

!"

\$ # \$ "

\$ % & '() (

* % % + , -

& - \$

. #

/0 # 2 , 0 - 1 2 -"
#2," 1- 3)4'
5 - 6 "

, & '()

2 & 7

Table des matières.....	2
Annexe 1 :	
Les orientations du partenariat Snes-cnam. (Convention de décembre 2010).....	4
Annexe 2 :	
.....	19
Plan d'action 2010-2011.....	19
Propositions d'action pour l'année 2011-2012.....	21
Annexe 3 :	
L'installation de groupes académiques/locaux de « travail sur le travail ».....	23
Aix-Marseille.....	23
Reims.....	26
Orléans-Tours :.....	30
Annexe 4 :	
Les stages nationaux.....	41
Stage national 2011.....	41
Stage national 2012.....	43
Annexe 5 :	
La mise en cohérence de la démarche : le comité de suivi Snesnam.....	61
Réunion du collectif CNAM-SNES du 20 septembre 2010.....	61
Compte rendu de la réunion du groupe de suivi SNES/CNAM du mercredi 15 décembre 2010.....	69
Réunion du groupe de suivi CNAM/SNES 18 mai 2011.....	72
Réunion CNAM / SNES DU 1 juillet 2011.....	74
Réunion collectif CNAM/SNES le 23 novembre 2011.....	77
CR analytique du comité de suivi du 04 01 2012.....	81
Réunion du comité de suivi du 13 juin 2012.....	85
Annexe 6 :	
L'élaboration de méthodes de « travail sur le travail »	94
Petite contribution à notre travail SNES –CNAM.....	94
Méthode indirecte et transmission de consignes.....	95
Transmissions de consignes et instruction au sosie.....	96
La visite de classe.....	99
Annexe 7 :	
L'information sur ce qui est possible et sur ce qui est fait.....	103
Les publications et interventions.....	103

Les stages locaux.....	108
------------------------	-----

Annexe 8 :

Les groupes cliniques d'établissements et de « métier »	136
Blois.....	136
M.....	139
Les Copsys	161
Les professeurs de technologie-collège.....	166

Annexe 9 :

Développement personnel et dimensions collectives.....	176
---	------------

-) +

\$! & '()"

)" & 0 + 0 8

!

1 0 0 0 0

9 !

Longtemps occultées, elle se manifeste par une explosion de dysfonctionnements. Au plan individuel les pathologies du travail se multiplient. La prolifération des TMS accompagne une vague de suicides de salariés. Au plan social, c'est la question de l'efficacité des entreprises et services privés ou publics qui se pose. En effet, les changements en cours bouleversent les fonctionnements établis mais ne permettent pas de trouver de façon évidente de meilleurs moyens de réaliser les objectifs fixés et de remplir les missions imparties.

Les problèmes vont au-delà des cas qui occupent le devant de la scène. Cette question du travail au quotidien est maintenant un enjeu sociétal majeur qui questionne tous les domaines d'activité et toute la société dans leur organisation actuelle et leur devenir. Elle ne se résume pas aux problèmes des conditions ou de l'organisation du travail, mais concerne l'action quotidienne, ses modalités, son déroulement, ses problèmes, ses difficultés et leurs effets. Les acteurs sociaux et politiques, mais surtout au premier chef les professionnels sont confrontés à cette question sans échappatoires possibles, à la nécessité d'affronter les questions du travail et de tenter d'y faire face, si ce n'est d'y répondre².

Les professionnels de l'éducation nationale ne sont pas à l'abri de cette situation. Certes les modalités de travail des uns et des autres sont fort diverses, pouvant laisser croire à certains qu'il s'agit d'enjeux encore lointains ou concernant d'autres lieux (même si, on peut cependant constater que les choses évoluent rapidement.

- réformes et décisions institutionnelles se multiplient sans résoudre les problèmes. Il en résulte néanmoins, pour les personnels, des obligations accrues, envers les élèves, les parents, l'institution. De plus, les hiérarchies administratives ou pédagogiques s'engagent dans la mise en

place d'une gestion des ressources humaines qui cherche à mobiliser toujours plus les professionnels et à leur faire prendre en charge, chacun personnellement, la responsabilité et le poids de ce qui se produit.

Ces ceux qui doivent, dans ce qu'ils font chaque jour, assumer de tels changements se posent de nombreuses questions : sont-ils fondés - réalistes - efficaces - en vont-ils pas à l'encontre de la qualité du travail de formation des jeunes / doit-on, peut-on résister, et comment ? Peut-on résister et chercher des arrangements, mais est-ce possible ? Autant il au contraire s'engager et soutenir les changements ? Mais en toutes et témoignages révèlent aussi la brutalité du processus en cours, les difficultés, voire la souffrance qui en résultent pour les professionnels.

Il est évident désormais, pour nombre d'entre eux, il devient de plus en plus problématique de faire du travail, de parvenir à s'y reconnaître véritablement. Trop souvent, même lorsqu'il n'y a rien de dramatique ne survient, c'est la possibilité de faire tout simplement son travail qui est en cause, imposant dans l'urgence des gestes professionnels contraires parfois à ce qu'on aurait voulu faire et à l'idée même qu'on se fait de sa mission.

Il s'agit, en fin de compte, d'une crise multiforme de réalisation du travail au quotidien et elle concerne un nombre grandissant de professionnels qui n'y arrivent plus, ou de plus en plus difficilement. Elle touche, de façon certes encore diversifiée, toutes les catégories de personnel : statut, âge, localisation, etc. Mais elle concerne encore plus vivement les jeunes, ceux qui viennent d'entrer dans le métier. Sans grands repères, exposés au premier chef aux prescriptions et aux pressions, ils sont souvent de plus en plus en première ligne de cette crise de leurs premières affectations.

;

\$ 0

: :

0

4) Certes ce n'est pas encore la seule dimension de l'exercice du métier au quotidien, mais affronter les empêchements de toutes sortes qui entravent l'action quotidienne est souvent devenu désormais une véritable urgence. Ce qui se

« Ce qui concrètement n'est pas seulement la possibilité ou non de faire ce que l'on a à faire mais aussi, en fin de compte pour celui qui travaille, une bonne part de son être personnel et de sa santé physique ou psychique.

Au-delà de l'enjeu individuel c'est également ce qui se concrètement, au fil des jours, ce qu'est et doit être le métier, ses finalités, les objectifs à atteindre, les modalités de réalisation.

En d'autres termes les enjeux individuels et les enjeux sociaux se combinent dans la possibilité ou non que les professionnels puissent arriver à réaliser ce qu'ils ont à faire, et malgré tout, de jour en jour et d'heure en heure, leur travail. Et si possible un travail de qualité conforme aux missions éducatives dont, dans leur grande majorité, ils estiment qu'elles sont socialement fixées et auxquelles ils sont attachés.

* Cependant lutter contre la crise de réalisation du travail, pour autant qu'elle tend à devenir une préoccupation permanente et vitale pour ceux qui travaillent, n'a rien d'évident. Les travaux menés en partenariat entre le Cnam et le Snes le montrent amplement. - Rien n'est gagné, aussi bien au plan individuel qu'en ce qui concerne les divers métiers concernés, tant les obstacles sont nombreux.

L'institution et les hiérarchies, en effet, ont leur propre stratégie. Profitant d'une conjoncture de renouvellement massif des personnels, et compte tenu des objectifs sociaux et politiques actuellement dominants, elles mènent une démarche active de remodelage des métiers. La finalité en est double :

- (1) Une part en changeant la nature et les limites des missions et charges des uns et des autres (professeurs, psychos, etc.) tenter de dégager des gisements de productivité permettant de réduire notamment les personnels.
- (2) Mais aussi, d'autre part, transformer profondément les façons de travailler et de se comporter des professionnels de sorte qu'ils entrent dans un monde du travail postulé comme étant enfin rationnel et efficace, supposé être mieux adapté à l'environnement actuel et moins coûteux pour la collectivité. Les modalités de fonctionnement s'inscrivent d'ailleurs dans une perspective managériale : individualisation des tâches, encadrement étroit des professionnels, évaluation personnelle systématique deviennent

progressivement opérationnels. Les diverses modalités de formation des él'ves sont fortement priées de se cal"uer sur des contenus et des procédures prédéterminés par des experts et formalisées en 1 #onnes prati"ues 2.

;

2 : ! 7our fonctionner vérita#lement et permettre) ceux "ui le prati"uent d!accomplir leurs t:ches et de remplir leurs missions un métier doit mettre) leur disposition des 1 intercalaires sociaux 2 entre les orientations et les prescriptions institutionnelles et hiérarchi"ues, d!une part, et, d!autre part, les fa%ons personnelles de faire le métier. , n sait #ien au&ourd'hui "ue si un métier se résumait en un simple face) face entre des définitions de t:ches et des consignes venues du haut, d!une part, et, d!autre part des individus sommés de les appli"uer, toute possi#ilité d!accomplir les t:ches et les missions dispara&trait en réalité, "uelle "ue soit la mo#ilisation des individus. *eux(ci courraient en outre les plus grands ris"ues personnels) se retrouver seuls face) des in&onctions dont le caract're a#strait et généralisant ne peut en aucun cas leur permettre de s!adapter effectivement) la singularité et) la diversité des situations.

7our réussir) faire leur métier les professionnels doivent pouvoir 1 mettre) leur main 2,) leur mani're, ce "u!on leur demande de faire, et s!appuyer pour cela sur deux sortes 1 d!intercalaires sociaux 2 issus de l!histoire du milieu 4 un patrimoine implicitement partagé de fa%ons de faire et de représentations, diversifiées et constamment renouvelées par l!expérience du milieu B des relations interpersonnelles entre gens de métier permettant de faire vivre le patrimoine partagé et d!a&uster l!action personnelle et commune aux circonstances précises rencontrées. \$n résumé patrimoine partagé et modalités de relations interpersonnelles, s'ils restent vivants et mo#iles cristallisent l!expérience d'un milieu professionnel et sont les instruments nécessaires pour lui permettre de travailler en s!adaptant aux terrains d!intervention. *eux dont le métier est de diriger doivent tenir compte des savoirs d!action "ui s!accumulent l), s'ils veulent réellement tenir leur rCle et assumer leurs responsa#ilités.

Mais au&ourd'hui, dans l!éducation nationale, comme généralement ailleurs en fait, patrimoine partagé et modalités de relations interpersonnelles, tels "u!ils existent avec leurs potentiels et

leurs limites, constituent manifestement un obstacle majeur pour les objectifs et les stratégies institutionnelles et hiérarchiques en place. Ils sont contestés parce qu'ils se réfèrent, le plus souvent, à certains objectifs de formation intellectuelle, civique voire civile des jeunes auxquels les professionnels sont dans l'ensemble attachés, mais qui sont considérés comme obsolètes, devant être profondément modifiés pour s'adapter aux conditions actuelles du fonctionnement économique et social. Ils le sont aussi en tant qu'instruments professionnels pertinents 4 formes de relations entre collègues pour l'accomplissement des tâches, façons de faire techniques, de se représenter les situations et les enjeux sont décrites comme archaïques dans leurs contenus, déclarées inadaptées aux circonstances, inefficaces quant à leurs effets, etc. Du point de vue de ceux qui dirigent, tout ceci est donc destiné à être remodelé avec toute la rigueur nécessaire sur la base des orientations qu'ils poursuivent. Tout au plus certaines façons de faire actuelles pourraient être récupérées, après expertise, sous forme de bonnes pratiques. Une certaine expérience professionnelle pourrait être elle aussi recyclée pour une formation par compagnonnage, solution ayant aussi surtout (comme intérêt de permettre d'économiser des postes et des moyens.

;

:

& : ;

8 . Mais ce qu'elles proposent n'en fournit pas véritablement d'autres. Le fait face à une réalité qui pèse de plus en plus lourd ce qui est présenté, et souvent imposé, paraît largement déréalisé, difficilement assimilable et même discutable pour des professionnels en recherche de solutions. Il arrive certes que les professionnels parviennent quand même à en faire profit, de leur point de vue. Mais souvent c'est la perplexité, le désarroi, l'esquive voire le rejet ou la colère qui prennent le dessus.

Le cette conclusion, nul ne peut prévoir vraiment l'issue.

Il n'est pas forcément exclu que l'institution et les hiérarchies puissent en fin de compte imposer quant au contenu et au fonctionnement des métiers de l'éducation nationale de nouvelles

modalités adaptées étroitement) leurs objectifs propres. Cela ne tiendrait pas uniquement aux moyens dont elles disposent ni) l'arrivée massive de jeunes professionnels qui entretiennent avec les acquis techniques et symboliques des métiers des liens, par définition, fragiles. / !autant que tout n'est pas fait toujours par leurs collègues plus anciens pour favoriser leur insertion au milieu professionnel.

Cela peut tenir aussi et (peut +tre surtout () l'impossibilité ou l'incapacité que pourraient manifester les milieux professionnels de l'éducation nationale) faire vivre et renouveler leurs patrimoines professionnels de façons de faire et de se représenter les situations et les enjeux, aux manières de faire vivre entre les individus des liens professionnels adaptés. Si tel était le cas, il n'existerait alors pas d'alternative efficace et pertinente, s'appuyant sur les orientations et les savoirs faire des personnels de l'éducation nationale, exprimant leurs orientations et leurs intérêts et permettant de se confronter) ce qui est proposé par ceux qui dirigent.

Cependant, les investigations réalisées) l'occasion du partenariat (Snes ont montré qu'il existe, dans les milieux de travail de l'éducation nationale un potentiel de réaction. Beaucoup de professionnels se rendent compte, parfois douloureusement, que ce dont ils disposent comme façons de faire, représentations, formes de coopérations avec leurs collègues, ne s'est pas renouvelé assez vite et est désaffecté par rapport) ce qui serait nécessaire. Pour autant ce qu'on leur propose ne leur convient pas. Mais nombre d'entre eux, en s'appuyant le plus souvent implicitement et sans que cela ne soit obligatoirement conscient sur ce que leur milieu de travail leur fournit comme ressources, sont en mesure d'adapter et de développer ce qui existe pour faire, au mieux possible, leur travail. Ils innovent et créent au quotidien et c'est par cette réalité, mal, voire non reconnue ou même niée, que l'on peut sans doute expliquer que, malgré tout ce qu'il affronte et subit, l'enseignement secondaire continue, #on an mal an, malgré tout, de tenir aujourd'hui son rôle.

Mais c'est une réalité fragile. Le plus souvent chacun agit de son côté ou dans des micro(groupes d'affinités. Les points d'appui sont rares, voire inexistants, les relais dans l'institution (les hiérarchies, la formation, etc) peu réceptifs sauf exception. La lassitude et le découragement ne sont pas exclus d'autant que, suite) la multiplication actuelle des tâches et des obligations, au resserrement des prescriptions et de l'encadrement, le temps personnel pour prendre du recul et simplement réfléchir) ce que l'on fait man"ue de plus en plus. Plus g+nant encore, ce qui se crée

reste généralement confiné dans les limites d'expériences individuelles et ne contribue pas efficacement au développement nécessaire du patrimoine commun de chaque métier.

;

,

& ! Permettre aux professionnels de lutter vraiment contre la crise de réalisation du travail et trouver autant "ue faire se peut la voie d'un travail de 1 "ualité 2, selon des crit' res aux"uels ils tiennent, exige au contraire un nouveau cadre d'action. .Il faut arriver) ce "ue les fa%ons existantes de faire et de se représenter les situations, les modalités de relations interpersonnelles usuelles puissent servir de point de départ et d'appui) une vraie intervention collective visant au développement et) la revitalisation du pouvoir d'agir. *es savoirs d'action doivent, #ien s>r, se confronter aux savoirs éla#orés dans les domaines scientifi"ues ou experts. Mais leur place, ancrée au cJur de l'exercice métier, est incontournable. .Is sont profondément liés aux pro#l' mes particuliers aux"uels on s'affronte dans les situations singuli' res de l'exercice "uotidien et sont donc irrempla%ables. Leur examen, leur remise en &eu et leur transformation par les professionnels eux(m+mes et pour eux(m+mes, sont la seule vérita#le voie réaliste d'adaptation des métiers aux situations nouvelles.

Les interventions effectuées dans le partenariat *nam(Snes ont eu pour o#&et de seconder des professionnels dans une telle démarche. \$Iles ont permis de démontrer "u'il était possi#le, dans ce milieu spécifi"ue comme dans d'autres milieux, de leur rendre ainsi la main sur leur travail et leur métier. /ans le cadre de la 1 clini"ue de l'activité 2, des professeurs, conseillers principaux d'éducation et conseillers d'orientation<psychologues ont participé) un 1 travail sur le travail 2 "ue nous leur avons proposé. .Is ont dialogué dans un cadre précis et rigoureux) partir de traces vidéos de ce "u'ils faisaient ou de dialogues dits 1 d'instruction au sosie 2. .Is y ont trouvé, autant "ue faire se peut dans la situation actuelle, de nouveaux moyens d'action, diversifiés et pluralistes, mais aussi une réassurance personnelle forte dans la mesure oK ils ont clairement compris "ue, loin d'!+tre de leur responsa#ilité personnelle, les difficultés provenaient de la crise de réalisation du travail "uotidien comme de la fa%on dont elle était traitée par l'institution et les hiérarchies. .Is ont pu aussi reconstituer des liens et un milieu professionnel sur les #ases solides de l'action, menée en commun, sur le travail et le métier de chacun et de tous.

Ainsi avons nous fait la preuve des apports personnels et collectifs d'un 1 travail sur le travail 2, réalisé dans un cadre adapté. Souvent notables, parfois spectaculaires ces apports modifient aussi, parfois profondément, l'implication professionnelle des uns et des autres les conduisant à intervenir de diverses façons auprès et pour leurs collègues, au sein de l'établissement, dans la formation, en direction des hiérarchies, etc. Certains y ont trouvé des motifs et des moyens de s'impliquer, ou de s'impliquer davantage, dans des organisations sociales représentatives. D'autres (parfois les mêmes) sont devenus professionnels (intervenant), avec le soutien de chercheurs (intervenant). Comme il est indiqué dans le rapport remis en septembre 2001 au Snes ils ont ainsi permis à d'autres collègues de s'engager à leur tour dans un 1 travail sur le travail 2. Ils ont également fait la preuve que, si l'on s'en donnait les moyens, le milieu avait les moyens de procéder par lui-même dans le domaine du développement du pouvoir d'agir et de la reprise en main du métier.

Ce développement multiforme de l'intervention provoqué par un 1 travail sur le travail 2, tel que nous l'avons mis en actes, ne produit pas que des effets personnels ou de renforcement des liens entre professionnels. Il rassure bien au delà en mettant en fait en jeu les intérêts professionnels fondamentaux des milieux de travail concernés. S'inscrit ici en fait le conflit d'intérêt social qui oppose ceux qui dirigent à ceux qui font. Dans l'examen réciproque des façons de faire des uns et des autres, dans le développement du pouvoir d'agir qui en résulte, dans de la reconstitution de liens interpersonnels, ce qui est mobilisé, détenu et transformé c'est également, du point de vue de ceux qui travaillent, la question de la nature du métier lui-même, des orientations que l'on veut voir se développer, des contenus de métier à promouvoir. Il peut en résulter, et c'est ce qui se produit assez fréquemment, mobilisation et intervention accrues ou nouvelles.

Pour terminer ici il faut relever que ce sont sans doute tel ou tel de ses effets, ou quelques-uns d'entre eux, qui expliquent l'engagement des professionnels dans la démarche à laquelle ils ont été associés. Ce sont, pour la grande majorité d'entre eux des bénévoles qui prennent sur leur temps libre. Quelques-uns d'entre eux, qui ont participé à l'encadrement de groupes de travail ont bénéficié de quelques heures de décharges horaires que le Snes a pu leur accorder. Mais tous ont largement investi de leur personne pour participer, sous diverses formes au 1 travail sur le travail 2 proposé, pour certains depuis près de dix ans. C'est le signe concret de ce que leur

apporte véritablement la démarche pour la compréhension de ce "ui se passe comme pour l'exercice "uotidien de leur métier.

*e n'était pourtant pas gagné au départ. *he3 les personnels du secondaire de l'éducation nationale, che3 les professeurs en particulier, les "uestions du travail au "uotidien rel'vent traditionnellement du domaine personnel, voire de l'intime. Les façons de faire de chacun, ses représentations, les formes de relations avec les coll'gues ne s'exposent pas, ne se disent pas ou difficilement, alors "ue, paradoxalement tout ceci constitue un patrimoine partagé évident pour toutes les personnes extérieures et les o#servateurs. La crise de réalisation du travail en cours fissure un peu ce "uant) soi sans "ue de nouveaux comportements se mettent spontanément en place. Les résistances restent m+me tr's vives) ce "ui est parfois compris comme pouvant +tre proche de démarches pédagogistes plus ou moins normalisantes. Surmonter ces réticences a en fait été possible "uand chacun a expérimenté un cadre de 1 travail sur le travail 2 oK il a dans la confrontation) soi(m+me et aux autres pu approfondir et développer ses propres façons de faire et participer) un certaine reprise en main de son métier.

""

.I découle de ce "ui préc' de trois constats principaux 4

- (La crise de réalisation "ui mar"ue au&ourd'hui largement le "uotidien du travail est de plus en plus un enjeu essentiel pour les professionnels de l'enseignement secondaire. Elle engage le pouvoir d'agir de chacun et par l) une #onne part de son é"uili#re personnel, de sa santé physi"ue ou psychi"ue. Mais elle renvoie aussi) des dimensions sociales fortes sur ce "ue doit +tre l'enseignement au&ourd'hui, ses finalités, son organisation, ses modalités.

Sous ces deux angles, le travail au "uotidien est devenu un terrain de conflictualité.

- (Actuellement ce terrain est largement investi et instrumentalisé par l'institution et les hiérarchies dont les o#jectifs et les stratégies se développent puissamment. *ependant il est aussi le terrain d'une réaction multiforme de la part des personnels "ui cherchent) faire 1 malgré tout 2 du 1 #on travail 2 et leur métier, tel "u'ils le conçoivent. *ependant

une telle réaction reste fragile, morcelée, et confinée localement le plus souvent. Elle ne semble pas pouvoir déchoquer spontanément sur une mobilisation permettant de peser notamment dans les enjeux et les évolutions en cours dans le "quotidien du travail.

- (Le partenariat Snes a montré que si l'on propose aux professionnels un véritable cadre de 1 travail sur le travail 2, on leur procure un nouvel instrument d'action gr:ce auquel ils peuvent développer individuellement comme collectivement leur pouvoir d'agir, autant qu'il est possible aujourd'hui. Il leur est aussi possible d'élargir leur propre prise en main sur leur métier, ce qui les conduit à prendre une place plus grande dans les débats, confrontations et changements qui s'opèrent dans leur métier.

Ces trois constats rendent compte à la fois de l'ampleur du problème, des rapports de force qui existent actuellement et de moyens d'action mis au point dans le cadre du partenariat Snes.

Il est cependant nécessaire de souligner que, jusqu'à présent, ce partenariat Snes s'est déroulé comme une simple expérience à laquelle ont été associés quelques dizaines de professionnels.

Mais dorénavant se pose un nouveau problème dont on retrouve les échos dans les discussions du comité de suivi mixte Snes mais aussi ailleurs 4 Comme cette expérience s'est avérée concluante comme pouvant procurer aux professionnels et au milieu un instrument d'action bienvenu sur le terrain de conflits qu'est devenu le travail au "quotidien, ne peut-on pas en faire un usage élargi au niveau des nécessités actuelles 5

C'est une question qui ne peut être résolue ni facilement, ni rapidement. Elle exige des étapes alliant expérimentation et interventions.

En l'état actuel des choses, l'étape à franchir dans la prochaine période pourrait être de progresser dans la mise à disposition du Snes, et plus largement du milieu, d'analyses et d'instruments d'intervention sur cette question du travail au "quotidien tout en poursuivant l'expérimentation de 1 travail sur le travail 2 sur quelques points décisifs.

Une telle étape pourrait comporter trois volets 4

1) _____ \$ _____
 _____ : _____

- (- rédaction et diffusion d'un livre destiné aux militants, professionnels et public intéressé) partir des rapports professeurs, *7\$ et *opsys remis en 2LLI au Snes.
- (, rganisation de stages académi"ues pour présenter des situations pro#lémati"ues générales et les possi#ilités d'action dans la continuité de ce "ui a dék) été réalisé dans la période précédente ?- ennes, 7oitiers, -ouen, Stage 6ational en octo#re 2LLI@. .I s!agirait de montrer,) partir de l'analyse de la crise du travail, comment les professionnels peuvent se ressaisir de leur travail et en disputer les contenus et l'organisation aux décideurs et experts.
- (, rganisation de stages sur des situations pro#lémati"ues précises 4 il s!agirait,) partir des matériaux existants ?vidéos, transcriptions@ de montrer comment se posent les pro#l' mes et comment ils sont travaillés par les participants aux groupes de travail avec "uel effets sur le pouvoir d'agir ?sur le mod'le de ce "ui a été fait pour le secteur national 7hilo en décem#re 2LLI@. *ertaines situations peuvent +tre a#ordées relativement rapidement, les matériaux existant dék). *ela pourrait porter sur 4

(des dilemmes de métier 4 par exemple 4 comment faire avec l'écart entre le réel et le prescrit 5 Les r'gles dans la classe, comment faire avec des él'ves "ui n'accrochent pas B langage des él'ves et langage du prof, etc B

(des domaines disciplinaires 4 maths, NO, Langues, autres 5

(des "uestions de métier 4 le professeur concepteur de son métier ou exécutant 5 l'insertion professionnelle des nouveaux arrivants B la spécificité des métiers ?professeur, * , 7sy, *7\$@ 4 limites et chevauchements B le rapport) ce "ui est présenté en formation 4 entre re&et et mise) sa main B repousser ses limites personnelles ou celles du métier 5

.I s!agit l) de pistes) rediscuter précisément lors de l'éla#oration des plans d'action annuels. / !autre part, il ne peut +tre "uestion "ue la mise en place de tels stages soit le seul fait de l'é"uipe de clini"ue de l'activité. .Is ne seront donc réalisés "ue s'ils sont l'o#&et d'un travail commun entre partenaires au sein du comité de suivi *nam(Snes mais aussi avec les secteurs concernés du Snes. \$nfin compte tenu du travail important de préparation seul un nom#re réduit de th'mes pourra +tre a#ordé cha"ue année.

Les propositions ci(dessus n'excluent pas d'autres formes 4 articles, dossiers, si possi#les matériel

vidéo etc., en fonction des #esoins.

" # 0
 & 0 8 0 : :
 & 0

Pus"u!) présent les interventions, "u!elles soient réalisées par des chercheurs(intervenants ou par des professionnels(intervenants apr's formation, l!ont été) partir des méthodes usitées en clini"ue de l!activité ?vidéos, confrontations, réunions de travail B instructions au sosie@. Mais il pourrait apparaître nécessaire d!élargir l!intervention pour traiter plus efficacement la "uestion de la crise de réalisation du travail. / ans ce cas, le pro#!'me des modalités d!intervention se pose dans la mesure oK les moyens humains disponi#les ?en chercheurs et en professionnels(intervenants@ ne suffiraient pas.

La "uestion se pose alors de la formation de nouveaux intervenants parmi les professionnels et plus précisément les militants du Snes, par exemple ceux "ui participent au comité de suivi *nam(Snes, mais aussi ceux "ui,) travers les lectures, les stages pourraient +tre tentés par l!aventure. , n pourrait com#iner cette formation) l!exploration de pro#!'mes liés) l!actualité, sur les"uels nous n!avons pas de matériau pour l!instant.

- (Mise en place de groupes de travail sur des situations pro#lémati"ues pour les"uelles on ne dispose pas encore de matériaux, par exemple 4 évaluation par compétences, l!accompagnement personnalisé, les enseignements d!exploration, 7 / M8, tel ou tel aspect de tel ou tel enseignement, telle discipline etc.
- (Rla#oration de nouvelles modalités d!organisation ?proposition 4 sous forme de stages 1 filés 2 de x &ours sur un an@, de méthodes ?instructions au sosie B recherche de différentes mani'res de constituer des traces de l!action et de travailler) partir d!elles, etc.@ et d!encadrement ?intervenants confirmés encadrant de nouveaux intervenants. .ntervention ponctuelle des chercheurs(intervenants@

Sur cette "uestion des nouvelles modalités d!intervention, la réflexion doit se poursuivre. ?7ar

exemple 4 expérience en cours dans un lycée oK un professionnel(intervenant inscrit dans le projet d'établissement un 1 travail sur le travail 2 autour de ce thème 4 fort écho chez les collègues B constitution d'un large collectif S) faire vivre T

La formation déontologique, théorique et méthodologique de nouveaux intervenants parmi les militants du Snes implique une familiarisation aux problématiques actuelles concernant le travail, le métier ainsi qu' des éléments de l'intervention en clinique de l'activité. En outre des stages de formation pourraient être organisés dans un cadre adapté et si les conditions financières peuvent être réunies formation continue du *nam , organisme syndical de formation, etc.

4"

Pour alimenter les deux volets précédents, approfondir les analyses et la démarche d'intervention il serait nécessaire de poursuivre certaines interventions de type 1 classique 2 et peut-être d'en mettre d'autres en place en fonction de la demande tel ou tel secteur du Snes.

Groupes existants 4

- (/ ans 2 collègues de #anlieue 4 groupe de travail de professeurs de disciplines différentes ?uelles différences avec les groupes disciplinaires 5 "uels effets dans les établissements 5. L'intervention est en cours et se développe par l'arrivée progressive de nouveaux participants, arrivée "ui témoigne d'une mobilisation des personnels sur la "uestion du travail et de son insertion dans la vie de l'établissement. L'administration locale s'associe même parfois 4 compte rendu organisé pour tout le personnel dans un établissement
- (Groupe *opsys

6ouveau groupe

- (Technologie

La mise en Juvre ?organisation, réalisation du programme général ci-dessus présenté sera assurée par un comité de suivi mixte *nam(Snes composé de participants réguliers, engagés dans cette t:che. *e comité de suivi se réunira) intervalles réguliers ?environ deux fois par trimestre. n s'adjoignant éventuellement d'autres participants ?nouveaux intervenants, des intervenants confirmés, des chercheurs(intervenants, il aura aussi pour fonction, de suivre le contenu du

travail dans les diverses initiatives engagées 4 réflexion sur les modalités de travail, sur les difficultés rencontrées, sur les questions qui se poseront aux nouveaux intervenants, apport d'éléments de connaissance sur la démarche, échanges entre les groupes, 1 recadrage 2, etc. \$n l'absence d'un tel suivi, on peut craindre que les groupes ne se trouvent en difficulté, ou ne dérivent vers des formes qui seraient éloignées d'un véritable 1 travail sur le travail 2 tel qu'on tente de le mettre en Juvre.

4" #7 0 0

; Afin de faciliter et de garantir certaines règles) la fois déontologiques et méthodologiques dont le respect est indispensable pour que l'opération engagée produise des effets positifs et des résultats) la fois fiables et utiles tant pour ceux qui y participeront que plus largement, l'ensemble de l'opération sera placée sous la direction de chercheurs de l'équipe de psychologie du travail et clinique de l'activité. Le professeur Yves Mot, responsable de cette équipe, en assurera la responsabilité scientifique.

Les chercheurs joueront le rôle d'accompagnateurs des professionnels (intervenants). Ils assureront une pleine responsabilité quant aux procédures d'analyse employées, quant aux résultats produits et aux publications qui pourraient en résulter. \$n outre, préalablement) la constitution des groupes de travail, les chercheurs du *nam procéderont en coopération avec les responsables désignés par le Snes pour participer) cette activité, aux choix des professionnels pressentis pour devenir intervenants. / avant jouer un rôle essentiel dans la mise en Juvre du cadre de travail dont ils ont fait directement l'expérience, les professionnels ayant participé) l'étude précédente seront retenus par les chercheurs sur des critères de pertinence quant) leur capacité) intervenir valablement dans l'étude proposée. Les professionnels provenant du comité de suivi *nam(Snes devront avoir suffisamment participé au suivi de l'étude précédente ou) l'étude en cours pour s'être familiarisés avec ses principes et ses modalités.

; *chacun pour ce qui les concerne, le *nam ?chercheurs et professionnels@ et le Snes ?professionnels ayant participé au comité mixte *nam(Snes précédent, participants Snes au comité de suivi@ s'engage) faire respecter aux participants les règles déontologiques suivantes 4

(, #server une pleine et entière discrétion publique ou privée sur toutes les connaissances et données recueillies concernant les personnes quelle qu'en soit l'origine ?observations,

autoconfrontations, réunions des groupes de travail, réunions du comité de suivi.

- (Garantir) chaque participant des groupes de travail le contrôle de l'usage de ce qui le concerne (images, paroles, écrits) / et ce fait les vidéos ne pourront faire l'objet d'une utilisation publique hormis séances de travail internes ou avec l'accord des intéressés.
- (Interdire tout usage des résultats et documents (vidéos, textes, interventions, rapport etc.) de l'étude non autorisé par la présente convention, ou, pour les cas non prévus, non validé par un accord entre les chercheurs de l'unité psychologie du travail et clinique de l'activité et les responsables désignés par le Snes pour suivre cette étude.

$$\frac{- \quad ' \quad +}{\quad '() \quad '() \quad}$$

Pour cette année 2001-2002 le programme général sera mis en œuvre selon les modalités suivantes ? sur les principes et finalités des actions proposées voir le programme général ci-dessus 4

)" . \$ _____
_____ :

a@ - réalisation du livre issu des rapports remis au Snes au cours de l'année 2001-2002.

#@ - réalisation de stages de présentation de la démarche.

*es stages se dérouleront selon le schéma suivant 4

1@ temps 4 présentation des problèmes et enjeux du métier d'enseignant aujourd'hui ? les difficultés grandissantes) faire un travail de "qualité 4 caractéristiques et causes, la déstructuration en cours des métiers, etc S @ B

2@ temps 4 l'action pour le développement du pouvoir d'agir et la prise en main élargie du métier ? le travail sur le travail 4 moyen d'action@. Il s'agirait de montrer,) partir de l'analyse de la crise du travail et de ce "ui a été expérimenté dans le cadre du partenariat Snes/cnam, comment les professionnels peuvent se ressaisir de leur travail "uotidien et intervenir dans ce domaine.

3@ temps 4 le Snes et la reprise en main du métier

/ eux types de stages sont possibles

; généraux, sur l'ensemble de la démarche 4 les problèmes et les moyens de réagir et d'agir

; sur trois thèmes ? Titres provisoires 4 Mueils problèmes posent) l'activité professionnelle l'écart entre prescrit institutionnel et réel du travail B *omment faire avec les élèves "ui n'accrochent pas 5 B La crise de réalisation du travail "ue chacun rencontre dans l'exercice "uotidien de son métier a(t(elle pour fondement des limites de soi ou des limites du métier 5@

*es stages seront proposés aux académies.

.ls seront l'occasion d'inviter les participants intéressés par une action) s'inscrire dans le stage

proposé au point 2.

La mobilisation des professionnels (intervenants) se fera au coup par coup mais il faudra qu'ils puissent être déchargés ponctuellement ? sous forme de stage syndical 50 y compris pour des déplacements dans d'autres académies. 8rais de déplacements des intervenants pris en charge.

" # _____ 0
 & 0 8 0 : _____ :
 & 0 _____

a) - réalisation d'un stage 1 ci#lé 2 national "ui servira) explorer des domaines nouveaux en même temps "ue familiariser les participants) une méthode de 1 travail sur le travail 2 ?participants "ui suivent de #out en #out B utilisation de l' instruction au sosie sur les situations par les uns et les autres B recherche de différentes mani' res de constituer des traces de l' action et de travailler) partir d'elles, etc. @

Le th' me retenu pour cette année 2L L(2L sera 4 _____
 _____ *omment

élargir la prise en main personnelle et collective du métier sur ce point 5

La tenue de ce stage impli"ue la possi#ilité de disposer de trois sé" uences de deux &ours avec les mêmes participants 4 la premi' re sé" uence servira de présentation de la démarche et de mise en route. La seconde et la troisi' me permettront de réaliser des instructions au sosie. @ . Il serait &udicieux "ue la premi' re sé" uence ne soit pas placée au premier semestre afin de permettre l' accueil de stagiaires venant des stages académi" ues.

6H 4 Fn deuxi' me th' me a été envisagé 4 l' entrée dans le métier ?ou "uels pro#l' mes pour les néo et leurs (tuteurs 4 le métier %a s' apprend, %a se transmet dans ce contexte l) 5 Muelle action possi#le etc @ A &ours ?3;2@ avec deux sous (groupes 4 de néos B de Ututeurs. . Il sem#le cependant impossi#le de lancer le travail en dé#ut d' année compte tenu des contraintes professionnelles des éventuels participants. L' importance du pro#l' me conduit néanmoins) réfléchir) la fa%on adé" uate de mettre en route cette dimension du 1 travail sur le travail 2 ?en fin

d'année, l'an prochain 50

#0 \$examen de la possibilité de mettre en route une formation de nouveaux intervenants parmi les militants du Snes ?recherche de la formule adéquate et des moyens d'y parvenir@.

4"

Oroupes de travail avec les méthodes propres) la clini"ue de l'activité ?vidéo et\ou instruction au sosie@4

Sur les effets de groupes interdisciplinaires dans les éta#lissements ?"uel pro#l' mes, "uels effets de mo#ilisation sur le collectif, l'éta#lissement..@ 4 M., Y.

Oroupe enseignement technologi"ue

Oroupe *opsys.

.l s'agit du programme annuel d'une convention d'une durée de 3 ans. Le suivi en sera assuré par le groupe Snes(cnam).

Le #ilan "ui sera fait en fin d'année permettra de tenir au courant les instances du Snes et de préparer le travail de l'an prochain.

'() '()

*ompte tenu des o#lectifs) atteindre et de ce "ui a été fait en 2L L(2L le programme e travail 2L (2L 2 pourrait s'organiser autour des axes suivants. .l est ici) peine es"uissé en attente de la discussion et de la prise de décision au sein du comité de suivi

W 4 7oursuivre l'action d'information et de mo#ilisation aussi #ien au niveau académi"ue "u!au niveau national. .nsister sur le 1 détour 2 nécessaire par le travail sur le travail 2, avec ses modalités spécifi"ues, comme moyen d'action personnel et collectif sur la crise du travail et du métier.

2W 4 *réer un réseau d'intervenants académi"ues et locaux et mettre en place "uel"ues groupes de travail académi"ues\locaux dans "uel"ues académies. , rganiser ?modalités, contenu, etc.@ le suivi de ces intervenants par les professionnels<intervenants. Mettre en place une formation des intervenants académi"ues\locaux. Assurer ainsi le fonctionnement du cadre nécessaire) la cohérence d'ensem#le de la démarche.

3W 4 Maintenir l'activité des groupes d'établissements et thématiques existants ou en gestation ?) l'exception du groupe *opsy "ui a décidé "u'il était arrivé au bout de sa démarche

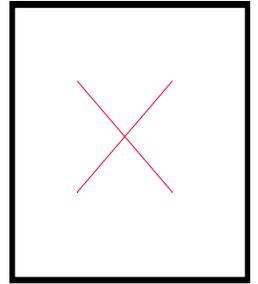
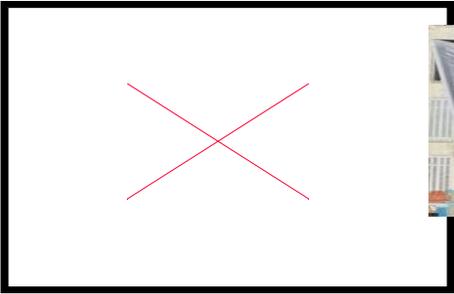
0W 4 Poursuivre la mise au point de méthodes adaptées) l'élargissement.

=W 4 *ommencer la capitalisation des résultats.

- 4 +

0 <

- 6



= 1 2%> \$?# 1 2#-*-% 15\$1%@5-52

' +/0+ - !"# \$ % & ' \$. &# (1) . 2 1 \$ &# 3 * # 4



(1 #

2 #

1) Organisation des réunions collectives

1. Une réunion de 1 ou 2 heures sera organisée début janvier pour finaliser les pistes de travail évoquée ce jour

2. Deux journées de formation syndicale seront organisées par le s3 : le jeudi 23 février et le lundi 16 avril. Lors de ces journées, possibilité de faire venir des chercheurs du CNAM et/ou du SNES national
3. Question à poser au proviseur : obtenir la possibilité de supprimer certaines heures de cours pour pouvoir assister au cours d'un collègue. Expliquer aussi au proviseur le sens de notre démarche basé sur un collectif entre pair ce qui explique notre refus (pour l'instant) de faire rentrer ce travail dans un cadre plus large qui serait celui du lycée (inclusion dans le projet d'établissement, formation d'établissement avec formateur extérieur institutionnel comme cela a été proposé)
4. A noter enfin la possibilité qu'un ou plusieurs collègues du lycée assistent à la formation organisée par le Snes national les 1^{er} et 2 février (question à trancher rapidement vu les délais)

2) Fonctionnement du collectif et thèmes à aborder

5. Film : la plupart des collègues ne se sentent pas encore d'être filmé en cours. Possibilité cependant de 2 collègues en Anglais. Par contre des séances de cours avec présence d'un collègue vont se mettre en place (voir plus bas)

Questions : Qu'en est-il du droit à l'image des élèves ? Où trouver le matériel vidéo (option ciné ?)?

6. Instructions aux sosies / transmission de consignes : plusieurs thèmes sont évoqués ⁴
 - a. La classe est agitée et tu te retrouves dans une situation où tu es débordé. Il te faut maintenant reprendre en main la classe pour avancer dans la séance prévue. Que fais-tu ?
 - b. Tu t'adresses à un élève et tes propos le choquent car ils n'ont pas la même signification pour lui que pour toi. Comment réagis-tu ?
 - c. L'activité prévue pour le cours qui commence nécessite la mise en activité autonome des élèves. Que fais-tu pendant que les élèves travaillent seuls ?
 - d. C'est la première fois que tu prends contact avec la classe qui a déjà vu son prof principal. Que fais-tu lors de ce premier contact
 - e. Tu avais oublié que ce jour tu avais cette classe et tu n'as donc pas préparé de cours. Que fais-tu pour que les élèves ne s'en rendent pas compte ?

⁰ *es consignes ont donné lieu) un travail ultérieur pour les examiner) la lumi' re du cadre méthodologique de 1 travail sur le travail 2 exposé dans le volume . de ce rapport. Elles ont donc été modifiées pour certaines. Elles ne doivent pas être utilisées telles qu'elles sont formulées ici sans examen préalable.

- f. Que fais-tu pendant un conseil de classe ?
- g. Tu as 1 ou 2 heures de pause entre deux cours et tu te trouves en salle des profs.: que fais-tu pendant ce temps ?

Le SNES national et le CNAM sont prêts à nous aider pour une formulation des consignes

- 7. Certains groupes de collègues vont commencer à fonctionner en allant dans le cours d'un collègue :
 - a. En math (N., S., F.) : sur des séances de groupes dédoublées en seconde lors desquelles les élèves seront invités à travailler sur un problème en autonomie. Le collègue présent dans la salle notera l'activité de l'enseignant. (voir planning joint ci-dessous)
 - b. En anglais (P., P.)
 - c. En Histoire géo (X., S., E.)
 - d. Est aussi évoquée la possibilité de minuter (par un tiers) les différentes activités de l'enseignant durant un cours et de confronter ce déroulé minuté au ressenti de l'enseignant
- 8. La possibilité d'aller s'observer entre collègues d'une même classe (mais des matières différentes)
- 9. Possibilité aussi de créer un groupe d'étude du rapport que le CNAM a remis au SNES afin d'approfondir nos bases théoriques

5

#

5

6

!

1

#

7//080

9

- 10. Présence possible de F. lors du cours de S. le jeudi de 13h30 à 15h
- 11. Présence possible de S. lors du cours de F. le mardi de 10h à 11h30
- 12. Présence possible de F.et/ou S. au cours de N. le lundi de 11h30 à 13h

(
 1 #
 : . . . 1 1
 ;

#_____

; *ollectifs de travail
 / ate 4 8ri, 23 Sep 2L

Hon&our,

Le s3 de -eims va mettre en place deux collectifs de travail sur le travail cette année scolaire, l!un pour les enseignants, l!autre les *7\$.

La démarche a été présentée lors d!un stage académi"ue l!année derni"re, ce mail n!a pas pour o#&et de la décrire) nouveau. Vous trouverez le compte rendu du stage du = mai sur notre site.

<http://www.reims.snes.edu/spip/spip.php?ru#ri>"ue 2

7our les plus courageux, vous trouverez aussi sur le site national les rapports sur les expérimentations menées avec le *6AM,) l!origine de la démarche.

[http://www.reims.snes.edu/~apport/du\(*6AM/sur/le/travail.html](http://www.reims.snes.edu/~apport/du(*6AM/sur/le/travail.html)

*es collectifs se réuniront cin" fois dans l!année. 6ous ne pourrions y inclure "ue A personnes pour chacun, au(del) les personnes ne peuvent s!exprimer suffisamment. Le #ut est toutefois d!en créer d!autres l!année prochaine, d!essaimer.

Les réunions se tiendront dans le cadre de stages académi"ues d!une demi(ournée mais les participants doivent s!engager sur les cin" demi(ournées ?un emp+chement est toujours compréhensi#le mais assister) une ou deux séances n!a "ue peu d!intér+t@. Voici les dates.

*7\$ 4 22 novem#re B L &anvier B 2 février B = mai B = &uin.

\$enseignants 4 D novem#re B 3 décem#re B 2D &anvier B 20 mai B 2I mai.

Si vous voule3 y participer contactez(nous d!a#ord, avant d!envoyer votre demande d!autorisation d!a#sence, puis"ue les places sont comptées.

Si dans un éta#lissement vous pensez pouvoir rassem#ler entre 0 et A coll'gues intéressés, nous pouvons aussi essayer de mettre en place un collectif interne.

Muel"ues rappels 4

Les collectifs ne sont pas des groupes d!échanges de prati"ue, ils présentent des différences essentielles 4 ils ne sont composés "ue de pairs, personne n!a de position surplom#ante ?ni hiérarchie, ni formateur@, l!o#&et est le travail réel et non pas ce "u'il faudrait faire pour coller aux prescriptions, enfin leur #ut n!est surtout pas de faire émerger des 1 #onnes prati"ues 2.

*es collectifs de travail permettent aux personnes "ui y participent un développement professionnel "ui leur permet de trouver, ou de retrouver, des perspectives d!action dans leur travail.

Toutefois, l!o#&ectif du S6\$\$ dans la mise en place de tels collectifs ne saurait #ien s>r se limiter) un #ut de formation ou d!autoformation

/e fa%on structurelle, pour le syndicat, l!o#&ectif essentiel est de créer du lien, de lutter contre les dé(liaisons du métier, contre l!isolement des professionnels B on peut d!ailleurs considérer "ue

cest, historiquement et par définition, la raison d'être de tout syndicat. Le syndicat a pour mission de réunir les professionnels pour construire la revendication et l'action collectives

Le fait le plus caractéristique, au milieu des années 1970 les évolutions fortes vécues par le second degré notamment sous l'effet de la massification rapide, ont fait surgir de nouvelles questions sur l'enseignement, fortement relayées par l'institution 4 était(on enseignant et/ou éducateur, y avait-il un ou plusieurs métiers de second degré selon les disciplines, coll'ge/lycée, que signifiait travailler en équipe 2 S 5 cela posait la question du coeur du métier, ses contours, sa définition.

On ne peut penser, rétrospectivement, que nous avons été en difficulté en 1970 lors que le ministre a publié son texte sur les missions des enseignants qui fait souvent référence aujourd'hui 4 le métier a été découpé en strates, ce que nous n'avons pas su contrer et dont on peut contester la pertinence.

Au bout du compte, rien que capables de résister, nous manquions d'un certain nombre d'outils y compris théoriques pour argumenter plus fortement dans une situation où l'on était pressés de toutes parts 4 de la part de l'institution ?multiplication des rapports S @, de la part des enseignants, de la part aussi des autres syndicats, des fédérations de parents d'élèves...

Les expériences menées ont prouvé qu'une vision collective et solidaire de nos métiers émergeait systématiquement des échanges entre pairs sur le réel du travail dans le cadre de ces collectifs. Les participants acquerraient une conception et une compréhension affinée de l'ensemble de leur activité difficile) maintenir seul, le 1 ne3 sur le guidon 2, même par des lectures B ils étaient ainsi mieux armés pour revendiquer et défendre nos métiers face aux attaques incessantes qu'ils subissaient de la part de ceux qui veulent nous dire comment les faire sans eux(mêmes les pratiquer.

Vannic[Lefeuvre, secrétaire académique du S6 \$S.

; *collectifs de - eims

Vannic[Lefeuvre) Alice *A - / , S , Tuesday, May 21, 2012

Salut,

Puste un petit mot pour dire que le collectif prof du s3 de - eims est un succès TT cette après-midi on a fait le bilan avec les participantes. Elles veulent continuer TT Pe vous prépare un compte rendu et te te ferais passer au s3 l'enregistrement du bilan T , n pense en lancer deux autres l'année prochaine.

Alors que mon étalement se délite, ça me fait du bien T

Le collectif *7\$ a peut être moins bien marché, on fait le bilan le = &uin.

!" !"

Participants 4

6., certifiée de Lettres Modernes, coll'ge

M. certifiée de Lettres Modernes, T \ -, coll'ge

M., certifiée d'Éducation Musicale, coll'ge

-. , contractuelle d'Allemand, coll'ge

A., certifiée d'Histoire(Oéographie, lycée

Animateur 4 Vannic[, certifié d'Histoire(Oéographie, coll'ge

= réunions qui ont duré de 2h30) 3h 4

D novembre B 3 décembre B 2D janvier B 20 mai B 21 mai
 \$cart important entre les séances 3 et 0) cause du *ongr's national du S6 \$S et fai#le écart entre
 le 0 et =) cause d'une erreur.

Tous les participants ont été présents) chacune.

2 instructions au sosie M. et - .

instruction au sosie tron"uée au dé#ut ?M.®

visite de classe avec enregistrement audio de 6. et dé#ut d!autoconfrontation simple.

La premi 're réunion n!a pas été enregistrée ?pro#l 'me matériel® les autres oui.

Les enregistrements ont été donnés aux participantes.

/ éroulement 4

Tr's vite les coll'gues se sont mis) échanger entre eux,) se poser des "uestions mutuelles,)
 réagir aux interventions des autres.

A la fin de la premi 're réunion une coll'gue émettait des doutes sur le dispositif 4 elle était venue
 avec des "uestions et repartait avec des doutes. \$Ile trouvait cela désta#ilisant et s!interrogeait sur
 l!intér+t d!une telle démarche. P!ai eu l!occasion de discuter avec elle. 8inalement, elle est
 revenue) tous les collectifs et tire un #ilan positif.

/ ans les derni 'res séances les coll'gues venaient avec des "uestions "u!elles s!étaient posées et
 avaient prévu d!a#order en collectif.

/ ifficulté principale 4

Man"ue de temps pour aller voir tous les coll'gues dans leur classe, pour faire les
 autoconfrontations simples sur #ande audio.

Su&ets a#ordés 4

*orrection des évaluations en classe avec les él'ves

- emplissage du cahier de texte électroni"ue

/ ilemme du professeur d!\$ducation musicale sur les ta#les.

/ evant la difficulté de faire les transcriptions par man"ue de temps, &!ai eu l!idée de donner aux
 coll'gues les enregistrements. Mais du fait de l!arrivée tardive de cette idée, les coll'gues ne les
 ont pas encore re%ues.

Hilan des participants 4

1 Tu te reposes des "uestions. 7ermet de casser la routine. Tu ne te poses pas de "uestions "uand
 %a roule. 2

1 Fne fa%on de pouvoir de parler plus li#rement des fa%ons de faire. , n ne discute pas asse3 avec
 les coll'gues. *oll'gues fermés dans les éta#lissements. 2

1 Muestion de la place de coll'gues de lycée\coll'ges. 2

1 Lieu d'échanges extr+mement profita#le parce "ue sans &ugement. 2

1 Lieu de réflexion pédagogi"ue source d!initiative en classe. 2

1 7rendre du recul sur prati"ue. S!interroger sur ce "ui ne va pas et sur ce "ui va de soi. 7ermet
 énormément de progresser. Se sentir moi seul pour ce "ui ne va pas. 7as tout seul dans notre tra(
 vail. 2

1 .mpression "ue le travail ne fait "ue commencer. 2

1 Me poser certaines "uestions 4 & !ai toujours fait comme %a, mais pour" uoi et est(ce "u!il n y a pas une autre fa%on de le faire 5 2

1] a m!a man"ué. La prochaine fois &e pourrai parler de %a S Muand on a des difficultés on se dit, &e vais pouvoir en discuter au collectif. , n pas toujours les réponses mais on a des éclairages. 2

7erspective 4

7oursuite du collectif ?2 séances avec moi et apr 's tout seul@

/ é#ut d'un collectif en Nistoire lycée dont Annie prendra l!animation apr 's une coanimation.

?m+me mati 're peut(+tre plus simple pour coll 'gue@.

/ é#ut d'un collectif en Lettres modernes.

\$change entre les collectifs lycée et coll 'ge

\$ % ! " " &

7articipants 4

-., *7\$ en coll 'ge rural

S., *7\$ des HTS en lycée de centre ville

M(L., *7\$ en L7 de périphérie

*, *7\$ en lycée de centre(ville

\$. , *7\$ de lycée de petite ville

O., *7\$ d!internat en lycée OT et 7.

Tous commissaires paritaires académi"ues du S6 \$\$

Animateur 4 Vannic[, certifié d!Nistoire(Oéographie, coll 'ge

= réunions "ui ont duré de 2h3L) 3h 4

22 novem#re B L & janvier B 2 février B = mai B = &uin

\$cart important entre les séances 3 et 0) cause du *ongr 's national du S6 \$\$.

Aucun participant n!a été présent) chacune. *, S. et -. en ont man"ué une chacun. O. et M(L. deux.

2 instructions au sosie *. et S..

La réunion 0 n!a pas été enregistrée ?pro#! 'me matériel@ les autres oui.

/ éroulement 4

Lors de la premi 're séance, on leur avait demandé de venir avec des 1 prescriptions 2, leurs textes officiels.

La conversation est partie de l).

/ ifficultés 4

7endant les trois premi 'res séances, peu d!échanges entre eux, et donc asse3 peu de controverses.

*!était) l!intervenant de relancer constamment la discussion et d!interroger "uasiment individuellement les coll 'gues sur les différents points a#ordés.

*ela a commencé) changer) la 0^W séance et s'est confirmé) la cin["]ui 'me.

Nypoth 'ses pour cette difficulté du collectif) prendre 4

a@ Sélection parmi les commissaires paritaires du S6 \$S eux(m+mes issus d'une sélection. Les parti(cipants partagent une certaine vision du métier et certaines valeurs, donc le consensus est fort sur de nom#reux points.

#@ 8ai#le pression de la prescription sur les participants 4 pas de formation, peu de textes, peu d'ins(pection S P!ai l'impression "ue ce genre de pression vient plutCt de ce "ue leurs 1 partenaires 2 attendent d'eux.

c@ Méconnaissance par les intervenants du métier de *7\$ 4 désar%onnés sur le rapport des *7\$) la prescription, difficultés) reconna@tre les dilemmes.

d@ / ifficulté de posséder des traces de l'activité

Au cours de la "uatri'me séance, l'ai commencé) #ien repérer des dilemmes "ui travaillent les *7\$ 4 la collecte et la conservation des informations sur les él'ves, le dossier de signalement pour a#sentéisme par exemple.

7our la derni're séance, le leur avais demander de ramener des 1 dossiers 2 d'él'ves. .Is ont #eaucoup échangé sur les documents ramenés.

Pe me suis posé la "uestion pour la derni're séance de leur présenter le dilemme de travail et de leur demander d'en chercher dans leur "ootidien.

Hilan des participants ?*., - . et S. présents@ 4

1 \$nfin un lieu d'échanges et de confrontations. Se confronter) l'expérience d'autres coll'gues extr+mement intéressants. 2

1 Pe suis rassuré. P!ai entendu des gens "ui avaient les m+mes pro#l'mes "ue moi. 2

1 Au&ourd'hui la multiplicité des sollicitations, %a m'a sauté) la figure. Pe ne pensais pas apprendre %a au&ourd'hui. 2

Asse3 positif finalement pour les présents. .Is ont #ien ressenti la différence entre les premi' res et les derni' res séances.

7ar contre, ils ont exprimé le fait de ne pas voir le sens, le pour"uoi, et oK on veut les amener.

= 2 +

,! A

B

B

,! : A - '()('())

Lors de la réflexion menée dans l'éta#lissement, pour la rénovation du pro&et d'éta#lissement et la contractualisation de l'éta#lissement, l'ai lancé l'idée "u'il était nécessaire de réfléchir collectivement) notre travail pour mieux faire réussir les él'ves ?texte disponi#le@.

*ette proposition a été inscrite dans le pro&et d'éta#lissement 4

! " !
 ?Texte complet disponi#le@

7proposition a été faite) tous les coll'gues du lycée par la liste des mels académi"ues de participer) cette action. .immédiatement, 2 personnes ont répondu positivement. A partir de l), la difficulté principale a été de trouver un moment de travail. .l a été impossi#le de trouver un moment commun 4 le lycée était passé) la journée continue de G heures du matin) Gh le soir.

\$n outre, le lycée connaissait un violent conflit entre les personnels et la 7rovisure depuis deux ans 4 les personnels lassés, en étaient) se désinvestir de leur métier et n'avaient aucune envie de se retrouver au lycée, plus "u!il n'était utile pour assurer leurs cours.

/ ans ce contexte, il a été tr's difficile de réunir un groupe de coll'gues. *ertains, "ui s'étaient dits spontanément intéressés, ont perdu la motivation et surtout ont été pris dans d'autres activités.

.l n'a été possi#le de réunir un groupe "u!) la mi(quin 2L L, lors d'une journée de concertation générale des professeurs, apr's l'arr+t des cours. La rencontre a réuni environ L coll'gues, pendant une heure, le temps de présenter la démarche et de commencer une discussion. *elle(cis'est immédiatement enclenchée sur les façons de faire ?un compte(rendu existe@ des uns et des autres.

A la rentrée suivante, la situation s'étant aggravée dans l'éta#lissement, il a été impossi#le de réunir) nouveau ce groupe. Malgré de nom#reux échanges par mels, il a été impossi#le de trouver un moment pour réunir plus de trois personnes.

La situation n'a pu "uel"ue peu évoluer "u!) partir du changement de direction de l'éta#lissement, fin novem#re 2L L. La nouvelle 7rovisure s'est montrée intéressée par cette action, faisant valoir "u!elle pouvait +tre intéressante pour intégrer les nouveaux professeurs dans le métier.

*ependant, aucun créneau commun n'a pu +tre dégagé a cours de l'année. *est seulement lors de la réunion de concertation générale de la mi(quin 2L "u!un groupe a pu) nouveau se réunir pendant environ une heure. *ela avec l'accord officiel de la direction de l'éta#lissement. Le groupe a réuni environ huit personnes, mais "uatre coll'gues intéressés n'ont pu +tre présentes, prises par d'autres actions. *ette fois encore, apr's une tr's rapide présentation des principes de la démarche, la discussion est immédiatement partie sur des "uestions de métier, sur des façons de faire des unes et des autres ?un compte(rendu existe@.

La rentrée 2L a été tr's difficile, du fait de la mise en Juvre de la réforme "ui a posé de tr's lourds probl'mes d'emploi du temps. *e n'est "ue fin septem#re "ue les emplois du temps ont été fixés, tant pour les él'ves "ue pour les professeurs. \$n outre, la charge de travail a été tr's lourde en cette rentrée. P'ai donc décidé d'attendre "ue la situation se décante et se sta#ilise pour relancer le processus.

Le pro#l'me du créneau commun) un groupe de G(L professeurs continue) se poser, #ien "u!il existe cette année un créneau d'une heure, li#éré pour tous, le leudi de 3h) Oh, mais occupé par de multiples réunions. \$n tout état de cause, cette durée est insuffisante pour mener une réflexion. ous en sommes donc) chercher ce temps possi#le pour environ G(L coll'gues. Fne rencontre aura cependant lieu dans le courant de novem#re.

Lors de la réunion du conseil pédagogique du 1^{er} octobre dernier, j'ai discuté du bilan pédagogique de l'année passée, j'ai fait valoir ce problème de temps pour mettre en œuvre cet axe du projet d'établissement. Cela devrait apparaître dans le bilan pédagogique.

Le fait il existe plusieurs solutions envisageables dans la situation présente :

(utiliser quelques heures d'information syndicale) c'est une proposition que j'avais faite) des collègues, qui en étaient plutôt d'accord :

(utiliser les 3 demi-journées analysées qui sont) la disposition des établissements) on peut, dans ce cas, demander qu'elles soient décomptées de façon individuelle, pour les collègues participant) cette action :

(demander un stage d'établissement, permettant ainsi d'avoir des autorisations d'absence) mais) la condition que cela n'implique pas la présence obligatoire d'un formateur agréé :

(faire valoir cette action auprès de la cellule académique chargée du suivi de l'innovation pour obtenir, là encore, quelques moyens en heures) là encore,) la condition que toute autonomie soit accordée au groupe sans contrôle d'un formateur.

Nous en discuterons avec les collègues lors de notre prochaine rencontre, et je vais tenter de faire des démarches en ce sens auprès de l'administration du lycée, qui est favorable) cette action, même si elle ne propose rien de plus pour la mettre en œuvre.

' (_____ & (_____)
 * + _____)
 ' (_____ , - (_____ &
 . _____ / _____ 0 1 2 / _____
 ,) ' _____ / _____ 2
 (_____ , -) _____
 , _____ , _____ 2 (_____ - /
) ' _____ , () '
 / _____ ,)
 * + _____)
 3 (_____) % -
 (_____) 4 (- / _____ / _____ "/
) _____ 1 ,
) 5 _____ 6
 (_____) % _____ 7 (_____ /)

Néline Latger (6 novembre 2012)

Hlois, le 1^{er} mai 2013

: 7

0

!

7eut(+tre vous souvene3(vous "ue le G octo#re 2LLI, dans le cadre de l!éla#oration du projet d!éta#lissement, le vous avais envoyé par mel, les "uel"ues idées ci(dessous 4

\$ %

& , \$ ' ((%)

' * + ' % ,

' % -

' \$ \$

./ ' (/ ' \$

•

0

• 1 \$ %

% " ' * \$ ' %

2 * ' 3 ' %

* 1 ' %

1 ' * %

2 * \$ \$

((' % * \$

' % *

%% % 4

0 * ' .

+ * 1 /

% 5 1

' * * * / ' *

' \$ % * .(' 7

\$ 6' 1 7 7 (/ ' \$

((7 8

' % % %

' 1' (/ (

' %

\$ (/ ((* * (* % % %

%%% %
 , 1 + ' 9 1
 * ' * * !/ 9
 * ' * %
 ' + %
 , ' \$ 8 9 ((%;
 % % .% % % / :- %;
 " + * * ' ' %%%
 * + 1 ' *
 ' * %
 # \$ % !

.I me sem#le "u!un certain nom#re de faits "ue &!ai repérés tout au long de l!année au sein du lycée vont dans le sens de la proposition ci(dessus 4

(les difficultés grandissantes "ue chacun rencontre dans son métier, difficultés "ui apparaissent dans les discussions) la salle des profs, difficultés rencontrées dans la réalisation de certains projets B difficultés rencontrées dans un certain nom#re de classes de secondes d!apr's ce "ue &!ai cru comprendre, mais aussi dans d!autres B ...

() plusieurs reprises dans mes échanges avec certains d!entre vous, &!ai eu le sentiment, et &e !&!ai dit ainsi, "u!on allait 1 devenir fou chacun dans notre coin 2 4 on est dans la plus grande solitude face) ces difficultés et) des dilemmes "ui nous usent, sans aucun lieu oK les exprimer et encore plus oK les travailler pour trouver des solutions B

(peut(+tre pire 4 on nous impose une réforme de plus, de nouvelles structures accompagnées de 1 fiches(mod'les 2 de ce "ue nous pourrions ou plutCt devrions faire, comme si les professeurs étaient de simples mécan"ues) appli"uer les idées des experts, comme s'ils ne passaient pas leur temps) inventer,) réfléchir..., comme si eux(m+mes n!avaient rien) dire de leur travail, de leur expérience B comme si cette expérience ne comptait pour rien du tout. *!est pourtant #ien nous, les professeurs, "ui faisons marcher le syst'me depuis des années, vaille "ue vaille et contre vents et marées T

(enfin, on est de plus en plus conduit, par les conditions "ue l'on nous impose,) faire du 1 mauvais travail 2 B 1 mauvais travail 2 4 c'est nous "ui le vivons ainsi, mais l'institution) tous les niveaux ?!éta#lissement, le rectorat, le minist're n'en a cure. 7our nous cela est insupporta#le 4 entre ce "ue nous souhaiterions réaliser et ce "ue nous sommes conduits) faire, l'écart est tel "u!il crée un mal(+tre profond.

*hacun pourra compléter cette liste "ui se veut pas exhaustive.

Au #out du compte, cela se traduit par des formes de somatisation pour certains, des coups de 1 déprime 2 pour d!autres, l!a#andon de toute forme de résistance, l'envie de fuir et

d'aller voir ailleurs...

Pe pense donc "u'il est vraiment urgent de resserrer les liens entre nous < 1 pour ne pas devenir fou chacun dans notre coin 2, pour continuer) pouvoir réaliser un travail "ue l'on a choisi, au"uel on tient malgré tout, et surtout faire du 1 #on travail 2.

. + 0 0
! 1 C 0 !!!
0 C C
: 0 !
8: 8 !

Nél'ne Latger

,! : A '()' '()'
D 1 8 &
=52#- 2?- %\$-2%=5 < #=.12 , 12-A %\$\$16152
,!
'()' '()'3

7
)
1 Travail sur le travail 2 pour faire réussir les él'ves.

=&8 4

- 7ermettre) l'enseignant de sortir de l'isolement dans le"uel peut se vivre le métier et confronter l'expérience de son travail avec d'autres coll'gues.
- 7ermettre) chacun de se créer de nouvelles ressources ou 1 d'inventer 2 de nouvelles solutions, d'enrichir sa façon de faire.

*e travail de réflexivité est mené dans un cadre "ui garantit l'absence de tout jugement. Il est conduit entre pairs volontaires, ayant envie de réfléchir, en confiance mutuelle, accompagnés par un pair en capacité de garantir le cadre et les conditions de la libre parole.

*es collectifs de pairs ont des géométries variables 4 é"uipes pédagogiques"ue, é"uipes disciplinaires...

4 7our faire réussir les él'ves, il peut être indispensable "ue les professeurs puissent) certains moments, régulièrement, se décentrer de l'urgence du "quotidien pour réfléchir) leurs pratiques, sans se référer) une objectivation assurée par un tiers hiérarchique. *est la nécessité

de penser ce "ue l'on fait. *ette mise en situation dynamiq"ue du professeur conduit) une reprise en main dynamiq"ue des classes et favorise la réussite des él'ves.

D

Nél'ne Latger

Hlois, le 1 septem#re 2L 2

*omme dit dans le rapport précédent, il nous a été tr's difficile de trouver un créneau 4 les emplois du temps ont été a#solutement catastrophiq"ues en 2L (2L 2.

6ous avons pu tenir deux réunions dans l'année. ?voir les compte(rendus en annexe G@

7remi're rencontre 4 le 4eudi 6 décem#re 2L .

6ous avons choisi le créneau de 3h) 0h "ui était théori"quement li#éré pour tous les professeurs, mais de fait occupé en permanence par les multiples réunions "ui ont eu lieu l'an passé. 7our avoir un temps asse3 long, 4'avais posé une heure d'information syndicale) la suite de 0h) =h ?heure "ui n'avait donc pas été affichée sur le panneau syndical@.

6ous étions A présents B trois coll'gues n'ont pas assisté) la 're heure du fait de la présence en parall'le de deux réunions organisées par l'administration. Fne de ces deux coll'gues a participé) la 2^{me} heure, une autre n'a pas voulu laisser la classe de premi're S "u'elle avait lors de la 2^{me} heure, du fait du nouveau programme (infaisa#le (dans cette classe.

*ette rencontre a été tr's intéressante. Fn coll'gue ?"ui avait participé au travail mené) Hlois pendant 0 ans@ a lancé la discussion sur la "uestion des él'ves ayant un handicap et "ue l'on nous demande de placer devant. / !oK comment place(t(on les él'ves dans la classe, un plan de classe ou non, séparer les él'ves "ui #avardent... 5 , n a aussi a#ordé la "uestion du #avardage, le cours "ui échappe au prof... \$tc.

6ous avons réellement parlé de travail dans le détail, de nom#reuses fa%ons de faire étant apparues, des solutions étant proposées, chacun présentant ses fa%ons de faire, discutant celles des autres.

Les coll'gues paraissaient tr's contents de cette rencontre B un coll'gue m'a proposé, en sortant de réaliser un petit livret des fa%ons de faire notre métier,) partir de cette discussion.

P'ai transcrit une petite partie de la séance, pour l'utiliser dans la séance suivante.

/euxi'me rencontre 4 le 4eudi 23 février 2L 2.

Le pro#l'me s'est reposé de fa%on encore plus aigu^ de trouver un autre créneau. / ans la période de 4anvier) avril nous avons été su#mergés de travail du fait des actions diverses et variées 4 4ournée portes ouvertes, forum collégiens, #ac #lanc, préparation de voyages et voyages, projets pédagogiq"ues divers, réunions multiples pour préparer la rentrée suivante... Pe n'ai pas pu relancer le travail dans des délais raisonnables, du fait de mon peu de disponi#ilité ?e n'ai eu "u'une heure de décharge syndicale durant cette année(l)@, les choses ont tra9né.

6ous n'avons pu nous réunir "ue le 4eudi 23 février, mais dans des conditions encore plus compli"uées "ue la premi're fois. /eux coll'gues n'ont pas pu +tre présentes) le derni're minute car devant s'occuper d'un mari ou d'un enfant. Fne autre ayant une réunion, l) aussi modifiée) la derni're minute. Les 3 ou 0 coll'gues "ui étaient l) la premi're heure, ne pouvaient pas +tre l)

la 2^{me} heure et réciproquement. la 2^{me} heure nous nous sommes retrouvées) 3.

Lors de la 1^{re} heure, a cependant eu lieu une discussion intéressante,) partir de la transcription de la séance précédente "ue ai distri#uée.

Mais lors de la 2^{me} heure, la situation a été plus difficile. Fne coll'gue, tr's éprouvée par une classe de 1^{re} STO ?classe "ui a posé de tr's lourds pro#l'mes) toute l'é"uipe, tr's mal épaulée par l'administration "ui a refusé de prendre les sanctions "ui s'imposaient, a eu #esoin de 1 vider son sac 2, de dire "u'elle n'y arrivait pas. Pe n'ai pas pu ou su revenir sur les fa%ons de faire, la discussion) trois man"uant de dynamisme, peut(+tre aussi la fatigue &ouant pour moi. , n n'était plus dans un travail sur le travail permettant d'ouvrir des espaces nouveaux, mais dans la plainte sans issue. P'ai eu un fort sentiment d'échec, m+me si ai relativisé du fait des circonstances. P'ai craint "ue le travail ne s'arr+te l).

- ien n'a pu +tre fait au 3^{me} trimestre, tr's court puis"u'on était en derni're 3one de vacances. La fatigue a aussi été un facteur décisif.

)E 8 '()' F +

« Bonjour,

Je n'aurai de surveillances qu'à partir de mercredi, je n'aurai de copies que la semaine prochaine, alors j'essaie de faire tout ce que je n'ai pas pu faire jusqu'à maintenant. C'est pourquoi je vous envoie ce mel à propos du travail que nous avons débuté cette année.

Nous avons pu faire deux réunions. La première s'est très bien passée et a été très intéressante (du moins à mon avis). J'en ai fait un début de transcription (comme c'est très long à faire, je n'ai pas pu continuer) que j'avais donné aux présents de la séance suivante et que je renvoie ci-dessous car certains d'entre vous ne l'ont sans doute pas eue. Cependant tout le monde n'a pas pu être présent à cette première réunion du fait de réunions parallèles.

La deuxième réunion a été plus difficile car on n'a pas pu se réunir tous ensemble : les présents de la 1ère heure étaient absents la 2ème et réciproquement.

Si vous souhaitez continuer le dialogue en réagissant sur la transcription que je vous envoie, surtout n'hésitez pas à le faire.

D'autre part, F. avait émis l'idée à l'issue de la 1ère réunion, de faire, si on avançait dans nos échanges, une sorte de petit livret de problèmes de métier. Je trouve l'idée particulièrement intéressante car cela aurait certainement un écho parmi nos collègues. Évidemment cela serait envisageable au fur et à mesure de l'avancement de nos discussions. Mais déjà, à partir de la 1ère transcription, des problèmes de métier se sont dits et leurs contours se sont dessinés.

La question maintenant est la suivante : malgré tous ces aléas, seriez-vous intéressés pour reprendre l'année prochaine ? On peut retravailler à partir des transcriptions, à partir de films que j'ai déjà enregistrés, à partir de transcriptions d'autres collègues avec qui j'ai travaillé, à partir de problèmes qui vous intéressent... ou de toutes autres choses. L'essentiel est de dialoguer sur les gestes de métier, les dilemmes de métier qui se

posent à nous. On peut aussi travailler à un moment donné à partir d'enregistrements de nos cours ou de vidéo de nos cours qu'on peut faire, mais pour cela il faut avoir créé un climat de confiance entre nous.

Pour ma part, cela me manque de ne plus travailler ainsi, alors que je l'ai fait pendant plusieurs années et que notre première réunion s'était révélée fructueuse, apportant des idées nouvelles, mais laissant chacun faire comme il l'entend.

Evidemment, les emplois du temps ont eu raison de notre patience. J'ose espérer - mais est-ce que je me fais beaucoup d'illusions ? - que nous aurons davantage de marges de manoeuvre cette année. Toujours est-il que je vais prendre rendez-vous avec la Provisure (si quelqu'un veut m'accompagner, ce sera avec joie) en cette fin d'année pour discuter avec elle des modalités possibles (mais en existe-t-il ?) de mise en oeuvre concrète de cette action qui est inscrite au projet d'établissement.

Soit je trouve une solution dans le cadre institutionnel : des demi-journées (soit 2 ou 3 heures) sur temps de travail considérées comme de la formation continue d'établissement (j'ai un camarade du SNES qui fait cela dans l'académie de Reims), mais sans intervention d'un formateur.

Soit je prévois des 1/2 journées de formation syndicale dès maintenant. Là, je sais qu'il n'y aura pas de problème pour l'obtenir, toute la difficulté pour moi étant de vous proposer dès maintenant la première date de réunion car il y a un délai d'un mois pour demander l'autorisation d'absence dans ce cas-là.

Il faudrait aussi penser à contacter d'autres collègues susceptibles d'être intéressés.

Dites-moi, si vous en avez le courage en cette fin d'année qui fut bien difficile, ce que vous pensez de tout cela.

Hélène »

J'ai eu = réponses positives immédiates. Les autres collègues ayant sans doute laissé passer l'information au #eau milieu de la période du #ac. /eux collègues me proposaient de m'accompagner chez la proviseure.

- rencontre avec la Provisure, fin Juin 2002

Une collègue m'a accompagnée chez la proviseure pour lui demander la possibilité d'avoir des demi-journées de stage d'établissement afin de mettre en Juvre cette partie du projet d'établissement. Elle s'est demandé si cela était possible, sachant "u!ha#ituellement il fallait un formateur académique pour ce type de stage. Elle nous a demandé si on ne pourrait pas faire avec un formateur professeur dans le lycée. Nous avons refusé du fait de la spécificité de la démarche. Pe lui ai signalé "ue cela était possible dans l'académie de - eims. Elle a donc fait la demande au - ectorat. Muel"ues &ours plus tard, &e lui ai demandé le résultat de sa démarche & cela a été un non catégorique de sa part, car le service concerné du - ectorat s'était montré étonné de sa demande & seuls des formateurs reconnus par le - ectorat peuvent animer des stages d'établissement. J'étais sans illusion, mais &e lui ai tout de m+me fait remar"uer "ue &!avais une réelle formation dans ce domaine. Pe lui ai aussi clairement dit "ue cette action aurait tout de m+me lieu & sous la forme de stages syndicaux.

D. & & '()' _____

*!est donc la forme "ue &!ai retenue en accord avec les coll 'gues concernés.

P!ai envoyé un mel au groupe le L septem#re, pour leur demander de choisir un créneau B le voici 4

1 Bonjour,

En fin d'année dernière, un certain nombre d'entre vous était prêt à se retrouver pour travailler ensemble sur notre travail. D. et Moi avons demandé à la Provisure la possibilité de demi-journées de stage d'établissement. Renseignement pris au Rectorat, cela n'était possible que si le stage était encadré par un formateur "agrée" du Rectorat, ce que nous avons refusé, la démarche étant particulière. Il me reste donc la solution que je vous avais proposée : poser des stages syndicaux par l'intermédiaire du SNES académique (la copine qui s'en occupe en est d'accord).

Mais que les choses soient très claires : si j'ai travaillé pendant une dizaine d'année sur cette question du "travail sur le travail" au sein du SNES, si je demande a possibilité de stages syndicaux, car il n'y a pas d'autre solution pour l'instant, notre groupe est ouvert à tout le monde quel que soit son rapport au syndicalisme en général et au SNES en particulier. La question du syndicalisme dans cette affaire est une question importante (pour moi en tout cas qui suis à l'origine de cette question dans le SNES), mais qui n'est pas l'entrée qui nous intéresse directement dans notre groupe ; si quelqu'un souhaite la poser, il n'y aura pas de problème, mais ce n'est pas l'objet de notre affaire. Pour nous la question est de trouver un moment de travail sur le travail que l'institution se refuse obstinément à nous accorder.

Dans le cadre d'un stage syndical, il faut déposer une demande de label pour ce stage (ce que fera ma copine du SNES académique), et il faut que chacun de nous demande une autorisation d'absence un mois au plus tard avant la date du stage. C'est pourquoi il est urgent de fixer les deux premières dates de ces rencontres, sachant qu'on fixera ensemble lors de la première rencontre, les dates suivantes.

Considérons que l'on se réunira 2h d'affilée la première fois, et ensuite, on décidera ensemble.

Je vous fais une des propositions, à discuter - bien que les emplois du temps soient loin d'être définitifs. Je sais que l'on ne pourra pas satisfaire tout à fait tout le monde, mais il va bien falloir choisir :

Pour la première séance :

-le lundi 22 octobre, ou le mardi 23 octobre ou le vendredi 26 octobre (le jeudi je suis en stage HIDA) : soit le matin, soit l'après-midi, soit en milieu de journée soit en fin de journée, sur le créneau que vous préférez.

-ou : la semaine du 12 au 16 novembre (même si je trouve que c'est un peu tard pour commencer). Jour et créneau au choix.

Pour la deuxième séance :

- lundi 26 ou mardi 27 novembre
- ou : semaine du 3 au 7 décembre
- ou : semaine du 17 au 21 décembre

Evidemment tout autre proposition ou idée est bonne à prendre.

J'attends vos réponses, rapidement, pour pouvoir avertir ma copine qui fera la demande de label.

Bonne journée.

Hélène

PS : N'oubliez pas d'en parler à d'autres qui pourraient être intéressés. Si vous en êtes d'accord, je ferai une information plus large quand on aura la date et le créneau définitifs. »

A la date de rédaction de ce rapport, je suis dans l'attente des réponses.

- 3 +

\$ '())

% 89 : , !"# ;

-	&	8	0
---	---	---	---

Apr's rien d'autres c'est aux personnels du secondaire d'être confrontés aux mesures de transformation du travail : individualisation, évaluation formelle et systématique, bonnes pratiques, rouillage des missions et des limites des métiers, renforcement hiérarchique, mobilisation renouée, etc, etc

Les solidarités, l'expérience, les savoirs de métier sont menacés. Les conditions pour un travail de qualité, pour la bonne réalisation de la mission d'éducation ne sont plus assurées.

Le Snes et le *nam ont depuis plusieurs années mené une expérience qui a fait la preuve que dans un certain cadre, en travaillant collectivement sur leur travail, les professionnels pouvaient reprendre la main, accroître leur pouvoir d'agir et se mobiliser pour la défense et le développement de leurs métiers et de leurs missions.

. Il ne s'agit pas d'une recette miracle mais d'une façon constructive de se confronter aux enjeux actuels. Elle peut renforcer ceux qui s'y engagent mais aussi, et surtout, créer de nouvelles potentialités d'action collective.

0	8		&		!
				8	
6	&8	:	:		!
				7	G

\$	\$	'4	8	'3	'())
			\$	5-6	

*e stage s'adresse à tous les adhérents du Snes et à tous les professionnels concernés par l'évolution de nos métiers

- 0 +

/ ans un contexte oK dans l'enseignement secondaire les conditions de travail se dégradent et les situations problématiques se multiplient, les personnels sont confrontés à une marche forcée de multiples mesures de transformation de leur travail : des nouvelles peu évidentes, des pratiques préconisées, évaluation formelle de l'activité professionnelle, rouillage des missions et des limites des métiers, pouvoir renforcé de la hiérarchie, individualisation des tâches, etc.

L'expérience, les savoirs de métier, l'identité professionnelle, les solidarités sont ignorés et menacés. Les conditions pour faire son travail et si possible un travail de qualité, pour la bonne réalisation de la mission d'éducation, ne sont plus assurées.

*e rouillage massif des repères conduit nombre de professionnels à s'interroger sur la possibilité de faire correctement son travail. Souvent le doute s'installe et malgré tous les efforts pour le faire malgré tout, la fatigue, l'usure se manifestent, allant parfois jusqu'à menacer la santé. *chacun est tenté de se replier sur soi avec les conséquences délétères qui en découlent individuellement et collectivement.

; (< (= (, ()

% & !, \$

H !% 0 : &

!_!

% B 9 & 8 0 !

(- / , 2)

+

)" 8 :

" ! : :

G 7 !

5 > [formation.syndicale`sned.edu](http://formation.syndicale.snes.edu)

< = -

; S ? % 9 8 !"" & #

6 '4

L h) 2 h 3L 4 La "uestion du travail et du métier auourd'hui dans l'Education
6ationale. Le 1 travail sur le travail 2 et l'action syndicale

0 h) D h 4 Le 1 travail sur le travail 2) partir de traces filmées

. '3

I h 3L) 2 h 4 La transmission d'une consigne.

3 h 3L) = h 4 La construction d'un compte rendu

= h) A h 4 Hilan et perspectives.

/

@ Muelle est votre appréciation sur chacune des diverses a &ournées du stage ?.ntér+t, contenu,
utilité, S @ 5

2@ / !une fa%on générale pense3(vous "u'il soit utile et possi#le de mettre en place un 1 travail sur
le travail 2 dans le cadre syndical 5

3@ Serie3(vous d'accord pour garder le contact avec le groupe métier afin de participer) la mise
en place d'un 1 réseau 2 de 1 travail sur le travail 2 5

\$ _____ '()' _____

7rogramme du stage S6 \$S(* 6AM X Métier

6 _____) _____ '()' _____

6 _____

@/ ! A " !/ 4 accueil des stagiaires.

"!B " !B ! _____ 4 7oint d'actualité4 intervention SO 4 8rédi"ue - olet 5

"!B ! " B & _____

@ - etour d'expérience des s3.4 Vannic[Lefe#vre? - eims@, Alain Hraye ? / i&on@, Stéphane - io et
*aroline *. ?Aix(Marseille@, M(N. M. ?7oitiers@ 5

2 @ Synth'se d'Alice 4 pour"uoi le travail sur le travail est un outil syndical 5

Rclairage sur le "uestionnement des différentes organisations syndicales sur comment s'emparer
du pro#l'me du travail 4 Nervé Moreau

_____ - & " / " / ! _____

- 7 +

" B ! " : B 4 Apport théorique 4 la méthode indirecte 4 Pean (Luc - oger et *atherine - emermier
?0= minutes @ b / é#at.

"/: A "CB ! 4 Ateliers 4 Transmission de consignes puis instruction au sosie avec un volontaire
"ui sera filmé.

Sur "uelle consigne travaille t(on pour cet atelier 5

"D/ 4 pot

. ' '()'+

6

@B": A " B & Ateliers suite

@ .nstruction au sosie ?étape 2@ 4 Yisionnage 4 les traces de l'instruction au sosie de la veille <
discussion

2 @ Travail sur les consignes pour d'éventuels ateliers académi"ues ou d'éta#lissement.

3 @ *omment "uestionner les écrits des participants 5

" / ! A "EB

Hilan et perspectives

\$exemple de Y.4 comment animer la suite 5

*omment animer les groupes locaux 5

Muelle formation est nécessaire 5

Muelle exploitation faire des extraits vidéos 5

*omment assurer la mise en réseau des expériences académi"ues 5

Muelle expression au congr's 5

/ ossier 4

7oint sur

Hilan groupe de suivi snes\cnam

6ote du * 6 4 rapport d'activité

Article FS mag nouveau enseignant d!Alice 4 collectif informel et un sur la crise du métier.

Article Vves *lot 4

Transmission de consignes et instruction au sosie de *atherine

Texte de PL 1 stages sur le travail et le métier des professionnels de l'enseignement

secondaire 4 pour "ue le snes se donne les moyens d'aider les professionnels) exiger de
pouvoir faire encore un travail de 1 "ualité 2 dans le cadre de leur métier

*ompte rendu du Stage snes(cnam^{er} et 2 février 2L 2

% l + > 0 #

/ é#at 4

- 6 \$ # " 4 Tape sur ce "ue le gouvernement propose au niveau de
l'évaluation mais personne ne veut défendre l'évaluation telle "u'elle est au#ourd'hui 4 difficile)
mo#iliser.

J K & # " 4 impose travailler ensem#le histoire des arts. , pen space 4 norme "ui s'impose. Travail d'é"uipe imposée impose une norme or on n'en veut pas.

- _____ 4 "uand on travaille ces "uestions 4 c'est avoir un contre mod'le du travail collectif. 4 mettre collectif de travail et non travail en é"uipe "ui serait une normalisation de #onnes prati"ue.

_____ A _____ 4 neZ management. 6iveau intermédiaire de hiérarchie 4 conseil pédagogi"ue, super prof.

\$évaluation 4 entretien d!auto évaluation définit sur "uels crit'res 5 \$n tout cas pas ceux de notre métier. Avec *nam 4 possi#ilité entre paire de définir ce "u'est la "ualité du travail.

, #ectif 4 travail en é"uipe, collectif de travail 4 faire une note pour cahier de contri#ution.

- _____ + stage académie de Toulouse et Hordeaux disciplinaire. /e plus en plus de prescriptions folles sur les programme 4 les .7- sont en service commandé lors des animations avec les coll'gues 4 faites, appli"ue3, pas de soucis alors "u'en off ils disent "ue %a ne va pas mais "ue si les coll'gues n'y arrivent pas c'est parce "u'ils ne s'adaptent pas asse3 vite TTT Les coll'gues ont ainsi développé une suspicion de !.7- .7- soumis) une pression tellement forte 4 ne sont plus "u'un rouage de la transmission des prescriptions.

/ans #aucoup d!endroits, les .7- sont aux ordres, ils ne défendent plus la discipline. \$n plus ils ne prennent pas en compte le réel de l!activité, du terrain.

_____ +envie de travailler sur le métier

_____ 4 PM *lery, ?philo@ , #servatoire depuis de nom#reuses années 4 transmission de la réflexion sur les contenus par sur les prati"ues. /imension du travail sur le travail leur man"ue.

- 6 _____ +

\$. O.4 ils sont pr+ts) monter un collectif de travail sur le travail dans son éta#lissement.

Stéphane - io 4 8. H. 4 "uarter nord Marseille 4 collectif. 7ro#l' me d!ordre méthodologi"ue.

J K & _____ 4 informé du travail du cnam en 2LL=. 7articipe au stage d's 2LLI. Monte un collectif) - eims.

%% I # _____ 4

- " - 6 _____ + \$ # "!

/epuis 2 ans, la "uestion du métier est un des axes "u'ils développent de fa%on forte.

Nistori"ue des actions académi"ues sur le métier

__@ stage sur les "uestions de la réforme de l!\$tat, dans l!\$ducation.

2@ stage makeur sur le neZ pu#lic management en essayant d!articuler des approches en sociologie et anthropologie avec notre prati"ue syndical notre champs éducatif. Oros succ's.

3@ Neures d!infos syndicales faites sur ce th'me du neZ pu#lic management et la "uestion de la formation des camarades suscepti#les de les animer est apparue.

0@ Travail avec l'institut de recherche de la 8SF. - éalisation d!entretien avec des enseignants de ST. de 0 lycées confrontés) la réforme..

= @ *hantier en cours 4 mise en place de collectifs de travail sur le travail dans les"uels ils investissent #aucoup et comptent investir encore plus.

- Stage académi"ue en mars 2L 4 venue d!intervenants du S6\$\$ national et * 6 AM 4 Alice *ardoso,

PL - oger, *atherine - emermier et V. Honnet ?institut 8SF 4 présentation de la démarche de l'institut de recherche@. Le * 6 AM et le S6\$\$ national s'était engagé) poursuivre le travail et) les suivre, ce "ui a été fait.

- Septembre 2014 sollicitations des stagiaires de mars et des militants de s charpenté pour un autre

stage sncnam en novembre avec des intervenants du sncs national et du cnam 4 Alice *ardoso, *. L. et *atherine -emermer. 33 stagiaires dont 3 appartenant) un seul lycée. le reste 4 coll'gues des Houches du -hcne. , #lectif 4 mettre en place un travail sur le travail au lycée Saint ex, diffuser cette démarche et enclencher des collectif dans des éta#lissements et dans des #assins.

- / depuis 4

; Le collectif de saint ex s'est mis en place. L'attente y est tr's forte dans ce lycée. *ette action marche avec des coll'gues pas forcément en lien avec le sncs et pas forcément syndi"ués. Fn suivi sncs/cnam du déroulement de leur travail est souhaité et *atherine -emermer reviendra ainsi 2 fois en mars et avril. Fne autre idée venant de coll'gues est apparue 4 aller se voir dans les cours.

; \$st en train mettre en place un collectif au lycée Artaud "ui serait constitué de coll'gues appartenant) un #assin ? 3^e arrondissement de Marseille@.

Au s3, ils pensent "u'il est important de faire avancer cette "uestion du travail car nous sommes confrontés dans l'actualité) des choses difficiles mais s'interrogent sur comment intégrer ce travail.

Les "uestions actuelles 4

@ Muels sont les moyens pour mettre en Juvre ces collectifs et pour "u'ils fonctionnent 5

/ eux idées 4

(Ftiliser les heures d'informations syndicales.

7ar exemple) Saint \$x, 2h de suite d'infos syndicales ont été posées apr's le stage de novembre pour lancer le travail.

(poser 2 kournées de stage syndical ?en mars et avril@.

2 @ Mue proposer dans des situations de crise en terme de démarche sur le métier 5

\$xemple 4 éta#lissement en crise entre la direction et les coll'gues avec descente d'un .A adkoint et 0= coll'gues) cette réunion. 7as mal d'analyses des coll'gues concernent le travail emp+ché, la difficulté de faire son travail "uand il y a des in#onctions surtout avec ce type de direction.

3 @ *omment articuler ce travail sur le travail avec la mise en place des *NS*T 5

Les *NS ont une nouvelle attri#ution et doivent se pencher sur les conditions de travail, la souffrance au travail. Le s3 pense mettre en cohérence le travail sur le travail avec ce dispositif institutionnel. Ainsi,) aix(Marseille, les titulaires du *NS*T du sncs seront ceux "ui sont responsa#les des "uestions de travail.

A " # _____ + J! & "

Nistori "ue des actions académi"ues sur le métier

2LLI\2L L 4 aller se voir dans les classes avec des coll'ges.

2L L 4 stage 1 retrouver du pouvoir d'agir sur son métier 2 avec la participation du s0* 6AM 4 Alice *ardoso, *atherine -emermer. , #lectif 4 informer des coll'gues sur les méthodes indirectes mis en place dans les collectifs de travail sur le travail. L participants 1 seulement 2.

≡ mai 2L 4 2^e stage avec comme intervenants du s0 et * 6AM 4 PL -oger, Alice *ardoso et Thér'se Moro. 7lus de succ's 4 3L\0L personnes. 7rogramme 4 le matin 4 apports théori"ues, l' apr's(midi 4 instruction au sosie tron"uée. c l'issu du stage, un appel) former des collectifs a été

lancé mais ça n'a pas marché.

- entrée 2L 4

/ 4 \$ > ?
? >

- un collectif *7\$ académie"ue commissaire paritaire piloté par O. H. et encadré par Thér'se Moro du cnam. 2 réunions ont eu lieu. instruction au sosie est en cours avec Thér'se. Pour lancer ce collectif 4 ils ont ramené leurs prescriptions. Il est prévu d'essayer d'aller les voir dans leur travail

- un collectif de profs de l'académie et pluridisciplinaire ?2 lettres, allemand, NO. 3 réunions ont eu lieu. La 1^{ère} est partie d'une transmission de consignes sur la correction de devoirs. La discussion fut très riche et très longue. Ensuite il y a eu une instruction au sosie, pas filmée mais enregistrée en audio. Ils ont commencé une auto-confrontation simple avec l'audio où le collègue intervient sur ce qu'il a entendu de son travail et le professionnel intervenant (Yannick) intervient aussi sur ce qu'il entend. Projet d'autres visites aux collègues, de travailler sur l'instruction au sosie.

Pour permettre aux collègues de venir) ces collectifs, le choix a été fait de faire des stages syndicaux avec = demi(journées programmées dans l'année.

? / - * @ A%

Il a réussi) mettre ça dans le projet d'éta#lissement en la faisant apparaître comme une 8.L ?8ormation initiative Locale@ appelée 1 gestion de l'hétérogénéité 2 et dont il est l'intervenant, payé en NS\$. Seuls 3 collègues sur les 20 de son éta#lissement se sont inscrits ?tensions, pas de confiance dans l'éta#lissement. /es enregistrements audio ont été réalisés suivis d'auto(confrontation S

> / #

Les réunions durent entre 2 et 3h. Les collègues parlent de leur travail sans pause, ça les passionnent.

ils m'ont une réflexion sur leurs pratiques comme le fait "ue les prescriptions sont tellement forte "u'on les impose aux élèves sans les expliquer.

Le collectif est déssta#lisant pour certains car cela pose beaucoup de "uestions mais d'un autre côté plusieurs collègues disent "ue ça leur fait du bien.

Collectifs et perspectives au S3 4

- (- créer du collectif dans les éta#lissements.
- (/ é#oucher sur "uel"ue chose de profitable pour l'action syndicale avec des collègues militants

qui savent parler du nez management, des difficultés concrètes et précises du métier face aux chefs d'éta#lissements, aux politiques pour les ramener) la réalité du terrain.

- (former des collègues "ui peuvent faire vivre leurs collectifs tout seul.
- (- faire des stages syndicaux mais le pro#l' me c'est "u'ils reposent essentiellement sur Yannick[.

" , 8 + - A "

Nistori"ue des actions académie"ues sur le métier

mars 2L 4 stage académie"ue avec intervention du cnam. Oros succ's avec =L stagiaires mais du

coup, difficulté) mettre les gens en ateliers avec un si grand nombre. Il a fallu scinder. Une autre difficulté 4 les collègues s'attendaient) trouver des solutions clefs en main.

/ difficulté) relancer une activité autour du métier.

Pour les prochains stages académiques, il faut le rattacher) une discipline, sur un thème précis sinon il y a trop d'inscrits. , n peut garder des thèmes plus larges sur des stages de bassin.

Stage D 1 janvier 2024 défendre ses droits dans l'établissement face) la direction et la hiérarchie. Programme 4 comment utiliser et emprunter le registre hygiène et sécurité, le travail du sncm groupe métier, le stress, rôle du syndicat au niveau audience avec .A et recteur. Les collègues furent enchantés.

Prochain stage le 2 avril.

Perspectives

Travail avec les collègues de ST. 4 ils ont assisté au colloque avec Vves Honnet qui a présenté son travail au sein de l'institut de recherche de la SF. Ils hésitent entre les outils proposés par Vves Honnet et ceux du cnam. V. Honnet est venu faire les premières interviews mais il ne sait pas ok il va car les gens expriment des difficultés mais il n'y a rien qui en sort.

Avec le cnam, il y a une prise plus profonde sur l'évaluation du métier car il y a une prise de conscience de son activité réelle.

/ difficulté) faire comprendre aux collègues le rôle du syndicat dans ce travail 4 on ne peut pas changer les conditions de travail mais le collectif de travail peut l'aider) y faire face. Sauf que pour les collègues, le syndicat travaille niveau de la défense des statuts, des postes et pas localement, dans la réalité de tous les jours 4 ce sont des associations informelles, des collectifs qui peuvent agir localement pour nombre de collègues.

Peut-être travailler aussi sur le stress.

," = _____ + L 7 "

2022-2023 4 phase expérimentale avec le * 6 AM 4 est ce que les personnels de terrain peuvent animer un groupe 5 * réaction d'un collectif avec = collègues de lycée b intervenant du * 6 AM.

\$n 2023, le s3 organise un stage sur la souffrance au travail avec 3= participants dont beaucoup en difficulté. Elle réussit) montrer qu'exprimer la souffrance seule est une impasse mais qu'on peut travailler sur le métier pour en sortir.

Prochain stage le 2 février 2024 avec comme objectif de construire des collectifs.

1 ans son lycée 4 intégration dans le projet d'établissement d'une action sur les difficultés de mise en Juvre des métiers. Les collègues sont partants pour qu'on se réunisse, discute) : ton rompu pour savoir ce qu'on fait réellement dans les classes. *ela marche bien car elle connaît bien les collègues mais il y a un problème de date. / u coup, a été prise une heure d'info syndicale et A collègues sont venus. Pour la 2^e réunion, une demi journée analysée sera demandée en en avril(mai. Projet d'enregistrer sous forme audio puis de retranscrire) l'écrit et) partir de la transcription les collègues vont partir plus loin. Si) un moment ça s'arrête, elle proposera une discussion) partir d'une vidéo. Son objectif est d'essayer d'aller le plus loin possible dans son établissement mais au niveau académique c'est plus flou.

1 " L 6 _____ + _____ >\$?

Il faut prendre conscience que proposer que le syndicat reprenne la main sur le métier va prendre du temps car c'est un énorme changement

\$x 4 il était au H6 de l'A7SS 4 faire accepter que l'association pouvait proposer un contre manuel et contre prg a pris L ans TT Actuellement, tout le monde trouve cela normal mais ils ont oublié qu'il y a L ans il était hors de question de parler des contenus au sein de l'A7SS.

*e sera probablement la même chose sur le travail 4 peut-être "ue tout le monde aura ou#lié "u'on a eu du mal) mettre en place le travail sur le travail T

\$tant secrétaire départemental 8SF, il travaille en interprofessionnel, avec l'institut de recherche de la 8SF, s'int'gre au chantier de recherche.

L'objectif d'un S / 8SF c'est de proposer de mettre la fédération au service des syndicats.

Gouvernement 2L L4 1^{er} stage S6 \$X* 6AM avec PL -oger) , rthe3 4 difficile de mobiliser sur le thème du métier 4 seulement une L^e d'inscrits.

*omment faire venir les gens sur ces "uestions 5

6 nouveau stage sur les conditions de travail dans les différentes fonctions pu#li"ues. AL inscrits de L syndicats différents donc énormément de métier différents rassem#lé. Sont partis de vidéos pour orienter la discussion et cela a permis aux coll'gues de partager leurs expériences sur différents domaines de la fonction pu#li"ue, sur comment ils font avec la souffrance au travail, leur difficulté de faire avec. *e premier stage a permis de déminer le terrain en légitimant cette souffrance 4 pour une fois on leur donne la parole, on voit "ue ce n'est pas un pro#l'me individuel. Le hic c'est "u'on a#outit au collectif de la plainte, mais comment en sortir 5

Mai 2L 4 2^e stage avec pour o#jectif de sortir du collectif de la plainte. .ntervention de *arine *hastain "ui a exposé les concepts et outils de l'ergonomie. \$xplications sur la différence entre travail réel et travail prescrit. Mise en évidence du #esoin de regarder le travail réel pour relever la t+te et faire des propositions.

*omment faire pour repartir sur le partenariat snesxcnam et snuipp xcnam 5

8 autres stages du 1 février 2L 2 4 stage interprofessionnel. 7 programme du matin 4 = intervenants, apr's midi 4 ateliers avec les différentes approches pour étudier le travail. , n ne cherche pas) opposer ce "ui se fait du cCté de l'ergonomie et du cCté de la clini"ue de l'activité. Les 2 méthodes n'ont pas forcément les m+mes légitimités mais elles sont toutes les 2 légitimes. *eux "ui ne veulent pas travailler sur le sens du travail sur le travail tel "ue fait le cnam peuvent travailler en recherche action en utilisant l'ergonomie. L'uni"ue o#jectif est "ue les syndicalistes aillent vers les salariés et les comprennent. M+mes s'ils sont en poste, les syndicalistes sont en partie déchargés ce "ui crée un décalage avec la réalité du métier 4 ils ont #esoin de clefs pour +tre) l'écoute des travailleurs) 1 temps plein 2.

7 perspective fédérale 4 utiliser le *NS*T pour faire remonter du terrain les difficultés réelles, faire du lien dans et entre les différents métiers gr:ce au travail sur le métier. Mais) la 8SF, des "uestions méthodologi"ues énormes se posent.

> "\$ 7 - _____ "

, n voit #ien "u'on est en chantier sur ces "uestions 4 on t:tonne. Avec le * 6AM, on cherche comment on va passer de la recherche "ui a donné un rapport "ui a montré comment un collectif, dans certaines conditions, et) une échelle limitée, a pu faire l'expérience de reprendre la main sur le métier), au niveau syndicale,) un dispositif transformé tout en gardant le corpus théori"ue et "ui soit applica#le) une toute autre échelle.

La demande est forte même si elle peut paraître multiforme avec des coll'gues mal, "ui traversent des difficultés, se posent des "uestions sur le sens du travail, de leur métier, sont en conflit avec l'.7 -, entre coll'gues, ont des difficultés de classe S

\$n terme syndical 4 il y a un paradoxe entre le mandat de démocratisation du secondaire, avec une scolarité o#ligatoire (us"u!) G ans pour tous, un coll'ge "ui n'envoie pas sur des voies de

relégation et en même temps des collègues "ui disent "u!avec tel ou tel él'ève en moins %a irait mieux S . , n sait "ue ce mandat n'est pas facile) tenir avec en même temps des gens pas reconnu dans leur métier et "ui ne s'y sentent pas #ien. 7ar ailleurs, des réserves sont fré"uemment présentées 4 pour"uoi syndicalement s'occuper du travail et notamment du métier 5 \$st(ce "ue le syndicat doit aider les gens) mieux faire leur travail 5 , n en prend tellement plein la poire on ne va pas non plus se donner du mal pour #ien faire notre travail T Fne des réponses est d'avancer "ue si on ne fait pas #ien son travail 4 on est perdant car on n'est pas #ien. Mieux faire son travail, ce n'est pas o#éir) un ensemble de prescriptions "ui de toutes mani'res sont multiples et impossibles) tenir.

/ani'le Linhart, Sociologue expli"ue dans Fne précarisation subjective du travail 5 (

9 *1
 * \$ B
 + % -
 + \$ % (Ainsi, dans l'Education Nationale, si on ne peut pas s'attaquer au statut, on déstabilise le métier par le changement permanent. *!est ce "ui se passe depuis 2 ans. , n casse les métiers dans ce "ui lie subjectivement le métier) son travail. *!est le management pas la défiance 4 "uoi "u!il arrive le salarié veut en faire le minimum et il va falloir le forcer.

/ans les stages, on nous reconnaît des clefs d'analyse intéressantes, et maintenant "u!est(ce "u!on fait 5 *!est "uoi le levier car si on n'arrive pas) faire changer) court terme, on fait "uoi 5 *omment s'emparer d'une prescription, décider ce "u!on prend et ce "u!on laisse 5 *omment mettre en lien avec notre mandat de liberté pédagogique"ue 5

Sur ces "uestions du travail ?cf point sur@, on constate des démarches et analyses multiples. L'Institut de recherche de la SF travaille sur ces "uestions et les relations ne sont pas toujours tr's simples car les approches théoriques peuvent +tre différentes. Mais il n'y a aucune obligation) se choisir une seule voie 4 peut(+tre "ue la démarche * 6 AM ne correspond pas) tous les profils d'adhérents.

/ans le bilan d'activité fait pour le congr's reprend ces avancées et perspectives.

==&8 _____ 4 avancer concr'tement sur comment faire avancer ces groupes de travail, comment ne pas perdre de vue un corpus théorique.

%%% | - 0 +
 - " % # 5-6"

*e "ui le frappe, "uand on rentre dans la p:te, dans le concret, c'est "u!il y a des pro#l'mes théoriques "ui se posent et "u!on n'a pas de solution a priori. La démarche se développe et s'ajuste) des pro#l'mes nouveaux. .l n'y a pas de doctrine, on essaye de comprendre ce "ui est en train de se passer et comment le développer.

, n a parlé de ce "ui se faisait au * 6 AM,) la SF, en ergonomie. 7lus il y a de travail sur le travail meilleur c'est. Le * 6 AM n'a pas l'exclusivité de l'analyse du travail et des tentatives de modifier le travail. *!est tr's #ien %a devienne une "uestion "ui sorte des la#os et devienne un instrument et un o#jet de discussion dans les institutions.

Muel est l'objectif des méthodes indirectes développées par le * 6AM 5

, n veut "ue les professionnels s'expli"uent avec leur travail c'est) dire "u'ils disent ce "u'ils font mais aussi et surtout "u'ils puissent faire "uel"ue chose avec ce "u'ils disent. *e sont des démarches d'action 4 l'objectif est "ue les professionnels puissent agir et non pas simplement s'exprimer soit sur le registre de la plainte ou de l'analyse.

*e sont des démarches "ui vont vers l'action 4

(individuelle 4 chacun reprend en main son travail, a un pouvoir d'agir, de mieux faire son métier.

/ eux résultats tr's rapides sont observables 4

- une amélioration des façons de faire, la possibilité de mieux agir "ui soulage.
- une déculpabilisation 4

Au lieu de vivre le métier comme un pro#l'me personnel, on sait "u'on est confronté) des pro#l'mes de métiers chacun) sa façon. , n est un professionnel "ui affronte des pro#l'mes de métier comme les autres le font. Le pouvoir d'agir s'élargit en se professionnalisant.

(collective 4

En des résultats est "ue les professionnels avec "ui le * 6AM a travaillé, s'impli"uent dans la défense du métier. .Is interviennent au niveau de leur éta#lissement, se lancent dans une action au niveau de leur inspection au niveau de la formation, propose "u'on fasse des groupes de travail avec des stagiaires.

*omment faire en sorte "ue le développement personnel et collectif puisse se faire 5

.Il y a un enjeu théorique 4 il faut #ien différencier 2 termes "ui sont utilisés souvent de façon é"uivalente 4

(+ce "ue font les gens, ce "u'on peut observer, voir mais ce n'est "u'une partie de ce "u'on fait "uand on travaille.

(4 c'est la totalité de ce "u'on fait "ui mobilise aussi le psychisme.

.Il y a 3 dimensions pour agir dans l'activité réelle 4

- l'objet du travail
- les autres 4 on s'adresse aux autres, on tient compte des autres ?él'ves, parents d'él'ves, ceux "ui donne les instructions.
- Soi(m+me 4 les valeurs "u'on porte, la façon dont on a appris la discipline

Entre ces 3 dimensions il y a des conflits, exemples 4

- entre ce "u'on veut faire comme apprentissage et les él'ves "u'on a il y a conflits.
- entre ce "u'on veut enseigner et ce "u'on nous dit d'enseigner 4 il y a des conflits du coup on le fait mal.

*es conflits on les tranche par un acte 4 le travail action est le résultat du travail réel "ui se fait) l'intérieur d'un psychisme.

Muel est l'objectif du * 6AM 5

*est la remise en jeu de l'activité réelle. Pour "ue les choses changent, "u'on puisse développer son pouvoir d'action, travailler le métier, il faut travailler sur le travail réel. .Il faut remettre en jeu les conflits "u'il y a entre soi, l'objet et les autres

Le pro#l'me est "ue cette activité réelle est directement inaccessible.

4 on voit les gens faire "uel"ue chose, ils se regardent faire "uel"ue chose et on leur demande ce "u'il s'est passé 4 il y a des automatismes "ui cachent l'activité réelle.

. Il faut mettre en place des méthodes indirectes pour remettre en jeu les conflits et la façon dont ils ont été tranchés pour pouvoir travailler sur le travail, remettre en jeu l'activité réelle pour pouvoir la transformer.

A " % # \$51\$ < 5-6"

* comment l'institution prend en compte les pratiques des professionnels de l'Éducation
Générale 5

Les réformes qui sont mises en place modifient les habitudes de travail et son regard au travail par une refonte des programmes, une mise en place de dispositifs qui modifient les missions en douceur. La question du rapport de chacun à son travail est sous-jacente. L'essai de diffusion des guides de bonnes pratiques est une manière de prendre en compte ce malaise. *est inopérant car ça fait l'impasse sur les vraies situations et les vrais élèves.

ans les milieux de formation, on propose des stages d'analyse de pratique qui peuvent nous faire penser à l'encliquage de l'activité on fait pareil 4

- (on fait aussi des groupes.
- (on instaure aussi un climat de confiance.
- (il n'y a pas de jugement.
- (on travaille sur situation vécue.

. Il y a cependant des différences 4

(4

Les groupes d'analyse de pratique se font sous la direction d'un expert qui va favoriser l'échange mais va donner à la fin son interprétation de ce qui se passe. , n fait l'hypothèse que ça va permettre d'améliorer les pratiques. , r, en clinique de l'activité, on sait que pour transformer les pratiques, il faut une prise de conscience qui ne se décrète pas 4 ce n'est pas de l'explication d'un autre que ça peut venir.

(4 %

ans certains cas, il n'y a pas d'expert mais des praticiens qui sont au même niveau. , n fait circuler les pratiques d'un ensemble de situation où ils partagent et cette circulation va améliorer la pratique. \$n clinique de l'activité, on empêche les professionnels de reprendre leur façon habituelle de faire. , n va les surprendre, les mettre dans des situations où il y aura des controverses, où ils seront sans voix. , n les mets dans un cadre qui dérange, dans un cadre contraignant les empêchant de faire leur manière habituelle de faire ou de dire.

(4

. Il y a des analyses de pratique où il faut mettre des mots. . Il faut réunir des professionnels du milieu enseignant qui vont venir présenter une situation qui leur a posé problème. c partir de l), le collectif va aider à verbaliser ce qu'il s'est passé. Le problème est qu'on essaye d'amener chaque professionnel à dire comment il fonctionne quand il est dans une situation avec certaines caractéristiques. *omme si il fallait prendre conscience des logiques inconscientes qui nous poussent à réagir de certaines manières, aider les professionnels à reculer leur limite, aider afin qu'ils arrivent à surmonter telle situation. *ela repose sur les ressources de la personnalité du professionnel. /ans cette méthode l), le métier exercé avec ses contraintes n'est pas au premier plan 4 c'est la personne qui l'est. , r, les gens intéressent en tant qu'ils sont professionnels dans la clinique de l'activité.

(4

C

Le risque à éviter quand on fait parler de sa pratique c'est la montée en généralité car on est alors dans un discours sur les pratiques qui n'est pas l'activité que l'on a en situation. Ainsi, en

clini"ue de l'activité, on s'attache aux traces ?écrits, vidéos, audio@ 4 il y a un écart entre ce "u!on pense de ce "u!on a fait et ce "u!on a fait réellement. / ans le détail de l'activité, il n'y a pas "ue ce "u!on aimerait faire, il y a les contraintes de l'o#ket, de l'institution ?chef d'éta#lissement, programme@, "u!on se donne 4 les choses "u!on pense "u!on n'arrivera pas) faire. / ans la classe on va faire des choix dans les conflits ce "ui laisse des résidus "ui viennent nous em#+ter. La clini"ue de l'activité permet d'approcher le réel de l'activité ?celle "u!on a réalisé, celle "ui est emp+chée, suspendue S .@.

*omment arriver) approcher le réel de l'activité 5

, n va provo"uer des contraintes, des controverses, ne pas laisser les professionnels rouler dans ce "u!ils ont l!ha#itude de faire traditionnellement.

*ha"ue analyse de prati"ue cherche) attraper un #out, une dimension du métier.

, n distingue 0 dimensions du métier 4

- (.mpersonnelle "ui correspond aux prescriptions) la fiche de poste.
- (.nterpersonnelle. Fn enseignant "ui travaille, a son o#ket en commun avec d'autres coll'gues de la m+me discipline, il a des relations avec les autres autour de son métier.
- (7ersonnelle "ui correspond) la dimension su##ective, le rapport intime "ue l'on a avec son métier.
- (Transpersonnelle ou le genre du métier "ui correspond) la mani're de faire, définir dans le milieu les mani'res de faire et de dire par ceux "ui sont d'un m+me métier.

La clini"ue de l'activité essaye d'attraper les 0 dimensions du métier et de faire circuler du sens dans ces 0 dimensions mais il faut "ue %a circule entre les 0.

*omment mettre en place ces méthodes indirectes 5

.l ne faut pas rester au niveau de ce "ui a été fait. , n peut o#server ce "ui a été fait mais on ne peut pas o#server l'activité réelle. Muand on s!o#serve en activité, on peut dire 1 l) il s'est passé "uel"ue chose 2, répéter ce "ui s'est passé et remettre en lœu toute son activité réelle.

\$exemple 4 cours sur la terreur de *éline. Au moment oK elle dit 4 1 l!ai été prise entre 2 choses 4 enseigner des méthodes et contenus 2, elle commence un travail sur ce "ue c'était l'histoire, fait sa propre compréhension, son rapport entre méthode et contenu.

Les méthodes indirectes ne permettent pas d'expli"uer) la place des gens T L!o#ectif c'est "ue les gens avancent, ne recommencent pas le m+me type de conflit.

*omment faire 5

- (faire raconter 4 %a ne fonctionne pas
- (avoir "uel"u!un "ui vient o#server 4 %a ne marche pas
- (partir de traces de l'activité, de "uel"ue chose "ui est en fait le reflet de l'activité réelle. , n montre des traces de ce "ui a été fait. *omme c'est le résultat de l'activité réelle, des conflits, on peut retrouver cette activité réelle, faire reœuer les conflits.

/ ans "uels collectifs 5

/ onc on part de traces. *ela se fait toujours dans le cadre d'un collectif de pairs avec les m+mes pro#l'mes, les m+mes "uestions "ui savent ce "ui se passe. *!est dans un groupe de pairs "ue se fait ce dialogue. .l peut y avoir un intervenant "ui a pour fonction d'aider par ses interrogations, par ses étonnements) revenir sur ce "u!ils font mais proœter les traces au sein d'un des pairs "ui s!interrogent suffit.

Le rôle de l'intervenant est souvent de travailler avec l'un des professionnels "ui a accepté d'être filmé 4 il va poser des "uestions naïves "ui vont désarçonner celui "ui est en face, car il n'a pas l'habitude de poser ce genre de "uestions un peu #3arre "ui sont du domaine de l'évidence, ou car il ne s'est jamais posé ce genre de "uestion. Muand on va +tre en groupe et confronté aux traces de l'activité, les autres coll'gues vont +tre sur le m+me registre avec des "uestions "ui portent sur l'activité du coll'gue. Le retour en collectif se fait toujours apr's un dialogue.

7as d'intervenant surplombant 4 cha"ue fa%on de faire est valable 4 il y a une égalité. 7as de supériorité de fa%on de faire 4 cha"ue fa%on de faire est égale.

7our mettre en place en clini"ue de l'activité pure on a 2 méthodes "ui reposent sur un principe commun 4 chacun est confronté) des traces précises de sa propre activité 4 un film ou une méthode du sosie, enregistrement audio, transcription par celui "ui a été filmé, un retour au collectif et un dé#at. Le développement personnel de chacun, de cha"ue pouvoir d'agir et de cha"ue élargissement au métier, c'est %a "ui) terme va développer le collectif.

, n ne peut pas se lancer en clini"ue de l'activité au sens plein du terme car on n'a pas les moyens de transformer cha"ue professionnel en professionnel intervenant maîtrisant les techni"ues de la clini"ue en les mettant en Juvre.

, n peut travailler l'essentiel c'est() (dire travailler) partir de traces.

\$st(ce "u!aller dans le cours de l'autre est une trace valable 5 .l y a un ris"ue de jugement de l'activité de l'autre 4 il faut constituer des traces exploitables "ui permettent de travailler sur le détail de l'activité de fa%on) ce "u!il y ait une remise en jeu des conflits d'activité des dilemmes de travail mais sans forcément "ue %a remette en jeu l'ensem#le de son activité.

.l faut mettre en place un travail de réflexion sans "ue les individus soient amenés) revenir sur leur activité professionnelle.

.déal 4 permettre) cha"ue professionnel de parler en 1 & 2 de son métier.

Muels collectifs au sein de S6 S5

, n ne va pas transformer tout le monde en clinicien de l'activité. .l faut trouver des méthodes moins lourdes mais suffisamment rigoureuses pour +tre "uand m+me adossées sur la théorie. , n veut prendre l'esprit de la théorie mais avec des mani' res plus lég' res. / ans la méthode, un point fondamental est de provo"uer de l'imprévu, "u!on dérange les mani' res ha#ituelles de penser. .l ne faut pas "ue les coll'gues s'empaillent entre eux mais sur la fa%on de faire les métiers.

, n réfléchit sur des méthodologies "ui soient inspirées de la clini"ue de l'activité.

L'o#ectif est "ue les coll'gues parlent du métier comme de leur affaire, "u!ils puissent s'interroger sur la fa%on dont le métier s'agence, int'gre les prescriptions, etc...

Si on réussit) faire discuter en 1 & 2, si on a un nom#re suffisant de coll'gues "u!on a réussit) faire s'engager dans l'affaire, il faut les mettre ensem#le pour formaliser les dilemmes "u!ils ont discuté entre ex. *ela permettrait d'avoir un répertoire de "uestions\dilemmes de métier 4 celui des professionnels et non de l'institution mais "ui ne seraient pas normatif et prescriptif.

P!ai le collectif avec moi 4 le dernier mot n'est jamais dit, il ne s'agit pas de trancher. Le collectif c'est une ressource S

*ela mo#ilise une énergie si forte "u!il faut des gardes fous 4 d!oK l'importance du cadre théori"ue.

7as vidéos, complet sosie pas tout de suite 4 pour l'instant, il faut envisager des traces moins impli"uantes.

%* I - _____

A @ Transmission de consignes

@ * onsigne 4
 6 1 \$ \$ 1 ' \$ % 5 1
 % 5 * %

.I faut écrire tu.
 2 @ 7hase d!écrit des stagiaires.
 3 @ , n échange les écrits avec le voisin et on souligne dans une autre couleur mais pas en rouge tout ce "ui sem#le o#scure, peu précis pour le remplacer. *elui "ui remplace, il pose les "uestions en &e.
 0 @ , n redonne la feuille) son voisin\sa voisine.
 = @ / ans les "uestions "u!on vous a posé 4 "u!est(ce "ui vous étonne, "u!est(ce "ui vous irrite, "u!est(ce "ui vous dérange. A l!oral. 7hase de "uestionnement pour creuser le point de vue et de dé#at entre les participants.

*atherine a récupéré toutes les transmissions de consignes et les "uestions posées dessus par les voisins.
 c éviter 4 demande dans "uel o#lectif, dans "uel #ut le coll'gue fait telle ou telle chose car le coll'gue va exposer de fa%on tr's générale comment il voit sa discipline d!un point de vue générale.

.I faut préférer des "uestions 4
 (de type 4 1 7 C
 (en comment 5
 ("ui renvoi) ce "u!on pourrait faire.

.I ne faut pas monter en généralité, il faut +tre sur le détail.

A " %

, n a filmé un participant en train d!instruire son sosie. .I a regardé le soir le film et décrypté "uel"ues morceaux choisis d!éléments "ui le font réagir.
 *atherine 4 / ans la méthode de l!instruction au sosie, "uand l!instruction est terminée, ceux "ui assistent) l!instruction pose des "uestions pour éclaircir des points. , n est au niveau de la "uestion.
 L!instructeur repart avec l!enregistrement audio 4 écoute, décrypte et dispose d!un temps long pour pouvoir faire ses commentaires personnellement. L!instructeur va revenir vers le groupe pour faire part de ses commentaires et engager une discussion. \$t faire intervenir une controverse.
 7endant notre stage, la phase de décryptage est tr's courte et on n!a pas le temps de faire la phase de "uestionnement &uste apr's l!instruction.

.6

PL 4 dilemme de travail 4 est(ce "u!on met les él'ves en groupe pour les mettre en activité ou pas 5
 Vannic[4 &e les mets en groupe parce "u!on m!a dit de le faire.
 PM 4 &e les mets en groupe mais on m!a dit de ne pas le faire.
 PL 4 on est parti sur une discussion de "uestions réponses. .I expose ses pro#!'mes et on lui pose des "uestions. c partir de ce dilemme "ui est partagé, il faut "ue les autres se mouillent.
 \$. 4 voit pas le dilemme. Au lieu "ue les él'ves conceptualisent de mani're individuelle, ils

construisent de mani'ere collective. La mise en commun est une redite pour certain et pas pour d'autre 4 on les mets tous au m+me niveau.

Alice 4 sent pas le dilemme est(ce "ue c'est utile ou pas utile. \$Ile se demande si elle va y arriver ou pas. 7as convaincu "ue les él'ves #ossent. \$Ile voit "ue certains #ossent et d'autres non. \$Ile s'épuise pour passer d'un groupe) l'autre. Mu'est(ce "ue l'accepte de ne pas contrCler 5

8a#rice 4 on a du mal) comprendre son dilemme car ce n'est pas une in&onction. Se retrouve 4 comment &e g're et est(ce "ue &e vais y arriver 5 \$st(ce "ue &en dis pas trop 5 Ya dépendre de mon o#&ectif avec le travail en groupe.

d. 4 dilemme) lui 4 est(ce "ue %a fonctionne 5 \$n classe 4 ils se taisent et travaillent pas. Yeut pas les mettre en groupe car il perd le contrCle. \$n fait pas #eaucoup.

Nervé 4 est(ce "ue l'échec n'est pas plus visi#le en groupe "u'en classe enti're. \$n groupe, on les voit en échec et %a redevient un échec pour nous. Mes él'ves me dépassent dans le travail en groupe et vont faire des digressions. Sais comment faire mais a pris énormément de temps. 7répare pas de corrigé 4 c'est l'ensem#le des groupes "ui corrigent. .Is se confrontent) l'échec 4 on ne s'en sort pas tant "u'ils ne se sont pas confrontés) l'échec. Mu'est(ce "ue &e fais 4 est(ce "ue c'est ma discipline 5 \$t le programme 5

Vannic[4 met en groupe pour préparer une évaluation. Sinon non 4 on court deux li'vres 4 apprendre) travailler en groupe et le contenu du travail. .l n'y arrive pas le travail de groupe donc il ne le fait pas.

/anielle 4 "u'est(ce "ui vous laisse le plus de "uestions dans la t+te et d'insatisfaction entre travailler en classe collective ?frontal@ ou travailler en groupe. *ela a effet sur plaisir, santé au travail. Mu'est(ce "ui vous affecte entre les 2 options. \$t "u'est(ce "u'on fait de ces choses "ui nous affecte "uand on a travaillé les cours.

PM 4 2 surmoi 4 prof philosophie dans lycée technologi"ue. *omment se construit le savoir en philosophie 5 Muelles procédures mentales 5 Le passage au groupe est la tentative "ue "uel"ue chose se passe dans leur t+te.

Stéphane 4 travail de groupe épuisant. Tout le temps #orné par une heure. 7asser du temps) déplacer des ta#les. Trouve "ue c'est tr's disciplinaire.

Alice 4 colle entre ton o#&ectif de métier et ce "ue tu fais. 7ro#l'me d'avoir des contenus. Surprise de ton assurance ?) moi@

8a#rice 4 / ans les 2 configurations satisfaisant et frustrant.

8rontale 4 on tient les o#&ectifs de temps. / ispositif moins lourd. Mais frustant car ne sait pas ce "u'ils ont retenus. *onfiguration de groupe 4 se passe #eaucoup plus de chose pour les él'ves 4 tr's chronophage. \$n fait plus en A°) 0° mais pas en 3° car chronom'tre #eaucoup plus important.

\$.4 prof de langue vivante en coll'ge. 7as une pression des programmes et d'un examen final. \$n groupe elle se repose. 7our certaines activités elle doit en passer par l). \$x 4 invention d'une discussion. 7ro#l'me 4 rythme de travail de cha"ue groupe. *hacun va &ouer un personnage 4 donc tous &oue le &eu. 7ro#l'me 4 le groupe "ui est) la tra#ne car pas envie, pas compris, on lui en demande trop, on lui demande de créer. Mu'est(ce "u'on fait du groupe "ui a fini en une séance alors "ue d'autres ont #esoin de 2 ou 3 sé"uences.

d.4 RI've en échec, ne peut pas prendre la parole dans un groupe classe. Avantage du groupe 4 aide ces él'ves) prendre la parole. \$st(ce "ue &e vais y arriver 5 7as sur 4 c'est un inconfort donc pas avoir tendance) vouloir le faire. Son dilemme 4 comment faire pour recommencer) faire du travail de groupe.

Vannic[4 pas opposition travail de groupe et travail frontal. Travail individuel aussi important.

P.4 maths en lycée. 8ait souvent travailler avec le voisin. 7ro#l'me reprendre la classe et institutionnaliser "uel"ue chose. Yoit "ue #eaucoup d'él'ves n'ont pas compris ce "u'ils ont fait.

Mue faire pour "u!ils apprennent) créer 5 7ro#!'me du temps et du programme 4 "u!est(ce "ue &e vais faire, &e ne vais pas terminer le programme. / emande #eaucoup aux él'ves.

PérCme 4 coll'ge en maths. 7ro#!'me du nom#re. RI've en difficulté, leur redonner, donner la confiance. \$n conflit interne avec la rigueur nécessaire avec la discipline ?maths@. Fn él've en difficulté pas rigoureux 4 &e n!arrive pas) savoir comment le rendre rigoureux. Se dit "u!il n!aura &amais de réponse. La mesure de l'efficacité du travail "ue &e peux leur proposer ne sera &amais assurée. \$n m+me temps il doit tout faire pour tendre vers %a. 8ormat heure tr's contraignant, programme également.

/ anielle 4 foultitude d!interrogation, de "uestions "ui nous rendent pas tr's #ien et "ui nécessiterait d!en parler. , n est amené) s!interroger ou) dénier le pro#!'me.

PL 4 "uestions de méthodes.

.I faut remettre en circuit, en réflexion, en "uestion ce "u!on a fait, les gestes "u!on a fait. Moyen 4 faire répéter l'activité réelle. *hacun puisse partir de ce "u!il a dit, de ce "u!il pense dé& pour le délier un peu, le remettre en &eu 4 le contact social avec soi(m+me "ui am'ne) se poser des "uestions 4 moi &e fais comme ci et comme %a. .I sort une masse de "uestion. c "uoi le travail de groupe renvoi l'él've 5 Mu!est(ce "ue c'est la remise en activité 5 Mu!est(ce "u!on met dans l'o#&et du groupe.

Autres "uestions "ui ne sont pas venues 4 "u!est(ce "ui se passe pour le prof 5 \$nnuie 5 \$x d!un professeur "ui lui disait "ue les él'ves par les "uestions "u!ils lui posaient l'o#ligeaient) revenir sur des indices.

7our chacun il y a des "uestions propres "ui vont interpellier plus "ue d!autres.

*e "u!il y a aussi d'intéressant c'est de pouvoir revenir encore apr's dessus. / ans la clini"ue pure, les séances reviennent, les "uestions reviennent car on a m>ri entre temps.

Si un collectif est sta#le 4 apr's avoir fait transmission de consignes. .mportant d!enregistrer. / e faire la transcription, de la redonner pour "ue les gens aient le temps de m>rir et de rediscuter apr's "ue les choses se reprisent, se redéveloppent. Le dernier mot n'est &amais dit 4 on sortira toujours avec des choses) dire. .I n!y a pas de conclusion T. .I ne faut pas dire, %a c'est #ien, %a ce n'est pas #ien. .I faut éviter des réactions d!interpellation "ui peuvent laisser passer des &ugements. Fn des #oulots de l'animateur est de #ien veiller) %a. Toute position est égale sinon %a introduit des conflits. L'o#&ectif est "ue les gens) partir de ce "u!ils disent développent leurs points de vus) eux.

PL 4 / !un point de vu techni"ue 4 il disait &e parfois tu ?film@. 6ormal "u!on ait des difficultés) faire %a. 7as simplement une astuce. .nstruction donnée au sosie. .nstructeur dis tu car il y a plusieurs choses derri're 4

- (Sorte de dépersonnalisation, le regard de celui "ui dit 1 tu 2 est tourné vers le métier plus "ue vers lui(m+me. , n cherche) lui faire faire "uel"ue chose 4 c'est le métier. / ans mon métier et comment &e vais le faire faire) l'autre.
- (*e n'est pas une vraie instruction au sosie. \$lle commence comme %a. Transcription dé#at retour des autres posent "uestion repart revient. .I y a égalité 4 ceux "ui ont fait savent "ue les autres vont faire car dans la fa%on d!interroger ensuite on sait "u!il y a réciprocité. *hacun a couru les m+mes ris"ues ou va les courir.
- (, n a enregistré en vidéo et donné. .I a regardé seul et transcrit. *!est tr's dangereux 4 c'est une erreur. Le choc de l'image peut +tre tr's violent. .I faut voir les choses avec le soutien de l'intervenant. Muel "u!un peut(+tre tellement surpris ?fait l'inverse de ce "u!elle pensait faire@.

*atherine 4 enregistrement moins violent "ue l'image mais on s!entend. *omme il y a du temps, le collectif "ui est constitué et "ui #ouge pas il est présent dans la t+te de celui "ui travaille sa

propre instruction.

Stéphane 4 trouve ça un peu glissant. c la limite de la #bonne prati"ue. .l ressentait "u!il y avait deux camps. Les in#onctions de l!inspection résonnent #eaucoup. Man"ue la dimension institutionnelle.

8a#rice 4 normal 4 chacun se positionne par rapport aux autres et par rapport) lui(m+me. Mais il ne faut pas "ue ça dé#ouche sur des accrochages entre des individus.

Alice 4 -emar"ue discussion. .l y a des su#jets "ui f:chent et de controverse. Syndicalement on a du mal 4 est(ce "u!on se place sur le plan des valeurs ou des "uestions de métier. Accusation "u!on ne tranche pas les "uestions "ui f:chent ?\$*PS, aide S@. , n les mets sous le tapis car "uand on commence la discussion 4 ça clache, en e d!heure le dé#at est clct. L'intér+t de partir sur le détail 4 c!est un détour pour "u!on puisse se mettre ensem#le) parler du métier. , n est tous im#i#é du prescrit.

PM 4 il faut prendre le ris"ue "ue certains coll'gues se retrouvent dans les in#onctions des inspections. Sinon ça va +tre in#onction inspecteur contre in#onction S6\$\$.

Vannic[4 collectif de travail. \$t(ce "u!on peut laisser les enregistrements des discussions.

*atherine 4 il ne faut pas passer d'une montée en généralité) une autre. /ifficulté de venir sur le détail. *ertains points nous énervent. Mais il faut travailler sur comment le mettre en place sinon les coll'gues sont entre 2 prescriptions inspecteurs et S6\$\$.

PL -oger. Si "uel"u!un défend la prescription institutionnelle m!énerve comme celui "ui défend prescription syndicale car il remonte en généralité. .l faut rappeler "ue ce n!est pas du tout l!o#et. Si "uel"u!un "ui dans son travail a intégré des choses "ui sont pour nous des instructions institutionnelles. *e "ui est important c!est "u!il raconte ce "u!il fait pour "ue tout le monde puisse réfléchir. , n demande "u!est(ce "ue tu fais dans le détail. Sur certains points on peut aussi admettre "ue les instructions institutionnelles ne sont pas tou#ours négatives, on le met) la main. .l faut tr's calmement toutes les positions sauf lors"u!elles sont tr's générales.

Nervé 4 on essaye de #ustifier ce "u!on fait. , n peut revenir sur ce "u!on a dit.

S. 4 audio, transcription écrite tr's importante.

Stéphane 4 convaincu. 7ense "u!on n!était pas proche de l!activité réelle. Stage en septem#re 4 coll'gue les plus en difficulté était dans la généralité a#solue 4 se prot'ge. *omment ne pas monter en généralité 5

PL 4 on croit tou#ours savoir ce "ui se passe che3 le voisin. *oll'gues travaillent ensem#le, prépare les m+mes docs et pensaient "u!ils faisaient la m+me chose et en fait non TT , n n!acc'dera pas collectivement) l!activité réelle. .mportant "ue chacun mette dans son réel les "uestions et pensée des autres, confronté) des "uestions nouvelles.

Muand ça monte en généralité 4 ça n!entra#ne pas tout le monde. .l y en a "ui veulent revenir au travail réel. 8aut pas faire de déclarations. .l faut reposer des "uestions et revenir sur le réel.

*atherine 4 /ans un cadre "ui n!est pas institué il ne faut pas ramener de mani're autoritaire mais en posant des "uestions 4 comment tu fais.

Alice 4 max L personnes. 7ro#l'me du nom#re 4 gens "ui disent rien, parlent en décalé "uand on est trop nom#reux.

* @ *omment construire des consignes

Transmission de consignes 4

(.mportance d'une pro#ection dans le futur 4 demain #e dois te remplacer.

(8in fixe 4 tu dois me dire dans les moindre de détails ce "ue #e dois faire et dire pour te remplacer pour "ue personne ne se doute de la su#stitution.

Si c!est un groupe disciplinaire #eaucoup plus facile de trouver des idées.

(.I faut travailler sur des dilemmes, sur des n J uds.
 Situation tr's prati"ue de dé#ut d!heure 4 pro#l 'me gestion de classe plutCt "ue de fond.
 Pl'évalue par compétence 4 pro#l 'me de ceux "ui ne le font pas.
 7as trouver de formulation explicite et concr'te sur les dispositifs d'aide.
 .I faut réfléchir 4 est(ce "ue tout le monde peut(+tre impli"ué.
 , n ne s!adresse pas aux personnes en tant "ue personne mais on fait un détour 4 on n!a pas de consignes en 1 tu dois faire 2.
 Vannic[4 Tu as décidé de corriger un devoir avec une classe "ui travaille pas ou peu.
 , n étudie un document S
 La correction S .
 / onner des devoirs ou pas) la maison.
 PL 4 contenu des consignes 4 ce sont des pro#l 'mes "ui viennent du métier.
 Han"ue de liste de diffusion dans les"uelles les propositions avec les commentaires sur comment cela s!est passé. Sur les traces sur les"uelles on travaille on voit apparaître des initiatives.
 *irculation des initiatives.

/ @ *omment poser des "uestions sur un écrit de transmission de consignes 5

7as de "uestions en pour"uoi. Mue des "uestions en comment 5
 Mui fait les "uestions 4 l!animateur 5 Les voisins 5
 \$nsuite 4 "uelles sont les "uestions "ui t!on irrité, énervé, dérangé. Fne personne réagit 4 fait échos et %a part.
 , #&ectif 4 faire parler du métier. - ester sosie 4 réalisation du métier et pas sur les intentions.
 7hase 4 écriture) la consigne.
 7hase 2 4 animateur fait "uestionnement en comment.
 7hase 3 4 exprime ce "ui étonne dans les "uestions 4 discussion de groupe.
 7professionnel intervenant 4 pose des "uestions pour aider les coll'gues) discuter. Mettre des em#>ches l) oK c!est simple pour rouvrir des résidus. Muestionnement 4 ralentir la pensée de l!autre. - alentir les échanges. - appel "ue chacun) son avis.
 Animateur peut participer) la discussion mais garde) l!idée "u!il est animateur, veille "u!il n!y ait pas de remonter en généralité, chacun soit se respecter, dignité de parole, emp+cher les es"uives. Attention animateur doit s!exposer, dire ses difficultés pour ne pas +tre dans une position de parole de l!expert "ui dit ce "ui est #ien. Yigilance) avoir. , n voit aussi les grimaces.
 / ifficile) ne pas se laisser ha#iter, em#ar"uer par la discussion.
 , n peut s!enregistrer et choisir des morceaux. - epartir sur des morceaux choisis pour relancer la discussion. 7ar o#ligatoire, pas g+nant si on ne revient pas sur la discussion la fois suivante.
 / élais minimum ou maximum entre les rencontres.
 Transcription 4 ralentir YL*
 Transmission 4 propose différente transmission consigne.
 7eut prévoir transmission et ne pas l!utiliser.
 7as de recette, il n!y a "u!un cadre.
 L!intervenant est sensé porter les "uestionnements de ses coll'gues, les alimenter et n!est pas sensé mettre en avant de fa%on trop forte les siennes. Le choix "ue fait l!intervenant c!est par rapport) des choses "u!il rep're B "ui l!intéresse mais la premi're place doit +tre donné aux autres.
 *ollectif 4 apprentissage de la fa%on de travailler le métier et "u!ils soient autonomes.
 Mue se passe t(il si des personnes dans le groupe ont une souffrance extr+me 5
 .nsiste sur le fait "ue c!est un pro#l 'me de métier, on traverse tous des situations difficiles,

regardons le dilemme, si on fait ça ça ne nous satisfait pas, si on fait ça non plus S. *!était lourd mais on peut réussir) s'en tirer par le collectif.

Muand fragilité 4 énorme rcle de l'animateur 4 il faut gérer les affectes.

- appeler "ue c'est le métier, tous le vit ou du moins plusieurs.

/ isciplinaire 4 plus facile trouver une consigne. Muand pluri(disciplinaire 4 il faut trouver une consigne "ui touche tout le monde.

Yisite de classe 4 o#servation de sa propre activité. Mu!est(ce "ui le surprend, l'étonne, a trouvé passionnant. 6e pas dire 4 pour"uoi t!a fait ça. Rliminer les "uestions en pour"uoi. 6e pas demander si on fait #ien.

L!essentiel c'est de produire des traces de l'activité pour permettre la discussion.

* M

*omplexe 4 frémi doucement. Tout le monde est convaincu "ue c'est important de travailler sur le métier mais personne ne sait comment il faut faire.

.dée "u!il faut parler du travail mais dans la perspective des *NS*T.

*ompte rendu "ui mette en évidence les leviers.

Mandat de congr's 4 reconnaissance du travail collectif nécessaire. Hesoin d'une contri#ution "ui rend compte du stage. Mandat 4 attention pas demander des choses "ui soient des 3=h dans l'éta#lissement. / emande temps gérer par nous pas par l'institution.

7as au groupe métier de fa#ri"uer des mandats. *!est au congr's académi"ue de se positionner.

Muestion tr's sensi#le. Muel apport au congr's avec les contri#utions 4 autre registre et statut.

*ontri#ution avec l'apport de la démarche en croisant le groupe et croiser des signatures d'académies.

S3 aix(marseille va proposer en congr's académi"ue les divers champs sur le métier et le travail.

.ls ont décidé de fortement investir le *NS*T en rapport avec le champ travail sur le travail\métier\etc S = élus S6 \$\$ dont 3 titulaires ?secrétaire académi"ue ad#oint "ui porte la "uestion du travail et camarade avec décharge horaire pour travailler ces "uestions l). Yont proposer de puiser dans leurs moyens pour travailler ces "uestions l).

Muand il y a des situations de crise 4 est(ce "u!on peut exploiter notre travail sur le métier dans ces cas l).

\$x 4 coll'ge 4 disfonctionnement total du principal, personnel demande venu de l!.A. Snes intervient, le chef d'éta#lissement va gicler mais il reste un "uestionnement sur le travail et il faut "u!on soit présent mais comment.

S3 -ennes 4 circonspect sur les *NS*T Académi"ue 4 cheville ouvri're du *NS*T départemental. Travail interne) la 8SF ?*NS@. Yeulent mem#re du *TA soient dans *NS*T et non camarade 8SF "ui travaille sur ces "uestions "ui ne voient pas forcément les manJuvres politi"ues.

Le texte de congr's il a son propre rythme d'écriture et ses propres modalités. 8aire #ouger les lignes 4 c'est dans les congr's académi"ue. , f pour une contri#ution.

Oroupe métier le fait et on le transmet et il peut +tre signé par des s3

S3 de -eims ?Vannic[@ 4 fait le premier &et de la contri#ution et fait circuler.

7eut(+tre levier de syndicalisation.

\$ssentiel de l'intégrer dans la partie syndicalisation car ça peut souder.

Le syndicat peut(il +tre un lieu de formation 5

- N +

+ \$!

#	5-6 \$51\$ '(& ')(
---	---------------------

Alice

*onvention toujours en discussion

Stages 4

- < / i&on < stage sur les "uestions spéci"ues ?th' mes@ 4) définir.
- < / emande se centre sur 8 / M et accueil des stagiaires < "ue ce soit au niveau national ou académi"ue < - éflexion sur le métier) partager avec eux sans "ue ce soit de fa%on surplom#ante sur la transmission du métier.
- < Stage 8 / M < *ommande sur stage "ue l'on pourrait faire dans d'autres académies tenant compte de la nouvelle dimension de la formation des stagiaires. Stage en direction des responsa#les de S2 et S3 des différentes académies. 8aire dé#attre 4 sur les positions "u!on a au S6 \$\$ sur le _____ sur les contenus disciplinaires et les programmes mais aussi stage syndical.
- < Stages académi"ues disciplinaires) destination des stagiaires X demandes des S3. appui de l'expérience ac"uise du * 6 AM ou sur des traces pour lancer le dé#at sur l'acté. Montrer "ue syndicalement il y a des pistes ouvertes sur la fa%on de prendre la main sur le métier. / emande 4 montages spéci"ues sur les différentes disciplines) partir des traces du * 6 AM.
- < Stage) Hordeaux

PL

La transmission du métier se fait dans le dé#at entre professeurs chevronnés et dé#utants ?ex. du dé#at entre L. et M(P@. *onfrontation sur le m+me pro#l' me entre des anciens et des nouveaux. , riginalité du mouvement syndical "ue de proposer cela 4 pas un compagnonnage mais une prise en charge collective de nature) su#vertir l'orientation actuelle "ui consiste) faire du compagnonnage au ra#ais et la transmission de 1 #onnes prati"ues 2 4'

prévoir une feuille de présentation -XY sur ce "u!est le * 6 AM et la clini"ue de l'activité ?article de l'FS 5@

prévoir dans les stages une analyse sur les en&eux autour du travailXun cadrage sur 4 comment le travail est en crise 5

"u!est(ce "u!on peut faire 5

possi#ilité de donner des vidéos extraites de la clini"ue pour les stages syndicaux mais avec la présence d'un mem#re de la clini"ue de l'acté pour éviter les dérapages, les &ugements.

/ é#at autour de la pertinence du choix des images 4

Ftilité peut(+tre de décentrer en utilisant des images d'autres métiers < pour discuter ensuite du 1 comment on rend compte de la "uestion du travail 5 2 et ensuite revenir sur leur propre activité. *omme on est sur la "uestion du travail, effectivement, ce serait #ien de passer une

vidéo sur un autre métier < stratégie de détour pour déconstruire des modes de pensées
1 naturalisées 2 dans le métier.

Situation d'urgence et public averti pour le stage 8 / M (peut +tre pas nécessaire de passer par le détour. \$n outre, il y aura des suites sur le long terme avec des collectifs . F8M.

Sur les stages académi"ues en direction des stagiaires, ils n'ont pas encore eu le temps de se professionnaliser. *ela dit cela peut +tre intéressant de commencer par un autre métier.

4

+

Stage national 8 / M 4 montrer "u'il peut y avoir transmission ?*éline, Alice@

/ es stages académi"ues pour les stagiaires 4 faire prendre conscience aux stagiaires "ue les difficultés "u'ils rencontrent sont des difficultés de métier < leur montrer aussi "u'il y a une crise du travail.

/ es stages sur le travail adressés) tout le monde 4

(mettre en "uestion le travail

(montrer) nos coll'gues, m+me chevronnés, "ue leurs difficultés sont des difficultés de métier et montrer aux coll'gues "ue le collectif est une réponse

(o#lectif du stage de -eims étant aussi de faire venir des gens au stage national * 6AM du mois de novem#re.

7oint sur les stages académi"ues 4

I octo#re 4 Tours ?N.@

2 octo#re 4 -eims ?S.X* B@

2I novem#re 4 7au ?S.@

/ écem#re 5 4 / i&on

Panvier(8évrier 4 Hordeaux ?*., *., S.@

D février 4 Aix(Marseille

Sur les stages spécifi"ues 4

("uestion cruciale < él've en difficultés X coll'ge uni"ue S

(stages disciplinaires.

Stage national * 6AM ?20x2= novem#re@

Titre 4 Agir ensem#le au&ourd'hui pour un travail de "ualité < Le travail sur le travail 4 un nouveau moyen d'action personnel et collectif.

8aire une relance aux S3

Stage ouvert aux 3 métiers.

Les en&eux du travail au&ourd'hui.

b "uel"ues lignes 4

< *rise du travail\les raison } -elier avec un th'me d'actualité }
évaluation

< Luites contre cette crise * 6AMxS6 \$\$ } particulièrement préoccupant } par ex.

< 7résentation de la clini"ue } Mui va définir les crit'res de "ualité du travail 5

< Travail continuera le stage suivant sur la "uestion du travail personnalisé.

Neux du travail d'aujourd'hui b extrait sur un autre métier.

Film de Y. 4

Montage pr+t sur les enseignants de Y., vidéo de 2L!

Film directeur 4 même "uestion et comment elle est évaluée.

7enser) mettre en avant le développement.

Si il faut montrer 1 ensem#le 2 4 est(ce "ue c'est les profs, les *7\$, les *opsy 5 .Il faut "u'il y ait des interventions de *7\$, de *opsy 4 les militants doivent le porter dans le stage.

Lien *opsy(prof 4 *opsy doivent contri#uer) la réussite scolaire 4 d'oK le lien avec 1 comment on fait "uand un él've ne comprend pas 5 2. M+me chose du cCté des *7\$ "ui travaillent aussi sur la démotivation, a#sentéisme 4 comment tout le monde s'empare de cette "uestion 5

=&8 étant de mo#iliser des militants sur l'idée "u'ils puissent essayer.

proposer des formes d'intervention plus lég're
formation de ces intervenants militants par le S6 \$\$.

*éline H.

< Mue les militants "ui s'engagent dans ces collectifs soient pris en charge en terme de formation par le S6 \$\$.

< Lancer une instruction sosie 5

A travers le film de - e#cca 4 poser la "uestion de la possi#ilité 4

(de créer un travail sur le travail

(de mettre en place des groupes de discussion.

La "uestion de fond 4

La "uestion est la posture et le cadre "ui permet de mettre en place ces "uestions l), de changer dans ta relation aux autres B / onc ne pas rentrer dans la méthode dans ce stage.

Muand mettre en place le travail sur le travail 5

-égis

*e "ui est important dans les démarches c'est la méthode indirecte ?!activité sur l'activité pour "u'elle soit discuta#le@. .Il existe des formes plus souples.

\$st(ce "u'on peut mettre les stagiaires au travail sur le travail immédiatement 5 avec des dispositifs relativement souples.

.Il faut "ue le S6 \$\$ ait une position forte sur ce "u'il veut S essayer 5

Autre idée 4 expérimentée par les *opsy 4 faire raconter par écrit une a #ournée. *ela peut +tre h de cours par exemple.

(1^{re} #ournée 4 sur la présentation de la crise du travail et de ce "u'on fait.

(2^{me} #ournée 4 mettre les gens au travail sur le travail. ?dé) fait dans des stages académi"ues) partir de petits #outs de film ?7oitiens, -ouen@ 4 cela permet de les mettre au travail sur le travail.

A la fin du stage, il faut "ue les gens aient envie de s'engager.

Amener dans ce stage des responsables des groupes disciplinaires.

*éline 4 autres formes d'intervention

A réfléchir vite S

.dée 4 comment on va former ces futurs intervenants

8aire des interventions dans les secteurs.

Oroupes 4

I Y. 4 on ne peut pas recommencer pour l'instant, pause liée au changement de direction

I M. 4 a repris

I Nél'ne 4 attend "ue la rentrée se tasse un peu

I Techno 4 D) G personnes X doivent prévoir une premi' re réunion.

Pean(Luc

(7ossi#ilité de faire un film sur le travail ?) financer@

(Le livre.

Sur la formation des militants 4

(au sein du S6 \$\$ mais avec intervenants extérieurs

(+tre sur le terrain.

; % , 2 !@ !!"

\$ 7 0 + &

)" # +

Le mode de management actuel, part de l'idée < fausse on le sait < "ue le travail s'organise par l'imposition et la multiplication des in&onctions, et vise principalement) imposer au forceps les réformes. L'accumulation des prescriptions provo"ue un désordre dans le travail "ui participe largement du 1 malaise enseignant 2 au"uel font écho #ien des en"u+tes et travaux de chercheurs. Les in&onctions se traduisent par une superposition de prescriptions contradictoires, "ui se résument pour l'enseignant) un 1 dé#rouille3 vous 2 destructeur sous couvert d'autonomie et de li#erté pédagogi"ue. Tout cela entra&ne donc une perte de sens "ui p'se de plus en plus lourd sur le métier. / !autant plus "ue la diffusion des 1 #onnes prati"ues 2, imposées par le plus haut niveau hiérarchi"ue, remplacent) #on compte la formation initiale et continue, et apparaissent comme une imposture aux yeux des professionnels concernés.

7arall'lement, #ien décidé) mener une transformation aussi rapide "ue radicale du syst'me éducatif, le gouvernement compte réformer le mode d'évaluation des personnels.

, r, la menace est d'autant plus grave "ue les enseignants sont dessaisis de tout dé#at sur les crit' res de "ualité de leur travail.

.L y a donc un com#at professionnel) mener pour définir et discuter des crit' res de "ualité du travail "ui se nourrissent du réel de l'activité.

est tout le sens du travail de recherche mené dans le cadre du partenariat S6 \$S 6AM depuis plusieurs années, avec des personnels "ui se sont investis dans la démarche de clini"ue de l'activité.

*e partenariat entre dans une nouvelle phase avec pour o#lectif de diffuser aupr's des militants du S6 \$S des méthodes d'analyse et de démarches de développement du pouvoir d'agir et de reprise en main du métier face) la crise de réalisation du travail. 0

5-6

4_

2. Organisation de stages académiques sur des situations problématiques précises 4

.Il s'agit,) partir des matériaux existants (vidéos, transcriptions réalisées par le cnam) de montrer comment se posent les problèmes et comment ils sont travaillés par les participants aux groupes de travail avec "uels effets sur le pouvoir d'agir ?sur le modèle de ce "ui a été fait pour le secteur national Philo en décembre 2011.

4

*

- Les dilemmes du métier 4 par exemple, comment faire avec l'écart entre le réel et le prescrit 5 Les règles dans la classe, comment faire avec des élèves "ui n'accrochent pas 2 B langage des élèves et langage du prof, etc B
- Une analyse des difficultés par une entrée disciplinaire, en maths, NO, langues, philo ?correspondant aux groupes disciplinaires "ui ont travaillé en clini"ue de l'activité pour l'instant.
- /es "uestions de métier 4 le professeur concepteur de son métier ou exécutant 5, l'insertion professionnelle des nouveaux arrivants, le rapport) ce "ui est présenté en formation 4 entre relet et mise) sa main la spécificité des métiers ?professeur, * , 7sy, *7\$, limites et chevauchements.

2. Organisation de stages académiques portant sur des situations problématiques générales et les possibilités d'action, dans la continuité de ce "ui a déjà été réalisé dans la période précédente ?-ennes, 7oitiers, -ouen, Stage national en octobre 2011. .Il s'agirait de montrer,) partir de l'analyse de la crise du travail ?comme les militants peuvent le constater) travers leur expérience de permanenciers ou d'élus en *A7A, comment les professionnels peuvent se réapproprier leur travail et en discuter les contenus et l'organisation aux décideurs et experts. L'objectif serait) terme, de mettre en place, au niveau académique, un groupe de recherche constitué de militants sur la prise en charge syndical d'un 1 travail sur le travail 2.

3. Organisation d'un stage national, prévu en deux sessions 4 les 20(2= novembre et 23 et 20 mars sur le thème de l'aide aux élèves 2 ?"ui se décline aujourd'hui notamment par l'accompagnement éducatif et l'aide personnalisée" "ui interroge en profondeur le métier.

Le travail de clini"ue de l'activité du *6AM est) l'origine une activité de recherche, transformée en recherche(action et "ui interpelle notre activité syndicale car la "uestion du travail taraude de plus en plus notre "uotidien de militant,) toutes les échelles. .Il est donc urgent de prendre le temps de partir de l'activité réelle des coll'gues, pour recréer un collectif "ui, en maints endroits, est en train de se déliter.

, ! : : & :

B : &

0 B B 0 &

! ?
8 !

8 : 5-6 \$51\$
: !
C

G !

- alice.cardoso@snes.edu

_____+

\$!

0 \$: !

0 !

('())

*es stages sont proposés en collaboration entre le groupe métier du Snes et le *nam ?é"uippe de clini"ue de l!activité. .ls ont pour #ut de permettre une premi're approche, et si possi#le une premi're mise en Juvre, d'un 1 travail sur le travail 2 tel "u!il a été présenté dans le rapport 1 le travail sur le travail 4 un instrument d!action personnel et collectif pour les professionnels de l!éducation nationale 2. *e rapport a été remis par le *nam au Snes, "ui l!a validé en octo#re 2LLI.

&8 +

Les diverses professions de l!enseignement secondaire sont confrontées aux nouvelles orientations et prescriptions de l!institution associées) une nouvelle forme de management. *omme pour de nom#reux autres métiers il en résulte une profonde crise de réalisation du travail au "uotidien, crise de réalisation "ui, en m+me temps "u!elle p'se lourdement sur les intéressés, devient un en#eu majeur de la vie sociale et politi"ue. *ette crise se traduit en réalités extr+mement concr'tes "ui affectent les prati"ues professionnelles dans des formes diversifiées mais de plus en plus pesantes voire traumatisantes.

/ ans ce contexte les ris"ues se multiplient, "ue l!on voit se manifester désormais de plus en plus souvent. .ls affectent les personnes dont la santé physi"ue ou psychi"ue peut +tre mise en cause. Mais ils menacent aussi le milieu dans son ensem#le. La perte des rep'res se généralise pour tous, les plus #eunes comme les plus expérimentés, et malgré l!histoire et les ac"uis de leurs métiers les professionnels de l!enseignement secondaire ne sont pas) l!a#ri de phénom'nes de concurrence, de repliement, de recherche de solutions individuelles, au #esoin au détriment de coll'gues. Le renoncement aux missions telles "ue le milieu les con%oit (cherche encore) les remplir (et aux fa%ons de faire "ui permettent de #ien faire son métier, n!est pas inenvisagea#le.

4 9

% D

*

(Limiter la casse, éviter l'explosion du milieu professionnel en mobilisant l'histoire du métier et ce qui fait ses fondements.

(Faire en sorte que les professionnels puissent résister et reprendre autant que possible l'offensive. Il faut contribuer) ce qu'ils trouvent les moyens personnels et collectifs d'agir de façon) continuer) faire, malgré tout, dans le quotidien de leur activité, un travail de qualité

En d'autres termes, il faut permettre aux intéressés de riposter en prenant concrètement et de toutes les façons possibles la main sur leur métier pour quoi le faire, comment le faire, pour quoi faire et en développant leur pouvoir d'agir comment faire.

Il s'agit d'un nouveau terrain d'action qui ne se substitue pas aux autres formes et domaines d'intervention et aux modalités d'action existantes personnelles, collectives, syndicales. Mais c'est un nouveau terrain d'action incontournable et qui va devenir de plus en plus décisif dans la période) venir.

+

* contribuer) développer les capacités d'action des professionnels sur la question du travail de qualité et du métier est un objectif nouveau et difficile. Il faut parvenir) se donner les instruments adaptés. L'expérience réalisée ces dernières années dans le cadre du partenariat * nous a montré qu'il existait des possibilités. Par exemple en permettant aux professionnels de réaliser un 1 travail sur leur travail 2 4) partir de traces (vidéos, écrites, orales) de l'activité effectivement réalisée ils vont se confronter) ce qu'ils font et ce que font leurs collègues pour accomplir les tâches qui leur sont fixées. Ces confrontations génèrent inévitablement des controverses de métier qu'il faut savoir mettre sur la table, car la division ou l'affaiblissement risquent de venir plus des controverses occultées que de celles qui sont assumées.

Dans ces controverses de métier chacun a la même place de partenaire que les autres, chaque parole et analyse vaut l'autre, les jugements de valeur, et les affrontements personnels sont exclus. Il importe de réfléchir ensemble sur le travail et le métier (les finalités, les façons de faire et de penser, les points difficiles) sans qu'aucun modèle ou norme ne s'impose. Cette capitalisation collective rassemble dans la diversité tout le savoir faire, l'ingéniosité, la réflexivité de ceux qui travaillent, capital trop souvent ignoré, voire nié et rejeté aujourd'hui. Chacun peut en faire son profit,) sa façon. Il peut) partir de l) dialoguer < se mesurer (plus utilement et avec plus de profit avec d'autres protagonistes de l'acte éducatif (institution dans ses diverses facettes, formateurs, experts, chercheurs).

Il résulte de cette démarche l'éclaircissement des enjeux avec les conséquences individuelles et collectives qui en découlent (déculpabilisation, reconnaissance) que les problèmes rencontrés sont des problèmes non personnels comme les hiérarchies tentent souvent de le faire croire mais des problèmes de métier, renforcement des capacités d'action quotidienne sur le travail et le métier, développement des solidarités de travail. Pour un syndicat de l'enseignement, il s'agit d'une voie) explorer car il en résulte des engagements dans l'action collective.

La démarche proposée ici d'élargissement des possibilités d'action et cette reprise en main du métier par ceux qui le font, comme l'a montré l'expérience menée, mobilise fortement ceux qui y sont associés. C'est une façon efficace de reconstituer, sur un objet commun et fédérateur, un tissu professionnel diversifié (au delà) des différences de sensibilités et d'appartenances une activité commune est possible. C'est aussi une façon d'asseoir solidement la revendication d'inclure dans le service un temps de travail collectif afin de mieux faire son métier.

+

Comme l'a décidé la direction du Snes (à la rentrée 2001), les acquis de l'expérience réalisée par le *nam et le Snes peuvent utilement contribuer (à) la prise en main par le syndicat de cette "question du travail.

C'est pourquoi il faut maintenant c'est, au niveau du syndicat dans son ensemble, permettre que cette expérience se concrétise en véritable moyen de mobilisation et d'action. C'est dans ce but que des stages sont proposés aux S2, S3 et au niveau du S0.

Ces stages se démarquent des formes habituelles dans la mesure où ils visent (à)

1) Approfondir la réflexion sur les évolutions et les enjeux actuels du travail.

2) Familiariser les participants (à) des méthodes de travail sur le travail (à) leur mise en œuvre avec des collègues.

3) Former des militants qui souhaitent, avec des méthodes adaptées, prendre en charge ces "questions au niveau national, académique ou même d'établissements.

En plus de analyses générales et de prises de positions sur les "questions du travail, il devrait être "question aux cours des travaux, de la mise en place de façons de faire et de dispositifs qui permettraient d'envisager, voire de permettre la mise en route réaliste d'une action.

Précisément les stages proposés sont organisés en trois parties qui correspondent (à) leurs trois objectifs (à)

1) Une discussion générale lancée sur le thème de la crise de réalisation du travail au quotidien. S'appuyant sur des récits précis et détaillés de participants, cette discussion permettrait de dégager des situations problématiques (à) dans l'exercice du métier (à) description par les professionnels de ce qu'ils font, ce qu'ils ne parviennent pas (à) faire, ce qu'ils cherchent (à) faire, ce qu'ils tentent de changer dans leurs façons de faire pour enseigner, parfois enseigner (à) malgré tout (à) et tenter de maintenir un travail de qualité (à)

2) Une présentation de ce qui a été réalisé comme (à) travail sur le travail (à) partir de situations problématiques au cours de l'expérience menée par le *nam et le Snes (à) le dispositif, son fonctionnement, ses effets individuels et collectifs.

3) Une première mise en œuvre avec les participants, en vue de leur montrer ce qui est possible, de méthodes adaptées (à) la prise en charge de ces "questions par des professionnels qui n'ont pas participé (à) l'expérience antérieure *nam (à) constitution de traces, mise en débats de ces traces (à) Le contenu peut être ici une situation problématique telle dégagée plus haut ou de points qui font problème aujourd'hui avec particulièrement d'acuité (à) l'évaluation par

compétences et le renseignement du livret personnel de compétences pour le coll'ge, l'accompagnement personnalisé et les nouveaux enseignements d'exploration pour les profs de lycée, etc S

L'animation de ces stages peut +tre assurée par des intervenants de profils différents 4 un mem#re du groupe métier du Snes ?raisons et modalités de l'intervention syndicale sur le travail dans ce cadre@ B un chercheur du *nam ?la "uestion du travail au#ourd'hui, la démarche de travail sur le travail, ses causes, son déroulement@ B un mem#re du collectif de travail 1 professionnels de l'éducation nationale 2 du *nam ?méthodes d'intervention possi#les@ B un des professionnels ayant participé) l'expérience antérieure ?ce "u'ils ont retiré de leur participation B la possi#ilité pour des professionnels de devenir des intervenants aupr 's de leurs coll 'gues sur ces points@

*es stages doivent pouvoir dé#oucher sur des suites concr 'tes 4

- @ Mise en place d'un cadre local permettant aux coll 'gues "ui seraient intéressés de pouvoir se saisir de fa%on relativement autonomes de ces "uestions et d'avancer dans une 1 mise en prati"ue 2 sur le terrain d'un travail portant sur les transformation du métier "ui sont) l'uvre, sur le réel de l'activité du travail.

2@ Mise en place ?dans des éta#lissements, ou autres formes S @ de groupes de travail composés de coll 'gues disposés) s'engager dans ce travail autour d'un 1 intervenant 2.

7our "ue ces initiatives se mettent en place, il peut +tre intéressant, au moins dans un premier temps "ue, dans des modalités) définir, elles s'articulent) l'activité du groupe métier national du Snes ?partage d'expérience, formation des intervenants, suivi des démarches @.

\$51\$< 5-6)N & '()('

- (Aspects prati"ues 4 La convention a été signée. La commande du matériel est passée par le S6 \$S ?un enregistreur audio pr le groupe techno@. \$n attente 4 une convention de pr+t pour la mise) disposition du matériel.
- (7oint sur le groupe techno 4 2 réunions ont dé) eu lieu avec =) G profs et trois du * 6 AM ?1 chercheurs et associés 2 4 -égis, Thér 'se Moro et Sylvie Amici@. 7rochaine réunion dé#ut février.
- (7oint sur le calendrier des divers stages prévus "ui impli"ue le * 6 AM 4 ,rléans ? = février@, / ikon ? L mars@, Aix(Marseille ?3 mars@, Bordeaux ?dates) confirmer@
- (/iscussion autour des stages académi"ues "ui ont dé) eu lieu ?-eims, 7au@ depuis le dé#ut de l'année scolaire 4 les participants sont intéressés par la démarche, la présentation

est suivie d'échanges et de débats sur le métier. Il y a bien des expériences échangées mais le problème reste celui des suites d'un tel stage que faire ensuite. Mieux proposer et sous quelles formes. L'expérience de clinique de l'activité du cnam, qui a été menée avec des enseignants ou des co(psy ne peut se essayer facilement, même s'il y a des volontaires localement, les moyens humains manquent. Il faut donc concevoir des outils et un cadre transformé qui permettent aux collègues intéressés de pouvoir se saisir de façon relativement autonomes de ces questions. Même si le stage national prévu les 23 et 20 mars doit permettre d'élaborer des pistes pour une mise en pratique ensuite, sur le terrain, d'un travail syndical sur les transformations du métier qui sont) !Juvre, sur le réel de l'activité du travail.

- (Grâce aux nouvelles prescriptions, associées) une nouvelle forme de management qui cors'te plus encore les pratiques professionnelles, il y a deux urgences en l'ue sorte pour le syndicat
 - Comment, en fonction de l'histoire du métier, de ce qui fait ses fondements, limiter la casse, éviter l'explosion du milieu professionnel
 - Se donner des outils, des matériaux pour pouvoir mettre en débat ces questions). Elles génèrent immanablement des controverses de métier qu'il faut savoir mettre sur la table, car la division ou l'affaiblissement risquent de venir plus des controverses occultées que de celles qui sont assumées.
- (-appel de ce qui doit être la nouvelle phase de la convention et du partenariat S6S7* 6AM4 partir des problèmes, des interrogations fortes que rencontrent les militants syndicaux sur le terrain sur les questions du métier. Cela concerne notamment les transformations fortes qui sont) !Juvre. Les problèmes qui se posent aujourd'hui avec particulièrement d'acuité l'évaluation par compétences et le renseignement du livret personnel de compétences pour le collège, l'accompagnement personnalisé et les nouveaux enseignements d'exploration pour les profs de lycée.
- (Pean Luc -oger, pour le * 6AM, exprime son accord sur les évolutions nécessaires dans la présentation de la démarche mais surtout dans l'organisation des stages.
- (Il est acté que les stages, qu'ils soient académiques ou nationaux, doivent comporter un volant pratique, sous forme d'ateliers pour mettre les participants au travail, entre eux, sur les problèmes actuels auxquels ils sont confrontés. Par ex, la question de l'aide de façon générale que l'innovation réelle peut elle faire l'économie de l'approche disciplinaire. Mieux travail d'équipe suppose(t-elle l'existence que le métier s'y retrouve. A quelles conditions
- (- _____ +
- (/ emander aux S3 un bilan des stages académiques qui ont déjà eu lieu. Afin de voir comment les faire évoluer.
- (Réparer plus en amont les stages académiques prévus en fonction des attentes des S3, des questionnements syndicaux sur ces questions du travail et du métier mais aussi en collaboration plus étroite entre les membres du groupe métier S6S7 et les membres du groupe * 6AM. A chaque fois que possible, qu'il y ait un membre du groupe métier qui

puisse venir au stage académique.

- (- lance aux S3 sur le stage national en précisant ces destinataires, ces objectifs, ces modalités. Note qui sera rédigée conjointement par PL - oger et A. *ardoso,) l'occasion du * 6 de début janvier.

M O B & B
 & B A! (3'())"

Vves *lot 4 développer des collectifs qui laissent 1) désirer 2.

gh triple sens 4

pour les chercheurs
 pour les enseignants
 pour les syndicats ?5@

B & B O !
 O le syndicat doit(il se réappropriier la "uestion du travail en plus des "uestions traditionnelles de statut, de défense des personnels
 le syndicat peut(il se réappropriier la "uestion du travail en plus des "uestions traditionnelles de statut, de défense des coll'gues etc. 5

? 4 *ontre révolution néo(li#érale ?1 mise en marché 2 g Le syst'me reste juridi"uement public mais fonctionne selon la norme du marché 4 autonomie et mise en concurrence, pression sur les personnels. @ *ela change totalement les valeurs et les traditions sur lesquelles se construisait notre milieu.

> & O & g c'est()(dire l'ensem#le des fa%ons de faire admissi#le par le milieu ?attention ni un standard ni une norme @ X un référentiel de ce "u'est un travail de "ualité X 1 #ien faire son travail 2.
 - éha#iliter le métier X travail.

\$ B 4
 porosité du milieu) d'autres 1 valeurs 2 sans "u'il y ait de grille de lecture X garde(fou des valeurs du milieu. Fn enjeu de taille face aux jeunes générations "ui n'ont pas été formées 4 comment faire la transition syndicale 5 *omment éviter une crise de la transmission 5
 8ossilisation du métier.

gh - end plus difficile le travail syndical X le travail de conviction autour par exemple du coll'ge uni"ue , du traitement de la difficulté des él'ves...

gh - end plus difficile la mo#ilisation des enseignants.

M O O
 > O O

Sur des situations liées aux réformes actuelles 4 réforme du lycée, livret de compétences, temps de travail en dehors de la classe.

Sur des enjeux 4 démocratisation, hétérogénéité des classes.

? 4 c'est une expérience "ui peut aussi nous interpeller sur notre discours syndical et modifier notre adresse aux coll'gues 5

& 7 4 s'emparer de la démarche du 1 travail sur le travail 2 prend du temps et exige une formation.

0 B B
& O - O O
former les S 5
formation au niveau académi"ue 5

#	5-6<\$51\$)E '()
---	-------------------

7résents 4 Alice, Nél'ne, Maryl'ne, Thér'se, *éline, *aroline, Alain, 8rédéri"ue, davier, *atherine, Pean(Luc

, / P 4

Hilan des stages académi"ues et réflexion sur ce "u'on fait l'an prochain.

/ oc 4 notes sur le stage d'aix
retour des stagiaires de -eims

#ordeaux 5

/ i&on 5

6otes de / aniel - alet au stage de -eims

i deux stages métiers travail

Yision du S6 \$\$ 4

Stages tr's divers, difficultés liées) un pu#lic tr's différent, mélange de "uestions "ui tournent autour du militantisme ou du travail, on sent "u'il faut "ue les choses sortent ?tr's violent@, positionnement du S3 "ui nous accueille est tr's important, caract're extr+mement contraint du temps.

/ es S3 sont convaincus "u'il faut mettre "uel"ue chose en place 4

Au niveau national, certains réfractaires, peu de personnes engagées.

, n a t:tonné sur les ateliers, mais intér+t.

Suites sur , rléans Tours 4 réunion le 23 kûin avec la responsa#le académi"ue X faire un G pages avec le * - des actions de l'année b expli"uer comment poursuivre. S'appuyer dessus en direction du *ongr's du S6 \$\$.

Accord pour faire un stage départemental "ui serait le suivi de celui de l'an dernier.

*e "ui est tr's compli"ué 4 on est dans un cadre syndical avec deux entrées 4 une entrée

personnelle ? reprendre la main sur le métier et une entrée collective "ui doit pouvoir convaincre les militants "ui sont réfractaires 4 0 : 0 ! 6 : 0 PQ : 0 !
0 0

S'appuyer sur 0 0

7 4

il va y avoir de plus en plus de décisions au local et il va falloir gérer les conflits avec le chef d'établissement g nécessité de recréer du collectif. 7 rendre des sujets "ui sont un noeud syndical 4 exemple entretien d'évaluation avec le chef d'établissement.

/ discuter des crit'eres de "ualité du travail avec une hiérarchie de proximité.

7 rendre des exemples concrets 4 la note de vie scolaire, le L7*, l'A7... partir de son travail c'est aussi définir les lignes jaunes de ce "ui n'est pas du domaine de ce travail.

, n ouvre son casier et on trouve l'injonction impersonnelle 4) partir de l) "u'est (ce "u'on fait 5 , n se tourne vers ses coll'gues ? inter personnel @. on va voir dans le casier syndical ? trans personnel @. , n va se suicider dans les toilettes, on va insulter le chef d'établissement ou on va faire cours.

, B

4 éta#lissement et réformes nationales.

- : + :

, n a trouvé des pistes pour réussir) faire "uel"ue chose "ui se tienne. *omment faire pour "ue ces réactions vivent 5

/ ans les stages ce "ui est frappant, ce sont les contradictions 4

militants "ui se demandent comment lier cela) l'action syndicale mais sont aussi professionnels

des professionnels "ui ne sont pas militants.

gh mais "uand on propose de travailler sur le travail, cela marche. Les dé#ats sont vifs, des controverses s'installent.

Mais comment faire pour transformer cela en com#at syndical 5 . l s'agit de faire .

Montrer "ue actuellement on n'arrive plus) réunir sur des gr'ves, des manifestations etc. \$t #ien voir), on travaille sur le travail. \$n outre le syndicalisme, ce n'est pas seulement du national gh faire revivre les S .

*ontexte difficile d'isoler ce "u'on peut faire au niveau de l'éta#lissement ? conditions de travail, difficultés liées aux réformes et du national g les enseignants ne sont plus en position de choix.

Arriver) montrer "u'il y a de & 7 g déni du sens des métiers. Autour de ces "uestions, il y a des choses) faire "ui peuvent contri#uer) la revivification des S .

6e pas présenter notre travail comme "uel"ue chose "ui va régler les pro#l'mes des S . 7ar contre si on recrée des ha#itudes de travailler ensemble, les gens peuvent réagir) nouveau collectivement, mais c'est un #iais.

% pour mieux se #attre, mieux
com#attre les en#eux sur le plan disciplinaire.

7rendre en compte la g ce n'est pas l'institution "ui le
prendra en charge, mais cela va +tre tr's long.

> & !

*rise de la 4 elle va tr's rapidement sur la souffrance, l'opposition avec
le chef d'éta#lissement, il faut recréer la possi#ilité de cette remontée en généralité. .l y a
#aucoup d'o#stacles 4 les représentations ha#ituelles...

.l faut aussi avancer doucement. = B B :
B ! & !

9 + PQ
8 : : !

4

vendredi 4 juillet 4 le matin ?faire le #ilan des groupes de travail, stage secteur contenu ?vidéos,
éléments théori"ues...@

B 0 B 0 B O
gh travail sur les consignes et sur les stages 4 journée ?mercredi@ au mois de septem#re 4
'E & !

gh reposer un stage national pour suivre les académies "ui veulent s'engager dans un
travail sur le travail. V aller avant pour ceux "ui encadreraient le travail dans les académies et le
lancer.

7 0 C R < 8 "

gh stage secteur contenu métier 4 entre le retour des vacances de la Toussaint et le dé#ut
des vacances de 60^l. / ans le secteur contenu les groupes disciplinaires animent des stages dans
les académies "ui dé#ordent souvent tr's largement sur les "uestions de métier. .l y a des
dimensions "ui ne sont pas famili'res au secteur et demanderait une formation pour le secteur
contenu.

Les responsa#les des groupes disciplinaires du S6 \$\$ national ?2L personnes environ@ g 2 kours.

5-6 < \$51\$,?) 8 '())

4 Alice, Sylvie, *atherine, Pean(Luc, 8a#rice, Alain.
= 8 4

(Travailler la présentation dans les stages académi"ues ?pour les nouvelles académies
intéressées@) partir du texte de Jean luc sur la crise de réalisation du travail, du texte d'Alice, du

texte de Céline ?#il an du stage national. Pour cela réfléchir aussi) partir des réserves et réactions "u'on a eu dans les stages déjà faits. L'idée est d'adapter davantage notre discours) un public de militants. Href se servir de notre expérience de cette année pour formaliser un peu.

(travailler sur les stages nationaux prévus l'an prochain) organisation, etc.

(travailler sur les groupes prévus dans les académies.

(7istes pour des stages syndicaux) l'évaluation par compétences liées avec la "uestion de l'évaluation ?film de Y., réflexion sur le socle commun ?film sur les fractions, évaluation des personnels.

& 7 B 4 calendrier chargé avec élections professionnelles et congr's.

L stage observatoire 4 journée liée au secteur contenu.

Stage national * 6 AM métier 4 et 2 février.

, 5-6 .

Stage) sur l'action 4 présentation du * 6 AM avec présence de S. et des coll'gues de Y..

D personnes intéressées pour faire une formation.

Stage coll'ge) 6 4 possibilité de faire un stage.

/ ans un cadre syndical, il faut &

B !

Sur le stage de / ilon et le collo"ue 8SF 1 santé au travail 2 4

\$n *A de / ilon 4 comment aider les coll'gues 5 Trouver une solution forte au niveau local X une personne seule ne peut plus rien faire d'oK B

& !

- " 4 dans les éta#lissements, il n'y a plus d'heures dégagées. /onc reprendre du temps pour pouvoir travailler sur %a.

*NS*T 4 coll'gues man"uent de formation et ne comprennent pas tr's #ien ce "ui s'y passe.

Les difficultés sont telles dans certains éta#lissements, "ui appellent une réponse immédiate, "ue les coll'gues sont en souffrance. 7eut(+tre voir avec des médecins et des psychologues pour comprendre le processus de la souffrance. .l faut prendre en compte cette dimension.

*NS*T 4 plutCt l'entrée "ue choisit la 8SF mais le fait de passer par les processus de la souffrance légitime la plainte mais n'aide pas) agir. \$x 4 si un él've lance une #oulette, c'est #ien de l'activité de l'él've et de son enrClement dans les activités d'apprentissage. \$videmment notre choix est plus long, plus compli"ué alors "ue l'on est sur ces "uestions l) dans l'urgence.

Yrai pro#l'me est "u'on est dans une contradiction. *e "ui p'se le plus sur les enseignants, ce sont les pro#l'mes relationnels, dans les classes, le rapport avec l'administration, etc. ,

:

! Si on s'engage dans la voie du soutien de recherches de solutions courtes, %a ne marchera pas. Les situations se dégradent plus vite "ue ce "u'on peut amener comme aide aux individus.

.l faut "u'il y ait un 0 : 0 ! L) oK on n'est pas au point encore c'est sur ces "uestions de métier 4 les pro#l'mes ouverts

?compétences...@. .I faut donner aux gens un socle. / ans les stages, il y a d'abord une explosion de "uestions #rulantes, puis on leur dit, nous, on va travailler sur le travail et %a marche m+me si il y en a "ui sont du#itatifs.

B 7 0 B ! 0 B 0 B

Sur la nécessité d'apporter des réponses immédiates,) l|. F8M, on essaie d'apporter des solutions clés en main, mais en fait ce n'était pas tr's efficace, les outils n'étaient pas empoignés. .I n'y avait pas de transfert de la formation vers des transformations sur la prati"ue. 5

confrontation simple, il y a dé() "uel"ue chose "ui s(enclenche.

0 & 0

7eut(+tre "u(on ne pousse pas les choses &us"u(au #out. , n s(adresse) des militants syndicaux 4 ce dé#allage dé#ouche sur une dénonciation. Le syndicat sait #ien faire tout %a. *(est utile mais %a ne change pas grand chose sur le terrain.

0 7 : 0 B

7 !

5 4 sur la "uestion des marges de manoeuvre. *omment on donne aux gens du pouvoir d'agir5 *omment on am'ne les coll'gues) reconfigurer la prescription en enrClant tout le monde en les armant du point de vue professionnel5

.I faut poursuivre & : B B 8 0 B ! Mais

dans les stages on ne peut pas aller tr's loin. Muel : "u(on veut mettre en place l(an prochain5

Attention si on est sur des solutions individuelles, on n'est plus dans le collectif, ni le syndical.

Le fait d'écouter parler un enseignant de ce "u(il fait ?consigne@, permet de réfléchir) ce "u(on fait soi(m+me. Antagonisme entre deux "uestions syndicales et notre démarche 4 comment on mo#ilise et comment on aide 5

B 0 B & & B

8 B R !

Travailler la "uestion autrement 4 pas comment on mo#ilise, mais 0 B 0 & 0 *omment nous, on peut mo#iliser) travers notre démarche5 7as sur la plainte, puis"u(on en sort.

Mais sur "uoi5

*ela peut :

Si on rentre sur la souffrance, il y a deux entrées 4

L sur une vision psychopathologi"ue tr's individuelle

& 0

. Lié aux

préoccupations du syndicat.

Sur "u'est(ce "ui mo#ilise5

deux volets 4

(dénonciation idéologi"ue.

(Aider les coll'gues) réagir collectivement sur le terrain, ne pas les laisser seuls face) la situation g reconfiguration du métier tout en gardant l'idée "u(on est pas d'accord X peut répondre) cette pro#lémati"ue de l'adaptation. *(est le genre. Soit on le fait vivre, soit il s'ossifie, il reste théori"ue.

-ésistance ou résilience 4 "uand on n'a pas d'outils on peut devenir l'instrument de l'administration, des él'ves, S

*omment définir l'effet produit par le travail sur le travail 4 adaptation ou reconfiguration ou transformation5

]a peut dé#oucher sur adaptation) ce "ue veut l'administration, sur ce "u'on fait en mettant les prescriptions) notre main.

gh il faut rendre visi#le ce "u'on a fait cette année 4 cr des stages dans les S3.

Se saisir de la "uestion de l'évaluation des personnels 4) Montpellier Alice a évo"ué ces "uestions I), les dilemme de métiers. &

O : H O & O

& 7 O B 4 "u'est(ce "u'on va faire avec ces groupes5
7uis "u'il s'agit de former des militants.

gh lister les "uestions #rulantes 4 mettre ces choses en discussion dans un collectif local, tenter l'expérience pour voir s'il y a "uel"ue chose "ui se dégage, dans un groupe oK il y a dék) l'ha#itude de la controverse.

Socle, compétences, évaluation des enseignants, aide personnalisée etc. /es adaptations en discussion dans le collectif. 6e pas arriver) faire le programme ?dans des groupes disciplinaires ou pas5@

gh 7ro#l'me des vidéos 4 il faut faire un commentaire car elles coupent des évolutions "ui emp+chent de comprendre ce "ui se passe réellement. /oK une utilisation prudente.

gh se répartir le travail pour préparer le 2GXLIX

'E & 4
(#ilan des interventions sur les 1 transmissions de consigne 2 avec les différentes fa%ons de faire 4 puis"ue l'o#lectif était de présenter aux gens ce "u'on pouvait faire. A&uster l'outil gh " A " , 8 \$ "
<trouver les principes, un cadre "ui permettent de tenir ce "ue l'on veut.

(Mise en forme de la discussion d'aujourd'hui avec la "uestion du détour 4 réfléchir) la fa%on dont on peut présenter les transformations "u'on propose au syndicat et dans les stages. , n ne réussit pas encore) "uel point ce changement sur le métier est une contre les réformes. .Il faut le formaliser, il faut remonter suffisamment clairement en généralité. Muelle crise du métier appara9t 5 Muelles sont les initiatives des travailleurs5 Muels changements5 Muel métier on défend5
2 P - .

8aire une note sur la différence entre transmission de consignes et analyse de prati"ue.

#	5-6<\$51\$ '4 & '()!
---	----------------------

= 8

_____ 0 _____ 4
4

deux groupes en place. A personnes au stage *7\$ avec des discussions du travail sur le travail et des gens motivés pour #osser sur le métier ?premier pro#l 'me de métier 4 deviennent des recru(teurs@.

Stage enseignants 4 0 personnes. 7lus difficile car ils sont dé#ordés. Vannic[a posé = demi((tour(nées de stage de formation syndicale ? X2 & tournée par mois@ &us"u() la fin de l(année. Fn dilemme soit on pose comme stage syndical, soit en dehors du temps de travail car certains coll 'gues ne le vivent pas encore comme une formation.

= 2 4

2 février 4 & tournée de stage au m+me endroit avec les stagiaires de l(an passé et d(autres col(l'gues par le #ouche) oreille.

Lycée de Nél 'ne 4 3 ans "ue c(est dans le pro&et d(éta#lissement, mais impossi#le de trouver un créneau en raison des réunions "ui se multiplient. , nt décidé de poser une heure d(N.S pour le faire. Mais 2 coll 'gues ont déclaré forfait ?en raison des heures sup et des emplois du temps@. A demandé un stage d(éta#lissement au proviseur ad&oint. Mais ad&oint vient de partir.

A Am#oise, m+me chose, cela ne se fera pas. 7our les m+mes raisons.

% : 0 ! = &
0 !

- 6 4

stage la semaine derni 're 4 dans le lycée de *aroline et Stéphane, 2= personnes. , nt recruté en re(lan%ant ceux de l(an dernier et d(autres

7as de perte de temps sur les généralités. , #lectifs sur syndicat et démarche du * 6AM 4 ont choisi deux vidéos pour montrer la différence avec 1 analyse de prati"ue 2 ?c(éline sur la Terreur < math sur fraction et é"uerre@. / é#ut des ateliers d's le matin 4 écrit fait avant le dé&euner, temps du dé&euner pour relire.

7our Alice 4 il faut des groupes petits pour "ue %a marche 4 pas plus de L personnes. # : !

3 groupes 4 un atelier coll 'ge avec *atherine X deux ateliers lycées avec Alice et Stéphane et *a(roline ?ont eu du mal) se positionner,) les laisser sur le détail@.

*onsigne sur les devoirs) la maison "ui servent de #ase au dé#ut d(un cours 4 tr 's intéressant sur les pro#lémati"ues a#ordées. 7endant l(instruction au sosie 4 réunion des deux groupes lycées, mais est monté tout de suite en généralité.

, 8 4

pro#l 'me d(une académie tr 's vaste. 7roposition de faire plusieurs stages décentralisés ?par 3one

de résidence ou par #assin d'éta#lissement @ X plut Ct approche disciplinaire. .I faudrait organiser un ou deux stages d'ici la fin de l'année) / i&on.

A 4

possibilité de lancer un collectif) partir des gens présents au stage l'an dernier, puis de faire un stage académi"ue plus large en mai.

Stage 8SF ?AO < OL@ 4 présentation des différents travaux en ergonomie, sur le * 6 AM... 7uis faire des ateliers 4 un atelier métier ?second degré * 6 AMXS6 \$\$, premier degré * 6 AMXS6 F, *arine *hassaing sur un troisi 'me atelier@. L'o#lectif c'est de mettre en place des groupes de tra(vail X troisi 'me session de retour d'expérience.

p# de le faire en 8SF 4 notre o#lectif c'est de faire des groupes de travail de professionnels. .I faut passer au(del) de l'information aux coll 'gues.

- 6! 4

Le collectif s'est enraciné. *ela se fait en dehors de 8a#rice avec d'autres professeurs de plusieurs disciplines. .Is continuent) appeler cela le 1 collectif * 6 AM 2. .Is parlent sur le détail du travail mais sans traces.

/ ans son nouvel éta#lissement, a été sollicité par deux coll 'gues pour monter "uel"ue chose.

= B ; : ! 6
! : 0 B
!

, n constate "ue l'apprentissage de la mise au travail sur le travail est rapide. *ela répond) un #(soin, mais comment on arrive) cadrer tout cela 5 .I faut garder le cadre.

Oénéraliser une préoccupation che3 les enseignants sur la réalité du travail ou alors si on ne veut pas "ue %a revienne en #oomerang, il faut garder le cadre pour "ue ce soit productif.

Nél'ne 4 %a dépend) "uel type de pu#lic on s'adresse. / s le cas des éta#lissements, c'est plus fa(cile car le cadre commun est évident.] a marche tout de suite.

8a#rice 4 cela dit, %a correspond pas t&s) notre démarche

Nél'ne 4 "uand c'est des militants, c'est plus difficile.

Le 2 février) Tours, on va faire) 1 pu#lic désigné 2, des gens dont on sait "u'ils ont envie de rentrer dans cette démarche.

Si des groupes partent sur des académies, il faudra les suivre de toute fa%on.

Alice 4 *est l'o#jet du stage du er et 2 février au S0

Nél'ne 4 il faut donner des #illes pour "ue les choses puissent se faire sans nous.

Pe n'arrive pas) comprendre ce "ue %a change par rapport) l'utilisation de vidéo.

.I suffit de leur montrer des montages vidéo, pour "ue les gens parlent de leur travail.

Pe n'arrive pas) comprendre pour"uoi on a renoncé aux vidéos, &e ne vois pas l'intér+t de la trans(mission de consignes. .L 8AF / - A H.\$ 6 MF\F 6 P, F - , 6 7F.SS\$ \$ 6 8. 6 \$ 6 / \$HATT - \$.

*atherine 4 l'instruction au sosie est une démarche de formation... ce n'est pas la m+me chose, c'est complémentaire.

.I faut revenir au fond 4 "uel est l'o#lectif de notre démarche 5 .I faut "ue les coll 'gues aient un

instrument "ui leur permette de rentrer dans la démarche sans +tre o#ligé d'en assurer tout le dé(ploiement. Sans avoir l'arri' re plan théori"ue, ils ont la possi#ilité de rentrer dans la démarche. \$videmment il faut le renforcer, donner des éléments 4 c'est un outil extr+mement efficace.

.l est possi#le ensuite "u(ils passent) la vidéo.

.dée de la méthode indirecte 4 comment on fait pour se regarder travailler 5 *(est "uel"ue chose "ui passe asse3 #ien au niveau des coll'gues.

- éfléchir) l'impact et) la nature de ce "ue l'on fait. 7artir du principe "u(il faut tou&ours enregis(trer dans les stages pour servir d'appui) cette réflexion.

7révoir une 8

4 le 3 8)4!4(:)S!((.

prévoir des traces des stages.

\$ _____ 4

stage destiné aux groupes "ui ont dé() engagé "uel"ue chose et) ceux des S3 "ui s'en occupent.

8ormation sur la méthode 4 dé#at sur les outils, sur les finalités. - Cle du syndicat et de sa place l)(dedans 4 articulation entre ce "ui est de la démarche issue d'une recherche) l'outil syndical.

.mpensé syndical 4 l on nous emmerde tellement en ce moment, "ue pour"uoi en plus il faudrait s'emmerder) faire du #on travail 5 2. 8aire passer "ue c'est encore pire de ne pas investir ce champs(l).

*omment on se forme 5 La garantie du cadre.

7our"uoi on est amené) utiliser la méthode indirecte pour saisir le réel du travail 5 Montrer la différence avec l'analyse de prati"ue gh les principes et le cadre.

\$4 +échanges, mutualisation. Les mettre) contri#ution pour "u(ils interviennent et expli"uent leur expérience, leurs attentes. 7eut(+tre faudrait(il commencer par cela et ensuite passer) la "uestion théori"ue 5

M O Sur les groupes interdisciplinaires, sur "uoi peut(on échanger 5 Sur les groupes d'éta#lissement.

8ait écho au dé#at sur la méthode. , n est rentré par les auto(confrontations, mais finalement la discussion s'est construite spontanément.

% _____ 4

*alendrier 4

, rthe3 4 I février b retour sur expérience au mois de mai.

Toulouse 4 le 2G février.

*lermont 4 G mars ?premier niveau@.

Hordeaux 4 3 mai.

_____ 4

A rassem#lé dans un corpus tous les textes, échanges de mail sur les"uels s'appuie ce rapport b texte de 8a#rice, texte d'Nél'ne, texte groupe techno, groupe *opsy gh on voit #ien les pro(#l' mes "ue l'on s'est posé.

- este) reprendre l'écriture en introduisant des petits résumés sur les documents et) loindre les documents.

7eut +tre un pour les gens "ui vont animer.

A la fois un document pour le S6 \$S, mais aussi un instrument pour nous.

A&outer les réunions des comités de suivi * 6 AM\$S 4 D réunions l'an dernier. Les documents préparatoires des stages, les compte(rendus de ces stages...

7 proposition 4 PL envoie tout, et on retravaille.

M _____ 4

1

4

2 personnes ?math, histoire(géo) ont fait une remontée tr's positive.

A Hlois, au stage histoire(géo, le samedi matin, on a fait des transmissions de consignes sur la prise en main des nouveaux programmes g tr's #on retour des stagiaires. / é#at autour de la pres(cription intena#le et du fait "u(on est "uand m+me o#ligé d(en faire "uel"ue chose 4 ceux "ui ne tiennent pas les temps, ceux "ui veulent les tenir malgré tout, ceux "ui ne s(autorisent pas) S

4

\$nvoi des minutages) / anielle.

8aire des fiches pour expliciter les situations.

0 (3 () '()'
?7our plus de précisions l_enregistrement est) disposition@

2

-=

1

\$

% D

E

\$

%

1

1

?F>

%,4=

@

9

2

2

Nr

)T

!

7

+

; Asse3 grande diversité ?lecture ou non <-eims (des écrits B participation) la lecture de ceux "ui suivent l'affaire dans les S3 <Marseille (B 7articipation de stagiaires) la lecture <Hordeaux (B lecture croisée entre stagiaires <Marseille (B phase de réaction aux "uestions sur écrits < partout (et réécriture des stagiaires <Marseille (@.

; Mais aussi utilisation asse3 systématique ?plus ou moins poussée selon le temps@ d!une partie de la méthode d!1 instruction au sosie 2 ?A savoir le face) face avec un stagiaire "ui instruit (le &e j le tu, etc. (, puis réaction des autres.@

; /ans l!ensem#le, "uelles "ue soient les variantes il ressort "ue se développent des controverses, au #on sens du terme, portant sur les fa%ons de faire personnelles et les dilemmes de travail. La T*, c'est asse3 efficace, %a marche asse3 #ien, c'est m+me surprenant Mine de rien %a fait rentrer dans un autre regard sur le travail ?Thér'se@. , n peut m+me noter des changements d!attitude de certains au cours de la &ournée. \$n outre "uand on y regarde de pr's, pour certains "ui apparaissent réticents, la mise en activité ?écrits, etc@ rév'le des contradictions ?entre dire et faire par exemple@ "ui peuvent ouvrir terme des possi#les.

<=

(!

1

0

1

>

\$?(:&

-

!1

La tendance) la généralisation et aux réactions de type protestataire ou a#s traitement revendicatif se manifeste également mais n!emp+che pas le déroulement des controverses sur le métier réel.

*ependant il faut recadrer le dé#at en permanence et tenir sur le détail de l|activité m+me si ce n'est pas toujours facile d!en expli"uer l!intér+t ?Alice@ ?*atherine 4 il faut présenter le pour"uoi, le cadre, avant@.

; Les premi' res réunions de groupes de travail

A -eims on est parti pour les *7\$ sur les prescriptions 4 les coll'gues arrivent avec les prescriptions et les présentent sous la forme "u!ils veulent ?Thér'se@. *a marche asse3 #ien pour les amener sur les fa%ons de faire. 7our les profs on a atta"ué par la transmission de consigne pour un groupe, par un "uestionnaire pour un autre, dans le coll'ge de Vannic[. .I y a aussi un essai 4 confronter une prof avec l!enregistrement audio de son cours ?- % -=

* C/

A Marseille 4 - % -= 1 .

; *e tour de ta#le demanderait) +tre précisé par un retour systémati"ue sur ce "ui est fait. Mais on dispose de peu de traces vidéos ?sauf / i&on, atelier de Hordeaux, stage national@ ou de traces audios non encore exploitées.

" 9 9 .,4/% 6 \$!.- /% -
 . = /% %

' " , &

; Le protocole pour les stages

(/ oit(on, peut(on 1 normaliser 2 le protocole ou #ien doit(on maintenir la diversité des fa%ons de faire au ris"ue de n!avoir plus de cadre unifié 5 ?PL. *atherine@

Mais 4

(, n n!est "ue dans la premi' re étape, sauf) -eims et) Marseille ?*atherine@. .I ne faut pas vouloir aller trop vite. 7our l!instant le souci c!est "ue les coll'gues se rendent #ien compte

@ "ue ce "ue l!on cherche c!est d!aller sur le détail de l|activité. *e n!est pas monter en généralité, ce "ui peut les surprendre par rapport) ce "ui se passe dans certaines analyses de prati"ues. .I faut donc le &ustifier, surtout en en montrant l!intér+t.

2 @ "u!il y a différentes mani' res de faire et "ue %a peut +tre un o#let de dé#at.

(7our formaliser un protocole il faudrait un examen plus attentif de ce "ui se produit ?Alice@. , n peut toutefois avoir dé& des garde(fous. \$n particulier "ue le face) face inspiré de 1 l!instruction au sosie 2 se fasse dans de tous petits groupes car pour ceux "ui se lancent ce n!est pas la m+me chose) 2= "u!) D(G. .I faut faire attention. , n la personne "ui se lance sans savoir oK elle met les pieds S M+me chose pour la généralisation 4 en grand groupe il y a la tendance) généraliser plus "u!en petit groupe

(\$n ce "ui concerne les groupes de travail c!est finalement le suivi "ui fait la taille. Au départ les stages de W phase avec T*, c!est pour s!adresser) des groupes asse3 nom#eux. \$nsuite %a se

décante ?Thér'se@. .I y a toujours des déperditions comme) M.. *a fait partie des choses "ue !on ne peut pas contrCler ?8a#rice@.

(Autre garde(fou 4 .I faut limiter le nom#re de papiers) relire sinon on n!a pas le temps 4 limiter les groupes 5 Limiter les papiers "u!on va relire si le groupe est trop grand 5 ?*aroline@

; Le dé#at en 1 & 2 sur les dilemmes de travail et la prise en compte du métier

(*e "u!on cherche) provo"uer, avec la T*, ce sont des controverses) partir du détail du travail de chacun. , n a donc un dé#at sur les dilemmes de travail, sur le métier, dé#at "ui s!accompagne forcément d!une implication individuelle dans la"uelle peuvent se produire des tensions personnelles. , r ceci se fait dans le cadre d'un élargissement avec o#lectif de faire prendre en main ce type de travail sur le travail par des militants, etc.

(*eci pose des pro#l' mes spécifi"ues 4 Mu!est(ce "u!on vise exactement 5

(- eproduire) moindre frais la clini"ue de l!activité 5 Mais il faut tenir compte ?- %

- 1 .@ "ue la T* se différencie de la clini"ue de l!activité classi"ue "ui va #aucoup plus impli"uer chacun personnellement en durée 4 +tre poussé dans ses retranchements) partir de traces précises de S , 6 travail B provo"uer du développement personnel approfondi sur le pouvoir d!agir afin de revenir sur le métier) partir de ce développement personnel B organiser un groupe de travail sta#le, un suivi, une durée avec accompagnement d!un intervenant familiarisé aux pro#lémati"ues et méthodes de clini"ue, etc.

((Les conditions sont différentes en T* 4 en particulier il n!y a pas de vrai collectif, les traces utilisées sont moins impli"uantes ?traces reconstituées de l!activité 4 écrit, prise de parole, discussion, etc@. / e m+me le face) face mis en Juvre en T* n!est "u!une partie de l!instruction au sosie au sens plein du terme.

(7our autant, pour "ue %a marche, il faut #ien "ue les adresses de l!activité soit en &eu ?!o#let du travail, l!activité des autres sur ce m+me o#let et soi@. La su#lectivité sera donc concernée et c!est d!ailleurs pour %a "ue %a fonctionne ?*atherine@.

(*e "u!il faudrait o#tenir en fin de compte c!est "ue s!engage sur une échelle la plus vaste possi#le, un dé#at, une prise en compte effective du métier par ceux "ui le font. / onc "ue chacun parle en 1 & 2, en détail et avec les autres des o#lets de travail, de l!activité des autres sur ces m+mes o#lets sans "u!il y ait #esoin d!un dé#at approfondi, exact et répété sur les fa%ons de faire des uns et des autres parce "ue des "uestions précises sur tel ou tel détail peuvent amener les participants) s!interroger sans mettre pour autant en cause toute leur prati"ue ?Alain@.

\$n somme, pour "ue l!intervention en cours ait "uel"ue chance de réussir et d!+tre prise en main par des militants, il faudrait #ien la positionner comme différente de la clini"ue de l!activité ^mais s!en inspirant et #ien la ci#ler sur un dé#at entre coll'gues "ui parlent entre eux du métier comme de leur affaire, propre) chacun et dont ils peuvent faire "uel"ue chose ensem#le et chacun pour soi. \$ntre autres en gagnant la possi#ilité non seulement d! 1 emprunter 2 aux autres mais de faire) sa fa%on m+me si ce n!est pas 1 dans la ligne 2 ?Alain@ .

@ C'est bien pour ça qu'il faudrait à mon avis (JLR) désigner la méthode utilisée d'un terme spécifique

Pour ceux qui voudraient aller plus loin, on peut examiner ce qui serait possible en clinique.

; La question des professionnels qui vont s'occuper des groupes et leur encadrement

(L'examen de ce qui a été projeté sur Hordeaux ? la participation de la collègue) la lecture des écrits et sa remarque montre que les commentaires spontanés sont de type plutôt professionnels que cliniques. Le débat s'engage de façon de faire) façon de faire plutôt que sur des demandes d'éclaircissements, de précision, etc. ? PL - @ * ! est complètement normal compte tenu qu'il n'y pas de familiarité avec la méthode proposée. Mais c'est aussi "quel"ue chose qui peut faire déraiser les choses vers des justifications, etc.

(Se pose alors la question de ceux qui vont s'occuper des groupes et qui seront en fait des collègues qu'il faudra former. Yers quoi on s'oriente 54

(va(t(on vers une formation sur le modèle des professionnels(intervenants ?une familiarité certaine, venue essentiellement d'une pratique avec les notions et les méthodes cliniques et la mise en Juvre d'une position mixte ?gardien du cadre clinique \$T professionnel 4 cf. le rapport @ 5

(ou va(t(on vers un autre modèle qui donnerait davantage de place) la dimension professionnelle, l'intervenant se plaçant essentiellement comme partenaire M.A.S avec des modalités d'intervention #ien spécifiées ?le &e j tu, le détail, le comment, la diversité et l'égalité des façons de faire, etc. @.

$$\begin{array}{r} 9 \\ + \\ 7 \\ \hline 16 \end{array} \quad \begin{array}{r} \$ 9 \\ * \\ 9 \\ \hline \$ 81 \end{array}$$

' %

. Il faut aussi #ien voir que l'objectif est d'autonomiser) terme ceux qui vont encadrer les groupes. ?Alice@.

(*oncra'tement que mettre en place comme dispositifs 5 La formation c'est s'imprégner de la méthode. Mais est-ce en 4 ?L), débat entre nous, non achevé@

(Ayant participé simplement au moins) une ou des T* 5

(Ayant participé aussi une véritable instruction au sosie ou des autoconfrontations ?dans le cadre d'un groupe de travail de clinique de l'activité@ 5

/e toutes façons cela implique aussi de présenter un cadre théorique et méthodologique suffisant) la fois pour justifier les façons de faire proposées, permettre de se les approprier et, éventuellement inciter) aller plus loin ?lectures, discussions, etc. 4 ce qui, somme toute, a permis) certains autour de la tâche de mettre) leur main la démarche clinique@.

(/e toutes façons il faut procéder par étapes ?*aroline@ 4 une première est un rassemblement large 2 oK c'est le premier contact avec ce que l'on tente. , n en accroche qui vont se retrouver pour une part dans des groupes de travail avec comme intervenant des collègues un peu familiarisés ?ceux qu'on va avoir au stage@. \$nsuite on verra si d'autres peuvent s'engager et former de nouveaux groupes. , n peut aussi autonomiser des groupes pour en encadrer d'autres ?Vannic[@. A M. on est arrivé au moment oK les collègues se sont pris en charge eux-mêmes, avec leurs propres façons de faire apprises dans le groupe de travail de clinique de l'activité et mises) leur main ?Sa#rice@.

(\$nfin il serait nécessaire de trouver des formules efficace pour associer ceux qui vont encadrer

les groupes de travail locaux) la réflexion sur ce "ui se fait ?.ci le dé#at reste ouvert 4 comité de suivi, &ournées de formation, 5@.

3 Le point sur la préparation du stage national 4

#)	4 8	'(!
---	---	-----	-----

Présents à la réunion :

Catherine, Jean-Luc, Stéphane, Alice, Hervé, Fabrice, Yannick, Alain, Thérèse.

Points qui ont été abordés.

préciser les objectifs syndicaux parallèlement aux objectifs scientifiques.

nécessité de formaliser le matériau recueilli à l'occasion des stages (dilemmes récurrents, manière de les résoudre, dilemmes non résolus...)

nécessité d'envoyer les compte-rendus de stages à Jean-Luc pour qu'il puisse terminer le rapport.

organisation de l'année prochaine : répartition des tâches et des décharges.

compte-rendus oraux des stages de Marseille, Créteil, Reims, Dijon.

- création d'une banque de ressources : vidéos, textes, consignes, description de dispositifs.
- analyse du déroulement des stages.

Alice

But de la réunion, entre autre : définir des objectifs syndicaux pour les S3 et les militants, parallèlement aux enjeux de recherche. La définition de ces objectifs est importante, elle permet de présenter les stages et le travail du groupe métier aux militants.

Faire aussi le point sur les problèmes d'organisation :

- anticipation (délais d'organisation et d'inscription aux stages),
- relance (comment communiquer et relancer les collègues pour qu'ils participent),
- organisation des absences : attention au pb du nombre de collègues d'un même établissement inscrits. Risque d'empêchement, ou prévoir plusieurs stage si demande forte.

Objet du travail réalisé par le groupe métier est à définir ou discuter cet après midi.

Discussion aussi à avoir sur l'objet à mettre en débat à l'occasion de chaque stage (quelles consignes ? au vu de l'expérience).

Jean-Luc : comprend la nécessité de tracer des perspectives, mais ne pas aller trop loin dès le départ. Il ne faut pas fermer le débat.

Fabrice : la formalisation dépendra du contenu des débats, de la tournure de la

discussion.

JL : il y a des dilemmes, et c'est de ce matériaux qu'on formalise.

Fabrice : la formalisation existe dans ce que l'on fait déjà. Mais tout le monde ne formalisera pas.

Alice : il faut formaliser le matériaux mais la formalisation n'est pas l'objectif affiché des stages.

Fabrice : en tant qu'intervenant sur M., je fais de la formalisation. Cette formalisation peut revenir dans le collectif comme objet de discussion (pas encore expérimenté sous cette forme).

Alice. Autre problème à aborder : comment on s'organise l'an prochain, quelle répartition de décharges.

Comment faire cohabiter les différentes formes d'interventions : diversité du niveau géographique, des publics (du disciplinaire à l'intercatégoriel ou interprofessionnel), des modalités.

Jean-Luc : pour terminer le rapport, il faut les compte rendus des stages qui ont eu lieu cette année. Les faire parvenir à JL.

Description du travail réalisé sur Reims

Yannick : trois collectifs sur Reims.

Deux collectifs professeurs dont un qui n'a pas fonctionné, et un collectif CPE.

Un n'a pas bien marché à cause des conditions de travail dans l'établissement (conflit avec le CE) : seuls 3 collègues ont participé.

Collectif prof : 5 collègues, 1 lycée. Monté à partir d'un appel aux syndiqués de l'académie, d'abord aux anciens stagiaires.

Deux réunions ont été très espacées, en raison du congrès. Et deux réunions ont eu lieu trop proches.

2 instructions au sosie. (toujours la même question : ne peut-on pas trouver un terme qui marque la spécificité de ce que l'on fait par rapport à une instruction au sosie « clinique » JLR ?) Enregistrées en audio, et confrontation simple sur cet enregistrement.

En collectif : bilan satisfaisant.

Le collectif prof a tout de suite bien fonctionné. La controverse a bien fonctionné, et une collègue en souffrance a été bien soutenue par le collectif. Retrouve des éléments habituels des stages : une ouverture sur ce qui ne va pas, mais aussi sur ce qui semble aller de soi et qui peut néanmoins être questionné. Pour les deux dernières séances, les collègues sont revenus avec des questions.

Premier bémol, les problèmes de dates.

Remarque sur les collègues qui doutent le plus du dispositif en début de stage : ils sont ensuite les plus « accros ».

Au niveau syndical : une participante est devenue militante à la suite de ces stages.

Autre bémol : la collègue de lycée s'est sentie isolée dans les discussions sur le collège.

Comment faire l'an prochain ? car les collègues de collège souhaitent entendre les collègues de lycée.

Etape suivante : le collectif va être maintenu, mais l'objectif maintenant est de les laisser travailler tout seuls.

Proposition pour la suite du travail : créer un collectif histoire en lycée.

Position : séparer collèges/lycées. Lancer davantage d'action de formation à partir d'un disciplinaire.

Question lancée en stage : la correction du contrôle en classe.

Question Alice : à quel moment s'effectue l'instruction au sosie ?

Yannick : à la fin. On commence par discuter collectivement du problème posé.

Exemple de débat : dilemme d'une professeure de musique qui est face à des prescriptions contradictoires : ne pas utiliser de table, mais travailler la maîtrise écrite du français (socle commun). La professeure est arrivée avec volonté d'en parler.

Autre expérience, le collectif CPE

Action menée par Yannick et Thérèse. Décrit une participation sur la durée (5 séances).

Premières séances : difficulté à échanger entre eux. Yannick et Thérèse devaient constamment relancer. Les échanges ont commencé à la 4ème séance. Comment expliquer cette difficulté : elle peut être liée à la diversité des situations objectives (type d'établissements différents, pas leur localisation, leur population). Les CPE décrivent ainsi au départ autant de « métiers » que de situations.

Particularité aussi qui peut expliquer une difficulté à débattre : tous les CPE participants sont syndiqués, et donc partagent déjà des valeurs et des positions communes.

Autre difficulté : les encadrants ne connaissaient pas le métier de CPE, il est donc difficile d'orienter la discussion.

Exemple de question qui les intéresse : la manière de conserver les informations sur les élèves (systèmes de dossiers etc...). Idée de Yannick : sur la question des traces, aller voir un CPE et le suivre sur une journée.

Thérèse : aller voir permet de tout changer, de rentrer dans l'activité.

Yannick : l'éclatement territorial entrave l'observation in situ.

Pour pallier à cette difficulté, on demande aux CPE de ramener les dossiers d'élèves, en regardant le travail de chacun permet d'entrer dans l'activité.

Jean-Luc : remarque que finalement le débat a commencé lorsqu'il y a eu des traces.

Thérèse : Suite du travail avec les CPE : instructions au sosie.

Yannick : concernant les prescriptions, la plupart des CPE ne sont pas passés par l'iuvm, n'ont pas eu de formation en commun, et le corps n'a pas d'inspection véritable. Les textes réglementaires sur leur mission portent essentiellement sur l'absentéisme. Et finalement le plus gros prescripteur du CPE est le prof.

L'instruction au sosie a porté sur un entretien avec une élève absentéiste à laquelle la CPE envisageait de proposer l'internat. Expérience d'entretien au sosie compliquée, et a surtout montré que tout le travail du CPE avait été fait en amont.

Remarque : il y a eu un assez long et riche échange sur la pertinence d'un entretien au sosie portant sur un entretien avec UN élève. Porte en particulier à envisager une action future et non à revenir sur une activité passée, courante. (Je n'ai pas tout noté !)

(En fait ce serait l'inverse, le retour sur le passé, une situation précise tend à plomber la réflexion d'anecdotique, de réalisé. Le futur permet de se détacher de ça, de mettre en lumière l'activité réelle à condition de bien rester sur le détail de ce qu'il y a à faire – compte tenu bien sûr de l'expérience-JLR Cf. le débat ci-dessous)

Catherine : question pertinente pour instruire un sosie CPE porte donc sur le processus de préparation de l'entretien avec un élève.

Thérèse : il y a effectivement travail fait en amont, mais l'entretien en lui-même est intéressant.

Catherine : lors d'un entretien individuel, on ne sait pas où l'on va.

Thérèse : le CPE arrive aussi avec une préparation, comme pour une situation de classe.

Jean-Luc : pour une instruction, il faut se référer à ce que l'on a fait. Dire ce que l'on doit faire, c'est ce qui oblige à aller sur le processus que l'on met en jeu dans l'activité professionnelle.

Les consignes tournent les collègues vers l'avenir, et pas sur ce qui a été fait.

Thérèse : l'entretien en question qui fait référence à une situation réelle n'avait pas eu lieu au moment de l'instruction.

Fabrice : forme d'abstraction pour instruction sur un cours, on se projette.

Catherine : on pense l'entretien au singulier. On focalise sur une individualité, on ne peut donc pas se dégager des contingences. La question est comment un CPE reçoit un élève en entretien, sans se focaliser sur un entretien précis.

Thérèse : on a fait une autre instruction sur l'accueil d'un élève exclu de cours, l'an passé. Donc un cadre plus général.

Yannick : une autre instruction au sosie a été réalisée sur le début de journée d'un CPE, mais il n'y a pas de transcription.

Dernière séance : 3 CPE étaient présents, et se sont dits partants pour continuer, tout en s'interrogeant sur les modalités. Ils ont constaté qu'ils n'ont fait que commencer le travail à la 4ème séance. Un Cpe a dit trouver du plaisir aux deux dernières séances. Mais une question est posée à la fin : «on va où ?» (voir CR de Yannick). On peut répondre à cette question en montrant au stagiaire le chemin qu'ils ont parcouru depuis le début des stages, en reprenant leurs interventions.

Jean-Luc : une discussion sur les dilemmes ne peut se faire que sur ce qui a été déjà discuté à partir du matériau. Il ne faut pas faire discuter sur les dilemmes et les contradictions sur ce qui n'a pas été fait en instruction ou consignes. Eviter de formuler du déjà pensé, du déjà dit, car il faut faire apparaître du non dit.

Yannick : les enregistrements audio ont été laissés aux collègues pour qu'ils les ré-écoutent, pour qu'ils les analysent et pour reprendre en stage à partir de ce travail d'analyse des stagiaires.

Description du travail réalisé sur Marseille

Stéphane : un collectif est formé dans un lycée quartiers nord. 3 journées sous forme de stages ont été complétées par deux heures d'information syndicale :

- stage académique avec Catherine et Alice, a débouché sur les activités à St-Ex
- 2 stages locaux, et 2 heures d'info syndicales.

A la suite du stage académique, les collègues de St-ex ont voulu «inventer» leur méthode d'analyse de l'activité sur la base de la méthodologie de recherche du CNAM : visites réciproques dans les classes.

Les deux heures de réunion syndicale ont été utilisées pour produire cette méthode, en centrant leur recherche sur l'importance de la trace et sur l'importance de non jugement. Questionner ce qui surprend, noter un maximum de choses avec le minutage, au cours d'une séquence en classe.

Il s'agissait de garder une trace mais en évitant de produire une fiche d'observation normative.

La trace est ensuite l'objet de travail du groupe.

Le groupe a travaillé sur une seule trace sur une demi journée, sur une seule observation car manque de temps pour la production d'une autre «trace».

La trace a été d'abord envoyée à Stéphane (prof observé), suivi d'une discussion à deux (avec l'observateur) avant la réunion du groupe, à l'occasion du premier stage établissement.

Il n'y a pas eu d'enregistrement de la discussion. Cela serait à faire les prochaines fois.

Un autre stage local a eu lieu, avec l'utilisation d'autres traces et la participation de Catherine.

Catherine : deuxième observation. Trace était constituée, on est revenu sur les questions posées par l'observateur. «Quelles questions ce que je vois me pose» :

compliqué à dire tout de suite.

Mais quand on a la trace du cours, c'est un bon aliment pour les questions.

L'observation de la trace permet de lancer la discussion.

Stéphane : lors de la première séance, du stage sans Catherine, dans cette fiche (sur le cours de Stéphane), les questions sont beaucoup dans le pourquoi. Donc, on n'a pas réussi à questionner le questionnement d'Elise (l'observatrice), mais c'est assez vite arrivé à un questionnement sur la forme de cours et on est assez vite arrivé en justification et en généralité.

Ensuite : critique de la méthode sur au moins une heure. A débouché sur de nouvelles visites, et notamment celle de la prof de français observant le prof de math.

Dans cette observation, les questions sont venues sur le comment, mais surtout pendant la discussion, mais oscillation entre le pourquoi et le comment.

C'est dans le travail en réunion, en stage, que les questions se sont franchement orientées sur le comment.

Catherine : développe sur le pb des élèves en retard dans cet établissement. Les échanges ont fait apparaître une pratique particulière à l'établissement au sujet des élèves arrivant en retard en cours. Cette pratique, non formalisée, peut déstabiliser des TZR ou de nouveaux professeurs arrivant dans l'établissement.

Une TZR formule ainsi le dilemme : comment accepter ou refuser un élève sans que cela paraisse arbitraire ?

Stages Rennes et stage Créteil.

Alice : Rennes, pas de vidéo. Créteil : beaucoup de jeunes collègues de collège, triés par l'organisateur.

Créteil : la vidéo SNES/CNAM sur l'évaluation, en présence de Camille. Les réactions des stagiaires ont été dans le jugement. Remarque : les réactions ont montré que pour éviter de passer dans le jugement il faut faire passer tous les stagiaires du côté des observés. Remarque formulée par Camille.

Autre vidéo présentée : des professeurs de M. discutant de «l'activité» (qu'est-ce que la mise en activité des élèves). Les débats se sont portés sur les pratiques des enseignements d'anglais, de langues plus généralement avec des prescriptions qui portent non pas sur les contenus mais sur la forme du cours.

Jean-Luc : quels sont les autres dilemmes qui sont apparus ?

Réponse :

Choisir à qui répondre,

Quelles sont les attentes envers les élèves : écouter ou noter ?

Il y a eu une diversité de réactions.

A faire.

Jean-Luc : Il faudrait commencer à rassembler les dilemmes repérés dans les stages, les dilemmes et les discussions : façons dont chaque dilemme est vécu, et les façons de faire ou de ne pas faire.

Sur les pratiques d'observation : il a été proposé pour les prochains travaux deux observateurs, un de la discipline et un extérieur à la discipline.

Catherine : de demander au collègue observé comment il réagi par rapport à ce qu'il avait programmé et ce qui a été observé.

Jean-Luc : risque de repartir sur une discussion sur le pourquoi.

Catherine : non, c'est la confrontation à la trace.

Jean-Luc : la confrontation à la trace doit se faire sans question préalable, pour éviter l'engagement d'un débat sur le pourquoi.

Stéphane : concernant la nécessité d'être sur le « comment » et non le « pourquoi », il faut rappeler qu'avant les observations, il y a eu le stage, et deux réunion syndicales d'une heure pour construire la méthode.

Stéphane : autre méthode en projet, l'observation enregistrée en audio, sans retranscription intégrale, mais avec un travail d'écoute collectif d'un passage de 5 à 10 minutes choisi par l'observé et l'observateur.

Catherine : ne pas se limiter, si on trouve des passages en plus, il faut pouvoir proposer de revenir dessus.

Yannick : c'est plus l'écoute par le collègue lui même qui permet de repérer les moments problématiques.

Catherine : enregistrements et observations peuvent être complémentaire, car sachant que l'enregistrement tourne, l'observateur peut se concentrer sur les comportements.

Jean-Luc : l'utilisation des vidéos dans les stages a une particularité à noter, les vidéos montrent le processus une fois abouti. Les spectateurs ne peuvent pas comprendre les tenants et aboutissants, mais voir les vidéos fait choc. Même s'il y a tendance à porter des jugements, il y a choc et discussion.

Il faudrait avoir une banque de vidéo, et une banque de texte avec des thèmes.

Textes de présentation de la démarche, de mobilisation, de dilemmes repérés.

Au sujet de la transmission de consignes, le débat qui peut s'engager demande une certaine habitude. Le lien entre la transmission de consigne et ce que l'on se propose comme objectifs semble très faible.

Question : à la première présentation, les consignes que l'on donne ne doivent-ils pas être plus près des enjeux de métiers. Il y a des enjeux ouverts actuellement qui mettent

en cause le métier et sur lesquels on n'a pas de consignes particulière : ne doit-on pas porter la réflexion sur les problèmes les plus brûlants ?

Yannick : on peut aboutir aux questions vives du métier en partant de pratiques courantes (correction de devoir etc...).

Catherine : la pratique de la correction en classe permet d'aller à des positionnements de métiers, de disciplines...

Yannick : la restitution des devoirs aux élèves est aussi intéressante de ce point de vue.

Echange sur les professeurs qui classent les devoirs avant de les rendre.

Alice : comment trouver des consignes qui fassent sens aux collègues de disciplines différentes ou d'établissements différents.

Catherine : les contrôles concernent tous les profs.

Alice : comment aborder les nouvelles technologies ?

Yannick : pour contrer les TIC, liste de tout ce que je ne fais pas ou plus depuis que l'établissement est ECLAIR, liste de tous les changements de pratiques.
Mallette autonomie ?????

Jean-Luc : intégrer dans la banque de documents une liste de consignes.

Alice : exemple, comment faire bosser les élèves en cours ? Dilemme. Partir de dilemme repérés pour trouver une consigne correspondante.
Difficulté à faire échanger sur le travail en groupe.

Catherine : à propos d'un collègue en collège ECLAIR, l'instruction au sosie a montré qu'il faisait en pratique l'inverse de ce qu'il disait à propos des élèves en difficulté.

Alice : sur certains témoignages, lorsqu'un collègue dit quelque chose de choquant par rapport au métier, et que personne ne réagit, c'est déjà un enseignement...

Stéphane : l'inscription du travail sur le métier dans la durée pose problème : on est systématiquement pris par le temps. Présentation intéresse, ateliers deviennent intéressants, et on se quitte sur l'impression de l'atelier. Important de terminer par une mise en commun pour dire comment on continue et comment on s'organise pour la suite.

Alain : lit un cr de stage... organisé par l'institut sur Dijon. Les stagiaires semblent plutôt sortir du stage dépités et dans une impasse.

Stéphane : on pourrait aussi faire des consignes sur les temps de pause, entre midi et deux ou autre. Le hors classe.

Sur l'aide, l'accompagnement personnalisé.

Sur le conseil pédagogique.

16h45 : départ pour la gare Montparnasse ! la réunion se poursuit.

- U +

&

& : \$51\$ 15-6

6otre o#ectif dans l'entreprise "ui est la n#tre, est de permettre la reprise en main du métier et donc son développement potentiel.

Les méthodes utilisées dans le cadre de la recherche se sont intéressés au développement de l'activité et ont mis en évidence l'importance du collectif de travail pour y parvenir.

7ar les interventions en clini"ue de l'activité, on cherche) développer le conflit entre les 3 p#les de l'activité ?o#et, autrui et soi m+me. *e faisant, de mani're indirecte, on développe le genre d'activité professionnelle.

Lors"ue l'intervention réussit, c'est parce "u'on est parvenu) constituer un collectif. *est le #ut "ue l'on se donne. /ans les auto(confrontations simples et croisées, on développe le pouvoir d'+tre affecté, la déliaison entre le dé# dit et le réel, la prise de conscience du décalage. Le collectif permet "ue chacun ne garde pas tout cela 1 sur l'estomac 2 mais "ue s'en dégage le sentiment de vivre la m+me histoire.

Si l'on ne met pas en place un dispositif permettant l'enrichissement des affects dans un collectif "ui les méta#olise, il y a ris"ue de dégénérescence. *est ce travail "ui permet l'élargissement de la palette des 1 autrui 2 pour faire face aux situations et agrandir son rayon d'action. .

\$n clini"ue de l'activité, l'intervention vise la fonction psychologi"ue du collectif.

8: 7 7 4 8aire en sorte "u!avec nos méthodes, les coll'gues ne repartent pas en ayant été touchés, désta#ilisés, affectés mais sans "ue le collectif n'ait permis la méta#olisation de ces affects, la déculpa#ilisation et le développement de son pouvoir d'agir dans son milieu professionnel. Mais les effets sont essentiellement personnels et locaux.

*omme le souligne Vves *lot, si l'on en reste l) on #ute sur une impasse. 1 S! kl n'y a pas de passage, d'infiltration, d'inscription de cette histoire collective dans l'impersonnel, le sentiment de vivre la m+me histoire va se dévitaliser 2. .l faut provo"uer une transformation du #ut ?créer un collectif en moyen pour agir aussi sur l'impersonnel. , n ne peut pas en rester au développement du transpersonnel sans toucher) l'impersonnel.

.L faut provo"uer une 1 migration fonctionnelle 2 afin "ue la fonction sociale du collectif soit remplie aussi. Sinon on ris"ue en retour une désaffectation de l'activité.

*omment développer cette fonction sociale et faire #ouger l'impersonnel 5

: 7 8 . *omment faire en sorte "ue la prescription #ouge aussi. *est une responsa#ilité car en ayant fait na#tre 1 le sentiment d'+tre désormais compta#le de son métier 2, d'en avoir le souci, on ris"ue de provo"uer un retour de la culpa#ilité si l'impersonnel reste inchangé.

*est donc une deuxi'me exigence. .l faut, gr:ce) la force du syndicat, ouvrir des pistes de développement possi#le pour "ue les choses changent aussi du c#té de la prescription.

La négociation pour o#tenir des espaces oK se discutent les crit'res de la "ualité du travail pourrait elle +tre une piste "ue nous pourrions suivre 5

/ans une période oK la réalité du travail enseignant , le travail en é"uipe vont +tre au cJur de

nouvelles transformations, ne pourrions nous pas nous appuyer davantage sur ce travail pour préparer les échelons académiques et même nationaux) négocier sur les critères de "qualité) mettre en avant du point de vue de ceux "ui travaillent et non encore une fois du point de vue de prescripteurs d'un métier irréel 5

Les *NS*T ne pourraient ils +tre explicitement investis 5

/ es groupes de travail académiques demandés pour contri#uer) une réflexion collective 5

La difficulté étant de ne pas aller trop vite et de ne pas ra#attrer l'éla#oration sur les revendications syndicales "ue nous avons dé&) et de #ien rester sur les critères de "qualité du travail.

/ !autres pistes sont s>rement) envisager, sans se faire non plus trop d'illusions sur la réceptivité de nos interlocuteurs) cette mani' re d'envisager le travail. Mais pour" uoi ne pas tenter 5

/ e plus il me sem#lerait asse3 illustratif de réaliser des montages vidéos sur des th' mes avancés par l'administration ?intéresser les él' ves, gérer la classe, S @ confrontant ce discours prescriptif et irréel, avec des montages réalisés) partir des travaux de l'é" uipe sur les m+mes th' mes ,en montrant la complexité et les discussions collectives "u'ils suscitent 5 *ela rendrait visi#le rapidement pour des coll'gues mais aussi la hiérarchie, ce "u'on veut dire.

*atherine - emermier

6

Schéma de l'intervention ?stage Snés j 2 février 2L 2@

La méthode indirecte

PL - oger

@ La différence entre action ?activité réalisée@ et activité réelle ?les adresses et leurs conflits internes et entre elles B les actes "ui tranchent B les résidus@ 4 le psychisme comme lieu du travail réel avec effets sur le métier, cadre dans le" uel s'effectue le travail.

2@ La méthode indirecte ?nécessité pour 1 accéder 2, 1 intervenir 2 sur le psychisme@.

- (La différence avec les tentatives d'intervention sur le travail) partir du réalisé ?les analyses de prati"ue, les modélisations de l'action, les interventions cognitivistes 4 la connaissance savante comme condition de l'action@. Leur intér+t limité m+me s'il peut s'y glisser plus ou moins clandestinement des moments de développement.
- (Transformer, développer pour comprendre et agir 4
 - ; la répétition sans répétition ?activité seconde xpremi' re, ressassement@ 4 faire 1 re&ouer 2 pour "u'ils se modifient, évoluent, les conflits de l'activité, les actes "ui tranchent, les résidus ?éviter l'en[ystement@. L' o#ectif de développement du pouvoir d'agir dans le travail et de prise en main élargie sur le métier ?décollage et circulation entre les 0 dimensions du métier 4 nouvel agencement des 0 dimensions@.

; les moyens 4 le détail de l'activité) partir de traces ?appui nécessaire pour éviter généralisation ou immo#ilisme@ la diversité et l'égalité des fa%ons de faire ?pas de normalisation, ni d'évaluation@, pas de surplom#.

; Les techni"ues 4 la constitution des traces, la mise en interrogation personnelle et collective Le rCle de l'intervenant 4 l'étonnement, le renvoyeur de #alles, le comment, le 1 Pe 2 j le 1 Tu 2, S

l'activité dialogi"ue) trois destinataires 4 soi ?dialogue intérieur@, les autres ?les controverses@, le métier.

3@ La méthode indirecte en intervention B

(\$n clini"ue du travail ?le sosie, les autoconfrontations@ 4 Traces précises de S , 6 tra(vail. Le développement individuel comme moyen d'acc's au travail et au métier 4 du(rée, structure ?groupe sta#le@, intervenant 1 clini"ue 2.

(\$n intervention élargie ?La T*@ 4 Traces reconstituées ?écrit, récit, interventions orales@, discontinuité, dé#ats entre coll'gues ?les uns plus expérimentés "ue d'autres dans l'interrogation@ 4 Fne interrogation en 1 & 2 ? le travail et le métier comme af(faire propre) chacun et) tous@ autour de dilemmes du travail et l'agencement des dif(férentes dimensions du métier. L'implication individuelle nécessaire et en m+me temps limitée._

4 *réation d'un 1 style syndical 2 de dé#at sur le travail et le métier 5 4

4 \$n perspective,) partir de ce "ui sera réalisé, un travail collectif d'éla#oration au sein du snes ?description du travail, analyse du métier 4 formulation de crit'res de "ualité 4un travail de "ualité, un métier #ien fait@

2

#

'()

)!

Le dispositif de transmission de consignes a été éla#oré lors d'une expérimentation avec des él'ves de 3^{me} dans le cadre d'un travail portant sur l'analyse de l'activité des él'ves en lien avec la découverte de l'activité de professionnels. / ans le contexte d'un atelier portant sur la découverte des métiers, les él'ves avaient été invités) a#order différents matériaux issus de l'étude du la#oratoire de psychologie du travail sur le métier de facteur. 7armi ces matériaux figuraient des extraits de l'instruction au sosie d'une guicheti're évo"uant le travail des facteurs.

A l'issue de cette sé"uence, la conseill're d'orientation(psychologue décida de pousser l'expérience en tentant d'approcher les effets de l'analyse de ce "ue les professionnels investissaient d'eux(m+mes dans leur métier , sur la possi#ilité "u'auraient ou non les él'ves en retour, d'en faire une ressource pour leur propre activité scolaire.

.l fut donc proposé aux él'ves d'indi"uer par écrit) la conseill're 1 dans les moindre détails, tout ce "u'elle devrait faire pour les remplacer au prochain cours de fran%ais, sans

"ue personne ne se doute de la su#stitution 2.

Les productions écrites donn'rent lieu) deux allers et retours, invitant les él'ves) préciser, détailler, expli"uer la transmission de leurs consignes au sosie.

7uis, par groupe les él'ves furent incités) dé#atre de ce "ui les avait surpris dans les "uestions, en présence des autres et sous l'effet de leurs "uestions.

/eux groupes de 0 volontaires, accept'rent ensuite de participer) une vérita#le instruction au sosie selon la méthodologie éta#lie par V *lot.

! G

*elle(ci répondait au souci

- de trouver une méthodologie moins 1 lourde 2 "ue les auto(confrontations et sus(cepti#le de concerner tout un groupe en m+me temps
- / !éviter les discours généralisant et d'engager les enseignants dans une démarche impli"uante mettant en évidence la complexité de l'activité professionnelle, d's lors "u!on la regarde dans ses moindres détails
- / !introduire des "uestionnements et de l'inattendu l) oK peuvent résider des évi(dences et des connivences

A l'issue de la phase d'écriture et de réponse écrite, une phase d'échanges) partir de 1 ce "ui avait étonné, dérangé, ou m+me irrité 2 les stagiaires, 1 dans les "uestions transmises 2 a été initiée.

*elle(ci a donné lieu) des échanges voire) des controverses entre eux, sur les "uestions "ui les faisaient réagir et penser.

*ette démarche a pu dé#oucher dans certains stages sur une 1 instruction au sosie 2 avec un volontaire.

4 " 0

/ ifférences transmission de consignes et instruction au sosie

Transmission de consignes S S S S S S S S S S S S S S S	instruction au sosie S S S S S S S S S S S S S S S S .
/ éroulement non interrompu par le sosie Muestions apr's coup	/ éroulement pertur#é par les "uestions du sosie "ui cherche) comprendre et pousse l'instructeur dans ses retranchements
\$* - .T 4 8orme plus distanciée et plus réfléchie de l'écrit .ntentions plus affirmées ? organisation, présentation, choix des mots et de la syntaxe@	, - AL 4 .ntensité et tonalité de la voix, phrases incompl'tes, inachevées, en lien avec les réactions de l'autre B moindre ma#trise, du fait des réactions de l'autre et de la dynami"ue du dialogue
7lus grande difficulté) pousser dans les retranchements puis"ue cha"ue phrase ne fait pas l'o#et d'une "uestion et "u!il n'existe "u!une possi#ilité différée de pousser plus avant un "uestionnement	7ossi#ilité pour le sosie d'insister, de pousser l'instructeur dans ses retranchements

7ossi#ilité pour le 1 transmetteur 2 d!ignorer certaines "uestions	.mpossi#ilité d!éviter les "uestions du sosie
7ossi#ilité de recourir) la ma#trise "ue donne l!écrit pour détourner l!insistance du 1 sosie 2	\$tonnement, dérangement par rapport au projet de déroulé initial S..h ouverture d!un dialogue intérieur
- etour sur sa propre expérience situation dans le futur	- etour sur sa propre expérience Situation dans le futur
- elation duelle avec le 1 sosie 2 "ui "uestionne	7résence des auditeurs "ui pourront "uestionner faire part de leurs étonnements de m+me "ue l!enseignant
- electure des traces écrites donc moins chargées d!affects	/ écryptage de l!enregistrement 4 audition du dialogue avec les intonations, les hésitations, le ton , la voix
7ossi#ilité de commentaires apr's coup ?mais pas expérimenté encore dans les stages@	*ommentaires apr's coup,) partir de l!audition de l!enregistrement de la sé"uence
A#sence de collectif constitué pour favoriser l!éla#oration de l!expérience	.mportance du groupe comme collectif) la disposition du travail d!éla#oration
7as de r#gles ni de références théori"ues communes sur la "uestion de l!activité mais appartenance au m+me métier	- 'gles et langage commun appuyés sur les cours magistraux de clini"ue de l!activité
Le collectif n!est pas "u!un rassem#lement d!individus. *omment créer un collectif dura#le 5	\$ngagement de tous les mem#res du groupe dans une formation commune "ui doit a#outir) la rédaction d!un mémoire professionnel comprenant la transcription intégrale et précise de la sé"uence enregistrée et les commentaires comportant le cheminement tout au long de l!année
7résence d!un 1 sur(destinataire 2 5	7résence d!un 1 sur(destinataire 2 4 le groupe constitué d!auditeurs du * 6AM "ui ont pour o#ectif de devenir psychologues du travail

.- 9 - G =) # H
!/\$ 3 /

3 " 0

La facilité des stagiaires) entrer dans le travail de transmission de consignes fait tom#er, me sem#le t(il, un certain nom#re de préventions "uant) l'impossi#ilité des enseignants de recourir) l!écrit pour un retour réflexif sur leur activité professionnelle.

Les discussions "ui s!engagent, apr's la phase de réponse aux "uestions écrites, permettent de faire l!hypoth'se d!un retour sur son activité) partir de l!étonnement suscité par certaines "uestions et de la possi#ilité pour chacun de partager ces interrogations pro#lémati"ues,) partir de sa propre expérience.

.l est nécessaire d!envisager les moyens de construire le cadre permettant le travail des collectifs dans des conditions satisfaisantes déontologi"uement, mais également suffisamment rigoureuses pour "ue des développements soient possi#les.

Mue suppose la capacité pour 1 le sosie 2) poser des "uestions "ui étonnent, dérangent, paraissent inattendues 5

- En absence de connivence avec le transmetteur de consignes "ui l'am'nerait) négliger des "uestions sur ce "ui apparaîtrait comme évident
- / es "uestions persistantes et 1 naïves 2
- En souci de rester sur le détail de l'activité
- En attachement) cette position de sosie "ui doit lui(m+me se représenter comment il va s'y prendre avec les éléments "ue lui donne le 1 transmetteur 2 pour le remplacer vraiment
- une capacité) détecter dans les 1 mani' res de dire 2 "uel"ue chose d'énigmati"ue "u'il faudrait mettre) pour ou du moins amener le sujet) déplier

\$t(ce possi#le sans un minimum de formation(sensi#ilisation 5

7eut(on dire, d'autre part "ue ces "uestions, ouvrent un espace de dialogue intérieur du sujet avec lui(m+me, "ui va se poursuivre, apr's le stage 5 *omment le mettre en évidence 5

*omment ne pas laisser le coll'gue seul face) ce dé#ut d'interrogation parfois pertur#ante 5

*omment organiser les choses pour "ue les stagiaires puissent en faire "uel"ue chose collectivement 5 *omment poursuivre pour "ue les coll'gues engagés dans les groupes puissent réellement 1 redou#ler leur expérience vécue pour en faire une autre expérience 2 et reprendre la main sur leur propre activité 5

/ !ailleurs peut on dire "u'il existe des collectifs, simplement parce "ue certains se sont engagés dans cette démarche 5 A "uelles conditions peuvent <ils exister 5

L'expérience des travaux de l'é"uipe clini"ue de l'activité montre "u'il faut du temps, une régularité des rencontres, des r'gles et un 1 format 2 du travail en commun, des o#ectifs en commun ? 5@. *omment l'organiser 5

Le syst'me d'une programmation de &tournées de stage sur l'année est une premi' re piste mais le contenu doit faire l'o#et selon moi, d'une nouvelle étape de réflexion et d'innovation ? 5@) partir de ces différentes "uestions

\$ " !E "

A la suite du stage académique, les collègues de St-ex ont voulu «inventer» leur méthode d'analyse de l'activité sur la base de la méthodologie de recherche du CNAM : visites réciproques dans les classes.

Les deux heures de réunion syndicale ont été utilisées pour produire cette méthode, en centrant leur recherche sur l'importance de la trace et sur l'importance de non jugement. Questionner ce qui surprend, noter un maximum de choses avec le minutage, au cours d'une séquence en classe.

Il s'agissait de garder une trace mais en évitant de produire une fiche d'observation normative.

La trace est ensuite l'objet de travail du groupe.

Le groupe a travaillé sur une seule trace sur une demi journée, sur une seule observation car manque de temps pour la production d'une autre «trace».

La trace a été d'abord envoyée à Stéphane (prof observé), suivi d'une discussion à deux (avec l'observateur) avant la réunion du groupe, à l'occasion du premier stage établissement.

Il n'y a pas eu d'enregistrement de la discussion. Cela serait à faire les prochaines fois.

Un autre stage local a eu lieu, avec l'utilisation d'autres traces et la participation de Catherine.

Catherine : deuxième observation. Trace était constituée, on est revenu sur les questions posées par l'observateur. «Quelles questions ce que je vois me pose» : compliqué à dire tout de suite.

Mais quand on a la trace du cours, c'est un bon aliment pour les questions.

L'observation de la trace permet de lancer la discussion.

Stéphane : lors de la première séance, du stage sans Catherine, dans cette fiche (sur le cours de Stéphane), les questions sont beaucoup dans le pourquoi. Donc, on n'a pas réussi à questionner le questionnement d'Elise (l'observatrice), mais c'est assez vite arrivé à un questionnement sur la forme de cours et on est assez vite arrivé en justification et en généralité.

Ensuite : critique de la méthode sur au moins une heure. A débouché sur de nouvelles visites, et notamment celle de la prof de français observant le prof de math.

Dans cette observation, les questions sont venues sur le comment, mais surtout pendant la discussion, mais oscillation entre le pourquoi et le comment.

C'est dans le travail en réunion, en stage, que les questions se sont franchement orientées sur le comment.

Catherine : développe sur le pb des élèves en retard dans cet établissement. Les échanges ont fait apparaître une pratique particulière à l'établissement au sujet des élèves arrivant en retard en cours. Cette pratique, non formalisée, peut déstabiliser des TZR ou de nouveaux professeurs arrivant dans l'établissement.

Une TZR formule ainsi le dilemme : comment accepter ou refuser un élève sans que cela paraisse arbitraire ?

*

&

0

&

1 *omment gérer les absences avec des ordinateurs qui mettent un quart d'heure) +tre opérationnels 5 2

*ertains disent utiliser un appel(papier afin de ne pas perdre trop de temps et reportent sur l'ordinateur ensuite.

1 \$n fait les retards c'est une culture d'établissement 2

1 *est un problème pour les T\ - cette culture d'établissement T .l y a des risques de

malentendus avec les él'ves. .I faut ritualiser par rapport aux codes "u'ils connaissent. .I y a un rituel de l'appel pour entrer dans l'activité. Moi, &ai été soulagée "uand "uel"u'un m'a dit 4
1 apr's dix minutes tu ne les acceptes plus , au moins c'est un rep're. 2

1 \$n fait %a dépend des heures et des él'ves, %a dépend, si c'est pendant la premi're heure ou pendant la deuxi'me 2

1 Moi, &e demande les &ustifications pour mar"uer le coup 2

1 *ertains, &e n'accepte pas, si c'est plusieurs fois de suite 2

1 *!est aussi une position de principe B on se dit "ue m+me s'ils ne prennent "u'une demie heure de cours, c'est mieux "ue de se faire exclure 2

1 *e "ui est épuisant c'est "u'ils demandent de tout &ustifier. 2

* - 1 *!est un dilemme %a 5 \$n fait il faut les laisser entrer pour "u'ils prennent "uel"ue chose du cours mais en m+me temps il faut tout &ustifier si on n'accepte pas certains retardataires S *!est cela "ui est épuisant 5 2

1 *!est un peu) géométrie varia#le. 2 1 *!est s>r "ue le fait de ne pas respecter la prescription en acceptant les retardataires a une contre partie. .I faut tout &ustifier "uand on les refuse. .I faut éviter "ue les él'ves ne cherchent) se faire exclure expr's et puis il y a les pro#l'mes de surcharge de la vie scolaire. 2

1 .I faut y arriver par la conviction plus "ue par l'autorité 2. 1 Mais pour ceux "ui arrivent c'est dur 2

: 0

○

Les él'ves sont dans l'immédiateté. *omment choisit(on les personnes) "ui on va répondre 5

1 , n répond) ceux "ui vont permettre d'avancer 2

1 *omment gérer y compris les #ons él'ves 5 2 1 , K s!arr+ter 5 2

+ 1

○

○

1 La trace écrite rassure surtout les profs. 2

1 *!est un moyen de mettre les él'ves en activité 2

/ iscussion sur ce "ui permet le mieux aux él'ves d!+tre en activité.

1 \$n fran%ais, on court apr's l'étude des textes mais souvent les él'ves sont dans la répétition de ce "ue dit le prof. Soit on étudie les textes, on donne les analyses, soit on les fait s'exprimer 2

Fne coll'gue de 8ran%ais indi"ue "u'elle utilise le travail de groupe pour permettre l'expression des él'ves, avec un travail collectif) rendre ensuite.

Fn coll'gue de mathématiques cite le cas des él'ves de ST2S "ui sont en attente d'un * , F - S écrit et protestent "uand on ne veut pas leur dicter.

1 , n leur dit "u'il faut comprendre. *ertains se contentent de recopier le ta#leau B d'autres prennent des notes pour faire plaisir au prof B La prise de note ne suffit pas 2.

1 *omment faire avec ceux "ui ne notent plus rien ou sur des feuilles volantes. \$st(ce "u'on note le cahier 5 Au moins au premier trimestre 5 \$st(ce "u'on renonce 5 Le fait de ne plus avoir de cahier est "uand m+me un gros signe. *ertains ont un cahier, mais on y trouve toutes les mati'res T 2.

1 *!est un dilemme en terminale générale on doit les préparer au Hac mais on ris"ue d'en perdre plein. 2

1 *omment ne pas refaire l'am#iance de 3'me 5 *omment les faire accéder) l'autonomie 5 2

1 L'él've ne comprend pas ce "ui est attendu de lui. .I y a une "uestion "ui hante les él'ves 4 A "uoi %a sert 5 Mu!est ce "u'on va me demander 5 2.

(/)

L'observation par un collègue en classe demande une grande confiance, n'observe que les questions posées portent peu sur le contenu du cours. Il reste un peu frustré sur le contenu. C'est ce la méthode qui veut ?

Il faudrait peut-être avoir deux observateurs ?

Peut-être pourrait-on faire évoluer la méthode en interrogeant en préalable l'observé sur la programmation de sa séance dans le temps, ses intentions et confronter ensuite après coup en prenant connaissance de l'observation produite.

Il est plus facile d'entrer dans le contenu lorsqu'on est de la même discipline.

Le deuxième problème est celui des questions qu'on pose. Comment faire pour éviter les connivences ? Comment être dans le comment et non dans le pourquoi ? Comment sortir de la position de principe pour aborder le réel ?

Le groupe émet le souhait d'essayer d'obtenir que les emplois du temps soient calés afin d'avoir des demi-journées de libre en commun pour faciliter ce genre de travail.

7 7 0

!

1 Tu as prévu de mettre tes élèves au travail par une activité en groupe. /is mois exactement dans les moindres détails tout ce que tu dois faire ou dire pour te remplacer sans que personne ne se doute de la substitution. 2

Le travail s'est effectué en binôme. Initialement il était prévu que l'animateur pose lui-même des questions après échanges entre les deux membres du binôme. Ceci n'a été possible que pour un groupe faute de temps. Les 2 autres ont fait part de leurs questions) tout le groupe

Le binôme ayant complété ses questions par celles de l'animateur a noté des différences sur la focale des questions. Le binôme étant davantage centré sur la gestion de classe que sur le contenu. Pour les deux autres groupes, a été mise en évidence la difficulté) se situer dans le registre du 1 comment 2 et) éviter la connivence.

Toutefois, il ne semble pas souhaitable de se passer des questions de l'animateur et de la phase de réflexion du binôme ensuite.

$$\frac{-S+}{0 \quad \& \quad 0}$$

&

+ & : :

Depuis dix ans, le S6SS s'est engagé dans un partenariat avec des chercheurs du *6AM, membres du *entre de -echerche sur le Travail et le /éveloppement ?\$ "uipe de 7psychologie du travail et de clini"ue de l'activité dirigée par le professeur Vves *lot@.

*es chercheurs(intervenants de la clini"ue de l'activité ont mis en place un cadre de 1 travail sur le travail 2 avec "uel"ues di3aines de professionnels volontaires, dont plusieurs mandatés par le S6SS, "ui ont participé) l'expérience menée.

Plusieurs rapports ont été remis au syndicat, un rapport intermédiaire en 2LLA ?-oger et -uelland@ et un rapport final en 2LLI sur les enseignants, un autre rapport rend compte des résultats de la m+me intervention menée avec les *7\$?, uvrie3(Honna3 et 1 erthe, 2LLI@. Le travail réalisé avec les *opsys a fait lui aussi l'o#et de deux rapports ?8ernande3 et Malher#, 2LLA, 2LLI@^D.

Dans tous ces rapports, il est "uestion de la crise de réalisation du travail mais surtout de la possi#ilité d'un développement du pouvoir d'agir et de l'élargissement de la prise en main personnelle et collective de leur métier par les professionnels de l'enseignement.

*oncernant les enseignants, la recherche a connu une deuxi' me phase décisive 4 les enseignants eux m+me, "ui disposaient #ien s>r d'une familiarité avec les principes et méthodes de la clini"ue de l'activité, sont devenus 1 professionnels intervenants 2 en prenant en charge l'animation et l'encadrement d'une démarche de travail sur le travail.

L'expérience s'av're largement concluante pour les personnes concernées, "ui témoignent toutes de l'apport "uelles en ont tiré dans l'exercice de leur métier, et d'un fort intért personnel "uant) la démarche "ui a vite #alayé les réticences premi' res. / autre part, les coll'gues impli"ués ont également fait la preuve "ue si l'on s'en donnait les moyens, le milieu avait les moyens de procéder par lui(m+me dans le domaine du développement du pouvoir d'agir et de la reprise en main sur le métier.

Mais force est de constater "ue la preuve reste socialement modeste car (us"u!) présent limitée) l'échelle de "uel"ues di3aines de professionnels.

' ((. / / 2 ?;3 & ((

⁴

+ / 0 +

- -AABBB# # A: ! / 7 C

#

2 0

\$

+

6ous assistons au(ourdhui) une crise de réalisation du travail, "ui é#ranle les fondements du métier m+me. 1 Le maintien co>te "ue co>te de la "ualité du travail use les énergies. \$t les professeurs, loin d!+tre au(ourdhui) !!a#ri de leur fonction, sont désormais parmi les salariés les plus atteints dans leur santé ⁶².

La dérive managériale, les évolutions en cours, notamment concernant !évaluation des personnels, renvoient les enseignants a un désarroi grandissant 4 le réel du travail est négligé ?faire cours n'est plus considéré comme suffisant@, !imposition grandissante d'indicateurs déconnectés du travail produit des dérives ou des tricheries pour o#tenir des résultats conformes) ceux attendus. Mais parall'ement, nous sommes peut +tre) cours d'idée pour produire des contre(propositions aux logi"ues managériales. , r, il y a un en#eu décisif au(ourdhui) ce "ue ce soit le milieu lui(m+me "ui puisse définir, collectivement, les crit'res de "ualité du travail. *ela nécessite, au niveau syndical, de s!interroger concr'tement sur les dispositifs) mettre en Juvre, pour "ue puisse avoir lieu le dé#at nécessaire, pour aider les professionnels) se ressaisir de leur travail et en disputer les contenus et !organisation aux décideurs. *ar dans le m+me temps, la formation initiale est sacrifiée, et !enseignant croule sous les prescriptions "ui se démultiplient, sous !in&onction d'appli"uer "uel"ues #onnes prati"ues, sur fond de diversification et d'empilement des taches.

5-6

*e partenariat reconduit est pris en charge par un groupe de suivi, composés de personnes impli"uées dans la recherche du * 6AM mais aussi de militants du S6 \$\$ du groupe métier.

, utre des stages nationaux et académi"ues, sont prévus la mise en place de groupes de travail sur des situations pro#lémati"ues nouvelles 4 !aide individualisée, !évaluation par compétence, le 7/M8, etc. Fn nouveau groupe de travail sur le travail, rassem#lant des professeurs de technologie, est en cours de constitution.

7arall'ement, le groupe de suivi travaille) !éla#oration de nouvelles modalités de méthodes et d'encadrement afin de diffuser #eaucoup plus largement les ac"uis de !intervention de la clini"ue de !activité.

6ous avons #ien conscience "ue tout cela est expérimental, fait de t:tonnements et d'hésitations, mais on ne peut en faire !économie tant il s'agit d'explorer des voies pour !instant non empruntées S . L'expérimentation "ui doit avoir lieu au sein du S6 \$\$ ne pourra se faire "u!avec une implication de militants des sections académi"ues.

> 0 0 0
0 H &
: & 0 0

Tout le monde sent #ien) "uel point il est nécessaire de reprendre !offensive, de sortir du cycle

^{D "} ! (Le travail à cœur 5 % % @%

dépressif de la dévalorisation, pour défendre un 1 métier non pas fossilisé mais "ui se réinvente et se pose) nouveaux frais la "uestion de son rCle dans l'existence d'une école démocrati"ue 2¹. - lever un tel défi est sans doute) la portée de nos forces militantes, si l'on s'en donne les moyens.

Alice *ardoso

A 8 B \$ '() (')

*onformément aux o#lectifs définis lors du renouvellement de la convention passée avec le * 6AM en 2L L, le groupe de suivi S6\$S\$* 6AM a commencé) éla#orer de nouveaux disposi(tifs permettant de transformer la démarche du * 6AM en un outil syndical "ui puisse +tre mis) disposition des militants,) l'échelle académi"ue ou plus locale encore.

7our cela, le groupe de suivi S6\$S\$* 6AM s'est réuni réguli'ement, avec des mem#res du S6\$S\$. L'é"uipe a pris conscience "ue la demande syndicale exigeait d'autres dispositifs #eau(coup plus légers et "ue la démarche allait nécessairement +tre modifiée au fur et) mesure "ue des é"uipes locales s'en emparerait, les mem#res du groupe * 6AM ne pouvant +tre systémat"ue(ment présents.

Le stage académi"ue de / ilon et le stage national de mars 2L oK le * 6AM est intervenu ont été l'occasion de monter un dispositif sous forme d'ateliers autour de la 1 transmission de consignes 2. Lors de ces stages, il s'est agi de présenter un constat de la crise de réalisation du travail dans un contexte d'intensification du travail et du nouveau management. La parole donnée aux coll'gues exprime en général un malaise dans le "uotidien du métier ?pro#l' me de discipline, des programmes "u'on ne peut pas faire, etc. et le désarroi face) la multiplication des taches, des prescriptions, les nom#reux conflits avec les chefs d'éta#lissements, éventuellement avec les .7 - , mais aussi au sein des é"uipes enseignantes. Les mem#res du * 6AM présentent le travail de recherche mené depuis plusieurs années, notamment en s'appuyant sur les traces vidéo et ré(servent l'apr's midi aux ateliers puis) une reprise en pléni're pour en dé#attrer et envisager les suites.

La "uestion du collectif de travail, "ui est auourd'hui en maints endroits mis en défaut, ressort dans tous les stages organisé par le S6\$S\$, de m+me "ue celle de l'effritement des solidarités pro(fessionnelles et de l'isolement des personnels face aux prescriptions de plus en plus envahis(santes.

Fne fois l'analyse faite du rCle délé'tre des nouvelles formes managériales, des difficultés gran(dissantes pour faire son travail ?le travail emp+ché notamment, des atta"ues sur le métier, les coll'gues sont en effet en attente de 1 solutions 2 ou tout au moins de pistes sur 1 "ue faire 2. .I y a #ien s>r les réponses traditionnelles "ue nous tentons d'impulser ?réunion d'information syndi(cale, constitution d'une résistance collective au sein des éta#lissements pour refuser le L7*, le tu(torat, etc., mais l'o#lectif de ces stages est aussi de voir comment on peut faire émerger plus préc(cisément la "uestion du travail ou la réflexion entre pairs sur le métier. , r parler réellement de son travail n'est pas si simple ?ce "ue confirment toutes les recherches sur le su&et, sortir de la plainte notamment, "ui enferme dans le rCle de victime mais ne permet pas nécessairement l'ac(tion.

*es stages ont été conçus comme une sensibilisation à ces questions, avec des pistes d'activités possibles sur la durée. Il est bien sûr impossible de régler les douloureux et nombreux problèmes soulevés en l'espace de quelques heures. L'idée des sections académiques du S6\$S étant d'im- pulser la mise en place de groupes de militants volontaires pour travailler ces questions, il appa- rait pour une meilleure cohérence, et pour que la démarche soit plus rapidement efficace, que les activités de ces groupes soient organisées par regroupement de disciplines voisines ou au moins un thème de travail défini de façon préalable soit proposé aux participants. Le fonctionne- ment des groupes disciplinaires (Sciences, Technologie et Technologie depuis novembre 2000) ou des groupes pluridisciplinaires (Développement, montre qu'il faut un véritable travail entre collègues pour parler de leurs pratiques et peut-être) devoir se remettre directement en cause.

Le travail sur le travail même s'il reste déroutant pour certains, parce qu'il exige une sorte de détour par le réel de l'activité et des situations réelles de cours, permet de prendre conscience des dilemmes du métier et de les mettre en débat. Ce qui est en jeu est bien de reformer le milieu qui se délite, de faire en sorte que les enseignants eux-mêmes puissent définir les critères de qualité du travail, le travail sur le travail apparaît bien comme un levier pour reconstruire du collectif, reprendre conscience d'une capacité d'expertise des professionnels sur leur activité. Or, ceci constitue un enjeu fondamental aujourd'hui, notamment dans le contexte actuel des réformes.

Autre part, l'articulation de la défense des personnels et du projet éducatif ambitieux et démocra- tique que porte le S6\$S ne peut faire l'économie d'une réflexion de fond sur le métier et ses difficultés. Le triste évènement de Hérisiers en est la preuve, la simple entrée en souffrance au tra- vail permet certes de dénoncer ce qui est source de mal-être, elle permet l'exutoire, l'effet cathartique peut-être, mais il sera difficile de dépasser la plainte, sans un réel débat sur les choix édu- catifs et souvent politiques de l'institution.

Il est en cela que la démarche du S6\$S permet de ne pas se limiter dans la simple déploration, certes peut-être déculpabilisante, mais dans une reprise en main du métier qui, par la création de réels collectifs, se conjugue avec l'ambition d'une école de la réussite pour tous...

Alice Cardoso, Alain
Hrayer 6 novembre 2000

_____ \$. # ")4 '()' _____)

>
0 0

A de nombreuses reprises au cours des auditions de la mission est revenue de façon lancinante la question de la solitude des enseignants, qui se traduit par un isolement individuel face à la classe, aux parents et à la hiérarchie, d'une part, un émiettement du milieu enseignant où les dynamiques collectives sont fragilisées, d'autre part. Les enseignants, individuellement et comme groupe professionnel, sont confrontés à des dilemmes et des épreuves sans avoir suffisamment de ressources pour les analyser et les résoudre. C'est pour quoi votre rap-

L: 1 + 1 # 1 C J K / L=0:
C7M: =/ + # ? % #' 4% 4 #

porteuse insiste sur la nécessité d'aménager des lieux et des temps où les enseignants pourront se rencontrer pour réfléchir entre eux sur leur métier, pour travailler entre eux sur leur travail, hors des injonctions et des prescriptions de l'institution.

L'expérience de collectifs d'enseignants, menée sous la houlette de l'Équipe de clinique de l'activité du * 6AM, offre des perspectives intéressantes. Elle pourrait être imitée et développée. Les groupes de travail de 4 à 6 enseignants du 2nd degré ont été constitués. Il s'agit de collectifs de pairs réunis pour échanger sur leur travail sans aucun regard hiérarchique surplombant. Les intervenants extérieurs (un chercheur du * 6AM dans une première phase, puis d'autres professeurs ayant travaillé dans le même cadre et ayant bénéficié d'une formation) la gestion des discussions dans une seconde phase (ne sont là) que pour animer la discussion, sans apporter des réponses préconçues. La réflexion et le débat partent de traces concrètes comme des vidéos et des récits de travail. Les dilemmes vécus au quotidien sont révoqués pour tenter de déplacer les réponses données sous la pression de l'urgence et bénéficier du croisement des expériences. Pour les plus jeunes professionnels, cette expérience est particulièrement enrichissante. L'objectif de ces collectifs de travail sur le travail est de développer chez chaque participant le pouvoir d'agir sur son métier et la capacité de reprendre la main sur les tâches qui lui sont prescrites. Les solutions aux problèmes rencontrés, aux expériences évoquées et aux controverses qui émergent entre participants ne proviennent pas de l'extérieur, comme c'est le cas généralement dans l'éducation nationale, mais surviennent au fil de la discussion sans s'imposer comme des normes intangibles et des modèles indépassables. C'est le sentiment d'une identité commune, d'une appartenance commune au métier qui se tisse et s'approfondit entre les participants sans restreindre leur propre liberté, mais au contraire en leur permettant d'élargir leur gamme d'action et de renforcer leur prise individuelle sur leur travail.

Cette démarche va à rebours de la tendance à fournir des guides de bonnes pratiques formatés et stéréotypés, dont la finalité semble être la standardisation des pratiques enseignantes pour en faciliter le contrôle en vue de l'amélioration de leur efficacité didactique. Votre rapporteure est convaincue des bienfaits des groupes de travail d'enseignants. Ils ont en particulier le mérite de dépsychologiser et de dépersonnaliser les difficultés rencontrées par les participants dans leurs classes car les problèmes individuels sont réinterprétés comme des problèmes généraux, du métier lui-même, liés à l'organisation du travail que l'on ne peut résoudre seul mais en mobilisant l'expérience du collectif.

En large consensus règne pour favoriser l'émergence de collectifs enseignants stables et innovants dans les établissements. Pourtant, l'autonomie des établissements, cheval de bataille du précédent gouvernement, se résume en pratique au dessaisissement des enseignants via le renforcement de l'autorité du chef d'établissement notamment dans les établissements SCLA - et l'alourdissement des instructions émanant du ministre. Les logiques administratives l'emportent sur les logiques pédagogiques. Les groupes de travail d'enseignants suivis par le * 6AM ont eux, au contraire, le mérite de renforcer les liens horizontaux entre collègues en donnant corps et intérêt à la notion d'équipe pédagogique autonome.

Afin de développer des expériences similaires à celles menées en partenariat entre le S6S et

le * 6AM, votre rapporteure est favorable) ce "ue soient prévues des décharges de services pour les professeurs acceptant d'animer des groupes de travail sem#la#les dans leurs éta#lis(sements apr's avoir re%u une formation appropriée. Fn conventionnement entre les éta#lis(sements et des organismes de recherche universitaires permettrait d'assurer l'appui extérieur nécessaire dans la phase initiale de lancement.

\$nfin, il serait particuli' rement utile de lier le développement volontaire de groupes de travail enseignants avec une intensification et un élargissement de l'offre de formation continue, ce "ui faciliterait la dissémination des apports de celle(ci au(del) du cercle des participants.

0. 7réparer les futures réformes dans la concertation avec les enseignants reconnus comme experts de leur métier L'émergence de collectifs enseignants en prise sur leur métier nécessite surtout de repenser le mode de fonctionnement de l'institution pour rendre plus démocrati"ue la vie de l'éducation nationale. .l faut auourd'hui moins d'inonction verticale, moins de prescription mais plus de soutien et plus de respect pour le travail et pour l'expertise des en(seignants.

Yotre rapporteure est convaincue "ue l'éducation nationale doit considéra#lement évoluer si elle veut +tre fid'le) ses missions fondamentales d'assurer la réussite de tous les él'ves et de lutter contre la reproduction des inégalités sociales. Mais les réformes) la hussarde,) la fois tr's am#itieuses dans leurs o#lectifs et tr's floues sur leurs traductions concr'tes, échouent. .l convient donc de réformer l'éducation nationale dans la concertation avec les enseignants sans tenter d'exacer#er les tensions existantes entre l'école et son environnement extérieur.

.l para9t désormais nécessaire d'associer les enseignants) la préparation des futures réformes comme experts de leur métier au lieu, comme cela a pu +tre le cas par le passé, de les consi(dérer comme des o#stacles) surmonter ou comme de simples o#jets dont il faudrait forcer l'évolution. *eci ne remet nullement en cause les prérogatives propres du politi"ue, ni sa res(ponsa#ilité éminente dans la définition des missions et des finalités de l'éducation nationale.

') & '()(" _____



+ / 0 + ! 7

3 = (3D, rue 7onsardin = LL - eims

\$2 - @ 1 - -, 16% M ? 1

Le leudi 2 octo#re 2L L) - eims, au S6 \$\$, de I h 3L) A h 3L.

#12# = ? * 1# , ? = ? * = % # , - @ % # \$? # \$ = 5 6 12 % 1 #

\$ J K & 0 3
> \$? !

6 os métiers sont soumis) des atta"ues répétées depuis plusieurs années. \$nseignants, * 7\$ et * , 7, nous sommes nom#reux) nous rendre compte "ue les prescriptions institutionnelles et l'empilement des t:ches diverses nous éloignent de notre métier ainsi "ue de ce "ue nous devons et pouvons faire pour aider les él'ves. 7our #eaucoup, c'est générateur de malaise, voire d'une certaine souffrance. Muelles réponses apporter) ces atta"ues "ui s'appuient sur certaines 1 expertises 2, un faux 1 #on(sens 2 ou de fausses 1 #onnes(idées 2 5 Le S6 \$\$, sur la #ase d'un travail en colla#oration avec le * 6AM et l!.nstitut de recherche de la 8SF travaillent depuis plusieurs années sur des moyens pour les professionnels de reprendre en main leur métier et de le défendre.

6 4 \$tat des lieux et échanges sur les atta"ues su#ies par le métier et les difficultés "u!elles posent ? livret de compétences, introduction de plus en plus massive d!enseignements non(disciplinaires, mo#ilisation excessive des personnels sur des t:ches annexes) l!enseignement, menaces sur l!évaluation des enseignants S @
- 7 4 7résentation et échanges sur des expérimentations, propositions et pistes avancées par des enseignants pour retrouver du pouvoir d'agir sur leur métier et face aux institutions et experts "ui veulent imposer les prati"ues "u!ils éla#orent en dehors du réel.

Fne des priorités des stages syndicaux est d!+tre un espace d!échanges li#res entre coll'gues.

% _____ " # \$
&
6(hésité3 pas) vous inscrire) plusieurs d'un m+me éta#lissement. L!autorisation d!a#sence est de droit si elle est demandée un mois avant la date de tenue du stage, soit ') & ')(. \$lle est) faire aupr's du chef d!éta#lissement en utilisant le mod'le

Sous couvert de

! % # " # \$ " !

; 6aturellement, parce "u'il est compli"ué de prendre du recul sur sa prati"ue professionnelle, les stagiaires ont du mal) distinguer les pro#l' mes "ui rel 'vent du métier de ceux "ui pourraient +tre liés) leur personne. *ette confusion sera renforcée par l'immersion totale 4 la charge de travail "ue cela représente les plongeant dans une urgence constante. *e stage a donc pour o#lectif de les aider) déculpa#iliser, de leur montrer "u'il y a des nJ uds dans nos métiers, et "u'ils n'en sont pas responsa#les individuellement.

; .l en découle un autre o#lectif, celui de légitimer le droit) l'erreur4 on peut essayer, se tromper, car il y a pour tous une marge entre le travail "ue l'on a voulu faire, celui "ue l'on a pensé faire et celui "ue l'on a réalisé.

; \$nfin, ce stage a pour o#lectif de montrer "ue défendre une profession, passe) la fois par la défense des conditions de travail et par celle du travail "uotidien des coll'gues.

M. / AL.TSS / \$ M.S\$ \$ 6 7LA *\$ / F STAO\$

Le stage est prévu le 2I novem#re prochain. Sur une journée séparée en deux temps #ien distincts4

(/ emi(journée sur le métier en colla#oration avec l'é"uipe du * 6 AM

(/ emi(journée sur la carri' re ?dont les mutations inter académ"ue avec un point sur le statut et les * A7, les élections ayant lieu l'an prochain@

Le stage devrait se dérouler au centre du département ?vers , rthe3@ pour +tre accessi#le, aux #éarnais, aux #as"ues et aux landais ... Mais normalement, tout devrait #ien se passer TT

7our" uoi une telle organisation 5

La date est choisie en fonction du mouvement inter(académi"ue ?les serveurs devraient ouvrir) une date proche@ Le Snes organise traditionnellement des stages) l'occasion du mouvement, notamment pour les stagiaires. .l nous a paru important de lier cet aspect au travail "uotidien. 7ar ailleurs, il est compli"ué de demander aux stagiaires de se li#érer plus d'un &our, ils ont du mal) s#a#senter "ue se soit pour la formation, ou "uand ils sont en cours.

*e stage s'inscrit dans le dispositif académi"ue de formation syndicale. .l fait suite) la réunion de prise de contact avec les stagiaires ?prévue dans le courant de la semaine du A octo#re@, oK seront a#ordées les conditions de stage, la formation, l'évaluation, ainsi "ue le calendrier annuel dans un éta#lissement scolaire ?en terme de carri' re@. .l préc' de le stage académi"ue sur le travail "ui sera mis en place par le S3 et le * 6 AM courant février ?nous espérons "ue ce premier stage donne envie aux stagiaires de pousser &us"u() Hordeaux pour le stage de février@.

/ emi(journée sur le métier ?.dées que &e vous laisse dé#attre@

7our la demi(journée sur le métier, il me sem#le "ue l'on pourrait a#order tr's rapidement le cadre dans le "uel les supports visionnés ont été tournés. .l ne me sem#le pas nécessaire de rentrer dans la théorie, puis"ue cela se veut vivant, au sens de susciter réflexion et dialogue entre les personnes présentes. \$t puis"ue cet aspect sera pro#a#lement a#ordé au stage de février.

Pe propose donc "ue nous partions principalement de sé"uences filmées pour lancer des discussions en lien avec les différents o#lectifs du stage.

Yoil) l'état de ma réflexion sur les images "ue l'on pourrait montrer ?ce n'est évidemment pas finalisé, exhaustif, ou "uoi "ue se soit d'autre, surtout "ue &e ne connais pas le matériel éla#oré au cours des deux derni' res années, il ya donc pro#a#lement d'autres choses) faire@ 4

; / (a#ord, peut +tre, un montage avec film de classe et croisées sur un point transversal de notre profession ?entrée en classe, gestion des retards, r'gles de vie de la classe ... @ oK

différentes manières de faire s'expliquent

; puis, un passage de la différence entre travail rêvé et travail réalisé apparaît, et on voit la pensée du professionnel évoluer

; enfin, peut-être, un passage où on voit une discipline s'interroger sur une problématique qui lui est propre. Cela permettra d'accréditer l'idée que chaque discipline a des fonctionnements singuliers, que l'on ne peut appréhender de l'extérieur. A l'heure où l'autonomie des établissements rime avec mise en concurrence des disciplines, il peut être intéressant de le relever.

. Il me semble que trois extraits devraient suffire à remplir une demi-journée, mais on ...

Pe pense que les premiers extraits pourraient être tirés du corpus de Y.. Comme S. peut venir et que l'autre demi-journée est consacrée aux mutations, cela pourra peut-être permettre aux stagiaires de voir comment cela se passe à réteil et de mieux vivre un départ quasi-certain.

Élargir le public

Comme nous avons pensé ouvrir le stage à d'autres collègues, même si les thématiques sont pensées pour les stagiaires, il est intéressant pour tous de parler du métier. Cette diversité du public devrait rendre les débats plus riches. Dans ce cas, la matinée serait commune mais pas l'après-midi.

Pour eux l'après-midi pourrait continuer sur le thème du métier, à voir avec vous, ou rien nous continuerions sur d'autres thématiques syndicales ? \$L\$, *A, 77 - \$, ou autres sigles tellement chers à l'éducation nationale

Pour le bureau départemental du Snes(AO, maire /umont.

= 2)N '()"

A la demande de la section départementale de l'Indre-et-Loire, j'ai animé un stage le 21 février 2011, intitulé "L'Indre-et-Loire 2011". Il a été réuni environ 30 participants. J'ai rédigé un compte rendu exhaustif à partir d'un enregistrement des débats, effectué lors du stage (texte disponible).

Le bilan de ce stage a été positif, même si les stagiaires ont exprimé certaines manques. J'ai proposé qu'un suivi ait lieu. Ce qui a fait l'accord de la militante chargée des stages à la section académique du S6SS et de la secrétaire académique du S6SS qui était présente lors de la matinée du stage. Une rencontre en juin 2011 en a fixé les grandes lignes

(diffusion du compte rendu du stage aux stagiaires présents, et peut-être à d'autres, sous forme d'une publication académique)

(annonce dans cette publication d'une nouvelle journée de stage, qui prendrait alors la forme d'une journée de travail sur son travail.

La mise en œuvre de ces décisions a été retardée par les élections professionnelles qui ont occupé tout le temps de la secrétaire académique.

Le stage aura lieu fin janvier ou début février dans l'Indre-et-Loire, la date en étant fixée ces jours-ci. La publication est en cours de réalisation. Le public ciblé sera constitué essentiellement des stagiaires de l'an passé. Mais on contactera aussi tous les collègues, qui, d'une façon ou d'une autre, ont approché la question du 1er travail sur le travail 2 dans notre académie comme mes collègues du lycée / enseignes, ou seraient susceptibles d'être intéressés. On visera aussi, si c'est

possible des collègues ayant fait part de certaines difficultés. A préciser.

Néline Latger
W 60 avenue 2L

- appel 4 STAO sur 'Souffrance au travail et métier') Tours le MA - / . = 8\$Y - . \$ - 2L

*hiers *oll'gues,

.Il vous reste une petite semaine pour choisir de participer) notre stage académi"ue, intitulé 1
Souffrance au travail. *omment se réapproprier son métier 5 2,

"ui aura lieu le 6-#,%)N >1*#%1# ?donc dépCt de votre demande d'autorisation d'a#sence au
plus tard le samedi = 6 janvier (cf formulaire en pi'ce kointe @

) la : \$ - ?) Tours@.

*e stage remplace celui "ui avait été programmé en octo#re et "ui avait d> +tre annulé pour cause
de conflit social. .Il s'adresse) tous les coll'gues de l'académie.

% L 7 0 5-6 0

Les contre(réformes en cours, les suppressions de postes, et les nouvelles r'gles et prati"ues de
'gouvernance', nous fragilisent tous dans notre rapport) nos métiers et missions de service
pu#lic. .Il s'agit #ien, pour le S6 \$\$, "ue nous puissions,) travers nos échanges d'informations et
d'idées, construire de la pensée et de la réaction collectives et solidaires, afin de reprendre la main
sur toutes les dimensions de notre profession.

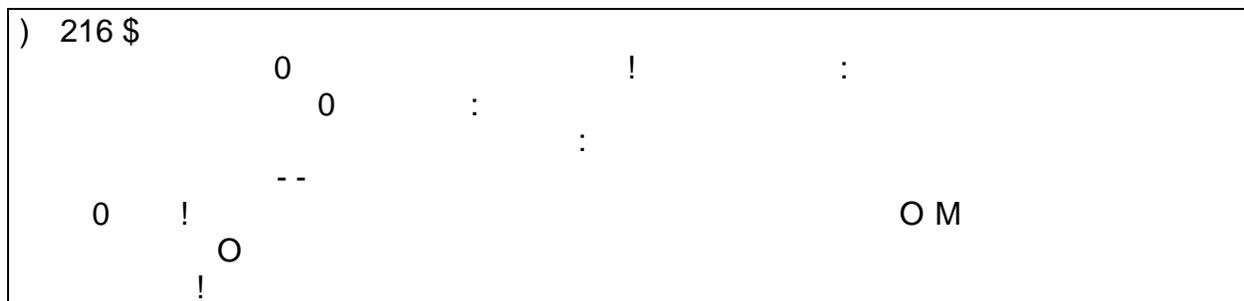
\$ & : :)N T ?Merci) vous de diffuser aupr's de
vos coll'gues l'affichette en pi'ce kointe@

Hien cordialement,
L'é"uipe du S6 \$\$, réans(Tours

\$2-@1)N '()) I %

\$=?>>#-5 1 -? 2#-*-%
=66152 \$1 #1- #=#%1# \$=5 612%1# O

* _____ & - %
%



(
 (Présentation de la problématique du stage par la responsable départementale du S6SS 4
 Pourquoi ce stage ? Mu!est ce "ui a conduit) cet intitulé 5
 Exemples tirés de son expérience d'élue en *A7A, de permanences de S6SS...

2(
 (La parole aux stagiaires.
 Mu!est ce "ui, eux, les a conduit) participer) ce stage 5
 *!est l) "ue devraient apparaître certaines formes de souffrance ou de mécontentement...
 Notamment de la part des professeurs du collège de *hinon "ui vivent une situation difficile 4

7 1 Sept collèges du collège Pean \ay de *hinon se sont inscrits au stage. /ans cet
 éta#lissement r'gne un climat tr's tendu 4 il y a un conflit entre la direction et les
 personnels. L'année passée une agression a eu lieu dans l'éta#lissement par d'anciens
 él'ves "ui s'étaient introduits dans les locaux. /es enseignants ont été victimes de
 diffamations, insultes... par des él'ves sur 8ace#oo[. \$t, cerise sur le g:teau, "ui a d>
 décider autant de collèges) s'inscrire, vendredi 3 septembre un collègue, "ui avait été
 longuement en arrêt maladie l'an passé, s'est suicidé 2.

3(
 (Éclairage 4 comment lire la souffrance au travail 5
 *!est un phénomène "ui est apparu au grand jour en France avec la médiatisation des suicides "ui
 se sont produits au Technocentre de -enault et chez France Télécom. , n sait "ue ce ne sont pas
 les seules entreprises touchées. -écemment un rapport des inspecteurs du travail alertait sur la
 situation tr's détériorée) la 7oste.
 Mais si les suicides font la une car on est dans l) dans la pire des situations < l'expression ultime
 de la souffrance (, de fait, il existe de nombreux autres symptômes de la souffrance au travail,
 notamment les TMS, "ui sont la première maladie du travail ?voir chiffres donnés par Vves *lot
 dans son livre 1 le travail) cJur 2@.

*hez les professeurs, les symptômes sont multiples comme cela vient d'être clairement montré
 par les témoignages "ui viennent d'être donnés, et de différents degrés. ...

*ette notion de souffrance au travail a été mise au jour dans la recherche par *hristophe /eours
 ? chercheur...@, dans son ouvrage de ?...@, intitulé 4 1 La souffrance au travail 2.
 Son ouvrage de Lantheaume et Nélou ?...@ a repris ce titre pour les professeurs. .Is montrent "ue...

0(
)

Les professionnels ont le sentiment "ue la souffrance est de plus en plus présente dans le travail. Ils l'expriment.

, n vit, de fait, une transformation du travail "ui accentue ces phénom'nes de souffrance, "ui en multiplie les symptCmes. * !est ce "ue !on appelle couramment la crise du travail.

donner les transformations du travail en cours 4 voir livre d!Vves et son intervention, voir rapport

(intensification

(travail emp+ché 4 les dilemmes endurcis B entre ses o#lectifs et ses mo#iles 4 le prescrit s!impose sans rempart B &us"u!) la mise en crise de ses propres valeurs

(travail en miettes B individualisation B isolement B évaluation B pas de lieu pour repenser le travail, pour échanger B pour se créer de nouvelles ressources

(négation de l'expérience de terrain au profit de la parole des experts et des managers "ui imposent de #onnes prati"ues

* oncernant plus précisément les professeurs, &e peux reprendre ce "ue &!ai écrit dans le compte(rendu du stage du S2 0 de &anvier 2L L) partir du socle commun et des autres prescriptions. , u #ien &e repars de ce "ui aura été dit par les stagiaires présents.

/ e fait, ce "ue !on appelle couramment la crise du travail est une crise de au "uotidien.

=(

0(Muelles réponses sont apportées) cette crise 5

Yoir le rapport d ?...@ dans le livre d!Vves.

La gestion du stress 4 il s!agit donc d!une gestion psychologi"ue, donc un pro#!'me individuel, soigner les individus, pour mieux les adapter au travail. / es cellules d'écoute. L'accord entre les partenaires sociaux signé en 2LL0. Les 1 #onnes 2 entreprises "ui font de la 1 #onne 2 gestion.

/ ans cette logi"ue, c'est cha"ue individu "ui est comme responsa#le de ce "ui lui arrive B c'est donc !l'individu "u'il faut aider, soigner, mieux adapter au travail "u'on lui demande de réaliser. \$n dernier recours, on les sortira du milieu de travail pour les mettre ailleurs. \$n tout état de cause, l'individu reste seul, isolé face) ses difficultés au "uotidien de son travail, et reste aussi avec sa culpa#ilité de ne pas +tre de faire ce "u'on lui demande de faire.

* he3 nous, des cellules d'écoute commencent) +tre exister, m+me si !on n!a pas atteint le degré du privé.

A(

3 / & <F =)

Soit &e fais l'analyse tout de suite 4

(les 0 dimensions du travail,

(reconstruire des intercalaires sociaux entre les prescriptions et le professionnel.

(pour cela il faut un cadre approprié.

* !est une expérience "ue nous avons tentée che3 des professeurs dans une expérimentation menée depuis 2LL entre le * 6 AM et le S6 \$\$.

Soit 4 ous avons tenté une expérimentation depuis 2LL entre le * 6 AM et le S6 \$\$.

\$t on passe directement aux images.

;;;;;;;;;;

'7	216 \$				
2		7 &	:	!!!"	
0		5-6! %			+
			!		

Pe vous propose de vivre un petit temps de cette démarche pour en comprendre les ressorts principaux.

Yidéo 4

Th'me 4

7roposer deux vidéos de deux cours différents sur la m+me thémati"ue.

7résenter une simple et/ou une ou deux croisées sur ces passages.

8aire un petit commentaire pour expli"uer ce "ui se passe devant nous.

S'il le faut, aider) enclencher le dé#at en faisant moi(m+me une remar"ue par rapport) ma propre prati"ue.

Apr's discussion/dialogue entre les stagiaires, &e donne "uel"ues informations complémentaires sur les effets de la démarche repérés 4

(déculpa#ilisation individuelle 4

les autres ont les m+mes pro#l'mes "ue moi, ils ont les m+mes hésitations, dilemmes, échecs ou réussites B

c'est donc le métier "u'il faut soigner et non les professionnels "ui l'exercent B

pour cela, il faut de son métier l'o#&et commun) tous, celui avec "ui on va dialoguer, "ui va +tre l'o#&et de tous nos soins B

(construction de nouvelles ressources pour faire son métier B donc développement de son métier ? , n pourrait s'interroger sur les raisons "ui poussent les professeurs en situation plus ou moins difficile,) passer par la menace de la sanction, voire la sanction permanente < voir coll'ge de Ouilhem. , u #ien par la notation permanente pour 1 tenir les él'ves 2. Sans doute est(ce le symptCme d'un man"ue de ressources "ui permettrait d'inventer d'autres solutions) rechercher sans doute du cCté des prati"ues pédagogi"ues ou du moins des fa%ons de faire.@ B

(li#érer son travail de contraintes explicites ou implicites, en tout état de cause "ui ont été intégrées, naturalisées dans sa prati"ue "uotidienne et "ue du coup, on ne remet plus en "uestion B cela passe par la mise) distance de ses fa%ons de faire) travers le dialogue avec les autres B cela se traduit par un décapage du langage 4 les termes techni"ues utilisés dans le métier sont mis en "uestion par le dialogue, ils perdent leur évidence et leur connotation, ce sont d'autres mots "ui sont alors utilisés, dont le sens se développe et s'enrichit B

(construction de vrais collectifs de travail ?et non de collections comme la plupart du temps dans les é"uipes institutionnelles@ B dont l'o#&et est l'o#&et central de notre métier 4 redessiner les contours de notre métier, au contact du réel, c'est()dire du travail avec les él'ves, du "uotidien B et li#erté individuelle 4 le métier se reconstruit en chacun comme une palette élargie de mani' res

de faire, sans mod'le, en passant au travers des expériences ds autres dans le cadre du dialogue B
mais chacun n prend et en laisse

Tr's loin du 1 travail d'é"uipé 2 "ui modélise le métier ou impose des faons d faire B loin de
l'analyse de prati"ues B loin d'une vision thérapeuti"ue "ui prétend soigner des individus victimes
de leur souffrance au travail

(développer ses savoirs d'action, ses savoirs d'expérience, "ue l'on peut alors disputer aux
experts, car on a repris la main sur eux B

(se reconnaître dans son travail comme un travail "ui retrouve son sens, celui de l'histoire "u'il a
pour soi et par rapport) soi, comme un travail au"uel on tient, "ue l'on veut défendre et
développer B c'est aussi l'histoire commune) toute la profession, "ue donc toute la profession
peut défendre si elle s'y reconnaît. , n va alors avoir envie de se #attre pour elle.

;;;;;;;;;;

4 ⁷	216 \$			
?	! M		&	O

.l faudra voir comment on proc'de, Sylvie et moi sur cette partie.

.l faut tenir un é"uili#re entre 4

(des 1 solutions 2 "uasi(immédiates aux pro#l' mes rencontrés dans les éta#lissements,
(un engagement dans un 1 travail dans le travail 2.

*ependant le point nodal paraît #ien +tre la reconstitution de collectifs B et cela sem#le passer par
le dialogue sur de vrais o#jets "ui sont ceux du travail, dans une controverse sans concession,
mais dans un cadre précis, "ui garantit la li#erté de parole. *!est la controverse sur le métier "ui
fera lien.

(/ éfendre notre profession passe autant par la défense indispensa#le des conditions de travail "ue
par celle du travail "uotidien, car c'est l) "ue se &oue la "ualité du travail et son organisation.

(S'emparer syndicalement de la "uestion de la "ualité du travail 4 apparaître comme étant
porteurs des exigences de "ualité de notre travail, donc aussi de celui des él'ves. /onc définir
collectivement les crit' res de la "ualité.

(*ela passe par un changement de prati"ue syndicale 4 il ne s'agit pas de se mettre d'accord sur
les crit' res de la "ualité, car cela est tr's difficile dans tous les métiers puis"ue, &ustement, chacun
met) sa main les fa%ons de faire communes, donc redéfinit pour lui les crit' res de la "ualité.
Mais il s'agit de créer du dialogue, de la controverse positive < dans le cadre défini ci(dessus (pour
créer du lien autour de ces crit' res de "ualité. *!est la mise en dé#at collective "ui crée le
collectif, si elle se fait sur l'o#jet "ui est commun) tous 4 le métier.

(*!est sur cette #ase "ue se crée et se développe le collectif B collectif "ui conduit) la mise en

"uestion des crit'res de la "ualité imposée par les experts B mais, de fait aussi, de l'organisation du travail "ui en découle.

(*ette démarche est aussi une forme de transmission du métier, tout) fait différente de celle "ui est imposée par l'institution. Voir le pro#l' me des stagiaires au&ourd'hui.

(Annoncer les stages nationaux) venir et inciter) s'y inscrire, dans la logi"ue d'une formation au travail sur le travail, pour ceux "ui voudraient poursuivre dans cette voie et le développer dans leur département.

L 7
A E '())

\$ I\$ - %)N '())

\$=?>>#-5 1 -? 2#-*-%
=66152 \$1 #1- #=#%1# \$=5 612%1#

\$nviron 3= stagiaires étaient présents, #ien plus "u!attendus. La plupart sont des professeurs de coll'ge. Les éta#lissements représentés étaient tr's divers 4 des coll'ges les plus difficiles aux lycées tout ce "u!il y a de plus 1 normal 2.

)^{x#1} -#2%1 +
) + M 0 : : O

Le tout de ta#le "ui a été fait a donné lieu) des paroles tr's fortes. /e vraies formes de souffrance ont été dites.

((
Au vu de ce "ui a été dit, on peut constater "ue le métier s'est fortement transformé, ou "u!il est vécu comme s'étant profondément transformé .
/ eux aspects ont été fortement et tr's ma&oritaires pointés et ?souvent violemment@ dénoncés

(les nouvelles prescriptions, in&onctions. Sont notamment cités 4 les compétences ou l'histoire des arts. Mais la liste n'est pas réellement éta#lie. / ans un certain nom#re de cas, sont citées 1 les #onnes prati"ues 2 imposées lors de stages pour trouver des solutions.

1 , n ne peut pas faire ce "u!on veut faire. 2

(les tr's mauvais rapports avec les chefs d'éta#lissement 4

- ceux-ci imposent, 1 fli"uent 2, divisent,

- ne font rien pour rétablir des situations très difficiles, pour rétablir la discipline, pour faire respecter les règles...
- lors de changements de chef d'établissement, le nouveau 1 casse 2 ce "ui était fait auparavant, sans raison, sans justification pour imposer de nouvelles règles, faisons de faire, "ui, loin d'améliorer la situation, la dégradent très rapidement.

/ eux autres aspects apparaissent, liés aux premiers 4

(une surcharge de nouvelles tâches, dont la plupart se situent en(dehors du travail sur la discipline 3

(les pressions des parents d'élèves.

(2(

8ace) cela, le collectif des professionnels est complètement dégradé voire inexistant. / e nombreux professeurs présents sont aussi des militants actifs dans leur S . , r, le sentiment très vif a été exprimé "u'ils n'arrivaient plus) monter une action collective dans leur établissement. Au mieux, les collègues continuent) leur faire confiance, mais leur délèguent le soin d'agir 3 dans plusieurs cas, il a été souligné "ue les militants 1 ceux "ui ouvrent leur gueule 2 sont vécus comme des empêcheurs de tourner en rond, sont donc critiqués pour leur action, "ui, loin de rassembler divise encore davantage. Au pire, l'action a créé des divisions très fortes dans l'établissement et on a le sentiment "u'il n'est plus possible de refaire parler les collègues ensemble. Les situations sont vécues comme nécessitant une lutte très forte notamment contre les chefs d'établissement et en même temps l'impossibilité de créer une action collective. / es collègues ont clairement dit "u'elles avaient décidé d'arrêter toute forme d'intervention militante, de laisser aux autres le soin d' 1 aller au charbon 2, de voir ce "ue cela faisait et de s'y casser les dents, pour enfin comprendre... Les clivages entre professeurs sont nombreux et profonds, et ceux "ui souhaitent en sortir, ne trouvent pas de ressources pour cela. .Is n'arrivent même pas) comprendre comment on a pu en arriver l).

Les militants expriment ainsi avec douleur et incompréhension l'impasse dans laquelle ils sont pour créer un collectif puissant autour de revendications légitimes, pour retrouver des conditions de travail 1 normales 2.

\$n outre, le sentiment exprimé était celui d'une incapacité d'obtenir "uoi "ue ce soit de l'administration ?concernant notamment le respect des règles par les élèves. Fn sentiment d'impuissance, même si une action "uel"ue peu collective arrivait) se construire, conduisant donc au découragement.

\$n outre, une chose m'a frappée, "ui n'a pas été dite en tant "ue telle < et pour cause < mais "ue pour ma part j'ai vivement ressentie tout au long de la journée et de façon généralisée 4 les professeurs de collège semblaient être pris dans les rets de l'administration de leur établissement et dans l'incapacité totale de pouvoir prendre la moindre distance avec cela. , n a un sentiment de 1 dépendance 2 ?terme utilisée par / anielle -. pour éclairer mon propos dans un échange téléphonique "ue 3 très forte des professeurs par rapport) leur administration. Fn seul exemple 4 alors "ue l'on parlait de rencontres pour travailler sur son travail, il m'a été répondu par un collègue "u'il n'y avait aucun moyen de se réunir sur autre chose "ue sur les ordres du jour fixés par l'administration. J'ai répondu "u'il était toujours possible de poser une heure d'information syndicale pour cela, ce "ui a paru tout) coup éclairant pour un certain nombre de collègues

*e sont donc des appels) l'aide pour trouver des solutions face) ces divisions "ui ont été formulés tr's clairement 4
 ("ui aller voir 5
 ("uelles solutions peut(on trouver 5
 (comment aider ceux "ui sont vraiment en souffrance 5

(3(

Les effets en termes de souffrance personnelle ont été dits avec des mots tr's forts 4

(l'isolement B

(la fragilisation

(un travail vécu comme un 1 échec 2 B la démotivation

(la déstabilisation suite) l'arrivée d'un nouveau chef d'établissement 4 1 perte des points d'appui dans son métier 2.

(la dévalorisation personnelle car on n'a pas la moindre reconnaissance de ce "ue l'on fait notamment de son chef d'établissement 4 cela est revenu) plusieurs reprises B

(les problèmes de sommeil B

(les maladies 4 plusieurs ont été citées B plusieurs coll'gues étaient en arrêt(maladie lors de ce stage ?deux autres n'étaient pas présents parce "u'en arrêt maladie@ B une coll'gue a dit en +tre arrivée) ne pas pouvoir aller en cours un matin.

.l faudrait ajouter des cas tr's individuels "ui semblaient aller &us"u!) du harc'lement.

' 7

+ 1

+

O

P'ai repris les paroles des coll'gues en essayant de les ordonner et de les classer tel "ue &e l'ai fait ci(dessus. P'ai éclairé en m+me temps) l'aide de mises en parall'le avec d'autres métiers, et en essayant de faire apparaître des constantes, des points forts, en replaçant cela dans le contexte du management, de la re(taylorisation du travail, de sa(represcription.

P'ai alors conclu en présentant les "uatre dimensions du métier tel "ue nous, nous l'analysons 4

(une dimension impersonnelle ?des pressions voire surprescriptions, des pressions@ "ui enflent et "ui fait pression sur les individus sur leur histoire professionnelle personnelle B

(une dimension personnelle mise) mal par les prescriptions et in&onctions y compris contradictoires

(une dimension transpersonnelle ?histoire collective@ tr's délitée, affai#lie ou mise) mal, ne permettant donc plus de continuer) tisser les liens du travail et du métier. \$t pas de lieux pour reconstruire des liens B

(une dimension interpersonnelle tout autant mise) mal.

Alors m+me "ue les réponses de l'institution aux difficultés rel've soit du psychologi"ue, soit des 1 #onnes prati"ues 2 imposées par des experts.

/ onc des effets tr's forts sur son travail, notamment en termes de dilemmes du travail de plus en plus prégnants et complexes.

P'ai donc essayé de conclure sur le fait "u'il était nécessaire, dans le &eu de ces "uatre dimensions du métier de reconstruire du collectif, des intercalaires sociaux pour emp+cher le face()(face dévastateur entre l'impersonnel et le personnel. / onc reconstruire du collectif.

La question étant de savoir sur quelle base reconstruire ce collectif. La proposition que nous faisons était de le reconstruire sur le travail lui-même, en mettant ce travail en discussion.

'7 -#2%1 +

O #

&

O

? : +

!

)

*ette 2^{me} partie a été plus difficile pour plusieurs raisons 4

(L'intitulé du stage portait sur la souffrance ?m+me si j'avais pris soin de faire ajouter une 2^{me} partie) L'intitulé. , r, la voie que l'on propose ?et j'ai pris des précautions importantes d's le début pour le présenter est une voie qui ne résout rien sur l'instant m+me, mais qui est) un plus long terme, du moins en apparence. *ette voie n'est pas directe, puis"u'elle passe par une reconstruction des fils du travail entre les professionnels comme préala#le) l'action revendicative collective telle que con%ue traditionnellement par le syndicalisme.

\$n outre, les gens qui souffrent, le vivent ?puis"u'ils l'expriment ainsi et "u'on l'exprime ainsi pour eux comme un pro#l'me personnel, "ui rel've du soin, donc d'un traitement dont on esp're "u'en l'administrant rapidement, il guérira de la souffrance. A un moment j'aurais d> faire une incise sur la question de la santé telle "u!Vves *lot la développe.

*e type d'intitulé induit des attentes de ce type et du coup rend encore plus difficile l'entrée dans une autre voie.

(.l est difficile pour des syndi"ués et "ui plus est des militants, de déporter leur regard vers d'autres modes d'action que ceux "u'ils ont l'habitude de mettre en Juvre et dont ils sont convaincus "u'ils ne peuvent +tre "u'efficaces, car, en outre, ils correspondent) a réalité des pro#l'mes.

(Mu'avons(nous pour prouver que ce que nous proposons marche réellement 5 *est()(dire,ici, reconstruit du collectif 5 Muel"ues #ri#es...

P'ai essayé d'insister sur un certain nombre de points.

(P'ai essayé de contourner les difficultés en essayant de montrer,) partir de leurs propres témoignages, "u'il fallait poursuivre l'action revendicative traditionnelle, mais "u!) l'évidence cela ne suffisait plus, voire conduisait) une impasse. / ans ce cas(l) valait(il le coup de se heurter) un mur, ou #ien ne pouvait(on essayer de contourner l'o#stacle en reconstruisant du collectif, en redonnant le pouvoir d'agir aux coll'gues 5 Pe pense que je n'ai pas été assez explicite sur cet aspect.

(\$n outre, il aurait fallu peut(+tre développer davantage sur la question de la "ualité du travail. Pe l'ai fait) un moment, "ui était plutCt opportun 4 une coll'gue s'interrogeait sur le fait "u'elle n'avait jamais eu autant de travail que ces derni'res années et "u'elle se demandait en définitive pour"uoi. Pe lui ai répondu que cela tenait peut(+tre) un hiatus entre, d'une part, les prescriptions et in#onctions multiples et contradictoires venant de l'institution qui lui imposaient de nouvelles t:ches B et ce "u'elle, mettait comme contenu dans ces nouvelles t:ches 4 autrement dit, elle avait

toujours, elle, des exigences élevées en termes de "qualité du travail, de son travail, mais la "quantité de tâches) accomplir ayant augmenté, elle n'y arrivait plus. Autrement dit il y avait un désaccord entre ce "qui était imposé et la façon "que l'on choisissait, nous, professionnels, de le réaliser en fonction de notre conception de la "qualité du travail.

. Il aurait aussi fallu ajouter aussi "que la difficulté d'enseigner ayant grandi du fait de l'évolution des publics, notre souci de "qualité étant toujours au même niveau, nous étions conduits, de façon inconsciente,) devoir travailler davantage pour essayer d'y arriver.

(J'ai aussi choisi de témoigner) partir de l'expérience vécue dans mon lycée, afin d'essayer de me mettre en 1 empathie 2 directe avec les collègues, puis "que ce "que vivent ces collègues, &e l'ai vécu pendant 3 ans dans mon lycée, avant un changement ?inattendu d'administration au mois de novembre dernier.

(Enfin, j'ai insisté lourdement < comme &e l'avais annoncé d's le départ(sur le fait "que les difficultés rencontrées étaient des "questions de métier, non des problèmes personnels 4 &e ne sais pas ou plus faire..., &e ne suis pas ou plus capable de faire... . Il s'agissait alors de se déculpabiliser et de déculpabiliser les collègues. \$n conséquence, la "question n'était pas de soigner psychologiquement chaque individu, mais de soigner le travail pour "que chacun s'y reconnaisse. * était le point d'arrivée "que &e m'étais fixée.

17

Après avoir expliqué très rapidement ?trop rapidement 50 la démarche, j'ai présenté des passages de vidéo "que j'avais sélectionnés et donné des transcriptions.

Thème 44

%

(deux débuts de cours différents,

(un passage d'autoconfrontation croisée entre les deux professeurs, un peu plus tard, après début de discussion sur les cours.

La réaction a été immédiate 4 les collègues se sont mis) discuter tous ensemble entre eux, avec leurs voisins les plus proches. J'aurais dû laisser faire un petit peu et leur faire remarquer "que l'on était en train de recréer du collectif de travail entre personnes ne se connaissant pas. Je suis intervenue un peu trop vite pour essayer de réorganiser la discussion, cassant ainsi le dialogue "qui était en train de s'instaurer, de façon 1 naturelle 2 du fait de la démarche, et sans parce "que la discussion "qui avait eu lieu &us"ue l), dans un cadre protégé, avait créé un certain rapport de confiance entre les présents.

En certain nombre de collègues ont dit leur étonnement par rapport) ce "qu'ils voyaient 4 (mais chez nous, avant ce "que l'on voit l), il s'est déjà) passé beaucoup de choses T

(il n'y a pas de bruit

(le professeur reste devant son tableau

(on l'entend) peine faire l'appel

(les élèves ne sont pas tous installés, "qu'il commence déjà)

(...

J'ai relancé certains participants en leur demandant comment eux faisaient.

Pour animer cette séquence, il aurait fallu +tre deux, ou constituer deux groupes ?rappel 4 nous

étions une trentaine@.

Lors de l'autoconfrontation croisée, j'ai arrêté sur une image où l'on voit nettement un des deux professionnels s'interroger, à partir de la question posée par son collègue, sur son activité. On le voit par ses gestes, par sa façon d'entrer en lui-même... J'en ai profité pour faire une incise sur le développement du métier en cours "qui pouvait se lire ici, développement propre au professeur lui-même, sans aucune interaction extérieure, mais grâce à un réel travail sur son travail. Sans doute il en serait-il nécessaire de développer cette analyse. Mais l'enjeu n'était pas tout à fait cela, me semblait-il, dans ce stage, sur lequel pesait la souffrance vécue.

.8)('()"

- +

#12#=?*1# ,? =?*=%# , -@%# \$?# \$=5 612%1#

Les salles des professeurs bruissent de plaintes, des difficultés plus ou moins exprimées, de souffrances parfois.

La dérive managériale avec un rôle accru des chefs d'établissement notamment, l'individualisation généralisée dans toute notre société, les évolutions en cours, par exemple concernant l'évaluation des personnels, renvoient les enseignants à un désarroi grandissant. Le réel du travail est négligé. Faire cours n'est plus considéré comme suffisant, l'imposition grandissante d'indicateurs déconnectés du travail produit des dérives ou des tricheries pour obtenir des résultats conformes à ceux attendus.

La formation initiale est sacrifiée, les personnels croulent sous les prescriptions qui se démultiplient, sous l'influence d'appliquer "vraies" pratiques.

Malgré tout cet univers hostile les personnels veulent faire du bon travail.

6 ?JJ I * !
-K D @% - % 4 *1

%

, +

)(Présentation générale Pascal Meunier secrétaire académique et Alice Cardoso

)(4 / état général lancement et animation / annuelle comment penser les questions de métier. Le travail sur le travail. État des lieux et échanges sur les attitudes suées par nos métiers et les difficultés rencontrées. Impossibilité de faire travailler les élèves, multiplication des incivilités et agressions, livret de compétences, introduction de plus en plus massive d'enseignements non disciplinaires, utilisation excessive des personnels sur des tâches annexes. Enseignement, menaces sur l'évaluation des enseignants S @.

