

Gap, le 18 mai 2006

L'Inspecteur d'Académie  
Directeur des Services Départementaux  
de l'Education Nationale des Hautes-Alpes

à

Mesdames et messieurs les directeurs d'école  
Mesdames et messieurs les enseignants du premier degré

sous couvert de

Madame l'inspectrice de l'éducation nationale adjointe et chargée  
de l'AIS  
Messieurs les inspecteurs de l'éducation nationale chargés d'une  
circonscription du premier degré

## **Objet : Inspection des enseignants du premier degré.**

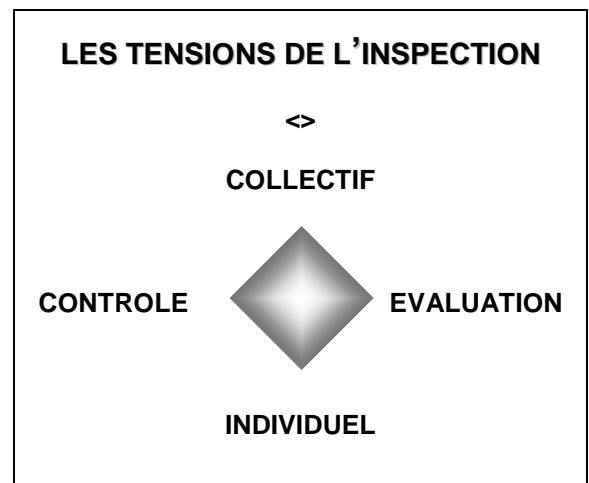
Après six ans d'expérimentation du dispositif d'« évaluation-accompagnement des équipes d'écoles », je rétablis l'inspection individuelle, le rapport d'inspection et la note liée à l'inspection.



### **1. L'INSPECTION**

Ainsi que j'ai eu l'occasion de le dire, aussi bien lors des réunions de circonscription de 2003 que lors de celles de 2005, l'inspection met en jeu deux grandes tensions<sup>1</sup> qui doivent être assumées et respectées : la tension contrôle-évaluation et la tension individuel-collectif. Elle mêle des postures différenciées entre lesquelles elle oscille en permanence. A cet égard, il est tout à fait crucial d'avoir toujours à l'esprit que ce que nous distinguons pour l'analyse et la réflexion est, en fait et en pratique, étroitement imbriqué.

**1.1. DANS LA TENSION CONTROLE-EVALUATION,** l'inspection-contrôle s'attache à vérifier la conformité des actes professionnels à des normes préexistantes, à des procédures de référence, à des démarches-type, à des textes législatifs et réglementaires, tandis que l'inspection-évaluation cherche, dans une approche plus globale, à comprendre comment s'y prennent les enseignants d'une école pour prendre en compte et en charge la diversité des profils des élèves ; elle cherche à comprendre les objectifs qu'ils poursuivent, les démarches qu'ils mettent en œuvre, les conditions dans lesquelles se déroule leur action. Alors que l'inspection-contrôle est attentive aux procédures, formule des « pourquoi ? » et conduit à des prescriptions, l'inspection-évaluation s'attache surtout aux processus, formule des « comment ? » et conduit à un échange visant à la



<sup>1</sup> Terme utilisé au sens pédagogique « comme métaphore pour décrire l'état d'un éducateur qui doit faire face à des exigences contradictoires et ne peut, sans inconséquence, en abandonner aucune. "L'homme sain n'est pas celui qui a éliminé de lui-même les contradictions, écrit Merleau-Ponty : c'est celui qui les utilise et les entraîne dans son travail" » (Philippe Meirieu, *Faire l'Ecole, faire la classe*, ESF Editeur, 2004, page 65).

clarification des intentions et de l'impact des pratiques. Sens imposé de l'extérieur d'un côté ; sens construit par les acteurs de l'autre. Horizon du vrai d'un côté ; horizon du juste de l'autre.

Alors que l'inspection-contrôle s'appuie sur des textes ou des normes, l'inspection-évaluation s'efforce de tenir compte de la complexité des choses. Elle est attentive au fait que les résultats de l'action des enseignants sont incertains, aléatoires, soumis à des conditions nombreuses, à des « *impondérables* ». Elle attire l'attention sur l'importance de la capacité d'initiative, et même d'improvisation, pour tenir le cap qu'on s'est fixé. Elle reconnaît que le métier d'enseignant, plus que d'autres, ne saurait être pensé comme un travail entièrement rationnel que l'on pourrait intégralement enserrer dans des règles et des procédures. Le rêve d'un travail enseignant constamment cohérent, maîtrisé et efficace existe peut-être, -mais c'est un rêve. Un rêve qui, il est vrai, explique peut-être en partie les mécanismes de défense que les enseignants ont érigés contre l'inspection sous la forme d'un discours sur les obstacles à un contrôle authentique, en dénonçant l'obligation de résultats, ou bien encore en mettant en avant l'évaluation des équipes plutôt que celle des personnes.

Les résistances au contrôle peuvent se comprendre : elles sont tout simplement humaines. Personne n'aime être contrôlé. Nous voudrions tous nous montrer sous notre meilleur jour. Mais le rêve d'une société sans contrôle va à l'encontre de l'observation la plus élémentaire. Dans nos sociétés organisées, conduites par des Etats de droit, le contrôle est une réalité forte et incontournable. Tout contrat de travail ouvre droit pour l'employeur au contrôle de l'employé. Cela est encore plus vrai dans un service public parce qu'il est dévolu à l'intérêt général. La déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, source éminente de notre droit s'il en est, stipule ainsi, dans son article 15, que « *La société a droit de demander compte à tout agent public de son administration* ». Et dans un service public comme celui de l'Education Nationale, véritable pilier de la République par les missions qui lui sont confiées, la chose doit être interprétée avec une rigueur toute particulière.

**1.2. LA TENSION INDIVIDUEL-COLLECTIF**, quant à elle, articule une inspection qui se préoccupe avant tout de la prestation de l'individu et une autre qui regarde surtout dans quel contexte celui-ci agit. Il y a des réalités fortes, aujourd'hui dans les écoles, -comme les cycles, le travail en équipe, les intervenants extérieurs, les partenariats, -qui poussent à cette prise en compte du collectif. C'est, notamment, pour répondre à ces évolutions qu'a été instauré le projet d'école et que les inspecteurs de l'éducation nationale ont développé, au fil du temps, les inspections de cycle et d'école. Cette prise en compte du collectif, qui contextualise la responsabilité individuelle, ne saurait, cependant, conduire à la nier. Celle-ci se trouve engagée dans des situations essentielles ou des relations fondamentales que les transformations de l'école que je viens d'évoquer laissent subsister, et fort heureusement. La première de ces réalités est sans aucun doute la relation maître-élève dans la classe. On pourrait aussi citer les relations avec les parents.

Reconnaître l'individuel c'est aussi reconnaître la personne. C'est la distinguer de l'ensemble de l'équipe, de manière à pouvoir évoquer avec elle le chemin qu'elle a parcouru, ce qu'il lui reste à améliorer et en quoi les atouts qu'elle possède sont aussi des atouts pour l'équipe dont elle fait partie.

J'ajoute, sur la responsabilité individuelle toujours, puisque c'est bien ce qui fait problème, qu'elle est une exigence conforme à notre modernité politique issue de la Révolution Française. Cette modernité politique – qui a vu l'émergence de l'individu autonome, du citoyen et des *droits de l'homme et du citoyen* – se caractérise précisément par l'avènement de la responsabilité individuelle. Celle-ci n'est pas un avatar de « *méga-organisations* » méfiantes et voyeuses, c'est l'un des effets émergents de l'individualisme démocratique<sup>2</sup>. Nier celui-ci et nier la responsabilité individuelle, c'est méconnaître notre culture.

## O

**L'inspection est donc un acte complexe**, aux facettes multiples qu'il faut distinguer sans séparer et relier sans confondre. Les postures sont en circuit : le contrôle conduit à l'évaluation, laquelle ramène au contrôle ; l'individuel ouvre au collectif, lequel pointe vers l'individuel. Chaque posture a quelque chose de particulier à faire circuler : le contrôle sécurise, l'évaluation contextualise, l'individuel personnalise, le collectif socialise. Il ne s'agit pas de « jouer » le contrôle contre l'évaluation ou l'individuel contre le collectif, -ou inversement. Les deux polarités de chaque tension doivent être prises en compte et assumées en même temps ou à tour de rôle, comme des pulsations.

---

<sup>2</sup> Que les dérives actuelles, bien réelles, n'invalident pas, mais appellent, à mes yeux, à refonder ou à revivifier. Mais c'est un autre débat.

## **2. LE DISPOSITIF D'INSPECTION**

(Textes de référence : note de service n°83-512 du 13 décembre 1983 et note de service n°94-262 du 2 novembre 1994)

L'inspection est conduite dans une perspective positive afin de reconnaître l'ensemble de l'action de l'instituteur ou du professeur des écoles. Elle n'est pas tributaire de la performance le jour de l'inspection. Elle s'appuie sur l'observation pour construire avec l'enseignant un diagnostic partagé afin de dégager des axes de travail pour tendre à chaque fois vers davantage de professionnalisme. Elle prend aussi en compte la continuité des apprentissages assurés par l'ensemble de l'équipe pédagogique dans le cadre du projet d'école.

Ce temps nourrit le processus d'animation et de formation de la circonscription et du département.

### **2.1. LES MODALITES :**

Conformément à la note de service n°83-512 du 13 décembre 1983, l'enseignant sera prévenu par téléphone ou par écrit. L'enseignant qui souhaiterait ne pas l'être en informera le secrétariat de la circonscription. Les directrices et directeurs sont invités à évoquer auprès de l'inspecteur les situations personnelles d'enseignants en difficulté afin de prévoir un report de l'inspection. Je vous remercie de prendre toutes les mesures qui faciliteront le déroulement de l'inspection ainsi que celui de l'entretien.

Un document préparatoire à l'inspection sera transmis à la rentrée scolaire de 2006.

### **2.2. LES POINTS D'OBSERVATION DANS LE CONTEXTE INDIVIDUEL ET COLLECTIF :**

- La conformité de l'enseignement aux objectifs et programmes nationalement définis.
- La prise en compte de la diversité des élèves et leur suivi à travers les dispositifs et les actes d'enseignement mis en place à partir de l'exploitation de leurs résultats aux diverses évaluations.
- L'implication dans la mise en œuvre des cycles et du projet d'école.
- L'analyse de l'évolution professionnelle à travers les différentes inspections et les effets de la formation continue ainsi que les perspectives de carrière envisagées.

L'observation est suivie d'un entretien dont la finalité n'est pas descriptive mais analytique afin de mesurer ensemble le chemin parcouru et ce qui reste à entreprendre. Il s'agit bien moins d'interroger un enseignant sur ses intentions que de l'aider à se distancier pour s'inscrire dans la démarche d'un « praticien réflexif ».

Dans cette perspective, l'inspection permet aussi d'analyser les points suivants :

- Les outils de l'enseignant et des élèves (préparation, affichages, informatique, manuels, cahiers, programmations, progressions, projets...)
- Les démarches et outils administratifs (essentiellement dans le cadre d'une inspection de directeur)
- Le comportement de l'enseignant (relation aux élèves, temps de parole, présence à la classe, différenciation...)
- Les contenus et les formes proposés aux élèves par champ disciplinaire
- Les résultats des élèves et la référence aux dispositifs de soutien et de réussite proposés en terme de remédiation
- La référence aux documents institutionnels (textes législatifs, réglementaires, programmes, documents d'accompagnement...).

### **2.3. LE RAPPORT D'INSPECTION :**

Il sera remis signé de l'inspecteur d'académie dans un délai d'environ deux mois. Le professeur des écoles a la possibilité d'effectuer des remarques après avoir signé son rapport.

La rédaction du rapport sera brève et claire, et comportera trois parties :

- La première se rapportant au contrôle de conformité (registres, programmes, emploi du temps, exercices de sécurité...).
- La seconde portant sur une analyse des séances observées ainsi que sur les points soulignés plus haut au sujet du suivi des élèves.
- Et la troisième consacrée à un relevé de conclusions.

Une trame du rapport d'inspection sera transmise à la rentrée scolaire 2006.

## 2.4. TABLEAU RECAPITULATIF :

### LES DIFFERENTS TEMPS DE L'INSPECTION ET LEURS INTENTIONS

DOCUMENT PREPARATOIRE A L'INSPECTION	L'INSPECTION ET L'ENTRETIEN : « CONFRONTATION DES POINTS DE VUE »	A L'ISSUE DE L'INSPECTION : « L'ACCOMPAGNEMENT »
<p><b>Pour l'enseignant :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Espace pour favoriser l'expression des atouts, des difficultés</li> <li>• Prise de recul par rapport à la pratique professionnelle en l'analysant dans le cadre d'une mise en relation avec le travail d'équipe pédagogique</li> </ul>	<p><b>Pour l'enseignant :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Assurer une écoute active et permettre de la reconnaissance</li> <li>• Aider au questionnement et à la prise de décisions par rapport aux choix qui seront à opérer</li> <li>• Faire du lien, procéder à des associations pour s'interroger sur la cohérence et le sens des actions entreprises</li> </ul>	<p><b>Pour l'enseignant :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaître ses atouts et ses besoins</li> <li>• Se projeter dans l'avenir</li> </ul>
<p><b>Pour l'inspecteur :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoriser les atouts</li> <li>• Mieux connaître l'enseignant et éviter des jugements trop hâtifs</li> <li>• Prendre en compte un professionnel exerçant au sein d'une équipe et s'inscrivant dans le projet d'école</li> </ul>	<p><b>Pour l'inspecteur</b></p> <p>La conformité aux programmes et mise en œuvre de la Loi d'orientation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Associer l'enseignant à son évaluation en confrontant les différents points de vue</li> <li>• Comprendre les différentes articulations existant ou non dans l'organisation du travail d'équipe au sein de l'école</li> <li>• Cibler les propositions de formation et les évolutions de carrière à impulser</li> </ul>	<p><b>Pour l'inspecteur :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoriser les obstacles rencontrés pour les rendre légitimes</li> <li>• Permettre à chacun des protagonistes de s'évaluer</li> </ul>
<p><b>Méthodologie :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Document à remettre le jour de l'inspection.</li> <li>• Le choix des rubriques à renseigner est laissé à l'appréciation de chaque enseignant selon ses propres souhaits.</li> </ul>	<p><b>Les modalités d'utilisation du document :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le rapport d'inspection pourra y faire référence pour valoriser l'enseignant</li> <li>• Assurer un suivi des informations dans le cadre du développement des ressources humaines afin de valoriser les compétences et de les mutualiser.</li> </ul>	<p><b>Pour l'équipe de la circonscription :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Développement des ressources humaines</li> <li>• Reconnaître les compétences et les valoriser</li> <li>• Inscrire les problématiques soulevées dans le cadre des stages, des animations pédagogiques et de l'accompagnement</li> </ul>

### **3. LA NOTATION**

Elle est prévue par l'article 17 du statut de la fonction publique. L'article 23 du statut des professeurs des écoles, quant à lui, stipule qu'est « *attribuée au professeur des écoles une note de 0 à 20 accompagnée d'une appréciation pédagogique sur proposition de l'EN* ».

#### **GRILLE INDICATIVE DE NOTATION EN VIGUEUR A COMPTER DU 1<sup>er</sup> SEPTEMBRE 2006**

<b>ANCIENNETE GENERALE DE SERVICES</b>	<b>NOTE BASSE</b>	<b>NOTE-PIVOT</b>	<b>NOTE HAUTE</b>
<b>1 à 3 ans (2 ans 11 m 29 j)</b>	11,0	12,0	14,0
<b>3 à 6 ans</b>	12,0	13,0	15,0
<b>6 à 9 ans</b>	12,5	13,5	15,5
<b>9 à 12 ans</b>	13,0	14,0	16,0
<b>12 à 16 ans</b>	14,0	15,0	17,0
<b>16 à 20 ans</b>	14,5	15,5	17,5
<b>20 à 24 ans</b>	15,5	16,5	18,5
<b>24 à 28 ans</b>	16,5	17,5	19,5
<b>28 à 32 ans</b>	17,5	18,5	20,0
<b>32 à 36 ans</b>	18,5	19,5	20,0
<b>Plus de 36 ans</b>	19,0	19,5	20,0

Cette grille de notation n'a pas de valeur statutaire. C'est un document de travail préparatoire à la décision de notation, établi dans un but d'harmonisation, et qui ne limite pas le pouvoir de notation de l'autorité hiérarchique.

En effet, la jurisprudence administrative constante indique que la note doit découler de l'examen de la manière de servir de chaque enseignant, de sa valeur professionnelle et de ses mérites individuels, ce qui exclut qu'elle revête une quelconque automaticité.

L'ancienneté générale de services, calculée au 1<sup>er</sup> septembre de chaque année, comprend :

- Les services d'instituteur et de professeur des écoles dès la stagiarisation
- La période de service national
- Les services effectués en qualité de normalien
- Les services d'instituteur suppléant ou remplaçant (validés pour la retraite)
- Les services de titulaire accomplis dans d'autres administrations
- Les services auxiliaires (validés pour la retraite).

Les services à temps partiels sont assimilés à des services à temps complet (en revanche, dans le total des annuités prises en compte pour le calcul de la retraite, ces mêmes périodes ne sont comptées que pour la fraction de leur durée).



Ces nouvelles modalités doivent s'accompagner d'autres évolutions. En particulier, la lecture des rapports d'inspection montre que les remarques relatives aux apprentissages des élèves sont beaucoup moins développées que celles qui concernent les enseignements des enseignants. Il s'agit là, au demeurant, d'une réalité générale tant elle constitue, dans notre système éducatif, un trait culturel. Il y a donc une inflexion à apporter au regard que nous portons sur les écoles pour que la « *centration* » sur les enseignements des enseignants soit complétée et enrichie d'une centration sur les apprentissages des élèves. Ceci nous conduira à nous intéresser à leurs outils de travail, à leurs activités, à leurs productions, et aux compétences qu'ils construisent. L'intérêt porté aux apprentissages des élèves devrait aussi nous conduire à mieux nous préoccuper des élèves en difficulté. Dans cette logique aussi, le rôle de l'évaluation (et des évaluations nationales) devra être approfondi.

Bref, nous avons une réflexion à mener et des évolutions à conduire aussi bien dans nos pratiques pédagogiques que dans nos pratiques d'inspection pour assumer de manière équilibrée les deux processus « enseigner » et « apprendre ». Persister dans notre être pour le processus *enseigner* et progresser pour le processus *apprendre*. Les écoles doivent être des unités d'enseignement ET d'apprentissage. Il faut enseigner avec une logique d'apprentissage. Enseigner pour faire apprendre.

Toutes propositions sur lesquelles chacun, je présume, pourra être d'accord. Elles rassemblent les enseignants et les inspecteurs ; car, bien sûr, il ne s'agit pas de dire que enseignement et apprentissage ne cohabitent pas dans les classes ! Mais tout enseignant sait bien aussi qu'il ne suffit pas d'enseigner pour qu'un élève apprenne. La convergence de ces deux processus appelle de tous beaucoup de réflexion, d'engagement et de professionnalisme.

L'Inspecteur d'Académie

D. AMEDRO