

# Réunion des doyens

## Évaluation des enseignants

20/01/12

### Intervention de Josette Théophile

La probabilité que le texte aboutisse est forte. L'objet de cette réunion est de contribuer à la finalisation du texte et à ses modalités.

Il s'agit de la phase suivante du pacte de carrière, annoncé et mis en œuvre par le ministre de l'éducation nationale. La volonté du ministre est de développer une GRH digne de ce nom pour les enseignants, qui doit être plus individualisée et moins éclatée sur différents interlocuteurs. Pour cela, il faut un encadrement de proximité permanent.

Le texte sur la nouvelle gouvernance a pour objet de permettre l'établissement d'une ligne hiérarchique claire.

*Quatre enjeux principaux pour ce texte :*

1. prise en compte de l'ensemble des facettes du métier d'enseignant, qui ne sont pas limitées aux activités de classe.
2. Le besoin d'entretiens réguliers (3 ans) fixant les besoins de formation et les perspectives éventuelles de mobilité.
3. La prise en compte des résultats et des mérites dans les carrières des enseignants.
4. S'appuyer sur la capacité de réflexion, d'analyse et d'auto-évaluation des enseignants, cadre A de la fonction publique.

Cela conduit à une autre répartition des rôles entre la hiérarchie et les experts pédagogiques.

### *Historique de cette évolution*

Ce travail s'est effectué sur 2 ans. Les organisations syndicales ont été très critiques sur le système de la double évaluation, mais n'ont pas proposé de pistes différentes, ni voulu participer à des débats sur ce sujet. Un travail à l'esen avec les nouveaux inspecteurs et chefs d'établissement a été entrepris dans un premier temps. La consultation en ligne des enseignants s'est ensuite greffée (sous la forme d'un travail collaboratif sur des thématiques données). En juin 2011, le ministre a présenté les résultats de ces réflexions. La publication sur le Café Pédagogique des textes en cours d'élaboration a donné lieu à beaucoup de rumeurs fausses (gel des avancements par exemple). Certains organisations syndicales refusent de discuter sur le rôle du chef d'établissement dans l'évaluation. Pour l'instant, seul le SGEN est resté dans la négociation qui doit aboutir prochainement à une finalisation du texte. La DGRH souhaite conserver le même rapport entre l'avancement au mérite et l'avancement à l'ancienneté que dans le système actuel.

Les 4 critères d'évaluation proposés n'ont jamais été réellement remis en question.

La notation est abolie pour toute la fonction publique en 2013. L'évaluation via un entretien professionnel est donc la règle commune pour tous les fonctionnaires.

Sur les 4 premières années de carrière (formation + titularisation), les compétences disciplinaires doivent être évaluées par les inspecteurs par des inspections traditionnelles (et notamment la phase de titularisation), avec une aide à la construction future d'une méthodologie pour une auto-évaluation lors de la carrière.

Pour la suite de la carrière, les inspections sont ciblées sur les grands rendez-vous de carrière : changements de discipline, de corps, de postes (dont postes à profil). Les inspections collectives d'école ou d'établissements entrent aussi en compte. Un équilibre inspections collectives/individuelles est donc à trouver.

La conclusion est prévue dans les deux semaines qui viennent. Un comité technique sur le sujet pourrait avoir lieu début mars. Sur une période de trois ans, les deux systèmes d'avancement vont devoir cohabiter

(système actuel et nouveau système mis en place par les textes).

Ce projet ne met nullement en cause l'importance de l'expertise didactique. Il est aussi travaillé avec l'inspection générale.

### *Questions/réponses avec Madame Théophile*

- Quelle redistribution des rôles dans le premier degré ?  
C'est l'IEN de circonscription qui est le supérieur hiérarchique et l'évaluateur. Le problème est donc simple dans le premier degré.
- Le texte s'applique-t-il aussi au privé ?  
Statutairement, oui. Il y a cependant des problèmes sur la mise en œuvre du texte dans le privé (le chef d'établissement est de droit privé, aussi a-t-il le droit d'évaluer des fonctionnaires de droit public?). Il y a le problème de la loi Debré.
- Inquiétude du corps des inspecteurs : une partie des missions fondamentales est remise à cause. Regret de ne pas avoir été associé à l'élaboration du texte. L'importance d'aller dans la classe est soulignée, notamment pour des conseils ou pour l'accompagnement des réformes. Peut-on imaginer un dispositif qui prenne en compte cette qualité de l'enseignement dans l'évaluation ?  
La DGRH est consciente de cette inquiétude. Les demandes lors des réunions avec les syndicats sont quelquefois contradictoires. Le service de l'inspection doit permettre de coordonner les actions pédagogiques. L'UNSA émet d'ailleurs des demandes contradictoires en fonction des corps représentés.  
Les critères d'évaluation portent sur la classe et la discipline (les deux premiers). Le canevas est un point fixe et les modalités restent à inventer.
- Quelles sont les finalités d'entrée des inspecteurs dans la classe ?  
Elles sont forcément multiples.
- La disparition de la note chiffrée  
Sur chaque critère, quatre niveaux d'appréciation sont prévus, avec une appréciation globale sur l'enseignant permettant de fixer les réductions d'ancienneté prévues. L'enveloppe sera donnée aux recteurs, avec quelques consignes générales pour un équilibre académique.  
L'auto-évaluation n'est que la préparation de l'entretien avec le chef d'établissement.
- La notion de service de l'inspection pose problème dans les académies. Les missions sont à clarifier dans le cadre de cette évolution de la notation des enseignants.  
Pas de circulaire prévue. Une évaluation en fin d'année avec les recteurs est prévue pour savoir si une telle circulaire sur le service de l'inspection est nécessaire. Dans tous les cas, on est sur une proposition et non pas une obligation.  
Les textes sur les missions des IA-IPR ne sont pas très anciens. Il n'y a donc pas d'urgence pour les faire évoluer. Par contre, la DGRH est ouverte à toute proposition.
- Comment faire remonter les besoins en formation continue ?  
La circulaire sur la formation continue permet de partir des besoins du terrain. Le paf évolue vers des formations plus inter-académiques.
- En cas de doute sur l'auto-évaluation, peut-on aller dans la classe ?  
Oui, les inspections ciblées le permettent, en plus des grands rendez-vous de carrière.
- Rajouter une inspection obligatoire vers 40 ans pour le repérage des formateurs/tuteurs.  
Les enseignants candidats à ces fonctions peuvent sans souci être inspectés.

## **Restitution des ateliers**

### *Conditions d'efficacité*

- Clarifier travail CE/inspecteurs sur des valeurs communes
- Mieux afficher le lien entre gouvernance et inspection
- Former à l'auto-évaluation
- Trouver les indicateurs pour une auto-évaluation
- Apporter au CE des éléments pour son évaluation
- Nécessité de la présence dans la classe des inspecteurs (présences multiples pour accompagner, mutualiser)
- Lier l'évaluation collective et individuelle dans un plan académique concerté.
- Une définition précise du référentiel de compétences.
- Expliciter les pratiques des inspecteurs dans des documents partagés et croisés premier et second degré.
- Respect de l'autonomie des académies.

### *Les vigilances*

- Prudence face à l'auto-évaluation (déclaratif/indicateurs)
- Les résultats des élèves ne peuvent pas être les seuls indicateurs.
- Nécessité de varier les formes d'observation.
- Définir un regard croisé selon des modalités à trouver.
- Apprendre à s'auto-évaluer
- Formation à l'auto-évaluation.
- Quelles articulations entre les 4 critères de la Dgrh et les 10 compétences de l'enseignant.
- Quelles stratégies pour un enseignant en grande difficulté
- Gestion des contentieux entre CE et enseignant
- Constitution d'un vivier de formateurs, de professeurs repérés
- Possibilité de tutorer/accompagner les enseignants

### *Les palliatifs*

- Le travail inter-catégoriel des corps d'encadrement
- Utiliser les évaluations collectives des établissements
- Création d'outils pour les processus d'auto-évaluation
- Faciliter les échanges entre CE et inspecteurs (plates-formes numériques)
- Expérimenter les auto-évaluations avant de généraliser.

## **Intervention d'Erick Roser, doyen de l'IG**

Améliorer l'efficacité de l'enseignement passe par une meilleure responsabilisation dans les établissements. L'Igen souhaite utiliser les résultats des écoles, établissements, académies. On dispose de multiples indicateurs sur les élèves. Les acquis des élèves doivent s'articuler autour des résultats. Les inspecteurs peuvent aider à construire des outils sur les parcours des élèves dans les établissements, progressifs et différenciés.

Situer le rôle de l'inspecteur dans l'évaluation individuelle, collective et disciplinaire. Les travaux des inspecteurs doivent combiner ces trois dimensions.

Quelle mobilisation fait le professeur de ses compétences professionnelles, reconnues lors de la titularisation, dans le cadre de l'établissement. La contextualisation est donc importante. Le conseil et le regard apportés doivent apporter cette aide à l'enseignant.

Le métier d'inspecteur prend appui dans la classe, mais la finalité évolue. Après la titularisation, il faut apprécier comment les choix individuels et collectifs contribuent à la réussite de l'établissement.

L'autre cadre est bien sur celui de la contractualisation. Les enjeux et les contextes sont différents. Les conseils prodigués sont aussi différents. Le choix des établissements est aussi une variable importante.

## **Intervention de Josette Theophile**

La réflexion va se poursuivre à partir des échanges et des contenus des ateliers. Le dispositif d'évaluation des enseignants ne traite pas de la présence des inspecteurs dans la classe.

Il cadre les inspections aux moments clefs, mais les missions actuelles continuent. Il y aura peut-être nécessité, dans le cadre du dialogue social, de réfléchir aux missions des inspecteurs.

L'auto-évaluation n'est pas naturelle. Les retours d'expérimentation sont bienvenues.

Un effort d'explicitation des 4 critères/10 compétences est à faire. L'évaluation ne peut porter sur 10 critères, chacun ayant quatre niveaux de validation. Les compétences de l'enseignant n'amènent pas forcément à une évaluation, une fois acquise par la formation initiale.

Le travail en commun 1er et 2nd degré et CE est à développer, dans une concertation nationale et académique. La finalité est de mettre en place un plan concerté d'actions. La nécessité d'un regard croisé est affirmée. Les évolutions du texte l'ont pris en compte et les futures moutures doivent le renforcer. Il n'y aura pas de contraintes nationales cadrant le travail commun inspecteurs et CE.

L'inspection est systématique pour un professeur en difficulté.

Pour les cas de conflits, les procédures de recours en contentieux en CAP sont toujours d'actualité. Un retour par la voie hiérarchique est prévue (directeur académique qui peut diligenter une inspection). Les distorsions CE/ inspecteurs proviennent de critères différents.

Le deuxième critère de la Dgrh essaye de prendre en compte le rayonnement des enseignants dans un cadre académique (formateurs, concepteurs de sujets) ou national (jurys de concours). Dans l'accompagnement mis en place, il faudra insister sur ce point.

Dans la perspective de l'école du socle, le statut des écoles sera prochainement pris en compte.

Il est essentiel aussi de faire partager aux CE les avis favorables sur les enseignants qui réussissent, en dehors du cadre de l'inspection stricte d'ailleurs (rencontres diverses inspecteurs/professeurs).

## **Conclusion**

Les pistes de travail souhaitées lors des échanges de cette réunion sont compatibles avec le document en cours d'élaboration. Il n'y aura pas de contraintes supplémentaires sur les équipes académiques.

Les sujets sur lesquels la DGRH souhaite travailler (en lien avec les inspecteurs) :

- les redéfinitions des missions des inspecteurs (long terme)
- la suite du dossier sur l'évaluation des enseignants. Les documents seront transmis au fur et à mesure. Les inspecteurs seront sollicités sur les mesures d'accompagnement à mettre en œuvre. (moyen terme)
- les expérimentations dans les académies sont à faire remonter pour connaissance et mutualisation des bonnes pratiques académiques.