus qui provient d'autres sources que l'université elle-même.

3.2 Profils des enseignants chercheurs interrogés

Une typologie des enseignants chercheurs réalisée à partir de questions portant sur les facettes du métier d'enseignant chercheur (enseignement, recherche, responsabilités administratives) apporte des premiers résultats intéressants quant au profil des enseignants chercheurs de notre échantillon. Les variables socio-démographiques suivantes : sexe, âge, corps d'appartenance (MCF et Prof.), région de l'université d'appartenance et statut marital, sont considérées comme des variables illustratives des classes identifiées. Elles ressortent parfois pour caractériser les profils de chacune des classes.

Au sein de chacune des classes, nous avons également cherché à mettre en évidence la manière dont ces individus se caractérisaient par rapport aux variables de notre recherche que sont l'implication, la satisfaction et le plafonnement subjectif.

Quatre profils d'enseignants chercheurs sont ainsi identifiés : les non-impliqués, les pédagogues passionnés, les enseignants publiants et les investis (cf. tableau 4).

Dans une première classe (non-impliqués), qui ne regroupe qu'un dixième de notre échantillon, l'on trouve des individus qui sont globalement « non impliqués » dans leur métier voire même déçus. Ils ne s'intéressent pas à la pédagogie et n'ont pas d'investissement administratif particulier. Cette classe regroupe des enseignants chercheurs qui se sentent plafonnés en termes de contenu, ce qui signifie qu'ils s'ennuient dans leur métier.

Dans la deuxième classe, qui constitue 22 % de notre échantillon, l'on trouve de véritables « pédagogues passionnés » qui aiment leur métier, pour lesquels enseigner est souvent une passion et qui reconnaissent ne pas s'intéresser à la recherche ni aux tâches administratives.

Ce sont des individus particulièrement impliqués et qui ont une faible intention de quitter l'organisation, même s'ils ressentent un plafonnement structurel, lié à l'absence de perspective d'évolution de carrière.

Dans une troisième classe, qui représente la moitié de nos répondants, l'on trouve les « enseignants publiants ». Il s'agit d'individus qui se disent à la fois chercheurs publiant au sens de l'Aeres et qui aiment également la pédagogie et l'enseignement. Enseigner est un plaisir pour eux. En revanche, si certains ont des tâches administratives d'autres n'en ont pas. Les variables Satisfaction, Implication et Plafonnement ne ressortent pas pour apporter des éléments supplémentaires qui permettraient d'affiner la définition du profil de cette classe.

Enfin, la quatrième classe qui représente moins de 1/5^{ème} de notre échantillon, correspond à des « investis », c'est-à-dire à des individus qui ont fait le choix de s'investir fortement dans des tâches administratives, quelles soient locales (direction de formation, membres des conseils centraux de l'université etc.) ou nationales (expert Aeres, membre du CNU...). Ils ont une implication affective vis à vis de l'université particulièrement forte.

Tableau 4 : Typologie des enseignants chercheurs – description des profils types

<p>Les « non impliqués » (11 %)</p>	<p>Ils ne s'intéressent pas à la pédagogie et n'ont pas de responsabilités administratives fortes.</p> <p>Ils sont plafonnés en termes de contenu.</p> <p>Ils ont une implication affective (professionnelle et organisationnelle) plus faible que les autres. Ils ont également une implication organisationnelle calculée faible.</p> <p>Relativement à leur poids dans l'échantillon, les professeurs sont sur-représentés par rapport aux MCF.</p> <p>Idem pour les personnes divorcées.</p>
<p>Les « pédagogues passionnés » (22 %)</p>	<p>Ils sont très investis dans la pédagogie et aiment enseigner. En revanche, ils ne se disent pas chercheurs publiant au sens de l'Aeres et n'ont pas de responsabilités administratives fortes.</p> <p>Ils sont plafonnés structurellement.</p> <p>Ils ont une implication calculée (professionnelle et organisationnelle) plus forte que les autres.</p> <p>Ils ont moins l'intention de quitter l'université que les autres.</p> <p>Relativement à leur poids dans l'échantillon, les MCF sont sur-représentés par rapport aux PR.</p>
<p>Les « enseignants publiants » (51 %)</p>	<p>Ils se disent publiant au sens de l'Aeres, la recherche est importante pour eux, ils aiment également le contact avec les étudiants. En revanche, ils n'ont pas de responsabilités administratives fortes.</p> <p>Relativement à leur poids dans l'échantillon, les 40 ans et moins sont sur-représentés.</p>

Les « investis » (16 %)	<p>Ils ont des responsabilités administratives fortes, soit sur le plan national, soit sur le plan local et ils aiment la pédagogie.</p> <p>Ils ont une implication organisationnelle affective forte mais une implication organisationnelle calculée plus faible.</p> <p>Relativement à leur poids dans l'échantillon, les professeurs sont sur-représentés par rapport aux MCF.</p> <p>Relativement à leur poids dans l'échantillon, les 50-60 ans sont sur-représentés.</p>
------------------------------------	--

3.3 L'incidence du sentiment de plafonnement des enseignants chercheurs sur la satisfaction au travail et l'implication organisationnelle et professionnelle

Pour étudier les liens entre nos variables, nous réalisons des régressions multiples sous SPSS.

Notre étude statistique montre l'existence, sur notre échantillon, de liens significatifs (Tableau 5) entre le plafonnement subjectif structurel et de contenu et la satisfaction, l'implication et l'intention de quitter l'organisation.

Tableau 5 : Résultats de régression multiple

	Plafonnement subjectif structurel			Plafonnement subjectif de contenu			R ²
	Coef	Student	Proba	Coef	Student	Proba	
Satisfaction	-0.2678 (***)	-5.1453	0.00%	-0.7390 (***)	- 9.9461	0.00%	0.2983
Implication organisationnelle affective	-0.0666	-1.7435	8.20%	-0.4630 (***)	- 8.4858	0.00%	0.1865
Implication organisationnelle calculée	0.1090 (***)	2.8454	0.47%	0.2393 (***)	4.3775	0.00%	0.0863
Implication organisationnelle normative	-0.0508	-1.2049	22.90%	-0.2971 (***)	- 4.9386	0.00%	0.0743
Implication professionnelle affective	-0.1415 (***)	-4.6723	0.00%	-0.7730 (***)	- 17.8811	0.00%	0.5167
Implication professionnelle calculée	-0.0126	-0.3638	71.62%	-0.0323	- 0.6538	51.36%	0.0019
Implication professionnelle normative	-0.0412	-1.1566	24.81%	-0.2208 (***)	-4.3414	0.00%	0.0595
Intention de quitter	0.0860 (**)	-2.1859	2.94%	0.3175 (***)	5.6529	0.00%	0.0750

Il existe tout d'abord une relation négative entre le plafonnement subjectif (structurel et de contenu) et la **satisfaction au travail**. Ceci confirme notre hypothèse 1. Ainsi, le lien entre plafonnement, qu'il soit structurel ou de contenu, et satisfaction montre clairement que plus l'enseignant chercheur se sent plafonné, plus sa satisfaction au travail diminue. Le R^2 associé est d'ailleurs relativement élevé puisque 30 % de la variance de la satisfaction est expliquée par les variables de plafonnement. Ce résultat corrobore logiquement les travaux antérieurs qui avaient déjà mis en évidence cette relation. Ainsi, « *il n'est pas étonnant que la plupart des recherches fassent état d'un effet négatif du plafonnement structurel objectif et subjectif sur la satisfaction des salariés à l'égard de leur carrière (Chay et al ., 1995 ; Chang Boon Lee, 2003 ; Orpen, 1983 ; Tremblay, 2005 ; Veiga, 1981)* » (Roger et Lapalme, 2006). Tout enseignant chercheur se sentant plafonné soit parce qu'il juge son avenir sans possibilité de promotion, soit parce qu'il perçoit son travail comme ennuyeux et routinier verra ainsi sa satisfaction au travail diminuer.

Il existe ensuite un lien positif entre le plafonnement subjectif (structurel et de contenu) et **l'intention de quitter l'organisation**, ce qui confirme notre hypothèse 4, même si le R^2 associé est faible. Ainsi, nos résultats montrent logiquement que plus les enseignants chercheurs se sentent plafonnés dans leur carrière, plus leur intention de quitter l'université est forte. Ceci confirme les travaux antérieurs. « *Les recherches sur le plafonnement de carrière montrent que les salariés qui sont plafonnés au niveau structurel, de contenu ou salarial ont plus l'intention de quitter leur organisation que les non plafonnés (Tremblay, 2005 ; Orpen, 1983 ; Lemire et al . 1999 ; Allen et al ., 1998)* » (Roger et Lapalme, 2006).

Étudions maintenant **l'implication organisationnelle et professionnelle**, pour lesquelles les liens observés sont plus complexes à analyser. Globalement, il apparaît des liens plus significatifs concernant le plafonnement de contenu que le plafonnement structurel. Par ailleurs, les dimensions affectives de l'implication sont les mieux expliquées par le plafonnement ($R^2=0,1865$ pour l'implication organisationnelle affective et $R^2=0,5167$ pour l'implication professionnelle affective). Enfin, un lien original est observé concernant l'implication organisationnelle calculée, puisque le sens de la relation est inverse à celui de la littérature. Toutefois, notons que le lien est faible dans ce cas ($R^2=0,0750$).

Reprenons plus en détail ces derniers résultats. Il apparaît tout d'abord des liens significatifs entre le **plafonnement de contenu** et les dimensions affective et normative de l'implication organisationnelle et professionnelle. Ceci confirme partiellement les hypothèses 2 et 3 mais seulement pour le plafonnement subjectif de contenu. La perception de plafonnement, en particulier par rapport à un travail devenu ennuyeux, diminue l'implication des enseignants chercheurs, que ce soit sur un plan affectif car ils se sentent de fait moins attachés à l'université que sur un plan normatif car l'obligation morale de rester dans son institution est devenue moins forte.

En ce qui concerne le plafonnement subjectif **structurel**, l'on constate un lien très significatif avec l'implication professionnelle affective, mais pas avec les autres dimensions de l'implication. Par conséquent, les hypothèses 2 et 3 ne sont que partiellement confirmées pour le plafonnement subjectif structurel.

En ce qui concerne **la dimension calculée de l'implication organisationnelle**, le résultat est plus original. En effet, notre étude montre un lien entre le plafonnement (structurel et de

contenu) et l'implication organisationnelle calculée, mais contrairement aux résultats issus de la littérature centrée sur le secteur privé, il est positif et non négatif. Les coefficients associés aux deux variables de plafonnement sont significativement différents de zéro mais il faut néanmoins noter que le R^2 associé à ce lien est faible, ce qui nous invite à une grande prudence dans l'interprétation de ce résultat. Si l'on retient néanmoins ce lien, il signifie que plus l'on est plafonné, plus l'implication organisationnelle calculée est forte. Les enseignants chercheurs qui sont plafonnés font donc le calcul que, malgré des conditions de salaires jugées faibles et un manque d'évolution dans la profession, il est préférable pour eux de rester à l'université. Cette implication calculée peut s'expliquer sans doute par un certain nombre d'avantages (liés au statut et aux conditions de travail) ou par l'absence d'opportunités alternatives aussi avantageuses. Par conséquent, la profession d'enseignant chercheur, et son statut particulier, semble avoir des spécificités par rapport aux liens établis entre les concepts de plafonnement et d'implication dans la littérature centrée sur le secteur privé. Ainsi, nos résultats laissent penser que les enseignants chercheurs qui seraient plafonnés voient leur implication normative et affective diminuer mais pour autant ils font le calcul qu'il est plus intéressant de rester à l'université ou trop difficile d'envisager des solutions alternatives. Ces sentiments contradictoires contribuent sans doute à expliquer le malaise exprimé à travers les verbatims des enseignants chercheurs interrogés. Cette réflexion mériterait d'être confirmée ou approfondie par les études complémentaires.

Conclusion

Cette recherche est originale en ce qu'elle est une des premières en France à s'intéresser au plafonnement de carrière des enseignants chercheurs. Elle fait partie intégrante d'un programme de recherche ambitieux portant sur cette profession – qui est la nôtre - et sur la relation que les enseignants chercheurs entretiennent avec leur université. Elle se propose plus spécifiquement de tester les liens entre le plafonnement de carrière et certains concepts clés en GRH comme l'implication (professionnelle ou organisationnelle), la satisfaction et l'intention de quitter son université.

Les résultats mettent en évidence en premier lieu une forme de « malaise » dans notre profession, avec une dialectique entre un métier à la fois enrichissant et épanouissant, mais aussi une insatisfaction marquée quant aux salaires et aux évolutions de carrières. Ils confirment également le lien entre le plafonnement subjectif de carrière et la satisfaction au travail et l'intention de quitter l'organisation. Ils mettent également en évidence des relations entre plafonnement subjectif et implication organisationnelle et professionnelle, bien que celles-ci soient plus partielles.

Ces résultats sont intéressants parce qu'ils permettent non seulement de confirmer des résultats théoriques antérieurs quant au plafonnement de carrière en général, mais aussi parce qu'ils proposent une image instantanée du ressenti d'une profession qui fait face actuellement à un environnement en évolution. Cette étude ouvre aussi des voies à la poursuite de réflexions connexes. Notamment, il conviendra de s'interroger prochainement sur les autres sections CNU que celles sur lesquelles nous nous sommes centrés ici (01 à 06). Il conviendrait également d'explorer de manière plus qualitative les ressentis des enseignants chercheurs sur leur métier et les évolutions en cours à travers leur discours. Ces pistes d'analyse font partie intégrante de notre travail de recherche en cours de réalisation et rédaction et donneront lieu à des publications prochaines.

Bibliographie

- Allen N. et Meyer J.(1990) Measurements and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, n°63, p.32-42
- Bardwick, J. M. (1986) *The Plateauing Trap*. New York : Amacom.
- Bastid F., Bravo B. (2006) Chapitre 4 : réussir sa carrière, une approche conceptuelle, dans El Akremi A., *Comportement Organisationnel Volume 2*, De Boeck Université Méthodes et Recherches, p. 143-167
- Blau, G.J. (1985) A multiple study investigation of the dimensionality of job involvement. *Journal of Vocational Behavior*, 27, 19-36
- Blau, G.J. (1989) Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 88-103.
- Blau G., Holladay B. E. (2006) « Testing the discriminant validity of a four-dimensional occupational commitment measure », *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Volume 79, Issue 4, pages 691–704, December 2006
- Charles Pauvers B., Commeiras N. (2002) « L'implication : le concept » dans *L'implication au travail* (Coordonné par Neveu et Thévenet), Vuibert
- Churchill G. A. (1979) « A paradigm for developing better Measures of marketing Constructs », *Journal of Marketing Research*, vol. 16, Feb, 64–73
- Commeiras N. (1998) L'intéressement légal, une composante de la stratégie d'implication organisationnelle : les résultats d'une étude de perception, *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, n°25, p. 3-18
- Coyle Shapiro J. A. M., Conway N. (2005) Exchange Relationships: Examining Psychological Contracts and Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psychology*, Vol 90, n°4, p. 774-781
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500–507.
- Evans M. G. et Gilbert E., (1984), « The plateaued manager: Need gratifications and performance-reward expectancies » *Journal of Management Studies [JMS]*, 21, p. 99 - 108
- Ference, T. P., J. A. Stoner et E. K. Warren. 1977. « Managing the Career Plateau ». *Academy of Management Review*, octobre, 602–612
- Foote, (1951),
- Fréville (Y.), 2001, « Rapport d'information sur la politique de recrutement et la gestion des universitaires et des chercheurs », Sénat, France.
- Greenhaus, J. H. (1971) An investigation of the role of career salience in vocational behaviour. *Journal of Vocational Behavior*, 1, 209-216.
- Lacroux (2008) *Implication au travail et relation d'emploi atypique : le cas des salariés intérimaires*, thèse soutenue le 21 mai 2008 à l'Université Paul Cézanne, Aix Marseille III
- Lemire L., Rouillard C. (2003) *Le plafonnement de carrière : étude dans une municipalité au quebec*, *Relations Industrielles / Industrial Relations*, Vol 58, n°2, p. 287-313

- Locke E. (1969) "What is job satisfaction ?" *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol 4, p 309-336
- Locke E. (1976) The nature and cause of job satisfaction, in Dunette M. (Ed) *Handbook of industrial and organizational psychology*, Chicago, Rand Mc Nally, p.1297-1349
- Lodahl T. M. et Kejner M. (1965), The definition and measurement of job involvement, *Journal of Applied Psychology*, Vol 49, p ; 501-518
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993) "Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, 8, 538–551
- Meyer J. P., Herscovitch L. (2001), «Commitment in the workplace: Toward a general model», *Human Resource Management Review*, vol. 11, n°3, p. 299-326.
- Milliman, J.F. (1992) "Causes, Consequences and Moderating Factors of Career Plateauing", *Doctoral Dissertation*, University of Southern California
- Morrow, P.C. (1983) « Concept redundancy in organizational research : the case of work Commitment », *Academy of Management Review*, 8, 3, 486-500
- Mowday R.T. (1998), « Reflections on the study and relevance of organizational commitment », *Human Resource Management Review*, vol.8, n°4
- Muchinsky P. N., (1990) *Psychology applied to work*, Third Edition, Pacific Grove CA, Brooks Cole Publishing co. company
- Philip Boisseroles de Saint Julien, *Les survivants : vers une gestion différenciée des ressources humaines*, L'Harmattan, 2005
- Porter L., Steers R., Mowday R. et Boulian P. (1974) Organizational commitment, job satisfaction et turnover among psychiatric technicians, *Journal of Applied Psychology*, Vol 59, p 603-609
- Roger A., Lapalme M. E. (2006) *L'individu face au plafonnement de carrière* dans *Comportement organisationnel* Vol.2, Coord.El Akremi, De Boeck Université, Méthodes et Recherches, p 223-242
- Roger A., Tremblay M. (2004) *Le plafonnement de carrière* dans *La gestion des carrières : enjeux et perspectives*, Coord Guerrero, Cerdin, Roger, Vuibert Collection AGRH
- Roussel P. (1996) Rémunération, motivation et satisfaction au travail, *Economica*
- Slocum Jr., J. W., W. L. Cron, R. W. Hansen et S. Rawlings (1985) « *Business Strategy and the Management of Plateaued Employees* ». *Academy of Management Journal*, vol. 28, no 1, 133–154.
- Thevenet (1992a) *Impliquer les personnes dans l'entreprise*, Paris, Editions Liaisons
- Thevenet M. (1992b), *Gestion des carrières, système de représentation et implication des cadres*, *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, n°2, p. 28-35
- Tremblay, M. et T. Wils. (1995) « Les plateaux de carrière : analyse d'un phénomène complexe et sensible ». *Gestion 2000*, vol. 6, 177–193
- Veiga, J. F. (1981), « *Plateaued versus Nonplateaued Managers : Career Patterns, Attitudes, and Path Potentials* », *Academy of Management Journal*, vol. 24, no 3, 566–578.

Annexe 1 : caractéristiques de l'échantillon

Le tableau suivant, quant à lui, permet de caractériser notre échantillon en fonction de la section CNU à laquelle appartient l'enseignant chercheur et de l'appartenance à son corps (MCF vs Professeur).

Section CNU / Corps d'appartenance	MCF	Prof	Autres (Prag, PRCE...)	Total
01 - Droit privé	42	18	0	60
% de MCF/Prof parmi les enseignants chercheurs de section 01	70.0%	30.0%	0%	100%
% de MCF/Prof issus de section 01 parmi les MCF/Profs enseignants chercheurs	14.6%	16.4%	0%	15.0%
02 - Droit public	49	17	0	66
% de MCF/Prof parmi les enseignants chercheurs de section 02	74.2%	25.8%	0%	100%
% de MCF/Prof issus de section 02 parmi les MCF/Profs enseignants chercheurs	17.0%	15.5%	0%	16.5%
03 - Histoire du droit	7	5	0	12
% de MCF/Prof parmi les enseignants chercheurs de section 03	58.3%	41.7%	0%	100.0%
% de MCF/Prof issus de section 03 parmi les MCF/Profs enseignants chercheurs	2.4%	4.5%	0%	3.0%
04 - Sciences Politiques	11	4	0	15
% de MCF/Prof parmi les enseignants chercheurs de section 04	73.3%	26.7%	0%	100.0%
% de MCF/Prof issus de section 04 parmi les MCF/Profs enseignants chercheurs	3.8%	3.6%	0%	3.7%
05 - Sciences économiques	58	23	1	82
% de MCF/Prof parmi les enseignants chercheurs de section 05	70.7%	28.0%	1.2%	100.0%
% de MCF/Prof/Autres issus de section 05 parmi les MCF/Profs/Autres enseignants chercheurs	20.1%	20.9%	33.3%	20.4%
06 – Sciences de gestion	121	43	2	166
% de MCF/Prof/Autres parmi les enseignants chercheurs de section 06	72.9%	25.9%	1.2%	100.0%
% de MCF/Prof/autres issus de section 06 parmi les MCF/Profs/Autres enseignants chercheurs	42.0%	39.1%	66.7%	41.4%
TOTAL	288	110	3	401

Annexe 2 : Echelle de mesure de l'implication organisationnelle des enseignants chercheurs (inspiré de Allen, Meyer et Smith 1990)

Implication organisationnelle affective

1. Je serais très heureux(se) de finir ma carrière à l'université
2. Je ressens les problèmes de mon université d'appartenance comme s'ils étaient les miens.
3. (-) Je ne ressens pas un fort sentiment d'appartenance au système universitaire
4. (-) Je ne me sens pas attaché affectivement à l'université
5. Je me sens membre à part entière de l'université.
6. (-) L'université a une grande importance pour moi

Implication organisationnelle cognitive

7. Rester à l'université est autant affaire de nécessité que de désir
8. Ce serait très difficile pour moi de quitter l'Université, même si je le voulais
9. Trop de choses dans ma vie pourraient être perturbées si je quittais l'Université maintenant
10. Je pense que je n'ai pas assez d'opportunités alternatives pour quitter l'université
11. Si je n'avais pas tant donné à l'Université, je pourrais travailler ailleurs
12. Une des rares préoccupations au cas où je souhaiterais quitter l'Université serait le manque d'alternatives possibles

Implication organisationnelle normative

13. (-) Je ne ressens aucune obligation de rester au sein de l'université
14. Je ne ressens pas le droit de quitter l'Université actuellement, même si je le voulais
15. Si je quittais l'Université maintenant, je n'aurais aucun remords
16. L'Université mérite ma loyauté.
17. Je ne quitterai pas l'Université car je me sens redevable envers les personnes qui y travaillent
18. Je dois beaucoup à mon institution d'appartenance

Annexe 3 : Echelle de mesure de l'implication au travail des enseignants chercheurs (inspiré de l'échelle de Kanungo 1982)

1. Les événements les plus importants de ma vie ont trait à mon activité d'enseignant chercheur
2. Mon travail ne constitue qu'une infime partie de ce que je suis
3. Je suis personnellement très pris par mon travail
4. Je vis, je mange et je respire par mon travail
5. Mon travail occupe l'essentiel de ma vie
6. J'ai avec mon activité d'enseignant chercheur, des liens très étroit que j'aurais du mal à briser
7. Je me sens généralement détaché de mon travail
8. La plupart de mes objectifs personnels sont axés sur mon activité d'enseignant chercheur
9. Je considère que mon travail est au cœur de mon existence

Annexe 4 : Echelle de mesure de l'implication dans la profession des enseignants chercheurs (inspirée de Allen et Meyer 1993)

Implication professionnelle affective :

1. Etre enseignant chercheur est important pour mon image personnelle
2. Je regrette d'être enseignant chercheur
3. Je suis fière de mon métier d'enseignant chercheur
4. Je ne suis pas satisfaite de mon métier d'enseignant chercheur
5. Je ne m'identifie pas à la profession d'enseignant chercheur
6. Je suis enthousiaste envers le métier d'enseignant chercheur

Implication professionnelle calculée (implication à continuer) :

- J'ai trop investi dans ce métier pour envisager de changer maintenant
- Il me serait difficile de changer de métier maintenant
- Si je décidais de changer de métier trop de choses seraient bouleversées dans ma vie
- Il me serait trop coûteux de changer de métier maintenant
- Rien de me retient de changer de métier

Implication professionnelle normative :

- Je considère que les enseignants chercheurs universitaires qui ont été formés pour ce métier, ont la responsabilité de poursuivre leur activité au moins une certaine période
- Je ne ressens aucune obligation morale à rester enseignant chercheur
- Je ressens une responsabilité à rester enseignant chercheur
- Même si cela était à mon avantage, je ne pense pas que cela serait bien de changer de métier
- Je me sentirai coupable si je quittais le métier d'enseignant chercheur
- Je travaille comme enseignant chercheur en raison d'un sentiment de loyauté envers ce métier

**Annexe 5 : Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)
(traduit par Roussel 1996, p.170).**

Dans votre emploi actuel, êtes vous satisfait :

1. De vos possibilités d'avancement
2. Des conditions de travail
3. Des possibilités de faire des choses différentes de temps en temps
4. De votre importance aux yeux des autres
5. De la manière dont votre supérieur dirige ses employés
6. De la compétence de votre supérieur dans les prises de décision
7. Des possibilités de faire des choses qui ne sont pas contraires à votre conscience
8. De la stabilité de votre emploi
9. Des possibilités d'aider les gens dans l'entreprise
10. Des possibilités de dire aux gens ce qu'il faut faire
11. Des possibilités de faire des choses qui utilisent vos capacités
12. De la manière dont les règles et les procédures internes de l'entreprise sont mises en application
13. De votre salaire par rapport à l'importance du travail que vous faites
14. Des possibilités de prendre des décisions de votre propre initiative
15. Des possibilités de rester occupé tout le temps au cours de la journée de travail
16. Des possibilités d'essayer vos propres méthodes pour réaliser le travail
17. Des possibilités de travailler seul dans votre emploi
18. De la manière dont vos collègues s'entendent entre eux
19. Des compliments que vous recevez pour la réalisation d'un bon travail
20. Du sentiment d'accomplissement que vous retirez de votre travail