**Des liens entre désappartenance et réappartenance scolaires des adultes et des enfants**

**Christian Deligne**

**(militant ICEM Pédagogie Freinet et AGSAS)**

Suite à des collaborations et interventions de l’ICEM Pédagogie Freinet 95 aux journées de formation syndicale de la CGT-éducation 95, celle-ci l’a de nouveau sollicité. Le délégué syndical a rencontré des enseignant.e.s d’une centaine d’écoles du Val d’Oise. Partout, le constat est le même : très grande fatigue, perte du sens du métier, lassitude devant les exigences administratives, professionnel.le.s proches du burn-out ou de la démission. Il était clair que la formation syndicale ne pouvait, comme aux éditions précédentes, seulement proposer une ouverture aux pédagogies émancipatrices. Il fallait donner un sens aux souffrances endurées.

D’où le titre de cette journée qui a eu lieu le 30 mars à Cergy : **« Conditions de travail, comment redonner du sens à nos métiers ? »**

D’où l’invitation faite à Thomas Coutrot, directeur de la DARES (Direction de l’Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques) au ministère du travail pendant 20 ans, cofondateur des Économistes Atterrés, à donner son analyse des statistiques nationales en faisant les liens entre **travail**, **santé** et **démocratie** dans une première partie de la journée. Et d’où ma proposition de continuer l’analyse et les propositions au niveau des enfants avec les concepts de désappartenance et réappartenance scolaires.

J’ai été très heureux de la cohérence autour des constats, prises de position et des propositions de cette journée qui a réuni une centaine de personnes. De plus, la mise en relation de la notion de souffrance au travail avec celle de Soutien au Soutien a été l’occasion de me rendre compte de mon histoire avec l’AGSAS. Je connaissais l’existence des groupes Balint bien avant de rencontrer l’AGSAS. Il me semblait normal, logique, faisant partie de n’importe quel travail de relation, d’essayer de comprendre ce qui se passe dans des relations et de se mettre à plusieurs pour s’accompagner dans cette recherche. Je ne faisais donc pas le lien avec la souffrance au travail, alors qu’il parait évident à bon nombre d’AGSASiens. La diversité du monde peut être réjouissante !

Voici donc les grandes lignes du déroulé de ces réflexions.

Thomas Coutrot reprend à son compte la vision du travail par Christophe Dejours comme une activité de transformation du monde qui se heurte au réel. D’où des souffrances au travail, mais aussi un plaisir quand elles sont dépassées. L’organisation du travail permet de passer de la souffrance au plaisir.

Il nous a d’abord donné les repères des 6 grands facteurs de risques psychosociaux dus au travail énoncés par le rapport Gollac (2011) : l’intensité et le temps de travail, les exigences émotionnelles, l’autonomie et les marges de manœuvre, les rapports sociaux et la reconnaissance au travail, les conflits de valeur, l’insécurité de la situation de travail.

Avec Caroline Perez, il enquête sur les ruptures de contrat. S’en dégage la perte de sens du travail. C’est surtout l’absence de capacité de développement et d’utilité sociale qui pousse à s’en aller, de même que l’intensité du travail, les exigences émotionnelles élevées et un faible soutien hiérarchique. Par contre l’insatisfaction liée aux salaires pousse peu vers la sortie.

L’introduction d’une logique financière dans tous les rouages de la société conduit à travailler pour des clients pour faire du chiffre et, très souvent, rémunérer les actionnaires. S’y ajoute le new-public-management : pour suivre l’activité, il faut rentrer les données que des logiciels de gestion vont analyser puis déterminer les orientations du service. L’innovation devient gestionnaire, non plus humaine, et de plus, souvent, à court terme. D’où des vagues de démissions devant des *Bullshit Jobs* (D. Graeber 2018).

Contrairement à ce que pourrait penser un intellectuel, il n’y a pas de lien entre le sens du travail et la qualification. Un ouvrier qualifié du BTP trouve plus de sens à son travail qu’un ingénieur qui n’est pas venu dans cet emploi pour ce qu’on lui demande de faire. En témoignent les formations professionnelles en menuiserie, charpente, maçonnerie… saturées, avec notamment des postulants anciens ingénieurs, pourtant auparavant fort bien payés.

Par contre, le lien entre sens du travail et santé est avéré : le risque de dépression est deux fois plus élevé en cas de perte de sens.

Pour C. Perez, redonner du sens au travail passe par un travail utile, une cohérence avec ses valeurs, la possibilité de développer ses compétences. La DARES y ajoute l’accroissement de l’autonomie dans le travail, la consultation des travailleurs sur les changements.

Aujourd’hui, un commencement de prise de conscience est perceptible. Par exemple, plus les prescripteurs de la gestion de l’hôpital, l’IGAS (Inspection Générale des Affaires Sociales), essaient de rationnaliser plus ils autodétruisent, mais ils commencent à constater que cela ne fonctionne pas. Des entreprises grandes (Michelin, Danone…) ou petites (aide à domicile…) mettent en place des équipes semi-autonomes avec des résultats très probants : par exemple, dans le domaine des soins infirmiers à domicile beaucoup moins de ré-hospitalisation des patients des équipes qui gèrent librement les temps de prise en charge. Mais un des préalables à l’autonomie dans l’organisation du travail est le profil psychologique particulier des dirigeants qu’il demande : pouvoir lâcher prise. De plus, ceux-ci aiment ce qui est prévisible. Une des conséquences de l’autonomie d’organisation du travail est le plus grand engagement dans le travail, engagement qu’il faut pouvoir assumer personnellement, familialement et socialement.

« J’ai essayé de creuser l’idée hétérodoxe selon laquelle la justice et l’efficacité, loin de s’opposer, vont de pair : la délibération démocratique entre égaux est non seulement préférable au plan éthique mais aussi plus économe en ressources de tous ordres que la hiérarchie bureaucratique et/ou capitaliste. Je me suis aussi intéressé à la manière dont l’organisation du travail dans l’entreprise impacte la vie démocratique dans la cité. » Thomas Coutrot, Coralie Perez, *Redonner du sens au travail, une aspiration révolutionnaire*, ed Seuil, 2022.

Pour Thomas Coutrot, une des voies d’avenir est la constitution de groupes sans hiérarchie pour réfléchir sur l’organisation du travail.

Dans l’école :

Une étude intitulée « Que font les profs ? » a été menée par Yves Clot de 2001 à 2012 avec le SNES auprès de dizaines d’enseignant e s du 2ᵈ degré. La méthode de recherche utilisée est celle de groupes de travail de 6 à 8 enseignants e s sans aucun regard hiérarchique analysant les films de leurs séances de classe. Aidés par l’équipe de recherche, sociologues, psychologues, ergonomes, ceux-ci ont pris conscience de l’écart entre le travail prescrit et le travail réel, notamment la complexité des arbitrages qu’ils font en permanence, le plus souvent inconsciemment, dans leur travail. Cette étude a permis de progresser dans l’efficacité de leurs arbitrages dans le but de la transmission de savoirs. Un des professeurs résume : « Quand j’ai découvert mon activité, j’ai découvert l’activité des élèves. »

Dans un article de la revue *Mouvements* ed. La Découverte (en ligne dans CAIRN), Thomas Coutrot remarque que cette expérience a eu peu d’effets sur les pratiques syndicales. Il analyse que la finalité de l’école n’a pas été questionnée : est-elle l’instruction ou l’émancipation ? L’activité doit-elle être centrée sur l’enseignant ou sur l’élève ?

Or il rappelle que « la démocratie doit naître de nouveau à chaque génération et l’éducation en est sa sage-femme » ainsi que l’énonçait J. Dewey.

J’ai débuté l’après-midi par un constat : « Il n’y a pas de syndicat des bébés, pas de syndicat des enfants. Alors, pour prolonger l’analyse de ce matin, je vais me faire l’écho de ceux qui ont fait le difficile travail de comprendre ce qui a changé pour les enfants au cours du siècle dernier, et les traces que cela a laissé en eux. »

J’ai alors pris le fil du livre *Pour une anthropologie des savoirs scolaires, de la désappartenance à la réappartenance.* Il situe historiquement un consensus autour de l’école républicaine et de l’idée de progrès au début du siècle dernier, les désillusions dues à la bestialité des combats de la première guerre mondiale, puis de la négation de l’humain dans la Seconde Guerre mondiale. L’idée de progrès nécessaire de la raison, de la liberté et de l’émancipation a été ébranlée par ces catastrophes du XXème siècle. S’y ajoute l’organisation néolibérale que vient de décrire T. Coutrot. Les enfants subissent la déliaison ambiante encore plus profondément que les adultes car ils s’y construisent.

J. Lévine repère des accélérateurs familiaux à la désappartenance comme *l’hyper-érotisation du bébé suivi du largage précoce, les conflits familiaux, la confusion des générations*, des accélérateurs scolaires comme *l’insuffisante prise en compte du passage des petits de la famille à l’école, passage à l’écrit, absence de réflexion sur les valeurs de la vie,* et encore *le déficit considérable de structure de co-réflexion pour les enseignants et pour toute la hiérarchie de l’EN.*

Tout ce qui précède a naturellement annoncé les outils de l’AGSAS – Soutien au Soutien®, Ateliers de Réflexion sur la Condition Humaine® – que je ne vais pas décrire ici, étant connus les lecteurs de La Lettre de l’AGSAS.

L'écart entre le travail réel et le travail prescrit aux enseignants est révélé de manière très profonde par le Soutien au Soutien au fur et à mesure que nous osons nous approcher de l'enfant réel.

Je tire de cette expérience le constat que la coopération avec certains syndicats peut être fructueuse, et la conviction qu’elle peut être recherchée.

