

Édito

L'évaluation, une chance à saisir !



Le Pacte pour un enseignement d'excellence a amené la question de l'évaluation des membres du personnel à l'agenda de la réforme du système scolaire : une contrainte ou une chance à saisir ? Pour répondre à cette interrogation, il faut se rappeler l'objectif d'amélioration générale de la qualité de l'enseignement poursuivi par le Pacte qui a été approuvé par l'ensemble des organisations représentatives des enseignants, des parents et des Pouvoirs organisateurs. La dynamique, on le sait, repose sur deux piliers : une réforme des contenus d'enseignement avec l'introduction du tronc commun et une réforme de la gouvernance en référence aux principes d'autonomie et de responsabilité. Ces principes s'appliquent désormais à l'échelle des établissements par la généralisation du travail collaboratif et par l'élaboration de plans de pilotage qui, après négociation avec l'autorité publique, prennent la forme de contrats d'objectifs. Ces contrats engagent la responsabilité des Pouvoirs organisateurs et constituent désormais une condition de subventionnement. Mais, comme l'affirme le Pacte d'excellence, à la responsabilité collective doivent toujours aussi correspondre des formes de responsabilisation individuelle.

Concrètement, la priorité sera clairement donnée à la généralisation d'une formule d'entretiens de fonctionnement. L'enseignement développera de la sorte en son sein des pratiques qui sont aujourd'hui quasiment généralisées dans l'ensemble des autres secteurs d'activité. C'est une forme d'évaluation principalement formative qui, là où elle s'applique, est le plus souvent vécue comme un facteur de progression et comme le gage d'une bonne compréhension mutuelle. Ces entretiens sont, en effet, l'occasion d'exposer les initiatives prises, les progrès déjà réalisés ainsi que les nécessités à rencontrer pour s'inscrire dans une dynamique d'amélioration continue. À ce titre, ils sont aussi susceptibles de répondre à de légitimes attentes de reconnaissance des membres du personnel qui, actuellement, n'ont pas toujours l'occasion de nouer un dialogue personnel avec leur responsable ou avec son représentant. Ces entretiens de fonctionnement constitueront ainsi un progrès par rapport aux traditionnels rapports d'inspection qu'ils sont amenés à remplacer. Dans les pages qui suivent, une directrice qui développe de telles pratiques depuis une quinzaine d'années confirme qu'elles constituent un gage de cohésion, de transparence et de confiance.

En définitive, comme l'a récemment rappelé Alain Eraly qui a inspiré la réforme : « *Il s'agit surtout de développer un système généralisé de dialogue au travail suivant une stratégie d'amélioration des compétences assez élémentaire. Le plus étonnant, au fond, c'est que cela n'existe pas encore. Ce ne sera que dans des cas exceptionnels et pour une petite minorité d'enseignants qu'on passera d'une logique d'entretiens de fonctionnement à un régime d'évaluation proprement dite en cas de manquements répétés* ». ■

Étienne MICHEL
Directeur général du SeGEC
Le 25 octobre 2022