

Évaluation des enseignants : échanger, rassurer, évoluer

ARNAUD MICHEL

L'évaluation des enseignants fait couler beaucoup d'encre. Elle était d'ailleurs au cœur des revendications des syndicats lors des manifestations des mois écoulés, dont la dernière à Namur le 13 octobre dernier. Étienne Michel en a rappelé les contours dans son édit. Certaines écoles mettent déjà en place des initiatives semblables. C'est le cas de l'Institut du Sacré-Cœur à Nivelles.

Sa directrice, Isabelle Senterre, a inventé les « moments papote » il y a plus de 15 ans et les a organisés dans les différentes écoles par lesquelles elle est passée. « C'est sur base volontaire. Mais tous les enseignants y viennent. J'ai débuté ces moments sur demande de plusieurs enseignants qui sollicitaient des retours, dans une volonté de bien faire. »

Des lieux d'échange qu'Isabelle Senterre a voulu conviviaux. « On discute sur base d'un questionnaire rempli par les enseignants sur leurs succès, leurs besoins de formation et leurs projets pédagogiques. On essaie de sortir du cadre mais c'est laissé à leur appréciation. Cette rencontre se fait-elle dans la classe, dans mon bureau ou à l'extérieur de l'école ? »

Mais ce moment n'est pas une fin en soi. « Cela va de pair avec le plan de pilotage, le projet d'établissement. Je fais une visite en classe par rapport à un questionnement de l'enseignant. Je joue le rôle d'observatrice. Pour moi, la direction est un facilitateur. On est dans l'accompagnement, pas dans le jugement. Comme je le dis toujours aux enseignants, on est responsable des moyens mis en œuvre, pas des résultats. »

Un état d'esprit qui rassure le corps enseignant. Deborah Delforge est institutrice en 3^e et 4^e primaire. « Pour moi, ce bilan est plus constructif, moins inquiétant s'il est fait en interne plutôt que par le passage d'un inspecteur qui va nous juger sur une leçon. Je ne suis d'ailleurs pas la même en présence d'un inspecteur. »



Une responsabilité collective de tous les acteurs ©DR

Mme Delforge insiste néanmoins sur le bon climat qui doit régner entre direction et enseignants pour que ces bilans aient du sens. « Si on a une direction qui dit clairement que c'est une manière de contrôler, ça ne fonctionnera pas. C'est comme dans une classe : si on dit à l'enfant qu'il a le droit à l'erreur, il s'en sortira mieux. Nous mettons toujours une note positive dans les bulletins des enfants pour les motiver et pour montrer à ceux qui ont plus de difficultés qu'il y a du positif. Il faut la même chose dans l'évaluation des enseignants. Il faut autoriser les essais/erreurs. Ce sera au bénéfice de l'enfant puisque le professeur osera davantage. »

Responsabilité collective

Pour toutes les deux, l'esprit d'équipe est la base d'un cercle vertueux. « Si le Pouvoir organisateur est bienveillant, la direction aura plus facile à l'être avec ses

équipes. Si le PO met une pression de contrôle sur la direction, elle la répercutera sur les enseignants et eux-mêmes sur les enfants. C'est une responsabilité collective. Mais en tant que direction, on doit pouvoir aussi avoir des leviers. Si je propose trois fois à un enseignant une formation et qu'il n'y va pas, ça ne va pas », ajoute Isabelle Senterre.

La mise en place de l'évaluation, post-posée par la ministre Désir à janvier 2024, ne fait donc pas peur à Deborah Delforge. « À partir du moment où on essaie de bien faire son boulot, même si on a des faiblesses, et que la direction est à l'écoute, ça ira. Mais si ma direction me donne des pistes d'amélioration et que je n'en fais rien, je comprendrais qu'on me dise que ça ne va pas. »

On l'a compris, pour Isabelle et Deborah, les maîtres-mots sont donc cohésion, confiance, transparence et collectif. ■