

UNE NOUVELLE ÉVALUATION DES PERSONNELS

Des systèmes d'évaluation opaques et peu efficaces

L'évaluation des personnels est indispensable pour contrôler la qualité de l'enseignement et pour accompagner les enseignants et les personnels de l'éducation. Or les systèmes d'évaluation sont opaques et peu efficaces.

La situation actuelle de l'évaluation des personnels est très différente selon les types de personnels.

Pour les professeurs des écoles, leur avancement s'appuie sur la notation et l'appréciation pédagogiques proposées par les corps d'inspection.

Pour les enseignants du second degré, l'évaluation s'appuie depuis longtemps sur deux notations : la notation du chef d'établissement et celle des corps d'inspection.

Pour les autres personnels, le système d'évaluation a été récemment revu et a été aligné sur la fonction publique. L'évaluation s'appuie sur l'existence d'une fiche de poste et s'effectue lors d'un entretien professionnel, qui permet de fixer à l'agent des objectifs et d'en évaluer l'atteinte.

Le dispositif d'évaluation des personnels d'enseignement est souvent critiqué. Les critères d'évaluation et les conditions d'inspection sont fréquemment jugés peu efficaces. La notation dite « administrative » effectuée annuellement dans l'enseignement secondaire par le chef d'établissement est souvent qualifiée d'exercice formel. La « réunion » des deux notes dans une note globale, complétée par des appréciations littérales se révèle peu exploitable, d'autant que les inspections sont trop éloignées les unes des autres, alors que les évaluations sont normalement annuelles selon les textes en vigueur. L'administration est ainsi conduite à « actualiser » ces notes de façon assez mécanique, qui se retrouvent ainsi fortement corrélées avec l'ancienneté de carrière.

L'évaluation a un impact direct sur le rythme de carrière des personnels. Celui-ci est assez mécanique s'agissant des avancements d'échelon. Pour les promotions des enseignants, la notation est prise en compte mais ne permet plus de discriminer suffisamment les candidats. Elle est donc « complétée » par d'autres critères qui se veulent plus qualitatifs rendant la relation évaluation-promotion difficile à apprécier. Pour les autres personnels le dispositif est devenu plus simple et plus lisible, même s'il est contesté par certains pour son aspect jugé arbitraire.

Des évaluations à revoir

Revoir l'évaluation des personnels suppose de répondre à bon nombre de questions. Pourquoi évalue-t-on ? Pour contrôler la qualité de l'enseignement ? Aider et accompagner les professeurs insuffisants ? Pour déterminer les avancements ? Pour réguler les carrières et les promotions ? Qu'évalue-t-on : le respect formel des textes encadrant le travail pédagogique de l'enseignant ou la qualité de l'enseignement ? La prestation individuelle ou le travail d'une équipe ? Quand évalue-t-on ? Sur une base annuelle ou à certains temps importants du cursus des élèves ou de la carrière ? Comment évalue-t-on ? Par entretien professionnel, par inspection, sous forme d'auto-évaluation ? Qui évalue ? Des évaluations parallèles des corps d'inspection et des chefs d'établissement ? Des inspections communes ? Qui est l'évaluateur final ?