

Les missions d'évaluation conduites par les inspecteurs de l'enseignement professionnel en particulier lorsqu'ils appartiennent aux groupes STI, ECOGESTION, SBSSA obéissent aux règles générales mais revêtent un caractère à la fois particulier et spécifique.

Il est particulier en raison de la diversité des domaines d'application que recouvre leur champ d'appartenance. Pour exemple en STI, ceux-ci s'étendent du bâtiment aux travaux publics en passant par l'électronique, l'énergétique, la mécanique, la maintenance, l'industrie de l'habillement et matériaux souples...

Chaque inspecteur a souvent au niveau académique la responsabilité pédagogique de plusieurs filières. L'évaluation conduite par l'inspecteur nécessite la connaissance des orientations des différentes filières et du contenu des référentiels des diplômes ainsi que la maîtrise des savoirs disciplinaires associés.

Il est spécifique à cause de la nature même de l'enseignement. Plusieurs professeurs partagent la responsabilité d'un même référentiel, parfois d'une même division et généralement des mêmes installations matérielles au même moment. Le travail en équipe découle de l'organisation des enseignements. Cette contrainte oblige des professeurs à construire et à mettre en œuvre des projets pédagogiques communs. Elle conduit nécessairement l'inspecteur à ne pas isoler l'observation de l'acte pédagogique du cadre dans lequel il s'inscrit. Il lui faut donc apprécier le rôle du professeur au sein de l'équipe et observer son activité personnelle dans un environnement d'atelier, de laboratoire voire hors les murs ce qui est assez éloigné de l'univers traditionnel des salles de cours. Il y a là les deux aspects de l'évaluation, du contrôle et du conseil pédagogique. Or, aujourd'hui ces deux aspects de l'évaluation sont dissociés en deux moments, celui du rendez-vous de carrière (RDVC) et celui de l'accompagnement en tant que conseil pédagogique.

## Accompagnement professionnel

Plus que nulle part ailleurs, le savoir enseigné en lycée professionnel est sous influence et bien plus encore quand les enseignements sont délivrés dans le contexte dit des activités pratiques à l'atelier ou en salle de classe laboratoire. Le matériel à disposition, les attentes supposées des collègues au sein de l'équipe disciplinaire voire pédagogique, les compétences supposées des élèves, les pratiques professionnelles des collègues, les manuels existants ou pas, les moyens globalisés pour la formation qu'il faut ensuite répartir et l'organisation horaire des enseignements sont autant de raisons qui justifient pleinement l'accompagnement professionnel des enseignants.

Mais qu'entendons-nous par accompagnement professionnel ?

Pour Vial et Caparros-Mencacci (1), c'est une intervention éducative qui accompagne le changement et non la transformation en pariant sur les potentialités du sujet. Pour eux, « *accompagner est la durée dans laquelle on fait en sorte de devenir compagnon, où "on va faire compagnon", où on va être avec celui qui deviendra le "copain" : accompagner est une relation qui construit le lien qui fera de deux partenaires "des compagnons"* (2). Derrière le vocable d'accompagnement professionnel, c'est l'idée du conseil pédagogique qui est retenue, mot valise qui apparaît à tous les niveaux de notre institution. Seul le premier degré l'a développé, au travers de la fonction de conseiller pédagogique. Elle n'existe pas pour le second degré. Or, qui de l'inspecteur ou du conseiller pédagogique sera le "copain", le "compagnon" celui avec qui on partage? Tout au plus, lorsque les moyens existent et en nombre suffisant, les tuteurs pour les stagiaires, les professeurs formateurs académiques (PFA) peuvent investir ce champ qui pourtant convoque des compétences pour lesquelles ils ne sont pas forcément formés. Accompagner le changement dans une relation éducative n'est pas une mince affaire. L'activité du conseiller pédagogique au sens de l'accompagnement professionnel requiert une praxis, à savoir

### « Redécoupages » de circonscription

Si la réorganisation des circonscriptions peut s'avérer une opération nécessaire, elle ne peut se concevoir sans une réelle concertation avec l'ensemble des personnels concernés et bien évidemment elle ne peut être conçue sans que soient consultés les IEN. A défaut, des organisations qui prennent insuffisamment en compte la réalité du terrain peuvent être mises en œuvre. Elles dégradent les conditions de travail, complexifient l'exercice des missions sans pour autant améliorer le fonctionnement du service public.

Il ne devrait pas être possible, au sein du service public, qu'un responsable, DASEN ou secrétaire général, s'imagine être capable de concevoir seul une organisation et se persuade qu'elle est la meilleure qui puisse exister.

C'est la prise en compte de l'ensemble des paramètres qui doit guider la construction d'une nouvelle sectorisation. Elle nécessite l'expression de tous, l'analyse objective des demandes, l'étude de plusieurs scénarios et la mesure de leurs incidences tant sur le fonctionnement du service public que sur les conditions de travail des agents.

### Postes à profil

A l'approche des CAPN de mouvement, la question des postes à profil se pose à nouveau. Nous serons particulièrement vigilants à ce que le principe d'un entretien individuel par le DASEN, exigé par les textes, soit toujours respecté et que des avis motivés et circonstanciés soient produits afin que des logiques totalement opaques ne puissent conduire à des choix incompréhensibles.

Le SNPI-FSU rappellera son opposition au profilage des postes et son exigence de voir respectés les principes d'un traitement égalitaire.

l'action d'une personne qui se propose d'en aider une autre à accéder à ses potentialités et non pas l'application d'une technique. Les deux logiques de l'évaluation-contrôle et faire avec l'autre sont nécessaires et complémentaires, elles correspondent aux deux fonctions sociales attendues de l'évaluation : la fonction de bilan, d'arrêt sur image pour trier, sélectionner, vérifier une conformité et la fonction de promotion des dynamiques, pour développer les possibles et leur intelligibilité.

Il nous reste à resituer l'accompagnement professionnel dans l'ensemble des pratiques éducatives afin de permettre une réflexion sur celui-ci qui relève d'une démarche qui intègre des références pluridisciplinaires dont le sujet principal, l'enseignant, « est pensé entre l'unique et le collectif, entre l'exemplaire et la diversité, entre le produit et producteur du social, entre agent et auteur, entre identification et différenciation »(3).

Pour conclure, l'accompagnement professionnel ne se décrète pas, ne s'improvise pas mais se développe aussi dans une pratique quotidienne. Parler d'accompagnement, « c'est admettre que l'évaluation est conçue comme une volonté de rendre intelligible ce qu'on fait »(4).

(1) Michel VIAL, Nicole CAPARROS-MENCACCI, *L'accompagnement professionnel ? Méthode à l'usage des praticiens exerçant une fonction éducative*, De Boeck Université, 2007.

(2) *ibid.*, p.21.

Accompagner est, étymologiquement, issu de « a » (aller vers) et « *compagn* » qui avait déjà donné « *compain* » puis « *copain* », celui avec qui on partage le pain, c'est-à-dire le quotidien, les épreuves pour ensuite donner compagnon, compagne.

(3) *ibid.*, p.306

(4) *ibid.*, p.159




**SNPI-FSU**  
syndicat national des personnels d'inspection  
CONTACT : 06.82.13.53.66 - snpifsu@gmail.com

[snpi.fsu.fr](http://snpi.fsu.fr)  
[snpi-fsu.org](http://snpi-fsu.org)

**Restez en ligne avec le SNPI-FSU**

Carrière, salaires, indemnités mouvement, concours et recrutements, débats sur le métier, éthique, ...