HAL open science

Un essai d'analyse du temps de travail d'un enseignant-chercheur

Renaud Le Goix

▶ To cite this version:

Renaud Le Goix. Un essai d'analyse du temps de travail d'un enseignant-chercheur. 2020. halshs-02500394

HAL Id: halshs-02500394
https://shs.hal.science/halshs-02500394

Preprint submitted on 5 Mar 2020

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

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

Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - ShareAlike 4.0 International License

Un essai d'analyse du temps de travail d'un enseignant-chercheur

04/03/2020

Renaud Le Goix

renaud.legoix@u-paris.fr

Professeur de géographie

Université de Paris

UMR Géographie-cités 8504 CNRS, Univ Panthéon-Sorbonne

Résumé

Le temps de travail des enseignants-chercheurs, cadré par le décret de 1984, est en général sous-évalué et sous-estimé, faisant l'object de représentations erronées. La contribution cherche à objectiver le temps professionnel. Plusieurs contributions récentes ont mis en évidence le degré de fragmentation des tâches, la contrainte accrue des tâches gestionnaires, une multiplication des tâches invisibles et extrêmement chronophages, dans le contexte de la diversification des missions de l'université et à leur autonomie. La démarche est personnelle et comporte une dimension réflexive sur ma propre relation aux fonctions que j'exerce de professeur des universités dans un département de géographie.

Il s'agit d'analyser les pratiques, notamment dans un cadre d'injonctions contradictoires, de contraintes, concurrences et complémentarités entre les tâches d'enseignement et de recherche. L'objectif de cette contribution est de livrer les résultats d'une analyse du temps de travail sur une année entière, à travers quelques méthodes statistiques simples destinées à mettre en forme un agenda électronique (Google) dont le contenu s'apparente à des textes et informations non structurées (fouille de données et analyse textuelle), Les résultats de l'analyse montre un temps de travail de 2321 h annuelles (soit 290 jours pleins),dont 42 jours le week-end, débordant largement sur la soirée et la nuit. L'activité est décomposée en fonction des principales tâches : l'enseignement, la recherche, l'encadrement doctoral, l'évaluation, et les tâches administratives, courriels et réunions.

Contexte

La profession d'enseignant-chercheur (E.C.) fait l'objet d'idées reçues et d'une image fortement dégradée tant dans son investissement professionnel que dans son rapport au temps de travail. Cette représentation du temps de travail est d'ailleurs souvent moquée, voire caricaturée, depuis les assauts méprisants d'un président de la République N. Sarkozy en 2009 ("je vous remercie d'être venu, il y a de la lumière, c'est chauffé"[1]).

Depuis quelques semaines, le mouvement lié à la préparation de la LPRR a relancé le débat sur le temps de travail des enseignants-chercheurs, et de la légitimité de l'ajustement éventuel de celui-ci en dehors du cadre dit des "192 heures" (la modulation de service). Celui-ci est cadré autour du seuil de 192h Eq. TD d'enseignement, organisé en théorie comme un équilibre entre le temps d'enseignement et le temps de recherche, fixé par le décret de 1984, modifié par l'arrêté de 2009, qui se base sur un ratio de 4,2h travaillées pour 192h d'enseignement (préparation, corrections, activités annexes de l'enseignement, mise en ligne, formation, lectures afférantes. . .), soit 1607h de travail effectif théorique :

[1] Discours du 22 janvier 2009,cf. Soulé (2010)

> "Le temps de travail pris en compte pour déterminer des équivalences horaires est le temps de travail applicable dans la fonction publique d'Etat, soit 1 607 heures de travail effectif. Il est composé pour moitié d'une activité d'enseignement correspondant à 128 heures de cours magistral ou 192 heures de travaux dirigés ou pratiques et pour moitié d'une activité de recherche."[2]

Métiers, fragmentation, invisibilité du temps de travail

Dans l'activité quoditienne, ces deux activités, recherche et enseignement, ne sont pas nécessairement en compétition l'une avec l'autre, l'enseignement faisant partie des moments de constrution de la pensée et de production de savoirs nouveaux (Bodin and Millet 2018). Ce référentiel sert de base à des compensations horaires (décharges) pour une série d'activité annexes et administratives : ce sont ces dernières qui mettent sous contraintes les missions premières des E.C.

Dans une certaine mesure, on peut considérer comme impossible voire absurde de mesurer le temps de travail d'un E.C., en tout cas le temps d'enseignement et de recherche du fait de la nature intellectuelle du métier et du caractère non mesurable et non objectivable de sa production.[3] Mais nos établissements surveillent très précisémment chaque heure de TD faite, seul référentiel objectivable en l'état, alors que personne ne maîtrise ce temps de travail, dépendant de nombreux interlocteurs, institutions, injonctions, sans aucune vision générale de la charge de travail. Au prix de remarques lorsque l'on demande à rectifier une erreur de quelques heures dans notre service d'enseignement, comme s'il était incongru ou illégitime de prêter attention à son temps de travail effectif. En balance, la vocation d'une part ("vous êtes privilégiés de faire ce métier"); l'obligation faite aux employeurs d'autre part que la charge de travail d'un salarié demeure dans les limites de l'acceptable.

Depuis 2009 et le mouvement social massif de notre profession contre la réforme des statuts dans le cadre de la loi LRU (loi sur l'autonomie des universités de 2007), contre la réforme de la formation des enseignants, et contre le démantèlement de la recherche publique, le diagnostic est connu : temps professionnel trop contraint par les tâches gestionnaires, une tendance à la parcellisation et la fragmentation des tâches, une multiplication des tâches invisibles et extrêmement chronophages. Cette évolution a partie liée avec la diversification des missions de l'université et à leur autonomie, se traduisant par des pressions temporelles, un éclatement des fonctions, et un évolution des métiers des enseignants-chercheurs dans un cadre institutionnel de plus en plus complexe. Le rapport entre temps officiel et disponibilité (Lanciano-Morandat 2013) est très variable selon les institutions, les stades et stratégies de carrière, l'engagement professionnel, mais globalement, comme l'indiquent Gastaldi (2017), les principaux facteurs de pression trouvent leur origine dans les dispositifs d'évaluation constants (publications, HCERES, ANR, suivi de carrière, promotions, etc. . .); la mise sous tension des moyens dans la systématisation des financements sur projets et pour certains leur individualisation (Labex, ANR, ERC, IUF. . .) ; la managérialisation de l'ESR, avec une forte bureaucratisation (budgets, équipes, "reporting", contrôle par les outils informations tels qu'Apogée) (Gastaldi 2017). Une enquête de Bodin and Millet (2018) mettait en évidence que les fonctions d'enseignement, de recherche et les charges administratives sont à la fois complémentaires et en concurrence, sans qu'aucune ne puisse être qualifiée de marginale dans l'activité. Selon cette enquête, les E.C. exercent trois métiers : 55% des EC enquêtés consacrent 2 jours et plus à l'enseignement, 38% à la recherche, 43% à l'administration. Un temps qui déborde très largement sur le soir et le week-end : 79% des EC travaillent après 22h, 97% le week-end et les jours de congés (Bodin and Millet 2018). Dans le cadre de la LPPR (loi de programmation pluri-annuelle de la recherche), une partie du débat s'oriente sur le temps de recherche. Ce diagnostic est clairement établi par la *Concertation individuelle sur la loi de programmation pluriannuelle pour la recherche* conduite par un collectif de 23 sociétés savantes (France 2019), qui précise notamment la priorité d'une action globale destinée à restaurer du temps de recherche :

> Redonner du temps de recherche aux chercheurs et enseignant.e.s-chercheurs.

[2] *Arrêté du 31 juillet 2009 approuvant le référentiel national d'équivalences horaires établi en application du II de l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences*, en ligne : https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000020974583&dateTexte=20200131, consulté le 4/3/2020

[3] cf. fil twitter de Julien Gossa, 31/12/2020, [en ligne : https://twitter.com/JulienGossa/status/1223349148054884353]

a. Abaisser le service annuel d'enseignement statutaire des EC de 192h à 150h équivalent Travaux Dirigés, le service actuel étant très largement supérieur aux pratiques internationales. Alléger les services d'enseignement des EC nouvellement recrutés (au-delà des 32 heures de décharge actuelles) et recruter un nombre plus élevé de chercheurs et EC permanent.e.s pour assurer aux étudiants un taux d'encadrement supérieur tout en limitant le recours excessif aux vacataires.

b. Augmenter le nombre de congés sabbatiques réguliers, comme cela se pratique dans les autres pays, et les possibilités de délégation temporaire des EC vers les grands organismes.

c. Limiter le gaspillage de ressources et le temps de recherche perdu à écrire des projets finalement non financés en renforçant conjointement le financement sur dotation des laboratoires et le taux de succès des appels à projets.

d. Renforcer le soutien technique et administratif aux chercheurs par recrutement d'ITAs/BIATSS.[4]

Pour autant, cette dimension du temps de travail est peu présente dans le débat qui se structure autour de la LPPR. Ainsi, le volet emploi et carrières du *rapport préliminaire* à la LPPR (Berta 2019) focalise le diagnostic sur les questions de la rémunération, de l'érosion de l'emploi scientifique pérenne et les incidences sur la précarisation des statuts, et des conditions défavorables d'entrée dans la carrière. La faiblesse en terme de gestion des ressources humaines semble être pointées, les recommandations visant à faciliter la mobilité et renforcer l'évaluation.Sur le rapport à l'organisation du temps de travail, les recommandations y font implicitement référence, en particulier sur les questions de rémunération, la revalorisation étant envisagée via des régimes indemnitaires "tenant compte notamment de leur engagement dans leurs différentes missions". En filigrane donc, les travaux en vue de la LPRR recommandent de mettre la pression sur deux secteurs qui actuellement contribuent très largement à la fragmentation des tâches et des missions: l'évaluation et la "course aux primes", tels que cela s'opère par exemple dans le cadre de la PEDR. Dans ce contexte, le silence demeure assourdissant sur l'ensemble des tâches administratives et quotidiennes complètement invisibilisées (Lecuppre-Desjardin 2020).

Comment construire une position réflexive ?

L'objectif de cette contribution est de livrer les résultats d'une analyse du temps de travail sur une année entière, à travers quelques méthodes statistiques simples destinées à mettre en forme un agenda dont le contenu s'apparente à des textes et informations non structurées (fouille de données et analyse textuelle), en suivant deux motivations principales.

D'une part, il s'agit de documenter. Lors du dernier mandat passé au CNU, Conseil National des Universités[5], l'augmentation de la charge d'évaluation des dossiers individuels, en particulier pour les promotions, PEDR et suivi de carrière, donnait très largement à voir des dossiers de collègues dont les situations d'implication, de dévouement, mais aussi de sur-travail chronique voire de surmenage étaient évidentes. De ces travaux d'évaluation individuelle des carrières, je retiens la multiplicité, la fragmentation des tâches, mais aussi l'invisibilisation d'une partie du travail administratif ou d'évaluation (non ou peu reconnu), quand ce n'est pas évidemment la course après les injonctions contradictoires d'excellence, d'augmentation des effectifs, et la lutte quotidienne contre des moyens humains pérennes en contraction, dans tous les départements de géographie. Les parcours sont d'une grande diversité, très contingents aux ancrages locaux pour certains, aux dimensions internationales pour d'autres, subissent des évolutions de carrières très inégales selon les statuts, les conditions d'entrée dans la carrière, et évidemment le genre. Dans ce cadre, l'exercice est frappant du nombre de collègues qui cherchent soutien et attention auprès du CNU, témoignant de leur situation. Ainsi, confronté à des dossiers d'évaluation où l'on est invité à présenter ses réussites, où l'on devine aussi les échecs et les situations de détresse, je souhaite présenter une situation de rapport au travail qui me paraît sinon insatisfaisante, assurément dangereuse à terme.

[4] Recommandations prioritaires pour la Loi de programmation pour la recherche https://societes-savantes.fr/sondages/, 2019

[5] J'appartiens à la 23e section, Gégraphie physique, humaine, économique et régionale, et j'ai exercé deux mandats comme membre élu, le dernier (2015-2019) venant de s'achever.

D'autre part, il s'agit d'analyser les pratiques, notamment dans un cadre d'injonctions contradictoires, de contraintes, concurrences et complémentarités entre les tâches d'enseignement et de recherche (Gastaldi 2017; Bodin and Millet 2018; Le Blanc 2019). Alors que je me portais candidat pour moi-même bénéficier du privilège d'une décharge dans le cadre d'un dispositif individuel, l'IUF, il m'a semblé nécessaire d'objectiver cette situation relative au temps de travail. D'une part pour tenir bon dans les débats sur la nature des tâches que nous avons à exécuter, sur la bureaucratisation de l'université soumise aux normes du *new public management*, sur les effets de la multiplications des structures au sein desquelles nous évoluons (UFR, UMR, Ecole doctorale, Labex, IDEX...). D'autre part, j'ai fait cet exercice pour ma propre information, après avoir subi, déjà, deux situations dites de *burn out*, dont une suivie d'une hospitalisation. Ce point me paraît important, car l'exercice auquel je me suis attelé visait, avant tout, à m'aider à définir les seuils, les priorités, et ce à quoi il faudrait renoncer dans une tentative d'un retour progressif à une situation tenable. Je fais cet exercice, totalement idiosyncratique, et donc très contingent, non seulement à des fins de discussion, mais comme un point réflexif sur mes propres pratiques d'implication dans le métier. L'absence de référent sur ce point dans mon établissement, du désintérêt des services RH sur ces questions, sans même parler de médecine du travail, inexistante (je ne l'ai jamais rencontrée depuis 2004, mon recrutement), sont des facteurs aggravants : tous ces éléments ont contribué à ma motivation pour l'expérience que j'ai tenté de mener à bien de mesure de mon temps de travail.

Données et méthodologie

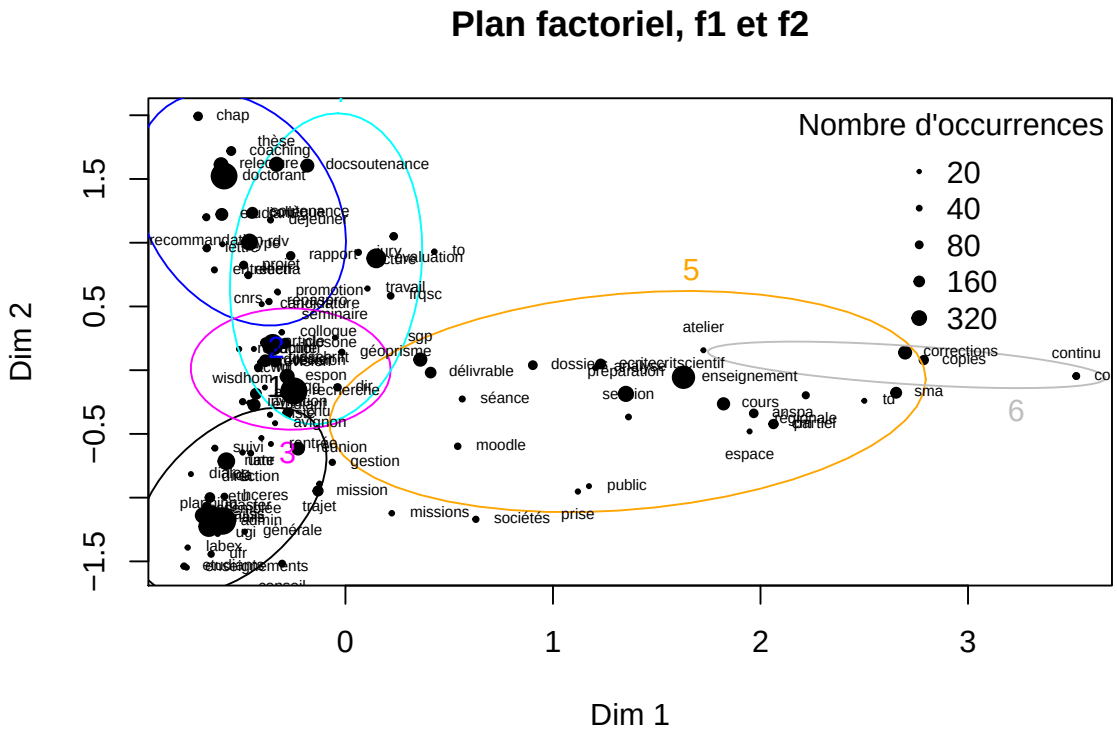
La méthode adoptée vise à dresser un bilan, sur une année, du 1/11/2018 jusqu'au 31/10/2019 :j'ai noté dans mon agenda Google tout ce que je faisais : cours, écriture d'article, conférence, tâches administratives, courriels, jurys, évaluations, précisant au maximum avec des mots clés, tatonnant aussi un peu dans l'exercice de description, tentant d'être le plus rigoureux chaque jour dans les horaires, et les contenus des tâches. Ces données, exportées au format CSV, décrivent 1430 tâches uniques, leurs jours, horaires et durée. Elles ont été rassemblées dans une base de données que j'ai exploitée ensuite, en procédant à des analyses de nombre d'occurrences des mots-clés, en limitant l'analyse aux 100 mots-clés les plus fréquents. Les tâches correspondant à des erreurs de codage, les colloques ou déplacement notés sur plusieurs jours, ainsi que d'éventuelles traces d'activités non professionnelles ont été éliminées, grace à l'analyse textuelle sur les mots clés et leurs occurrences. Les outils utilisés, sous R, relèvent de l'analyse textuelle (package `quanteda`) et de l'analyse multivariée (`FactoMineR`) afin de classifier les principales catégories d'activité en fonction des corrélations entre les occurrences d'activités et de tâches. Je ne livre ici que quelques analyses descriptives.

Résultats

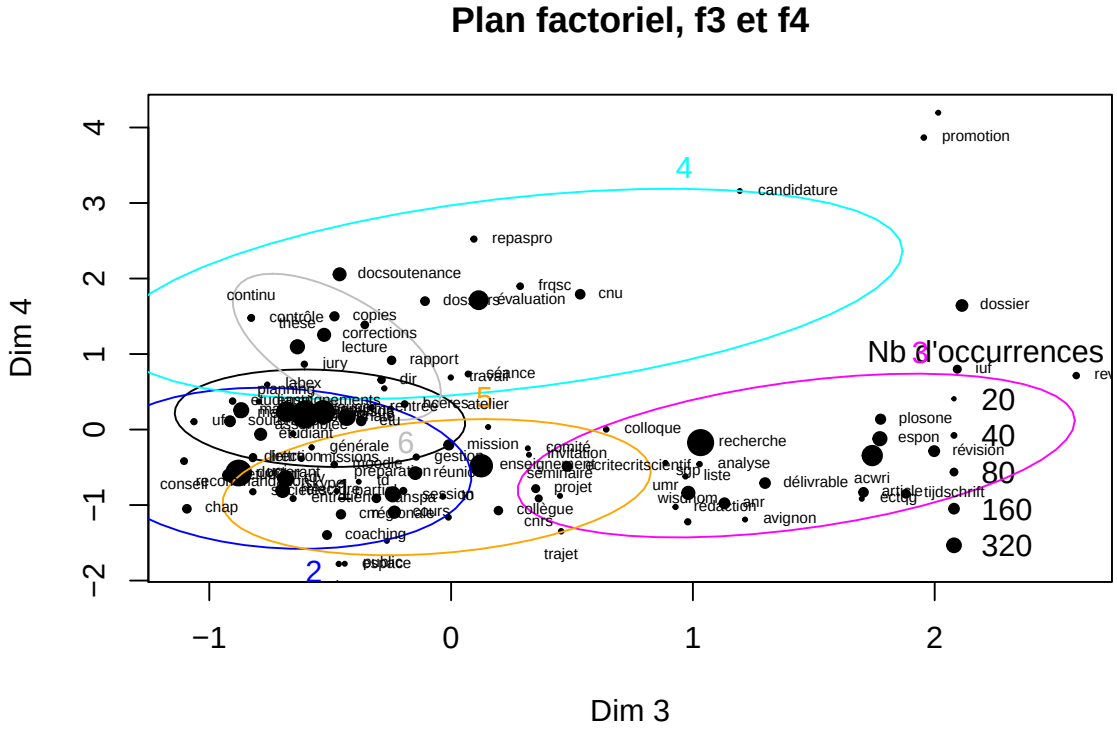
En fonction des tâches quotidiennes, notées systématiquement pendant un an dans mon agenda électronique, *le temps de travail annuel est estimé à 2321.5 heures, soit 290 jours temps plein à 8h/jour*. Ce total est à comparer au référentiel de 1607h réglementaires, qui n'a évidemment qu'une valeur indicative. Rappelons dans ce décompte qu'une année est composée de 261 jours de semaines, et de 104 jours de week-end. Les périodes sans activités et congés sont permises par un report des activités sur les nuits, et elle débordent évidemment très largement sur les *week-ends, de l'ordre de 335 h/an*, soit 42 jours pleins (il y a 52 week-ends dans l'année, peu ne sont donc pas travaillés), au détriment de l'équilibre personnel et familial, et évidemment de la santé. Sans compensation, ni heures complémentaires.

Les grandes catégories de l'activité

A l'issue d'une analyse factorielle et d'une classification (Figure 1), l'analyse des tâches, triées par mots-clés (analyses lexicales sur l'agenda électronique) met en évidence plusieurs pôles très clairement identifiables dans les activités quotidiennes, synthètisés dans le tableau 1 :



1− Admin− mails, 2− Doctorants, 3− Recherche, 4− Evaluation, 5−Enseignements, 6−Corrections



1− Admin− mails, 2− Doctorants, 3− Recherche, 4− Evaluation, 5−Enseignements, 6−Corrections

Figure 1: Plans factoriels et construction des classes d'activité en fonction des mots clés

Table 1: Tableau de synthèse, par grande catégorie d'activité. Nombre d'heures et pourcentage du temps de travail total

cluster	heures	part_pct
Administration, mails, réunions	509.7	22.0
Encadrement et suivi doctorants et soutenances	377.3	16.3
Recherche, analyses, publications, colloques	644.4	27.8
Evaluations, comités, jurys, programmes, review d'articles, rapports	307.2	13.2
Enseignements, présentiel et à distance, moodle	387.5	16.7
Corrections	95.4	4.1

- D'une part l'activité **d'enseignement** (les 192h équiv. TD) représente avec l'ensemble des tâches afférantes de préparation, de suivi des étudiants, de l'ordre de 387 heures. C'est une activité comprimée par les autres tâches, dans un cadre où de nombreux cours font l'objet d'une préparation relativement rapide. Une décharge d'enseignement vient comme un soulagement, alors que cela n'affecte qu'une partie déjà bien réduite de l'ensemble des activités. Cette actitivé était légèrement réduite par rapport aux années précédentes : pas de nouveaux cours, et surtout pas de préparation de CAPES en 2018-19, des enseignements lourds nécessitant la préparation de nouveaux cours sur programme auxquels j'ai participé systématiquement depuis le début de ma carrière.
- Cette activité d'enseignement est complétée par celle de **corrections** de copies, très nettement séparée dans le temps (soirées, week-ends, vacances), et dans l'espace, puisqu'elle se fait rarement sur le lieu principal de travail: de l'ordre de 95h au total en 2018-19. L'enseignement et les corrections représentent 21% du temps de travail total, loin des 50% théoriques.
- D'autre part, l'activité de **recherche** correspond à environ 644h, soit 27% du temps, comportant la réponse aux appels d'offre pour chercher des financements (en l'occurrence auprès de l'ANR et du programme européen ESPON), la direction et coordination de projet, les analyses de données, le recueil de sources, l'écriture, les publications, le suivi des conventions. Cette activité constitue une priorité, que j'ai pu maintenir et protéger, sur les soirées, les week-ends, les périodes d'interruption de cours, grâce notamment à la sanctuarisation des périodes de terrain aménagées pendant les "vacances" de printemps.
- Séparé du précédent, **l'encadrement et le suivi des thèses**, comportant de nombreux rendez-vous, suivi de rédaction, préparation des soutenances, coachings variés (stratégie de publications, préparation du CNU et de la campagne de recrutement, soutien moral, etc.), rédaction des lettres de recommandation quand arrive la période des recrutements CDD pour les jeunes docteurs. Ces éléments constistuent un champ fondamental de l'activité de directeur de recherche, qui représente de l'ordre de 377h (16%). Un champ particulièrement intense avec trois soutenances, donc relectures et corrections de thèses, dans l'année 2019.
- Un temps considérable correspond aux **activités d'évaluation**, à plusieurs niveaux : évaluations individuelles (CNU, qualifications, promotions, primes, suivi de carrière), évaluations d'articles et de projets de recherche pour diverses agences en France et à l'étranger, évaluations HCERES, et par ailleurs la préparation des soutenances, la préparation des pré-rapports ou rapports, la participation à des jurys de thèse et HDR (environ 3 à 5 par ans). Ce sont pour l'essentiel des heures de travail invisibles, le plus souvent dans des commissions ou des jurys qui nécessitent des déplacements en dehors de l'établissement, et soumises à des délais courts et une forte pression temporelle. La plupart de ces actes sont exercés à titre gratuit, pas ou peu indemnisées, ou en dessous du SMIC horaire quand elles le sont (CNU et HCERES en particulier), alors qu'il s'agit très clairement d'activités qui débordent du temps de travail légal et de l'activité principale : 307 h (13%) en 2018-19.
- Les heures liées aux tâches ancillaires, relatives à **l'administration, les mails, les réunions (diverses) et de présence dans les instances et conseils** (conseil scientifique d'UFR, conseil facultaire, etc. . .). Une partie de cette activité est liée, de fait, à la direction d'unité CNRS ou aux fonctions de direction (master), et représentent 509h (22%). L'essentiel de ces tâches administratives reposant sur des échanges de mails et de documents, voire sur des "applications métiers" ou sites intranet dédiés,

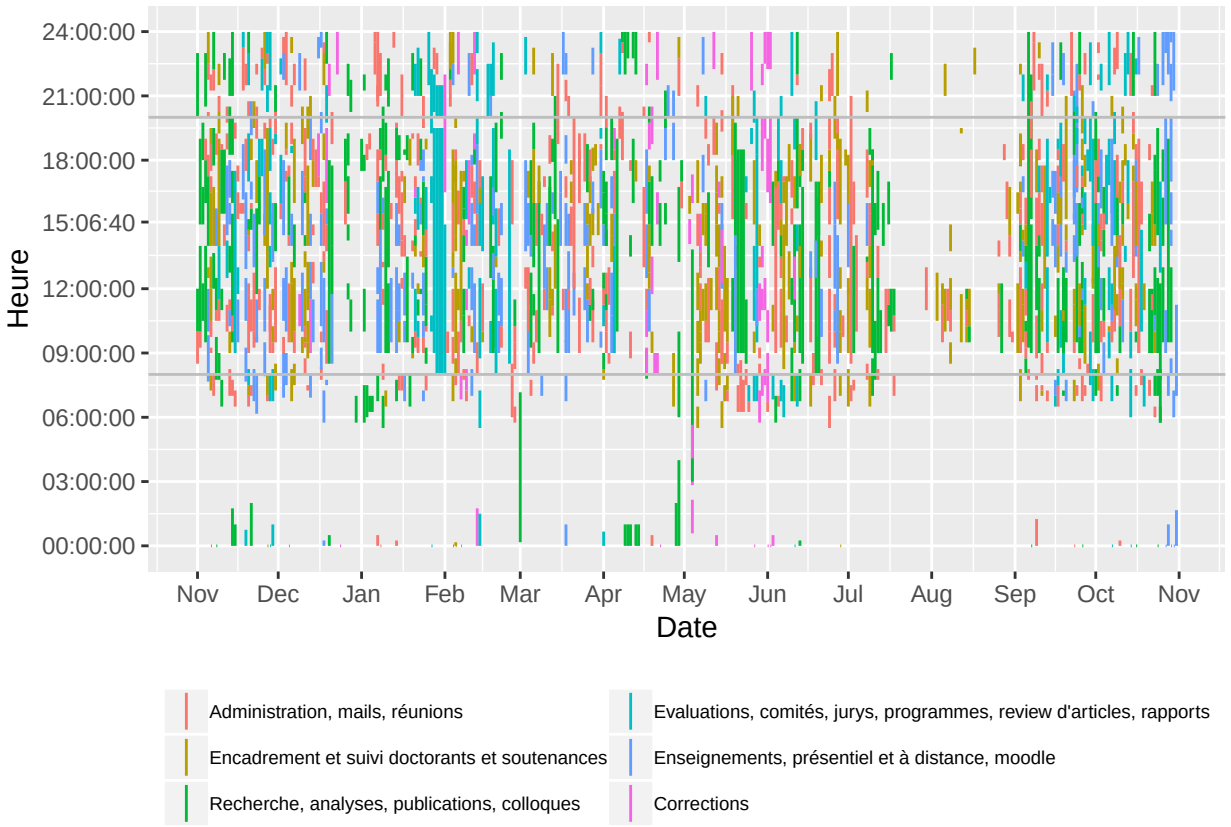


Figure 2: Distribution quotidienne et horaire des catégories d'activité.

quand il s'agit d'opérer le recrutement des ATER, lors des comités de sélection pour le recrutement des collègues, ou dans le suivi des actes de gestion d'une unité CNRS (promotion et suivi de carrière de personnels de l'unité, par exemple).. A noter que la décharge de direction d'unité, compensant ces fonctions, est de 24h annuelle, celle de directeur de master 16h. Sans autre commentaire. Si le traitement statistique regroupe les tâches admnistrative, les courriels et les réunions, c'est que celles-ci sont bien souvent associées dans les temps et les lieux : de nombreux tableaux Excel à remplir, de reporting sur les horaires et maquettes, de tableaux de soutenabilité de master, de rapports annuel d'une unité, d'analyse des dossiers de candidatures pour les master. Et puis, il revient à l'honnêteté intellectuelle de dire que compte-tenu du caractère débordant du temps de travail, de nombreux mails sont faits pendant les réunions, même s'il est évident que cela nuit à l'efficacité d'ensemble.

Le profil de l'activité

La Figure 2 fait une synthèse de la distribution quotidienne et horaire de l'activité. Parmi les faits saillants, cette figure met en évidence la fragmentation temporelle, et le débordement systématique des horaires de travail sur le début de matinée (dès 6h30...), la soirée (après 22h), parfois la nuit, avec de très longues journées. Les deadlines à respecter, notamment pour le financement, imposant évidemment de pouvoir dégager du temps continu d'investissement (par exemple, la nuit mi-mars correspond au dépôt d'une ANR). Les congés, à l'exception d'une période relative de vacances l'été, sont systématiquement occupés, en particulier par les corrections et la recherche, dont on voit qu'elle s'intercale en fait dans des périodes intenses, mais finalement ponctuelles, notamment autour de la Toussaint et après le 15 mai. Si l'activité ralentit bien après le 15/7, la trêve reste interrompue par de l'administratif, des mails, et surtout du suivi doctoral, afin de préparer les dépôts de thèse de début septembre.

Conclusion

Cet exercice individuel montre des tendances bien identifiées et bien connues sur l'amplitude horaire, le débordement généralisé, et la fragmentation du temps de travail. Ce "temps de travail" ne décompte par ailleurs que les tâches balisées : pas de pause, pas de discussion ici sur les sandwiches pris devant l'ordinateur le midi, pas de discussions de couloir avec les collègues, pas de "réunion debout". Ces éléments sont dans les blancs de la Figure 2, tout comme le temps de repos. De même, alors que l'activité se déploie sur trois sites à Paris en fonction des lieux d'enseignement et de recherche (dans les 5e et 13e arrondissements, ainsi que depuis septembre à Aubervilliers, nouveau campus Condorcet), de nombreux déplacements en transports en commun ponctuent les journées, de même que plusieurs déplacements à l'étranger, pour lesquels le temps de déplacement n'est pas vraiment pris en compte ici.

Au-delà de ces constats, il faut insister sur la diversité des interlocuteurs et des institutions que chacune de ces tâches implique, chacune avec ses temporalités propres. Si l'enseignement relève essentiellement de l'université, c'est-à-dire l'employeur principal, il s'agit de la seule activité que voit, objective dans les services et constate effectivement mon établissement et UFR. L'activité de recherche répond à de multiples institutions, de multiples contraintes réglementaires et contractuelles : le CNRS en premier lieu (tutelle de l'unité), un Labex (Investissements d'Avenir), un Idex, des grands projets (Campus Condorcet), des agences de financement (ANR), des commanditaires (Société du Grand Paris, ESPON, par exemple). S'agissant de l'encadrement doctoral, il s'agit d'une Ecole doctorale, relevant de l'établissement. L'activité d'évaluation est probablement celle qui s'opère dans le cadre insitutionnel le plus fragmenté : HCERES, ANR, revues, éditeurs, écoles doctorales de chaque établissement pour lesquels on établit des rapports, et des acteurs étrangers (revues et agences de recherche) qui nous sollicitent également pour l'évaluation de projets et travaux. Chacun de ces acteurs impose ses temporalités, ses normes, ses contraintes. L'activité administrative, de courriel et de réunion chapeaute le tout, et dans une certaine mesure fait tenir l'échaffaudage: il s'agit à la fois d'une activité subie au sein de chacun de ces périmètres institutionnels (réunions, réponses à des injonctions), mais également un temps important consacré à la coordination et la mise en cohérence dans un temps contraint des requêtes de ces acteurs variés.

En espérant que cet exercice, de l'ordre de 3 minutes par jour de saisie de l'information, puisse engager d'autres collègues à tenter de suivre leur activité, afin que collectivement nous puissions mieux objectiver le travail invisibilisé (évaluations, commissions variées, travail administratif, interactions électroniques), qui représente au final une partie essentielle d'un temps professionnel très fragmenté et étalé (il faut bien manger, dormir, sortir encore un peu, voir ses enfants, dans les interstices), au détriment évidemment des missions de service public d'enseignement et de recherche.

Remerciements

Romain Leconte, Université de Paris, qui a plus que contribué au code de l'analyse textuelle. Myriam Houssay-Holzschuch et Samuel Ruffat pour leurs relectures.

Références

Berta, Mauguin, P. 2019. "Loi de programmation pluriannuelle de la recherche. Groupe de travail 2. Attractivité des emplois et des carrières scientifiques." Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/loi_programmation_pluriannuelle/46/4/RAPPORT_FINAL_GT2_Attractivite_des_emplois_et_des_carrieres_1178464.pdf.

Bodin, R., and E. Millet M. et Saunier. 2018. "Entre triple contrainte et ancrage disciplinaire. Pratiques et conditions d'enseignement à l'Université." *Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs* 17 (2018): 143–67. http://journals.openedition.org/cres/3621.

France, Sociétés Savantes Académiques De. 2019. “Recommandations prioritaires pour la Loi de programmation pour la recherche.” Sociétés Savantes Académiques de France. https://societes-savantes.fr/sondages/.

Gastaldi, C., L. et Lanciano-Morandat. 2017. “L’enseignement supérieur et la recherche. Une pression temporelle accrue.” *La nouvelle revue du travail* 11 (2017). https://doi.org/https://doi.org/10.4000/nrt.3283.

Lanciano-Morandat, C. 2013. “Temps officiels et disponibilités temporelles des travailleurs de la recherche académique et industrielle.” *Temporalités* 18 (2013). https://doi.org/10.4000/temporalites.2607.

Le Blanc, A. 2019. “On Parle Parfois Du Mal-être Des Enseignants. C’est Inexact : La Situation Me Paraı̂t Bien Pire.” Libération.

Lecuppre-Desjardin, R., E. et Le Goix. 2020. “Enseigner et chercher au pays des « shadoks ».” *Historiens et Géographes*, no. 449: 25–26.

Soulé, V. 2010. “Nicolas Sarkozy: vous avez vus des chercheurs en grève, vous ?” Llibération. http://classes.blogs.liberation.fr/2010/07/18/nicolas-sarkozy-vous-avez-vu-des-chercheurs-faire-greve-/.