

Bruno Suchaut : Les enseignants aussi sont notés : à quand l'évaluation bienveillante ?

Café pédagogique du 15 décembre 2014

L'évaluation des élèves est revenue au centre de l'actualité éducative française. Dans le débat public actuel, la pratique de l'évaluation chiffrée est explicitement interrogée et le souhait d'une « évaluation bienveillante » et positive, favorisant la réussite de tous les élèves est clairement exprimé. Sans anticiper sur les décisions politiques qui pourront être prises sur le sujet dans l'avenir, faut-il d'ores et déjà envisager que les enseignants, les parents et les élèves fassent prochainement le deuil de la notation, du moins à l'école primaire et au collège ? Encore une fois, les partisans et les adversaires des pratiques traditionnelles en matière d'évaluation des élèves s'opposent, dans des échanges souvent teintés d'idéologie qui, au bout du compte, risquent d'être assez peu utiles pour que l'école française devienne plus efficace et équitable.



En effet, les vraies questions auxquelles celle-ci est confrontée dépassent de loin la seule question de l'évaluation, même si les biais inhérents à la notation et ses effets parfois néfastes existent et ont été dénoncés depuis bien longtemps. Cet aspect des pratiques d'enseignement n'est pas le seul à participer au renforcement des inégalités entre élèves et le risque qu'une réflexion plus large sur des pistes d'action plus pertinentes soit occultée est réel. Au-delà de la manière d'évaluer les acquis des écoliers, ce sont les pratiques pédagogiques dans leur ensemble qu'il faut interroger, principalement en ce qui concerne la prise en charge des élèves les plus fragiles sur le plan des apprentissages, au début de la scolarité.

L'idée principale à la base du débat public actuel est que l'évaluation doit être principalement au service des apprentissages et permettre aux élèves de progresser. Dans ce contexte, il peut alors paraître surprenant, voire même paradoxal, que l'évaluation des enseignants échappe aux préoccupations des décideurs et ne fasse pas l'objet d'un débat comparable. Peut-on ainsi imaginer un système dans lequel la notation des élèves serait une pratique abandonnée par les enseignants alors que ceux-ci seraient eux-mêmes toujours notés par leurs supérieurs hiérarchiques ? Si le besoin d'une évolution des pratiques actuelles a toutefois été plusieurs fois évoquée par l'institution dans plusieurs rapports, les enseignants, par la voie de la plupart de leurs syndicats, sont demandeurs d'une évolution plus radicale, particulièrement en ce qui concerne l'inspection sous sa forme actuelle et la note pédagogique qui l'accompagne.

Il peut alors être légitime de s'intéresser aussi à la manière dont les enseignants eux-mêmes sont évalués sachant que, d'une part la situation a peu évolué depuis des décennies et que, d'autre part, la notation cristallise encore les pratiques en vigueur. Même si l'exercice peut paraître saugrenu ou, à tout le moins périlleux, les cinq questions soumises à la Conférence nationale sur l'évaluation des élèves pourraient bien après tout être transposées à la problématique de l'évaluation des enseignants. C'est particulièrement le cas pour la troisième question qui pourrait donc ainsi être formulée : Quelle place et quelle forme de la notation dans l'évaluation des enseignants ? La réponse à cette question peut en fait s'articuler autour des objectifs et des caractéristiques de l'évaluation chiffrée qui accompagne la carrière des enseignants. S'il ne fait pas de doute que ceux-ci, comme tous les agents de l'Etat, doivent faire l'objet d'une certaine forme de contrôle de conformité quant à l'exercice de leur mission, les modalités associées à ce contrôle méritent d'être interrogées, dans la perspective d'une évolution, allant dans le sens des attentes des acteurs, celles des enseignants en priorité.

Il faut déjà rappeler que dans l'enseignement primaire, l'évaluation se réalise sur la base d'une visite de

classe effectuée par un inspecteur de l'Education nationale, complétée par un entretien avec l'enseignant. Cette inspection intervient régulièrement dans la carrière des professeurs des écoles avec une fréquence habituelle de trois à quatre ans. C'est suite à cette inspection qu'un rapport est rédigé par l'inspecteur, faisant apparaître une « note pédagogique » ou « note de mérite ». Le sens de ces termes est loin d'être anodin car il renvoie directement aux objectifs supposés de cette notation. Celle-ci serait alors censée rendre compte du mérite professionnel, apprécié sur l'observation de la conduite de classe et d'autres éléments recueillis par l'inspecteur lors de la visite et de l'entretien. Mais en est-il réellement ainsi ?

A première vue, la notation des enseignants présente une similitude avec celle destinée aux élèves avec une amplitude potentielle de l'échelle comparable, soit de 0 à 20. La comparaison s'arrête là car l'utilisation de cette échelle est bien différente en ce qui concerne les enseignants : la note minimale est rarement inférieure à la moyenne arithmétique de 10 et la note maximale de 20 ne constitue pas un objectif inatteignable. Si pour les élèves, les écarts de notes sont censés s'expliquer par des différences de résultats (niveau de maîtrise des connaissances et des compétences) évalués régulièrement tout au long de l'année scolaire, l'enseignant se voit attribuer une note unique qui l'accompagne tout au long de sa carrière, tout en augmentant au fil des années.

On précisera également que les grilles de notation établies par l'administration font apparaître des appréciations censées justifier les notes pour chacun des échelons. La nature de ces appréciations varie d'ailleurs sensiblement d'un département à l'autre. Ainsi, on pourra répartir les notes avec une échelle allant de « insuffisant grave » à « exceptionnel » (avec les appréciations intermédiaires suivantes : « insuffisant », « moyen », « satisfaisant », « excellent ») dans un département et selon une échelle allant de « travail insuffisant » à « excellent travail » (en passant par « travail passable », « assez bon travail », « bon travail », « très bon travail ») dans un autre département. Dans certains lieux, ce sont même les lettres (par exemple de « E » à « A+ ») qui font office d'appréciations. Une même note sera donc interprétée différemment en fonction de l'échelon atteint par l'enseignant. Par exemple, la note de 14 pourra être considérée comme « passable » au 9ème échelon et comme « très bon travail » au 5ème échelon.

L'idée même du réel mérite pédagogique, via la notation, est dès lors mise à mal puisque le système repose sur ce principe de proportionnalité entre l'expérience professionnelle et la reconnaissance de ce mérite par l'institution. Si les recherches en éducation ont bien mis en évidence de fortes différences d'efficacité pédagogique entre enseignants, celles-ci s'expliquent globalement, et pour une faible part, par l'ancienneté dans le métier. C'est en effet uniquement au cours des premières années de la carrière que l'expérience exerce une influence marquée sur l'efficacité pédagogique : les enseignants novices étant, sans surprise, moins efficaces que les plus chevronnés dans le métier. Mais seulement après quelques années d'enseignement, l'ancienneté n'est plus une variable explicative, sauf en fin de carrière où la tendance s'inverse avec une éventuelle phase de désinvestissement. Les recherches montrent également que c'est davantage l'expérience acquise dans le degré scolaire que l'ancienneté générale qui est le facteur le plus important. La note témoigne ainsi davantage d'une reconnaissance administrative du travail d'un fonctionnaire que de la mesure des compétences pédagogiques d'un enseignant, en référence à une norme externe.

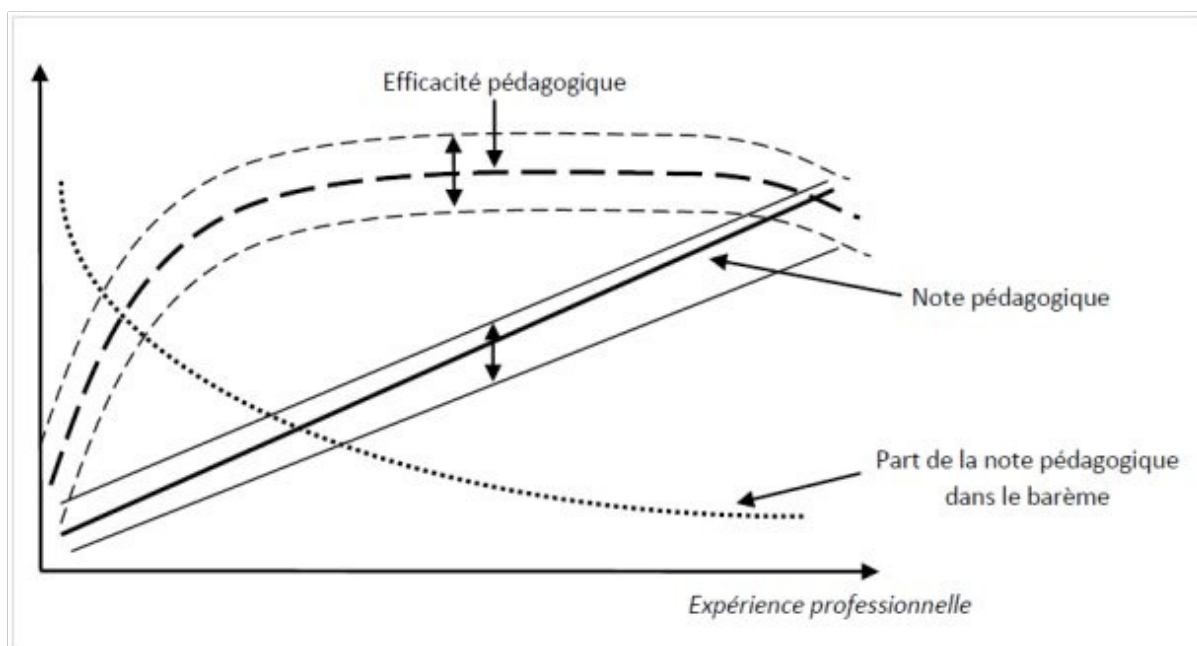
Les notes attribuées aux enseignants augmentent donc progressivement au cours de la carrière en liaison avec la promotion dans les différents échelons qui donne lieu à des augmentations de salaire selon la grille indiciaire. Sans entrer dans les détails de ces modalités d'avancement qui, au-delà d'un cadre national, sont propres à chaque département, on peut simplement rappeler le principe de base selon lequel les professeurs des écoles progressent dans les échelons (11 échelons pour la classe normale et 7 échelons pour la hors classe) avec des rémunérations qui croissent mais selon une logique qui pourrait paraître complexe aux yeux des enseignants d'autres pays ou même, en France, pour des agents relevant d'autres secteurs professionnels, dans le privé notamment. En effet, l'avancement dans les échelons ne se réalise pas à la même vitesse et selon les mêmes principes dans les différents échelons. Si en début de parcours professionnel (pour les 4 premiers échelons de la classe normale) et à la fin (pour tous les échelons de la hors classe) le passage s'effectue uniquement sur la base de l'ancienneté avec des durées variables pour chaque échelon, ce n'est pas le cas pour le reste de la carrière.

Par exemple, la durée requise pour qu'un enseignant passe du 8ème au 9ème échelon peut varier

sensiblement selon que cette promotion s'effectue « à l'ancienneté » (durée de 2 ans et 6 mois), « au choix » (durée de 4 ans) ou « au grand choix » (durée de 4 ans et 6 mois). Le passage au « choix » s'offre aux 5/7 des promouvables et le passage « grand choix » concerne quant à lui, 30% des promouvables. Les parcours s'effectuent donc à des vitesses variables selon le mode d'avancement qui dépend en partie de la note pédagogique, puisque celle-ci est intégrée à un barème qui départage les enseignants susceptibles de bénéficier d'une promotion. On précisera également, que pour chacun des échelons, la note attribuée à l'enseignant est encadrée dans une fourchette laissant peu de place à de forts écarts, ces règles d'encadrement de la note étant spécifiques à chaque département, même si elles suivent une même logique, à savoir une augmentation progressive à chacun des échelons.

Le barème qui détermine la promotion des professeurs des écoles est le résultat d'une formule simple, à savoir l'ancienneté des services à laquelle on additionne la note pédagogique, cette dernière étant majorée pour les enseignants en retard d'inspection. C'est ce barème, calculé avec une grande précision (avec trois décimales) qui départage alors les enseignants pour avoir accès à l'échelon supérieur et à une augmentation de salaire selon la grille prévue. L'évaluation chiffrée de l'enseignant joue donc un rôle dans le déroulement de la carrière et constitue alors une forme de reconnaissance, même si celle-ci est limitée. En effet, si l'on écarte les cas extrêmes qui correspondent à des modes d'avancement systématiquement opposés tout au long de la carrière (passage toujours « à l'ancienneté » versus passage toujours « au grand choix »), les enseignants bénéficient généralement des trois modes d'avancement et l'observation des déroulements de carrières réelles montrent bien cette alternance chronologique dans les modalités de promotion. Cela étant, ces différences dans la vitesse d'avancement peuvent néanmoins conduire à des écarts de rémunération non négligeables sur l'ensemble de la carrière. Une autre remarque concernant le barème est que sa logique additive entre ancienneté des services et note pédagogique donne, de fait, une place de moins en moins importante à cette dernière au fur et à mesure que l'enseignant progresse dans sa carrière (l'ancienneté augmentant plus vite que la note).

En résumé, et d'une certaine manière, les pratiques d'évaluation des enseignants n'ont rien à envier à celles des élèves puisque elles sont intégrées à un système dont la notation occupe une position emblématique. Ce système peut être considéré comme hybride dans la mesure où l'avancement dans la carrière privilégie grandement l'expérience professionnelle (ancienneté des services) mais accorde aussi une certaine place à l'évaluation individuelle avec la note d'inspection. Si l'on tente de décrypter la logique de l'évaluation actuelle des enseignants, on peut alors dresser les constats suivants (cf graphique) :



- i) la note pédagogique attribuée est fortement déterminée par l'ancienneté dans le métier, même si des variations dans les progressions des notes existent entre enseignants

- ii) selon les recherches en éducation, les différences d'efficacité pédagogique entre enseignants existent, mais sont peu expliquées par l'ancienneté dans le métier.
- iii) selon le système de barème, la part de la note dans la progression de la carrière diminue au fil des années.

L'interprétation commune de ces trois constats, visualisés par les trois courbes du graphique, est que le principe de notation des enseignants semble assez déconnecté d'une vraie reconnaissance par le mérite. En fait, la note, du fait de son incidence (même limitée) dans la progression des carrières, du peut donner lieu à des inégalités de traitement entre enseignants ou, à tout le moins, donner un sens particulier aux promotions dans le monde enseignant. Comme pour les élèves, la question de la suppression des notes pour les enseignants pourrait alors être posée en imaginant un système dans lequel les promotions dans les échelons seraient systématiquement accordées à l'ancienneté, sans qu'un barème intervienne et donne lieu à des carrières à plusieurs vitesses, en étant par ailleurs interrogatif sur le fait que le mérite pédagogique soit réellement le fait de ces différences de parcours... D'autres questions sont bien sûr liées à celle de la notation, notamment celle relative aux modalités d'évaluation individuelles des enseignants qui consomment beaucoup du temps de travail aux inspecteurs et qui pourraient être remplacées par des évaluations d'équipes, avec sans doute une efficacité et une efficience renforcée pour le système éducatif.

Bruno Suchaut