

Évaluation des enseignants

Contribution du SNPI-FSU

syndicat national des inspecteurs du 1er et 2d degré de la FSU

Les évolutions engagées par le précédent ministère pour transformer l'évaluation des enseignants ne se limitaient pas au seul souhait de moderniser techniquement des procédures. Elles étaient déterminées par une volonté d'en transformer les principes fondamentaux pour les adapter aux conceptions libérales du « nouveau management public ». Si le SNPI (syndicat des inspecteurs du 1er et 2d degré de la FSU) s'est opposé à ces évolutions, c'est parce qu'elles décentraient l'évaluation des perspectives d'une amélioration des pratiques professionnelles fondamentalement guidée par la volonté d'une école plus égalitaire.

Pour autant, nous ne considérons pas que l'évaluation des enseignants doit rester dans le cadre immuable des fonctionnements actuels. Elle doit évoluer pour mieux servir son objectif majeur d'évolution positive du service public d'éducation pour une meilleure réussite de tous ses élèves.

L'action du fonctionnaire est guidée par l'intérêt général. L'évaluation de son action professionnelle s'inscrit dans ce principe. Elle comporte donc un aspect de contrôle de conformité, particulièrement évident quand il s'agit de s'assurer que les enseignements sont conformes aux programmes. Pour autant, ce contrôle ne peut être conçu comme un simple acte administratif et se restreindre à l'injonction de consignes. Il nécessite une analyse et une réflexion nécessaires à la mise en œuvre de pratiques professionnelles en toute responsabilité.

Nous défendons une évaluation conçue, tout d'abord et avant tout, comme un accompagnement permettant à partir de l'analyse objective d'une pratique professionnelle, de construire les perspectives d'évolution nécessaires à son amélioration. Cette construction est le résultat d'un échange. Il ne s'agit évidemment pas d'une simple conversation où chacun donnerait son point de vue mais d'un dispositif institutionnel où l'autorité de l'inspecteur est nécessaire. Cette autorité ne peut suffire cependant à réduire l'évaluation à la production d'une liste d'injonctions à mettre en œuvre.

L'évaluation doit se baser sur une analyse objective des pratiques. Elle nécessite la présence de l'inspecteur dans la classe. Le simple examen de données déclaratives organiserait un jeu de dupes. L'analyse objective des pratiques admet la relativité des choix personnels de l'inspecteur et refuse leurs tentations modélisantes ; elle postule la variété des choix pédagogiques possibles ; elle interroge les motivations des choix

pédagogiques et didactiques sans les présumer.

Cette évaluation pose les progrès de la pratique professionnelle comme les conditions nécessaires aux progrès du système scolaire particulièrement dans ses ambitions de réduction des inégalités. Pour autant, elle ne confond pas ce qui est de la responsabilité propre de l'enseignant et ce qui résulte de facteurs dont il n'a pas la maîtrise. Pour cela, elle ne considère pas que la comparaison des résultats puisse être un élément valide de l'expertise de la pratique pédagogique et didactique.

L'évaluation de la pratique professionnelle à la seule mesure des résultats est un leurre. Elle incite aux transformations de surface qui permettent l'évolution des indicateurs sans engager les évolutions fondamentales qui sont les seules à avoir une réelle incidence sur la réussite des élèves.

Cette évaluation doit s'exercer dans un cadre déontologique clairement défini. La forte demande des enseignants à ce sujet est légitime. L'acte d'inspection doit obéir à des engagements clairs et explicites qui respectent les personnes et leurs droits. Le sentiment, largement exprimé lors d'une récente enquête, d'une dégradation des relations entre les enseignants et leur hiérarchie traduit l'urgence d'une évolution.

L'évaluation met en évidence les qualités professionnelles de chaque enseignant pour lui permettre de conforter son engagement, y compris dans les situations les plus difficiles, et l'encourager dans l'évolution de son parcours.

L'évaluation ne peut servir les évolutions positives d'une pratique professionnelle que si elle est conçue dans une étroite articulation avec la formation. L'évaluation trouve sa pertinence dans les ressources offertes aux enseignants pour accompagner les évolutions souhaitées. Elle nécessite de retrouver des moyens importants de formation continue.

L'évaluation doit articuler l'analyse des pratiques individuelles et celle des actions collectives. Dans le second degré, la double évaluation (inspecteur et chef d'établissement) est un élément de cette articulation. L'évaluation des actions et des pratiques pédagogiques, dans le cadre des projets d'école et d'établissement, doit obéir aux mêmes principes que l'évaluation individuelle, qu'il s'agisse de privilégier l'analyse partagée ou la construction concertée de perspectives d'évolution ou qu'il s'agisse de définir un cadre déontologique explicite. Elle ne peut se satisfaire d'une simple analyse d'indicateurs chiffrés et de la production d'injonctions. Elle ne peut donner lieu à une contractualisation. Elle nécessite l'accompagnement et la formation.

Enfin, l'évaluation doit être disjointe de l'avancement et de la rémunération. L'accès à une promotion plus rapide ou à une prime de mérite ne constituent pas des facteurs réellement favorables aux progrès du service public. Ils entretiennent une confusion défavorable à l'évaluation et le leurre d'une amélioration du système par la mise en concurrence des personnes ou des écoles et établissements.