

Sommet international sur la profession enseignante New York, 14/15 mars 2012

« Bien trop de gouvernements et de partis politiques considèrent que leur mission consiste à faire fonctionner un système éducatif dans lequel les pouvoirs sont entièrement conférés aux chefs d'établissement, proposant d'impitoyables systèmes d'évaluation pour les élèves, les enseignant(e)s et les établissements, et suivant de très près toutes les dépenses » Susan Hopgood, Présidente de l'Internationale de l'Éducation (IE)

« L'engagement dont la plupart des gouvernements ont fait preuve au cours de la dernière décennie pour construire et entretenir des systèmes viables de l'école publique s'érode, au gré des pressions, contraintes et coupes budgétaires. Dans la zone OCDE, en particulier dans le sud de l'Europe et dans certains pays d'Europe centrale et orientale, nous risquons des dommages irréparables causés à nos systèmes scolaires, et dans certains cas la destruction de l'enseignement public » Fred Van Leeuwen, Secrétaire général de l'Internationale de l'Éducation

C'est dans ce contexte que le sommet international sur la profession enseignante autour de deux thèmes (formation des enseignants et direction des écoles), organisé par le Département américain de l'Éducation, l'OCDE et l'Internationale de l'Éducation, a réuni les ministres de l'Éducation et les dirigeants de syndicats de 23 pays et régions (1).

En France, la transformation générale de l'évaluation des personnels, notamment des enseignants, est en marche et la connaissance des dangers des systèmes déjà mis en place dans d'autres pays est un point d'appui pour lutter plus efficacement. En effet, le projet de réforme de l'évaluation « Châtel » est très clair sur les objectifs poursuivis : pas question de progrès en matière de rémunération ou de carrière mais un contrôle par le chef de service direct des résultats professionnels de chaque personnel qui doit être en conformité stricte avec les objectifs assignés et les conditions d'organisation et de fonctionnement du service imposées et indiscutables (restrictions budgétaires par exemple).

Fondé sur l'entretien professionnel, il s'agira d'évaluer, par exemple, la mise en œuvre des réformes (socle commun, accompagnement éducatif, réforme des lycées)..." Il est donc attendu que les enseignants aient des objectifs analogues (uniformisation ou standardisation) Ce mode de gestion remet en cause la qualification des enseignants les faisant passer d'un rôle de concepteur à celui d'un exécutant répondant aux injonctions administratives.

Rien de nouveau, quant à la philosophie globale de la mesure, c'est la déclinaison de la loi de mobilité des fonctionnaires, et l'affirmation du pouvoir des chefs d'établissements, devenant les managers garant de la performance attendue par le gouvernement en place.

(1) Les régions et pays participants étaient les suivants: la Belgique, le Canada, le Danemark, l'Estonie, la Finlande, l'Allemagne, Hong Kong, la Hongrie, l'Islande, l'Indonésie, le Japon, les Pays-Bas, la Nouvelle-Zélande, la Norvège, la République populaire de Chine, la Pologne, la République de Corée, Singapour, la Slovaquie, la Suède, la Suisse, le Royaume-Uni et les États-Unis.

Cette généralisation de la « culture du résultat » est à l'opposé d'une évaluation formative, collégiale et constructive portant sur la qualité des missions de service public.

Pasi Sahlberg (2) décrit dans son livre sur le changement éducatif en Finlande, la menace de ce qu'il identifie comme le «Mouvement de la Réforme éducative mondiale» qui se méfie des enseignants, qui maintient le rôle de l'État en imposant des systèmes d'évaluation punitifs, mais qui retire tout soutien aux écoles et collèges, qui estime que le rôle principal de technologies de l'information est de remplacer les enseignants et valorise la concurrence, est inquiétant.

A New York les autorités viennent de décider l'affichage des évaluations de leurs enseignants professionnels en ligne. Mesures humiliantes et publiquement irrespectueuses, contre-productives (...) elles chassent les bons enseignants de la profession et les jeunes réfléchiront à deux fois avant d'envisager l'enseignement comme carrière (...).

L'IE a rappelé qu'aucune réforme de l'éducation ne peut être imposée mais au contraire le fruit de la négociation engagée par les gouvernements avec les enseignants et leurs syndicats. Elle a dénoncé les nuisances de chefs d'établissement autoritaires inaptes à encourager les enseignants à l'innovation, précisant qu'au contraire on devrait se concentrer sur leur encouragement à prendre des risques et à innover, à trouver de nouvelles façons de faire participer l'enthousiasme des jeunes pour l'éducation (...). Cette question est essentielle si on veut véritablement rendre le métier attrayant et arriver à recruter à la hauteur des besoins : « Nous ne parviendrons pas à attirer les personnes les plus brillantes et les meilleurs de tous les milieux de l'enseignement si on ne leur fait pas confiance en tant que professionnels. ». Les Métiers de l'enseignement doivent être reconnus et disposés d'une autonomie (...).

Ce sommet a donc été aussi l'occasion de vifs débats entre ministres et syndicalistes en matière de rémunérations liées aux performances et d'évaluation du rendement des enseignant(e)s.

La généralisation de la PFR (prime de performance), en discussion en France, procède de la même idéologie qu'internationalement, dénigrement de la qualification et de l'investissement des personnels au bénéfice du « résultat », la recherche de la performance générant le tri de missions selon des critères non plus d'égalité mais de rentabilité. L'agent est fortement fragilisé, le contenu du service public aussi.

Le sommet a finalement produit un ensemble de recommandations (*Improving Teacher Quality Around the World: The International Summit on the Teaching Profession*) devant être considérées par tous les pays participants **en fonction de leurs défis particuliers et de leur stade de développement**. Ces recommandations sont les suivantes :

- accroître la qualité et la rigueur des programmes de formation du personnel enseignant en lien avec les normes professionnelles;
- attirer des enseignantes et enseignants motivés et très compétents, particulièrement au sein des groupes sous-représentés ou de certaines régions;
- créer une base de renseignements plus solide pour l'enseignement et l'apprentissage, y compris en préparant le personnel enseignant à prendre part à la recherche sur les pratiques exemplaires et les résultats des élèves;

(2) Pasi Sahlberg : leçons finlandaises

- concevoir un système de perfectionnement professionnel étendu mais rentable, en tenant compte des commentaires des enseignantes et enseignants;
- concevoir de nouveau la formation pour les dirigeantes et dirigeants des écoles et pour les conseils et commissions scolaires de façon à appuyer l'enseignement et l'apprentissage;
- créer un système d'évaluation du personnel enseignant visant à promouvoir le perfectionnement professionnel et l'apprentissage des élèves;
- faire en sorte que l'élaboration des politiques soit le fruit d'un partenariat entre le gouvernement et les organisations d'enseignantes et d'enseignants et inclue un large éventail de parties intéressées dans le processus d'amélioration du système.