

Dossier inspection



Moderniser l'inspection, dédramatiser, accompagner les collègues tout au long de leur carrière... Voilà autant de questions fondamentales pour chacun. C'est depuis longtemps une préoccupation du SNUipp, car, pour nous, faire progresser l'évaluation, signifie améliorer les conditions de travail des enseignants, mais aussi faire progresser l'école...

À l'occasion de la dernière CAPD, les représentants du personnel se sont vu remettre un projet de modification des modalités d'inspection. La chose est « dans l'air » depuis quelques temps déjà, puisque l'an dernier, nous avions rencontré l'IA et les IEN pour un groupe de travail sur ce sujet.

Bien sûr, comme on s'en doute, il y a quelques divergences de vue entre nos propositions et celles de l'administration !!!

L'inspection est une institution difficile à aborder sous l'angle de son efficacité et de ses objectifs réels.

Visite-t-elle simplement à donner une note ou fait-elle partie d'un dispositif hiérarchique ? Peut-elle, en l'état, faire évoluer la pratique des enseignants ?

Lors du groupe de travail, si les inspecteurs ont fait montre d'une réelle volonté de réflexion et de discussion, l'un d'eux nous a néanmoins demandé si nous souhaitions parler de l'inspection ou de la formation !

Car le vieux débat est bien là. Doit-on en rester à la visite de classe, même si elle est « toiletée » par un peu d'inspection d'école, et à la note « au mérite » ou peut-on aller vers un réel échange des compétences avec une formation vraiment « remédiateur », rendus crédi-

bles et viables par une dissociation de la note... Dans le département voisin, cela fonctionne déjà depuis plusieurs années.

Les représentants du SNUipp ont obtenu l'ajournement de la décision et la réunion prochaine d'un nouveau groupe de travail.

Aujourd'hui, nous souhaitons ouvrir le débat avec les plus concernés c.a.d. les enseignants ! Pour cela, nous vous soumettons des synthèses de nos propositions, du projet de l'administration ainsi que quelques réflexions de départ.

Le sujet vous concerne. Il y a le courrier, le Mail, il y aura les RIS... Participez ! Faites nous connaître votre avis !

Extraits de nos propositions

Le SNUipp propose l'évaluation formative des personnels

1- Observation de classe

La dimension formative de l'évaluation ne peut se faire que déconnecté de la notation.

Ni la loi du 11 janvier 1984, ni le décret du 29 avril 2002 n'obligent à une observation de classe pour fixer une note.

Il n'est question que d'« un entretien qui donne lieu à un compte-rendu ».

Le rapport Monteil qui date de juin 1999 disait que « ce n'est pas disqualifier une pratique que de juger la relation d'inspection parfois infantilisante en soi et assez faiblement productive. Or la richesse et la complexité de l'acte d'enseigner ne sauraient être rendues à travers les seules expressions d'une leçon en temps limité et d'une brève interaction subséquente entre l'acteur et l'observateur. »

Pour autant, cette dimension d'observation de classe n'est pas absente de nos préoccupations.

Nous avons déjà pris note du désir, plusieurs fois exprimé, de collègues qui regrettent de ne pas pouvoir aller dans les classes voir d'autres ensei-

gnants et également de collègues qui auraient voulu montrer à d'autres certaines séquences avec leurs élèves, pour avoir un avis régulateur ou pour présenter une pratique innovante.

L'Avis N°6 conclut que « le dispositif actuel est peu efficace car il est de peu d'effet sur les pratiques individuelles et collectives des enseignants et ne débouche pas, ou tout au moins pas souvent, sur des éléments d'amélioration et de régulation du système éducatif. [...] Il pourrait [...] être utile que des regards croisés de collègues incitent à des échanges et à un retour critique sur les pratiques individuelles et collectives. »

2 - Visites de pairs

Le rapport N°7 du Haut Conseil de l'Évaluation dit à ce propos qu'« il faut développer et capitaliser les observations des pratiques, les études et les recherches permettant d'en apprécier l'efficacité au regard des progrès et des comportements des élèves. »

Nous faisons des propositions dans ce sens. Les voici :

« l'évaluation des personnels pourrait être conduite par

une équipe composée de deux pairs (instituteurs ou professeurs des écoles) et animée par un IEN. Ces deux enseignants qui accompagnent l'IEN seraient des collègues remplacés pendant une semaine, par exemple, et qui réintégreraient leur classe à l'issue de cette période. D'autres seraient déchargés de leur classe à leur tour pour faire partie de l'équipe d'évaluation pendant une semaine, etc.

Le fil conducteur serait l'IEN

qui aurait pour rôle de capitaliser les informations recueillies dans le but de prévoir les stages de formation nécessaires et les conférences pédagogiques (concertés avec les enseignants « visités » et les « visiteurs »).

Ces observations croisées peuvent se faire au sein d'une même école pour piloter le projet d'établissement ou de manière transversale dans plusieurs écoles pour mener une observation thématique (la lecture, l'utilisation de

JE TE DONNE
LE GÈNE DE
LA PÉDAGOGIE!





l'ordinateur, etc.).

A l'issue de cette période, après qu'ait été visité un certain nombre de classes, une conférence pédagogique peut être organisée sur la base des éléments significatifs extraits des observations et des entretiens. Ces conférences pédagogiques serviraient à :

- relever les problèmes récurrents
- proposer des solutions originales
- associer problèmes récurrents et solutions originales
- montrer des savoir-faire ou des modes de gestion inédits ou peu usités de la classe.

Dans la continuité de ces conférences, le plan de for-

mation pourrait bénéficier de demandes spécifiques construites autour des observations et réflexions menées par les enseignants avec la coordination de l'IEN.

Le « *besoin de formation* » serait ainsi enrichi d'un désir de recherche sur les pratiques d'enseignement.

3 - Évaluation collective

A plusieurs reprises les rapports que nous avons étudiés regrettent l'absence d'une évaluation d'établissement, soulignant que « *l'inspection individuelle en classe risque de laisser de côté des pans de plus en plus importants de l'exercice du métier (activités interdisciplinaires, travail en*

équipe, activités dans et hors l'école, etc.). »

Nous constatons que cet aspect devient central dans la mesure où l'on tend à associer l'ensemble des enseignants d'une école dans une gestion collective des problèmes posés en terme de pilotage des apprentissages. L'enseignant n'est plus seulement gestionnaire de sa classe, il est également gestionnaire de l'ensemble des élèves de l'école.

Le document établi par l'Inspection Académique des Hautes-Alpes sur l'accompagnement des équipes d'école fait largement état de ce qu'une telle procédure peut apporter en termes d'amélioration des pratiques. Il y est fait un lien intéressant entre travail d'équipe et efficacité individuelle.

Nous nous appuyons donc sur ce dossier pour ce qui a trait à l'évaluation des équipes pédagogiques.

4 - Notation

En fait, nous l'avons déjà souligné, la grande complexité des situations d'enseignement fait qu'il est difficile sur la durée d'une observation et sur la base d'un entretien d'extraire des indicateurs significatifs de mérite ou de qualité professionnelle.

S'il y a une telle disparité des traitements en la matière, si des écarts parfois importants sont mesurés entre départements, entre circonscriptions, c'est à cause de ces difficultés.

Par contre, partir du principe qu'un enseignant qui remplit ses missions le mieux possible et qui accepte le principe d'une évaluation régulante est méritant, est une définition comme une autre. Elle a en outre l'avantage, dans la cadre d'une responsabilisation partagée, d'associer véritablement l'enseignant à l'amélioration du système éducatif parce qu'il est protagoniste actif et non sujet subissant de l'évaluation.

Une notation à l'ancienneté aurait en plus l'avantage de dédramatiser la nécessaire remise en question des pratiques.

5 - Conclusion

Nous avons le souci de garantir l'efficacité de notre école. Nous croyons que cela ne pourra se faire sans la totale participation de tous les acteurs du système éducatif. Nous ne réclamons pas moins de responsabilité mais au contraire plus d'implication.



CAPD du 23 janvier 2004

Extraits de l'intervention du SNUipp: Quelques éléments critiques sur la proposition de l'IA.

Le projet qui nous est soumis ne nous semble pas d'une nature bien différente de l'inspection traditionnelle.

Elle reste en effet sommative et déconnectée du réel.

Si le but véritable est de réfléchir ensemble, en se basant sur des travaux sérieux pour se doter d'un outil efficace qui permette vraiment une évolution des pratiques individuelles et collectives, il sera nécessaire de dissocier la visite de classe de la notation.

1 - Les textes n'imposent pas la visite de classe

Le texte cité en référence ne mentionne qu'un entretien.

Le problème de la proximité ou de la rareté des contacts entre l'enseignant et son supérieur hiérarchique n'est

jamais mentionnée, surtout pas pour justifier l'observation de classe.

2 - Ce fonctionnement n'est pas efficace

L'inspection actuelle est une évaluation normative et sommative. Alors que la note de service du 4 juillet 1991 invitait déjà à une évolution vers l'évaluation formative.

En 99, le rapport Monteil explique que « *la richesse et la complexité de l'acte d'enseigner ne sauraient être rendues à travers une leçon en temps limité* ». Le même rapport parle encore « *d'inspection traditionnelle comme uniquement sommative, infantilisante et assez faiblement productive* ».

L'avis n°6 du HCEE déclare: « *le dispositif actuel est peu efficace car de peu d'effet sur*

les pratiques individuelles et collectives »

Même avec un enseignant en difficulté, ce mode de mise en situation de sanction et d'échec ne conduira pas à améliorer sa pratique, au contraire.

Cette pratique n'est en tout cas pas à l'image de ce qu'on nous demande de pratiquer avec les enfants dans nos classes.

La conduite de classe n'est pas un spectacle. Pourtant l'inspection traditionnelle conduit la plus part du temps à montrer des situations artificielles. Tout incite les enseignants à montrer ce qu'ils savent bien faire, dans un registre démonstratif.

Le travail de fond de la relation pédagogique n'est pas visible et sans doute pas éva-

luable en une heure ou deux.

3 - Ce fonctionnement ne garantit pas la qualité de l'école

Les IEN sont garants de la qualité de l'enseignement. Pour toutes les raisons évoquées plus haut, le système actuel d'inspection traditionnelle ne peut pas jouer ce rôle.

L'avis n°3 du HCEE dit que « *la validité de la notation est discutable et non évaluée* »

4 - Ce fonctionnement ne considère jamais la qualification professionnelle comme acquise

Pourquoi se justifier toute sa carrière par rapport à un référentiel de formation initiale ?

Que signifie ce référentiel après 20 ans de pratique ?





Faire progresser les idées sur l'inspection

En fait un déficit de reconnaissance.

L'inspection a une fonction qui avait été définie par Dejour comme un « jugement d'utilité ». Elle est sensée garantir la qualité de l'école et reconnaître le « mérite ». En fait, ce système n'est plus suffisamment efficace pour porter seul la nécessité de valoriser le travail des enseignants du terrain. Pour une personne qui s'investit réellement dans le cadre éducatif, c'est faire bien peu de cas de son engagement de ne vouloir la gratifier que d'une note !

Une évaluation figée et trop subjective.

Ce système d'inspection ne semble pas pouvoir prendre en compte l'acquisition d'une compétence professionnelle, sauf à la lier à l'ancienneté, chose que nous préconisons pour l'attribution de la note. Le référentiel utilisé pour l'inspection est figé sur des notions de début de carrière. Si le travail fourni à ce moment là est facilement évaluable, l'expérience, le professionnalisme ne peuvent guère s'évaluer en une heure ou deux.

L'évaluation de la qualité d'un travail pédagogique (qui lui-même est éminemment basé sur de « l'humain ») semble tellement subjective !

L'IEN a, en fait, peu de moyens d'évaluer, un vrai travail, de l'aider et de le valoriser.

D'autant qu'il y a des modes, des courants, des « chapelles ». Il peut donc y avoir des différences de vues

avec l'IEN qui peuvent influencer sur la note, mais ne témoigneraient en rien de la qualité du travail, de l'investissement du collègue et surtout de son efficacité.

Le mérite.

Nous disons plutôt « valorisation », « reconnaissance », de l'investissement d'un collègue facilité d'évolution dans la professionnalisation (ex : CAFIMF, IUFM, groupes de partage des pratiques...), donc récompense en terme de temps pour faire partager, profiter tous les collègues, la collectivité éducative (donc les enfants) de cet investissement individuel.

Mais il faut replacer la mesure des choses en rappelant que la base, pour chaque agent, c'est d'accomplir sa mission honnêtement en respectant le cadre des instructions et des textes. chacun peut faire son travail sans « esbroufe » et s'investir ailleurs, par exemple dans le cadre associatif, familial, politique ou syndical.

Une idée fautive : « le manque de travail »...

Il n'y a que très peu de cas problématiques. Ce sont souvent des situations personnelles difficiles. Il s'agit presque chaque fois de collègues en échec professionnel ou personnel. Avancer un chiffre est toujours délicat, mais si on se base sur les cas discutés en CAPD, on se situe à moins de 1%, donc plutôt moins que d'autres professions. On sait bien, par ailleurs, que la « note sanction » n'a jamais débloqué ni un enfant ni un adulte en difficulté. Elle aurait plutôt tendance à user



toute motivation.

La question se pose, donc, de savoir si la sanction de plus ou moins 5 individus doit justifier tout un système dont l'efficacité même est remise en cause par des études officielles.

La motivation ne dépend pas de la note.

Malgré l'absence de reconnaissance, malgré les difficultés croissantes d'exercice du métier et malgré l'image d'une profession dévalorisée, remise en cause, sans le plus souvent d'ailleurs trouver de soutien dans sa hiérarchie, il y a encore des enseignants motivés qui font des projets, qui investissent d'eux-mêmes et qui combinent en permanence les insuffisances de l'administration.

Établir une relation de confiance.

L'inspection traditionnelle avec la note comme corollaire permet encore souvent à asseoir le pouvoir hiérarchique.

La confiance ne s'impose pas, elle se gagne ! On se doute bien que mener un travail de proximité avec ses équipes d'écoles (et non pas ses subordonnés), d'être reconnu plutôt que craint est une tâche difficile pour l'IEN. Y est-il préparé ?

Il est évident que des contacts peu fréquents et avec toujours à la clé une note à venir rendent impossible toute question sur un sujet mal maîtrisé. Tout risque de conduire un collègue en difficulté à se refermer sur son problème, à fermer sa porte de classe.

Et la note ?

Pour être efficace, toute évaluation formative basée sur un échange des pratiques et débouchant sur des actions de formation ne peut fonctionner que dissociée de la note. Cet dernière devrait s'attacher à des critères moins subjectif et surtout moins affectifs. On peut citer par exemple un contrôle de type administratif portant sur le respect des textes, des heures, des conditions de sécurité...

Changer d'état d'esprit.

La question est donc de changer profondément les mentalités pour aller vers la mise en place d'un vrai système d'évaluation / formation plutôt qu'un contrôle, de faire progresser plutôt que sanctionner.

Il serait temps, nous semble-t-il, de sortir de la notion de « mérite individuel » qui remplace sans cesse chaque enseignant seul devant sa classe. Comment dans ce système véritablement valoriser le travail en équipe ?

Enfermer la communauté enseignante dans une notion trop duale du mérite, de type « les bons ont une bonne note. Les autres sont sanctionnés et considérés en échecs » ne peut pas permettre d'évoluer vers une prise en compte différente de l'enfant et de ses difficultés d'apprentissage. L'école, la pédagogie, le métier d'enseignant ont évolués depuis les dernières décennies. Les principes d'inspection devront forcément en faire autant.





Extraits du projet de l'IA

L'INSPECTION DES PERSONNELS

Principe :

Ces dispositions s'inscrivent le cadre réglementaire actuel (décret du 29 04 2002 - J.O. du 02.05.2002) , qui. prévoit que chaque fonctionnaire fait l'objet d'une notation individuelle. La note est arrêtée à la suite d'une inspection, qui consiste en l'observation d'une ou plusieurs séquences conduites avec des élèves, suivie d'un entretien. Si celui-ci renvoie essentiellement à la dimension individuelle de l'exercice du métier, le travail de chaque enseignant sera replacé dans une approche plus globale, en lien avec le projet d'école.

Démarche :

L'inspecteur procédera, sauf cas particulier, à l'inspection de chaque enseignant de l'école sur un temps, aussi court que possible. Préalablement à cette série d'inspections, l'IEN pourra demander la transmission de certains documents de nature à l'éclairer sur le fonctionnement de la classe et les choix pédagogiques des enseignants. Il pourra également, s'il le juge utile, organiser une réunion préparatoire. Par delà l'approche individuelle, cette série d'inspections permettra d'appréhender le fonctionnement collectif de l'école (mise en œuvre du projet d'école, suivi des élèves, cohérence des démarches pédagogique et éducatives ...).

Au terme de ces inspections individuelles, une réunion du conseil des maîtres se tiendra. Organisée autour du projet d'école, elle permettra de procéder à une analyse du fonctionnement global de l'école et de formuler des propositions pour l'améliorer. Les conclusions pourront être synthétisées sous la forme d'un « contrat de réussite ».

Dans toute la mesure du possible l'inspecteur participera également à une réunion du conseil d'école s'assurera à cette occasion que celui-ci joue pleinement son rôle. Toutefois, compte tenu du fait que la plupart des conseils d'école se tiennent à la même période, cette disposition ne saurait être systématisée.

Au terme de ce processus les conseillers pédagogiques pourront être sollicités pour aider les équipes à mettre en œuvre les dispositions arrêtées et des actions de formation pourront être proposées. Ils pourront également apporter une aide individuelle aux enseignants qui en feraient la demande.

Note : il n'est pas exclu qu'en fonction de certains problèmes il soit procédé à des inspections isolées.

Le rapport d'inspection

Le rapport est individuel. Destiné à l'Inspecteur d'académie, il rend compte de la pratique professionnelle des enseignants, ainsi que du fonctionnement des écoles. A ce titre il est nécessairement synthétique et ne saurait reproduire l'entretien. S'il le juge utile, l'inspecteur pourra d'ailleurs remettre à l'enseignant une fiche d'aide et de conseils personnalisés. Conçu autour du « Référentiel des compétences du professeur des écoles », le rapport pourrait s'articuler autour des rubriques suivantes :

- 1- Fonctionnement, organisation matérielle et pédagogique de l'école. Cette partie du rapport, sera en grande partie commune à l'ensemble des enseignants. On y soulignera toutefois la manière dont chacun s'implique dans le travail collectif et la mise en œuvre du projet d'école.
- 2- Projet du maître : (préparation de la classe, définition des compétences, pédagogie différenciée et actions de remédiation , relations avec les familles et les partenaires ...)
- 3- Action pédagogique au cours des séquences observées : (techniques pédagogiques, relations avec les élèves, réseaux de communication, adéquation au programme et au projet de cycle ...)
- 4- Besoins de formation

Le rapport est communiqué à l'enseignant qui peut en retour faire part de ses remarques. La note est attribuée par l'Inspecteur d'académie, sur proposition de l'IEN, sur la base de la grille départementale.

[...]

L'inspection des titulaires-remplaçants qui effectuent un remplacement long sera faite conformément aux dispositions ci-dessus. Ceux qui seront inspectés à l'occasion d'un remplacement court devront présenter les documents de travail élaborés et utilisés lors de leurs divers remplacements.

L'inspection du directeur de l'école doit prendre en compte la manière dont il exerce sa fonction. Ceci fait l'objet d'une rubrique spécifique dans le rapport.

L'inspection des personnels exerçant dans un RASED concerne l'ensemble des personnels spécialisés d'un même RASED (psychologue scolaire, maître « E », maître « G »). Elle est individuelle, mais l'activité de chacun sera replacée dans le cadre du fonctionnement global du réseau.

Elle comporte plusieurs phases

- 1 - Activités conduites avec les élèves
- 2 - Travail avec les écoles et les enseignants
- 3 - Travail interne à l'occasion d'une réunion des membres du RASFD...

Geoffroy
CHEVALIER
28 ans
Secrétaire
Départemental
du SNUipp 05
Enseigne
en CM2



Expérimentation dans le 05

Questions à Geoffroy Chevalier.

« Le maître mot de ce processus est « la confiance » entre des professionnels de l'école. Cela a conduit logiquement à la mise à l'écart de la note qui empêchait un véritable dialogue pour que l'inspection devienne réellement une aide, un accompagnement pédagogique gage d'une évaluation réussie.

[...] Au départ, le SNU 05 a consulté une grande partie de la profession pendant plus d'un an pour expliquer et réfléchir aux enjeux et à la mise en place d'un tel dispositif. Les choses n'étaient pas si simples parceque de nombreux collègues étaient méfiants et doutaient que les IEN puissent jouer le jeu de la confiance. [...] Et puis ils voyaient mal le rôle que les conseillers pédagogiques pourraient jouer.

Ensuite, une minorité voyait dans ce dispositif une attaque de leur mérite personnel, garant de leur avancement futur. Fort heureusement, peu de collègues pensent qu'ils sont plus méritants que d'autres. [...] En revanche, il n' jamais été exclu dans ce processus de pointer les rares collègues qui mettraient manifestement de la mauvaise volonté à accomplir leurs tâches. [...] La très grande majorité des enseignants a accueilli favorablement cette expérimentation. Le fait de vivre ce processus a permis à beaucoup d'équipes de se rendre compte qu'il était possible de vivre autrement les relations de hiérarchie avec l'IEN. Pour la première fois, on pouvait se mettre en danger pédagogiquement, dans sa classe, sans risque d'une sanction quelconque et au contraire avec des possibilités de progresser et d'échanger avec d'autres collègues de l'école ainsi que l'équipe pédagogique de circonscription. Aujourd'hui, personne ne voudrait revenir en arrière. [...] En outre, la vie des écoles a évolué. Il y a une prise de conscience plus forte de l'équipe. »

Entretien avec le mensuel « l'école libérée ». Fev 2004

