

<https://snetap-fsu.fr/%C3%AF%C2%BB%C2%BFColloque-du-SNES-FSU-sur-l.html>



# **&#65279;Colloque du SNES-FSU sur l'évaluation des enseignants du second degré**

- Métiers - Enseignant.e - Carrière, rémunération, conditions de travail -

Date de mise en ligne : mercredi 3 juillet 2013

---

**Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés**

---

## Une délégation du SNETAP a assisté à ce colloque le 5 juin 2013 : Bernard MOINE, Yannick LEBLANC, Sylvain GUENARD et Émile BASIN.

5 syndicats de la FSU : [SNUPDEN-FSU](#), [SNEP-FSU](#), [SNUEP-FSU](#), [SNPI-FSU](#) et [SNES-FSU](#).

### Introduction de Daniel ROBIN :

Le sujet de l'évaluation est sensible pour les enseignants. 4 fautes ont été commises sur le texte abrogé au lendemain de la nomination de Vincent PEILLON.

- 1 : Manque de dialogue social
- 2 : Méconnaissance du métier : discipline et pédagogie.
- 3 : Conception désastreuse des ressources humaines : individualisme !
- 4 : Le chef d'établissement est l'évaluateur unique : évaluation en dehors de la classe.

## 1ère table ronde : évaluer, pour quoi faire ?

Animation : Benoît CHAISY (SNEP-FSU) et Paul DEVIN (SNPI-FSU).

Il faut disposer de repères pour piloter le système éducatif mais aussi accompagner les enseignants..

La finalité de l'évaluation pose la question du lien entre la rémunération et l'évaluation.

**Yves DURAND** (député du Nord) : le texte de la refondation de l'école est un bon texte qui sera voté cet après midi.

Le thème de l'évaluation sera abordé dans un climat apaisé : il faut de la confiance.

Il faut distinguer l'évaluation des politiques et l'évaluation des personnels.

Le cœur de la loi votée ce jour est la formation des enseignants. (initiale et continue)

Il faut mettre fin à l'évaluation personnelle et sanction.

Quelle est la part donnée à l'amour de la discipline et ensuite la partager : l'évaluation doit porter sur les deux.

Le travail en équipe doit être évalué mais par qui ?

Il faut un accord sur les missions des enseignants.

L'ambition éducative repose sur des enseignants formés et évalués qui participent à leur propre évaluation

**Thomas LAMARCHE** : maître de conférence en économie.

Ce qui est en jeu est une nouvelle phase dans la rationalisation par l'évaluation. (nouveau management public : à partir de la période Tatchérienne : Bench marking : il faut pouvoir comparer par une mise en concurrence des politiques publiques, des politiques éducatives, des personnels, des établissements : on a des instruments de rationalisation ! De plus la rationalisation se fait dans un climat de déficit budgétaire et contre un compromis social établi.

C'est une vision industrielle, utilitariste. On mesure l'efficacité en « sortie de ligne ». Que produit un enseignant et pour qui ?

L'écroulement est induit par un paiement au mérite ! Il existe aujourd'hui des instruments de défiance.

Pourquoi on travaille ? Aliénation ? Émancipation ? Le SNES veut déconnecter l'évaluation et l'avancement.

Il y a une inflation de l'évaluation : on instrumentalise l'évaluation de l'élève pour tenir les taux de réussite. (C'est le teach to test) : on travaille dans une logique d'évaluation du système !

Le prof est-il un concepteur ou un applicateur ? Les inspecteurs sont souvent des relais zélés pour faire passer les

réformes dont les enseignants ne veulent pas.

Individualisation et concurrence ou collectif (tout élève est éduicable : il a des potentialités) (système élitiste) : concurrence entre les établissements qui sont devenus des entreprises avec un proviseur patron qui embauche et paie ses salariés au mérite).

Évaluer est difficile ! L'IPR met des mentions : bien, assez bien. On cherche une forme de rationalisation, on se réfère à une norme. Que fait-on de l'évaluation une fois l'inspecteur parti ?

Quel est le potentiel d'un enseignant ? Il faut respecter les rythmes d'apprentissage des enseignants.

Dans l'enseignement supérieur, l'évaluation est faite par le chef d'établissement comme à l'agriculture ! (les chercheurs côtoient les professeurs agrégés).

L'évaluation ne doit pas être un simple outil de ressources humaines.

Le New Management Public est un outil de la régulation néolibérale qui nous amène vers un nouveau compromis social. Très puissant et efficace car il simplifie des problèmes redoutables. Il s'impose à nous et semble aller de soi. Il est urgent d'abandonner cette logique de reddition (rendre des comptes), de se défaire de la logique de concurrence et de palmarès, de se défaire de nos représentations (dépollution mentale).

## 2ème table ronde : Que faut-il évaluer ?

Robert PROSPERINI (Syndicat des Inspecteurs) (animateur)

Roland HUBERT (SNES-FSU) (animateur)

**Gérard FIGARI** (Professeur émérite en sciences de l'éducation) : chacun part de sa conception de l'évaluation mais c'est une façon de penser l'enseignement avant, pendant et après le cours (l'apprentissage).

**Introduction** : L'évaluation est un processus qui doit être compris dans l'apprentissage.

### 1 : Un contexte.

une tradition de contrôle : (« évaluer, c'est juger ») (« évaluer, c'est rendre compte ») (évaluer, c'est comparer »)

une occasion de malentendus (pas comprise, pas acceptée)

une évolution de la gestion des ressources humaines ( culture d'efficacité supplante la culture de la qualité) et besoin de reconnaissance ([VAE](#))

### 2 : Des logiques en place.

Logique de pilotage des organisations.

Logique de sélection et de gratification.

Logique d'accompagnement.

### 3 : Des modèles.

des modèles de pilotage implicite.

Des paradigmes d'évaluation :

1 : approche externe /objectiviste.

2 : approche interne/ subjectivisme. (auto-évaluation)

3 : approche négociée/interactive. (confrontation entre les acteurs).

**Conclusion** : un scénario de macro-pilotage ? Micro-pilotage ? (auto-analyse) ou approche négociée avec un référentiel co-construit entre les 2 acteurs.

Développement de l'enseignant ou contrôle de l'enseignant : les deux ?

**Brigitte DORIATH** (Inspectrice Générale de l'Éducation Nationale).

Entrée déontologique : on n'évalue pas la personne mais le travail.(les actes d'un professionnel).

Entrée institutionnelle : quel cadrage de l'évaluation. Équilibre entre équité et cadrage trop personnel. Formative mais cadrage national qui assure l'unité du système.

Qu'évalue-t-on : performances, résultats, processus ?

- 1 : compétences (référentiel) mais il existe une différence entre avoir des compétences et être compétent !
- 2 : résultats : dispose-t-on des moyens pour le faire ?
- 3 : processus : comment l'enseignant mobilise les capacités des élèves ? (observation, analyse)

Contrôle sur quoi ? Il faut intégrer le travail collectif, projet d'établissement, Conseil de l'éducation et de la Formation.  
Comportement des enseignants : éthique professionnelle : réflexive pour progresser ! Auto-formation !

**Conclusion** : il faut des critères partagés et il faut des suites à l'évaluation (conseils, formations).

Les [CPE](#) sont notés par les Chefs d'établissements : le SNES demande un regard expert sur la pratique quotidienne des CPE.

Les professeurs peuvent-ils être évalués à distance avec le CTN ?

Les Inspecteurs sont souvent là pour justifier des programmes qui sont parfois lourds et mal faits (pas de réponse sur le pourquoi faire mais souvent sur le comment faire).

## 3ème table ronde : Qui évalue et comment ?

Nicolas DUVEAU (SNUEP-FSU) (animateur)

Eric MANSENCAL (SNUPDEN-FSU) (animateur)

**Brigitte ETEVE-BELLEBEAU** (IA-IPR de philosophie) :

Inspecteur : fonction de conseil, assurer la continuité, jugement avec bienveillance et mettre l'élève au centre du système.

Pas d'inspection avec une grille, le conseil est essentiel.

Il faut mettre du sens dans l'inspection. Il y a un risque d'imposture : impossibilité d'adopter une posture.

L'évaluation est un apprentissage du voir ! L'inspecteur est là pour aider à voir.

Il faut que l'inspecteur continue d'enseigner pour mieux les comprendre, il faut qu'il soit impliqué dans la formation initiale et continue des enseignants.

**Jean-Claude LAFAY**. (Chef d'établissement)

l'évaluation des enseignants est à dissocier de l'évaluation du système.

C'est le Ministre qui évalue via le chef d'établissement et l'inspecteur. C'est une routine : note et pavés. Assiduité, ponctualité, rayonnement d'un enseignant : c'est formel et inadapté.

C'est la note pédagogique qui fait bouger la carrière.

C'est une routine qui ne crée pas de drame sauf sur ce qu'écrit le chef d'établissement et l'inspecteur.

Il évalue les CPE, les infirmiers. Il faut de la distance pour évaluer : terrain et discipline.

La liberté pédagogique s'exerce dans le cadre...

On évalue quelqu'un dont le métier est de faire apprendre à quelqu'un d'autre.

Isolement, défiance, si évaluation par le chef d'établissement.

Rapport d'activité, entretiens non systématiques et transparence et équité sont à rechercher.

**Questions** :

Faut-il évaluer les enseignants ? Oui car il faut être remis en face des textes !

C'est statutaire : inscrit dans les statuts de la fonction publique. La formalisation de l'évaluation est rejetée sauf si elle respecte la personne. Le proviseur évalue tout au long de l'année ses professeurs qui font un voyage, au CA, au conseil de classe...

Il faut dissocier le plan de carrière et l'accompagnement.

Il y a un fantasme de l'évaluation. L'avis pour la HC et liste d'aptitude n'est pas aveugle : avis partagé entre le chef d'établissement et l'inspection.

La défiance des enseignants est liée aux prescriptions (Livret Personnel de Compétences) et réformes non acceptées par la profession.

Le bac blanc n'est pas une obligation de service !

Compétences = savoir utiliser des connaissances.

La réflexivité est de moins en moins présente : l'idée majeure est de faire progresser les élèves.

Les enjeux économiques, sociaux, émancipateurs doivent être au cœur des évaluations.

Pour évaluer, il faut débattre. Celui-ci existe s'il y a confiance : il faut aller vers un travail d'évaluation conjoint et il faut dissocier l'évaluation et la carrière.

Il faut aller sur un rapport d'inspection qui serait retravailler collectivement.

**Conclusion : Paul DEVIN** : Ce sont les acteurs qui doivent construire les outils de toute évaluation.

Analyse sur les pratiques réflexives.

Il faut que l'évaluation soit à nouveau définie dans un décret.