

#### I/ Pourquoi cette évaluation et dans quel contexte s'inscrit-elle ?

**But affiché de l'actualisation du projet d'établissement voire de son changement** à partir des conclusions des évaluations. Fournir un outil au service de la politique de contractualisation.

Tous les établissements de l'académie (et de France) seront évalués en l'espace de 5 ans. Le guide de l'auto-évaluation est disponible en ligne. Ce sont surtout les annexes qui sont intéressantes (à partir de la page 14) (<https://www.ih2ef.gouv.fr/sites/default/files/2020-10/-valuation-des-tablissements-du-second-degr---juillet-2020-2231.pdf>)

Les contrats d'objectifs sont obligatoires depuis 2005. Ils introduisent dans le service public d'éducation la culture de la performance (mesurée par des indicateurs et des attendus) et de la responsabilité (rendre compte de l'utilisation des moyens). Au-delà d'une rationalisation des dépenses, il s'agit pour l'État de changer de paradigme : à la logique des moyens se substitue celle des résultats (pourquoi donner plus quand les résultats restent « bons » avec moins ou pourquoi donner plus quand de toute façon les résultats sont « mauvais » ?).

Ce pilotage au contrat d'objectifs, souvent lié aux lettres de mission des chefs d'établissement, conduit ces derniers à mettre l'accent sur telle ou telle marotte et à chercher à imposer leur idée fixe comme la solution à tous les problèmes : développer les projets, le soutien, l'orientation vers telle ou telle voie, etc. Maquiller les chiffres peut permettre d'atteindre les objectifs fixés.

**Pour information : un arbitrage juridique a conclu que les chefs d'établissement sont tenus de présenter leur lettre de mission si elle leur est demandée. Dans le contexte de l'évaluation des établissements, il est intéressant d'en prendre connaissance.**

Cette contractualisation n'engage que les acteurs de l'établissement et généralement dispense l'institution dans son ensemble (aucun moyen supplémentaire à distribuer en fonction des « performances » de l'établissement).

En revanche elle produit :

- la culpabilisation des équipes quand les objectifs/attendus ne sont pas atteints (mais jusqu'à quel point est-on responsable de la réussite de nos élèves ?)
- de la pression avec des objectifs de réussite à court terme
- de la pression encore : faire mieux, avec plus d'élèves, à moyens constants voire avec moins de moyens, etc.

Rappelons que dans les Landes des classes ont été ouvertes sans les 29h réglementaires. Parfois, des divisions ont été ouvertes, en prenant toutes les heures sur la marge d'autonomie, sans dotation supplémentaire, en dégradant les conditions d'apprentissage et d'enseignement de tous. La DSDEN n'est même pas toujours en capacité de respecter la réglementation sur les horaires.

#### II / Le fonctionnement de l'auto-évaluation :

Le comité de pilotage comporte des enseignants mais aussi des membres de l'équipe de vie scolaire dont le ou la CPE. Son travail est assez lourd car les réunions sont fréquentes durant toute la partie d'auto-évaluation. **Il est risqué de laisser le chef d'établissement choisir les membres du personnel enseignant qui y participent car certains ne sont jamais à court d'idées, idées très personnelles, qui impactent ensuite l'ensemble des collègues.**

Les commissions réunissent l'ensemble des personnels sur du temps banalisé.

Cette auto-évaluation débouche sur un diagnostic et sur des préconisations. Le travail est ensuite prolongé par des évaluateurs externes à la suite de visites dans l'établissement (observations, entretiens, etc).

### III / Qu'attendre des suites de cette évaluation ?

Conditions de réussite collective et individuelle des élèves : sans moyens supplémentaires que peut-on réellement améliorer ? S'interroger de l'opportunité dans le contexte actuel d'évaluer un établissement et les pratiques de ses personnels est légitime mais gardons à l'esprit que le but premier de cette campagne d'évaluation sur 5 ans est de poursuivre voire d'accélérer la transformation de nos métiers et nos missions. Le guide en ligne s'intéresse beaucoup à la question du fonctionnement d'un établissement dans un contexte « dégradé ».

Conditions de travail des personnels : elles dépendent largement d'un cadre institutionnel sur lequel nous n'avons pas de prise directe au quotidien (obligations réglementaires de service, programmes et horaires disciplinaires, cadre des examens, réformes imposées, augmentation des effectifs, pas de temps de concertation dans le temps de service...) Comment une évaluation peut-elle satisfaire nos préoccupations et déboucher sur l'amélioration de nos conditions de travail ?

« Bien-être » : quelle prise avons-nous sur le bâti, l'entretien et l'équipement d'un établissement, ou actuellement la situation sanitaire ? Quant à l'amélioration du climat scolaire, elle ne se décrète pas.

#### Un paradoxe :

La démarche s'appuie sur la notion de collectif qu'elle mettrait en exergue. Pourtant aujourd'hui les moyens attribués aux établissements et notamment les DGH qui supposent des arbitrages en collège comme en lycée, les IMP, la multiplication des CSD/CSR, le développement de la précarité et la multiplicité des statuts empêchent ce collectif d'émerger et créent des tensions entre les individus, entre équipes disciplinaires. Que signifie dans ce contexte « renforcer le sentiment d'appartenance » ? A grand coup de discours sur les bienfaits de l'autonomie des EPLE, Chaque établissement est-il une petite entreprise dans laquelle chacun dans un système concurrentiel devrait témoigner de sa loyauté quoiqu'il en coûte ?

Ne pas perdre de vue que le système actuel de répartition des moyens fonctionne en vase clos : donner plus aux uns c'est prendre aux autres. Il y a donc vraisemblablement peu à attendre de cette évaluation !

### IV / Risques et précautions à prendre

Il risque de ne rien se passer d'autre **qu'affermir des politiques managériales** déjà à l'œuvre : proposer/imposer des missions supplémentaires, renforcer des dispositifs existants à l'aide d'encore plus d'HSA ou HSE, imposer tel ou tel type de pédagogie alors que la liberté pédagogique est à peu près le seul élément de nos conditions de travail sur lequel nous gardons la main, etc.

Ne pas oublier que **le rapport d'autoévaluation définit les orientations stratégiques, le plan d'actions et le plan de formation associé ce qui peut avoir un impact sur l'ensemble des équipes**. Il arrive souvent que les orientations définies par les contrats d'objectifs restent lettres mortes et on peut penser qu'il en sera de même avec les préconisations qui émaneront de ces évaluations. Mais des chefs d'établissement carriéristes peuvent être tentés de s'en saisir pour jouer les bons élèves.

**Le collectif des commissions doit veiller à ne pas se diriger vers des propositions qui déboucheraient vers des missions supplémentaires, des préconisations qui contraindraient tous à des pratiques souhaitées par quelques un.es. Au vu de la période actuelle, attention notamment à tout ce qui concerne l'enseignement hybride, l'accompagnement à distance des élèves absents, ou encore l'accompagnement des élèves par des enseignants à distance, etc. Loin de chercher à améliorer à long terme les conditions d'apprentissage, ces tentatives d'imposer brutalement des pratiques en s'appuyant sur un prétendu choix d'équipe ont pour unique but de transformer durablement nos métiers et nos missions d'enseignement et d'éducation en nous dépossédant de nos expertises professionnelles.**

N'hésitez pas à nous contacter : [snés40@bordeaux.snes.edu](mailto:snés40@bordeaux.snes.edu) ; 06 85 34 35 87