

## Questionnaire sur l' « évaluation » et l'inspection des enseignant-e-s dans le second degré

En matière d'évaluation, après la réforme de 2016-17 que nous avons combattu, le risque d'une évaluation particulièrement arbitraire est s'est nettement accru.

La grille nationale d'évaluation définit onze compétences, dont six ne sont pas en lien avec l'enseignement d'une discipline. Les IPR et les chefs d'établissement vont évaluer des compétences telles que la "coopération au sein d'une équipe", la "contribution à l'action de la communauté éducative", le fait que l'enseignant-e agisse "en éducateur responsable et selon des principes éthiques" ou "s'engage dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel"... compétences qui relèvent de dimensions comportementales et relationnelles.

En plus des trois rendez-vous de carrière, l'enseignant-e pourra être soumis à des "entretiens conduits à intervalles réguliers" par le chef d'établissement. Les personnels sont donc invités à rendre des comptes et à se "vendre" en permanence. Les récalcitrant-e-s pourront se voir imposer une mise sous tutelle ("accompagnement") individuelle ou collective (toute une équipe disciplinaire par exemple) dont le but pourrait être "l'explicitation des réformes la conception et la mise en œuvre de projets ou de dispositifs pédagogiques sur l'évolution des pratiques pédagogiques..."

En plus de ces rendez-vous carrière, les IPR gardent la possibilité de continuer à faire des inspections (que certain-e-s préfèrent nommer « visite conseil ») qui ne peuvent pas déboucher sur une évaluation mais dont le rapport peut être utilisé pour justifier un « accompagnement » ou toute procédure disciplinaire.

### Un questionnaire, pour quoi faire ?

Ce questionnaire a pour but de connaître les diverses pratiques « évaluatives » en vigueur dans notre académie. Il permettra aussi d'avoir une idée plus précise des impacts de la réforme de l'évaluation sur le déroulement et les résultats de ces évaluations.

Que votre « évaluation » se soit bien déroulée ou non, vous pouvez nous répondre.

*Bien entendu, aucune donnée nominative ne sera rendue publique. Vos réponses au questionnaire vous resteront accessibles si vous souhaitez les modifier ou les supprimer.*

### SUD éducation revendique

la suppression pure et simple de l' « évaluation » telle qu'elle est imposée aux personnels de l'éducation nationale. Procédure infantiliste, parfois profondément injuste, et très inégalitaire, elle génère bien plus de tensions et de rancœurs que d'améliorations dans les pratiques professionnelles des personnels qui y sont soumis.

Dans le contexte de renforcement des contrôles hiérarchiques et des pouvoirs des chefs d'établissement, le refus de l' « évaluation » (voir [www.sudeducation.org/L-inspection-on-peut-dire-non.html](http://www.sudeducation.org/L-inspection-on-peut-dire-non.html) ou [www.abasleschefs.org](http://www.abasleschefs.org)) reste l'un des moyens de la combattre. Mais il est alors absolument nécessaire d'envisager ce refus dans un cadre collectif.

Pour tous les collègues qui n'ont pas d'autre choix dans la réalité que de se voir imposer ce contrôle hiérarchique, SUD éducation demande :

- l'affirmation d'un droit renforcé de refuser les « évaluations » (aucune sanction pour ceux qui les refusent) ;
- la présence d'un représentant syndical ou d'un collègue, éventuellement d'une autre discipline, comme modalité normale du déroulement des entretiens ;
- le découplage des évaluations et de l'avancement de la carrière, et l'avancement au rythme le plus rapide pour tous (comme c'est le cas pour les chefs d'établissement et les inspecteurs !).



**Entretien numéro 2 - avec le chef d'établissement :**

Climat de l'entretien, attitude du/de la chef-fe :

A-t-il /elle évoqué les relations avec l'équipe ? : oui  non

A-t-il /elle évoqué un sujet vous paraissant hors de propos ou déplacé ? :  
Lequel ?

Des informations/conseils utiles pour votre travail vous ont-elles été données ? : oui  non

Si oui, sur quel sujet :

Une aide vous a-t-elle été proposée pour résoudre d'éventuelles difficultés ? : oui  non

Si oui quelle aide :

**Votre « évaluation » finale :**

Y a-t-il un décalage, selon vous, entre les rapports, le résultat de l' « évaluation » et les entretiens ? :

oui  non

Si oui, quel décalage :

L' « évaluation » doit porter sur l'ensemble des activités de l'enseignant, le contexte dans lequel il effectue son travail doit faire l'objet d'une analyse : cela a-t-il été le cas ? oui  non

L' « évaluation » tenait-elle compte de vos remarques ? :

Avez-vous fait un recours ou contesté l'évaluation finale ? oui  non

Avec quels résultats ?

Le résultat de l' « évaluation » vous a-t-il permis de changer d'échelon plus rapidement ? oui  non

Jugez-vous votre « évaluation » utile ? oui  non

Pourquoi ?

**Remarques (vous pouvez indiquer ici, ou sur une feuille complémentaire, toute remarque que vous jugez utile concernant votre inspection/évaluation) :**

Aucune donnée nominative ne sera rendue publique.  
N'hésitez pas à nous signaler si vous avez besoin d'aide.