

L'évaluation et l'inspection



L'inspection est le principal mode d'évaluation professionnelle des enseignants. En tant que telle, elle devrait nous aider à améliorer nos pratiques. Mais la réalité n'est pas toujours à la hauteur des enjeux.

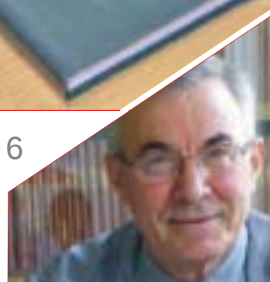


2



Notre **évaluation**
professionnelle

6



Entretien
avec Jean Ferrier

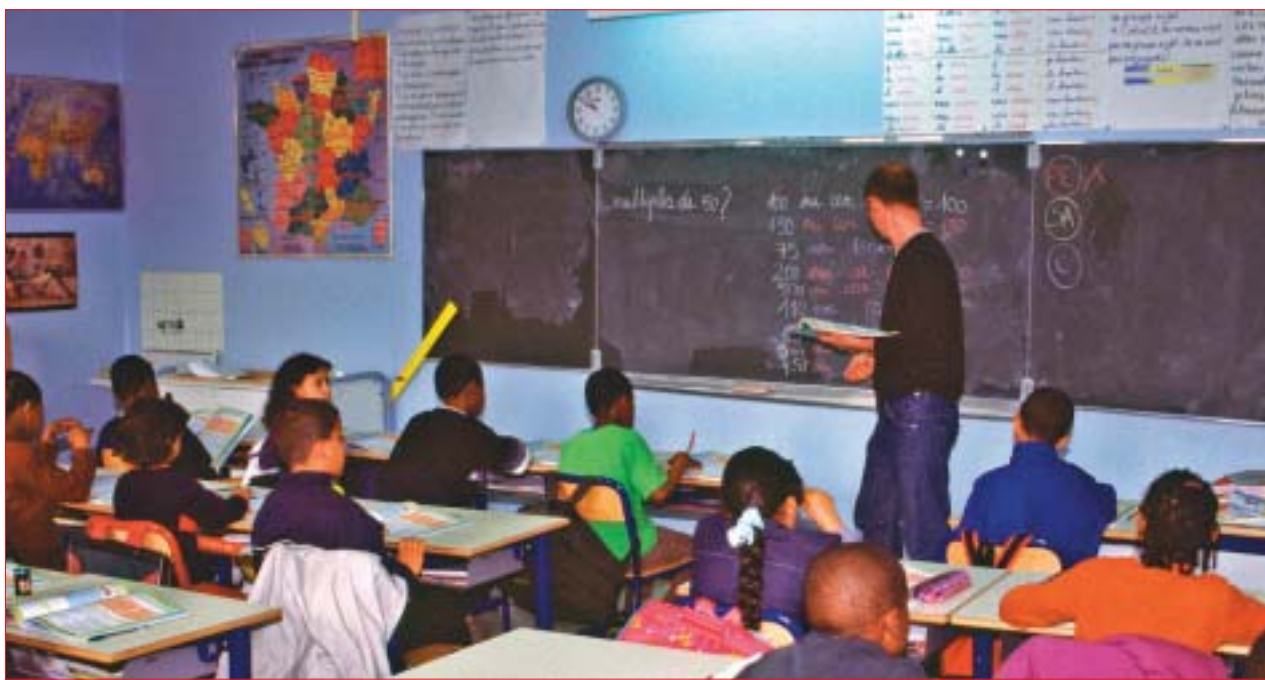
8



La notation
en **pratique**



Notre **évaluation** professionnelle



Notre évaluation professionnelle actuelle ne permet pas d'agir efficacement sur l'amélioration de nos pratiques.

2

> **Les procédures actuelles d'inspection ne semblent pas aider**

les enseignants à mieux faire, ni à faire émerger les prises de responsabilités notamment pour assurer des fonctions d'encadrement, ni à stabiliser les équipes en Zep.

Qu'il s'agisse du premier ou du second degré, le même constat s'impose : notre système d'évaluation professionnelle est défaillant. L'évaluation stigmatisée dans une note attribuée selon des critères flous, l'inspection vécue le plus souvent comme une épreuve infantilisante, ne permettent pas d'agir efficacement sur l'amélioration de nos pratiques professionnelles.

L'arbitraire de la note est souvent dénoncé.

On lui reproche son manque de fiabilité, de photographier la soumission à des normes, d'évaluer surtout une prestation quand nos collègues voudraient de préférence être jugés sur la durée.

L'évaluation devrait pourtant leur permettre de prendre conscience de leurs compétences pour en développer les effets, et de leurs faiblesses pour y remédier.

Pour répondre à ces deux besoins de l'institution, on fixe en général trois objectifs à l'évaluation :

- l'aide et le conseil pédagogique ;
- le contrôle de la qualité de l'enseignement dispensé ;
- la valorisation des efforts accomplis.

L'inspection ne prend en compte le plus souvent

que le contrôle de l'enseignement, et encore, d'une façon bien aléatoire. Il est certes préférable que ce contrôle soit assuré par l'État plutôt que par les usagers de l'École que sont les parents ou les élèves. Nous ne pouvons pas pour autant nous satisfaire de la défaillance de notre évaluation s'agissant de l'aide pédagogique et de la valorisation des efforts accomplis.

À travers l'évaluation, le ministère

doit aussi être en mesure d'expliquer ce qu'il attend de nous, ce qui suppose que nos missions soient réactualisées.

En effet, les exigences en termes de travail

en équipe, d'évaluation, d'aide individualisée, de concertation avec les parents n'ont jamais été aussi fortes. Mais d'une façon contradictoire, notre système d'évaluation repose exclusivement sur les activités d'enseignement !

Cela génère inévitablement des tensions dans le pilotage du système éducatif. Si l'Éducation nationale se doit d'expliquer ce qu'elle attend de ses personnels, les enseignants ont besoin, quant à eux, de savoir comment leur travail sera évalué et quelle évolution professionnelle ils peuvent attendre de leurs capacités et de leurs efforts.

On aborde là le développement des ressources humaines, domaine où l'Éducation nationale est encore balbutiante.

Philippe Niemec



Éclairage

Un état des lieux de l'évaluation des enseignants

> La problématique de l'évaluation des enseignants a donné lieu à de nombreux rapports, études et enquêtes qui abondent en constats, pour la plupart partagés, et en propositions plus ou moins contestables.

Tous font ressortir que le dispositif actuel est très largement considéré comme peu équitable et peu efficace et qu'il est souvent source de malaise, voire de souffrance chez les évalués comme chez les évaluateurs.

L'évaluation telle qu'elle est pratiquée actuellement est injuste car tous les personnels ne sont pas traités de la même façon. Les critères d'évaluation ne sont pas toujours connus. Leur définition est locale et dépend de chaque inspecteur. Les conditions des inspections sont différentes selon les lieux d'exercice, les corps, les inspecteurs. En particulier, la prise en compte des tâches autres que le strict enseignement devant élèves donne lieu à des pratiques très variées. Pour finir, les rythmes d'inspection différents et l'intervalle souvent très long entre deux inspections sont une source majeure d'injustice. En effet, le délai moyen est d'environ sept ans dans le second degré contre trois ans dans le premier degré. L'intervalle varie du simple au double selon la discipline et 12% de la profession n'a pas connu d'inspection depuis plus de douze ans ! Les conséquences sont très lourdes sur les déroulements de carrière, et donc sur les rémunérations.

La rareté de l'inspection en fait un événement d'exception, difficile à vivre et souvent ressenti comme infantilisant. Les enseignants se sentent personnellement remis en cause et, surtout, ne trouvent souvent dans les inspections ni la reconnaissance de leur travail, ni l'aide qu'ils sont en droit d'attendre de l'institution.

De même qu'on sait très peu de choses sur les acquis réels des élèves, on sait très peu de choses des pratiques réelles des enseignants. Le HCÉÉ^(*), dans son avis n°6, regrette que le dispositif actuel «ne débouche pas sur des éléments d'amélioration et de régulation du système éducatif».

L'inspection individuelle en classe ignore trop d'aspects importants de l'exercice du métier (activités interdisciplinaires, travail d'équipe, suivi de stages, aide à l'orientation...).

De plus, les éléments contenus dans les rapports individuels sont très rarement utilisés synthétiquement pour s'interroger sur les conditions et les pratiques du métier et nourrir ainsi la formation initiale et continue.

Alors, injuste et inefficace, l'inspection-notation ? Le SE-UNSA en est convaincu. Il ouvre donc la réflexion sur le dossier explosif de la réforme de l'évaluation des enseignants.

Claire Krepper

(*) Haut conseil à l'évaluation de l'École.





Pour une inspection **formative**



> À chaque inspection, les mêmes sensations refont surface. Boule dans le ventre, stress à l'idée que les enfants ne soient pas très actifs... Autre appréhension, celle d'entendre qu'on est «à côté de la plaque» alors qu'on a l'impression que ça tourne bien. Nous ne présentons pas tous les mêmes symptômes. Par contre, nous savons tous pertinemment qu'une note va tomber. Quelles conséquences ? Dans le

meilleur des cas, plus de chances pour la prochaine promotion ou l'accès à la hors classe et dans le pire, grosse déception et sentiment d'injustice... En effet, la note d'inspection présente un certain nombre de travers. Tout d'abord, parce que contrairement à toute évaluation qui se respecte, peu d'entre nous savent réellement à l'aune de quels critères ou de quelles exigences ils vont être jugés. Ensuite parce qu'une note n'est qu'une photogra-

phie (objective ou non) à un instant «t» et qu'elle fait peu de cas de ce qui s'est passé avant. Son caractère figé, surtout quand on connaît le long délai entre chaque inspection, ne permet pas directement un changement des pratiques professionnelles.

La seule dimension intéressante d'une inspection, c'est le bilan précis de nos savoirs, savoir-faire et savoir-être, à partir duquel devraient nous être proposées des pistes de remédiation, d'approfondissement, voire de perfectionnement. Combien de collègues profitent vraiment d'une évaluation formative ? Pas assez, c'est sûr ! Loin de nous l'idée de jeter la pierre aux inspecteurs car le sujet mérite une réflexion plus large avec des enseignants, des formateurs, des conseillers pédagogiques et, bien sûr, les corps d'inspection. Tout le monde aurait à y gagner, à commencer par nos élèves, c'est une évidence !

Stéphanie Valmaggia-Desmaison

Le rôle de la **note**

> La circulaire parue au Bo n°41 du 10/11/94 définit l'inspection comme une «évaluation des activités pédagogiques et éducatives» de l'enseignant. Celle-ci doit respecter un certain nombre de recommandations : visite de l'inspecteur annoncée, inspection individuelle en trois temps : participation à un moment de vie de classe, entretien individuel puis échange avec l'enseignant et l'équipe pédagogique. Un rapport d'inspection est ensuite rédigé prenant en compte l'ensemble des activités de l'enseignant et porté à sa connaissance dans un délai d'un mois. L'intéressé peut alors y apporter des observations qui seront intégrées dans son dossier d'inspection.

L'attribution de la note pédagogique interviendra ultérieurement après harmonisation nationale, académique ou départementale (voir page 24).

Mais en fait, à quoi sert cette «évaluation des activités pédagogiques et éducatives» ? À quoi sert cette fameuse note attribuée par l'IPR⁽¹⁾ ou l'IEN⁽²⁾ ? Suite à une inspection, l'inspecteur peut proposer et même parfois imposer un stage de formation continue. Ce sont les fameux stages intitulés «formation à public désigné», inscrits au Paf⁽³⁾. L'IPR va également juger de la valeur professionnelle de l'enseignant et, par ce biais, proposer au recteur, dans le cadre de la NGP⁽⁴⁾, d'accorder des points supplémentaires

pour accéder à la hors classe.

La note pédagogique attribuée au final joue donc un rôle essentiel dans le déroulement de carrière. Les promotions ne se font pas au même rythme pour chacun. Les promus au choix et grand choix sont les collègues les mieux notés. Ils ont une carrière beaucoup plus rapide. La grille des salaires est fonction de l'échelon. Le passage à l'échelon supérieur fait changer l'indice de référence et donc augmente le salaire. Malheureusement, les inspections ont un rythme variable selon la discipline et le lieu d'affectation. Il est indispensable d'exiger des inspections régulières pour tous et de dénoncer leur retard.

Françoise Barbier

- (1) Inspecteur pédagogique régional.
- (2) Inspecteur de l'Éducation nationale.
- (3) Plan académique de formation.
- (4) Nouvelle gestion des promotions.



L'heure de classe pendant
l'inspection n'est pas
une heure banale.

Interview

Faire évoluer l'acte d'inspection pour le banaliser

L'inspection des enseignants, fonctionnaires d'État, devrait apparaître comme un événement normal. Or elle est souvent accompagnée d'une angoisse due à la méconnaissance des modalités pratiques et des critères d'évaluation. Jean Ferrier, ancien inspecteur général de l'Éducation nationale, nous fait part de ses remarques.



5



L'Enseignant : Le système actuel d'évaluation des enseignants est décrié. Quels en sont, selon vous, les avantages et les inconvénients ?

Jean Ferrier : L'évaluation des enseignants devrait être un événement normal : tout fonctionnaire doit rendre compte de son action.

Rappelons que le corps des inspecteurs des écoles primaires a été créé par Guizot, en 1835, pour asseoir l'autorité de l'État sur une École qui, jusque-là, dépendait des pouvoirs locaux (notables et clergé). À la fin du siècle dernier, les instituteurs ont demandé au ministre que seuls les inspecteurs aient autorité pour évaluer leur travail. Ils estimaient que ceux-ci étaient seuls compétents et surtout qu'ils seraient leur meilleur rempart pour contrer les délégués cantonaux, représentants du pouvoir local, auxquels on avait donné un rôle

important dans l'évaluation des maîtres, y compris dans le domaine pédagogique. Cette indépendance des maîtres vis-à-vis du pouvoir local est le premier aspect positif du système d'évaluation des enseignants. Il n'est pas certain que les enseignants se rendent toujours compte de la garantie que constituent pour eux les corps d'inspection et ils auraient sans doute beaucoup plus à perdre qu'à gagner à leur suppression. C'est d'autant plus vrai que l'observation des pratiques montre que les inspecteurs, toujours issus du corps enseignant, portent en règle générale un regard plutôt bienveillant sur les maîtres.

L'image négative qui est parfois véhiculée à l'extérieur sur les inspecteurs est le plus souvent imméritée. Cette image, le discours tenu sur les inspections, leur faible fréquence et l'absence de critères d'évaluation

connus par tous, entretiennent ce mythe et contribuent à faire de l'acte d'inspection quelque chose de fantasmatique, de psychodramatique.



L'évaluation professionnelle des enseignants peut-elle se limiter à leur seule notation d'inspection ?

J. F. : L'inspection, heureusement, ne se limite pas à la seule notation et elle pèse beaucoup moins sur l'évolution de la carrière que l'ancienneté. Dans ce domaine, il y a une assez grande différence entre les premier et second degrés. Dans les collèges et lycées, la notation administrative permet de prendre en compte l'engagement des enseignants, même si c'est de façon imparfaite. Les chefs d'établissement sont tout à fait capables d'apprécier la qualité et l'efficacité d'un enseignant et ce qu'il apporte à l'établissement. Ils composent les



Jean Ferrier, conseiller
en évaluation,
éducation et formation.

équipes pédagogiques en conséquence. C'est plus difficile à réaliser dans le premier degré, parce que les maîtres sont polyvalents et que les «panachages» sont presque impossibles à réaliser.

Quelles propositions feriez-vous pour améliorer le système d'évaluation des enseignants ?

J. F. : Les inspections dans les premier et second degrés devraient se ressembler beaucoup plus qu'à l'heure actuelle. Les inspecteurs ont une lecture souvent très personnelle de la classe : pour ne prendre qu'un

exemple, tel inspecteur analysera très finement les traces et productions écrites des élèves. Un autre n'y jettera qu'un coup d'œil.

Cela met en évidence l'intérêt d'une grille uniformisée de l'observation de la classe, le rapport étant construit sur ce qui, dans cette observation, paraît ou très positif (à mettre en valeur) ou problématique (donner des conseils et fixer des objectifs). Cette grille devrait être connue des maîtres et faire l'objet d'une réflexion en animation pédagogique. Le seul fait de savoir ce sur quoi ils vont être évalués, conduira les enseignants à prendre en compte



Notre avis

Notre évaluation professionnelle, à travers l'inspection et la note qui en résulte, reflète mal notre investissement dans le métier et comporte une part non négligeable d'arbitraire. La tentation du ministère d'instituer le mérite comme moteur de notre évaluation ne peut nous laisser indifférent. Comment les enseignants vivent-ils leur inspection ? Quels éléments prendre en compte pour mesurer la valeur professionnelle ? L'harmonisation des pratiques et l'établissement de critères de référence semblent être un passage obligé. Soucieux à la fois de préserver l'équité entre les enseignants et d'améliorer nos pratiques professionnelles, nous lançons, dans la perspective de notre congrès de La Rochelle (mars 2007), une réflexion sur ce sujet sensible et préoccupant.

des aspects que, pour une raison ou pour une autre, ils ont pu progressivement négliger. L'institution pourrait engager utilement un dialogue avec les corps d'inspection et les représentants des enseignants sur un sujet de cette nature.

L'inspection, notamment du fait de sa rareté, provoque souvent un malaise chez les enseignants. L'heure de classe pendant l'inspection n'est pas une heure banale ! Elle s'en rapprocherait si les inspections étaient plus fréquentes ; cet acte apparaîtrait normal aux enseignants. Si on vient vous inspecter une fois tous les dix ans, cela relève de l'exception. Il faudrait que les pratiques d'observation et de réflexion sur la classe soient beaucoup plus répandues, notamment dans le second degré.

Propos recueillis par Fabrice Coquelin
et Florence Fermanel



La **note** en pratique



> Nos lecteurs sont familiers des modalités d'évaluation et de notation auxquels ils sont soumis, mais savent-ils comment cela se passe pour les autres ?

Les professeurs des écoles reçoivent une note sur vingt attribuée par un inspecteur de l'Éducation nationale, suite à une inspection qui donne lieu à un rapport.

Les enseignants du second degré, eux, sont évalués par deux notes. Les agrégés, certifiés et PLP exerçant dans

un EPLE(*) reçoivent une note administrative annuelle sur quarante points attribuée par leur chef d'établissement ; et une note pédagogique sur soixante points attribuée par un inspecteur pédagogique régional ou par un inspecteur général après inspection. Pour ceux qui effectuent des services partagés, c'est le chef de l'établissement de résidence administrative qui fixe la note, après consultation des autres chefs d'établissement.

Les Prag et PRCE (professeurs agrégés et certifiés affectés dans un établissement d'enseignement supérieur) sont notés sur cent points par le président d'université.

Quant aux personnels détachés sur des missions particulières, ils sont évalués sur leur rapport d'activité.

Les conseillers principaux d'éducation

(CPE) ne sont notés que par leur chef d'établissement, même si l'inspecteur de vie scolaire peut intervenir en cas de désaccord et de procédure d'appel. Le chef d'établissement leur attribue annuellement une note sur vingt, selon les mêmes critères que pour les professeurs : assiduité/ponctualité, autorité/rayonnement, activité/efficacité.

Le SE-UNSA revendique la création d'une inspection spécifique issue du corps des CPE. En effet, l'inspecteur de vie scolaire est, la plupart du temps, issu du corps des personnels de direction et ne maîtrise pas toujours les spécificités des missions des CPE.

Claire Krepper

(*) Établissement public local d'enseignement.

Les **Anglais** donnent le contre-exemple

> Depuis 2000, nos collègues anglais subissent un nouveau système d'évaluation dont les conséquences sur le salaire sont directes, dès lors qu'ils ont atteint le sixième échelon. Ce système, intitulé «*performance management*», a pour objectif d'améliorer la qualité de l'enseignement et le niveau des élèves.

Les collègues négocient trois objectifs avec le responsable de l'évaluation. Un de ces objectifs porte obligatoirement sur les progrès des élèves, les

autres sur l'amélioration des pratiques professionnelles. L'entretien d'évaluation, après la ou les visites de classes (au maximum trois heures), porte sur la réalisation de ces objectifs. L'évaluation des progrès des élèves a donné lieu à des dispositifs très divers dont certains fixent des pourcentages de progression a priori !

Le Nut (principal syndicat anglais) a dénoncé ces procédés ubuesques et obtenu que les objectifs ne soient plus chiffrés. Il s'est également battu pour

que certains de ces objectifs soient des objectifs collectifs, d'établissement, d'équipe disciplinaire, d'équipe pédagogique.

Les résultats de cette évaluation donnent droit à des points de performance pour l'avancement et la rémunération. Les primes de performance vont de mille six cents à dix mille livres par an.

À cette rentrée, de nouvelles dispositions entrent en application qui conduiront à la multiplication des visites de classe. Et, grande nouveauté, des enseignants évaluateurs seront amenés à faire des propositions pour l'évolution de la carrière et de la rémunération de leurs collègues ! Un exemple à ne vraiment pas imiter !

C. K.



Zoom

La notation relève de nos statuts

> Le statut général de la Fonction publique donne aux chefs de service le pouvoir de fixer les notes et appréciations générales exprimant la valeur professionnelle des fonctionnaires. Les statuts particuliers de chaque corps d'enseignant précisent les modalités et la grille de notation, en référence à l'ordonnance n°59-244 ou au décret n°59-308(*). Ces deux textes sont abrogés depuis le 1^{er} janvier 2005, suite à la publication, en 2002, d'un décret entré en vigueur en 2005. Celui-ci (voir brèves ci-contre) comporte des dispositions complexes. Il s'applique à l'ensemble des personnels non enseignants de l'Éducation nationale, après d'âpres discussions qui ont eu lieu dans un contexte de dialogue social difficile. Le bilan actuel de sa mise en œuvre est assez négatif et de nouvelles discussions ont lieu au niveau de la Fonction publique. Elles pourraient déboucher sur de nouveaux textes (suppression de la notation, rendez-vous de carrières remplaçant le système d'inspection actuel...).

Et les enseignants dans tout cela ? Aucune concertation n'a commencé sur ce sujet. Nous nous trouvons donc

dans une situation étrange, un vide juridique que préservent nos statuts particuliers, mais jusqu'à quand ?

Pour le SE-UNSA, le système actuel de notation traduit de façon très discutable l'évaluation des personnels. La multiplicité des notateurs, la diversité des pratiques locales, l'irrégularité des inspections rendent la notation des personnels inéquitable et contestable.

De son côté, l'administration promeut le mérite professionnel et introduit, par à coup, des critères arbitraires pour mesurer la valeur professionnelle. La prise en compte de ces modifications pour la gestion des carrières, en particulier l'avancement de grade, devient source de nombreux conflits. Les jurisprudences, basées sur l'ancien décret, sont contradictoires. Elles prévoient que la notation ne peut être révisée sans entretien, mais aussi qu'elle peut se faire en dehors de la présence de l'enseignant. De nombreuses questions restent donc aujourd'hui sans réponse.

Dominique Thoby

(*) Textes de 1959 relatifs aux conditions générales de notation et d'avancement des fonctionnaires.

Le ministère a décidé de modifier les critères

d'attribution des points de barème pour l'avancement de grade des corps du second degré depuis 2005. Il veut minimiser la prise en compte de l'ancienneté de carrière au profit d'une appréciation de la valeur professionnelle par le supérieur hiérarchique (chef d'établissement, IPR, recteur). La mise en œuvre de ce nouveau dispositif a généré un climat très tendu dans les CAPA. Nos élus du personnel ont pu mettre en évidence les critères obscurs et arbitraires qui ont été retenus pour l'évaluation de la valeur et de l'investissement professionnel, entraînant un traitement inéquitable des collègues.

Un entretien d'évaluation est prévu par un décret

d'avril 2002 pour le fonctionnaire (résultats professionnels obtenus, besoins en formation continue). Le rythme des entretiens est défini, corps par corps, après avis du comité technique paritaire ministériel. De même, sont définis par échelon ou grade, les critères d'appréciation des agents, les niveaux de notes, les marges d'évolution ainsi que les modalités d'harmonisation préalable des notations (le chef de service note). Au vu de cette notation, des réductions ou majorations sont attribuées par rapport à l'ancienneté moyenne exigée pour changer d'échelon. Des recours sont prévus auprès des instances paritaires.

A&I (Administration et Intendance), syndicat

de l'UNSA, est particulièrement concerné par l'application du décret de 2002. Il a fait le point sur ce dossier lors de son dernier congrès. Les principales critiques portent sur la complexité du système mis en place par le ministère. Sont reprochés, entre autres, l'absence de communication de la proposition de note du supérieur hiérarchique, l'absence de possibilités de recours des agents sur le rapport d'évaluation, la confusion sur les règles de réduction d'ancienneté, le flou des commissions d'harmonisation... A&I dénonce la gestion calamiteuse de la campagne de notation 2004-2005, désastre reconnu par le ministère. Il refuse que cela recommence cette année.

Le déroulement des carrières ressemble à un dédale administratif.





Ils en disent

> La note

administrative des CPE, attribuée chaque année par le chef d'établissement, peut conduire à des situations abusives. J'en fus moi-même victime. Le différend remonte à l'année dernière. En tant que TZR, j'étais rattachée à un lycée où j'ai effectué mon service une grande partie de l'année. Le proviseur avait proposé une appréciation mitigée, liée à des visions divergentes sur la fonction de CPE et à la manière de servir. L'année suivante, je suis nommée en remplacement à l'année sur un collège tout en restant attachée administrativement au lycée. L'appréciation de mon nouveau chef est excellente mais contestée par son collègue qui y fait ajouter, malgré la gêne du principal, une phrase négative concernant le dernier trimestre de l'année précédente, au prétexte que cette période n'a pas été évaluée (les notations sont bouclées début mars). Les représentants du personnel ont fait remarquer qu'il était impensable de laisser se dérouler un tel processus (notation année scolaire par année scolaire et non découpe au bon plaisir d'un ancien chef qui veut régler un vieux contentieux). L'affaire s'est terminée par l'annulation de la phrase contestable.

M^{me} R. A. (38)

> Inspection en

Segpa. En préalable à mon inspection, l'inspecteur ASH m'a envoyé un questionnaire. Cette auto-évaluation de mes propres compétences portait sur la mise en œuvre des programmes et le respect des champs disciplinaires, l'IEN vérifiant, lors de sa visite, si ce regard porté sur mon travail est juste, sous ou surévalué. Le jour J, je présente une ou deux séquences. Je mets



Grille d'observation d'une classe élémentaire

> Cadre de la classe et affichage :

- Ordre et fonctionnalité ;
- Clarté, lisibilité ;
- Équilibre des aspects esthétiques et didactiques.

Travail réalisé par le maître :

- Préparation de la classe ;
- Cahier journal ;
- Présence régulière de tous les domaines d'activités, couverture du programme ;
- Compétences transversales ;
- Études dirigées ;
- Cohérence des apprentissages, travail sur la langue dans toutes les disciplines ;
- Photocopies, fichiers, manuels scolaires ;
- Productions des élèves ;
- Alternance et pertinence des types d'activités.

Niveaux et progrès des élèves évalués par l'IEN :

- À partir des séquences observées ;
- À partir de l'analyse des dossiers et des cahiers ;
- À partir d'une interrogation faite par l'IEN.

Cahiers des élèves :

- Logique de l'organisation ;
- Qualité des contenus ;
- Tenue ;
- Corrections effectuées par les élèves.

Évaluation des élèves et exploitation de cette dernière :

- Périodicité des évaluations ;
- Livret de l'élève ;
- Prise en compte des différences entre les élèves ;
- Évolution de la

géographie de la classe ;

- Repérage et prévention, réseaux d'aides.

Continuité des apprentissages :

- Redoublements ou véritables prolongations de cycle ;
- Continuité des apprentissages.

Projet d'école :

- Liens entre action du maître et projet d'école.

Conduite de la classe :

- Qualité des consignes ;
- Clarté des objectifs et des attentes pour les élèves ;
- Usage du tableau ;
- Qualité de la communication ;
- Attention et adaptation aux élèves.

à la disposition de l'IEN toutes les progressions dans les différentes matières (cahier journal, objectifs pédagogiques, présentation des séquences, bilan chiffré élève par élève, par objectif). Je lui présente un tableau montrant l'évolution des acquisitions de chaque élève de la classe depuis le début d'année. Il est nécessaire que je précise comment j'adapte les programmes du collège aux élèves de Segpa, quelles sont les différentes stratégies utilisées, l'efficacité des actions de remédiation.

Vu l'hétérogénéité du public de Segpa, la pédagogie différenciée est un critère déterminant. Mon entretien final a beaucoup plus porté sur les deux séquences observées et sur l'utilisation des nouvelles technologies (B2i) que sur les progressions des sept mois précédents.

Hervé Garaudel (55)

> Après trois années à être passé à côté

d'une promotion à la hors classe (Hc), j'ai enfin eu l'heureuse nouvelle fin juin 2006. Mais combien de

collègues, avec les nouveaux critères mis en place pour la NGP, seront laissés pour compte à l'orée de leur départ à la retraite. Eh oui, il faut être méritant au bon moment pour avoir les faveurs du chef d'établissement et de l'inspecteur, car sans ces précieuses valorisations, il y a peu de chance d'être promu. Le seul fait de bien faire son métier risque de ne plus être suffisant. Il faut s'impliquer dans la vie de l'établissement, préparer des projets. Tout l'art sera de se faire remarquer au bon moment pour espérer le sésame. Le personnel du privé doit souvent négocier son salaire avec sa direction ; nous allons devoir le faire avec notre encadrement pour notre avancement à la Hc. Où sont les critères objectifs que reflétait un barème identique pour tous avec une réelle perspective d'avancement ?

D. L. (25)





> Enseignante en coordination pédagogique et ingénierie de formation, j'exerce des fonctions de responsable de formation dans un Greta à mi-temps et conseillère VAE pour l'autre mi-temps, dans l'académie d'Amiens. J'éprouvais le besoin d'expliquer et de valoriser mon expérience. Aussi, je demandais l'avis d'un expert, celui d'un IEN Formation Continue. J'allais être inspectée... ou plutôt évaluée. La rédaction d'un rapport mettant en évidence les compétences mobilisées servirait donc de point d'appui à l'entretien : exercice difficile, mais ô combien enrichissant ; écrire ce que l'on fait, c'est être responsable... Un entretien de trois heures, basé sur l'échange, l'écoute, les conseils m'ont permis d'envisager des changements professionnels. En effet, la transférabilité de mes compétences sur d'autres

champs et missions apparût réalisable. L'évaluation déclenche véritablement une démarche réflexive sur ses pratiques professionnelles et le regard de l'expert met celles-ci en valeur. En aucun cas je n'ai vécu cette inspection comme une sanction, mais plutôt comme un temps nécessaire pour me poser, me projeter personnellement et professionnellement sur du long terme.

C. S. (02)



> J'ai eu l'occasion de vivre une inspection d'école, il y a déjà dix ans. La demande auprès de l'inspecteur émanait en général de l'équipe pédagogique. Je sais que dans certaines écoles dont l'équipe était stable et soudée, c'était devenu une habitude. L'inspecteur annonçait sa visite à une date précise mais celle-ci s'étalait sur deux ou trois jours. Il se promenait de classe en classe

à n'importe quelle heure de la journée et passait tranquillement du CM2 à la classe maternelle. On le voyait apparaître pendant un regroupement, un atelier ou même la récréation. Après son arrivée, petit moment de trac, sa présence ne surprenait plus. Cet inspecteur, il faut le souligner, privilégiait incontestablement l'observation des relations humaines au travail de préparation. Sur deux inspections, il ne s'est intéressé qu'une fois, et plutôt distraitement, à mon classeur de préparation. Par contre, il observait très finement la relation des enfants avec leur enseignant et nous faisait part de ses remarques au moment de l'entretien. Je n'ai plus vécu cela depuis, et je trouve que le moment de l'inspection est un moment moins agréable.

Nadine Rampazzo-Kleinknecht (67)

En savoir



> Les textes réglementaires :

- Note de service n°83-512 du 13/12/83 : modalités de l'inspection des personnels enseignants ;
- Lettre du 4 mai 1984 : modalités de l'inspection des personnels enseignants ;
- Note de service n°94-262 du 02/11/94 : refus d'inspection des enseignants du second degré (RLR 803-0) ;
- Décret n°2002-682 du 29/04/02 relatif aux conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires de l'État. Ce texte, non encore appliqué aux enseignants, a modifié en profondeur les règles d'avancement et de notation des fonctionnaires d'État.



Que sait-on des pratiques éducatives et de leurs effets sur les progrès des élèves ?

Comment sont-elles transférées vers la formation des enseignants ? Le rapport de Alain Attali et Pascal Bressoux examine ces questions du point de vue institutionnel (l'inspection), puis du point de vue de la recherche et propose des pistes d'amélioration.

«L'évaluation des pratiques enseignantes dans les premier et second degrés», Rapport du Haut conseil de l'évaluation de l'École, septembre 2002, disponible en ligne sur http://cisad.adc.education.fr/hcee/documents/rapport_Attali_Bressoux.doc
Avis du HcéE : <http://cisad.adc.education.fr/hcee/documents/avis07.pdf>



Les enseignants souhaitent que leur mérite soit reconnu mais les procédures actuelles leur paraissent inéquitables et inefficaces.

Le rapport de Yves Chassard et Christian Jeanbrau examine les finalités de l'appréciation des enseignants et envisage de nouvelles modalités.

«L'appréciation des enseignants du premier et du second degré», Rapport du Haut conseil de l'évaluation de l'École, juin 2002, disponible en ligne sur http://cisad.adc.education.fr/hcee/documents/rapport_Chassard_Jeanbrau.doc
Avis du HcéE : <http://cisad.adc.education.fr/hcee/documents/avis06.pdf>



Quelques livres :

- «L'évaluation des enseignants : tensions et enjeux», sous la direction de Léopold Paquay, L'harmattan, 2004, 330 pages - 27,50 €.
- «L'inspection pédagogique aux risques de l'évaluation», Jean-Pol Rocquet, L'harmattan, 2005, 229 pages - 21,50 €.
- «Pour une éthique de l'inspection», Dominique Sénore, Esf éditeur, 2000, 220 pages - 22,56 €.