

Réunion des doyens du 30 janvier 2012

De nombreux collègues avaient dénoncés la manipulation psychologique de la première réunion des doyens le 20 janvier. Celle du 30 janvier n'a pas échappé à la règle, même si le consultant Richard Lukas s'est montré ce jour-là un peu moins virulent. Une autre modalité de travail a été proposée dans la salle mais elle n'a pas été acceptée.

Voici les notes prises lors de la restitution des travaux en atelier du 30 janvier qui consistaient à ne pas remettre en cause le dispositif mais à identifier les conditions d'efficacité de la réforme, les points de vigilance et les palliatifs.

1) Les conditions d'efficacité :

Inscrire le dispositif dans la réforme de la nouvelle gouvernance et donc redéfinir les missions des inspecteurs

Accompagner les enseignants dans cette démarche : formation, outil, grille....

Formation des chefs d'établissement (CE) pour conduire entretien

Croiser autoévaluation avec évaluation externe par les corps d'inspection

Redonner au PTA sa valeur, son efficacité : nécessité d'une organisation du travail des inspecteurs.

Associer des critères qualitatifs

Formation conjointe chefs d'établissement et enseignants (initiale et continue) et le plus près possible de l'établissement

Critères sont à éclaircir en particulier le 1 relatif aux progrès des élèves

Lien étroit avec observation en classe : revoir le protocole actuel

Problème de faisabilité : équité entre les personnels et efficience pour les élèves

Organisation du travail pour une équité entre personnels et un suivi régulier des EPLE : priorités à définir

Outils : réflexion de fond à engager sur les outils qui permettent un regard, un suivi, une analyse. Travailler sur les comptes rendus d'entretien. Approche singulière et cohérente au plan local et national.

Rapports d'inspection : à exploiter par l'institution.

Commentaires d'Eric Roser, Doyen des IGEN

Le point d'entrée est la parole et la place de l'analyse laissée à l'enseignant (responsabilité reconnue et liberté pédagogique). Le chemin est à construire entre les acquis des élèves et les progrès de l'établissement (cohérence à construire par la construction d'outils d'évaluation des élèves).

Le levier de la performance est la capacité à apprécier la façon de contribuer aux progrès des élèves.

Où sont les différentes interventions des corps d'inspection :

- l'inspection individuelle (observation de classe) tournée vers l'enseignant (actuellement formalisée) ;

- l'évaluation d'équipe tournée vers l'équipe disciplinaire. Quelle articulation entre observation individuelle et accompagnement des équipes disciplinaires ? ;

- l'évaluation des enseignements, actuellement peu développée.

Pour que tout cela prenne sens, il est nécessaire d'avoir un PTA qui cible les objectifs du recteur.

Commentaires de Josette Théophile, DGRH

C'est en cohérence avec la nouvelle gouvernance qui doit prendre la réalité de l'académie. Il faut avoir bien en tête toutes les interactions.

2) Points de vigilance :

Réaffirmer l'expertise didactique et pédagogique

Définir les modalités de saisine des corps d'inspection

Différencier l'évaluation d'un enseignant et l'évaluation des enseignements

Organisation des contingentements annuels : corps 1/3 1/3 1/3 ? Régulation disciplinaire ?

Évaluation des professeurs à profil (moins présent dans l'établissement) : tuteur, référent, conseiller pédagogique, chargé de mission, formateur....

Communication sur le dispositif : qui et comment ?

Place du directeur d'école : intégration dans le dispositif ?

Prendre en compte le turn over des enseignants.

Continuité de la procédure d'évaluation : des outils (point clé pour confiance des profs)

Communication : ne pas faire croire que les CE sont devenus compétents. Outils qui éclairent le CE mais ne lui donne pas le pouvoir de la pédagogie.

IEN 1^{er} degré : surcharge de travail

Revoir les indicateurs LOLF : lettre de mission....

LP : CCF, renforcer le regard des inspecteurs pour éviter dérive (surévaluation des élèves)

Régulation nécessaire des avis d'entretien d'évaluation (outils)

Conserver équilibre entre vision locale et vision distanciée.

Diversité des postures : conseil, écoute, accompagnement, auditeur..... Pb de la légitimité de l'inspection...

Éviter de faire peser l'échec sur l'individu.

Veiller aux gardes fous du système : dimension juridique, l'autorité académique reste au dessus de celle du CE.

Commentaires de Josette Théophile

Dans le premier 1^{er} pour une équité de traitement l'entrée sera le corps. On ne pourra pas avoir un étalement d'1/3 sur 3 ans. Il faudra donc avoir un étalement sur plusieurs années dans certaines circonscriptions. On n'a pas la

possibilité de mettre en avant rôle du directeur école. Il n'est pas le supérieur hiérarchique. De plus la sensibilité sociale est vive (refus de principe).

On avait mis en avant les CP, mais les partenaires sociaux n'étaient pas d'accord (raison indemnitaire plus que de fond). Piste de travail mais pas encore dans les textes, il faut donc d'abord en parler entre nous.

Dans le second degré, la première année l'autoévaluation concernera les PLP et la Hors classe des certifiés, la 2^e année ce sera le tour des certifiés, et la 3^e année les agrégés (plan sur 3 ans). Les décisions prises ayant un impact économique, on doit avoir un budget lissé sur chacune des années.

Commentaires d'Eric Roser

On n'a pas besoin de réaffirmer votre expertise, elle s'affirme au quotidien de la mise en œuvre des réformes. Elle se réaffirmera car la posture n'est plus de préconisation, mais de conseil, elle nécessite donc des capacités d'expertise qui sont le résultat de comparaison que les inspecteurs peuvent faire (ex : accompagnement personnalisé). Dans les échanges que l'IGNE a avec les corps d'inspection internationaux, il ressort que notre système présente la fragilité à laisser peu de place à l'évaluation des enseignements, mais que notre force est d'avoir des corps d'experts dans les différentes disciplines.

Lors de la mise en œuvre du CCF, on a besoin de valider les outils car ils sont certifiants. Il y a un besoin d'expertise didactique pour aider l'établissement à façonner les outils d'évaluation des élèves pour éviter les dérives du critère 1 (le progrès des élèves est une manifestation externe uniquement).

Concernant le métier des enseignants (tuteurs, formateurs, coordonnateurs....) : le critère 2 est ici mobilisé. Une articulation est à construire pour que le CE ait un retour quand le professeur est mobilisé au niveau académique. Le CE ne prend pas en charge un nouveau métier. Mais l'autoévaluation est de la responsabilité du CE et de l'enseignant

Les indicateurs LOLF (inspection tous les 5 ans) ont été supprimés du rapport 2011.

3) Les palliatifs :

Instituer des temps d'échange entre corps d'inspection et CE (ex : stagiaire, parfois distorsion entre les avis)

Au sein des collèges d'inspecteurs : repenser la stratégie du travail collectif pour être plus efficace dans les visites d'établissement (coordination des temps d'inspection)

Aller vers des inspections collectives, d'établissement

Apprendre à prendre en compte la part de l'individuel dans une production collective.

Retravailler le PAF : prendre en compte les problématiques de didactiques disciplinaire, faire en sorte qu'il y ait une offre de formation pour accompagner les enseignants (car ces besoins ne seront pas nécessairement identifiés par les CE)

Temps de tuilage : faire de l'accompagnement

Formation en perfusion : régulière, pour alimenter le débat didactique.

Partage pédagogique : repérer et communiquer sur les pratiques disciplinaires d'enseignement. Travailler sur les apprentissages des élèves

Écouter, observer, repérer, valoriser indépendamment à la conformité des programmes.

Commentaires d'Eric Roser :

Un travail conjoint avec CE sur nouvelle forme d'appréciation s'impose dès le départ. Par exemple : la validation pour une titularisation est fondée sur l'arrêté de 10 compétences, or le CE ne peut pas porter le regard sur chacune des 10 compétences, donc l'inspecteur va dans la classe. En revanche, l'appréciation professionnelle des enseignants est fondée sur des critères d'actions et de résultats. Ce qui s'observe c'est la manifestation des progrès aux quels l'enseignant contribue. Les indicateurs peuvent être largement à la disposition des CE. La grille des 10 compétences sert à identifier là où l'enseignant est en difficulté.

Les compétences sont seulement des compétences disponibles mais elles ne sont pas liées à des résultats ; à l'activité professionnelle. En plus elles sont séparées. Elles sont toutes des conditions nécessaires pour enseigner mais ne sont pas des conditions suffisantes. Ce qui importe c'est de savoir mobiliser ces différentes compétences. L'IG travaille à un tableau à double entrée envisagé : les 10 compétences et les 4 critères. Il s'agit de repérer pour chaque critère les compétences mobilisées.

Concernant la nécessité d'un plan de formation : le professeur exprimera ses besoins et donc ce dispositif outillera les PAF.

Commentaires de Josette Théophile :

J'insiste sur la dimension collective qui est un point essentiel. On ne peut qu'être frappé (et c'est là la cohérence de la nouvelle gouvernance) la manière dont chaque fonction se met en œuvre de façon isolée. Quand on a un dossier sur la HCL avec des avis qui divergent, chaque évaluateur a une approche parfaite, les deux ont raison mais il faut se mettre d'accord pour arriver à une pondération entre les deux regards. Donc il faut travailler en amont.

Il n'y a plus de doute à avoir sur la dimension pédagogique et d'expertise. On a des difficultés : chaque élément qui évolue est susceptible de faire bouger tout le monde et ceci est perçu comme un danger alors tout le monde se recroqueville. En théorie, l'appréciation de la valeur prof est le sujet par lequel il faut faire avancer le métier des enseignants. Une logique allant du général au particulier (le métier puis le pacte de carrière) aurait-elle été meilleure ? Certainement, oui en théorie mais probablement non en termes de changement.

Sur les propositions faites dans les ateliers : l'évolution des missions des inspections a été une demande formulée comme préalable. Après consultation des instances, on pourrait travailler ensemble maintenant à l'évolution des missions de l'inspection.

Le PTA : au-delà des grands principes cela relèvera de la spécificité des académies.

Un programme d'accompagnement : on y reviendra, sur les critères, l'autoévaluation.... Vous aurez à retravaillé avec l'ensemble des inspecteurs sur le terrain pour accompagner la mise en œuvre.

Communication : on a apporté aujourd'hui les réponses, il vous appartient de vous saisir de ces informations et de les partager dans votre programme de travail.

Une synthèse globale sera mise à votre disposition dans les meilleurs délais.

L'ensemble de cette mise en œuvre reste encore à construire... Faites des propositions.

4) La réforme s'applique-t-elle aux enseignants du privé ?

Josette Théophile : peut-elle ne pas concerner tous les enseignants ? Une modification du décret de 50 est nécessaire car il comporte la double notation donc on ne peut pas traiter différemment les enseignants du privé. Jusqu'alors il n'y a pas d'enthousiasme du privé. le statut même du CE du privé permet-il d'évaluer les enseignants ? La Direction des Affaires juridiques et financières a été saisie à ce sujet. Je ne pense pas qu'on puisse les exclure du panorama.

Eric Roser : les établissements privés sont sous contrat d'état. L'état a une responsabilité sur l'appréciation du respect du contrat, donc au titre de cette responsabilité il doit y avoir contrôle des enseignements.

Conclusion :

Eric Roser : la réflexion a été de qualité dans les ateliers. Tout l'enjeu de notre système éducatif se porte sur les apprentissages des élèves, et donc dans les évolutions qui se construisent, toutes les articulations à trouver sont de nature à renforcer l'observation de séquence d'enseignement. En détachant la responsabilité de la notation de l'observation, on sera amené à être davantage appelé pour observer les diversités des pratiques professionnelles. Tout consiste à bien articuler les choses et les retours d'informations : sur l'enseignant, sur l'équipe, sur les enseignements, sur l'établissement, sur l'académie (dispositif de gouvernance).

Josette Théophile : merci. Je sors de ces réunions avec confiance dans notre capacité à mettre en œuvre ces changements profonds qui vont nécessiter du temps et l'importance d'éviter la précipitation. Il est important d'être en capacité de travailler tous ensemble sur les résultats. Il faut identifier les chemins qui mènent plus facilement que d'autres aux résultats (échange de bonnes pratiques).

Notes prises par Michèle Vinel