



Quelles évaluations des professeurs ?

Les analyses de la FAPEO 2012
Analyse 6/15 - Juillet

Rédaction :
TALLUTO JEREMY
Fédération des Associations de Parents de l'Enseignement Officiel
Avenue du Onze Novembre, 57 - 1040 Bruxelles
02/527.25.75 - 02/525.25.70
www.fapeo.be - secretariat@fapeo.be
Avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles

Table des matières:

Table des matières:.....	2
Résumé.....	3
Mots-Clefs.....	3
1. Introduction.....	4
2. Caractéristiques des pratiques d'évaluation	4
2.1. Les objets (les référents) évalués	4
2.2. Les fonctions dominantes de l'évaluation.....	5
2.3. Les acteurs de l'évaluation	7
2.4. Quand évaluer ?	8
2.5. Les moyens / Les outils de l'évaluation?	8
3. Comment ça se passe en Europe ?	10
4. Et chez nous.....	11
5. Vers une révision des systèmes d'évaluation des enseignants ?.....	14
Bibliographie.....	16

Résumé

A l'heure où la formation initiale des enseignants est fortement repensée, alors que le redoublement pèche par son inutilité et que la lutte contre l'échec scolaire ne cesse d'augmenter, la FAPEO s'est posé les questions suivantes : « *Comment sont évalués les professeurs au cours de leur carrière ?* » Sur base de quoi sont déterminées les compétences de nos enseignants ? Par qui sont réalisées les évaluations ? Sont-elles utiles ou pertinentes ? Contribuent-elles à une amélioration des pratiques enseignantes ? Les politiques d'éducation actuelles offrent de plus en plus d'autonomie au corps professoral quant aux savoirs qu'ils transmettent et la manière dont ils les prodiguent... En revanche, le suivi de leurs activités est-il correctement opéré ? De plus, on constate des pratiques d'évaluation qui ont fait leurs preuves chez nos voisins européens... Devons-nous donc nous en inspirer ou plutôt créer notre propre système d'évaluation qui renforcera la valeur et le professionnalisme de notre enseignement ? Telles sont les interrogations qui méritent que on s'y attarde et auxquelles nous tenterons, le plus judicieusement possible, d'apporter des éléments de réponse.

Mots-Clefs

Evaluation des professeurs - Formation initiale - Développement professionnel - CEB - Enseignement efficace - Prime au mérite - Fonctions dominantes

1. Introduction

« Les parents de l'école officielle demandent de superviser les « profs buseurs ¹ », « les parents de l'école officielle dénoncent les excès de redoublements ² », « certains taux d'échecs ne sont pas normaux ³ »... Tels sont les titres que l'on peut lire dans nos journaux pratiquement chaque jour, une fois la question de l'enseignement abordée. Dans les débats quotidiens, l'heure est à la réforme de notre système scolaire et ce, à tous les niveaux : la formation initiale est sur le chemin de la révision en passant, éventuellement, de trois à cinq années. **L'évaluation des élèves** soulève la question du Certificat d'Etude de Base qui serait un frein au continuum entre la fin du primaire et le début du secondaire. Mais on ne peut lire ces titraillles sans constater que le travail de l'enseignant est visiblement remis en cause... Ce dernier serait-il trop peu évalué en cours de carrière et mérite-t-il une attention toute particulière ? La responsabilité de la faiblesse de l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles est-elle indissociable de la qualité de la formation que reçoivent les élèves ? Leurs compétences doivent-elles être reconsidérées ? Vers quelles évaluations des enseignants doit-on se diriger ? La question est surtout de savoir sur quoi pourront être évalués ces professeurs et suivant quels critères...

2. Caractéristiques des pratiques d'évaluation

Selon Léopold Paquay, professeur à l'université de Louvain, psychopédagogue et formateur d'enseignants, en matière d'évaluation professionnelle *les principales dimensions considérées sont au nombre de cinq : objets (et référents), les fonctions, les acteurs, le moment et les moyens de l'évaluation*⁴.

2.1. Les objets (les référents) évalués

Evaluer l'objet (les référents)⁵ ne se résume pas à une simple prise d'informations sur un sujet ou encore une action. Une évaluation est en fait une comparaison entre l'observation (perception) et ce qu'on attend. En résumé, d'après Barbier « ... lorsqu'on évalue, on construit une image de la réalité observée ». Ce qu'il va plus communément appeler « le référé ». En France, par exemple, les directions font une évaluation administrative d'enseignants en exercice. Elles se réfèrent à des critères

¹ « Les parents de l'école officielle demandent de superviser les « profs buseurs » », *La Dernière Heure*, 31/08/2011, <http://www.dhnet.be/infos/societe/article/366845/rentree-les-parents-de-l-officiel-demandent-de-superviser-les-profs-buseurs.html>

² Bouillon P., « Les parents de l'école officielle dénoncent les excès de redoublements », *Le soir*, 09/09/2011, <http://blog.lesoir.be/salledesprofs/2011/09/09/faut-il-cadrer-les-profs-buseurs/>

³ « Certains taux d'échecs ne sont pas normaux », *L'Avenir*, 28/06/2011, http://www.lavenir.net/article/detail.aspx?articleid=DMF20110628_00018056

⁴ Paquay L., « L'évaluation des professeurs : Tensions et enjeux », *Le Mesnil-sur-l'Estrée*, L'Harmattan, 2004, p.14.

⁵ Paquay L., « L'évaluation des professeurs : Tensions et enjeux », *ibidem*, pp. 14-21.

comme la ponctualité, l'assiduité... Des références telles que le sexe, l'âge, ou encore la peau ne sont pas prises en compte.

Mais selon quelles caractéristiques peut-on qualifier une personne de « **bon enseignant** » ? À croire une enquête menée en Belgique, dans l'enseignement professionnel, les élèves espèrent des professeurs chaleureux, respectueux, fermes, exigeants ou justes. Tandis que dans l'enseignement secondaire supérieur les attentes vis-à-vis des enseignants sont plutôt ses compétences ou la passion pour la matière enseignée. Toutes ces qualités ne permettent tout de même pas de dresser une image de « bon enseignant » mais un critère général s'en extirpe : la qualité de l'enseignement.

De nombreuses recherches ont été entreprises pour déterminer ce que l'on pourrait appeler « un enseignement efficace ». D'après une synthèse classique publiée en 1986, Rosenshine dégage quelques caractéristiques intéressantes parmi lesquelles :

- la révision des prérequis,
- le contrôle de la compréhension,
- l'organisation de groupes de besoins,
- les corrections immédiates (auto-évaluation),
- ainsi que l'aménagement de révisions mensuelles (voire hebdomadaires).

Enfin, en 2002, à Québec, le Ministère de l'Éducation a publié un nouveau référentiel de compétences qui devait aider les enseignants pour les nouveaux programmes de formation initiale dans l'enseignement obligatoire :

- agir en tant que professionnel,
- communiquer clairement et correctement,
- concevoir-piloter-évaluer des situations d'enseignement-apprentissage,
- planifier-organiser-superviser le groupe-classe,
- adapter ses interventions en fonction du public,
- intégrer les TIC,
- faire vivre la coopération entre l'équipe-école et l'équipe pédagogique en vue de l'atteinte de certaines tâches,
- s'engagement dans une démarche de développement professionnel
- et enfin, agir dans le respect des normes éthiques.

Ce type de grille d'évaluation, une fois mise en place, a tendance à techniciser la profession et à voiler des aspects plus profonds de la complexité du processus d'évaluation. D'où l'intérêt d'en préciser une autre dimension...

2.2. Les fonctions dominantes de l'évaluation

On retrouve plusieurs fonctions à la fois qui permettront une évaluation constructive et professionnalisante. Ces dernières sont régies de manière à **faire**, en quelque sorte, **tourner une « entreprise »** de manière logique. Dès lors, elles donneront l'opportunité de cibler des réponses bien spécifiques quant aux questions qui

s' « imposent » aux évaluateurs et aux enseignants : sur quoi vont-ils être évalués ? Pourquoi évaluer ? Qui va évaluer ? Quand seront-ils évalués ? Avec quels moyens ?



Le contrôle administratif

L'enseignant est considéré comme un travailleur dans un environnement bureaucratique. Les directeurs et inspecteurs devront garantir que les professeurs titulaires se conforment aux normes. Leur évaluation n'est qu'un élément de l'évaluation-contrôle qui reprend d'autres cas de figure (l'emploi des subventions).

La gestion de carrières

L'enseignant fait partie du personnel d'un service d'employés. L'évaluer vise à mettre en place un processus de nomination ou de promotion et, selon certaines circonstances, une augmentation de son indice barémique (accélération de l'ancienneté reconnue ou paiement au mérite).

L'accountability

Nous traduirons ce concept par « *Responsabilisation* ». Il met en avant le fait que les enseignants sont des professionnels. Ils rédigent un journal de classe pédagogique, des préparations et les soumettent aux autorités responsables. On pourrait donc considérer « ce rapport » comme un compte-rendu avec un aspect amélioratif.

L'amélioration des pratiques formatives enseignantes

En classe, cette dimension exige de l'enseignant des facultés d'adaptation et d'innovation qui supposent une réflexivité des acteurs pédagogiques. Ces évaluations ciblent davantage l'enseignement que l'enseignant et peuvent de divers ordres (supervision clinique, entretien vidéo ou audio, etc.).

Le développement professionnel

Fait référence à un sujet qui concerne l'enseignant tout au long de sa carrière. Une évaluation systématique donne lieu à l'établissement de priorités dans leur formation quotidienne en fonction, bien sûr, de leurs besoins (collectifs ou individuels).

Un ouvrage récent sur la gestion des ressources humaines dans l'enseignement européen rajoute une fonction dominante à cette liste⁶, celle de la *mobilisation des enseignants* dans les activités de « production ».

Les effets de l'évaluation des enseignants et de l'enseignement sont de plusieurs natures : la *mobilisation des enseignants* dans leurs devoirs quotidiens et dans des projets communs, le développement professionnel des instituteurs tout au long de leur carrière et *l'amélioration de l'enseignement* ; afin d'acquérir une formation performante. Quelle que soit la fonction ou l'évaluation, le but est donc de mobiliser et de motiver les enseignants.

2.3. Les acteurs de l'évaluation

Les acteurs⁷ de ces évaluations peuvent être de divers ordres. On peut distinguer globalement et en théorie : des inspecteurs, des élèves, les directions de l'établissement, le public (mass média, parents,...), les collègues, l'ordre des enseignants (s'il y en a un) et l'enseignant lui-même. Tous ces protagonistes de l'enseignement sont couramment répartis en catégories distinctes dans lesquelles chacun joue son rôle pour finalement se compléter :

1. *L'hétéro-évaluation* : une personne extérieure évalue le sujet (l'enseignant). On peut éventuellement y retrouver : le public qui, lui, basera son évaluation sur les acquis et les connaissances des élèves, les inspecteurs qui s'attarderont sur les savoirs scolaires et les comportements à l'école, l'ordre des enseignants se focalisera sur les attitudes professionnelles et les connaissances, la direction évaluera la conduite au sein de l'école et la gestion de la classe, les collègues s'appuieront sur la manière de se comporter dans l'établissement, ou encore les élèves analyseront les compétences didactiques et relationnelles, et les agissements en classe.
2. *L'auto-évaluation* : l'instituteur évalue sa propre performance et son savoir-faire.
3. La *co-évaluation* regroupe les deux cas de figure précédents. Elle repose donc sur un dialogue entre l'enseignant et un « évaluateur externe » dans un but formatif.
4. *L'évaluation mutuelle* : considérée comme un dialogue entre deux enseignants qui s'évaluent l'un l'autre. Elle vise principalement les pratiques des enseignants en classe et les dispositifs mis en place dans un but qui se veut également formatif.

⁶ Paquay L., « L'évaluation des professeurs : Tensions et enjeux », L'Harmattan, 2004, Le Mesnil-sur-l'Estrée, pp. 21-24.

⁷ Paquay L., *ibidem*, pp. 24-26.

2.4. Quand évaluer ?

Dans un grand nombre de pays, la carrière d'un enseignant s'annonce sans grands rebondissements. À l'exception d'une augmentation salariale suite à l'ancienneté, d'une valorisation barémique ou du paiement au mérite, les « profs » bénéficient de peu de promotion. Des évaluations aux **moments-clés**⁸ de la carrière sont susceptibles d'avoir des incidences sur les nominations, le maintien ou la promotion. La question primordiale est donc de savoir **quand** ces évaluations doivent être réalisées et dans quel but ? Si on prend l'exemple des USA :

- **Après la formation initiale et l'obtention du diplôme**, un individu doit obtenir **une licence** pour enseigner dans le public et ce document est valable selon une **durée indéterminée** sauf dans certains états où la licence va de 5 à 10 ans (Roth, 1996). Ce diplôme permettra à l'enseignant d'enseigner dans l'état dans lequel il a acquis ce document.
- Dans d'autres cas, nous constatons des **évaluations en cours de carrière** dans lesquelles les besoins des professeurs sont répertoriés de manière à déterminer les priorités en vue d'une **formation continue**. En matière de « professionnalisation », un examen minutieux est institué et délivré par une instance américaine reconnue, ce qui permet, pour chaque candidat, l'obtention d'un « certificat national » dans une perspective de plan de carrière. Selon Roth, « *cette certification nationale est une reconnaissance de compétences professionnelles d'enseignant certifiant que la personne maîtrise certains standards, signe d'un enseignement de qualité. [...]* ». À la différence de la licence admettant l'enseignement dans un seul état, la *certification*, elle, autorise tout formateur, détenteur de ce document, à transmettre ses savoirs à travers tous les Etats-Unis et non dans un seul état comme dans l'exemple précédent.

Ce type de processus, qui laisse entrevoir un échelonnement avec évaluations dans la carrière d'un professeur, offre des opportunités de promotion au statut de « certified teacher » et sort l'enseignant d'un métier routinier pour l'emmener sur le chemin de la mobilité et du plan de carrière.

2.5. Les moyens / Les outils de l'évaluation⁹?

Enfin, comme le rappelle Hutmacher « on ne peut pas ne pas évaluer » ! De nombreux ouvrages proposent des solutions d'évaluation par le biais de moyens (d'outils) très diversifiés. Cependant, il faut bien se rendre compte que ces évaluations tantôt sont mal orchestrées, tantôt relèvent bien plus des « on-dit » ou des jugements émanant des collègues, des mass média, des supérieurs, etc. Voilà pourquoi les individus qui évaluent les professeurs doivent arriver à **fonder leurs avis sur des instruments** qui en accentuent la vraisemblance et le bien-fondé. Cette panoplie d'outils commence avec des moyens classiques telles que les *productions écrites* qui sont amplement usitées lors de la formation initiale, surtout d'un point de

⁸ Paquay L., *ibidem*, pp. 26-28.

⁹ Paquay L., *ibidem*, pp. 29-33.

vue cognitif. L'*observation de pratiques de classe* est couramment exploitée par les inspecteurs et les conseillers pédagogiques. De manière générale, ces constatations s'appuient sur un « processus-produit » qui classe les comportements selon des critères d'efficacité ou d'inefficacité sans nécessairement prendre en compte le contexte de la situation. Pour compléter ces remarques, on retrouve également *des entretiens* qui permettent de mettre le doigt sur des faits imperceptibles par l'observation.

Ce type de *moyens* permet surtout à l'enseignant d'avoir un avis critique par rapport à sa propre pratique. Il ouvre la porte à une co-évaluation formative. L'*avis des usagers* est une des sources les plus instructives en matière d'évaluation même si on sait que les *feedbacks* des élèves (qui sont des évaluateurs quotidiens des enseignants) laissent parfois place à la subjectivité. Enfin, le *portfolio* est un dossier dans lequel se retrouvent les acquis de formation et les acquis professionnels d'un enseignant. On distinguera donc des portfolios de deux ordres : le *formatif* qui jouera le rôle de dossier de développement professionnel et le *bilan* qui démontrera les compétences de l'enseignant par le biais d'un dossier de promotion, voire de nomination...

3. Comment ça se passe en Europe ?

Pays	Pratiques d'évaluation ¹⁰
Grande-Bretagne	L'évaluation se base sur un système interne et productif . Tout le corps professoral est scindé en sous-groupes d'aptitudes (littéraire, scientifique,...) qui sont, chacun, coordonnés par un professeur titulaire. Chaque sous-groupe tente de venir en aide à l'autre afin d'améliorer leurs compétences. Ce type de mise en œuvre est présent à tous les niveaux de l'éducation britannique. Et le cas échéant, le chef d'établissement est susceptible de décerner des primes aux enseignants compétents.
Suède	En fonction du projet pédagogique, l'enseignant reçoit, de la part de sa direction, une liste de missions à effectuer. Tout au long de l'année, sont organisés des entretiens (feedbacks) entre la direction et le professeur en vue de cibler les objectifs à atteindre et les moyens à mobiliser pour y parvenir. Une évaluation des résultats est effectuée sur base de critères multiples (compétences, capacité de travail en équipe, efforts de formation...). Ce modèle tient bien sûr compte de l'évaluation des résultats des élèves afin de mettre en place diverses actions de FECS (Formation en Cours de Service) inscrites au projet d'établissement.
Allemagne et Suisse (dans 2 cantons germanophones)	Ces 2 pays ont une structure fédérale qui est responsable de leur système éducatif. C'est le « nouveau <i>Management public</i> » suisse et le « <i>Bundesbesoldungsgesetz</i> » allemand qui met en corrélation l'échelle salariale et la performance de l'enseignement.
Pays-Bas	L'évaluation de l'enseignant par un de ses supérieurs n'a lieu qu'en début de carrière.
Portugal	Un professeur a le droit de demander une évaluation extraordinaire. Cependant, son évolution de carrière est principalement régie par l'ancienneté et l'obtention de « crédits » suite à la formation continue.
Espagne	Elle s'inspire de son voisin portugais. Cependant, après huit années d'expérience, les professeurs peuvent participer à un concours qui leur permettra (en cas de succès) d'accéder au statut de « <i>catedratico</i> » qui s'appuie sur le mérite académique, sur la pratique d'enseignement et sur un examen oral sur un sujet choisi par l'enseignant.
Finlande	Considérée globalement comme référence en matière d'enseignement, il n'y a pas de système d'évaluation des formateurs. Cependant, une majorité des chefs d'établissements scolaires possèdent leur propre méthode d'appréciation. Pour évaluer un professeur, le directeur tient compte de critères tels que la capacité à coopérer, la maîtrise de la formation ou encore les résultats des élèves...

¹⁰ Paquay L., *ibidem*, pp. 131-135.

4. Et chez nous...

Avant toutes choses, il est intéressant de comprendre l'évolution professionnelle des professeurs une fois la formation initiale terminée. Quel pourrait éventuellement être leur parcours, quels sont les différents pouvoirs organisateurs qui les engagent et selon quels critères et enfin quelle est la distinction entre conseillers pédagogiques et inspecteurs.

4.1. Avant la nomination

Lorsqu'un « néo » professeur se lance sur le marché de l'emploi, sa première démarche sera de briguer une désignation à titre temporaire dans l'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Des appels aux candidats sont diffusés au Moniteur ¹¹ dans le courant de chaque année scolaire pour l'année scolaire suivante. Il est à noter que le délai pour se porter candidat ne dépasse généralement pas un mois à dater de l'appel au Moniteur.

Après avoir emmagasiné une certaine expérience de la profession, l'enseignant devient temporaire prioritaire sur la liste (du Moniteur)¹².

4.2. La nomination

Pour être engagé à titre définitif dans une fonction d'enseignement, l'enseignant doit remplir un certain nombre de conditions: être belge ou ressortissant d'un pays de l'Union européenne ; jouir des droits civils et politiques ; être porteur du titre requis (ou d'un titre jugé suffisant du groupe A dans l'enseignement subventionné); satisfaire aux obligations légales ou réglementaires relatives au régime linguistique ; être de conduite irréprochable ; enfin, posséder les aptitudes physiques fixées par le gouvernement.

D'autres conditions peuvent se rajouter en fonction du réseau d'enseignement dans lequel le professeur est engagé¹³.

¹¹ Dans l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles, le recrutement de candidats enseignants est centralisé. Les candidatures doivent être rentrées auprès de la Direction générale des Personnels de cet enseignement au moment de la publication au Moniteur belge d'appels aux candidats, appels publiés selon un calendrier précis et courant pendant une durée déterminée, d'un mois environ. La seule manière de postuler au sein du réseau de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles se fait donc par appel à candidature publié au Moniteur belge.

¹² Enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles, <http://www.restode.cfwb.be/pgens/carriere/enseigner.htm>

¹³ Enseignement.be, « Carrières dans l'enseignement : enseignants - être en fonction », <http://www.enseignement.be/index.php?page=24840&navi%3D2101>

4.3. Dans l'enseignement de la Communauté française

Le membre du personnel qui a été désigné en tant que temporaire prioritaire est automatiquement nommé, le 1er janvier ou le 1er juillet suivant, s'il occupe un emploi vacant comportant au moins la moitié d'une charge complète. Dans ce cas, aucune demande n'est à formuler.

Toutefois, un membre du personnel désigné en tant que temporaire prioritaire dans un emploi vacant ne comportant pas la moitié d'une charge complète peut demander à bénéficier d'une nomination¹⁴.

4.4. Dans l'enseignement officiel subventionné (Provinces et Communes)

Chaque année, dans le courant du mois de mai, le pouvoir organisateur adresse aux membres du personnel figurant dans le classement des prioritaires un appel en vue des nominations et communique la liste des emplois vacants. Les candidats doivent réagir à cet appel et se conformer aux modalités prescrites par la Commission paritaire locale.

Les principales conditions retenues sont le classement comme prioritaire, le fait de compter au moins 600 jours de service dont 240 au moins, répartis sur trois années scolaires au moins, dans la fonction postulée.

La candidature à une nomination définitive dans une fonction ne vaut que pour l'année scolaire suivante. Elle doit donc être renouvelée chaque année aussi longtemps que l'on ne bénéficie pas d'une nomination¹⁵.

4.5. Dans l'enseignement libre subventionné

Dans le réseau libre subventionné, entre le 15 février et le 30 avril, le pouvoir organisateur transmet à tous les temporaires de son personnel un avis reprenant la nature et le volume des emplois offerts, les conditions requises, la forme et le délai dans lequel les candidatures doivent être introduites. L'obligation d'engager à titre définitif ne vaut que pour les membres du personnel qui font acte de candidature.

Pour être engagé à titre définitif, l'enseignant doit occuper un emploi vacant et avoir acquis une ancienneté dans l'enseignement subventionné. Cette ancienneté doit correspondre à 720 jours de service répartis sur trois années scolaires au moins dont 360 jours, répartis sur deux années scolaires au moins, acquis dans la fonction auprès du pouvoir organisateur. L'engagement à titre définitif prend effet au 1er octobre. De plus, l'enseignant doit avoir introduit sa candidature dans la forme et le délai fixés par l'appel aux candidats¹⁶.

¹⁴ Enseignement.be, « Carrières dans l'enseignement : enseignants - être en fonction », *ibidem*, <http://www.enseignement.be/index.php?page=24840&navi%3D2101>

¹⁵ Enseignement.be, « Carrières dans l'enseignement : enseignants - être en fonction », *ibidem*.

4.6. Distinction entre Conseiller Pédagogique et Inspecteur

- **le conseiller pédagogique** : il est chargé, comme son nom l'indique, de conseiller et d'accompagner les professeurs, les équipes pédagogiques et les établissements scolaires pour lesquels le Service général de l'Inspection démontre des carences ou des faiblesses. Il veille à assurer la constance du cheminement pédagogique en cours de carrière. **Ses objectifs** sont donc fixés en vue d'une **évaluation formative pour les enseignants**¹⁷.
- **l'inspecteur** : les inspecteurs sont assignés à une pléiade de tâches de nature administrative (Ex. : Signalement des absences injustifiées). Les inspecteurs pourront dispenser **conseils et informations** en lien avec les constats qu'ils auront posés dans le cadre de leurs missions. En effet, ces services d'inspection peuvent être requis par les directions d'établissement scolaire ou par le pouvoir organisateur (PO) qui désirent **mesurer les compétences pédagogiques** des membres de leur équipe éducative. En ce qui concerne l'enseignement fondamental, secondaire et spécialisé, les constats des inspecteurs peuvent faire l'objet de notes d'informations qui seront transmises aux Cellules ou au Service de conseil et de soutien pédagogique¹⁸.

Au sein des établissements de la Fédération Wallonie-Bruxelles, chaque enseignant dispose d'un dossier, rédigé par la direction, qui est envoyé au Ministère de l'Éducation avec pour mention « très bien, bon, ou insuffisant »¹⁹. Ces appréciations sont relatives à la qualité de l'enseignement d'un enseignant titulaire. Cependant, sont-elles rédigées régulièrement à l'initiative du chef d'établissement ou sous l'impulsion de l'inspection? Quoi qu'il en soit, si rien n'est envoyé, le professeur est considéré comme « bon » et est reconduit annuellement. Si son bilan est jugé insatisfaisant, et ce, trois fois consécutivement, il risque le licenciement.

¹⁶ Enseignement.be, « Carrières dans l'enseignement : enseignants - être en fonction », *ibidem*.

¹⁷ Enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles, « Les conseillers pédagogiques », http://www.restode.cfwb.be/pgens/org_cf/insp/conseillers.htm

¹⁸ Enseignement.be, « Les services d'inspection », <http://www.enseignement.be/index.php?page=24234>

¹⁹ Paquay L., « L'évaluation des professeurs : Tensions et enjeux », *op.cit.*, p. 134.

5. Vers une révision des systèmes d'évaluation des enseignants ?

En tenant compte de tous ces exemples, qui sont pour la plupart, propres aux contextes historique et culturel de chaque pays, on se rend compte que chacun peut comporter des avantages comme des inconvénients... Devons-nous nous en inspirer ou prendre exemple sur eux de manière à développer un système cohérent d'évaluation des enseignants qui soit propre à la Fédération Wallonie-Bruxelles ?

N'est-il pas temps de procéder à une révision des systèmes d'évaluation ? Surtout lorsqu'on se rend compte que les directions d'école sont de plus en plus contraintes de réaliser des tâches qui ne leur sont initialement pas assignées ? La question est de savoir quand peuvent-ils prendre le temps d'aller voir leurs enseignants et construire avec eux une procédure d'évaluation constructive en vue d'améliorer leur méthode de travail ? Stéphane Cornet, porte-parole de la ministre Simonet, en charge de l'enseignement nous dit que « *l'accompagnement prévu actuellement cadre parfaitement avec la Déclaration de politique communautaire qui insiste sur l'autonomie d'action dont bénéficient les établissements scolaires* ²⁰ ». A la question d'une éventuelle apparition d'une prime au mérite comme chez nos voisins britanniques, M. Cornet affirme que « *ce système n'est pas prévu en Fédération Wallonie-Bruxelles, et nous n'y sommes pas favorables*²¹. » Faut-il lui donner tort lorsqu'on sait qu'en 2010-2011, 107 écoles sur 3300 n'ont pas atteint les objectifs fixés par le département de l'enseignement britannique... Certes, non ! Cependant, les modèles suédois ou finlandais s'avèrent être des systèmes qui font preuve d'efficacité depuis un bon nombre d'années. Ne devrions-nous pas nous en inspirer et créer des concepts de l'ordre du « *Mission Statement* » suédois qui répartit les responsabilités scolaires entre le pouvoir local, le national et les écoles elles-mêmes ? Ou ne devrions-nous pas suivre l'exemple américain et son système de *licence* et de *certification nationale* (cité ci-dessus au point II.4) et envisager un échelonnement de la formation des enseignants de manière à pouvoir évoluer dans la profession et éviter dès lors une certaine routine, voire un certain statisme ? Il est clair qu'en matière d'évaluation des professeurs, les sources d'inspiration sont nombreuses en Europe et de par le monde... Cependant, n'oublions pas que notre système scolaire reste très complexe à l'image, en quelque sorte, de notre système politique... Il est donc évident qu'une restructuration ne pourra pas s'effectuer d'un simple claquement de doigt. Surtout que d'autres chantiers sont sur le point d'être entrepris, notamment celui de la *réforme de la formation initiale*. Dans un article paru dans *La Libre*, le Secrétariat général de l'enseignement catholique (Segec) ne manque pas de nous faire remarquer que « *L'allongement de la formation initiale a un coût. Dans sa note déposée au gouvernement en décembre 2010, le ministre a chiffré le passage de 3 à 5 ans : 40 millions d'euros par an. Cette*

²⁰ Leroy F., « Trois questions à Stéphane Cornet », *La Libre*, juin 2012.

²¹ Leroy F., *ibidem*, juin 2012.

réforme impliquerait aussi une revalorisation barémique des enseignants : 428 millions par an. ²²»

Lorsqu'une telle révision du système engendre autant de dépenses, et, qu'on accepte le point de vue de M. Cornet selon lequel « *L'action de l'inspection contribue indéniablement à soutenir les établissements dans leur auto-évaluation et à faciliter l'accompagnement des équipes éducatives dans leur travail de clarification et d'amélioration des pratiques éducatives*²³ », alors le système d'évaluation des enseignants n'est pas près de changer. Mais si investissement et réforme, il y a, n'est-ce pas l'occasion de repenser non seulement la formation initiale, mais par la même occasion l'évaluation des professeurs ?

Cependant, que l'on parle de formation initiale, de CEB ou d'évaluation du corps professoral, on en arrive toujours à la même finalité : comment lutter contre le taux TROP élevé d'échec scolaire en Fédération Wallonie-Bruxelles ? L'avenir nous le dira...

²² « Des enseignants mieux formés ? », *La Libre*, mis en ligne le 29/02/2012, <http://www.lalibre.be/actu/belgique/article/722977/des-enseignants-mieux-formes.html>

²³ Leroy F., *ibidem*, juin 2012.

Bibliographie

BOUILLON P., « Les parents de l'école officielle dénoncent les excès de redoublements », *Le Soir*, 09/09/2011,

<http://blog.lesoir.be/salledesprofs/2011/09/09/faut-il-cadrer-les-profs-buseurs/>

« Certains taux d'échecs ne sont pas normaux », *L'Avenir*, 28/06/2011,

http://www.lavenir.net/article/detail.aspx?articleid=DMF20110628_00018056

Enseignement.be, « *Carrières dans l'enseignement : enseignants - être en fonction* »,

<http://www.enseignement.be/index.php?page=24840&navi%3D2101>

Enseignement.be, « *Les services d'inspection* »,

<http://www.enseignement.be/index.php?page=24234>

Enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles,

<http://www.restode.cfwb.be/pgens/carriere/enseigner.htm>

Enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles, « *Les conseillers*

pédagogiques », http://www.restode.cfwb.be/pgens/org_cf/insp/conseillers.htm

LADERRIERE P., « *Tendance de l'évaluation des enseignants* », Séminaire IRDP,

décembre 2011, <http://publications.irdp.relation.ch/ftp/1217848073081.pdf>

LEROY F., « Enseignement inspecté ? Of course ! », *La Libre*, juin 2012.

LEROY F., « Trois questions à Stéphane Cornet », *La Libre*, juin 2012.

« *Les parents de l'école officielle demandent de superviser les « profs buseurs »* », *La Dernière*

heure, 31/08/2011, [http://www.dhnet.be/infos/societe/article/366845/rentree-les-](http://www.dhnet.be/infos/societe/article/366845/rentree-les-parents-de-l-officiel-demandent-de-superviser-les-profs-buseurs.html)

[parents-de-l-officiel-demandent-de-superviser-les-profs-buseurs.html](http://www.dhnet.be/infos/societe/article/366845/rentree-les-parents-de-l-officiel-demandent-de-superviser-les-profs-buseurs.html)

PAQUAY L., « *L'évaluation des professeurs : Tensions et enjeux* », Le Mesnil-sur-

l'Estrée, L'Harmattan, 2004.