



Rubrique : I.E.N.A.
Objet : Evaluation des enseignants et des équipes d'écoles
Date : 25 mai 2004
Contact : Jacky CREPIN
N° Tel : 04 92 56 57 05

Gap, le 25 mai 2004

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

à

Mesdames et Messieurs les directrices et directeurs d'école
Mesdames et Messieurs les enseignantes et les enseignants du
premier degré

Objet : Evaluation des enseignants et des équipes d'écoles.

Circulaire départementale – 25 Mai 2004 -

Depuis quatre ans, le département des Hautes-Alpes développe, en lieu et place de l'inspection traditionnelle, avec l'autorisation du Recteur d'académie, un dispositif d'« évaluation-accompagnement des équipes d'école ». Un document, en date du 31 mars 2001, auquel chacun peut se reporter, en a défini les principes et les règles.

Le dispositif accordait, au départ, une forte priorité à l'évaluation au détriment du contrôle et à l'approche collective au détriment de l'approche individuelle. Dès mon arrivée dans le département, j'ai fait connaître ma volonté de poursuivre l'expérimentation engagée, sans remettre en cause – en particulier – le nouveau système de notation des enseignants, mais de rééquilibrer les choses de telle sorte que l'évaluation coexiste avec le contrôle et l'approche collective avec l'approche individuelle. C'est le discours que j'ai tenu lors des rencontres avec les enseignants en circonscription début 2002. Et c'est dans cet esprit que des modifications ont été apportées au dispositif à partir de la rentrée 2002.

L'objet de la présente circulaire est donc, après quatre années d'expérimentation, d'adaptations, d'échanges avec les enseignants, les membres du *collège de formateurs* et les représentants syndicaux, de préciser des principes et modalités de fonctionnement stabilisés.

1. La notation est déconnectée des visites de classe

Dans le département des Hautes Alpes, la notation des personnels s'effectue à partir d'une grille (en annexe) prenant en compte l'ancienneté générale de services. Chaque personne voit sa note progresser automatiquement en fonction de son ancienneté. Toute notation devant être basée sur un rapport individuel et un entretien (Décret n° 2002-682 du 29 avril 2002), **un rapport de synthèse individuel** visé par l'Inspecteur d'Académie accompagne chaque progression de note.

Dans le cas général, ce rapport de synthèse est un document administratif rédigé par les services du premier degré. Dans le cas où une école aura été évaluée conformément aux procédures décrites ci-après, l'inspecteur de la circonscription produira un rapport de synthèse individuel s'appuyant sur un entretien avec chacun des enseignants. Cet entretien pourra être décalé dans le temps par rapport aux visites dans les classes, la synthèse sera rédigée et envoyée à l'Inspecteur d'Académie pour être jointe au dossier individuel.

Le rapport de synthèse évoquera la posture professionnelle de l'enseignant, son degré d'implication dans le métier et les perspectives de formation et d'évolution de carrière.

Dans le cas d'un comportement professionnel inapproprié, il pourra conclure à une proposition de maintien ou de baisse de note. Un programme de formation et de réflexion sera alors proposé lors de l'entretien et dans le rapport de synthèse afin de permettre à l'enseignant de combler les insuffisances repérées. Une visite d'inspection individuelle sera également programmée au plus tard avant la fin de l'année scolaire suivante et un rapport de synthèse sera à nouveau rédigé.

Le dispositif de double inspection qui servait à effectuer des ajustements lors de l'entrée en application du dispositif n'a plus de raison d'être.

En cas d'égalité lors des promotions, les situations seront évoquées en CAPD pour recueillir les avis de représentants des personnels et des IEN sur chacun des cas.

2. Une approche collective principalement tournée vers l'évaluation

Comme il était précisé lors de la mise en place de l'expérimentation en 2000/2001, la professionnalité enseignante inclut, dans l'école républicaine du XXIème siècle, une dimension collective incontournable. La mise en place des cycles, la nécessité de penser le cursus d'un élève comme un processus inscrit dans la durée, la mise en œuvre de séquences actives conduisent chaque enseignant à collaborer avec ses collègues et plus généralement avec les autres adultes de la communauté éducative. C'est le projet de l'école qui fédère et explicite cette dimension collective pour chacune des écoles.

C'est donc en s'appuyant sur le projet de l'école et sur le travail de l'équipe que l'évaluation et l'accompagnement vont se réaliser. Cette approche ne relève pas du contrôle du travail effectué par chacun, elle prend en compte les connaissances, les pratiques, les réussites et les difficultés de tous. Elle nécessite la rencontre, l'observation et la réflexion communes de l'équipe de l'école et de l'équipe de la circonscription.

Ce dispositif est basé sur la confiance réciproque et le respect mutuel suivant le protocole suivant :

a. Réunion des équipes de circonscription et d'école

Une importante réunion des deux équipes doit initialiser le processus. A partir notamment du projet de l'école et de fiches navettes les deux équipes dégageront les priorités d'observation pertinentes, les principaux axes de réflexion et les modalités pratiques de la visite dans l'école (dates des visites, personnes présentes, observables dégagés, organisation...). Les conseillers pédagogiques départementaux peuvent être associés à tout ou partie de la visite d'école et des observations dans les classes.

b. Observation des pratiques de classe

Des observations d'enseignants en situation de pratique de classe, sur des observables et à partir de référentiels précis, annoncés et compris de tous seront réalisées. L'inspecteur de la circonscription participe à chacune des observations, il est entouré d'autres observateurs prévus lors de la première réunion de travail.

c. Le compte rendu d'observation

Cette observation peut faire l'objet d'un compte rendu individuel remis à l'intéressé, sans être versé au dossier administratif pour une formalisation des observations et des échanges qui ont suivi. Il donne des pistes de réflexion pédagogiques et didactiques.

d. La réunion de synthèse

A l'issue des visites d'observation dans les classes, une nouvelle réunion des deux équipes permet :

- d'une part de dégager les pistes de réflexion, de formation (tant individuelle que collective) et de travail qui pourraient se développer dans les années à venir ;
- et, d'autre part, de prévoir plus précisément le contenu des stages dits « de besoin » inscrits au plan de formation départemental qui seront proposés dans les meilleurs délais aux équipes d'école.

e. L'écrit collectif

Un bilan de la visite de l'école est rédigé pour être transmis à signature de l'Inspecteur d'Académie. Véritable mémoire de cette période de visite et d'observation, il dresse un état de fonctionnement de l'école. Il est, de plus, un outil collectif de travail, indépendant des personnes, qui doit également ouvrir des perspectives pour l'équipe de l'école et son fonctionnement.

Une part de cet écrit est nécessairement réservée à l'équipe de l'école, soit sous la forme d'une partie rédigée par elle seule soit sous la forme d'une partie « co-rédigée » par l'équipe de l'école et l'équipe de la circonscription, aboutissement d'allers retours entre école et circonscription.

f. L'accompagnement

Des stages de besoin sont inscrits au plan départemental de formation, sur proposition de l'IEN pour leur forme et leurs contenus, auprès du service formation continue. Les enseignants d'une école ayant bénéficié d'une visite d'évaluation sont inscrits au stage qui leur est destiné. Ces stages de besoin sont complétés par d'autres actions de formation et d'accompagnement :

- les animations pédagogiques organisées par les circonscriptions permettant également des ouvertures de formation personnelle ;
- les stages départementaux permettant le regroupement d'enseignants de diverses circonscriptions ;
- le suivi des équipes par les conseillers pédagogiques qui, sur des projets spécifiques, poursuivent l'aide à la mise en œuvre de l'accompagnement.

3. Une approche individuelle comportant une dimension de contrôle

Une équipe ne peut fonctionner que si chacun de ses membres s'implique dans cette équipe et un individu ne s'investit dans une équipe que s'il y trouve une reconnaissance personnelle. C'est pourquoi le dispositif, même si son entrée est fondamentalement basée sur le collectif, prévoit également une approche individuelle.

- C'est l'objet du compte rendu de l'observation qui doit permettre à chacun de réfléchir sur ses pratiques personnelles ;
- C'est l'objet du rapport individuel qui est destiné d'abord à formaliser le contrôle qui a été effectué et également à témoigner de la reconnaissance de l'institution envers chaque personne.

C'est également dans le cadre de l'approche individuelle que prend place la dimension contrôle. Il s'agit de vérifier que les actes professionnels de base sont prévus et effectués, que les procédures sont connues et respectées. Cette préoccupation est légitime et doit être assumée sereinement par tout un chacun. Elle n'a pas à mobiliser les énergies et à occuper le devant de la scène plus que de raison eu égard au professionnalisme de l'immense majorité des enseignants. Mais l'institution n'a pas le droit de ne pas s'assurer que tout est fait pour assurer la sécurité des biens et des personnes, pour garantir le respect des droits des membres des communautés éducatives, ou pour leur rappeler leurs devoirs. Cela aussi participe de l'enjeu général qu'est le bon fonctionnement du service public d'enseignement.

Il faut noter que ce protocole laisse subsister des marges de souplesse et d'adaptation locales réelles. Pourvu que les principes directeurs soient respectés, les équipes de circonscription peuvent prévoir des modalités particulières. C'est bien ce que l'on observe, d'ailleurs, et c'est une bonne chose. Mais cela crée aux équipes concernées une exigence : elles doivent être capables de rendre compte de leurs pratiques. Autonomie et responsabilité doivent, en effet, aller de pair.

4. Les situations particulières

Le dispositif départemental doit prendre en compte les personnes se trouvant dans une situation particulière et leur proposer une approche fondée sur les mêmes principes que pour les équipes d'école.

Sont concernés les titulaires 2^e année (a) et plusieurs catégories d'enseignants n'exerçant pas leur métier devant leur classe (b, c, d et e).

a. Les titulaires deuxième année

Ce dispositif respecte bien évidemment les procédures d'évaluation et de contrôle affirmées par les circulaires nationales. Ainsi, les titulaires deuxième année font l'objet d'une inspection individuelle de la part de l'inspecteur de la circonscription dont ils dépendent sous la forme d'une observation de classe menée par l'IEN, un entretien, un rapport individuel ayant valeur de rapport de synthèse individuel.

b. Les rased

Le dispositif qui s'applique aux personnels en réseau suit les mêmes étapes que pour une école en centrant l'approche sur le projet du réseau et le travail de l'équipe. Pour les observations en situation professionnelle, on prendra en compte les spécificités de certaines situations qui empêchent toute observation par des éléments extérieurs (entretien du psychologue scolaire par exemple...), c'est alors la réflexion autour des outils utilisés qui servira de base pour la réflexion. L'IEN chargé de l' AIS, le conseiller AIS départemental peuvent être associés à tout ou partie de la visite et des observations.

En outre, lors des observations dans les écoles, l'IEN peut associer les membres des réseaux à la visite d'une école sur laquelle ils interviennent.

Le plan de formation prévoira des actions spécifiques vers les réseaux.

c. Les segpa, maisons d'enfants ou instituts médico-éducatifs

A chaque fois que deux postes au moins existent dans une structure telle que SEGPA, maison d'enfants ou institut médico-éducatif, les personnels sont évalués et accompagnés en suivant les mêmes procédures que dans une école publique.

Si un seul enseignant exerce dans une structure de ce type, l'IEN chargé de l' AIS sollicitera un bilan d'activités auprès de l'intéressé(e) et effectuera une visite d'observation en classe avec les observateurs qui auront été préalablement choisis. Les stages d'accompagnement prévus au plan départemental accueilleront ces personnes.

d. Les remplaçants

Les remplaçants Zil et BD sont associés aux visites des écoles sur lesquelles ils sont en remplacement lors de la visite. Pour les cas où ceux-ci ne bénéficieraient pas de cette situation pendant trois années consécutives, ils fourniront à la demande de l'IEN de la circonscription un rapport d'activités relatant notamment les missions effectuées, les réussites et les difficultés rencontrées. L'inspecteur prolongera par une visite en classe avec les observateurs qui auront été préalablement choisis afin de compléter le bilan écrit par une observation en situation professionnelle.

e. Autres personnels du premier degré

Les enseignants qui n'exercent pas devant élèves (conseillers pédagogiques, animateurs réseaux, animateurs en informatique, Emala, enseignants en SESSAD, auprès de structures éducation nationale..) rédigeront, à la demande de l'IEN, un rapport d'activités tous les trois ans qui servira de base pour l'entretien et le rapport de synthèse individuel.

<O>

Ce dispositif d'évaluation et d'accompagnement des pratiques des maîtres du premier degré entre en vigueur dès la parution de cette circulaire. Je rappelle que celle-ci est le résultat de la prise en compte des accompagnements effectués dans les circonscriptions ces dernières années, d'une part, et, d'autre part, des avis et remarques formulés directement par tous ceux qui ont souhaité s'exprimer lors des réunions que j'avais organisées en circonscription. En outre, elle tient compte des exigences d'un service public efficace. Par contre, elle ne préjuge pas des appréciations de l'Inspection Générale ou des instructions des autorités nationale et académique.

La circulaire de rentrée 2004 (circ. 2004-015 du 27-01-04) rappelle que l'autonomie pédagogique, dont disposent les écoles et les équipes d'école, ne se confond pas avec la nécessaire liberté pédagogique de chacun. Celle-ci ne peut pas être exercée uniquement individuellement par chaque enseignant. L'acte d'inspection doit aujourd'hui s'intéresser aux aspects collectifs de l'action pédagogique ; c'est ce que le dispositif apporte indéniablement. Mais, il ne saurait être question que les acteurs soient ignorés. En effet, si on sait bien définir la responsabilité individuelle on est plus en peine de caractériser la responsabilité collective. Et, par ailleurs, il serait paradoxal que dans une société qui met en avant l'individu, et qui en fait un des points saillants de la modernité qu'elle revendique (même si nous pouvons aussi regretter, quelquefois, les excès de cet individualisme), notre dispositif méconnaisse la responsabilité individuelle.

Je crois que l'expérimentation innove par la manière dont elle prend en compte le collectif sans ignorer l'individuel ; à condition, bien sûr, que celui-ci soit réellement pris en compte. A cette condition, l'expérimentation est équilibrée ; et elle peut aussi être efficace. Il me semble, du reste, qu'elle commence, d'ores et déjà, à faire sentir ses effets sur les pratiques pédagogiques des maîtres. Je souhaite que cela favorise un degré de réussite des élèves du département encore plus élevé.

Cette réussite des élèves est notre ambition commune. L'expérimentation n'a de sens que par rapport à elle.

L'Inspecteur d'Académie

D. AMEDRO

ANNEXE

GRILLE DE NOTATION EN VIGUEUR DEPUIS LE 1^{er} SEPTEMBRE 2002

ANCIENNETE GENERALE DE SERVICES	NOTE
1 à 3 ans (2 an11 m 29 j)	12,0
3 à 6 ans	13,0
6 à 9 ans	13,5
9 à 12 ans	14,0
12 à 16 ans	15,0
16 à 20 ans	15,5
20 à 24 ans	16,5
24 à 28 ans	17,5
28 à 32 ans	18,5
32 à 36 ans	19,5
Plus de 36 ans	20,0