

Pour une évaluation ouverte respectueuse de notre rôle concepteur de nos pratiques.

Les prescriptions qui émanent de l'employeur, de la chaîne hiérarchique ou de la formation peuvent prendre la forme de normes ou de règles impératives. Assiduité, relations avec les usagers, dans notre cas les élèves, programmes, objectifs généraux d'apprentissage... beaucoup sont nécessaires pour permettre le travail, ce qui n'empêche pas aussi d'être amené à en questionner ou discuter une partie.

En ce qui concerne l'évaluation des personnels, la difficulté est que certaines normes entendent encadrer l'activité quotidienne de manière pointilleuse, et que c'est l'adhésion, ou l'écart, à ces normes qui est évalué. Parmi ces normes, pour les enseignants, citons le travail en groupe ou en îlot, l'évaluation des tâches complexes, l'évaluation par compétences, l'usage du numérique, l'usage permanent de la langue cible en langues vivantes... Une partie de leur intégration paraît relever de la liberté pédagogique, mais des retours de rendez-vous de carrière, ou des inspections du système précédent, témoignent de l'attente d'inspecteurs de voir appliquées certaines pratiques en tout lieu et de tout temps. Leur non application est relevée, signalée et peut être reprochée expressément. En tout cas, il est rarement demandé aux collègues ce qui a pu les amener à ne pas se saisir cette fois là, ou en général, de la « bonne pratique » préconisée. Son absence est clairement perçue comme un manque : manque d'information, de formation, de volonté d'innover, de se remettre en question, et dans les cas les plus graves, manque de compétences.

Il ne s'agit pas de dire que tous les collègues ont subi ce genre d'évaluation. Au contraire un certain nombre d'inspecteurs se montrent ouverts et curieux des pratiques et des méthodes des uns et des autres, de la manière dont les enseignants construisent leurs gestes professionnels. **Il s'agit donc de demander la disparition de la première forme d'évaluation, fermée, sclérosée, arbitraire, qui porte des œillères pour ainsi dire, où l'évaluateur ne vient évaluer que ce qu'il cherche a priori ; et de promouvoir la seconde, celle où l'évaluateur est curieux de l'activité des personnels, celle où ces derniers sont considérés comme des concepteurs, et même des être pensants.** Les grilles actuelles d'évaluation le permettent du fait d'une rédaction assez générale des items, à condition que les évaluateurs ne viennent pas avec des sous grilles plus ou moins personnelles. Les échanges dans les collectifs de pairs animés par le SNES-FSU dans différentes académies depuis des années démontrent que l'activité ne peut s'enfermer dans des normes étroites. Même quand ils cherchent à en appliquer certaines le professionnel expérimente, prend du temps, avance progressivement, quelquefois recule, adopte un peu mais adapte beaucoup et peut aussi juger une pratique inadaptée à un contexte. Et au cours de ces recherches d'autres besoins, d'autres idées peuvent émerger.

L'évaluation qui mesure les écarts aux normes entretient aussi des liens étroits avec le flou qui existe sur les limites entre l'information de l'existence d'une pratique, souvent jugée « une bonne pratique », la formation à son usage, l'incitation et l'injonction. Concrètement, trop souvent, dans des académies, à l'issue de formation qui émanent d'IPR, les collègues subissent une ambiguïté. Les collègues ont entendu clairement que ce qui leur était présenté n'étaient que des propositions, des ressources, mais étrangement ils perçoivent bien tout aussi clairement que l'« on » compte bien voir lors de visites ou d'inspections mise en œuvre ces « innovations » sur lesquelles « on » a investi du temps.

Au SNES-FSU, nous pensons que le vrai expert est celui qui est capable de dire « ça dépend » parce qu'après avoir vécu de nombreuses situations il sait que l'activité ne s'enferme pas dans les grilles étroites. Pourquoi vouloir faire disparaître la richesse du travail avec une évaluation étroite d'esprit ?