

Rapport préliminaire d'analyse du questionnaire sur l'évolution du métier d'enseignant-chercheur en Informatique

Réalisé par le CA de Spécif Campus

02/09/2023

Depuis plusieurs années, nous sommes nombreux à échanger autour de l'évolution de notre métier et de l'impact que cette évolution a sur nous au quotidien. De plus en plus de nos collègues alertent Spécif Campus sur la perte de sens qu'ils ressentent. Cela se traduit concrètement par une baisse du nombre de candidats lors des campagnes de postes de Maître de Conférences, comme le montre le tableau qui suit, à l'exception de l'année 2021, ou par de plus en plus de collègues qui nous font remonter des mises en disponibilités, voire des reconversions, au sein de leurs équipes. Il était donc essentiel que Spécif Campus s'empare de ce sujet. Nous avons donc élaboré un questionnaire que nous avons soumis à tous nos collègues enseignants-chercheurs en informatique afin d'essayer d'obtenir un état des lieux le plus exhaustif possible.

Recrutement des enseignants-chercheurs - Postes publiés et pourvus, taux de pression et part des postes non pourvus - Session synchronisée et "au fil de l'eau"

Année	Publiés (P)	Candidats (C)	% femmes	Ratio (C/P)	Pourvus	%femmes	% non pourvus
2012	70	232	18.5%	3.3	65	12.3%	7.1%
2013	41	190	23.7%	4.6	40	7.5%	2.4%
2014	33	161	19.3%	4.9	33	12.1%	0.0%
2015	32	208	26.0%	6.5	31	29.0%	3.1%
2016	32	165	19.4%	5.2	31	22.6%	3.1%
2017	31	178	21.3%	5.7	31	25.8%	0.0%
2018	34	161	18.0%	4.7	31	6.5%	8.8%
2019	41	214	23.4%	5.2	35	28.6%	14.6%
2020	40	188	21.3%	4.7	35	20.0%	12.5%
2021	39	214	20.6%	5.5	36	16.7%	7.7%

Table 1. Recrutement des enseignants-chercheurs - Postes publiés et pourvus, taux de pression et part des postes non pourvus - Session synchronisée et "au fil de l'eau" Professeurs des universités¹

Année	Publiés (P)	Candidats (C)	% femmes	Ratio (C/P)	Pourvus	%femmes	% non pourvus
2012	119	667	24.2%	5.7	117	20.5%	1.7%
2013	97	674	24.0%	6.9	94	20.2%	3.1%
2014	94	602	23.9%	6.4	90	26.0%	4.3%
2015	52	535	23.4%	10.3	50	16.0%	3.8%
2016	73	564	23.2%	7.7	70	18.6%	4.1%
2017	74	602	27.2%	8.1	73	26.0%	1.4%
2018	68	558	29.2%	8.2	66	18.2%	2.9%
2019	66	468	30.8%	7.1	64	29.7%	3.0%
2020	70	446	26.5%	6.4	68	32.4%	2.9%
2021	78	621	27.5%	8.0	73	24.7%	6.4%

Table 2. Recrutement des enseignants-chercheurs - Postes publiés et pourvus, taux de pression et part des postes non pourvus - Session synchronisée et "au fil de l'eau" Maîtres de conférences

Plus concrètement, ce questionnaire a pour but de mesurer l'impact que peut avoir l'évolution de notre métier d'enseignant-chercheur (EC) sur nous tous. Ce questionnaire est basé sur 5 axes : généralités, enseignement, recherche, responsabilités administratives et carrière. Il a été envoyé le 31/03/2023, et il

¹ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/fiches-demographiques-des-sections-du-conseil-national-des-universites-cnu-83047>

compte au 25/06/2023 un total de 737 réponses d'enseignants chercheurs, sur les 3339 enseignants-chercheurs en informatique en France. Cela donne un taux de réponse de 22.07%.

La répartition hommes/femmes des répondants est indiquée ci-dessous (Table 3)

Sexe	Nb par catégorie	Pourcentage	Nb en France
Femme	207	25.12%	824
Homme	527	20.79%	2535
Autre	3		

Table 3. Répartition des répondants par sexe

Le tableau suivant (Table 4) montre le pourcentage de réponses des hommes et des femmes en prenant en compte leur statut par rapport au nombre total des EC de même statut, en fonction du sexe :

Sexe	Votre statut :	Nb	Pourcentage
Femme	Professeur des Universités	73	37.63%
	Maître de Conférences (sans HDR)	85	20.48%
	Maître de Conférences (avec HDR)	44	
	Autre statut	5	
Homme	Professeur des Universités	196	24.44%
	Maître de Conférences (sans HDR)	232	17.71%
	Maître de Conférences (avec HDR)	75	
	Autre statut	23	

Table 4. Répartition des réponses au questionnaire par sexe et statut

En termes de répartition géographique, nous obtenons des taux de réponse assez homogènes ; il ne semble pas y avoir de zones géographiques qui auraient moins répondu que d'autres (cf. carte ci-dessous). La Table 8, en annexe, donne les taux de réponses par ville. Une version interactive des réponses par critère géographique est disponible à l'URL suivante :

<https://vizhub.com/dartigues/b6d0bb2e11964c27985e0510a55832ce?edit=files&file=data.csv&mode=full>

Taux de réponse par université

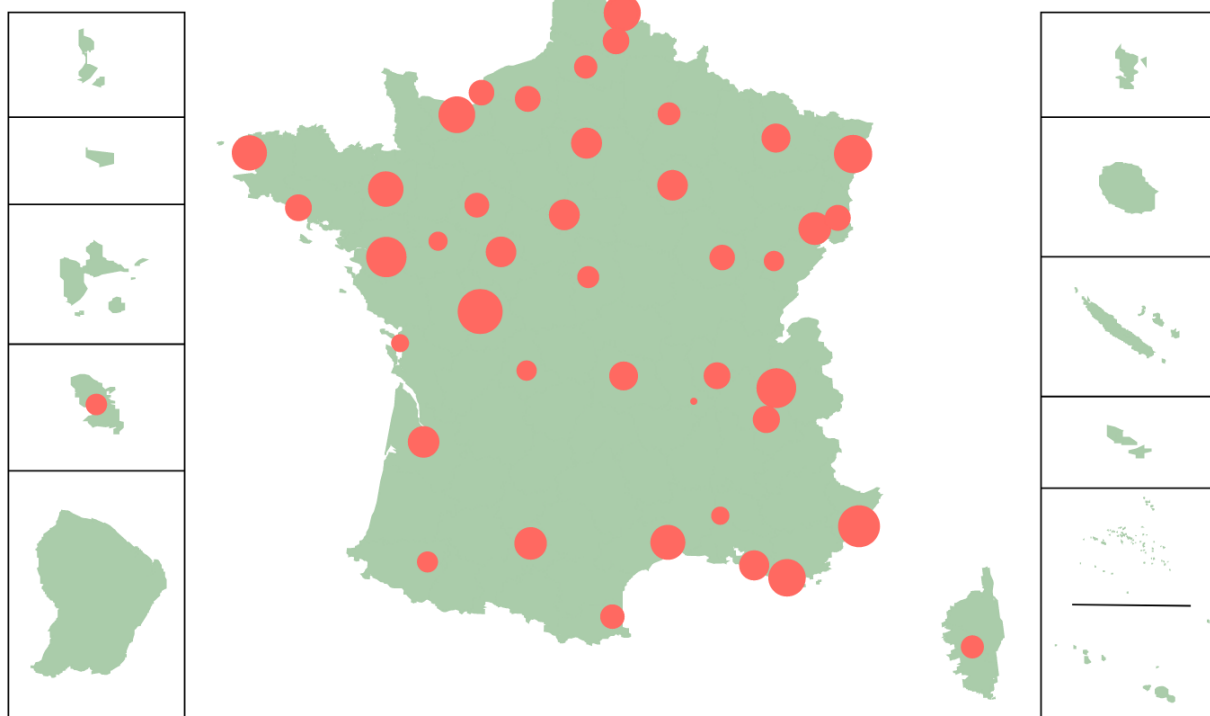


Figure 1. Carte représentative des taux de réponse par université

Trouvez-vous ce métier encore intéressant ?

En majorité les enseignants-chercheurs trouvent leur métier encore intéressant, quel que soit le point de vue qu'on considère (Figure 2) : l'ancienneté par rapport au premier poste (Figure 18), l'établissement de rattachement (Figure 19), le type de l'établissement de rattachement (Figure 20), le statut et le sexe combinés (Figure 21) et le sexe uniquement (Figure 22).

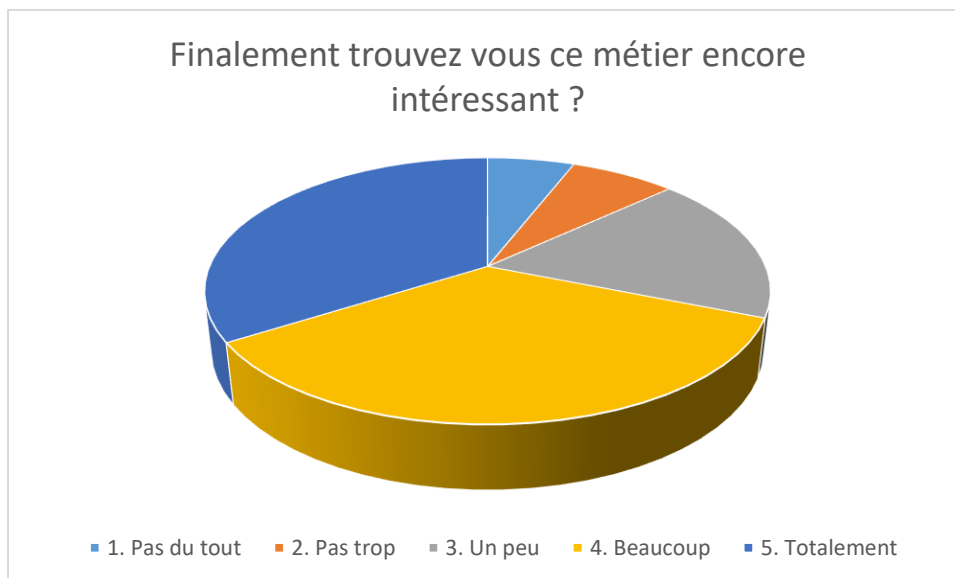


Figure 2. Réponse globale à la question : Finalement trouvez-vous ce métier encore intéressant ?

Si on regarde dans le détail les réponses aux questions posées plus spécifiquement sur les conditions d'activités en enseignement, en recherche et en administratif, on constate que de la même manière que les répondants trouvent en majorité le métier encore intéressant, ils ont des ressentis plutôt positifs vis-à-vis des points liés à l'enseignement. Pour la recherche ou l'administratif la corrélation est un peu moins évidente.

Trouvez-vous ce métier encore attirant pour des jeunes chercheurs ?

Il y a également un consensus sur cette question, mais pour un résultat cette fois nettement plus négatif : ce métier n'est plus considéré comme attirant pour des jeunes chercheurs (Figure 3). Quelque que soit le critère considéré, les réponses vont dans le même sens : l'ancienneté (Figure 4), l'établissement de rattachement (Figure 23), le type de l'établissement de rattachement (Figure 24), le statut et le sexe combinés (Figure 25) ainsi que le statut uniquement (Figure 26).

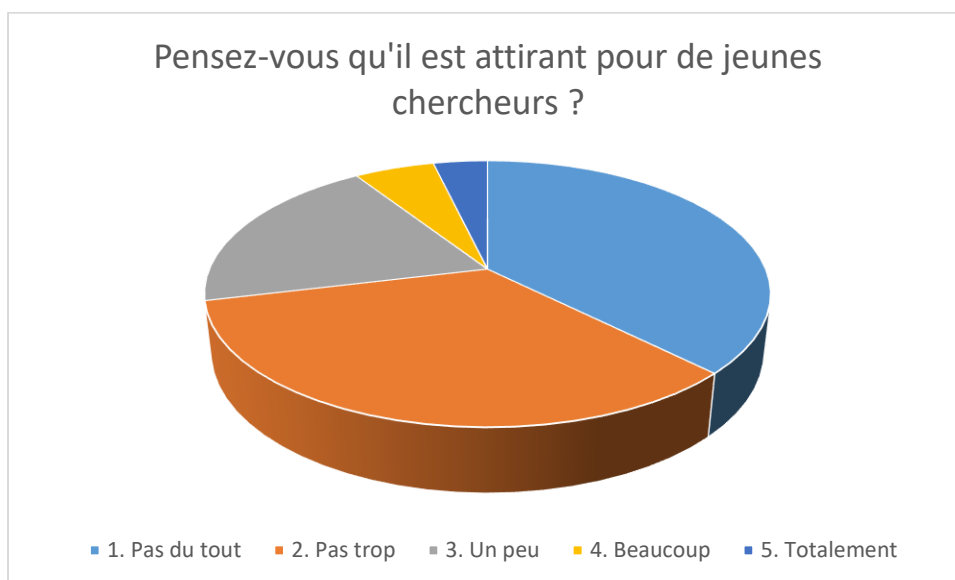


Figure 3. Réponse globale à la question : Pensez-vous qu'il est attirant pour de jeunes chercheurs ?

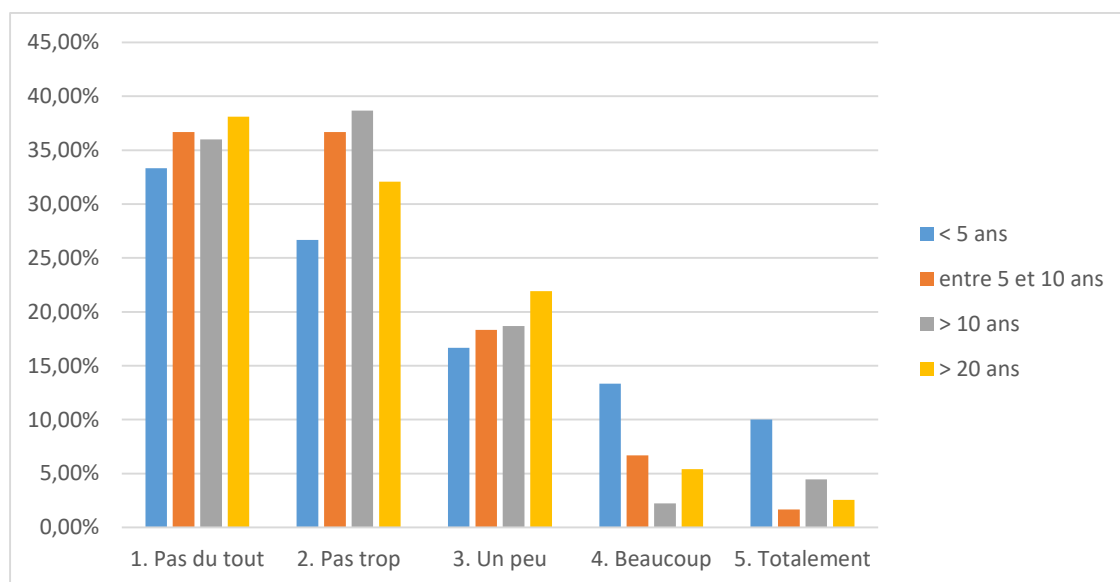


Figure 4. Réponse à la question « Trouvez-vous ce métier encore attirant » en fonction de l'ancienneté depuis le premier poste

Ce ressenti que nos collègues ont fait remonter correspond à une réalité de notre métier : alors qu'avant le métier d'enseignant-chercheur était très sélectif et très attractif, le nombre de doctorants est en baisse

constante ces dernières années, comme le souligne un article récent du monde² : « le taux d'étudiants diplômés d'un master 2 poursuivant en doctorat a été divisé par trois entre 2006 et 2020, passant de 10,9 % à 3,6 %. Le nombre de diplômes de doctorat délivrés est quant à lui tombé sous la barre de 14 000 par an depuis 2019 alors que la stratégie nationale de l'enseignement supérieur de 2015 fixait l'objectif de 20 000 docteurs à former par an... en 2025. »

² https://www.lemonde.fr/idees/article/2023/06/28/sciences-la-baisse-du-nombre-de-doctorants-va-aussi-acceler-le-decrochage-de-toute-la-recherche-en-france_6179668_3232.html

Le conseilleriez-vous à un futur docteur en Informatique ?

Cette différence entre le fait de considérer ce métier encore intéressant et encore attirant se retrouve lorsqu'on demande aux répondants s'ils conseilleraient ce métier à un futur docteur en informatique (Figure 5).

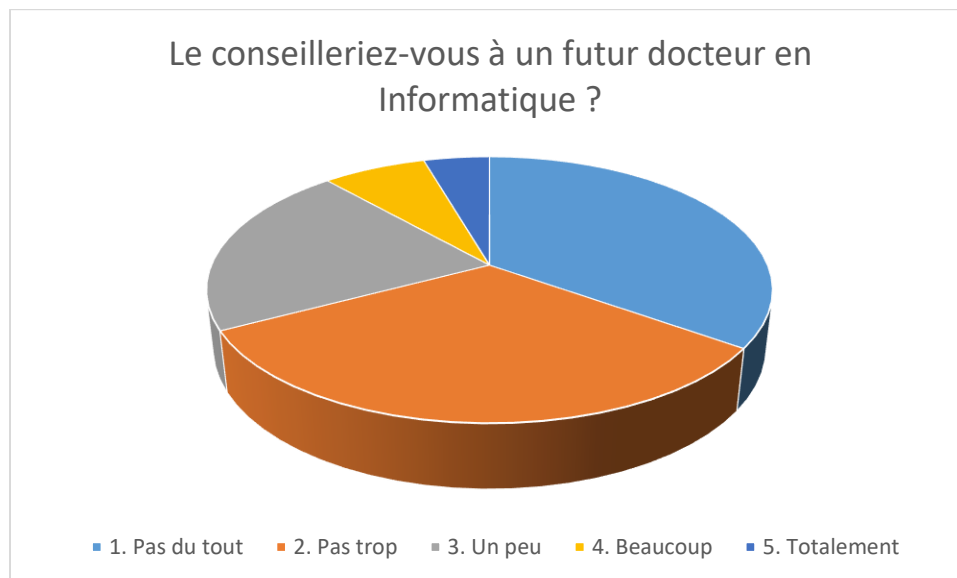


Figure 5. Réponse globale à la question Le conseilleriez-vous à un futur docteur en Informatique ?

Globalement, quand on demande si on conseille ce métier à un futur docteur en informatique, les réponses sont très mitigées, avec malgré tout une tendance plutôt négative.

En considérant l'ancienneté depuis la première nomination, on constate que les EC en poste depuis peu ne sont pas enthousiastes (Figure 6) :

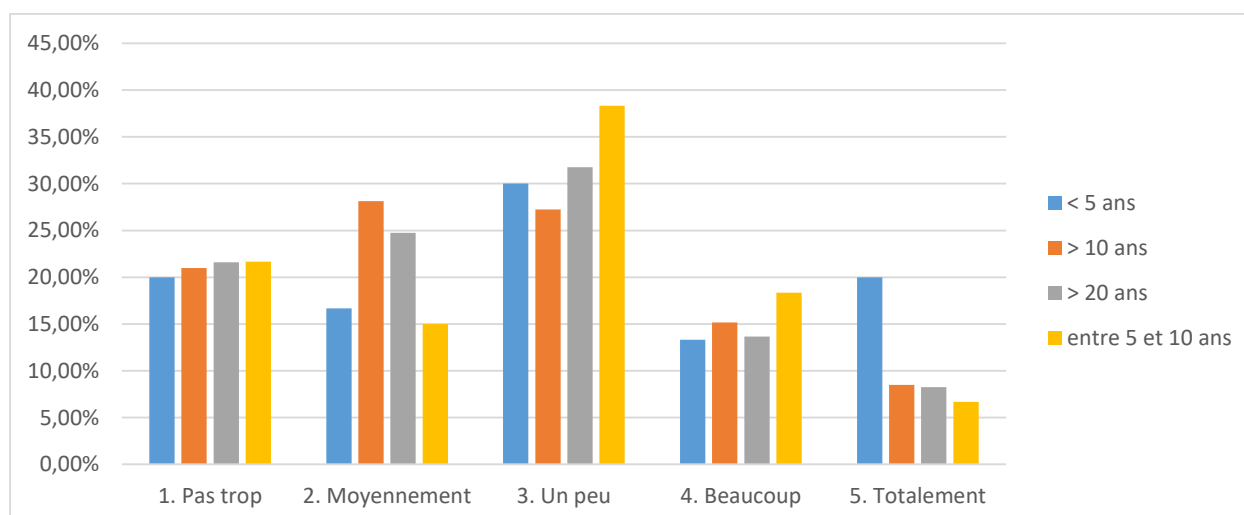


Figure 6. Réponse à la question Le conseilleriez-vous à un futur docteur en Informatique ? en considérant l'ancienneté depuis la première nomination

Si on considère aussi cette question avec un point de vue particulier, la tendance des réponses est la même, que l'on considère le sexe et le statut ensemble (Figure 27), le statut uniquement (Figure 28), l'établissement de rattachement (Figure 29) ou encore le type d'établissement (Figure 30).

Pensez-vous avoir de bonnes chances de progresser dans votre carrière (changement de grade, de classe... ?

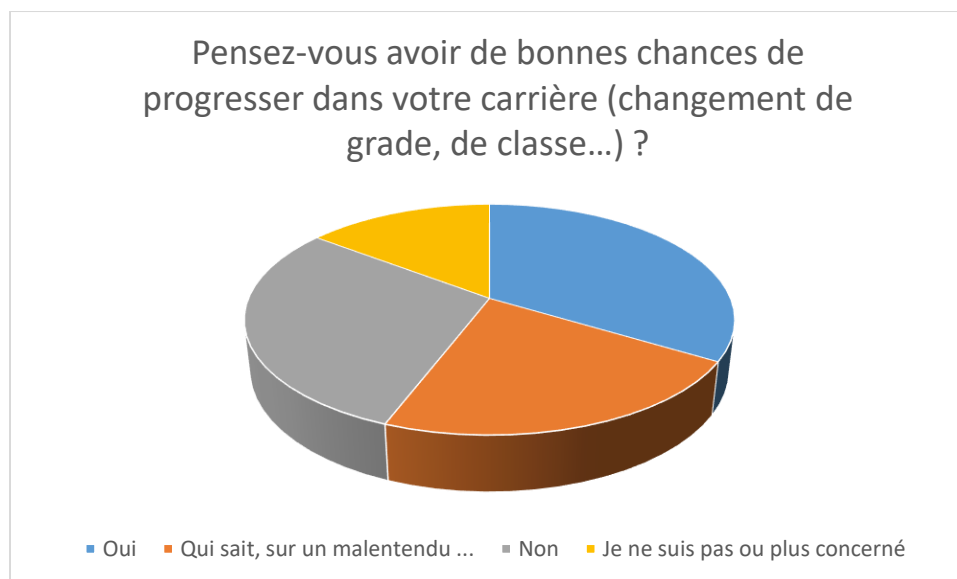


Figure 7. Réponse globale à la question : pensez-vous avoir de bonnes chances de progresser dans votre carrière?

Les résultats résumés sur la Table 5 ci-dessous montrent que chez les femmes, seules les professeures des universités pensent avoir une chance de progresser dans leur carrière. Pour les maîtresses de conférence sans ou avec HDR, en majorité, la réponse est non (Figure 9).

Chez les hommes, la tendance est moins marquée ; les professeurs des Universités et les maîtres de conférences avec HDR pensent pouvoir progresser, pendant que les maîtres de conférences sans HDR pensent à 33% que non (Figure 9).

Globalement, les PU pensent avoir des chances de progression, contrairement aux MCF (Figure 11)

Sexe	Statut	Chances de progresser dans la carrière	Pourcentage
Femme	PU	Qui sait, sur un malentendu	22.22%
		Oui	41.67%
		Non	11.11%
		Je ne suis pas ou plus concerné	25.00%
	MCF (sans HDR)	Qui sait, sur un malentendu	22.89%
		Oui	21.69%
		Non	44.58%
		Je ne suis pas ou plus concerné	10.84%
	MCF (avec HDR)	Qui sait, sur un malentendu	27.27%
		Oui	15.91%
		Non	52.27%
		Je ne suis pas ou plus concerné	4.55%
Homme	PU	Qui sait, sur un malentendu	18.97%
		Oui	40.00%
		Non	20.00%
		Je ne suis pas ou plus concerné	21.03%
	MCF (sans HDR)	Qui sait, sur un malentendu	23.91%
		Oui	31.74%
		Non	33.48%
		Je ne suis pas ou plus concerné	10.87%
	MCF (avec HDR)	Qui sait, sur un malentendu	22.67%

	Oui	44.00%
	Non	33.33%
	Je ne suis pas ou plus concerné	0.00%

Table 5. Réponse globale à la question : pensez-vous avoir de bonnes chances de progresser dans votre carrière ? en fonction du sexe et du statut

En considérant l'ancienneté depuis la nomination sur le premier poste, on voit que ceux qui pensent le plus avoir des chances de progresser sont les EC en poste depuis peu, même s'ils ne le pensent pas majoritairement. Les EC en milieu de carrière sont nettement plus négatifs (Figure 8). Le type d'établissement de rattachement semble aussi avoir une incidence sur les perspectives de carrière des EC (Figure 10).

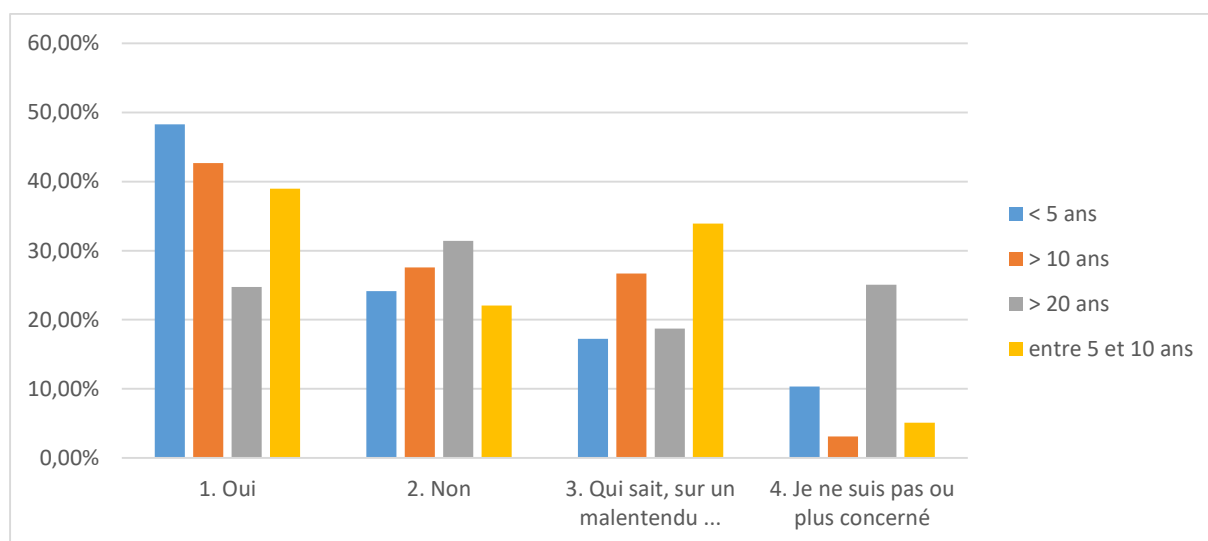


Figure 8. Réponse à la question : pensez-vous avoir de bonnes chances de progresser dans votre carrière? en fonction de l'ancienneté depuis la nomination dans le premier poste

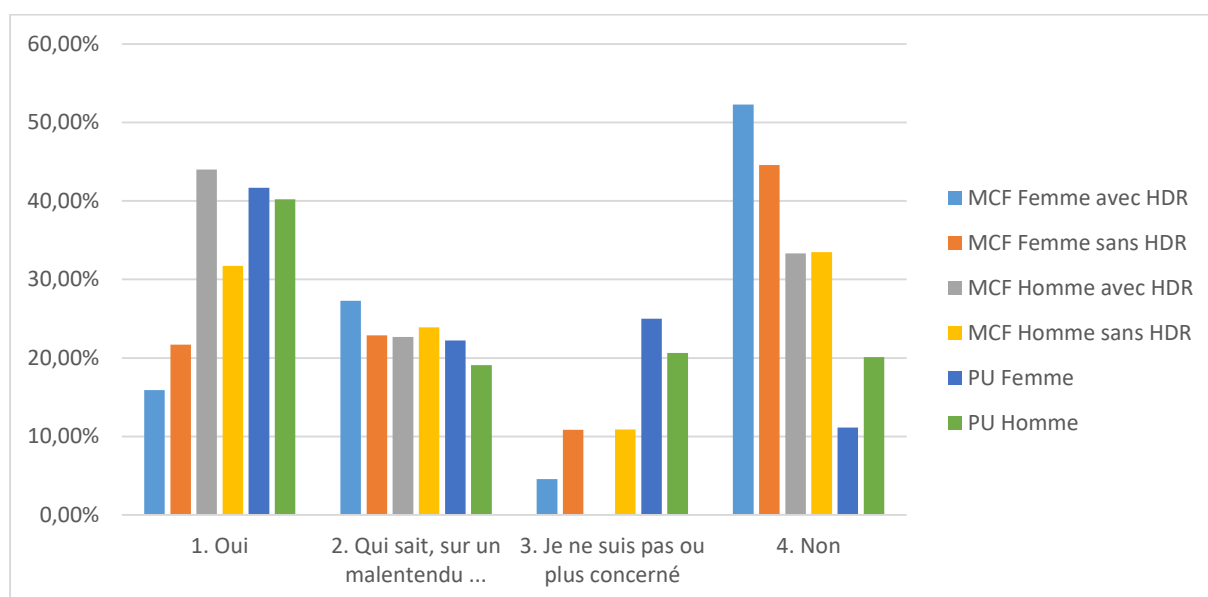


Figure 9. Réponse à la question : pensez-vous avoir de bonnes chances de progresser dans votre carrière? en fonction du statut et du sexe

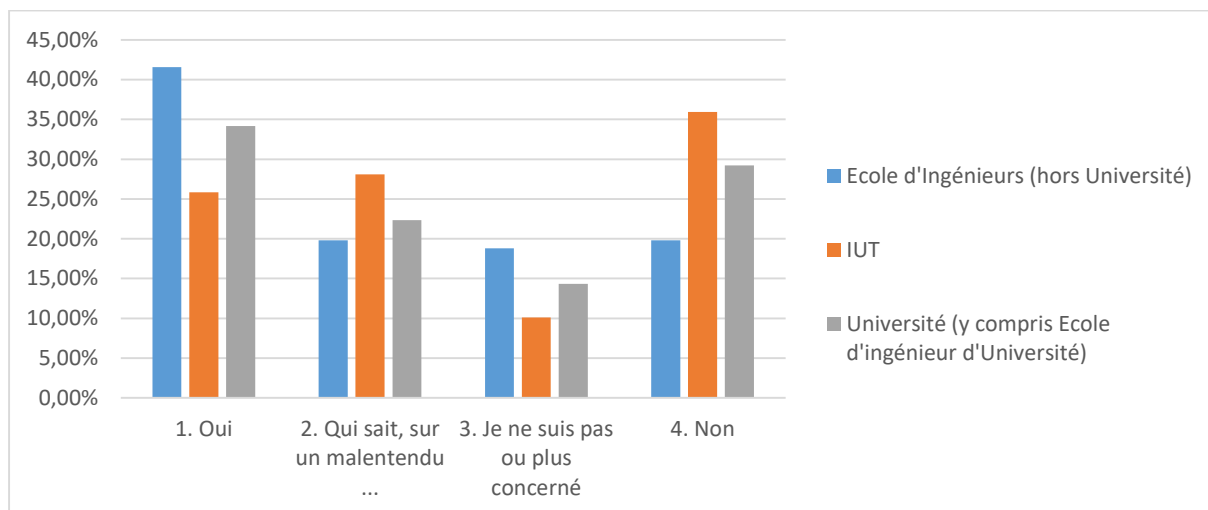


Figure 10. Réponse à la question : pensez-vous avoir de bonnes chances de progresser dans votre carrière? en fonction de l'établissement de rattachement

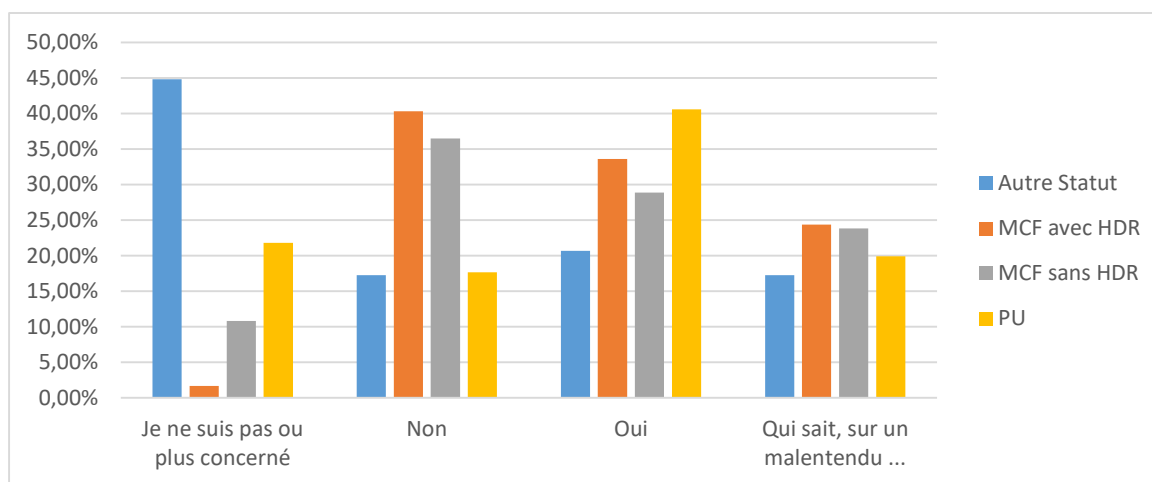


Figure 11. Réponse à la question : pensez-vous avoir de bonnes chances de progresser dans votre carrière? en fonction du statut

Appréciation personnelle sur l'enseignement

La motivation générale pour l'enseignement est toujours là. En majorité, les enseignants-chercheurs aiment toujours enseigner (Figure 12). Ceci est un peu moins vrai pour les femmes, qu'elles soient maîtresses de conférences ou professeurs d'université : elles déconseillent majoritairement à quiconque de devenir enseignant (Figure 13).

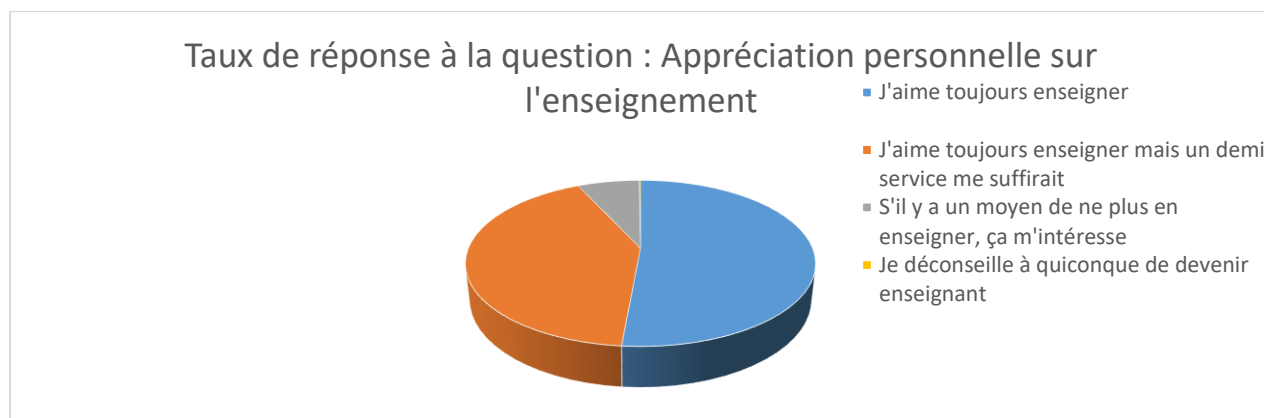


Figure 12. Réponse globale à l'appréciation personnelle sur l'enseignement

L'ancienneté (Figure 32), le statut (Figure 33) n'ont que peu d'influence. Il semble cependant qu'enseigner en IUT soit plus satisfaisant qu'ailleurs (Figure 14).

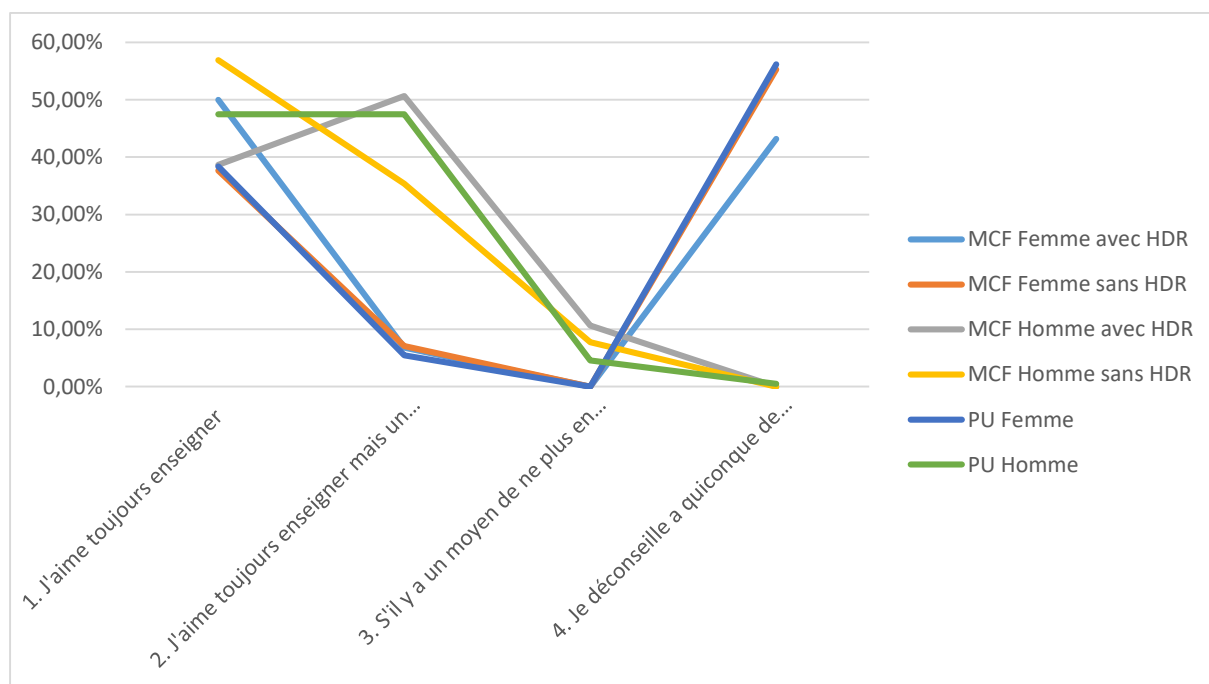


Figure 13. Réponse à l'appréciation personnelle sur l'enseignement, en fonction du sexe et du statut

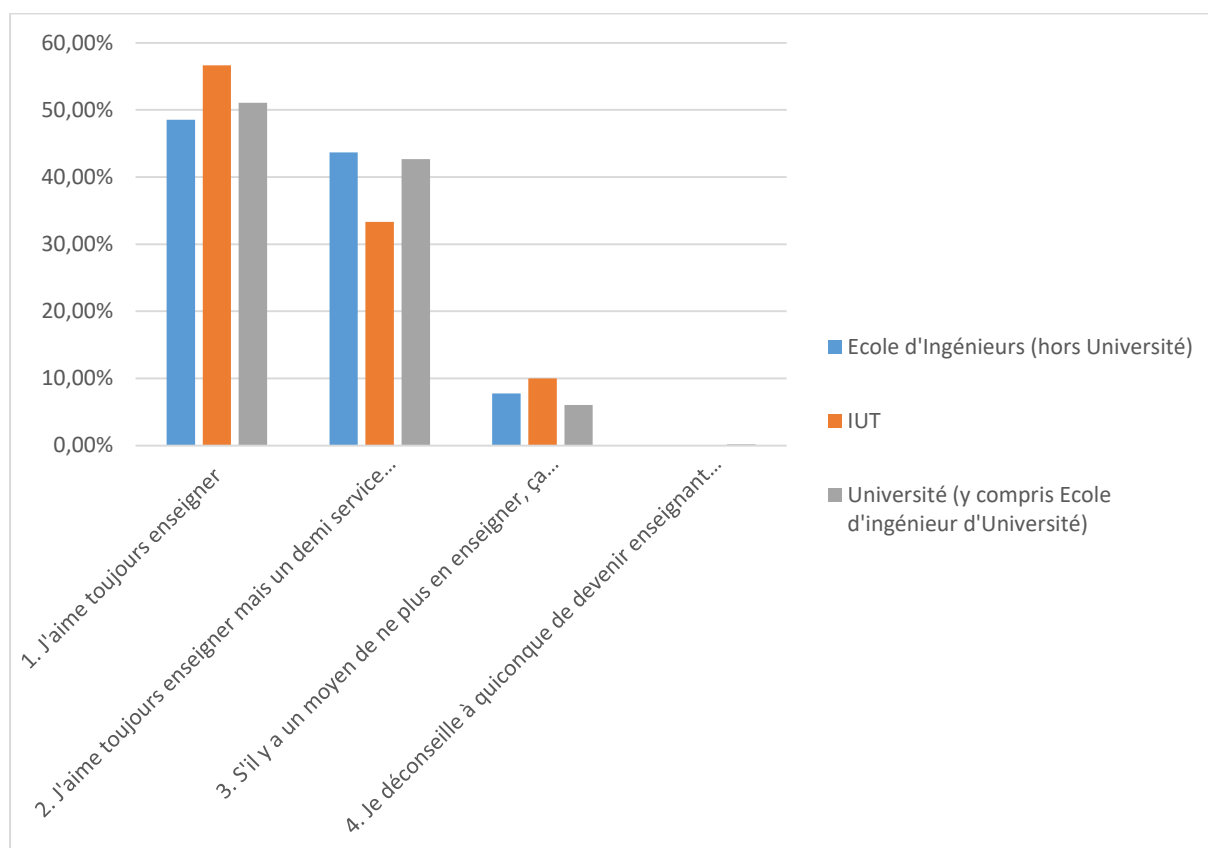


Figure 14. Réponse à l'appréciation personnelle sur l'enseignement, en fonction de l'établissement de rattachement

Appréciation personnelle sur la recherche

En majorité, tous statuts et tous sexes confondus, les enseignants-chercheurs aiment toujours faire de la recherche (Figure 15).

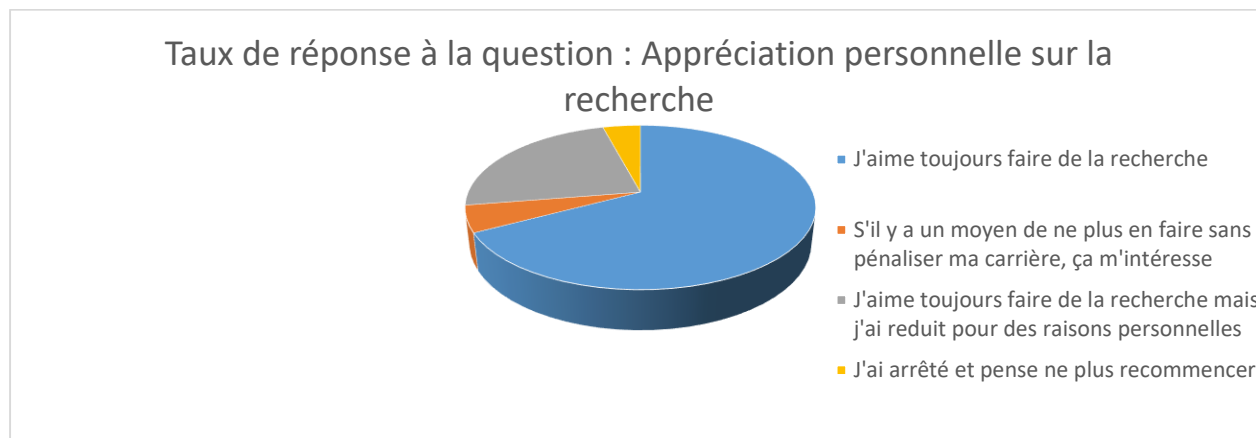


Figure 15. Réponse globale à l'appréciation personnelle sur la recherche

Que l'on considère l'ancienneté (Figure 34), le statut (Figure 35) ou l'établissement de rattachement (Figure 36), les avis sont majoritairement positifs.

Cependant les MCF femmes avec HDR semblent être moins motivées pour continuer leurs recherches (Figure 16).

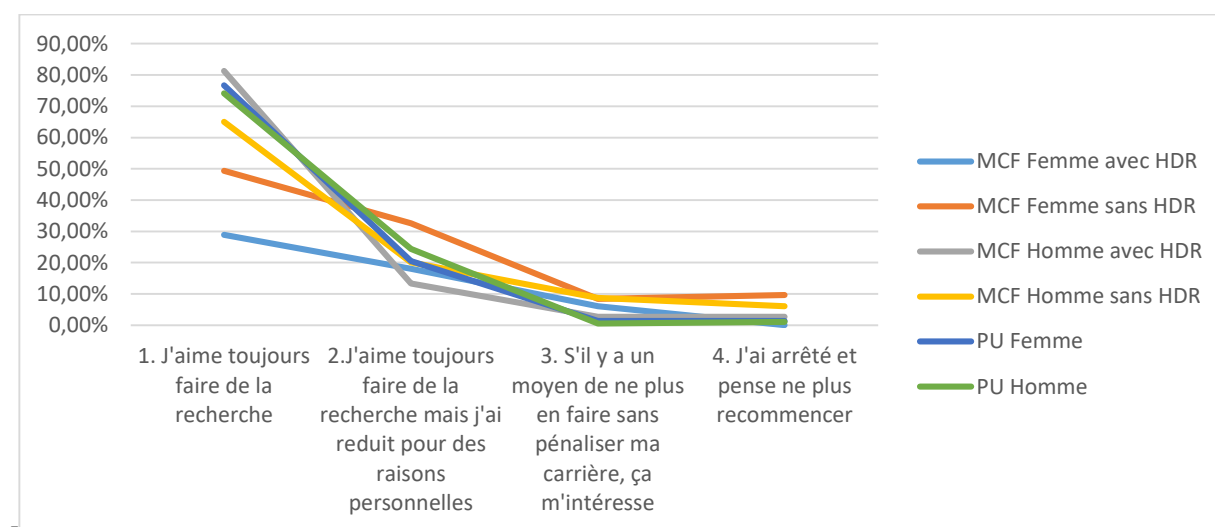


Figure 16. Réponse à l'appréciation personnelle sur l'enseignement, en fonction du sexe et du statut

Remarques finales – texte libre

Nous avons commencé à traiter les nombreux commentaires libres remplis à la fin du questionnaire. Dans un premier temps, nous avons regroupé les propos selon des thématiques. Le constat après les avoir traités est assez inquiétant : la très grande majorité des commentaires est à teneur négative.

Il y a bon nombre de collègues qui trouvent ce métier passionnant, intéressant, créatif et enrichissant intellectuellement. La liberté de pouvoir choisir notamment ses thèmes de recherche revient régulièrement dans les commentaires.

Remarques	Nombre d'occurrences
métier intéressant, beau métier	20
ce métier est passionnant	16
liberté de choisir les thèmes de recherche	15
j'aime ce métier	9
métier créatif et intéressant	8
métier avec de l'autonomie	6
métier idéal, fabuleux, magnifique, ...	4
je conseille ce métier	3
enrichissant intellectuellement	3
métier varié	3
j'aime enseigner	1
j'aime faire de la recherche	1

Table 6. Tableau des remarques positives avec leur nombre d'occurrences

Cependant, le nombre de commentaires négatifs est beaucoup plus important... Beaucoup mentionnent que les salaires sont trop bas, que ce soit par rapport au privé ou aux collègues de l'étranger. Ce problème est particulièrement problématique dans certaines villes où le niveau élevé du coût de la vie est très pénalisant. La concurrence du secteur privé dans notre discipline fait de l'informatique un cas particulier : la problématique du salaire est exacerbée. Le salaire trop bas en début de carrière est un frein au recrutement de bons enseignants-chercheurs, nous constatons en effet que de moins en moins d'étudiants veulent faire une thèse, et s'engager dans une carrière dans le public pour l'enseignement et la recherche.. Parallèlement à ce phénomène, les commissions de recrutement constatent qu'il y a de plus en plus de candidats venant d'autres pays, dont certains avec des carrières déjà bien conséquentes.



Figure 17. Mots clés issus des commentaires libres en fin de questionnaire

La dégradation des conditions de travail est également source de souffrance chez nos collègues, combinée avec le sentiment que de plus en plus de choses sont demandées (et qui ne sont pas toujours reliées à nos missions principales comme des charges assimilées à du secrétariat). Toutes les charges accomplies ne sont pas intégrées favorablement dans votre dossier pour l'évolution de carrière. Plusieurs collègues mentionnent que leur investissement n'est pas reconnu à leur juste valeur.

Globalement, les répondants regrettent de couler sous les charges administratives et d'enseignement ainsi que sous les heures complémentaires d'enseignement. Ils mentionnent plusieurs origines :

- Augmentation du nombre d'étudiants en informatique.
- Pas assez de postes au recrutement (avec dans le même temps un parcours du combattant pour avoir un poste).
- Beaucoup de tâches annexes qui s'ajoutent à nos missions principales, avec un épuisement général qui peut aller jusqu'au burn-out pour certains.

La dégradation des conditions de travail, avec un sentiment fort de perte de sens du métier. Certains mentionnent qu'ils réfléchissent à un changement d'orientation et à une démission.

Remarques	Nombre d'occurrences
salaire trop bas	101
les conditions de travail se sont (fortement) dégradées, notamment depuis la LRU	59
trop de charges administratives et d'enseignement	54
manque de considération/de reconnaissance	37
pas assez de postes au recrutement/trop de CDD	34
trop d'heures d'enseignement	31
trop d'heures de travail	27
pas assez de moyens (humains ou financiers)	27

on nous en demande de plus en plus/trop, toujours plus de contraintes	25
certain privilégient la recherche et les tâches administratives rejaillissent sur d'autres qui sont surchargés	24
le travail déborde sur le temps familial	23
enseignement et administratif ne comptent pas pour la carrière et ne sont pas reconnus localement	20
aucune chance de progresser dans la carrière	19
on fait de plus en plus de choses qui ne correspondent pas à notre métier	19
pas assez de temps pour faire de la recherche	18
montage/évaluation de projet chronophage pour un résultats souvent mitigé	17
trop/de plus en plus de contraintes, de moins en moins d'autonomie	17
métier épuisant/stressant	16
attribution RIPEC trop opaque et qui paraît injuste	14
trop de bureaucratie	14
manque de confiance de nos responsables/de plus en plus contrôlés	13
concurrence croissante entre les collègues	12
difficile de tout concilier	12
pas assez de financements pérennes/course au financement	12
les processus administratifs nous compliquent inutilement la vie	10
de plus en plus d'étudiants	10
recherche basée sur les projets nuisible	10
je déconseille ce métier	10
les recrutements sont très difficiles/difficile d'avoir un poste	9
perte de sens	9
situations hétérogènes d'un établissement à un autre	9
métier difficile, ingrat	8
contre le financement par projet	8
les dossiers/missions sont devenus compliqués et chronophages	7
nous sommes malmenés	7
j'ai pensé à démissionner/changer de métier	7
perte de liberté	7
trop d'heures de travail	6
burnout de collègues	6
le métier ne m'intéresse plus	6
quasiment pas de possibilité de mutation	6
contre le principe des primes	6
niveau trop bas des étudiants	6
course à la publication	6
difficile de recruter des vacataires	6
milieu fermé, favoritisme, réseautage	5

charges croissantes en administration pour le financement de la recherche	5
de plus en plus de candidatures étrangères pour les postes	5
problème pour nos retraites	5
entrée dans le métier difficile pour les EC	4
injonctions contradictoires	4
nous sommes trop évalués	3
recherche de financement problématique	3
conflits d'intérêt pour les comités de sélection	3
salaires des vacataires trop bas	3
concurrence avec la recherche industrielle difficile	2
il faudrait un corps unique des EC	2
profil hétérogène des étudiants	2
on est trop évalués	2

Table 7. Tableau des remarques négatives avec leur nombre d'occurrences

Conclusions

Ceci est une toute première ébauche de l'analyse du questionnaire que Spécif Campus a envoyé aux EC en informatique. Le format de cette publication ne permet pas de pouvoir montrer de manière exhaustive toutes les illustrations qui ont été extraites jusqu'à présent. Elles sont disponibles sur le site web de l'association³.

La phase d'analyse est loin d'être terminée, elle continue avec la prise en compte de la partie administrative de notre métier, l'analyse des commentaires libres, qui, rien qu'à la première lecture contient des informations très importantes, l'analyse des questions présentées dans cet article selon de nouveaux axes (taille du laboratoire, distance lieu d'enseignement / lieu de recherche, université, ...). Dans les prochaines semaines une analyse plus poussée sera mise en ligne sur le site web de l'association, avec pour objectif que cela puisse aider à faire évoluer nos conditions de travail positivement.

³ www.specifcampus.fr

Annexes

Pourcentage de réponses pour chaque université en fonction du nombre d'enseignants-chercheurs qui y sont répertoriés :

Villes regroupées	Nb réponses/ville reg	Pourcentage	Nb EC/Ville
Aix-Marseille	19	15.97%	119
Amiens	3	7.89%	38
Angers	1	4.35%	23
Antilles	1	6.25%	16
Artois	4	11.43%	35
Avignon	1	3.70%	27
Belfort	3	20.00%	15
Besançon	3	5.26%	57
Bordeaux	20	18.18%	110
Bourges	1	6.67%	15
Brest	10	23.81%	42
Bretagne Sud	4	11.76%	34
Caen	14	26.42%	53
Chambery	9	32.14%	28
Clermont Auvergne	11	14.29%	77
Corte	1	7.69%	13
Cote d'Azur	27	36.49%	74
Dijon	5	10.20%	49
Grenoble	24	12.12%	198
Hauts de France	5	14.71%	34
La Rochelle	1	3.57%	28
Le Havre	3	10.34%	29
Le Mans	3	9.38%	32
Lille	31	27.19%	114
Limoges	1	5.26%	19
Lorraine	21	14.48%	145
Lyon	25	11.68%	214
Montpellier	18	23.38%	77
Mulhouse	3	10.71%	28
Nantes	30	33.33%	90
Orleans	7	17.07%	41
Paris	118	17.25%	684
Pau	2	5.88%	34
Perpignan	1	9.09%	11
Poitiers	19	43.18%	44
Reims	3	7.50%	40
Rennes	29	24.17%	120
Rouen	4	10.53%	38
Strasbourg	17	29.31%	58
Toulon	5	27.78%	18

Toulouse	42	19.53%	215
Tours	7	16.67%	42
Troyes	3	16.67%	18

Table 8. Répartition des réponses au questionnaire par université

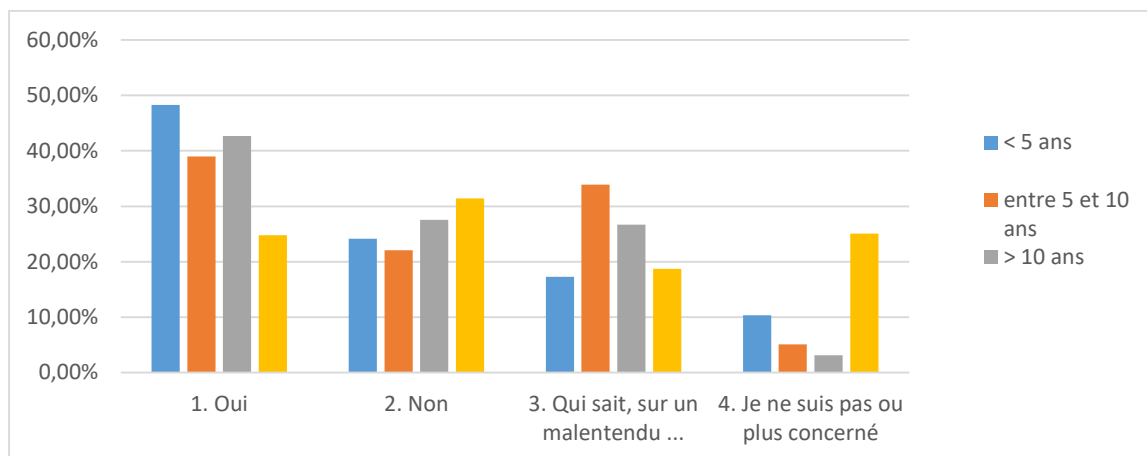


Figure 18. Réponse à la question « Trouvez-vous ce métier encore intéressant » en fonction de l'ancienneté

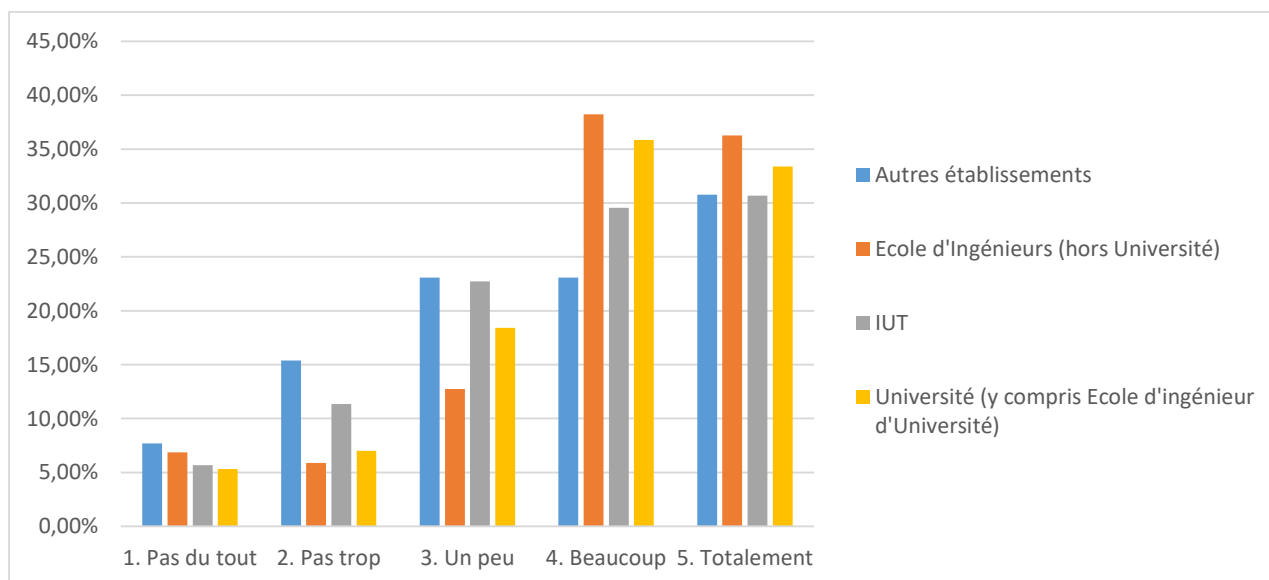


Figure 19. Réponse à la question « Trouvez-vous ce métier encore intéressant » en fonction de l'établissement de rattachement

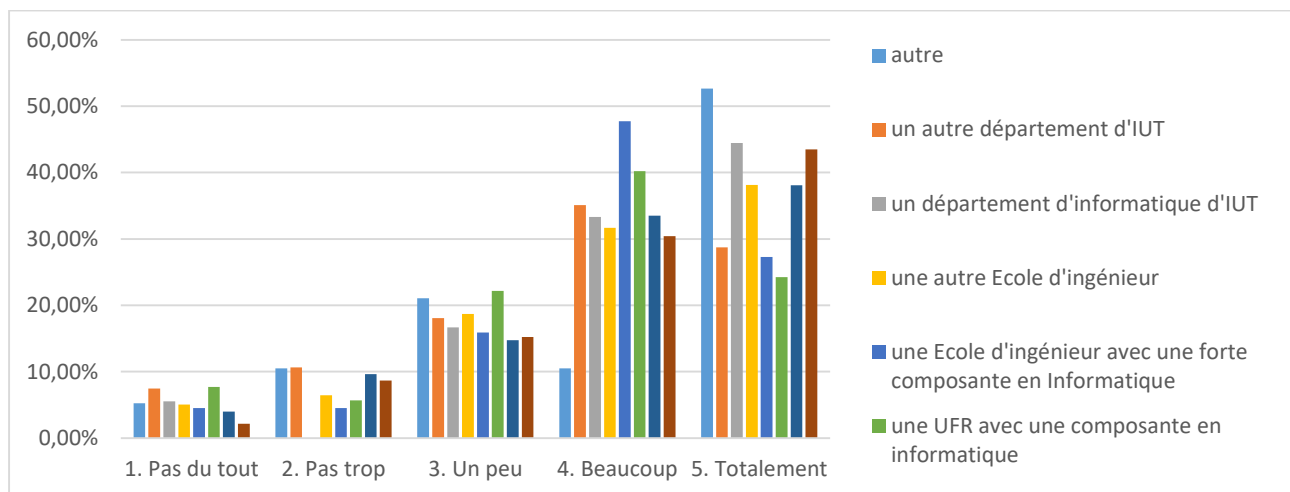


Figure 20. Réponse à la question « Trouvez-vous ce métier encore intéressant » en fonction du type d'établissement de rattachement

En considérant le sexe :

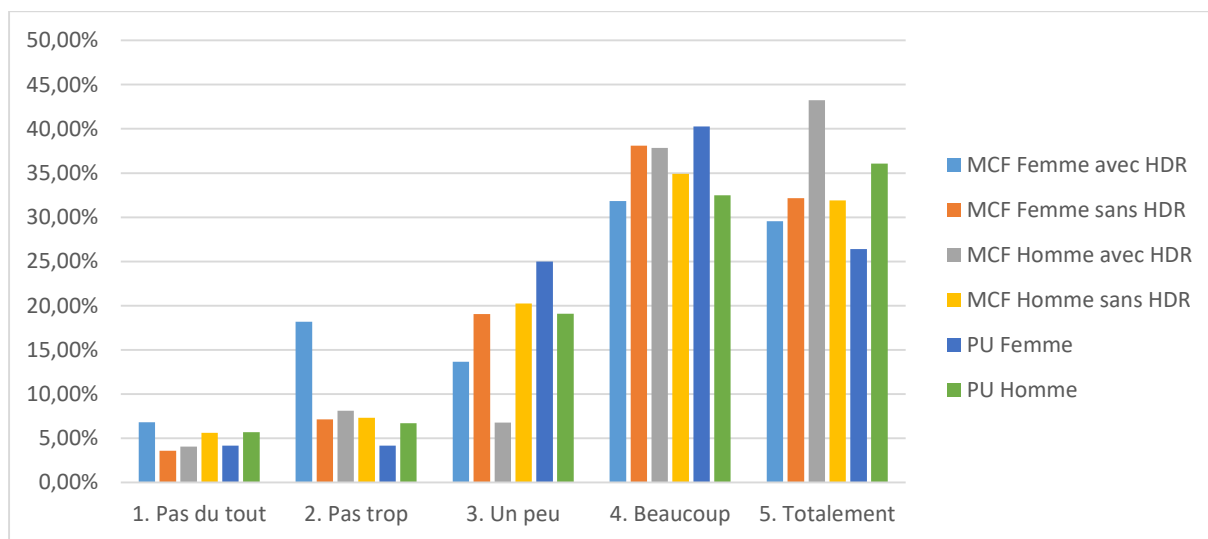


Figure 21. Réponse à la question « Trouvez-vous ce métier encore intéressant » en fonction à la fois du statut et du sexe

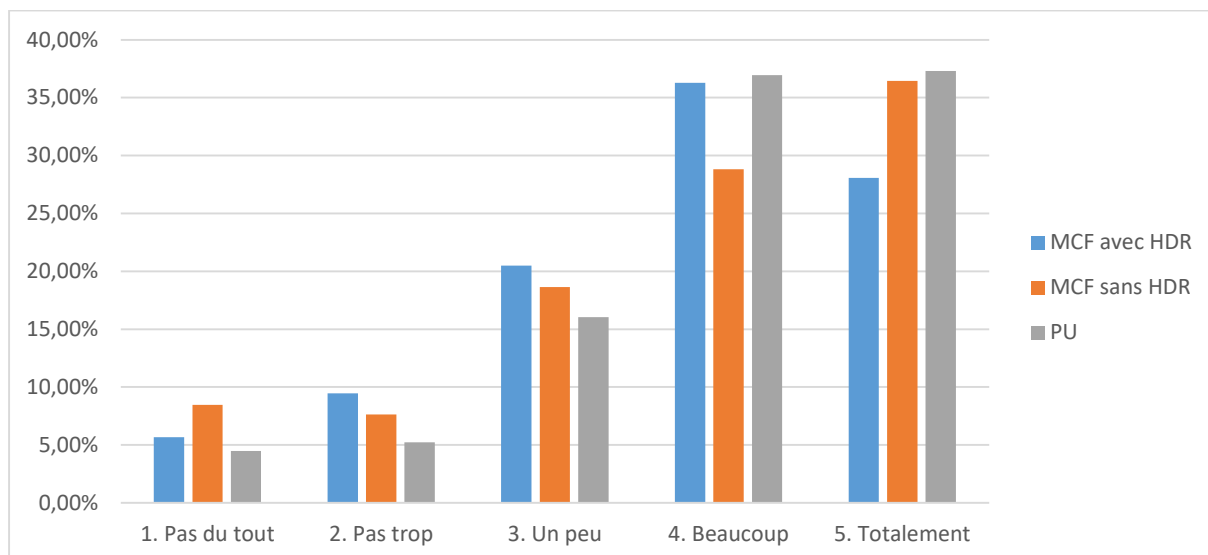


Figure 22. Réponse à la question « Trouvez-vous ce métier encore intéressant » en fonction uniquement du statut

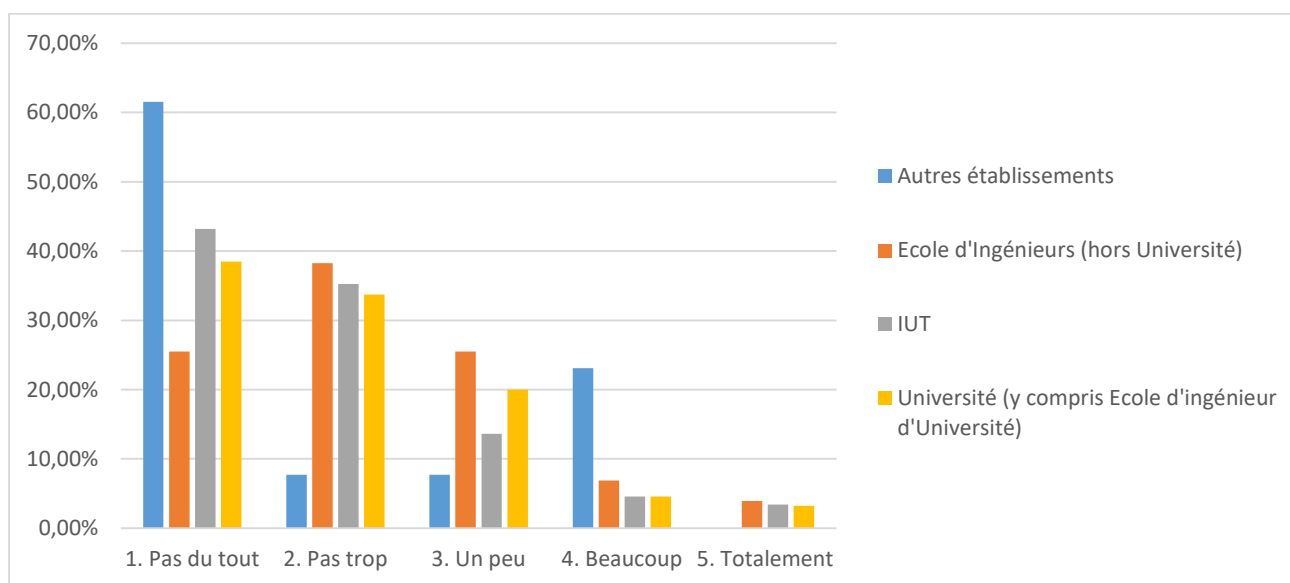


Figure 23. Réponse à la question « Trouvez-vous ce métier encore attirant » en fonction de l'établissement de rattachement

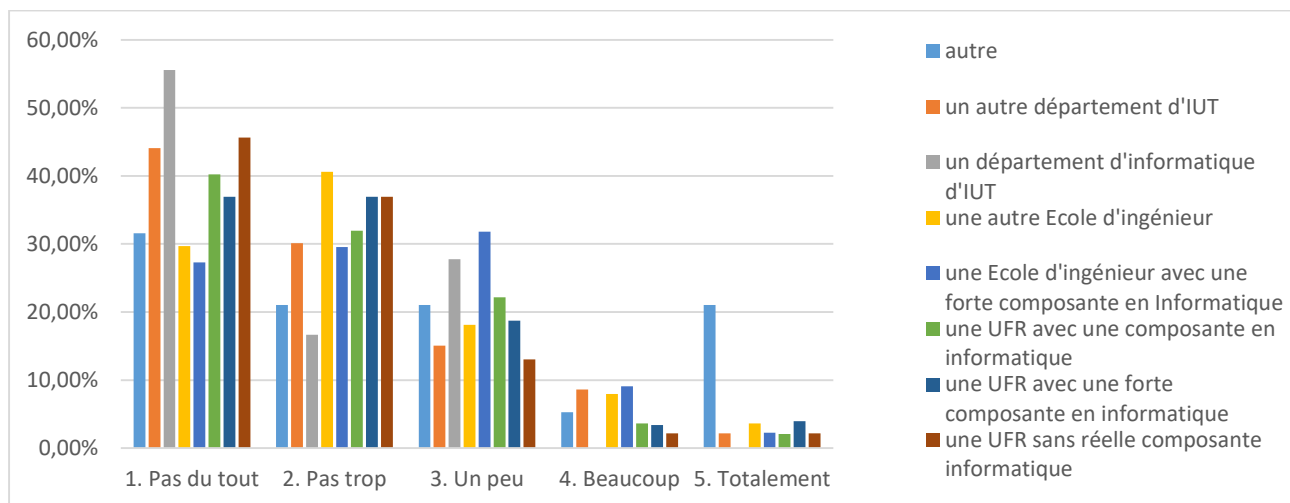


Figure 24. Réponse à la question « Trouvez-vous ce métier encore attirant » en fonction du type d'établissement de rattachement

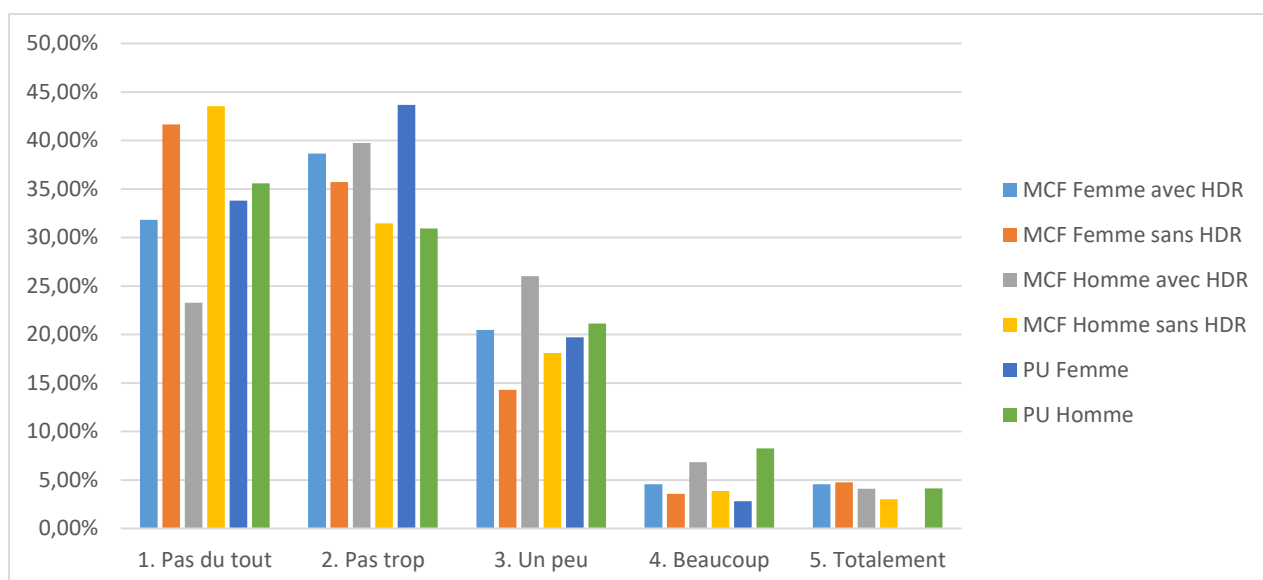


Figure 25. Réponse à la question « Trouvez-vous ce métier encore attirant » en fonction à la fois du statut et du sexe

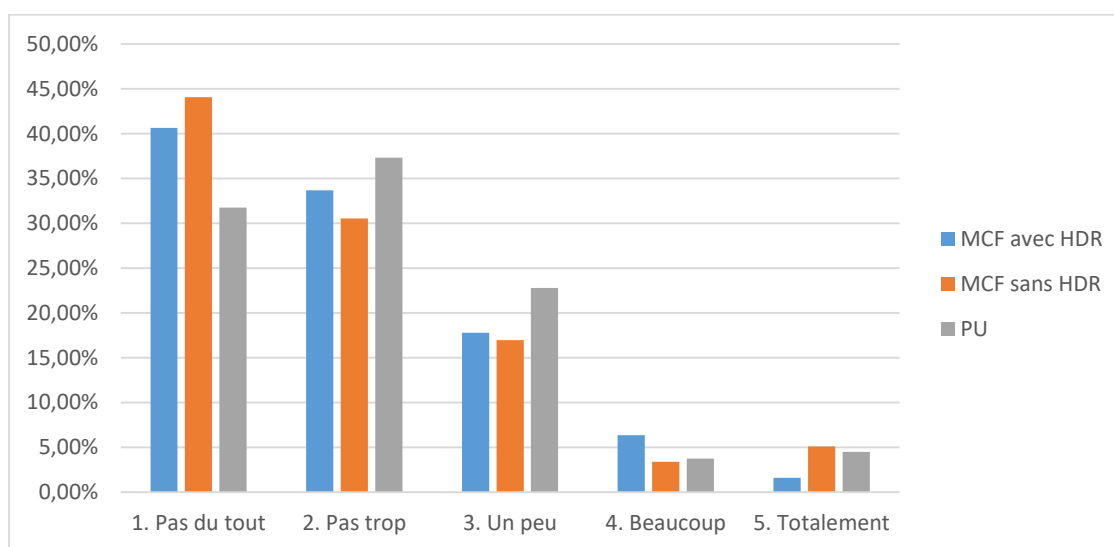


Figure 26. Réponse à la question « Trouvez-vous ce métier encore attirant » en fonction du statut

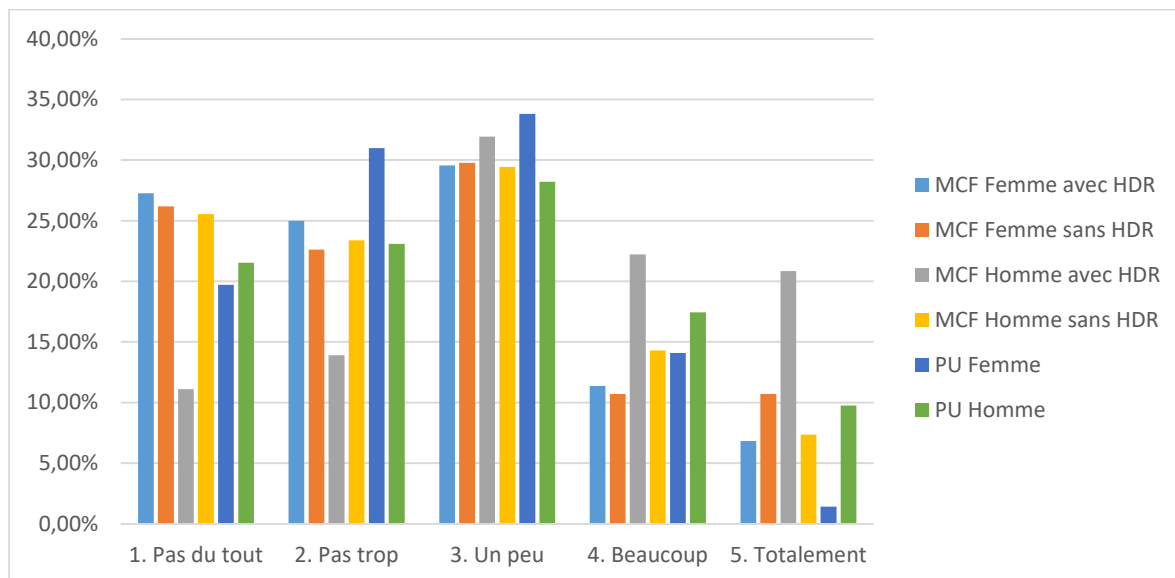


Figure 27. Réponse à la question Le conseilleriez-vous à un futur docteur en Informatique ? en considérant le statut et le sexe

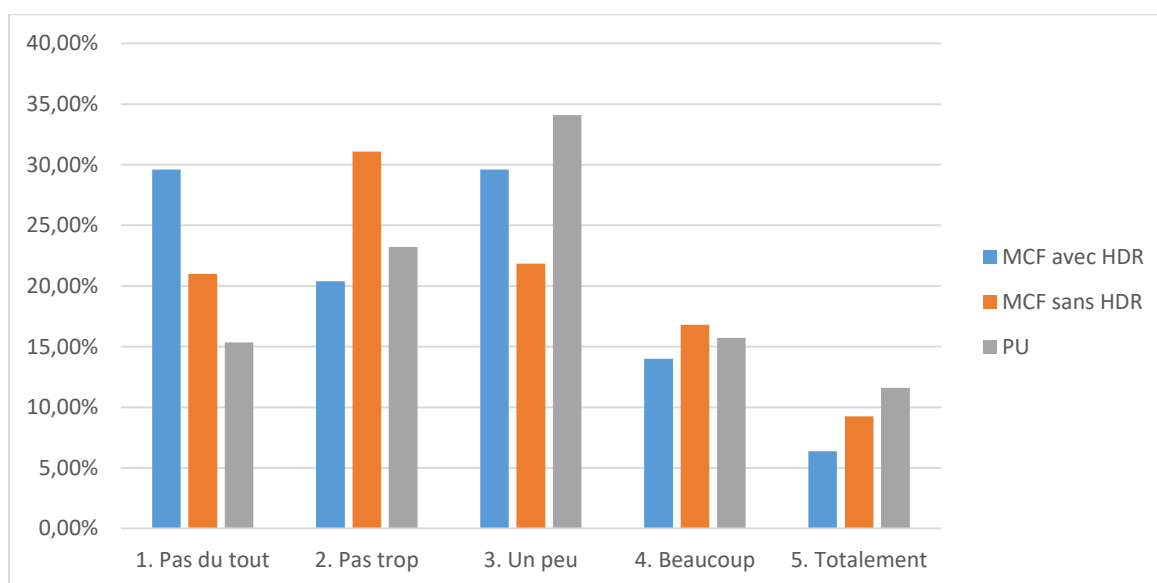


Figure 28. Réponse à la question Le conseilleriez-vous à un futur docteur en Informatique ? en considérant le statut

En considérant le type d'établissement de rattachement :

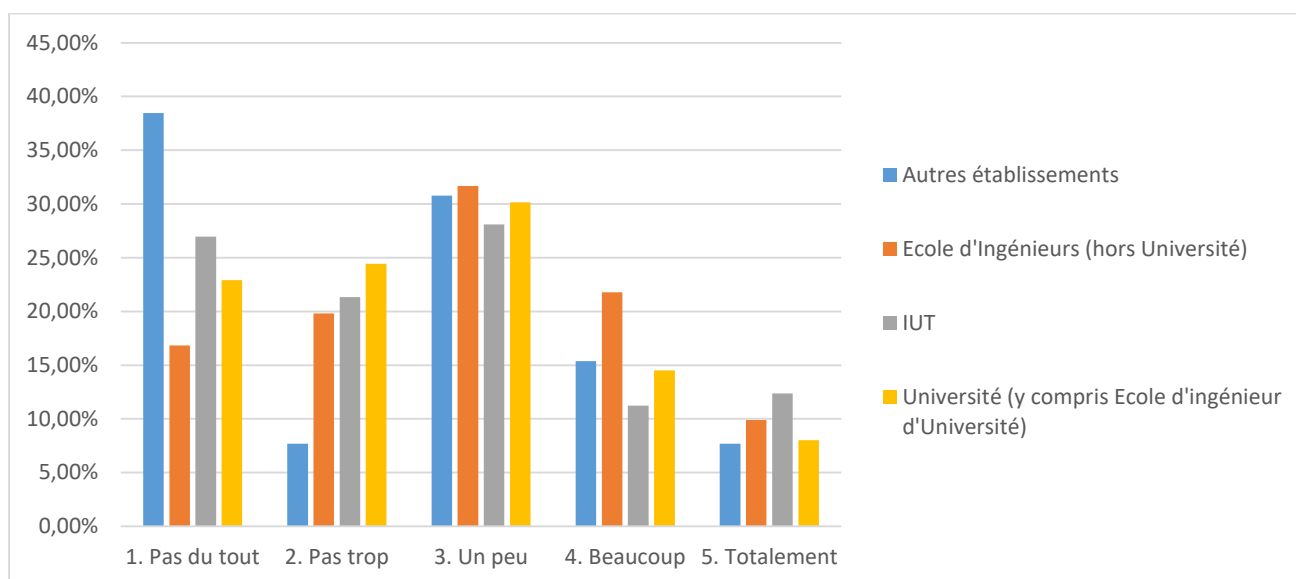


Figure 29. Réponse à la question Le conseilleriez-vous à un futur docteur en Informatique ? en considérant l'établissement de rattachement

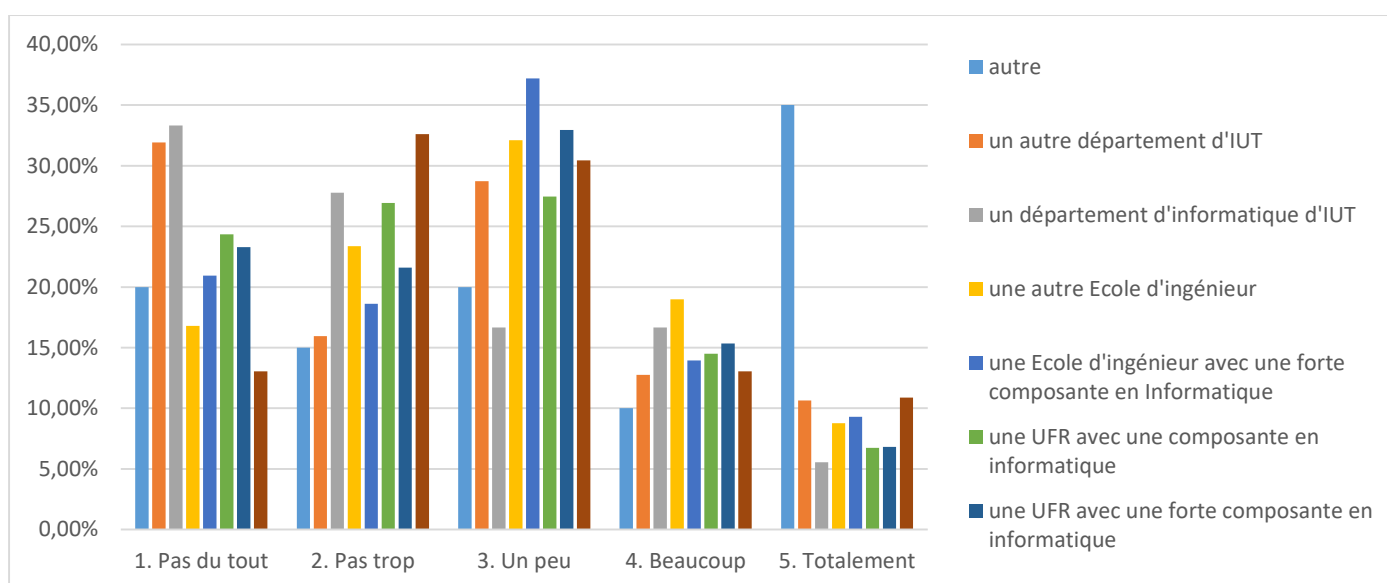


Figure 30. Réponse à la question Le conseilleriez-vous à un futur docteur en Informatique ? en considérant le type d'établissement de rattachement

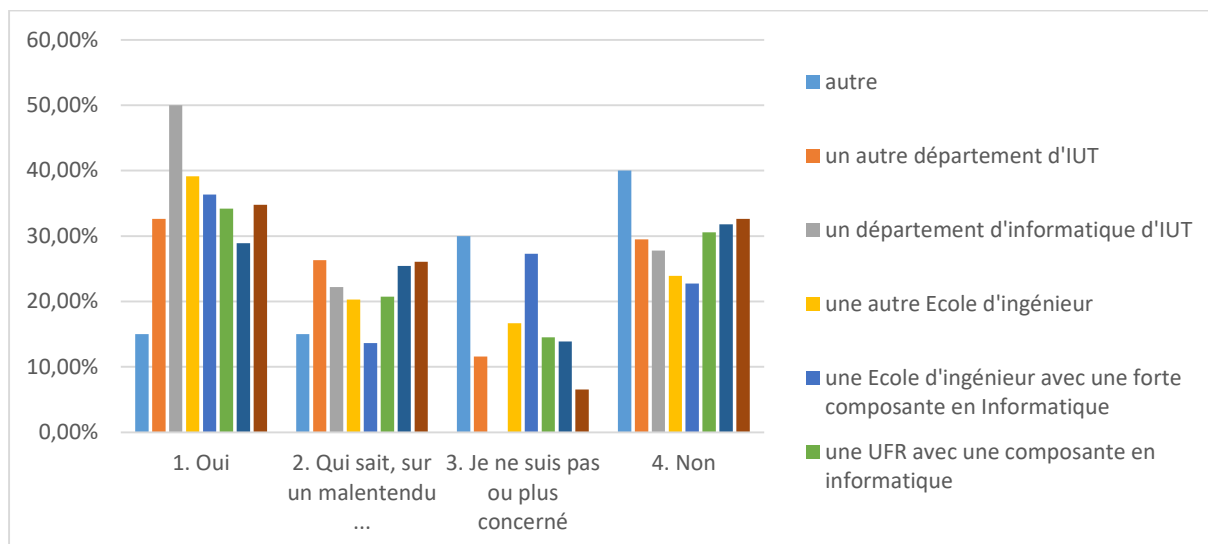


Figure 31. Réponse à la question : pensez-vous avoir de bonnes chances de progresser dans votre carrière? en fonction du type d'établissement de rattachement

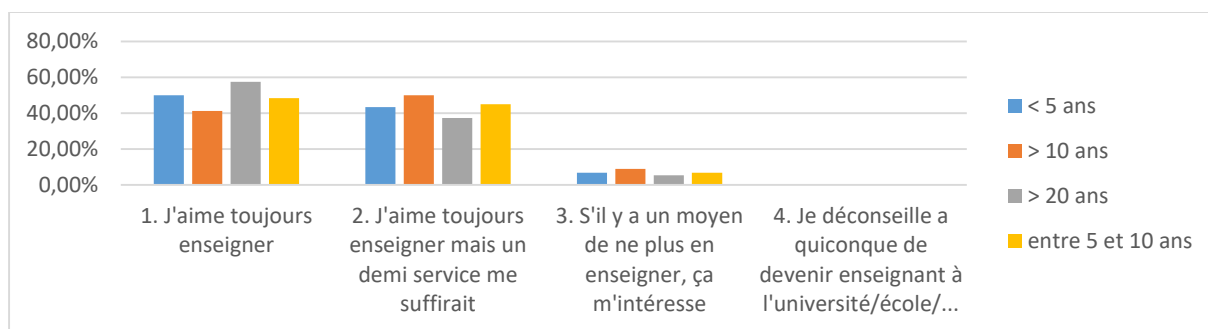


Figure 32. Réponse à l'appréciation personnelle sur l'enseignement, en fonction de l'ancienneté

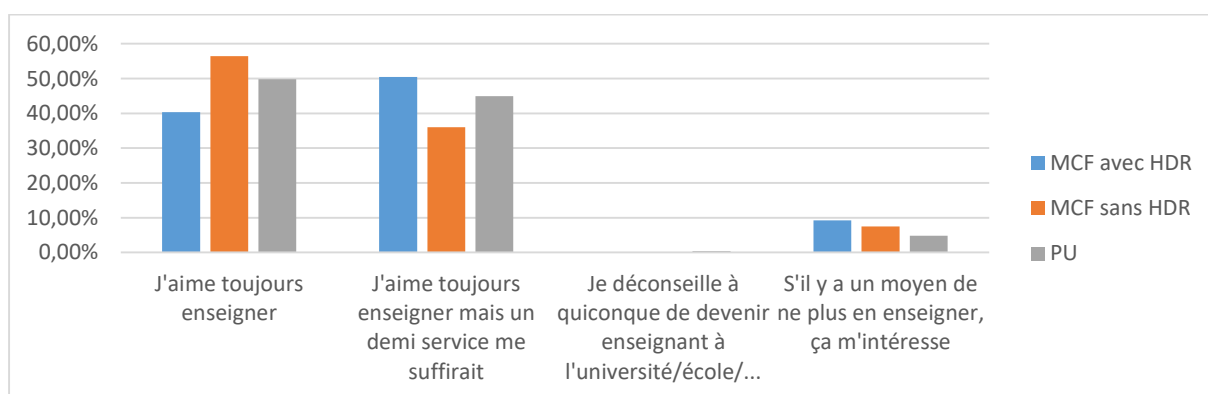


Figure 33. Réponse à l'appréciation personnelle sur l'enseignement, en fonction du statut

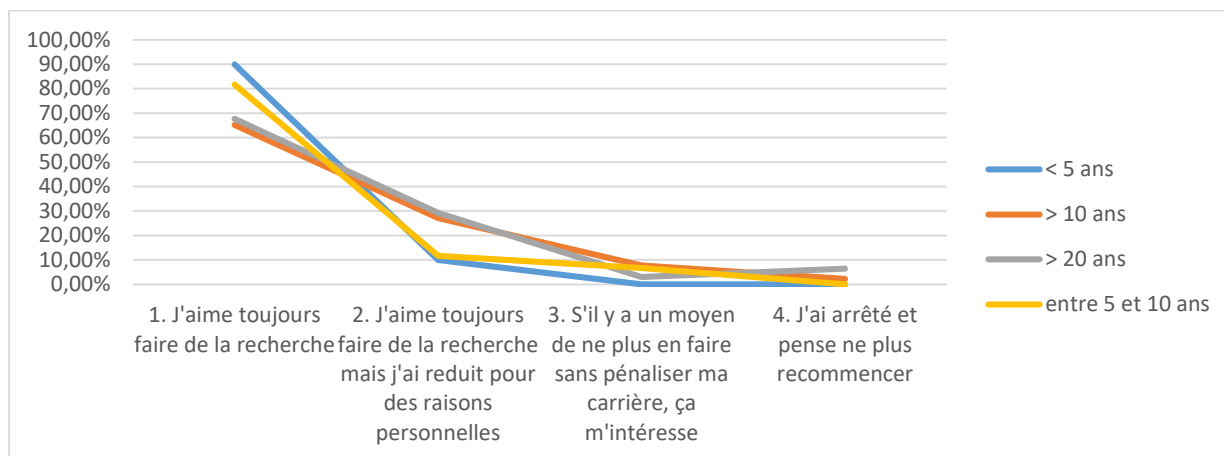


Figure 34. Réponse à l'appréciation personnelle sur la recherche, en fonction de l'ancienneté

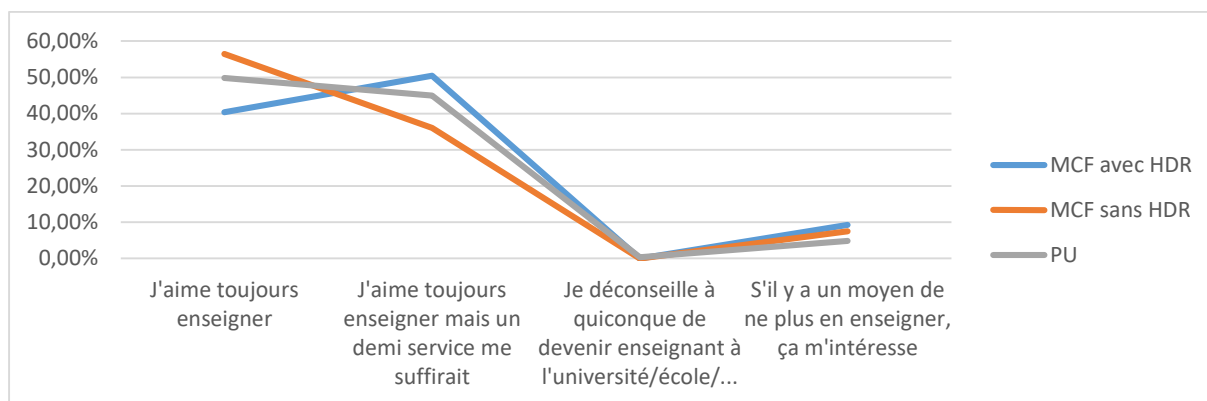


Figure 35. Réponse à l'appréciation personnelle sur l'enseignement, en fonction du statut

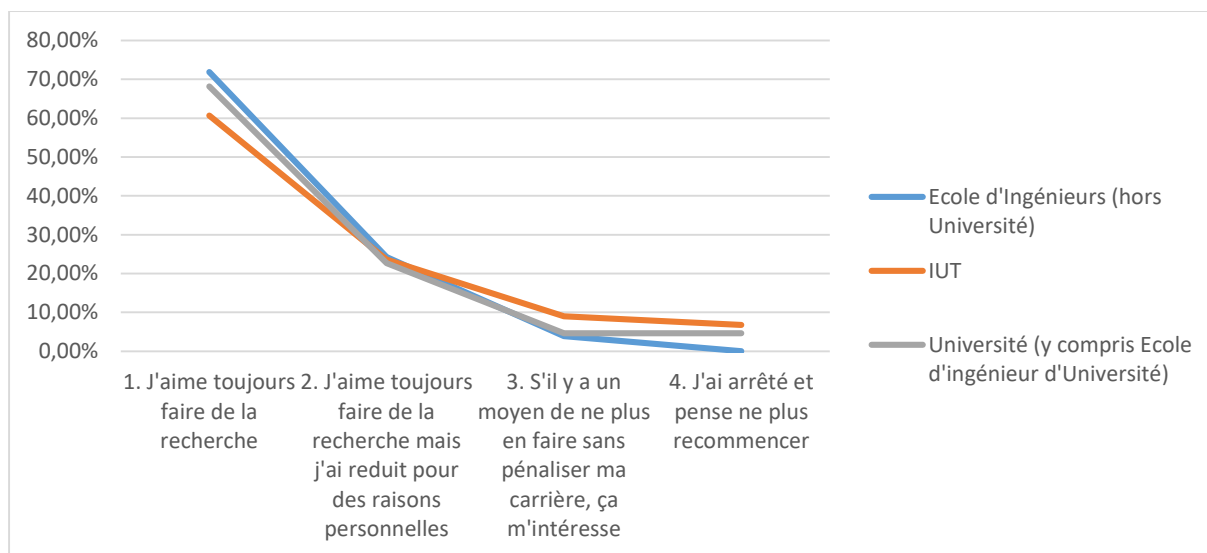


Figure 36. Réponse à l'appréciation personnelle sur l'enseignement, en fonction de l'établissement de rattachement