European Journal of Turkish Studies

Social Sciences on Contemporary Turkey

30 | 2020

Numéro en lutte

Qu'est-ce qui motive l'enseignant-chercheur ?

Aslıhan Aykaç Yanardağ

Traducteur : Jean-François Pérouse

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/ejts/6603>

DOI : 10.4000/ejts.6603

ISSN : 1773-0546

Éditeur

EJTS

Référence électronique

Aslıhan Aykaç Yanardağ, « Qu'est-ce qui motive l'enseignant-chercheur ? », *European Journal of Turkish Studies* [En ligne], 30 | 2020, mis en ligne le 30 octobre 2020, consulté le 19 mai 2021. URL : <http://journals.openedition.org/ejts/6603> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/ejts.6603>

Ce document a été généré automatiquement le 19 mai 2021.

© Some rights reserved / Creative Commons license

Qu'est-ce qui motive l'enseignant-chercheur ?

Aslıhan Aykaç Yanardağ

Traduction : Jean-François Pérouse

Cet article est paru dans le quotidien en ligne *Gazeteduvar* le 18 février 2020, sous le titre "Akademisyeni ne teşvik eder?" URL: <https://www.gazeteduvar.com.tr/forum/2020/02/18/akademisyeni-ne-tesvik-eder/>

- 1 En 2015 le Conseil de l'enseignement supérieur turc (YÖK) a lancé un programme d'incitations¹ dans le but de stimuler la production universitaire et de récompenser les enseignants-chercheurs les plus productifs. Depuis, conformément à ce programme, les enseignants-chercheurs ont été évalués chaque année en fonction d'une série d'indicateurs allant de la participation à des rencontres scientifiques aux publications réalisées, des brevets détenus aux distinctions obtenues pour leurs travaux, des projets achevés à la fréquence des citations de leurs publications ; et sur cette base, les enseignants-chercheurs ont bénéficié de primes d'incitation à la recherche. Cependant ce programme, introduit comme toujours dans la précipitation et insuffisamment réfléchi, a eu plus d'effets négatifs que positifs.
- 2 Le premier problème soulevé par ce système d'incitation à la recherche a trait à la mesure et à l'évaluation des activités universitaires. Dans le système actuel par points, comme sorti d'un jeu électronique, plus vous tuez de monstres plus vous gagnez de points. Parfois vos camarades vous donnent des vies supplémentaires ou bien vous font cadeau de points. Et bien dans le monde universitaire, c'est devenu tout à fait la même chose. On s'échange des bons services, en ajoutant sur un projet le nom de celui qui vous a ajouté sur le sien, on présente comme une publication commune un travail qui n'a pas été collectif, on se cite les uns les autres ; ainsi s'est créé un marché des points sur l'ensemble des opérations qui en rapportent, toutes liées les unes aux autres.
- 3 Dans le champ des sciences sociales en tout cas, celui qui écrit beaucoup est devenu plus coté que celui qui écrit moins et privilégie la qualité. Écrire des articles est considéré comme plus efficace et plus valorisé qu'écrire des livres. Le fonctionnement

de la recherche par projets s'étant imposé, ceux qui travaillent dans le champ des sciences sociales et humaines et qui n'ont pas la possibilité de décrocher des brevets ou ont, comparativement aux sciences plus dures, moins de chances de bénéficier d'un projet de recherche, sont passablement marginalisés dans ce système de points. Cela constitue le troisième problème inhérent au système d'incitation. L'abondance des opportunités de publication dans le domaine des sciences dures, de l'ingénierie et de la médecine, la multiplicité des sujets de projets reposant sur la collaboration université/industrie, et le caractère très concret des résultats innovants de la recherche appliquée laissent indiquer que ce système a été conçu pour ces disciplines. Cela a pour effet de déprécier de plus en plus les sciences sociales ou les sciences humaines comme par exemple la littérature ou la philosophie, et d'entraîner une chute de la motivation dans ces domaines.

- 4 Les dysfonctionnements du système universitaire d'incitations ont des effets secondaires nombreux. Ce système a eu pour effet de créer un marché des points. Et désormais, il existe des maisons d'édition, des revues et des bureaux de traduction qui ne travaillent que pour ce marché et qui s'efforcent en permanence d'attirer le client en recourant à la publicité. Ainsi, chaque jour, notre boîte-mail est encombrée de messages pleins de slogans du type « Nos publications sont conformes au programme d'incitation universitaire 2020 » ou « Vos traductions seront achevées dans les meilleurs délais avec toutes les garanties des publications internationales ». Et puis il y a les congrès, les conférences et les symposiums ; au cours des voyages « tout compris » dans les Balkans, au Monténégro ou en Hongrie, vous pouvez à la fois voir du pays, faire une communication et récolter des points bons pour le système : d'une pierre, plusieurs coups ! Là-bas, pour ces soi-disant activités universitaires, votre travail est facilité par le fait que le label « Conforme au système d'incitation » est *a priori* garanti. Depuis un bon moment, les universités soutiennent sur leur budget la participation de leur personnel enseignant à ce genre d'activités sans en regarder la qualité.
- 5 Il y a un autre effet externe qui se fait sentir surtout dans le processus d'enseignement des universités. Ceux qui donnent la priorité à la recherche en vue de bénéficier du système d'incitation sont obligés de négliger la dimension enseignement de l'université, compte tenu de la charge de travail croissante. Les contenus des cours ne sont pas renouvelés, les heures dues ne sont pas entièrement et efficacement assurées. Comme si toutes ces tâches d'enseignement ne faisaient pas partie du travail de l'universitaire, comme si les heures de cours pourtant obligatoires n'importaient nullement.

La valeur de la production universitaire

- 6 Ce que nous venons d'expliquer jusque-là avait trait aux conséquences pour l'université du système d'encouragement universitaire. Au-delà, l'affaire possède une dimension relative aux formes de travail. Le système d'encouragement est fondamentalement un système de prime. S'il fallait l'expliquer par une comparaison simple, les personnes qui travaillent dans le secteur de la vente touchent des primes indexées sur les ventes réalisées ou sur les clients conquis, en plus du salaire fixe/plancher généralement très peu élevé. Cela a deux conséquences. La première est que comme chaque travailleur est payé à la mesure du travail fourni, ce système pousse à travailler davantage. C'est la raison pour laquelle le plus souvent les salaires planchers les plus bas sont tenus à un niveau qui ne permet pas de faire face aux dépenses de la vie courante du travailleur.

Deuxième conséquence : quand il y a des variations du marché, par exemple quand la demande diminue et que les travailleurs ne sont plus en mesure de toucher des primes aussi élevées qu'auparavant, les entreprises font supporter aux travailleurs le poids de la réduction des marges bénéficiaires.

- 7 L'application du système de prime au personnel universitaire a accru l'insécurité. Et il ne s'agit pas seulement d'une insécurité quant aux revenus. En effet, étant donné que les processus de nomination et de promotion dans les universités sont soumis aux mêmes critères que ceux qui président au programme d'incitation, la sécurité de l'emploi n'existe plus. Or la production universitaire n'est pas soumise aux fluctuations de la demande du marché, c'est une accumulation progressive. Ce processus de construction peut ne pas se dérouler toujours à la même vitesse et à la même intensité. Au fur et à mesure que l'on apprend et que l'accumulation s'opère, la production augmente. Aussi mettre en parallèle le processus de production scientifique avec le mode capitaliste de production, mesurer la valeur universitaire avec les critères du marché, dire à l'enseignant-chercheur « Plus tu feras d'articles et plus tu auras de l'argent » ne constitue pas une approche très évoluée. Le système universitaire dans son état actuel subit une érosion de ses valeurs. La quantité prime sur la qualité. D'un côté, on se vante « d'avoir plus d'étudiants à l'université qu'en Allemagne », et d'un autre côté, on entend dire « Il ne faut pas que n'importe qui accède à l'université ». Le système est comme un puzzle instable : on change de place ses pièces en permanence, on essaie en permanence de nouvelles combinaisons.

Qu'est-ce qui motive l'enseignant-chercheur?

- 8 C'est la pensée libre qui motive le plus l'enseignant-chercheur. C'est un environnement où sa curiosité peut s'en donner à cœur-joie, où il peut aisément à la fois accéder au savoir et apporter sa contribution à la construction de ce savoir. Un environnement où il n'est pas traîné devant la justice pour ses écrits et publications, où il n'est pas fiché par les autorités, où il n'est pas sous contrainte et où il ne s'expose pas à des accusations pour avoir exprimé son opinion quelle qu'elle soit. Ce qui motive, c'est de ne pas être contraint de se faire l'agent confirmateur de l'idéologie dominante ou du système politique existant, c'est autrement dit de se sentir tenu de produire uniquement en fonction d'un environnement scientifique et d'arguments scientifiques. Les dirigeants qui disent « Nous vous donnons un salaire de professeur alors ne serait-ce que pour cela... », « Je te le dis en camarade et pour ton bien, cesse d'utiliser les réseaux sociaux... » ne motivent guère. La valeur scientifique ne se produit pas en orientant de force dans telle ou telle direction l'activité de recherche au moyen de pressions et par la peur.
- 9 Si nous en revenons aux aspects matériels du problème, plutôt que d'en faire une question de revenu personnel indexé à la performance individuelle, il faut le penser, dans l'objectif de créer un véritable environnement scientifique, comme la garantie d'un bien commun minimum rendant possible la production scientifique à venir. De la sorte, on pourrait inciter les chercheurs à produire à travers de vraies collaborations, et non pas à mettre leurs noms côte à côte ou à se rendre la pareille pour les projets dans le seul but d'obtenir plus de points. Et l'utilisation des ressources et des fonds de roulement des universités en vue de constituer l'infrastructure indispensable à la recherche scientifique constituerait en soi un encouragement à la recherche. Pouvoir

trouver à la bibliothèque le livre que l'on souhaite au lieu de l'acheter, disposer d'une infrastructure matérielle propice au travail, avoir à sa disposition sans avoir à se battre tout l'équipement technique requis, toutes ces possibilités constituent le meilleur encouragement qui soit. Il faut les considérer non pas comme des faveurs consenties par l'université, mais comme une précondition au travail scientifique.

NOTES

1. Si le terme *teşvik* désigne les incitations ou actions incitatives matérielles et symboliques développées par un État pour parvenir à des objectifs fixés, il peut aussi renvoyer à l'encouragement ou à la motivation.

AUTEURS

ASLIHAN AYKAÇ YANARDAĞ

Ege Üniversitesi, İzmir, département de Relations Internationales