

Une école sans hiérarchie ?

À bas les chef·fes ! Pourquoi une exposition sur l'anti-hiérarchie ?

Du ministère aux chef·fes d'établissement, en passant par les Inspectrices et inspecteurs pédagogiques ou les recteurs et rectrices, le monde de l'éducation reste tributaire d'une organisation hiérarchique très prégnante. Celle-ci peut être administrative ou pédagogique, officielle ou officieuse et elle peut considérablement influencer sur le quotidien des personnels et des élèves.

Alliance, relation égalitaire, opposition, résistance, conflits, la relation hiérarchique se vit de manière différente selon les lieux et les équipes mais en réalité, elle repose toujours sur une relation de pouvoir et de domination : quelques-un·es décident, donnent des ordres et des directives, et les autres doivent obéir, sous peine de représailles...

La question de l'anti-hiérarchie est éminemment politique : elle entre dans le combat plus large contre tous les rapports de domination qui existent à l'école comme dans le reste de la société (sexisme, validisme, racisme, classisme, etc.).

Pour le collectif Questions de classe(s), la lutte pour une société plus juste et égalitaire passe inévitablement par une lutte contre toutes les formes de hiérarchie et nous espérons que cette exposition saura convaincre ou tout au moins donnera à réfléchir !

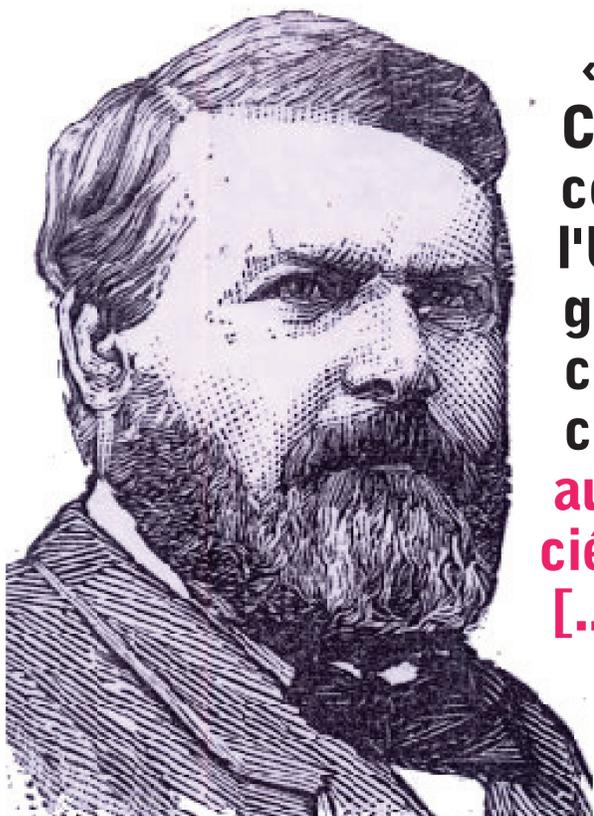
✧ Nous souhaitons évoquer la question de la répression dans l'Éducation nationale, mais des camarades du Collectif des réprimé·es de l'Éducation étant présent·es au Congrès, elles et ils en parleront bien mieux que nous ! N'hésitez pas à les rencontrer ou à vous rendre sur leur site >>> <https://collectifdesreprimees.fr/>



Une école sans hiérarchie, un monde sans chef·fe : selon vous, qu'est-ce que ça donnerait ?

La hiérarchie, sinon, c'est l'anarchie !

C'est avant tout un souci d'ordre social et moral qui prévaut à la mise en place de l'instruction du peuple. Pour l'État, contrôler l'éducation, c'est d'abord contrôler ces instituteurs et institutrices dont il se défie... **et pour cela, il faut des chef-fes !**



« Les instituteurs publics sont des fonctionnaires. Comme tels ils font partie d'une hiérarchie légalement constituée [...]. Ils sont placés à un rang déterminé dans l'Université, au-dessus de leurs subordonnés les stagiaires ; au-dessous de leurs chefs, les inspecteurs ; et, par conséquent, ils ne sont autonomes ni individuellement ni collectivement. **L'autonomie des fonctionnaires a un autre nom, elle s'appelle anarchie ; et l'autonomie des sociétés de fonctionnaires, ce serait l'anarchie organisée. [...] En d'autres termes, permettra-t-on aux instituteurs publics laïques de se donner des chefs en dehors de leur chefs naturels... »**

Eugène Spuller, ministre de l'Instruction publique, circulaire du 20 septembre 1887

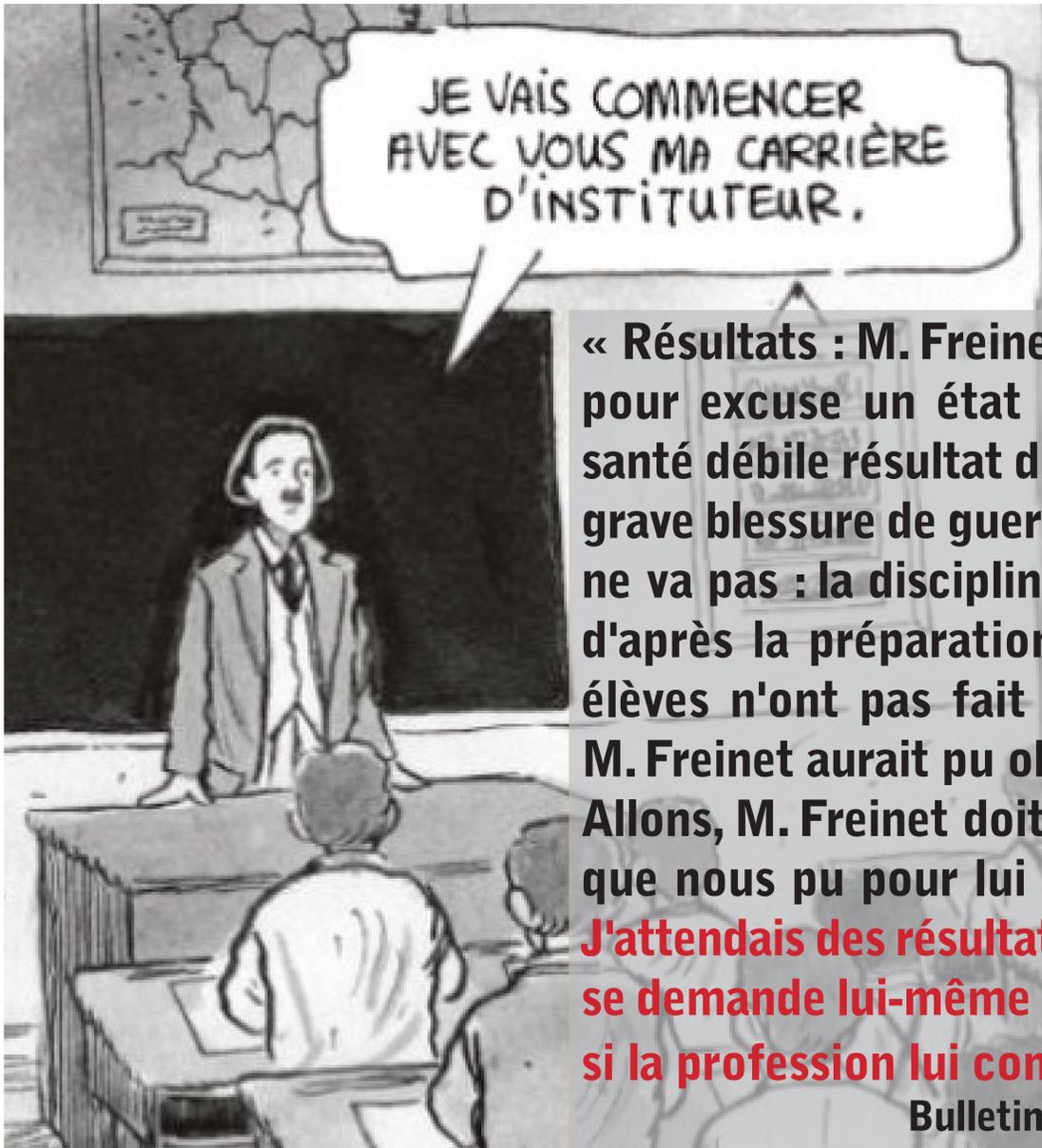
« Ce n'est pas au nom du gouvernement, même républicain, ni au nom de l'État, ni même au nom du peuple français que l'instituteur confère son enseignement ; c'est au nom de la vérité. Les rapports mathématiques, les règles de grammaire, non plus que les faits d'ordre scientifique, historique, moral, qui le constituent, ne sauraient dès lors être soumis aux fluctuations d'une majorité.

Il découle de ces principes que le corps des instituteurs a besoin de son autonomie, et les instituteurs eux-mêmes de la plus large indépendance ».

« Manifeste des instituteurs syndicalistes », 26 novembre 1905



Le Camarade inspecteur* a toujours raison... ... sinon, il ne serait pas inspecteur !



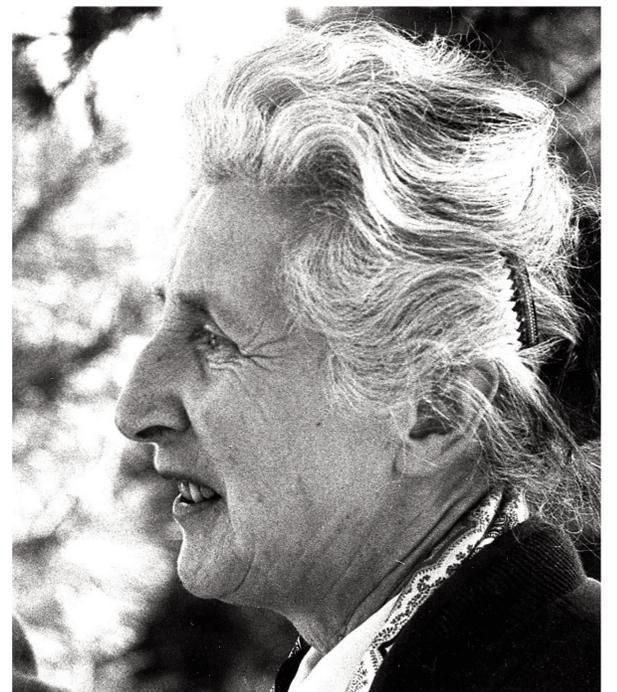
« Résultats : M. Freinet a pour excuse un état de santé débile résultat d'une grave blessure de guerre. Mais sa classe ne va pas : la discipline est faible et l'enseignement d'après la préparation, n'est pas du tout approprié. Les élèves n'ont pas fait de progrès normaux. Malgré tout, M. Freinet aurait pu obtenir plus. Allons, M. Freinet doit reconnaître que nous avons fait ce que nous pu pour lui trouver un poste qui lui convienne. **J'attendais des résultats dans cette classe peu pénible. Qu'il se demande lui-même s'il a fait ce qu'il a pu. Qu'il voie aussi si la profession lui convient ou non ?** »

Bulletin d'inspection Célestin Freinet, 12 mai 1920

« Si le chef juge son subordonné injustement, pourquoi le subordonné se priverait-il de juger son chef à son aune ? »

ÉLISE FREINET

« Le chef vient à l'instant de sortir de ma classe. Je n'ai recueilli que des félicitations. Il a été chic, je n'ai aucun reproche à lui faire mais, c'est bête, je lui en veux malgré tout et je suis triste. Il ne voit l'ensemble d'une classe que sous le petit angle professionnel. [...] Il parle de "l'organisation excellente de mes méthodes de travail". C'est si bête, mon Dieu, ce compliment à la noix ! [...] **Je suis quand même heureuse d'avoir pu lui faire sentir qu'un chef ne peut pas être un personnage universel, et que l'intelligence peut parfois se moquer de la hiérarchie.** »



* Élise Freinet rapporte cette scène, survenue à l'École de Vence où les élèves accueillent l'inspecteur avec un « Bonjour, camarade ! Qui décontençait, on s'en doute, le camarade inspecteur... »

Petite chronologie de l'antihierarchie dans l'éducation

NOS
ANCÊTRES
LES
GAULOIS



1790

« La Révolution s'est battue pour contrôler l'école, non pour la transformer. » (J. Ozouf et F. Furet)
Et de fait, de 1790 à 1824, l'instruction publique relève... du ministère de l'Intérieur !

ANNÉES
1830

Guizot, ministre de l'Instruction publique, crée le corps d'inspection et le *Bulletin officiel* afin d'éradiquer l'enseignement mutuel et imposer un modèle pédagogique unique : l'enseignement simultané.

1871

La Commune de Paris abolit l'inspection, interdit les châtiments corporels à l'école et instaure pour la première fois l'égalité salariale entre les instituteurs et les institutrices.

1887

Fondation du Syndicat des instituteurs et institutrices de France. Circulaire du ministre Spuller : toutes les organisations, et en particulier le Syndicat des instituteurs, doivent se dissoudre.

1903

Création des premières « Émancipations », regroupant essentiellement de jeunes instituteurs-trices adjoint-es en rupture avec les Amicales qu'ils et elles considèrent par trop inféodées à leur hiérarchie.

1905

Les Émancipations se constituent en Fédération nationale des syndicats d'instituteurs et d'institutrices (FNSI) : « Quand l'autorité nous verra, d'un bout de la France à l'autre, résolu à être libres, elle dira : Vous êtes libres ! Son rôle est de suivre et le nôtre est de marcher en avant. »

1934

Alors que l'extrême droite se déchaîne contre Célestin Freinet, l'administration finit par le lâcher. Il se résoudra finalement à quitter l'Éducation nationale et, avec Élise, il fonde sa propre école.

1940

Vichy acte la possibilité de révoquer tout fonctionnaire qui serait « un élément de désordre », les inspecteurs ne sont plus recrutés par concours mais nommés par le pouvoir, les Écoles normales – « séminaires malfaisants de la démocratie » – sont fermées, les organisations syndicales sont dissoutes.

1946

Préambule de la Constitution : « Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix. Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises. »

1968

« Sois jeune et tais-toi ! », « Il est interdit d'interdire », etc. Dans le sillage de Mai, premiers mouvements de refus d'inspection (Marseille et Paris en 1971) avec révocations et suspensions.

1978
1979

Mouvement collectif de refuseux-euses (80 instit-es en Seine-et-Marne). Des sanctions tombent : blâme, avertissements et trois demandes de radiation, transformées en déplacements et rétrogradation d'échelon. (Dernière commission disciplinaire pour refus d'inspection).

1981

Le Ministère de l'Éducation nationale annonce un gel des inspections et lance une réflexion pour faire disparaître l'Inspection individuelle malgré les pressions du corps des inspecteurs.

1983

Loi de 1983 : « La notation n'est plus une obligation pour les fonctionnaires. » Si le MEN maintient la note, le point 9 de la Circulaire Savary prévoit le refus d'inspection et l'absence de note pédagogique comme sanction. Les collectifs anti-inspection se développent (2 000 refuseux-euses en France).

1986
1987

1986, création de la Coordination nationale pour le refus d'inspection. 1987, grève contre statut des maîtres directeurs : « "Non aux petits chefs !" », titre *Libération*, depuis un mois, les protestations des instituteurs contre le statut de maître-directeur ont pris un tour anti-hiérarchique et anti-autoritaire. »

1995

À l'initiative de SUD Éducation et de la CNT Éducation, le Collectif antihierarchie (CAH) est relancé et succède au Collectif de refus d'inspection. Il publie la brochure *Couvre-chefs* et organise des stages.

2008
2011

Un large mouvement de désobéissance fait front contre les nouvelles évaluations en primaire (Darcos - Chatel). En 2011, un facétieux « Collectif pour la réussite aux évaluations nationales » décide de rendre public les exercices en les mettant en ligne avant leur passation sur le site « Évaluateur »...

2019

L'article premier de la loi Blanquer dite de « L'école de la confiance » introduit l'exigence d'exemplarité des enseignant-es comme un principe du Code de l'Éducation. « Ayez confiance et obéissez ! », résume la CGT éducation dans un communiqué.

2019

Alors que les cas de répression se multiplient dans l'Éducation nationale, les victimes de cette répression s'organisent au sein du Collectif des réprimés-es de l'Éducation nationale, aussi appelé collectif « Sois prof et tais-toi ! ».

... à suivre !

POUR UNE ÉCOLE SANS HIÉRARCHIE



moderniser l'inspection ?

1947, Célestin Freinet publie dans *L'Éducateur prolétarien* « Pour la modernisation des techniques d'inspection scolaire ». Il commence par faire le récit d'une inspection en 1907 puis en 1933 afin de montrer comme rien n'a changé mis à part les tenues des inspecteurs.

Il rédige son texte quelques mois après la remise du plan Langevin Wallon qui propose une réforme complète de l'enseignement. Dans ce contexte, Freinet n'est pas contre les inspections, mais contre leur archaïsme. Mais comment moderniser l'inspection ?

MODERNISATION DES TECHNIQUES D'INSPECTION SCOLAIRE ?

La question n'aurait même pas à être posée. L'inspection se pratique aujourd'hui comme elle se pratiquait il y a quarante ans. – et l'on pourrait peut-être remonter plus loin encore ; mais parlons seulement de ce que nous connaissons bien.

Je me souviens des inspections faites dans la petite école de village où je commençais mes classes il y a quarante ans. Un petit monsieur en redingote, faux-col et chapeau melon, regardait avec suspicion nos cahiers, nous posait d'une façon inhabituelle des questions qui nous laissaient bouche bée, peut-être parce qu'effectivement nous n'aurions sans doute pas su que répondre, mais peut-être bien aussi à cause de la redingote, du faux-col et du chapeau melon dont nous voyions des spécimens pour la première fois.

Puis M. l'Inspecteur se mettait en devoir de montrer à notre instituteur paysan comment, selon les méthodes nouvelles d'alors, devait se pratiquer une leçon de choses habilement menée.

Nous étions en rond devant le tableau, autour de M. l'Inspecteur qui sortait de sa poche un petit outil dont il manœuvrait les lames en nous interrogeant :

– Qu'est-ce que cela, mes petits ?...

(Nous étions aussi ahuris que s'il nous avait demandé le nom de sa redingote, de son faux-col et de son chapeau melon.)

– Allons... c'est un... ca... !

– Un couteau... hasardait le plus déluré de la bande.

– Non... C'est un... un... canif !.

Jugez de notre ahurissement, à nous qui n'avions jamais manœuvré que les gros couteaux à manche de corne que nous envions aux étalages des foires et avec lesquels on fait tant de choses quand on garde bœufs ou moutons !...

En 1933, près de 30 ans après, l'Inspecteur me contrôlait selon une identique technique... Et je pourrais en dire sur ce thème ! Mais l'Inspecteur n'avait plus ni redingote ni chapeau melon. C'était sans doute le changement technique le plus important. Il avait encore le faux-col.

L'Inspecteur qui nous visite en 1947 a abandonné jusqu'à son faux-col. Il descend, essouffé, de sa bicyclette, – en attendant de retrouver son auto –, il entre à l'école en s'épongeant. C'est, sans nul doute, moins impressionnant et plus humain. Il est d'ailleurs en chemise Lacoste, peut-être même en short.

Mais nos camarades diront ici si, en 1947, la technique de l'inspection a changé dans sa nature et dans son esprit. Les Inspecteurs diront s'ils ne sont pas astreints aux mêmes rapports, selon les mêmes formes, peut-être avec les mêmes imprimés qu'au début du siècle. Et si tout ne reste pas à faire dans ce domaine. Ces simples constatations posent l'essentiel du problème.

N'est-il pas anormal que la technique de l'inspection soit la même en 1947 qu'en 1907, alors que la vie autour de l'école a évolué à un rythme accéléré, de la redingote et du faux-col, à la chemise Lacoste et au short ?

“ N'est-il pas anormal que la technique de l'Inspection soit la même en 1947 qu'en 1907, alors que la vie autour de l'école a évolué à un rythme accéléré, de la redingote et du faux-col, à la chemise Lacoste et au short ? ”

“ Et dans ces classes ainsi officiellement modernisées, l'Inspecteur entrera encore en coup de vent, parce qu'il a quatre inspections à faire dans la matinée ; il n'aura pas le temps de s'attarder, même s'il en a le désir, à écouter battre la vie nouvelle de la classe. ”

Mais l'école, nous objectera-t-on, cet asile de paix et de tradition, n'évolue pas forcément au rythme de la vie ambiante, et le décalage que vous critiquez est, en réalité, beaucoup moins marqué !

Hélas ! Nous connaissons encore, il est vrai, des écoles qui travaillent en 1947 comme en 1907 et qui sembleraient, en effet, justifier cette permanence statique des techniques d'inspection. [...] Il est incontestable que, depuis dix ans, et depuis la Libération plus spécialement, les techniques pédagogiques, et l'esprit même du travail scolaire ont évolué à un rythme accéléré. Les programmes, les instructions, et les actes officiels, tendent à normaliser cette évolution.

Des outils nouveaux pénètrent officiellement dans nos classes : texte libre, imprimerie, correspondance interscolaire, enquêtes, fichiers, étude du milieu, gravure du lino, dessin, disques, radio, cinéma. C'est un fait ; et nous ne saurions trop nous en réjouir.

Et dans ces classes ainsi officiellement modernisées, l'Inspecteur entrera encore en coup de vent, parce qu'il a quatre inspections à faire dans la matinée ; il n'aura pas le temps de s'attarder, même s'il en a le désir, à écouter battre la vie nouvelle de la classe ; il sera par contre très sérieusement gêné dans son inspection, parce qu'horaires et programmes auront été bousculés, – avec l'assentiment ministériel d'ailleurs, – au profit de la poursuite passionnante de l'intérêt dominant.

Nous comprenons fort bien l'embarras de nos Inspecteurs actuels. Ils doivent donner leur appréciation motivée – avec note – sur les leçons entendues, – à nous qui ne faisons plus de leçons. Les qualités majeures que l'École cultive désormais : aptitude et application au travail effectif, curiosité, intelligence active, sens de la communauté et de la coopération, pouvoir de création artistique, connaissances profondes plus que formelles, – tout cela ne saurait se mesurer désormais par quelques interrogations hâtives ou l'examen de tâches plus souvent collectives qu'individuelles.

Graves problèmes sur lesquels nous devons, tous ensemble, nous pencher d'urgence.

Tant que la norme de la production économique était l'artisanat rudimentaire, avec des techniques simples et des outils centenaires, le contrôleur pouvait passer rapidement d'une boutique à l'autre et, d'un coup d'œil, juger avec précision de leur activité et de leur efficacité.

Puis quelques techniciens hardis ont introduit dans leurs ateliers des outils de travail et des pratiques qui bouleversent peu à peu les normes de vie et de rendement. Le premier geste du contrôleur est de s'opposer à ces modifications qui rompent la quiète harmonie de pratiques ancestrales.

Haro ! sur la nouveauté et les novateurs ! On connaît cela !...

[...] Les classes modernisées doivent être inspectées selon des techniques modernes. Il y va de la valeur de notre éducation, de son adaptation aux exigences du progrès, de notre conception de la justice et de la culture humaines.

C. FREINET

Et aujourd'hui ? L'inspection a-t-elle changé de forme ? Une « modernisation » de l'inspection aurait-elle encore un sens ? Si oui, quelle en serait la forme ? Si non, pourquoi ?



Pour une lecture + confortable,
accédez aux textes en ligne



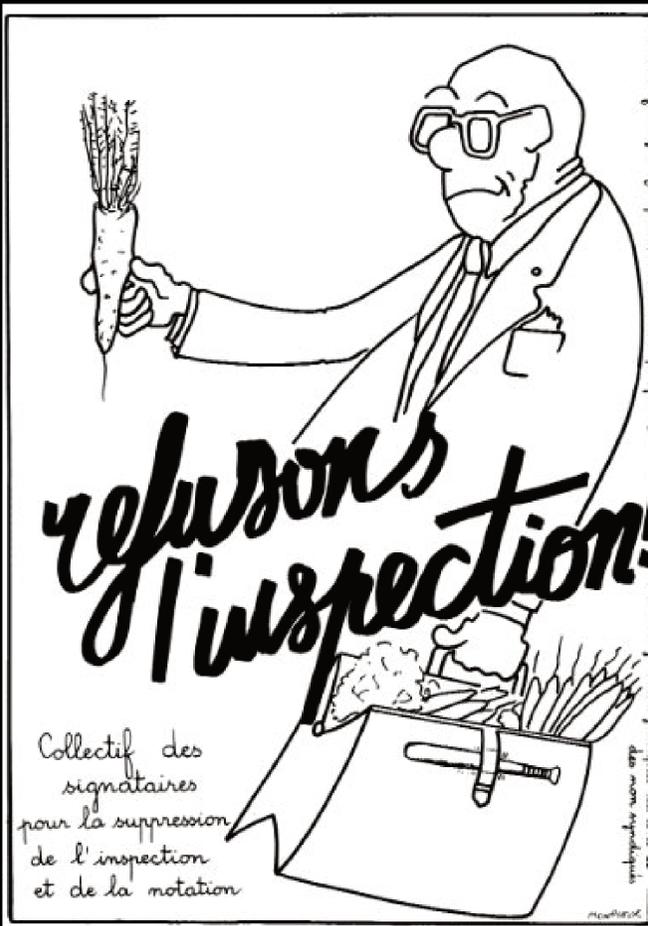
Questions
de classe(s)

à bas les chefs ! - exposition anti-hiérarchique

pour une

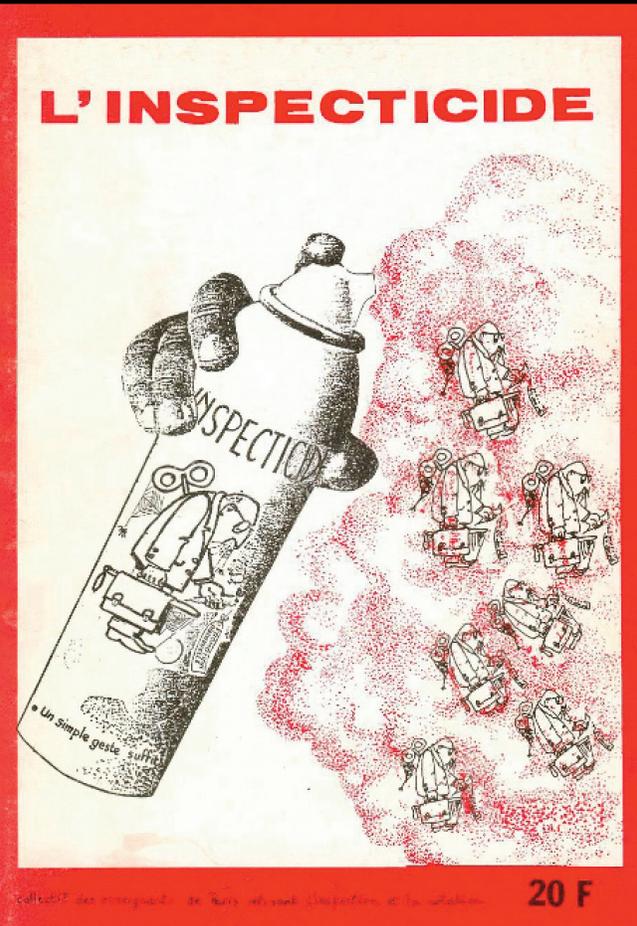
école sans

hiérarchie



Dans le sillage de Mai 68, le rapport des enseignant·es à l'inspection se tend, notamment dans le mouvement Freinet. Des collectifs se forment pour refuser l'inspection et réfléchir à une école sans hiérarchie.

**Saviez-vous que l'on pouvait refuser l'inspection ?
Pensez-vous qu'on puisse se passer des inspecteurs-rices ?**



Supprimer l'inspection ?

L'illusion commune est de croire que le contrôle hiérarchique est le meilleur. En réalité il est peu fréquent et assez superficiel. Une nouvelle gestion des établissements faisant agir au bénéfice de l'école : maîtres, parents et élèves, entraînerait par la discussion coopérative un contrôle plus exigeant, lié à un soutien plus réel.

L'inspection actuelle, correspondant chez le maître au statut de l'isolement contrôlé, céderait la place à la critique mutuelle mais aidante et positive.

Comment passer de ces idées de bon sens à une réalisation prochaine ?

- 1) Supprimer le rapport d'inspection classique et la note. Le remplacer à titre provisoire par un constat pédagogique rédigé en commun, complété par l'équivalent d'un plan de travail, c'est-à-dire par une série d'essais que le maître s'engage à faire.
- 2) Publier et attribuer les postes non isolément mais en bloc pour les écoles neuves et recruter des « équipes », c'est-à-dire des maîtres désireux d'œuvrer ensemble. Dans les autres cas, faire intervenir l'accord des conseils de maîtres.
- 3) Adopter les promotions à l'ancienneté pour tous. Accorder des primes à l'assiduité et des prêts d'installation sur la masse budgétaire ainsi bloquée.
- 4) Les directeurs (élus et rééligibles) ne toucheraient pas de supplément de traitement mais seraient déchargés à proportion de leur activité de coordination et de gestion.
- 5) L'ex-inspecteur, animerait, en équipe avec ses collègues, l'enseignement obligatoire dans le cadre d'un secteur scolaire ou d'un district.

Roger Ueberschlag, *L'Éducateur*, janvier 1969



L'inspection ? Surveiller l'enseignant pour perpétuer le système !

Alors ? À quoi ont servi toutes ces inspections, ces rapports, qui les sanctionnent depuis plus d'un demi-siècle, si rien ne s'est amélioré !

La réponse est évidente, elles servent globalement de contrôle normatif pour perpétuer un certain ordre moral, culturel et politique, en reproduisant le système existant qui sélectionne, capte et protège les élites. [...]

Si l'amélioration du système éducatif devient l'objectif, l'inspection disparaît pour une évaluation de l'action et des pratiques pédagogiques, une évaluation « formative », « dynamique » et « progressiste ».

À l'inverse de l'inspection, cette évaluation implique les enseignants dans la définition des objectifs généraux de l'école, dans les projets éducatifs et bouleverse les cloisonnements entre théorie, recherche et action sur le terrain. Elle reconnaît à l'enseignant la liberté et l'autonomie pédagogique pour passer du rôle de simple exécutant à celui de « praticien chercheur » capable de produire des outils pour transformer l'école.

Une école pour quelle société ? Une école populaire ou une école d'élites ? [...]

L'évaluation, pour ne plus être normative, doit se débarrasser de toutes traces hiérarchiques et impliquer chaque membre de l'équipe dans l'élaboration du projet d'inspection et dans le bilan : une charte établie au départ, modifiable et transformable, tout au long du chemin et de l'expérience partagée.

Icem, *Nouvel Éducateur*, 2006



à bas les chefs !

expo anti-hiérarchique

contrôle hiérarchique

1933

Rapport du 23 Mai 1933

ÉCOLE MIXTE de X...
Première année : C.E. 2^e A., G.M. et S.

Tenue des registres. — A jour.

Œuvres diverses. — Mlle X... a organisé une coopérative scolaire qui a permis l'achat de quelques livres de bibliothèque. Elle fait fonctionner l'imprimerie à l'école et rédige avec la collaboration de ses élèves un petit journal intéressant.

Éluc. Ordre, Propreté, Discipline. — Les enfants sont dociles et paraissent heureux. La classe est convenablement tenue et la cour très ornée de fleurs.

Organisation pédagogique. — Je désirerais plus de précision dans l'emploi du temps, et je demande à Mlle X... de renoncer à indiquer au même moment l'option entre 3 exercices tout à fait sans rapport. Je demande aussi d'augmenter la part consacrée à la LECTURE. Mlle X... tient un journal de classe régulièrement.

Les cahiers sont assez bien tenus. L'écriture souvent est à peine passable.

Enseignement. — A mon arrivée, Mlle X. termine une leçon de géographie qu'elle appuie de gravures ou cartes postales dont elle s'est constituée une collection intéressante.

Sur la récréation. Les enfants ont été muets de jeux de croquet. Ils s'amusaient sans turbulence excessive.

Mlle X... a un programme de la deuxième partie de l'après-midi : récitation et travail manuel. La récitation collective du morceau appris récemment est fort satisfaisante. Mais quand je pose des questions sur le sens des mots je constate qu'en dehors de 2 enfants préparés aux Bourses (2^e série) dont une reçue, les réponses sont rares et insuffisantes, les enfants s'expriment difficilement.

Je n'en recueille pas de meilleures en grammaire au niveau général, exception faite de 3 ou 4 élèves, est faible.

C.E. deux ans sont lents et que même ils ne possèdent pas bien les sons. Situation grave à cet égard. S'il n'y est pas remédié, quelques-uns feront des illettrés. Bien entendu, je n'hésite pas les procédés de Mlle X... Mais si de ne pas user de livres de lecture à pour conséquence l'insuffisance de ces résultats, il est hors de doute qu'il est préférable de les reprendre et de faire lire beaucoup et bien, c'est-à-dire de faire comprendre.

En conclusion : la situation n'est pas sans remède et je crois Mlle X... capable d'opérer le redressement nécessaire si elle ne s'occupe du superflu qu'après avoir assuré l'indispensable, de lui faire confiance pour cela.

↑ Rapport d'inspection de M^{lle} X., L'Éducateur prolétarien, juin 1933.

← Récit d'une inspection, L'Éducateur prolétarien, juin 1933.

RÉCITS ET RAPPORTS D'INSPECTION

Le sujet de l'inspection est un sujet central dans le mouvement Freinet. De nombreux-ses militant-es ont publié leur rapport d'inspection dans les publications du mouvement, souvent pour en critiquer la vacuité, à commencer par Célestin Freinet lui-même. Nous avons laissé des surligneurs et des crayons de papier à côté de cette affiche. Libre à vous de l'annoter, et d'analyser ces rapports d'inspection trouvés dans les archives de l'ICEM.

1974

Rapport de M. C. sur le camarade Y (Octobre 1974)

"La classe de M. Y. ne ressemble pas à une classe traditionnelle.

C' est une sorte de club, dans lequel les élèves groupés par petites équipes, travaillent librement à préparer le prochain numéro d'une revue qu'ils éditent chaque fin de trimestre. Les uns dactylographient, d'autres font de la mise en page, certains dessinent, quelques-uns préparent une enquête sur la science-fiction.

Je suis convaincu de l'utilité formatrice de telles occupations. Mais beaucoup de ces activités pourraient et devraient être exercées en dehors des heures de français, qui en constitueraient l'appui; ainsi la dactylographie, le découpage, le dessin, le tracé de titres, les collages, etc. Car, d'après le professeur lui-même, deux heures seulement sur cinq - et encore, l'une par quinzaine - sont consacrées à ce qui devrait, me semble-t-il, rester l'essentiel d'une classe de français : le contact vivant avec des textes littéraires qui affinent la sensibilité, forment le goût, appellent la réflexion critique, enseignent l'art de l'expression juste et fine.

M. Y. est un professeur ouvert, à juste raison préoccupé de rendre sa classe intéressante pour des élèves et de les laisser définir eux-mêmes ce qui les intéresse. Je crois pourtant, et je le lui redis ici, que la liberté se forge aussi par des contraintes acceptées, le difficile étant de faire comprendre et accepter la nécessité et la valeur formatrice de ces contraintes."

La Brèche, janvier 1979

1983

- Suite à la séquence de ce matin : la liberté de parole ne suffit pas pour apprendre à bien parler. "On se tromperait sur la liberté si, dans le souci de la ménager, on s'abstenait de fournir à l'enfant les moyens de l'exercer.

L'ignorance n'a rien à voir avec l'originalité si elle n'est pas libératrice" (I.O. 1972). En fait, c'est par l'imitation d'un langage adulte plus élaboré que l'enfant améliore sa façon de s'exprimer. Des exercices systématiques de pratique du langage oral y contribuent efficacement.

Il est dommage, à mon avis, qu'aient été mélangés deux "genres" : expression orale et poésie.

Il est bon certes d'accorder la priorité à l'expression orale, motiver la séance de langage, de libérer l'expression et de privilégier la communication entre les enfants. Ces quatre principes ont été respectés; mais le principe de la "structuration" du langage doit l'être aussi. Dans le domaine du langage, ordre et discipline s'appellent structuration. Et motivation serait presque synonyme d'anarchie.

Bonne fréquentation générale : calculer les pourcentages mensuels de présence effective.

La documentation adaptée (livres, bibliothèque de travail) est à la libre disposition de l'enfant.

La salle de classe, vétuste, est personnalisée par des travaux d'élèves, des expositions d'Éveil, la correspondance scolaire (imprimerie) : bien.

Le journal de classe n'est pas régulièrement tenu : pas de rédaction depuis le 4 décembre... (l'inspection a eu lieu le 10 décembre). Certes, le style du maître est d'individualiser le travail d'acquisition à partir des motivations du moment mais on ne saurait perdre de vue que la motivation authentique est celle - libre ou provoquée - qui permettra de réaliser par les cheminements appropriés un projet éducatif clairement défini au départ et conforme aux dispositions prévues par les textes de 1970 (Calcul) et 1972 (Français)... D'où la nécessaire élaboration préalable du travail.

- Journal de classe : contenus, marches, bilans/orientations...
- Emploi du temps : organisation du temps scolaire...
- Répartitions : contenus et acquisitions (par niveaux)...

Ce sont les deux volets de toute pédagogie saine qu'il convient de conjuguer à tout moment : motivation et élaboration.

Les documents des élèves souffrent de cette conception libertaire de la classe : exercices individualisés trop longs (mécanisation)

au détriment de l'annotation, de l'auto correction et de l'application générale. Certes, les contenus sont renouvelés mais reflètent surtout les intérêts du moment : il faut mesurer l'effort écrit de l'élève avec un souci accru de qualité. En ce domaine, une reprise en main s'impose...

A mon entrée en classe, le maître m'informe qu'est prévue sur le champ la visite de la boulangerie voisine : je regrette que les critères suivants n'aient pas été respectés : objectifs bien définis, préparation et élaboration du projet aussi approfondies que possible, exploitation ultérieure prévue... Mais nous retrouvons ici le problème de la préparation de la classe, précédemment évoqué.

Au retour de la visite, le maître a invité la classe à poursuivre la rédaction collective de la lettre qui sera adressée à l'école de Créon d'Armagnac, lettre portée au tableau reprenant les grandes lignes de la visite avec le concours actif des élèves les plus éveillés. Mais la correspondance scolaire n'a-t-elle pas des limites ? Cette partie de lettre banale, sans intérêt particulier pour le destinataire ne répond pas à un besoin latent de communication. Quant aux acquisitions de base (vocabulaire, syntaxe) survolées à l'occasion, elles devraient être reprises méthodiquement selon une progression pré-établie, mais nous touchons là une conception générale de la classe...

Quant au projet de travail de groupe (exploitation de la fabrication du pain), qui fait appel au volontariat, il portera sur l'étude d'une documentation - B. T. en particulier - des risques de la compilation livresque qui nous éloigne de la visite du jour.

Travail mathématique : étude - occasionnelle - de poids et mesures.

Appréciations d'ensemble : Monsieur... dont le contrat avec l'enfant est aisé, se heurte aux difficultés bien connues que pose l'application concrète dans la classe des principes généraux de l'École dite "Nouvelle"... Je l'invite à mettre en œuvre une notion éducative plus unitaire, plus élaborée, à l'opposé de la dispersion de l'esprit : "suivre le fil de l'eau, certes (motivation) mais en remuant (élaboration)".

Note de mérite : 12/20.

L'inspecteur d'Académie : Suivez de très près les conseils donnés par Monsieur l'Inspecteur

D. L-Etxeto, La Brèche, novembre 1983

1969

Novembre 1969, Rapport de M. A... sur M. X. ...

Français (2^e T)

Grammaire. Il s'agit plutôt d'une leçon de vocabulaire dégager le sens "prégnant" de certains mots par une méthode ascendante ou descendante.

On s'intéresse aux mots, entre autres : sinueux, cosmos, formidable. Est distribuée aux élèves une fiche qui contient diverses explications sur les mots considérés. On lit une fiche et le professeur la commente. Autrement dit, avec l'intention d'une méthode "naturelle" on retrouve un vieil usage condamné depuis longtemps et qui consistait en la lecture d'un manuel !

La fiche implique aussi un exercice dont les élèves devront s'acquitter : "compléter par la voie descendante le sens prégnant d'une gamme de mots aussi divers que : cassette, fruit, peau, solennel, hypocrisie, dissipation ou sporadique, enthousiasme, monstrueux".

L'intention de M. X... (notamment son souci du vocabulaire) est bonne, mais sa méthode quelque peu confuse.

Et la leçon ne dure qu'une demi-heure au bénéfice de l'heure suivante. lecture expliquée. Henri Michaux "Ecce Homo".

Aucune présentation, le professeur lit le texte (en oubliant des liaisons), puis l'on médite... Le but, me dit ensuite M. X... , est de montrer ce qu'est la poésie... Soit !... Cependant, pourquoi avec cette intention choisir un texte en prose ? Je sais qu'il est des proses très poétiques mais quand on veut procéder à une démonstration, il vaut mieux s'entourer des conditions les plus favorables... D'autant plus que le sens de la page retenue n'est pas d'une clarté limpide !

On médite donc... On note l'absence de rimes mais l'existence de rythmes, on cherche des images, des visions, on parle de sarcasme... mais on ne relève que des remarques fragmentaires, on picore en quelque sorte. Les élèves prennent librement des notes, fragmentaires elles aussi.

Toutes ces notations s'équilibreront-elles ? s'organiseront-elles ? car (cf ci-dessus) la séance de lecture durera une heure et demie et je ne peux rester aussi longtemps avec M. X... M. X... est intelligent, certes recherche la nouveauté, l'expérience. Qu'il garde le sens des réalités, qu'il soit plus simple, qu'il n'oublie pas l'adaptation à sa classe.



Pour une lecture + confortable, accédez aux textes en ligne

À qui tu parles quand tu parles à ton chef ?

Ton/ta chef-fe aussi a une hiérarchie, et iel doit rendre des comptes, peut-être plus que toi. Ne le crois jamais quand iel te dit : ça reste entre nous. Voici un petit organigramme simplifié.

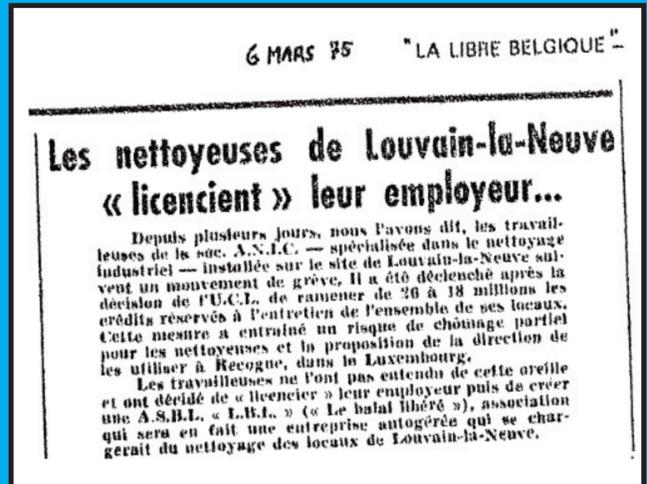




Hiérarchie partout... ... justice nulle part ! A-T-ON BESOIN D'UN PATRON ?



Dans les années 70, les femmes de ménage de l'université catholique de Louvain mettent leur patron à la porte et créent leur coopérative de nettoyage, **Le Balai libéré.**



La lutte antihiérarchique, c'est d'abord une longue tradition du mouvement ouvrier...
Voici quelques exemples emblématiques de ces combats, d'hier et de demain.

RECOMMANDE

Monsieur R. RANSONNET
Firme ANIC
Ave Heydenberg, 95
1200 BRUXELLES

Monsieur,

Réunies depuis une semaine dans des groupes de travail et en assemblées générales, les ouvrières de feu votre firme ont constaté ce qui suit :

- Tout d'abord, nous constatons après une étude approfondie de notre travail, que nous pouvons parfaitement l'organiser entre nous. Nous en concluons donc que vous êtes absolument inutile et parasitaire.
- Ensuite, nous découvrons que votre rôle principal a été de nous acheter notre force de travail à un prix négligeable pour la revendre à un prix d'or à l'U.C.L. Nous en concluons que vous n'étiez pas seulement inutile, mais également expert en vol légalement organisé.
- Enfin, nous nous rendons compte à quel prix vous nous aviez dressées les unes contre les autres, afin de mieux nous exploiter. Vous n'avez épargné aucun effort pour ce faire, depuis les licenciements et abus de pouvoir de toutes sortes en passant par l'intermédiaire d'un brigadier que vous payiez grossièrement avec notre argent pour nous insulter. Nous en concluons donc que vous étiez non seulement un inutile et un exploitateur, mais que de plus, vous n'étiez même pas un homme.

En tenant compte de ces différents éléments, nous avons décidé ce qui suit :

- Nous sommes au regret de vous signifier votre licenciement sur le champ pour motif grave contre vos ouvrières. Ce licenciement a pris cours le mardi 25 février au matin, premier jour de notre grève.
- Nous exigeons des autorités de Louvain-La-Neuve, l'expulsion définitive du site universitaire de votre firme d'exploitation en tout genre.
- Le reste de nos décisions ne vous regarde plus.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, nos salutations autogérées.

Les ouvrières de feu ANIC

En annexe : signatures de 27 ouvrières et 3 permanents syndicaux.



Pour une lecture + confortable,
accédez aux textes en ligne

Ce jeu dont VOUS êtes l'héroïne / le héros

↳ Départ ↻

Vous êtes personnel de l'éducation, dans le même établissement depuis 4 ans. L'équipe est plutôt stable et l'ambiance y est plutôt cordiale et agréable.

Cette année cependant, des tensions surgissent régulièrement en salle des personnels et cela vous préoccupe.

- Vous décidez finalement de laisser couler, ça finira bien par se tasser. 🗨️ **Rendez-vous en ①**
- Vous allez demander conseil aux chef-fes car, après tout, la gestion des RH (ressources humaines), c'est leur domaine. 🗨️ **Rendez-vous en ④**
- Vous en parlez au conseil pédagogique ou conseil des maîtres-ses. 🗨️ **Rendez-vous en ⑦**
- Vous en parlez lors d'un temps entre collègues, sans hiérarchie (heure ou réunion d'infor syndicale, temps du midi, etc.). 🗨️ **Rendez-vous en ⑨**

① Les disputes sont de plus en plus régulières. Elles concernent entre autres les projets financés pour l'année, qui laissent de côté plusieurs classes. Cela force le reste des collègues à choisir un camp et la salle des personnels est de plus en plus divisée.

→ Vous rejoignez certain-es de vos collègues : vous trouvez les choix faits injustes parce qu'ils favorisent une partie de l'équipe au détriment des autres. 🗨️ **Rendez-vous en ②**

→ Vous allez demander conseil aux chef-fes car, après tout, la gestion des RH (ressources humaines), c'est leur domaine. 🗨️ **Rendez-vous en ④**

→ Vous en parlez lors d'un temps entre collègues, sans hiérarchie (heure ou réunion d'information syndicale, temps du midi, etc.). 🗨️ **Rendez-vous en ⑨**

② Dans l'établissement, l'ambiance a vraiment changé. Il y a des clans qui se parlent à peine, et il y a des collègues totalement isolé-es ou carrément ostracisé-es.

→ Vous décidez de laisser couler : après tout, il y a des caractères incompatibles, on ne peut pas forcer les choses. Il fallait bien que ça arrive... 🗨️ **Rendez-vous en ③**

→ Vous allez taper du poing sur la table des chef-fes car iels ne font rien pour arranger les choses. 🗨️ **Rendez-vous en ⑥**

→ Vous allez demander conseil aux chef-fes car, après tout, la gestion des RH, c'est leur domaine. 🗨️ **Rendez-vous en ④**

③ 🦴 **FIN** – Aïe ! Indifférence, délation, ruptures dans l'équipe... La souffrance au travail finit par prendre de telles proportions que les arrêts maladies se multiplient et que plusieurs collègues ont demandé leur mutation. Le collectif de travail est profondément atteint. Il vous faudra sans doute une aide extérieure (collectifs pédagogiques, organisations syndicales) pour vous ressourcer, reconstruire du collectif et retrouver votre combativité !

④ Les chef-fes convoquent les personnes concernées en entretien. Certaines en ressortent en pleurs, d'autres en colère, mais d'autres semblent satisfaites.

→ Vous décidez de prendre parti : ça ne peut plus durer, il y a trop de favoritisme et d'injustice dans cette équipe ! 🗨️ **Rendez-vous en ⑥**

→ Vous en parlez au conseil pédagogique ou conseil des maîtres-ses. 🗨️ **Rendez-vous en ⑦**

→ Vous prenez conseil auprès d'une organisation syndicale car ça vous paraît inquiétant. 🗨️ **Rendez-vous en ⑤**

⑤ Cette organisation syndicale de lutte confirme que ces formes de pression sont inacceptables et génèrent une grande souffrance au travail : il ne s'agit pas de problèmes interpersonnels, mais bien d'une organisation toxique du travail. Le syndicat vous donne des pistes pour résister et vous propose son soutien.

→ Vous décidez collectivement d'établir une liste d'arguments et de revendications et une délégation prend rendez-vous avec les chef-fes pour en parler, au nom de l'équipe. 🗨️ **Rendez-vous en ⑩**

→ Vous préférez ne pas faire de vague et attendre que la fin de l'année arrive. La rentrée verra des changements dans l'équipe et ça ira sûrement mieux. 🗨️ **Rendez-vous en ③**

→ Fort-es de ces informations, vous décidez d'aller affronter les chef-fes seul-es. 🗨️ **Rendez-vous en ⑥**



COLLECTIFS DE TRAVAIL ET HIÉRARCHIE...

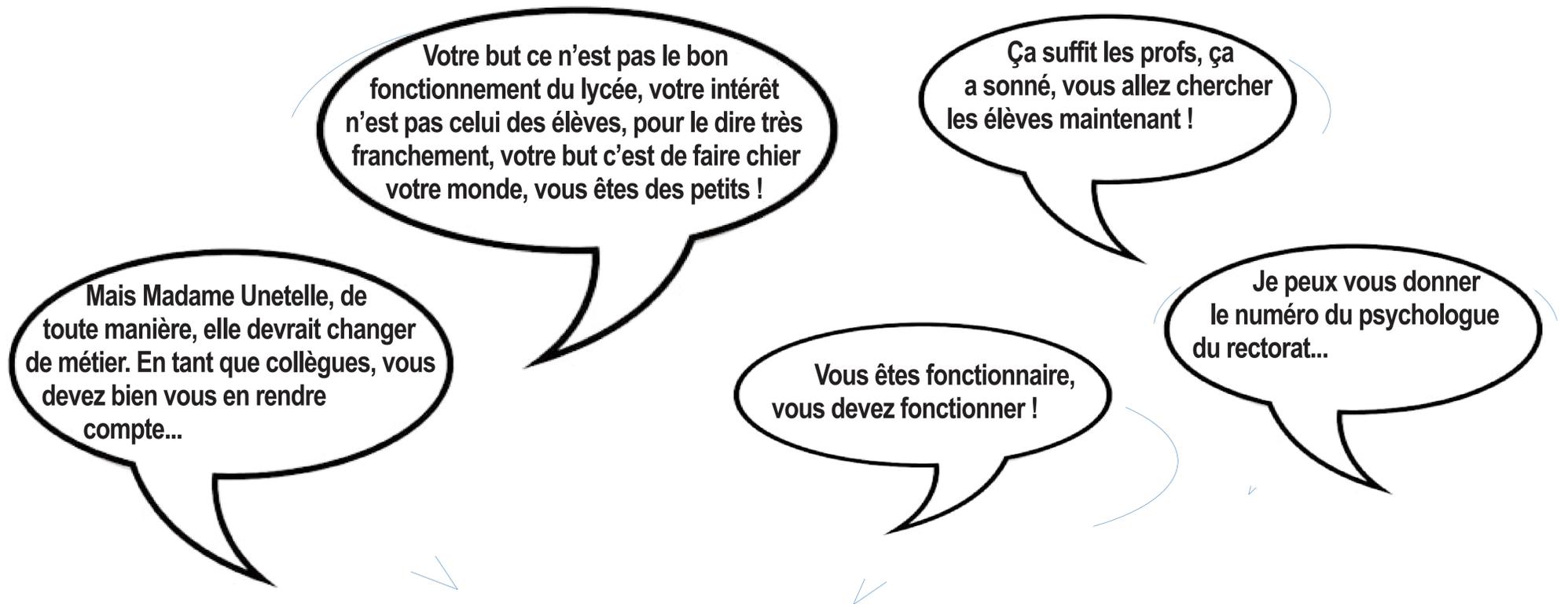


- 6 **FIN** – Aïe ! Les chef·fes trouvent votre démarche insupportable et font de vous les boucs-émissaires des dysfonctionnements de l'équipe. Et cela fonctionne, vous êtes désormais ostracisé·es et rendu·es responsables des maux de l'équipe. Se défendre, voire se rendre simplement au travail, est devenu difficile. Il vous faudra sans doute une aide extérieure (collectifs pédagogiques, organisations syndicales) pour vous ressourcer, reconstruire du collectif et retrouver votre combativité !
- 7 Bien que votre préoccupation soit le bien-être de l'équipe, les chef·fes, présent·es à cette réunion, se sentent pris·es en défaut et ne supportent pas cette remise en question. Iels lancent un ultimatum : ou bien les tensions s'apaisent, ou bien iels demandent à leur hiérarchie une inspection d'établissement pour remettre les choses à plat, ... et chacun·e à sa place...
- Tout le monde prend peur et choisit de ne pas faire de vague et d'attendre que la fin de l'année arrive. La rentrée verra des changements dans l'équipe et ça ira sûrement mieux. **Rendez-vous en 3**
 - Plus tard, chez vous ou avec quelques autres collègues, vous prenez conseil auprès d'une organisation syndicale car ça vous paraît inquiétant. **Rendez-vous en 5**
 - Cela paraît une bonne idée à une partie de l'équipe : un avis extérieur ne peut pas faire de mal et une médiation pourrait se mettre en place. **Rendez-vous en 8**
- 8 L'équipe dont la mission est de faire une « inspection à 360° » se présente : son objectif est d'enquêter sur des dysfonctionnements internes et d'auditionner certains personnels, puis de faire des recommandations à l'administration afin qu'elle agisse en conséquence.
- Une partie de l'équipe est plutôt partante : il faut parler de ce qui ne va pas et évoquer les collègues qui mettent une mauvaise ambiance. **Rendez-vous en 3**
 - Individuellement, vous trouvez cela scandaleux et réagissez vivement en le disant et en quittant la salle. **Rendez-vous en 6**
 - Plus tard, chez vous, vous prenez conseil auprès d'une organisation syndicale car ça vous paraît anormal. **Rendez-vous en 5**
- 9 Tout le monde s'accorde sur le constat : les tensions sont importantes et dégradent les conditions de travail. Mais les désaccords demeurent sur les causes de ces tensions et la manière d'y apporter une solution.
- Vous décidez collectivement d'établir une liste d'arguments et de revendications et une délégation prend rendez-vous avec les chef·fes pour en parler, au nom de l'équipe. **Rendez-vous en 10**
 - Vous décidez de prendre conseil auprès d'une organisation syndicale. **Rendez-vous en 5**
 - Vous mettez en place une médiation entre pair·es pour apaiser les tensions interpersonnelles. **Rendez-vous en 11**
- 10 **★ FIN** – Bravo ! Les chef·fes font marche arrière et concèdent qu'iels doivent changer leur manière de travailler. Iels promettent que dorénavant, les choix seront débattus et décidés en équipe élargie. Le collectif de travail trouve de l'apaisement et de la combativité en éprouvant ainsi sa force collective.
- 11 La médiation ne fonctionne pas. Les collègues sont de plus en plus remonté·es, d'autant que les chef·fes demandent à l'équipe de présenter de nouveaux projets pour la rentrée suivante.
- Une partie de l'équipe préfère temporiser et se concentrer sur la rentrée. Le travail pourra faire oublier les tensions. **Rendez-vous en 3**
 - C'est l'occasion de revoir la manière dont les projets sont discutés et décidés. Vous élaborez collectivement un argumentaire et de nouvelles façons d'organiser le travail et une délégation prend rendez-vous avec les chef·fes pour les exposer, au nom de l'équipe. **Rendez-vous en 10**
 - La consigne des chef·fes vous paraît aberrante vu l'état de tension dans l'équipe. Vous comprenez que ce ne sont pas tant les caractères individuels qui dégradent les conditions de travail que l'organisation du travail même. Vous improvisez une AG dans le temps de midi et décidez collectivement de vous organiser pour construire et faire entendre vos revendications. **Rendez-vous en 12**
- 12 **★ FIN** – Bravo, la mèche est allumée ! AG, Registre santé et sécurité au travail, banderoles, tract, préavis de grève, grève reconductible. Les outils à disposition sont nombreux pour se faire entendre et améliorer les conditions de travail de toutes !

Les rapports de pouvoir au quotidien

Ce que nous font les chef·fes

Les petites phrases des chef·fes...



Ces petites phrases de chef·fes ont sûrement fait écho ou réveillé des souvenirs désagréables...et pourtant elles sont réelles et montrent une diversité de pratiques de management : de l'autoritarisme à des pratiques plus sournoises, qui, sous couvert d'accompagnement, excluent voire brisent la confiance professionnelle.

Qu'est-ce qu'un rapport de pouvoir ?

La société et le monde du travail sont structurés ainsi : des groupes d'individus détiennent une autorité et un pouvoir de se faire obéir par d'autres, de part leur place ou leur fonction sociale, politique, économique, professionnelle, etc.

👉 Dans le monde de l'éducation, les chef·fes exercent ce pouvoir sur les équipes : Code général de la fonction publique (article L-121-10), un fonctionnaire « doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, **sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public** ».

Qu'est-ce qu'un rapport de domination ?

On parle de rapports sociaux de domination ou de pouvoir pour désigner le fait que la société se compose, de manière structurelle, de groupes dominants qui cherchent à imposer leurs intérêts et leur vision du monde à d'autres groupes, considérés comme subalternes ou inférieurs, en usant de formes de violences symboliques ou concrètes.

👉 Dans l'éducation, les hiérarchies servent les intérêts des groupes dominants (hommes politiques, patronat via les projets écoles-entreprises qu'ils encouragent) et n'hésitent pas à user de violence pour faire appliquer les décisions venues du dessus.



Pour asseoir son emprise et intimer l'obéissance, l'autoritarisme hiérarchique s'appuie entre autres sur la peur, l'individualisation, les divisions, le consentement et la résignation.



Colloghan, brochure SUD éducation sur les conditions de travail

... Ce que nous font les chef·fes

1- Quelles pratiques pour diffuser la peur ?

- humiliations publiques et discrédit de notre travail
 - entretien hiérarchique en-dehors du cadre légal : par téléphone ; au détour d'un couloir ; isolé-es dans le CDI ; des convocations au pied levé, souvent sans accompagnement.
- Autant de formes de pression qui font qu'on va travailler avec la boule au ventre, en rasant les murs pour éviter les chef·fes.

2- Quelles pratiques d'individualisation ?

- Ici, il s'agit pour les chef·fes d'évacuer tout ce qui pose problème dans l'organisation du travail et d'en rejeter la responsabilité sur les individus. Vous avez du mal à canaliser une classe de 30 élèves ? C'est que vous avez un problème d'autorité. Vous n'arrivez pas à suivre le rythme des réunions ? C'est que vous avez des problèmes personnels et devriez consulter un ou une psychologue. Tout, sauf la responsabilité managériale et institutionnelle.
- L'individualisation passe aussi par la reconnaissance des un·es et l'invisibilisation, voire le mépris des autres. Certain·es collègues seront ainsi remercié·es et félicité·es tandis que d'autres se verront ignoré·es, voire méprisé·es en public.

3- Quelles pratiques de divisions ?

- Les chef·fes peuvent chercher à mettre en concurrence les personnels : pour être mieux vu·e, pour avoir tel ou tel statut, pour des heures supp, parfois même pour les meilleures classes, pour pouvoir organiser des sorties ou des voyages qui soient acceptés, il faut passer devant les autres, être les meilleur·es.
- Cette compétition implique bien sûr les meilleures places, mais aussi les pires... On peut ainsi assister à de brutales mises à l'écart : des collègues en difficulté sont stigmatisé·es par la hiérarchie (contractuel·les dit·es incompetent·es, alors que jamais accompagné·es, par ex.). D'autres peuvent servir de boucs émissaires, que l'on rend responsables de la mauvaise ambiance de travail (comme les syndicalistes) et cela va jusqu'au déplacement « dans l'intérêt du service ».

4- Quelle fabrique du consentement ?

Cela passe par l'acceptation des décisions de la hiérarchie du fait de son statut de supérieure. On ne remet pas en cause l'existence des chef·fes. Celles-ci et ceux-ci sont même perçu·es comme nécessaires pour diriger un établissement scolaire et une équipe, faute de quoi ce serait le désordre ou l'apathie. « *On a besoin d'un chef, un vrai !* », « *on a besoin qu'on nous impose les choses !* », peut-on entendre parfois...

Le consentement à être dirigé·e passe aussi par la délégation des décisions aux différentes instances, auxquelles on ne participe pas, comme le conseil d'administration. Parce qu'il est parfois plus simple ou plus facile de s'en remettre à une autorité qui prend les décisions à notre place. Par manque de temps, par lassitude, mais aussi par peur du débat et de la conflictualité dans les équipes. Et puis, il faut bien le dire, un·e ennemi·e commun·e, ça soude une équipe !

5- Comment l'autoritarisme se nourrit-il de la résignation ?

La résignation, c'est le fait d'accepter, sans se révolter, une chose pénible, désagréable qu'on juge inévitable : résignation face aux moyens insuffisants, aux effectifs de classe excessifs, mais aussi résignation face à un management autoritaire et toxique, à une équipe divisée.

Il y a la souffrance au travail, la fatigue des tensions et des luttes continuelles, le désarroi face à la multiplicité des attaques contre les services publics, tout cela peut conduire à se détacher du collectif pour se préserver, individuellement, et on peut le comprendre. Certain·es collègues finissent par fuir le collectif de travail, dans certains établissements, les lieux collectifs sont désertés, les salles des personnels sont fantomatiques, les personnels se rendent sur leur lieu de travail et repartent aussitôt leurs horaires terminés. Dès lors, difficile de se mobiliser pour organiser la défense des collègues ou des élèves.



Source : SUD éducation 95

 **Tant qu'il y aura des chef·fes, de telles pratiques existeront : il faut asseoir son autorité, justifier de son rôle dans l'établissement, se faire obéir en obéissant aux consignes ministérielles. En elles-mêmes, les missions des hiérarchies sont toxiques et impliquent des pratiques autoritaires. C'est pourquoi nous revendiquons la disparition de toutes les formes de hiérarchies dans l'Éducation nationale.**



« Nous sommes une grande famille... »

Quand le management avance masqué...

Les formes de management ouvertement agressives ne sont sans doute pas les plus fréquentes dans les établissements scolaires. Les personnels de direction et IEN ont appris à user de méthodes moins ostensiblement autoritaires, mais ce sont toujours les mêmes objectifs qui les guident, au service des directives ministérielles...

Bienveillance, convivialité, démocratie, participation, éthique, tels sont les nouveaux mots-clés du management, inspirés directement du secteur privé, et déjà bien étudiés par les sociologues et psychologues du travail comme Danièle Linhart, Yves Clot, Paul Ariès ou Christophe Dejours. En quoi consistent ces méthodes ? Comment les retrouve-t-on dans l'institution scolaire ?

Bienveillance



♥ *« Ma porte est toujours ouverte, vous pouvez venir me voir à la moindre difficulté, je suis là pour vous, je vous soutiendrai. »*

💣 Vous pensez que votre chef-fe est bienveillant-e ? Mais... Est-ce le cas avec toutes les collègues ? Quand l'un-e est en difficulté, la bienveillance est-elle toujours de mise ? Votre chef-fe est-elle/il alors accompagnant-e ou culpabilisant-e ? Comment votre chef-fe veille-t-elle/il concrètement à préserver de bonnes conditions de travail ?

Convivialité



♥ *« Un repas partagé aura lieu la veille des vacances, apportez votre spécialité, la direction offre l'apéritif ! », « Lors de la prochaine sortie bowling de l'amicale, nous vous proposons un tournoi : direction contre tous ceux qui osent nous affronter ! »*

💣 Vous pensez que votre chef-fe est vraiment sympa et chaleureux ? Mais... l'est-il avec tout le monde ? Sa convivialité est-elle inclusive ou exclut-elle, de fait, certaines collègues ? D'autres moments de convivialité existent-ils sans les chef-fes ? Les liens affectifs qui se créent inévitablement permettent-ils de conserver, malgré tout, une liberté de critique et la possibilité de dire les dysfonctionnement de l'établissement ?

Démocratie



♥ *« C'est vous qui décidez : consultez vos collègues et dites-moi ce que vous voulez faire. », « Nous en débattons au prochain Conseil d'administration », « C'est le conseil des maîtres qui a pris cette décision ».*

💣 Le fonctionnement de votre établissement vous paraît démocratique, avec un-e chef-fe qui vous laisse participer aux décisions. Mais... à quand remonte la dernière fois où les personnels ont décidé, voire ont fait changer d'avis la direction ? Quelle influence avez-vous sur la constitution de l'ordre du jour ? Les instances officielles sont-elles de réels lieux de débat, ou juste des lieux d'enregistrement des décisions déjà prises en amont et ne faisant que valider les directives ministérielles ?

Liberté



♥ *« Vous êtes libres de vos projets : voyages, sorties, partenariats, les offres sont nombreuses, avec la mairie, avec les entreprises, avec la police : profitez-en ! », « Vous avez la liberté de choisir quel-les élèves vous prenez en classe Arts, faites-moi juste la liste ».*

💣 Vous pensez bénéficier d'une grande marge de liberté grâce à votre chef-fe. Mais... est-ce le cas pour tout le monde ? Les différents projets proposés sont-ils tous acceptés ? N'y a-t-il pas mise en concurrence afin que le/la chef-fe choisisse ceux qui conviennent le mieux à ses objectifs ? Cette liberté fédère-t-elle le collectif de travail ou le divise-t-elle en petits groupes affinitaires voire en individus exerçant leur liberté personnelle ? Est-elle au service des élèves et des collectifs de travail ?

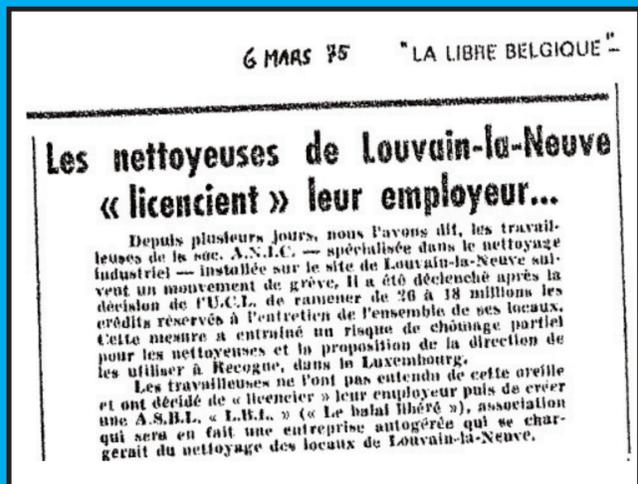
Le risque le plus grand, dans le management de type bienveillant, c'est l'endormissement de la vigilance des collectifs de travail. Difficile en effet de se mobiliser et de faire corps face à un management louvoyant et manipulateur, un autoritarisme insidieux et sélectif, qui prend l'apparence de l'affabilité et de l'ouverture pour mieux diviser les équipes et dresser les individus.



Hiérarchie partout... ... justice nulle part ! A-T-ON BESOIN D'UN PATRON ?



Dans les années 70, les femmes de ménage de l'université catholique de Louvain mettent leur patron à la porte et créent leur coopérative de nettoyage, **Le Balai libéré.**



La lutte antihiérarchique, c'est d'abord une longue tradition du mouvement ouvrier... Voici quelques exemples emblématiques de ces combats, d'hier et de demain.

RECOMMANDE

Monsieur R. RANSONNET
Firme ANIC
Ave Heydenberg, 95
1200 BRUXELLES

Monsieur,

Réunies depuis une semaine dans des groupes de travail et en assemblée générale, les ouvrières de feu votre firme ont constaté ce qui suit :

- Tout d'abord, nous constatons après une étude approfondie de notre travail, que nous pouvons parfaitement l'organiser entre nous. Nous en concluons donc que vous êtes absolument inutile et parasitaire.
- Ensuite, nous découvrons que votre rôle principal a été de nous acheter notre force de travail à un prix négligeable pour la revendre à un prix d'or à l'U.C.L. Nous en concluons que vous n'étiez pas seulement inutile, mais également expert en vol légalement organisé.
- Enfin, nous nous rendons compte à quel prix vous nous aviez dressées les unes contre les autres, afin de mieux nous exploiter. Vous n'avez épargné aucun effort pour ce faire, depuis les licenciements et abus de pouvoirs de toutes sortes en passant par l'intermédiaire d'un brigadier que vous payiez grassement avec notre argent pour nous insulter. Nous en concluons donc que vous étiez non seulement un inutile et un exploiteur, mais que de plus, vous n'étiez même pas un homme.

En tenant compte de ces différents éléments, nous avons décidé ce qui suit :

- Nous sommes au regret de vous signifier votre licenciement sur le champ pour motif grave contre vos ouvrières. Ce licenciement a pris cours le mardi 25 février au matin, premier jour de notre grève.
- Nous exigeons des autorités de Louvain-La-Neuve, l'expulsion définitive du site universitaire de votre firme d'exploitation en tout genre.
- Le reste de nos décisions ne vous regarde plus.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, nos salutations autogérées.

Les ouvrières de feu ANIC

En annexe : signatures de 27 ouvrières et 3 permanents syndicaux.



Pour une lecture + confortable, accédez aux textes en ligne