Desquiciada racionalización en la Educación Superior y la Investigación francesas. Cuando los universitarios están en peligro

Fanny Darbus, Fanny Jedlicki

▶ **To cite this version:**

Fanny Darbus, Fanny Jedlicki. Desquiciada racionalización en la Educación Superior y la Investigación francesas. Cuando los universitarios están en peligro. Jornadas de sociología, mesa 13 - Los marcos sociales de la memoria, Universidad de la Plata, Dec 2014, La Plata, Argentina. hal-02434741

HAL Id: hal-02434741

https://univ-rennes2.hal.science/hal-02434741

Submitted on 10 Jan 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.

Desquiciada racionalización en la Educación Superior y la Investigación francesas. Cuando los universitarios están en peligro.

Fanny Darbus, CENS-Universidad de Nantes

Fanny Jedlicki, IDEES-Universidad de Le Havre

A partir del Proceso de Bolonia (1999), la educación superior y la investigación francesas (ESI), al igual que otras áreas claves como la energía, los transportes y las telecomunicaciones, se ven afectadas por importantes reestructuraciones. En nombre de una perpetua *modernización* del servicio público y, luego, de una política de austeridad con la que se justifican los recortes de presupuesto, la ESI ha sido descuartizada, desmantelada y remodelada en tiempo récord. Las reformas iniciadas por el Pacto de Investigación (2006) y la LRU[1] (2007), sumadas a una política de restricción regular en la contratación de docentes titulares, han generado una serie de consecuencias sobre la institución universitaria y las condiciones de trabajo y de empleo del personal (I). Para el personal en su conjunto (administrativo, técnico, docente o de investigación) las reorganizaciones en cascada inducidas por las reformas han sido –y seguirán siendo por un tiempo indeterminado- sinónimo de extensión de sus funciones y de intensificación continua de su carga de trabajo. Esta situación se conjuga, por un lado, a una constante disminución de los recursos y, por el otro, a una multiplicación de conminaciones contradictorias. Así, son cada vez más los trabajadores de la universidad que se enfrentan con la imposibilidad crónica de *hacer bien su trabajo*. Estos ingredientes son evidentes factores de riesgos psico-sociales (Gollac *y al.*, 2012) : agotamiento, desaliento, deterioro del ambiente laboral y erosión del sentido mismo del trabajo. Dichos factores, al acumularse, generan múltiples formas de sufrimiento y señales de alerta (II). Nuestra participación en la encuesta France Télécom (FT)[2] llevada a cabo por el gabinete Tecnologia[3] y publicada en 2010, junto con la reflexión colectiva sobre ESI en el seno de la ASES *(Association des Sociologues Enseignants du Supérieur)* – asociación profesional de sociólogos universitarios - [4], nos permiten postular que los mismos elementos responsables, en FT, de una masificación del sufrimiento y de actos dramáticos en el trabajo

[1] Ley relativa a las Libertades y Responsabilidades de las Universidades (*Loi relative aux Libertés et Responsabilités des Universités*, también llamada Ley Pécresse).

[2] Como sociólogas consultantes participamos del 15% de la encuesta realizada a asalariados de distintos servicios en FT.

[3] Gabinete francés de asesoramiento y asistencia técnica en riesgos psicosociales.

[4] Como miembros del Consejo de Administración de la ASES estudiamos con atención las reformas implementadas en la ESI, por lo que recopilamos documentación (ministerio, sindicatos, prensa, etc.) desde 2011.

Ensenada, 3 a 5 de diciembre de 2014
ISSN 2250-8465 – web: http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar

(tales como suicidios o intentos de suicidio), ya existen en la universidad y podrían intensificarse si no se les presta la debida atención (III).

I. *Legado* de reformas: reorganizaciones constantes y sobrecarga de trabajo

Vestíbulos, pasillos, bibliotecas, locales técnicos, aulas, laboratorios, salas de reunión, oficinas y despachos… los espacios que componen una universidad reflejan las misiones asignadas a la institución y a su personal: recibir a los estudiantes, enseñar, investigar, administrar. A estas actividades se suman, a partir de la LRU, al menos cuatro misiones adicionales: orientar e integrar a los estudiantes, innovar para servir los intereses socioeconómicos regionales (es decir a nivel de las 22 regiones francesas), transferir los esfuerzos de investigación hacia los mismos, y contribuir a la valorización y visibilidad de las investigaciones realizadas, con el fin de inscribir *su* universidad en los rankings internacionales.

Incremento de funciones y tareas burocráticas

Varios estudios ya registraban, a principios de los años 2000, un incremento en la carga de trabajo administrativo de los docentes investigadores (DI), subrayando su carácter cronófago y poco gratificante (Millet, Soulié, Faure, 2006). Hoy, con respecto a las actividades de investigación, este aumento continuo se acentúa. Para que dichas actividades demuestren una evolución conforme a las expectativas del mundo socioeconómico, y sirvan sus intereses, los criterios de financiamiento de los laboratorios se han desplazado hacia la generalización de licitaciones y convocatorias de proyectos. El agotamiento del financiamiento recurrente de los laboratorios reduce proporcionalmente la autonomía de los investigadores en cuanto a la elección de temas y métodos de trabajo, y les impone, a la vez, una nueva necesidad: la de elaborar un sinfín de expedientes para conseguir con qué financiar su actividad de investigación. Puesto que los proveedores financieros exigen colaboraciones múltiples (los proyectos han de ser interdisciplinarios, interprovinciales, internacionales, asociar operadores del sector público y privado, etc.), el tiempo de elaboración de los mencionados expedientes aumenta. Con esto, la producción de *propuestas de proyecto* se ha vuelta la norma, en lugar de su realización: de cada cinco que se presentan, sólo un proyecto recibiría financiación. Las producciones científicas (pasadas, presentes y futuras) son sometidas a evaluaciones cada vez más frecuentes, debido a que las reformas *burocráticas y gestionarias* prestan, implícitamente, a los equipos de investigación un funcionamiento dispendioso y relajado. Los DI -y por extensión, los equipos de investigación- se han convertido en *empresarios*

(Benninghoff, 2011)[5], anteponiéndose la para-producción científica, así como la para-enseñanza, a la función esencial de la universidad: investigar y enseñar.

Respecto de la formación, y aunque los procesos de evaluación de los DI pasen muy por alto la tarea docente, se les pide a los equipos implicarse más allá de la relación pedagógica, con vistas, por ejemplo, al llamado *desafío* del *éxito estudiantil*. Este queda en manos de docentes cuyos sueldos y status son notablemente variables, en el marco de una creciente proporción de precarios[6]. El reto es considerable, siendo que a la hora de calcular parte de los subsidios otorgados a cada departamento universitario, entran en cuenta tanto el índice de éxito en los exámenes como el índice de inserción profesional –cuántos más estudiantes egresados (o cuanto más bajas las exigencias académicas, según el punto de vista), más elevados serán los recursos. Las innovaciones pedagógicas –"*mejora tu curso mediante los sistemas digitales*", "*cómo aportar un seguimiento realmente personalizado*"- son presentadas como nuevos desafíos ideados para estimular a los docentes en sus prácticas, como si ellos fueran, por naturaleza, poco propensos al progreso. Por suerte para el ministerio, el personal universitario suele demostrar celo y afán, tanto por el éxito estudiantil como por la imagen de la universidad (Musselin et *al*., 2012) y de hecho, se entrega con ardor a dichos ejercicios de renovación de la propuesta de enseñanza, fuente, sin embargo, de sobrecarga laboral y constantes reorganizaciones (así es como, por ejemplo, las maquetas de las formaciones pedagógicas propuestas por las unidades y laboratorios sufren un sinfín de revisiones y cambios).

Movilización permanente y desbordamiento

Los DI reciben un llamado a la movilización permanente al que tienden a responder positivamente. Un ejemplo sintomático es la explosión del número de e-mails que llegan, noche y día, y la multiplicación de las reuniones.

Sobrecargados, divididos entre sus actividades de investigación, de docencia y administrativas, los DI experimentan a la par una sensación de pérdida de autonomía y de libertad, que antes les permitían compensar sus relativos bajos sueldos y demás inconvenientes (Millet, Soulié, Faure, 2004). Su trabajo tiende a fraccionarse, se multiplican las pequeñas tareas urgentes sin que disminuyan las actividades de orden intelectual, muy por el contrario. Una jornada banal de trabajo es una jornada repleta de tareas interrumpidas que irremediablemente desbordan el marco del tiempo laboral. La dimensión vocacional del oficio

[5] También se habla de DI-administradores o de DI-managers (Sacriste, 2014).

[6] Según el balance social 2012-2013 del Ministerio francés de educación nacional, enseñanza superior e investigación, un 31,1% de los profesores no son titulares; entre los BIATSS (personales de Bibliotecas, Ingenieros, Administrativos, Técnicos, Social, Salud de las universidades), el número alcanza un 39,8 %.

y la naturaleza intelectual de la actividad hacen difícil, sino imposible, la compartimentación de los tiempos y de los espacios de trabajo. Estos últimos son, de por sí, extremadamente fragmentados: entre la enseñanza, que se ejerce a distintos niveles y a veces en distintos sitios y carreras, y la investigación, que abarca varios espacios físicos –el laboratorio, los laboratorios asociados en Francia y en el exterior, las redes de investigación, el trabajo de campo, etc. En suma, se trata de un trabajo mal compartimentado, en el que la presión temporal alcanza niveles inigualados. De hecho, gran parte de los DI siguen trabajando (o pensando en el trabajo) en los transportes, durante sus fines de semana y sus vacaciones. Los tiempos de recuperación son cortos. "*En diez años, el tiempo de trabajo de los DI aumentó en diez horas semanales*", afirma un dirigente de sindicato nacional. Fenómeno nuevo, esta sobrecarga afecta también al personal administrativo, resignándose los agentes a tener que llevar sus labores a casa para poder terminarlos. Ahora bien, la sobrecarga de trabajo es el vector principal del aumento del estrés y del malestar laboral (Gollac, Volkoff, 2007).

II. Trabajo impedido, desmembración de los equipos de trabajo y miseria moral

En un contexto de disminución constante de reclutamientos y de deficiencias presupuestarias en serie, junto con la reducción del número de funcionarios (establecida en la LOLF) y con la promulgación de reglas de *new management público*, las mencionadas exigencias, nuevas y antiguas, no pueden ser satisfechas a pesar de la buena voluntad institucional del personal universitario. Sobre la trama de conminaciones burocráticas contradictorias (producir excelencia científica *y* cantidad), se multiplican a diario las situaciones de *trabajo impedido* (Clot, 2008) con el factor agravante del consiguiente desgaste moral.

De la imposibilidad de hacerlo bien, y hacerlo todo, al desaliento

La imposibilidad de cumplir con sus nuevas funciones no sólo fragiliza a los colectivos de trabajo, sino que alimenta en el individuo un sentimiento de desaliento, de pérdida de control sobre sus actividades, alterando a la par el sentido mismo del trabajo (Desjours, 1998; Clot, 2010). Los universitarios tienen la impresión de privilegiar una u otra de sus funciones, o cierta dimensión de dichas funciones, en detrimento de las otras. En el plano de la investigación, la máxima cantidad se ha vuelto sinónimo de excelencia, tanto en términos de publicaciones como de proyectos presentados. La competición entre colegas crece a medida que va creciendo rebosando la pila de artículos y proyectos sometidos a evaluación, hasta verse saturados los soportes de publicación posibles[7] (es frecuente ver publicado un mismo

[7] Los mismos soportes se ven afectados, además, por las NTIC *(Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación)* y por la sobrecarga de trabajo de los científicos, que antes dedicaban a la organisacion de la publicación parte de su tiempo.

artículo en distintos revistas o libros, por ejemplo). La cantidad prima sobre la calidad, lo cual no deja de ser un problema respecto de la ética científica. En el plano del éxito estudiantil, los docentes confiesan no disponer de las condiciones materiales suficientes para acompañar y ayudar a los estudiantes: "*a los estudiantes con más dificultades se les tendría que proponer una tutoría, pero no hay medios*" / "*Con un promedio de 55 inscritos en los grupos de trabajos prácticos, en primer año, multiplicado por 4 grupos de TP, es imposible recordar sus nombres y caras, así que de seguimiento, ni hablar…*". Un sentimiento de impotencia análogo se hace sentir entre los BIATSS, tanto respecto, por ejemplo, del mantenimiento del edificio o del tiempo necesario para recibir debidamente a los estudiantes en época de inscripciones.

Es así como un porcentaje exponencial del personal universitario se encuentra hoy en situación de trabajo impedido. Mejor dicho, los nuevos imperativos les impiden *hacer bien* su trabajo. Las conminaciones contradictorias y la imposición de objetivos sin los correspondientes recursos alimentan una pérdida de confianza masiva y a la par, una verdadera crisis de la creencia colectiva en el sentido del trabajo universitario. La consecuencia es que el temor ante el porvenir y la ansiedad predominan en dos tercios de los personales[8]. De esta relación tan alterada al trabajo tampoco se libran los titulares (de planta), a pesar de su status de funcionarios.

Erosión de los equipos de trabajo

En este contexto, se destacan como factores agravantes la convivencia de profesionales con status y sueldos muy variables dentro de una misma unidad académica, junto con las exigencias que los presionan de manera diferenciada en función de los status (PRAG, PCRE, EC, PAST[9]), de los tipos de contrato (funcionario, contrato indefinido, contrato temporal, interino, por horas…) y categorías (A, B, C). Si bien hay una tendencia común es la reducción de las remuneraciones y la puesta a disposición gratuita de una proporción de trabajo otrora retribuida (en tal universidad se descuentan los cinco minutos de pausa entre dos horas de curso, en tal otra se dejan de pagar las horas de tutoría de tesis y pasantías), simétricamente se vuelve norma la individualización de las carreras, a la par que se generaliza el sistema de bonificaciones (más o menos extraordinarias) y la competición. Estos métodos de *management*, al multiplicar las situaciones atípicas en el seno de los equipos, concurren indudablemente a la erosión y a la desintegración de los colectivos de trabajo, que por otra parte experimentan tensiones más o menos seculares[10], y a crear un clima de celos en el que predomina el sentimiento de injusticia.

[8] Barómetro EducPros 2014.

[9] Respectivamente docentes catedráticos, profesores con certificación de aptitud, docentes investigadores, profesores asociados a tiempo parcial.

Sin embargo, cabe recalcar que una parte del gremio, especialmente aquellos que desempeñan funciones de cierto poder, tiende a obrar, aunque a veces a regañadientes, a favor de la aclimatación (si no de la imposición) del nuevo *nomos* universitario: han integrado ya el cambio y su carácter ineludible ("*Es así, qué le vamos a hacer*"), y tratan de convencer a sus equipos de que trabajen más con menos recursos, con lo cual van difundiendo mecanismos de autocensura en demandas y protestas. No es raro oír, en la profesión, relatos sobre un sistema universitario repleto de trabajadores privilegiados respecto a los demás. Ahí, como en todas partes, la figura del *enchufado*, o del *ñoqui*, sirve como justificación para que se renuncie a mejorar las condiciones de trabajo del personal en su conjunto, y más allá, de la institución. Recíprocamente, la figura del estudiante "*pésimo y pajero o mas bien vago* "[11] sirve para justificar que se desista de mejorar las condiciones educativas y para reforzar la crítica de la universidad abierta, no-selectiva, gratuita, y libre en cuanto al uso que hacen de ella los estudiantes. Sea cual fuere el punto de vista de los académicos sobre lo que tendría que ser o hacer la universidad, el cuestionamiento colectivo producido por este tipo de discurso no deja de afectar en ellos la estima asociada al gremio al que pertenecen e, *in fine*, su autoestima individual (Molinier, 2006; Honneth, 2006).

Así es cómo el orgullo de participar a la elevación general del nivel de educación en su país, por visible que sea en la vocación y el cariño que los profesionales sienten *a pesar de todo* por la docencia y la investigación, este orgullo, decíamos, sucumbe a la amargura y al repliegue sobre uno mismo. Progresivamente, hasta la satisfacción de tener un trabajo hermoso e interesante deja paso a una miseria moral directamente asociada à la conciencia de no poder hacer bien el conjunto de su trabajo.

III. ¿Hacia una crisis a la France Télécom en la universidad?

France Télécom, perdio su status de administración pública a partir de 1990, cotizando en bolsa desde 1997, y viene rozando la quiebra desde el 2000. Con la privatización de la empresa y las consecuentes y brutales mutaciones de sus funciones, se producen profundas transformaciones (una política de economías sin precedentes, una dirección del trabajo sobre objetivos, la imposición de una lógica de rendimiento en lugar de la anterior lógica de

[10] Se trata de las viejas oposiciones tradicionales entre *poder académico temporal* (es decir, aquí, el reconocimiento de lo científico) y *poder espiritual*, entre ciencias y técnicas y ciencias humanas y sociales, entre escuelas disciplinares, etc.; son muchos, de hecho, los conflictos que atraviesan la institución académica (Bourdieu, 1984).

[11] De ciertos estudiantes hasta se dice que, definitivamente, "*no tienen nada que hacer en la universidad*", a la que solo acuden "*para cobrar su beca*".

respuesta a la demanda social, etc.) que a su vez provocarán una dramática ola de suicidios de asalariados, entre 2008 y 2009 (du Roy, 2009).

Algunas analogías: despidos colectivos, trabajo impedido y fragmentación de los oficios centrales

Cabe afirmar que la lógica de excelencia de la universidad es una variante de la lógica de rentabilidad de las empresas. Es en nombre de los clientes, en FT, y de los estudiantes en la universidad – situándose todos ellos, supuestamente, en el centro de las preocupaciones - que se imponen las perpetuas (r)evoluciones y las nuevas instancias a distancia (plataformas telefónicas en lugar de tiendas, cursos en línea en lugar de clases presenciales). Lo mismo que FT, la universidad francesa ha sido durante mucho tiempo una institución cargada de un poderoso sentido para su personal: servir el interés general y la población, participar en el progreso social y técnico del país. El hecho de trabajar en, y para, el servicio público, conlleva una dimensión vocacional evidente, sea cual fuere el sector de actividad: los funcionarios tienden, en su mayoría, a servir el interés general y los usuarios más allá de los términos de su contrato, de sus atribuciones o de su remuneración. Ahora bien, se ha comprobado que ninguna organización es capaz de obtener de su personal semejante dedicación sin obtener simultáneamente una movilización de sus afectos (Clot, 2010). De hecho, la sustitución de valores – rentabilidad y reducción de costos en lugar de satisfacción del público y de sus demandas- ha contribuido a marginalizar profesiones tradicionalmente centrales y a diluir el sentido del trabajo que dichas profesiones antes trasmitían y estructuraban. Si en FT eran los técnicos quienes constituían la figura valorizada de la empresa, en la universidad son los DI los que ocupan este lugar, tanto dentro como fuera de la institución. Las reorganizaciones en cascada, los planes de liquidación, recuperación y bajas voluntarias ideados para reducir el número de funcionarios, provocaron en FT una intensificación de la carga de trabajo, así como un déficit de sentido y de confianza para con la dirección y respecto al porvenir. Aunque muchas veces el mismo personal académico se niegue a admitirlo, en la actualidad las situaciones de sufrimiento laboral existen de sobra en el ámbito de la universidad, como bien lo muestra el nivel de tensión de ciertas reuniones (produciéndose a veces hasta menazas físicas), o la multiplicación de los días de licencia por enfermedad. Ya se hacen patentes los casos más visibles y extremos: acosos, intentos de suicidio, suicidios en los lugares de trabajo[12]. Es muy probable que estemos frente a una densificación y masificación de estos

[12] Tenemos pocos datos fiables sobre este tema, que por otra parte resulta muy polémico. Las fuentes sindicales indican que en los dos últimos años se puede hablar con certeza de 3 suicidios en el CNRS (Centre National de la Recherche Scientifique, correspondiente al CONICET) y 3 intentos de suicidio en una misma universidad (entre ellos, el de un docente en su lugar de trabajo).

elementos a corto y mediano plazo. En este sentido, las restricciones adicionales anunciadas por el gobierno para 2015-2017, sinónimos de congelamiento salarial, por un lado, y de implementación efectiva de las COMUEs[13], por otro, cuya finalidad es la mutualización de los servicios y los personales, amenazan con: engendrar nuevas movilidades pendulares y demás imperativos a gran escala; incrementar las dificultades individuales y colectivas en asumir la sobrecarga de trabajo y la ampliación de las funciones; avivar la competición y precarización de los personales. Sin ninguna duda, la efectiva aplicación del decreto sobre la modulación de los servicios en la ESI y el mantenimiento de los dispositivos de evaluación individual y colectiva reforzarán de manera significativa la competición dentro de este grupo y engendrarán una serie de consecuencias nefastas, ya harto conocidas en este contexto (Gernet et Dejours, 2009).

El caso de los Docentes-Investigadores

A menudo exbuen alumno, el DI está dispuesto a seguir siéndolo a lo largo de su carrera. Es proclive a respetar las reglas que se le asignan y hará los esfuerzos necesarios para lograr el reconocimiento de su valor, objeto de frecuentes evaluaciones. Es notablemente resistente, atrapado en la lógica vocacional de su oficio, la ética del servicio público ("*estas fotocopias son para mis estudiantes, pero no pasa nada, las pago yo*"), el temor de verse apartado si no cumple con sus objetivos (de investigación, de enseñanza, de dirección). Convencido de la nobleza del oficio y de la excelencia educativa de las carreras, adhiere a una idea ampliamente difundida: la de pertenecer a un gremio que dispone de status y condiciones de empleo sumamente privilegiados. Esto explica que los DI estén poco dispuestos a verse y pensarse como trabajadores ordinarios a la hora de enfrentarse con los efectos de las reformas y el deterioro de sus condiciones de trabajo. Por otra parte, la actividad universitaria, especialmente la investigación, moviliza varios elementos que la asemejan a una actividad creadora. En particular, promueve una potente identificación entre el valor atribuido al producto del trabajo y el valor atribuido a su productor. Que una revista nos rechace un artículo puede ser interpretado así: "*No valgo nada*". Además, al hacerse cada vez más escasas las retribuciones –sean financieras o simbólicas-, se hace sentir todavía más la necesidad de ver reconocido su valor. En este sentido, las innumerables evaluaciones a las que se ve sometido el DI constituyen otras tantas pruebas, excesivamente brutales en un contexto de escasez de recursos y, por ende, de espacios disponibles para existir en términos académicos. El hecho de que la notoriedad sea experimentada como constitutiva de esta

[13] *Communauté d'Universités et d'Etablissements (Comunidad de Universidades y Establecimientos)*: impuesto por la ley Fioraso de 2013, este dispositivo pretende hacer emerger en Francia 25 polos universitarios de gran tamaño, compuestos por centros públicos y privados de educación superior.

actividad hace todavía más poderosa la necesidad de reconocimiento (Fave-Bonnet, 2014). Así se ven reunidas las condiciones para que, en el contexto de grave crisis que atraviesa la ESI, el intelectual fomente en sí mismo los mecanismos de su autodestrucción: ferviente defensor del mérito, cree en la jerarquía de las producciones y, por ende, de los productores. Tiende, por lo tanto, a adherir a la lucha por la excelencia y sus recompensas. Aunque haya elegido la vía administrativa, permanece a la espera –cada vez más vana- de ver retribuida su dedicación. Es más: cree que su status, junto con los símbolos que acarrea, lo protege de los efectos negativos del deterioro de las condiciones de trabajo sobre su salud. Infalible y fuerte, como pudo sentirse el técnico de las líneas telefónicas de FT, aunque por razones más *virilistas*, el DI es sin embargo una de las figuras más expuestas a situaciones de estrés y sufrimiento laboral (TECHNOLOGIA, 2010).

Conclusión: los exit[14] *del académico*

Como en cualquier situación profesional en la que los trabajadores no disponen de los medios necesarios para realizar los objetivos definidos, son varios los escenarios posibles. La contestación (*voice*) es uno de ellos. Sin embargo, las amplias movilizaciones emprendidas y perdidas desde 2005, la decepción ante el mantenimiento de la LRU por el actual gobierno socialista, a pesar de sus promesas, la complejidad técnica de una legislación constantemente reformada y mal explicitada por las organizaciones sindicales, así como el apartar progresivamente a los personales de las instancias de dirección universitarias, engendran una inercia colectiva y a la par, un sentimiento de derrota: "*Ya no tiene sentido*"… hacer huelga, manifestar, examinar textos de leyes complejos, reclamar más puestos de trabajo, etc. Por lo tanto, la tendencia entre los académicos, se define más bien en términos de *exi*" individual. A medida que llegan a saturación sus agendas semanales y que se multiplican las malas noticias (reducción del 10% de un módulo de formación, congelamiento depuestos, aumento del tiempo laboral reglamentario, etc.), los agentes implementan varias prácticas individuales de repliegue, retirada relativa o esquive.

Las reorganizaciones actuales estimulan e imponen la diversificación de estrategias de mantenimiento de una ética profesional personal. Entre estas estrategias, el negarse (de forma implícita, en la mayoría de los casos) a asumir otra tarea u otra responsabilidad más, la no-respuesta a ciertos mails, el evitar pisar los espacios colectivos y participar en ciertas reuniones, se asemejan a una forma de *exit relativo* (que consiste en tomar aire fresco *por la ventana*). Paralelamente, se hacen patentes otras formas, más espectaculares. Entre ellas, la huida hacia delante, que consiste en paliar los fallos de la organización movilizando sus

[14] Albert Otto Hirschman *Exit, Voice, and Loyalty* (1970).

propios recursos materiales, temporales y físicos. Muy trivialmente, los agentes empiezan por asumir la compra de sus libros y de su material de oficina, y terminan compensando con horas extras no-pagadas la escasez de personal, haciendo aquí de secretaria, allá de tutor, etc… Así es como trabajan cada vez más, echando mano a sus propios recursos cognitivos y materiales. Otra forma de huida hacia delante, más específica, que calificaremos como *exit por lo alto* (o *por la chimenea*), consiste en cumplir con los criterios de la excelencia académica con el fin de obtener las debidas retribuciones, simbólicas o materiales. Para dejar atrás las malas condiciones de trabajo y alcanzar otras mejores se toma una vía ultra-selectiva, en instituciones prestigiosas, lo que conlleva un alto riesgo narcisista.

En este sentido, desvivirse en pos de una ANR[15], de publicaciones en inglés, de invitaciones a simposios internacionales, es constitutivo de las etapas que llevan a ciertas cátedras e institutos, tanto en Francia (por ejemplo, en el IUF[16]) como en el extranjero, así como a sus consecuentes gratificaciones económicas y temporales. La concentración de esfuerzos puede dirigirse al trabajo administrativo e institucional, inclusive de manera *sacerdotal / militante* (siendo poco retribuida), en dirección a los estudiantes. Otro de los objetivos del esfuerzo puede consistir en lograr asumir todas estas actividades de conjunto. Sea específica o multifuncional, esta huida hacia adelante depende de las propiedades sociales de los agentes y de su relación con la institución académica, pero también de su capacidad de aguante (objetivo y subjetivo) frente a la sobrecarga de trabajo y a sus consiguientes preocupaciones. Tiene, sin embargo, un costo fijo, y éste puede cobrar distintas formas: el agotamiento a nivel profesional, cuyos síntomas son las bajas por enfermedad, la multiplicación de síndromes de ansiedad e, incluso, de depresión (perceptibles en el aumento del consumo de tabaco, alcohol, ansiolíticos, en la alteración de la libido, de la calidad del sueño, etc.), así como la irritabilidad y el conflicto.

Por último, otra forma de *exit*, que calificaremos como *radical* (o *por la puerta*), consiste en dejar la universidad, definitivamente o no, sea mediante una solicitud de servicio provisorio, sea presentando su renuncia, en vista a incorporarse al sector privado, por ejemplo. Estas salidas suelen implicar una serie de etapas más o menos largas, plagadas de dificultades, insatisfacciones y demás trastornos, a los que se anhela poner fin con el *exit*. Este tipo de salidas resulta particularmente espectacular en la actualidad, siendo los puestos de titulares (docentes de planta) tan escasos. Pero no deben ocultar otra forma de *exit*, del que todavía casi no se habla, aunque no tardarán en hacerse visibles dada la multiplicación de las encuestas

[15] *Agence Nationale de la Recherche (Agencia Nacional d'Investigación)*. Este operador público centraliza los financiamientos para la investigación

[16] *Institut Universitaire de France (Instituto Universitario de Francia)*. Su vocación es seleccionar universitarios de "alto nivel" y recompensar a los mismos con gratificaciones y con cesas docentes.

sobre riesgos psicosociales requeridas por los CHCST[17] de los centros universitarios: las salidas *por el sótano* (enfermedades largas, arrinconamiento laboral, intentos de suicidio, suicidios).

[17] *Comités d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail (Comité d'Higiene, de Seguridad y de Condiciones de Trabajo)*, implementados en las universidades francesas desde mayo 2012.