

La fin des notes pour les enseignants !

(Entretien pour les Cahiers pédagogiques n° 494, janvier 2012)

Les projets de décret et d'arrêté réformant l'évaluation des enseignants sont désormais en circulation depuis le 14 novembre. Ils devraient remplacer à compter de la rentrée 2012 les dispositifs actuels par une modalité unique : un entretien d'évaluation tous les trois ans par le supérieur hiérarchique direct (le chef d'établissement dans le 2nd degré, l'IEN dans le 1er degré). Qu'en penser ? Quelle forme paraîtrait mieux adaptée ?

Si la note administrative ne correspond pas à grand-chose car trop systématique, l'annotation elle, a au moins le mérite de pouvoir accorder de l'attention à des compétences que l'enseignant exerce en dehors de la classe : l'esprit d'innovation, le travail en équipe. Comme j'ai enseigné, je crois être capable d'évaluer la pédagogie, la tenue de classe, la relation pédagogique. Mais comment vont faire, les Chef d'établissements qui n'ont jamais été enseignants ? Par contre, je ne connais que la didactique de ma discipline. Difficile évaluation pour les autres matières...

Dans le décret il est question d'un entretien. Il s'agirait donc d'évaluer du discours, alors que la pédagogie et la didactique sont très concrètes. Ce que j'imagine plutôt, c'est de donner aux enseignants la possibilité de s'auto-évaluer à travers une grille, avec l'aide d'un chef d'établissement, à l'issue d'une visite. Cela suppose, que ces enseignants sachent se remettre en cause. Un frein important vient aussi de la part de subjectivité qui peut entrer en ligne de compte et fausser, de part et d'autre, la perception réelle de la situation.

Par ailleurs il serait bon de donner ou redonner à l'IA-IPR une place de conseiller auprès de l'enseignant certes, mais aussi auprès du chef d'établissement.

Marie-Josée Laprée, principale de collège

Si l'évaluation des enseignants doit être recentrée sur le chef d'établissement, il faut que ce soit fait avec certains préalables et garde-fou.

D'une part, il vaudrait mieux parler d'évaluation des enseignements et pas d'évaluation des enseignants; d'autre part, il faut insister sur la nécessaire importance de l'auto-évaluation; enfin, il faut mettre en évidence la complémentarité nouvelle des rôles entre inspecteurs et chefs d'établissement (l'inspecteur étant référent d'établissement et copilote pédagogique...). Une évolution de l'évaluation ne peut donc pas aller sans une évolution explicite des rôles et des modalités.

Il ne pourrait être question d'un transfert simple de responsabilité de l'inspecteur au chef d'établissement sans que le système n'offre la base suffisante pour un réel développement d'une évaluation plus globale et plus centrée sur l'acte pédagogique, en lien avec le parcours de l'élève et l'établissement.

La question du transfert de l'évaluation des enseignants a donc tout d'une bonne question : comment faire évoluer le système au bénéfice de tous sans insister sur les prérogatives et les défenses corporatives, mais en regardant bien en face les vrais problèmes ?

Jean Fleury, IA-IPR

Il faut certainement changer la notation : celle existante n'est pas satisfaisante. D'une part il n'y a pas assez d'IPR pour faire des visites et jusqu'à présent ce qui était évalué lors de ces inspections c'était la capacité, pour le prof, à entrer dans les clous au jour et à l'heure de l'inspection. La notation administrative, ramassée entre 38,5 et 40 n'a bien sûr aucun sens. C'est absurde, à l'heure actuelle, un IPR qui rencontre l'enseignant quelques heures peut

monter sa note de 5 points alors que le chef d'établissement qui travaille avec l'enseignant au quotidien n'a qu'une poignée de 1/10ème de point pour valoriser son investissement.

Mais la notation proposée est encore pire. Il est absurde et dangereux de donner toute latitude à un CE qui n'a pas les compétences pour noter tous les aspects du travail de l'enseignant, cela ne fait pas partie de sa formation. On attend des CE d'être des super-héros super-compétents capable de manager l'établissement mais aussi d'évaluer l'apport pédagogique de chaque enseignant dans sa discipline ! Et quelle naïveté de croire qu'il est possible d'évaluer ces qualités à partir des résultats des élèves quand on sait que leurs progrès sont le fruit d'un travail collectif d'une équipe pédagogique !

Quelle forme serait alors pour vous la plus adaptée ?"

Je ne sais pas trop comment il faudrait faire, sinon changer de culture et accepter l'évaluation par les pairs comme dans les pays nordiques et anglo-saxons. Mais c'est un véritable changement culturel. L'évaluation n'est alors qu'un volet d'un dossier plus vaste incluant formation initiale et formation continue.

Cédric Lemery, professeur de sciences physiques en lycée

Propos recueillis par Roxane Caty-Leslé

Jean-Pierre Obin, que pensez-vous du système d'évaluation des enseignants qui avait cours jusqu'ici ?

Dans le premier degré, on est dans une situation classique, c'est le supérieur hiérarchique qui évalue. Mais l'IEN est un personnage surchargé car responsable administratif et pédagogique parfois de plusieurs dizaines d'écoles, et l'inspection n'a lieu que tous les 3 ou 4 ans en moyenne. Dans le second degré, on est dans une situation exceptionnelle : le professeur est en effet le seul fonctionnaire à avoir 2 supérieurs hiérarchiques directs, son inspecteur qui l'inspecte une fois tous les 7 ans en moyenne et son chef d'établissement qu'il rencontre presque tous les jours ; et donc, en toute logique administrative, 2 évaluateurs.

Ensuite, ces évaluations prennent la forme de notes ; le professeur a donc 2 notes : administrative donnée chaque année par le chef d'établissement, sur 40, et pédagogique donnée rarement, à chaque inspection, par l'inspecteur, sur 60. On peut discuter à l'infini des caractères de la notation par rapport à d'autres façons d'évaluer, on peut néanmoins convenir qu'elle ne fait guère dans la nuance.

Enfin, le système a été totalement verrouillé par les syndicats : d'une part les notes doivent s'inscrire dans une « cible », étroite fourchette qui dépend de l'ancienneté, d'autre part il est convenu que sauf circonstances graves, elles ne peuvent que progresser, enfin elles sont l'objet, dans le secondaire, d'une péréquation pour éviter de favoriser une discipline par rapport aux autres. Ce qui fait qu'au bout du compte les notes ne signifient plus rien, sinon qu'elles sont corrélées avec l'ancienneté et la place au concours ! Convenez que, s'il s'agit de moduler les carrières par ces critères, cela coûte un peu cher ! On est là dans l'archétype du dispositif bureaucratique dénoncé par Crozier dès les années 1970.

Que pensez-vous des réactions des personnes interviewées ?

Bien qu'elles exercent des fonctions différentes, leurs jugements me semblent concordants et marqués au coin du bon sens. Aucune ne défend le système actuel, chacune dénonce ses défauts en tenant à ne pas s'enfermer dans une attitude trop « corporative ». L'inspection elle-même, exercice convenu où l'on ne fait évidemment pas avec les élèves ce qu'on fait d'habitude, est brocardée. Personne ne remet toutefois en cause le principe-même de l'évaluation, et des pistes sont proposées pour qu'elle devienne plus juste. Pour autant les personnes interrogées restent méfiantes par rapport au projet ministériel et s'interrogent à juste titre : l'inspecteur ne devrait-il pas conseiller le chef d'établissement ? Et ce dernier possède-t-il bien toutes les compétences et les informations pour évaluer les profs ?

Et vous-même, que pensez-vous du projet ministériel ?

D'abord il nous invite à réfléchir sur les fonctions d'une évaluation. Les pédagogues savent distinguer ses fonctions formative, sommative et certificative. Ici il s'agit encore d'autre chose : d'une évaluation sanction, au sens large du terme, qui n'a en effet d'autre fonction que de distribuer à certains des récompenses, des bonus d'ancienneté, c'est-à-dire de l'argent ; et donc de punir indirectement ceux qui en sont privés. On attend en général de l'évaluation des politiques publiques et des entités administratives et pédagogiques une meilleure connaissance et une amélioration de leur fonctionnement. En liant l'évaluation individuelle et le rythme de carrière, ne contrarie-t-on pas toute possibilité d'en faire une évaluation formative ? Ce projet fonctionne en fait sur un implicite : il ne s'agit pas seulement de récompenser le juste mérite des uns et des autres, mais aussi de piloter le système ; la carotte et le bâton comme moteur de l'amélioration attendue des résultats des élèves : ça marche bien avec les ânes, essayons donc avec les enseignants...

Ensuite, on peut interroger la nécessité-même d'une évaluation individuelle. Mais peut-on s'en passer ? La Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, texte fondateur de notre République, en son article 15, nous oblige : « Tout agent public doit rendre compte à la

société de son administration ». Accepter d'être individuellement évalué n'est-il pas le moyen pour un fonctionnaire de rendre compte à la société de la manière dont il s'acquitte de sa charge?

Enfin, il reste l'aspect politique de l'initiative : la présentation inopinée d'une réforme si ambitieuse à quelques mois de l'échéance présidentielle ne laisse pas d'interroger. N'est-ce pas un piège tendu à l'opposition ? Les syndicats sont dans leur rôle en dénonçant unanimement le projet et l'absence de concertation. Mais l'opposition ferait bien d'être prudente : en soutenant ce front du refus, elle serait vite dénoncée comme défendant l'archaïsme d'un système indéfendable. Plutôt que de rendre plus justes les carrières des enseignants, ce qui demandera plusieurs années, n'est-ce pas là le but le plus immédiat de la manœuvre ?