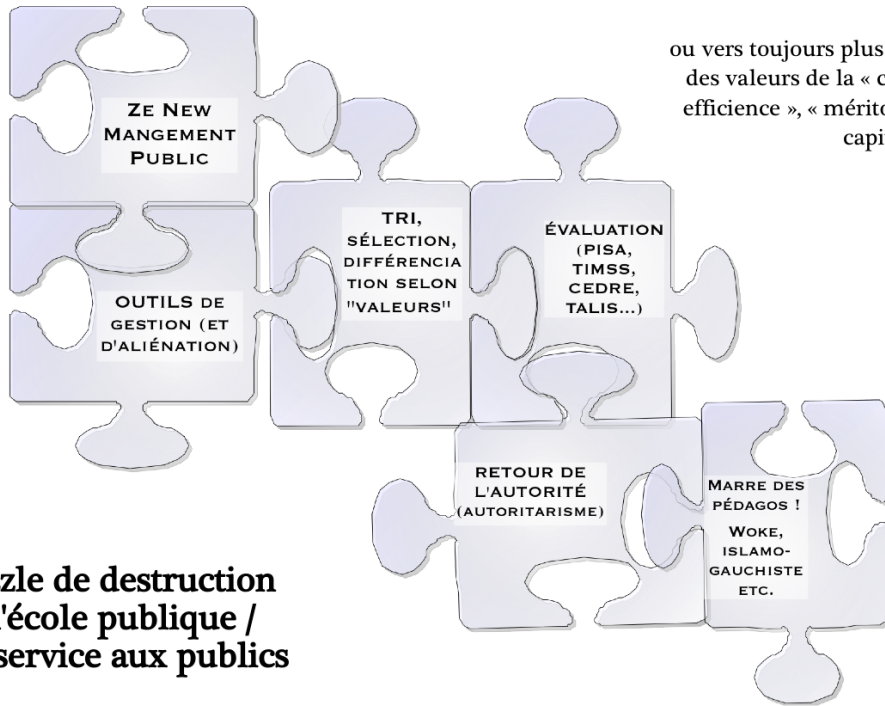


Pacte, salaire au mérite, isolement, injonctions contradictoires... Comment le *New Management Public* crée un environnement toxique ?

Ze New Management Public : l'ingérence des modalités de gestion privée, entrepreneuriale des Ressources Humaines à l'École.

ou comment « détricoter » encore plus le service public, les missions, les statuts...

ou vers toujours plus de privatisation et de normalisation, au nom des valeurs de la « concurrence », « performance », « efficacité / efficacité », « méritocratie », au service des besoins de la société capitaliste de marchandisation...



Puzzle de destruction de l'école publique / du service aux publics

Comment le New Management Public crée-t-il un environnement de travail toxique ?

Comment le démasquer et résister ?

En 3 étapes :

→ DÉMASQUER ! Partage de vécus suite à la pièce *Demain j'irai voir ma mère* par la troupe de théâtre Hoboes, de Nantes : une mise en abîme du NMP dans une orga d'équipe médico-sociale. LUNDI 15h à 17h

→ DÉMASQUER ! Croiser une recherche théorique avec des vécus et des questions-guide. MARDI 9h30 à 11h30

→ RÉSISTER : concrètement on fait quoi ? MARDI 13h30 à 15h

À partir d'une discussion préparatoire lors de la J3 Stage, le 16/06/2023.

Questions générales :

Comment résister, sans être démolé ? Et tirer la sonnette d'alarme en interne de l'école / équipe ? (surcharge de travail, burn out) S'outiller professionnellement ?

S'autoriser à penser son temps, et les modalités de travail ? Retrouver du sens dans nos métiers ?

Comment redéfinir syndicalement notre périmètre de travail, nos métiers et nos missions ? Et les moyens nécessaires (pour l'accueil, l'inclusion, l'enseignement/apprentissages) ?

Comment redéfinir pédagogiquement et politiquement nos pratiques d'enseignement, d'accompagnement (éducatives, démocratiques...) ?

Constats de notre travail au quotidien :

Ce qu'on nous demande : comptabiliser, quantifier, faire remonter sans retour de traces écrites. Exemples : les évaluations, le suivi/orientation des élèves, Pronote... Et ce qui ne se fait pas...

Quelle place aux protocoles descendants, ministériels (covid, PPMS...) ?

Que faire des injonctions et impositions ? Comment se positionner face à la multiplication des missions, des délégations (ex : Pacte, référent.e...)

LUNDI 25/05 15h-17h

INTERVENTION THÉÂTRALE DE LA TROUPE HOBOS DE NANTES

<https://leshobos.wixsite.com/les-hobos/demain-j4irai-voir-ma-m7re>

A l'initiative de ce projet, des comédiens de la troupe, travailleurs sociaux, qui ont partagé leur vécu avec les autres membres des HOBOS.

De cette élaboration collective, est née une pièce où on découvre ce qui reste des rapports humains dans le travail social, ce qui reste des rapports humains dans la société et dans le monde.

Une pièce qui porte aussi en elle, notre formidable envie de vivre et d'exprimer le clown qui sommeille en nous.

Un foyer pour personnes en situation de handicap.

Des éducatrices/éducateurs : Camille, Annie, Gillou, Valéry.

Axelle : Demain j'irai voir ma mère

Axelle, par moment, elle tourne en boucle, elle réclame sa mère. Axelle a besoin d'accompagnement, qu'on partage du temps avec elle. Axelle, ce qu'elle aime c'est le clown, les clowns. Mais on n'a pas le temps, on n'a plus le temps.

Annie : J'arrive, je m'occupe de Martine

Camille : Désolée, j'étais avec Thomas qui faisait une crise d'angoisse.

Valéry : Il faut aller chercher les médicaments

Camille : Et Medhi, il est toujours sur les toilettes ?



Suite à la pièce de théâtre (40 minutes), une discussion d'1 heure : « *En quoi la pièce fait-elle écho chez nous ?* »

Un partage de **nos vécus** de pression hiérarchique, d'absurdité administrative, nos métiers de l'EN, du milieu médico-social... « *Mots et Maux* » ?

pour une **première étape de recherche d'une compréhension du *New Management Public*** (« *Démasquer* »), pour aller **vers des outils de luttes individuelles et collectives** (« *Résister* »)... « *Kit/Guide d'autodéfense* » ?

Exemples d'injonctions contradictoires du rectorat, de l'administration : appliquer l'école du dehors, mais peu donner les moyens, ou cadrer et verouiller au maximum, l'idée d' « inclusion » des élèves portant un handicap

Le management à l'éduc nationale, c'est passer de la tâche (référence à la pièce) aux missions : de plus en plus nombreuses, des comptes à rendre... Retrouver alors du pouvoir ! par la pédagogie, l'organisation du travail (reste à savoir qui ? pourquoi ?), l'équipe, le collectif...

« Faire mieux avec moins de moyens » et « on va aussi mieux organiser »... d'où nos souffrances au travail

Appel à la lutte, ou à la démission... c'est quoi le chemin ? celui de gagner des victoires !

Comment tenir sans renoncer, se cramer, se détruire ? par quel collectif ? quel type de relation ? Aussi par la créativité (référence au clown dans la pièce). Dans le travail, trouver les choses à inventer, nos espaces de liberté, à retrouver dans nos capacités d'invention, de création (clown à l'opposé du manager)

De moins en moins de budget pour faire autrement

20 ans en arrière : dans des luttes et la possibilité de gestion d'un budget de manière autonome. De plus en plus de contrôle, de défiance. Un mode de grève d'1h/soir 21h-22h pendant des mois et remplacés par des

administratifs, afin de porter nos revendications. Retrouver désormais « faire ce qu'on voudrait de notre budget » Travail, joie dans le quotidien. Puissance, lutte dans l'exceptionnel... Quel pouvoir dans nos lieux de travail ?

Aberration du travail sur tâches, par tableau qui est bien différent de l'accompagnement nécessaire. De même que l'évaluation prend le temps des apprentissages. S'évaluer est signe de culpabilisation

Spécificité de l'éduc nationale et du second degré : encore de l'autonomie pédagogique : « on fait ce qu'on veut dans les classes et peu de compte à rendre », sorte de tarvaillieur indépendant. Mais à venir du contrôle

Importance du travail, d'une culture d'équipe pour vraiment discuter du travail commun

Autoévaluation des collègues à partir de contrats d'objectifs, avec comme critère : « résultats au brevet ».

Possibilité de travail d'équipe, en discipline avec les Groupes de niveaux : concertation à pédagogie, et lutte en interne

Dans le 1er degré, liberté pédagogique en lutte contre méthode, manuel, évaluation des écoles. Voir la video France3 sur école maternelle « L'école en équilibre » (école Jean Moulin Nantes, 52min, 2024)

Lors d'un atelier radio en foyer : qui est accompagné / accompagnant ?

Le temps qui manquait... le travail en équipe, quand on se réunit, se parle et faire nos missions. On nous empêche d'avoir ce temps de travail d'équipe, jamais de temps prévu pour se parler, se réunir... importance du bavardage, qui n'est pas rationalisé par le capitalisme

Faire des HIS (heure d'info syndicale) ou RIS dans le 1er degré pour retrouver ce temps

Et les nombreux refus de temps partiels qui sont aussi des « avoir du temps »

La découpe du temps illustré dans la pièce de théâtre où le temps est cadencé, non pensé globalement. Et le sens ? Plus des phrases mais que des mots. Perte de sens au travail. Comment garder du sens au travail ?

1 prof pour 24 élèves, et non 35. Impact sur le travail. Accueil des enfants à temps partiel. Adaptation du système ordinaire aux besoins des enfants

Temps rationalisé par les tâches alors que le temps d'accompagnement c'est aussi de « ne rien faire » ou accompagner, se poser, regarder et discuter autour de BFMTv

Temps et comment l'occuper ? Ou comment ils nous occupent ?

Le management c'est l'organisation du temps et de son optimisation, mais aussi des valeurs. Représentation de valeurs, de système de croyance d'un « on va faire ». Donc on s'oppose à ce système de valeurs avec les gens dans nos métiers, à l'apprentissage par une séquence ficelée, par la tâche, au prof remplaçable en visio. « Plus c'est clair, plus il y a d'apprentissage » : le croire ? Croyance en cette idéologie, c'est se rassurer par la simplicité

Combat idéologique, violent

Structure et ordre mais sans case, et ne pas être dans le souvenir de figure du « bon prof »

Le management, il est facile de tomber dedans. Encadrement d'une équipe, organisation de tâches ensemble puis incidieusement des indicateurs. Exemple du reporting. Déjà dans la fonction publique territoriale. Les commerciaux du management vendent du rêve, des solutions-clés et donc facile de tomber dans le panneau. Comment s'y soustraire ? Par un travail d'équipe avec les gars du BTP. Face à contradiction d'être représentatnt de l'institution et difficulté d'assumer ce rôle

Dans le 1er degré, formation « de merde » par les conseillers pédagogiques qui font sans réfléchir. Exemple : les fondamentaux, les constellations en maths et français. Seul intérêt est d'être ouvert à d'autres équipes, que la sienne

Formation ICEM-pédagogie Freinet non reconnue par le PAF Préparation hors des réunions de l'institution

Existence d'un Groupe de Coformation, via les syndicats, hors du PAF. Mais aussi d'un groupe de compagnonnage reconnu dans le PAF

MARDI 26/05 10h-12h

INTERVENTION DE CHRISTOPHE HELLOU (prof SES, syndicaliste FSU)

La question du travail et les modifications apportées par le New management Public (management participatif) : changement des normes.

Émergence aussi par la sociologie du travail et l'étude des métiers d'enseignement.

Réf : Reinhard Höhn, Johann Chapoutot, Christophe Déjours

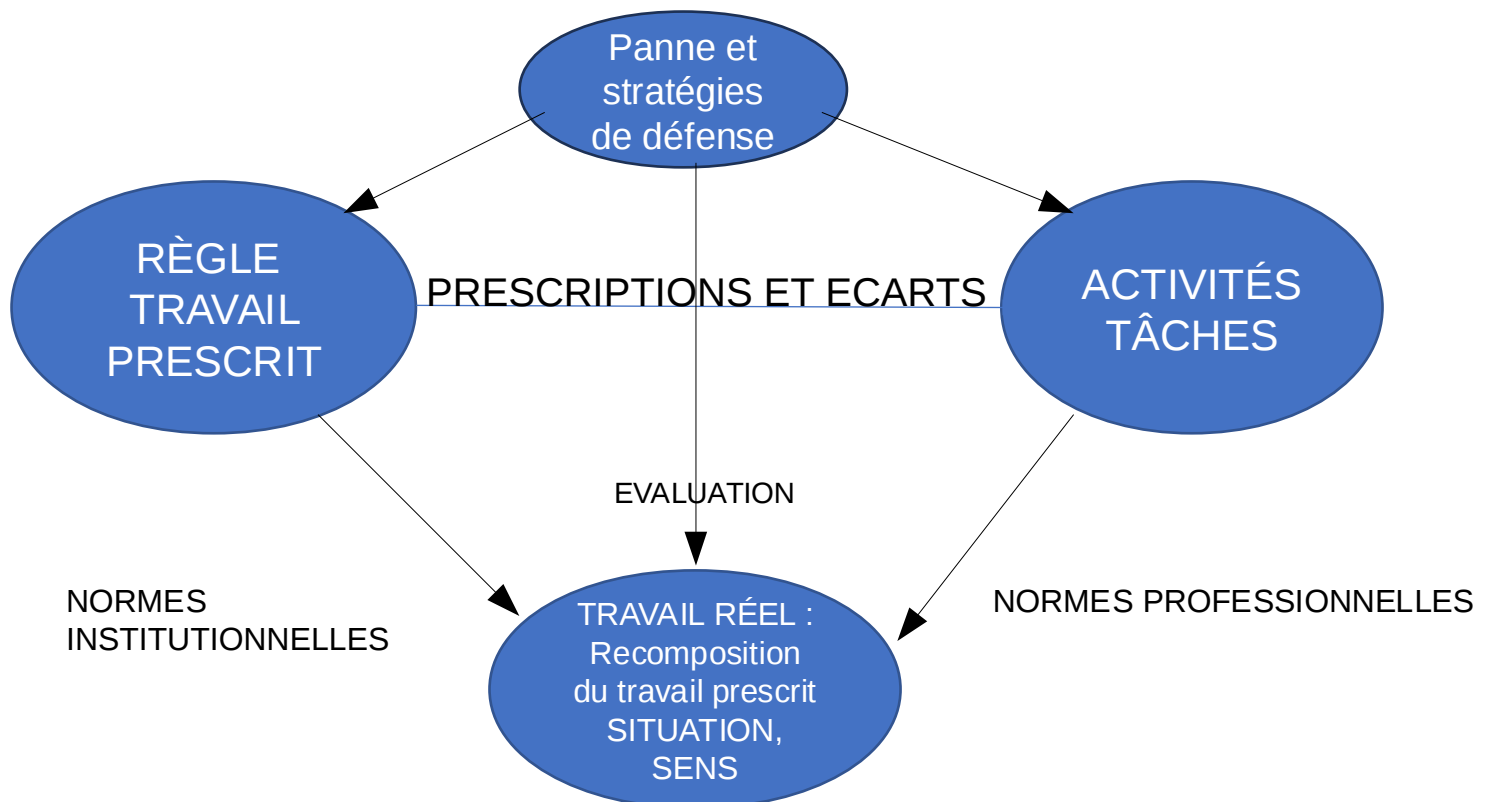
Plan

La question du Travail :

- Le travail dans l'histoire
- Le travail dégradant et souffrant : religion, travail et élite
- Le travail comme source de richesse et de production : productivité, niveau de vie et richesse
- Le travail avec le capitalisme
- Le taylorisme
- L'aliénation par Marx et Arendt
- La révolte contre le travail par la jeunesse dans les années 1970's

L'évolution des conditions de travail : (réf. schéma)

- Le management participatif comme solution
- Intensification et taylorisation du travail dans les services
- La question de l'évaluation



La modalité a été une « **conférence arrêtée** » : 20 minutes d'intervention sur une partie du plan, puis regroupement à 4 ou 5 pour échanger sur ce qui a été dit, demander à reformuler, questionner voire apporter une critique. Retour en plénière pour 10-15 minutes, avant de reprendre un cycle.

Nous avons imaginé un « **jeu du Dictionnaire** » : chacun.e écrit à sa manière sa définition de *Management public*, puis c'est partagé, afin de saisir la polysémie et la diversité des définitions. Ça n'a pas émergé...

LA QUESTION DU TRAVAIL

Depuis le Néolithique...

Pendant des siècles, le Travail est associé à « dégradant » par l'élite

Trifonctionnalité du travail : production de richesses ; double légitimité : celle du pouvoir-autorité-richesse ; celle du savoir

Travail dans le capitalisme : c'est une remise en cause et à l'honneur car le travail est producteur/créateur de richesses, à partir du Capital (=investissement mais dépendant du travail, donc non autonome). D'où le « taylorisme » : division du travail, à la chaîne, maîtrise par des chefs, enlèvement de l'intelligence, du savoir-faire, du savoir = pouvoir des ouvriers qui désormais appliquent des fiches-protocoles, au profit des ingénieurs et des fiches de poste. Mais aussi l'« exploitation » (Marx), les luttes ouvrières revendicatives portant sur la revalorisation des conditions de travail – pourquoi moins de salaires alors que production de richesses par le travail exploité ? (XIXe). Et l'« aliénation » (Marx, Arendt) : perte de sens du travail, au-delà des revendications de conditions de travail.

Tout n'est que du travail dans le monde capitaliste, les élites travaillent désormais aujourd'hui (et nous font savoir que nous nous ne travaillons pas assez...). Écart avec les 2000 ans de religions depuis l'essor du capitalisme il y a 200 ans.

Émergence des services (aux) publics et de la révolte contre le travail par la jeunesse (années 70').

Vers des formes de travail taylorisée dans l'Éducation nationale aujourd'hui.

Travail = « peine ». Volonté de compenser cette « peine » mais sans remettre en cause cette « peine ». Le syndicalisme revendique des salaires et une réduction du temps de travail. Aujourd'hui, on est « mieux payé, et on travaille moins » qu'il y a 150 ans. Et c'est le cas en Afrique, Asie, Amérique du sud depuis 20 ans. D'où avoir une position optimiste sur le monde du travail.

Effet « virilisant » du travail (réf. Déjours, sociologue du travail) et dénégation de la valorisation du travail : il est nécessaire de se confronter à la souffrance au travail, avec des aides à supporter cette souffrance, mais pas propice à parler du travail. C'est toujours le cas aujourd'hui : on accepte la souffrance au travail mais avec des compensations.

À la fin des années 60, début de remise en cause du travail, « crise du travail », car plus d'accord avec le taylorisme, ne plus « perdre sa vie à la gagner », refus des chefs et des contrôles : choc avec le capitalisme.

Années 70 : mise en place du « Management participatif » en opposition au taylorisme : « tu es la solution ! ». Le cas de la CFDT qui parle d'autogestion. C'est aussi l'acceptation des critiques par le capitalisme pour nous remettre ses nouveaux acquis (réf « Nouvel esprit capitaliste » Boltanski, 1999).

Aujourd'hui, il s'agit de s'engager dans le travail, de trouver des solutions, de collaborer, de participer. Mais toujours du taylorisme dans l'agro-alimentaire. Dans l'industrie, le post-taylorisme ou post-fordisme, c'est être acteur de son travail : plus besoin de chef (plus de hiérarchie), mais une pression par ses collègues (remplir des objectifs). Faire du management, c'est « faire appel à une personne »

Des années 80' à 2010, l'analyse du travail et la reconnaissance de la pathologie musculaire dû au travail, des risques psycho-sociaux (RPS) au burn out. Aussi dans les services (aux) publics. Évolution des conditions de travail : mettre les salarié.es en « flux tendus » et en difficulté à faire les tâches. La question de l'évaluation est très présente.

1. Quelle différence entre le collectif industrie et celui dans le service public ?

2. Faut-il s'épuiser à colmater ou alors laisser au chef son rôle, au risque de l'effondrement du service public ?

Veulent-ils l'effondrement du public au profit du privé ?

3. Le travail est une peine dans le système capitaliste. Existe-il d'autres contextes de travail, où le sens du travail est différent ?

4. As-tu observé des pratiques de résistance au travail ?

5. Une revendication d'autogestion pratique du travail, associée à des valeurs, peut-elle servir le « loup capitaliste » ?

6. La gestion des relations affectives dans le travail ne peuvent-elles pas empêcher un conflit revendicatif ?

1. Le cas dans la Santé depuis 30 ans qui se rapproche du monde industriel. Mais il y a de la « fierté » au travail.

Notre premier rapport au travail c'est de l'objectivation, un prolongement de notre être, qui est notre identité au travail. Vouloir « bien faire » son travail, c'est une volonté de satisfaction de soi, de son être, une reconnaissance, une recherche de valorisation de son travail. Ce n'est donc pas que au travers du prisme du capitalisme que le travail se réalise. Et on ne souhaite plus un travail « de merde », bullshit.

Dans l'Éduc Nationale, on le fait pour les « gosses », leur autonomie, leur émancipation... c'est notre « fierté » et satisfaction de notre travail d'enseignant. Le métier d'élèves est de résister à cet enseignement, notre challenge est la réussite, de penser pédagogie pour les amener sur un chemin, malgré tout. Ce qui est notre « virilisation », à la fois notre volonté et satisfaction.

2. Pas d'effondrement du service public : le capitalisme est dépendant du système, de la formation et qualification des salarié.es.

3. Le travail est toujours un peu de la peine, mais c'est accepté pour atteindre un plaisir supplémentaire. Pour Marx, c'est de l'aliénation. Pour Spinoza, c'est un pouvoir d'agir sur le moment. C'est aussi la recherche d'un « affect joyeux » (réf. « Capitalisme, désir, servitude », London, 2010) : ce sont nos positivités dans le travail (« j'ai fait le boulot ! »), et on a besoin de le conserver, on recherche le max d' « affect joyeux ». Quand le Management ne veut pas tolérer cet « affect joyeux », il fait augmenter les cadences : exemple de l'augmentation du nombre de classes à nettoyer pour le personnel de service.

Et aussi le travail comme peine, quand il s'agit de la « charge de travail » : cela peut-être quelque chose d'objectif, mais aussi de mental, relativement subjectif. Quand selon les conditions de travail, il y a de moins en moins d' « affect joyeux ».

Si peine au travail, alors demande de compensation au travail, par la réduction du travail.

Et c'est la même chose dans un système socialiste, où il y a eu le stakhanovisme, dans une région d'Afrique où il faut marcher des heures pour aller chercher de l'eau...

4. Beaucoup de résistances au travail. La préoccupation du Manager est de contourner cette résistance, mais jamais il n'arrive à nous faire « ce qu'il veut » : le réel résiste !

5. Le Management participatif reprend les idées de l'autogestion : investissement dans le travail, mobilisation dans la tâche, mais sans la prise de décision vraiment, sans prise sur le cadre de travail. En Espagne, il y a des « collèges de profs-élèves » et ce n'est pas forcément plus juste, et baisse le pouvoir de décision. Pas si sûr non plus qu'au Lycée Expérimental en autogestion, il y ait le réel pouvoir de décision...

6. Quant à la gestion des relations affectives au travail, comme résistance au travail... l' « affect joyeux » c'est pour tenir mais pas dans la lutte collective. Collectivement, c'est la recherche de cet « affect joyeux » pour et par tous.

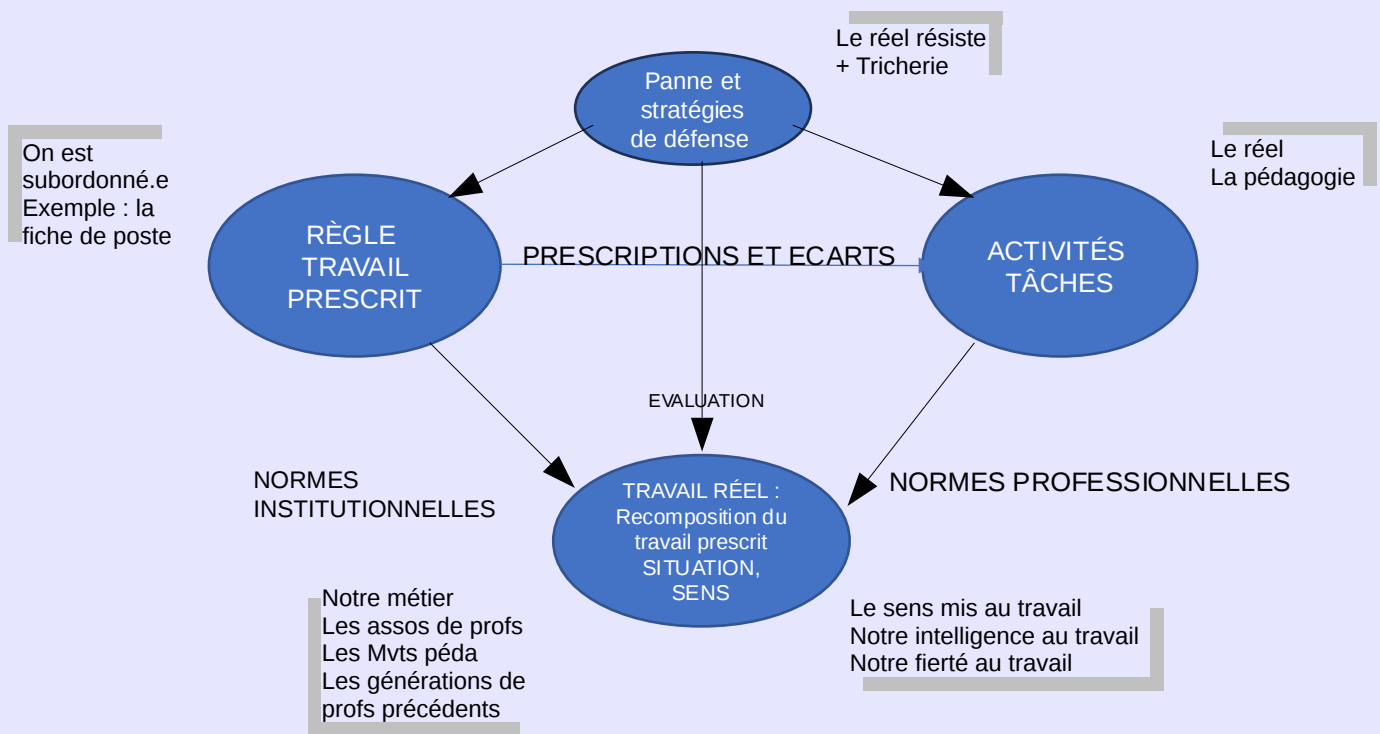
Le travail est difficile, sinon le travail est intergénérationnel, sans qualification.

Dans l'Éduc Nationale, la résistance des élèves c'est le « réel qui résiste », les enseignant.es essayent, recherchent pédagogiquement des « affects joyeux », qui ne sont pas de la « virilisation ». La difficulté est « si je n'arrive plus à agir ». D'où la souffrance. Quand la difficulté n'est plus ordinaire mais extraordinaire, des revendications émergent pour reprendre en main le travail, trouver un collectif fort, retrouver des difficultés ordinaires.

L'ÉVOLUTION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (réf. schéma)

Travail des sociologues est d'analyser des expériences entre la « RÈGLE TRAVAIL PRESCRIT » et les « ACTIVITÉS TÂCHES », donc les prescriptions et les écarts à ces prescriptions.

Travail du Manager est de supprimer ces écarts pour que le « PRESCRIT » soit le « TRAVAIL RÉEL ».



« RÈGLE TRAVAIL PRESCRIT »

Études de sociologie du travail : Elton Mayo (« École des relations humaines ») sur le changement du contexte de travail pour des femmes salariées à la Western Union : vers un « bien-être au travail » et une augmentation de la productivité. Si le but est de rechercher une hausse de productivité, alors l'importance de la relation humaine dans le travail. La théorie du « pouvoir relationnel » cad un pouvoir « donnant-donnant ». Étude sociologique du travail par Michel Crozier à la Seita.

« PANNE DE TRAVAIL TRICHERIE STRATÉGIE DÉFENSE ».

Christophe Déjours et étude auprès des travailleurs du nucléaire : si application stricte des prescriptions alors il y aurait dysfonctionnement des centrales. Donc l'écart aux prescriptions n'est pas de la « rébellion », mais au mieux pour atteindre les objectifs

« ÉVALUATION »

Place de l'évaluation entre « Normes institutionnelles » et « Normes professionnelles », entre « Prescription » et « Réel », entre « Bon travail » et « Beau travail »...

Il y a un tri dans les groupes entre ceux qui partagent un langage, des « normes professionnelles ».

« NORME INSTITUTIONNELLE » vs « NORME PROFESSIONNELLE »

Les métiers où la « norme professionnelle » est la plus importante : prof, santé, police, avocat.e, contrairement à postier.e, cheminot.e.

Dans l'Éduc nationale, il y avait un équilibre entre « Norme prescrite institutionnelle » et « Norme professionnelle ».

Puis à partir des années 2000, le Management refuse et tente de déstabiliser les « normes professionnelles », que ça soit les pouvoirs de Gauche, de Droite : c'est la reprise en main par les cadres de l'administration, et la recherche d'une stratégie de dévalorisation du métier, de l'école... « nous faire ravalier notre fierté au travail ! » Notre métier c'est du « sens », de la « confiance » et de la « fierté ». Et donc c'est rendre plus difficile les conditions de travail en changeant les « prescriptions » pour que ça impose un « travail réel » infernal, épuisant : des missions, des logiciels, du numérique, de l'informatique, du conflit autour de l'évaluation (celle venant d'en haut, celle du bas), des profs sur le terrain face aux critiques des parents car on est dans une société de la critique (ce qui est positif), la taylorisation du travail par le « Prescrit » (exemple : manuel scolaire unique à l'école, mais les « affects joyeux » ne sont pas dans les manuels scolaires...)

« TRAVAIL RÉEL »

On a tou.tes un « idéal » en entrant dans le métier, puis on se confronte au réel. Soit beaucoup de démissions dès les premières années face au « principe de réalité », mais ce n'est pas plus aujourd'hui qu'il y a 40 ans.

Pas de temps et impression de « mal faire » son travail, et « trop pris » dans les objectifs, moins dans des relationnels. Donc quand l'organisation du travail donne l'impression de ne plus faire son travail, il n'y a plus d'« affect joyeux »

« STRATÉGIE DÉFENSE FORMES DE RÉSISTANCE »

Ce sont les tricheries au travail pour mieux faire, c'est le travail collectif, de consolidation de collectifs de résistance, pour renforcer et conforter les « Normes professionnelles » au travail, c'est « faire semblant d'appliquer les réformes », le « prescrit », jusqu'à le refuser, c'est prendre le temps d'analyser les « pannes » de travail mais pour cela, il est nécessaire d'avoir un espace pour gérer cette « panne », d'en discuter.

« MANAGEMENT PARTICIPATIF »

Dans les années 80', les pédagogies « alternatives » deviennent la « norme » dans le système : vers une préoccupation de l'élève, faire émerger le savoir par l'activité de l'élève... Avant c'est une « pédagogie frontale » avec les élèves. Donc c'est l'imbrication de nouvelles « normes » et donc un moindre accès aux pédagogies alternatives. Mais toujours aujourd'hui une moindre connaissance de ce qu'est l'« éducation populaire », les « pédagogies alternatives », ce qui contribue à une baisse de la « Norme professionnelle » par les enseignant.es dont c'est le métier.

1. Notre rapport à l'inspection est un « jeu global », et pourtant on se met de la pression, car aussi a des conséquences, amis de moins en moins... est-on ok pour refuser ces inspections ? Peut-on le faire de manière individuelle ? (rq : il y a une démarche préalable à faire à ce refus personnel)

2. Pourquoi ne pas saisir ce qui pourrait saboter une proposition, comme les « outils du système » ? Exemple : tous les élèves en 1 groupe de niveau (Vert !)

3. L'évaluation en classe : comment on se met en position « productiviste » ?

1. En salle des profs, personne n'est pour un « management totalitaire », amis ceux qui résistent peu ! il.les ont une autre « stratégie de défense »

3. Lien entre effort et rendu positif de nos « affect joyeux » auprès des élèves et collègues, et un doute fondamental; On n'est jamais indifférent à l'évaluation, y compris de l'évaluation institutionnelle.

Nous sommes « évaluateur » de nos élèves. C'est aussi une forme d'infantilisation dans nos métiers : par compétences avec un décorticage des compétences, items, et/ou à retranscrire en note. Et ce jusqu'au « bac noté ». Notre mission est aussi de « faire de l'évaluation de nos élèves ». aller vers un sabotage du système ?

2. Pour les Groupes de niveaux en maths et français (réforme Attal), il y a de l'insatisfaction avec les « Tâches Activités », car on ne veut pas de « groupe homogènes ». On doit s'interroger sur « Qu'est-ce qui marche ? » et faire des contre-propositions, ce qui est du ressort de nos « Normes professionnelles » : « faire des groupes hétérogènes » et penser au travail à faire. C'est donc requestionner les « normes professionnelles » à hauteur des travailleur.ses que nous sommes !

MARDI 26/05 14h-16h

CONCRÉTISATIONS PRATIQUES

CONCLUSION

Alors c'est quoi le *New Management Public* ?

Comment construire de la résistance collective, pour ne pas être démolie individuellement ?

L'idée n'était pas de définir le concept de *New Management Public*, mais d'être à la croisée de nos vécus, expériences, réflexions et d'une forme théorique de l'émergence de ce « Management participatif » dans l'Éducation Nationale, et d'en considérer sa place dans d'autres métiers que l'enseignement.

Ce « Management participatif » s'inscrit dans un contexte de politique libérale, qu'elle soit néo-, ultra-, et au sein d'un système capitaliste de 200 ans, qui sait absorber et s'approprier les idées de l' « autogestion » (années 70', 80') et des « pédagogies alternatives », regroupées au sein de l' « Éducation nouvelle », vaste galaxie de pratiques pédagogiques émergentes en 1921 (congrès de Calais), évoluant au cours du XXe, se « réinventant » en ce début de XXIe (réf. Convergence(s) Biennale de l'Éducation Nouvelle. [1 groupe Convergence\(s\) à Saint-Nazaire](#)).

« Ils ont de la chance,
les managers de la République.
Les gens ordinaires n'ont pas encore ressenti l'intérêt de faire la grève
et d'en savourer les fruits. »
Éloge de la grève, de Léonard Vincent,
lu par Jean-Pierre DAROUSSIN sur [youtube](#)

ANNEXES

Globalement, l'Educ Nat' c'est :

• PERSONNELS / MÉTIERS ; ÉLÈVES ; ÉTUDIANT.ES (données 2022)

PERSONNELS / MÉTIERS	ÉLÈVES	ÉTUDIANT.ES
<p>=859 000 enseignant.es dont 717 800 dans le public (84%), et 141 200 dans le privé sous contrat (16%) +332 800 personnels pour des missions d'assistance éducative, d'administration, de direction, d'animation pédagogique, de soutien à l'enseignement, d'inspection dont 136 000 AESH et 49 000 AED</p> <p>Dans le 44 =70 688 enseignant.es et personnels dont ? AESH et ? AED</p> <p>***</p> <p>1er degré = 373 600 enseignant.es dont =328 900 dans le public (88%) Dans le 44 =21 525 enseignant.es dont 14 571 dans le public (67,70%)</p> <p>suppression de 1330 postes (2024-25), avec idée d'un ratio de 6 enseignant.es pour 100 élèves, mais disparités selon les académies</p> <p>dont 92 postes supprimés dans le 44</p> <p>2nd degré = 485 400 enseignant.es dont 388 900 dans le public (80%) Dans le 44 =28 149 enseignant.es dont 17 319 dans le public (61,50%)</p> <p>suppression de 484 postes (2024-25) dont 73 postes supprimés dans le 44</p> <p>***</p> <p>Évolution : suppression de près de 80 000 postes d'enseignant.es (2007 à 2012) ; embauche de près de 50 000 enseignant.es sous Hollande (2012-2017) ; légère baisse sous Macron, avec hausse du nombre des AESH et AED (2017-2023). Globalement, 1% d'enseignants en plus, 46% de non enseignant.es en plus essentiellement AESH (2015 à 2022)</p>	<p>=10 millions dans les 60 000 établissements scolaires publics (82%) +2 millions dans les 9000 établissements privés sous contrat (16%) +85 000 élèves dans les 1575 écoles hors contrat (30% confessionnelles ; 70% alternatives) (0,5%) +50 000 élèves en instruction familles (0,4%)</p> <p>Dans le 44 =429 419 élèves dans les 2244 établissements scolaires publics (62,30%)</p> <p>+260 128 élèves dans les 1096 établissements privés (37,70%) +55 842 apprenti.es</p> <p>***</p> <p>1er degré =6,5 millions élèves dont élèves <11 ans dans les 45 000 écoles élémentaires publiques (85%) soit -55 480 élèves (2024-25), -77 654 (2023-24)</p> <p>Dans le 44 =367 350 élèves dans 2732 écoles publiques (1985) et privées (847)</p> <p>2nd degré = 3,5 millions (collège) +1,6 millions (lycée général, technique) +0,6 millions (lycée professionnel) +0,5 millions (apprentissage, lycée agricole) dont élèves de 12-16 ans dans les 7500 collèges et lycées publics (80%) soit -7 831 élèves (2024-25), -2 713 (2023-24)</p> <p>dont 1 collégien.nes sur 5 dans les 1100 collèges publics REP ou REP+ et env. 450 000 élèves scolarisé.es ayant un handicap, dont 40 000 élèves accompagné.es ayant trouble du neurodéveloppement (2022, selon Conférence Nationale du Handicap, 2023)</p> <p>Dans le 44 =322 200 élèves dans 416 collèges et 192 lycées publics et privés</p>	<p>=2,5 millions dont =520 000 (21%) dans le privé (avec un chiffre affaire des écoles privées =4,4 milliards €) sur 9,1 millions de 18-29 ans (âge pour études supérieures)</p> <p>Dans le 44, =153 443 étudiant.es dont =10 176 (6,63%) dans le privé</p>

• **BUDGET** (données 2022)

BUDGET	Dépense moyenne OCDE pour chaque élève	Revalorisation salariale enseignant.es
<p>=63.6 milliards € soit +6.5% (2024) mais des disparités : +4.6% (1er degré public), +5.4% (2nd degré public), +6.7% (privé)</p> <p>mais recherche d'économie de 691 millions €, équivalent à plus de 10 000 emplois (mars 2024)</p> <p>sur une dépense scolaire totale de 109 milliards € =78 milliards € pour l'Etat (salaires, pensions incluses), +31 milliards € pour les collectivités locales (investissement, bâtiments, salaires)</p> <p>Dans le 44 =3,854 milliards € dont =3,492 milliards € pour les traitements (salaires, pensions) +0,104 milliards € pour l'enseignement supérieur</p> <p>La Région =1,19 milliards € pour les lycées (2021) Le Département =0,032 milliards € pour les collèges La Mairie =0,043 milliards € pour les écoles</p> <p>***</p> <p>Évolution : =7.8% du PIB (fin années 1990) contre 6.8% (2022), soit une perte équivalente de 23 milliards €</p>	<p>=11 201 \$ contre 10 454 \$ en moyenne dans les pays de l'OCDE (2018) mais disparités selon les niveaux : =8 724 \$ / élève du primaire =15 107 \$ / élève du secondaire =17 420 \$ / étudiant.e</p>	<p>=1,264 milliards € dont Pacte =498 millions € mais disparités selon les échelons</p>
	Budget social	Boursiers
	<p>=1,003 milliards € (2023) ***</p> <p>Évolution : =1,008 milliards € (2022)</p>	<p>=753 millions € (2023) pour 1 270 775 collégien.nes et lycéen.nes soit 24,50% (30% dans le public, 13% dans le privé) 3 et 6 échelons respectivement</p> <p>***</p> <p>Évolution : =1 440 000 élèves (2021)</p>
	<p>Fonds sociaux pour élèves du second degré</p> <p>=54 millions € (2023) ***</p> <p>Évolution : =73 millions € (2002) =32 millions € (2012) =59 millions € (2019) =30 millions € (2020) =48 millions € (2022)</p>	<p>***</p> <p>Évolution : =1 440 000 élèves (2021)</p> <p>=2,2 milliards € (2022) pour 665 000 étudiant.es soit 36,30% 7 échelons</p> <p>***</p> <p>Évolution : =691 200 étudiant.es (2016) =720 000 étudiant.es (2021)</p>

• **Succession / alternance de LOIS-RÉFORMES-DÉFORMES**

- loi 2005 Fillon « d'orientation et de programme pour l'avenir de l'École » (FONDAMENTAUX et DROIT À EXPÉRIMENTATION)
- loi 2008 LRU « relative aux Libertés et Responsabilités des Universités » (AUTONOMIE BUDGET et GESTION RESSOURCES HUMAINES FAC)
- loi 2012 Peillon (RYTHME SCOLAIRE 1er DEGRÉ)
- loi 2016 Belkacem « Mieux apprendre pour mieux réussir » (COLLÈGE)
- loi 2017 Blanquer (DOUBLEMENT CLASSES CP à 12 élèves 1er DEGRÉ)
- loi 2017 Vidal ORE « relative à l'Orientation et Réussite des Étudiants » (ORIENTATION-TRI-SÉLECTION FAC)
- loi 2018 Blanquer « École de la confiance » (BAC)
- loi 2018 Blanquer (ORIENTATION-TRI-SÉLECTION LP)
- loi 2020 Rilhac (RENFORCEMENT DU RÔLE DE DIRECTEUR.TRICE d'école 1er DEGRÉ)
- loi 2020 Vidal LPPR (ÉVALUATION-FINANCEMENT de la Recherche publique FAC)
- Grenelle Éducation 2020 Blanquer (???)

- loi 2021 Blanquer « École de la confiance » (INSTRUCTION dès 3 ANS, FORMATION jusqu'à 18 ANS LAÏCITÉ RÉPUBLIQUE)
- loi 2021 Elimas CLA « Contrats Locaux d'Accompagnement » (ÉDUCATION PRIORITAIRE)
- loi 2022 Macron CNR « Conseil National de Refondation - *École du futur / École faisons la ensemble* » (SOUTIEN AUX PROJETS PÉDAGOGIQUES INNOVANTS, et généralisation à l'ensemble du pays, RECRUTEMENT DES ENSEIGNANT.ES par les directeur.trices, pour favoriser l'expérimentation/ innovation/ modernisation/ privatisation)
- loi 2022 NDiaye (STAGE LP)
- loi 2022 NDiaye (PACTE)
- loi 2023 (INCLUSION ; AESH-AED devenant ARE=Accompagnement à la Réussite Éducative, et PIAL devenant PAS="pôle d'appui à la scolarité") censuré par le Conseil Constitutionnel
- loi 2023 Attal (CHOC DES SAVOIRS STAGE 2ndes COLLÈGE)

Les Idéologies / Où va l'école ?

Pistes de réflexion

- **Démocratie vs Méritocratie** avec les valeurs de « concurrence », « performance », « efficacité »
Distinction de la **forme scolaire républicaine, autoritaire, disciplinaire** (depuis les lois Ferry 1881 et 1882) et de nouvelles en devenir : la **forme scolaire démocratique**, basée sur les notions d' « émancipation », « coopération » ...
- **Accentuation des inégalités sociales à l'école**, par la différenciation des parcours scolaires des élèves et la massification dans les classes.
Rappel du **capital humain** (réf. Bourdieu), avec renvoi à l'**individuation** (réf. psychologie analytique) ou l'**individualisation-personnalisation des parcours** : développement personnel, coaching, cours particulier, éducation positive, prise en compte des besoins particuliers...
- **Culpabilisation individuelle et naturalisation de l'échec scolaire** et non plus dû au système, aux choix politiques : héroïsation des *réussites*, les *talents*...
- **Employabilité et citoyenneté par compétences** : livret scolaire universel (LSU), livret par compétence (LPC)...
- **Publicisation-marchandisation de l'établissement scolaire**
- **Modernisation d'une bureaucratie d'État** : gestion territoriale, autonomie des établissements...
- **Relation pédagogique vs Management de la performance.**
- **Novlangue** : manager par la confiance, le consentement, la bienveillance, la communication pour un épanouissement personnel...

L'intention "cachée" du NMP :

- x **Parcellisation des tâches** (réf. À la division du travail) **et valorisation au mérite** (exemple du Pacte), **renforcement des prérogatives et responsabilités des "che.fes"**, **précarisation des personnels, contractualisation**...
- x **Fragmentation des services, privatisation du service public de l'éducation.**
- x **Casse du statut de "fonctionnaire", baisse des moyens** (DHG)...

RESSOURCES

- Café péda : [Métier d'enseignant](#)
texte de Laurence De Cock : [Vive le management bienveillant](#) (rappel de témoignages)
texte : [Le Sénat dégonfle l'École du futur](#) (critique du CNR, volonté d'aller vers plus d'autonomie des établissements scolaires : proposition de loi n°320 du 8/02/2023)
texte : [La Cour des Comptes relance la privatisation de l'École](#) (vers plus pire ?)
texte : Pierre Merle : [L'École du futur et les fausses solutions du New Management Public](#) (critique argumentée)
texte : [Valérie Péresse à l'assaut de l'Éducation nationale](#) (loi 3DS)
texte : [La fin annoncée du statut enseignant en France](#) (territorialisation des recrutements, leviers de la privatisation)
texte : [Un rapport sénatorial pousse à la privatisation de l'éducation](#) (leviers de la privatisation)
- La Brèche
- Mediapart :
texte : [L'obéissance à des ordres absurdes comme manière de manager les profs](#) (soumission, désobéissance)
texte : [Le CNED : laboratoire du management néolibéral dans l'Éducation nationale](#) (analyse du changement de paradigme)
- US Mag SNES-FSU n°828 décembre 2022 : [la gangrène du management](#)
- témoignages :
[L'école, ses chefs et moi](#) Grégoire Samson, enseignant & doctorant
[30 J.](#), militante SudÉducation78, membre de Q2C
- [Guide de présentation de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et de son calendrier de mise en oeuvre](#)
[Rapport Cours des Compets Mobiliser la communauté éducative autour du projet d'établissement](#) (EPLÉ)
texte OCL : [Quelques éléments sur la privatisation de l'Éducation Nationale](#)
- Guide d'autodéfense Émancipation
[Doc Pas de chef.fe](#)
- livre *Désobéire, résister* (2020) François Le Ménahèze
livres *Pourquoi joindre l'inutile au désagréable ?* (2018) / *Manager ou servir ? Les services publics aux prises avec le NMP* (2011) Evelyne Bechtold-Rognon (FSU)
livre *Un hamster à l'école* (2021) Nathalie Quintane
livre *Toxic Management* (2021) Thibaud Brière
livre [Caporaliser, exploiter, maltraiter Comprendre le management des écoles pour mieux lui résister](#) (2024) Jacqueline Triguel
texte sur livre [Innovation publique et nouvelles formes de management public](#) () Madina Rival
texte sur le livre [Enseigner le management par des situations-problèmes](#) de Sylvie Cordesse Marot
- texte : [Survol historique de l'école publique en France](#)
video Blast : [Pourquoi la Méritocratie n'existe pas ?](#) Salomé Saqué
[Les entrepreneurs et le mérite](#) : origine d'un mythe Salomé Saqué
texte : [Visages du progressisme scolaire en France \(1880-2021\) : méritocratie ou démocratie ?](#) (critique de la forme méritocratique, inégalités) Jean-Pierre Terrail
texte : [Démocratie vs Démocratie – petit lexique divergent sur l'organisation des établissements scolaires. Neo-management vs collectifs de travail autogestionnaires](#) (démocratie(s) à l'école) Jacqueline Triguel
[Blanquer et «la stratégie du choc scolaire»](#) (mode d'emploi de destruction de l'école publique)
[Démocratiser l'école pour mettre fin aux inégalités scolaires et à l'amplification des inégalités sociales](#) (analyse critique de PISA)
[APED](#) (Appel Pour une École Démocratique) de Nico Hirrt (analyse critique de PISA)
[L'École et le Capital : 200 ans de bouleversements et de contradictions](#) Nicolas Hirrt

Carnets Rouges n°9 : [Quel service public pour l'éducation ?](#)

Carnets Rouges n°16 : [Quand le libéralisme se saisit de l'école](#)

Carnets Rouges n°20 : [Abécédaire de la novlangue dans le champ éducatif](#)

Carnets rouges n°25 : [L'éducation populaire : spécificités et convergences avec les visées de l'École](#) (changement de la forme scolaire)

[Les réformes ratées à répétition de l'Education Nationale sous la Ve République](#) (trajectoires qui n'ont pas eu lieu)

- Monde Diplomatique : [Un outil de gestion aussi indispensable qu'envahissant. Dans les lycées et les collèges, la vie scolaire sous Pronote](#) (enjeux, conséquences)
- BFMTV : [préservé la santé mentale des cadres](#)
- France Culture : [Les influences nazies du management moderne](#)
- Usul : [Trump, Hitler, Zemmour : le logiciel de l'extrême droite](#)