

# Enseignement: pourquoi les profs ne veulent-ils pas être évalués?

C'est ce jeudi que les syndicats organisent une grande manifestation contre le projet d'évaluation des enseignants. Derrière le rejet de l'évaluation-sanction, se cache la crainte de porter atteinte au statut des profs.

Article réservé aux abonnés



Si beaucoup d'enseignants sont d'accord avec le principe même de l'évaluation, c'est avant tout le cadre qui les inquiète. - Joakeem Carmans (st.)/Le Soir.



Par [Charlotte Hutin \(/338340/dpi-authors/charlotte-hutin\)](#) et [Eric Burgraff \(/121/dpi-authors/eric-burgraff\)](#)

Publié le 26/04/2023 à 19:00 | Temps de lecture: 7 min

Ce jeudi, le personnel de l'enseignement (une partie du moins) se mobilisera dans les rues de Bruxelles. Les revendications soulevées sont connues depuis quatorze mois. Au gré des manifestations, les mêmes calicots : surcharge administrative, revalorisation de l'enseignement qualifiant, taille des classes, avenir des centres psycho-médico-sociaux (CPMS), et enfin l'évaluation des enseignants. C'est bien cette dernière revendication qui met le feu aux poudres depuis plusieurs semaines. Le front commun syndical qui prévalait jusqu'alors s'érode.

Avec d'un côté, la CSGP enseignement (socialiste affiliant dans l'enseignement officiel), le Secta-Sel (socialiste dans l'enseignement libre), le SLFP enseignement (libéral dans l'enseignement officiel) et l'Appel (libéral dans l'enseignement libre) qui rejettent en bloc tout nouveau projet d'évaluation qui se voudrait sanctionnante, estimant qu'il en existe déjà un actuellement (lire par ailleurs). De l'autre, la CSC enseignement (syndicat chrétien) qui, bien que réticente à l'évaluation-sanction, privilégie plutôt la voie de la négociation. Mais qu'en pensent réellement les acteurs de terrain ? Surprise, tous les enseignants ne rejettent pas l'évaluation voulue par la ministre Désir (PS) et son gouvernement, même lorsqu'elle pourrait aboutir à un licenciement. Ils s'interrogent, en revanche, sur le cadre et la direction managériale.

## « Les 5 % de pourris, il faut les enlever »

Mélanie (prénom d'emprunt) est enseignante dans le secondaire. Bruxelloise, elle n'ira pas manifester ce jeudi. Non pas qu'elle ne soutienne pas une partie des revendications syndicales, mais elle ne se reconnaît pas dans les méthodes employées. « Je trouve ça un peu désolant que les syndicats se réveillent pour l'évaluation, alors qu'il y a d'autres enjeux majeurs. Bien sûr qu'il doit y avoir une évaluation des enseignants, comme dans toute profession. Ce qui m'inquiète, c'est lorsque j'entends

certains dire qu'il ne faut pas évaluer du tout ou qu'il ne faut pas sanctionner un prof qui dysfonctionne. Les 5 % de pourris il faut les enlever, tout comme il faut virer les policiers qui se rendent coupables de bavures. »

Autre établissement, autre son de cloche. Luca, jeune enseignant dans un établissement professionnel, rejette avec vigueur le projet de la ministre de l'Éducation. « Je n'ai rien contre l'évaluation à proprement parler. En tant qu'enseignant, on est souvent livré à nous-même et on a assez peu de retour sur notre pratique », concède-t-il. C'est le volet sanction qu'il juge bien plus discutable, alors qu'un mécanisme d'évaluation est déjà en place. « Celui-ci fonctionne très bien. Pourquoi vouloir ajouter une deuxième couche ? Aujourd'hui, on veut mettre dans les mains des directions un pouvoir qu'ils n'avaient pas. Or, les directions et les pouvoirs organisateurs, chargés de l'évaluation, manquent d'objectivité et ne sont pas toujours compétents pour nous évaluer. Un prof d'histoire pourrait être évalué par une personne formée en math. Cette procédure ouvre la porte à des dérives en cas de représailles, par exemple. »

Si beaucoup d'enseignants sont d'accord avec le principe même de l'évaluation, c'est avant tout le cadre qui les inquiète. « J'aurais préféré que ce soit l'inspection qui nous évalue sans aucun a priori et avec neutralité, comme cela se faisait par le passé », plaide William, professeur d'histoire en région liégeoise.

### **Les méchants directeurs et les gentils enseignants ?**

Au Segec (fédération du catholique), le directeur général Etienne Michel recadre : « Il y a, avec le Pacte, une logique de responsabilisation individuelle. Les entretiens de fonctionnement, comme dans tous les secteurs d'activité, sont un moment pour faire le point sur ce qui va bien et sur les difficultés que les uns et les autres peuvent rencontrer. Et puis, dans certains cas extrêmement rares de mauvaise volonté manifeste, un dispositif de sanction est possible. Cela existe dans l'ensemble des secteurs d'activité y compris dans le non-marchand et les administrations. Partout l'évaluation porte ses fruits. ».

Pour Dominique Verlinden, directeur à l'école communale du centre à Uccle, il ne faut pas opposer les méchants directeurs et les gentils enseignants. « Les directeurs ne vont pas se saisir de ce décret pour réaliser un suivi subjectif et incorrect, une sorte de chasse aux enseignants. A un moment donné, il faut pouvoir faire le constat que, dans de très rares cas et malgré toute la bonne volonté du monde, certains enseignants dysfonctionnent », assume ce directeur. « Ils dysfonctionnent à ce point qu'il est nécessaire de trouver des solutions pour protéger la structure, l'équipe et les élèves qui pâtissent de comportements ou de prises en charge nuisibles. Donc la question que tout le monde est en droit de se poser c'est : pourquoi les enseignants échapperaient à un processus d'évaluation ? »

Ce rejet, syndical d'abord et d'une partie du corps enseignant, questionne de nombreux parents. « Il serait paradoxal que les spécialistes de l'évaluation refusent tout processus évaluatif », avance Bernard Hubien de l'Ufapéc, la fédération de parents de l'enseignement libre. « Soit ces enseignants ont une vision problématique de l'évaluation – et ça nous interroge alors sur leur propre pratique – soit ils ne comprennent pas l'essence même d'un processus d'évaluation professionnel. »

Un argument qui ne tient pas la route pour Isabelle, formatrice d'enseignants en haute école et maman de quatre enfants. « Il y a une différence entre évaluer les enseignants sur leurs compétences globales et évaluer les élèves sur des savoirs et savoir-faire. Les enseignants ont parfaitement conscience des enjeux de l'évaluation. Le problème est bien l'évaluation définitive ou certificative qui entraîne des

conséquences sur la carrière sans tenir compte des biais des évaluateurs. » Une évaluation objective demande du temps et des moyens financiers. « Il faudrait évaluer l'enseignant non pas sur une rencontre, mais dans sa pratique en classe et sur son travail collaboratif. »

## **Le tabou de la nomination**

Derrière la peur de l'évaluation-sanction, il y aurait la crainte de porter atteinte au statut des enseignants. « Ce qui ennuie les syndicats, c'est qu'un enseignant nommé puisse être licencié », soutient Anthony Spiegeler, directeur de l'école Nespa de Genappe. « L'évaluation des enseignants reste l'un des derniers bastions de la nomination et faire sauter la nomination est l'un des grands tabous de l'enseignement. Avec le Pacte, on exige davantage de performances, plus de justifications et certains ne sont pas à l'aise dans ce rôle-là. »

D'autres avancent une logique de plus en plus managériale. « Cette réforme est poussée par les pouvoirs organisateurs qui veulent un système pyramidal dans l'enseignement. Ça va ouvrir la porte à un nouveau modèle, basé sur un management très libéral », ajoute Luca. Or, « un enseignant est déjà au centre de toutes les critiques, que ce soit par les parents, les élèves ou l'opinion publique. On a l'impression d'être évalué en permanence. »

Plus que l'évaluation, c'est le moment choisi qui pose question. Le covid ayant malmené les équipes et les élèves, « l'époque post-covid demeure compliquée », concède l'administrateur général du réseau Wallonie-Bruxelles Enseignement, Julien Nicaise, pourtant favorable au projet. « Les équipes ont maintenu les écoles ouvertes, et aujourd'hui on est encore à gérer les suites et les conséquences. Parallèlement, le Pacte, avec ses réformes cadencées, a demandé de très gros investissements sur le terrain. Même si personne n'y peut rien, le momentum n'est donc pas nécessairement le meilleur pour discuter d'un tel sujet. »

Pour évaluer dans de bonnes conditions, il faut s'en donner les moyens. Or, selon beaucoup d'enseignants, les conditions ne cessent de se dégrader. « Je pense notamment à la taille des classes : 25, 32 élèves, ça ne va pas », abonde Mélanie. « Notamment lorsqu'on a des enfants qui présentent des troubles. Si on veut faire du bon travail, il nous faut de bons outils. »

## **Profession en tension**

Vanessa, institutrice maternelle, sera présente aux côtés de ses collègues dans le rang des manifestants. « Je ne suis pourtant pas opposée à l'évaluation. Après 20 ans d'enseignement, j'ai envie d'évoluer dans ma pratique. Moi, c'est mon dada, j'aime bien apprendre, j'aime bien lire, comprendre. Si je vais manifester, c'est pour d'autres revendications. » Sa collègue est absente depuis deux mois et il n'y a personne pour la remplacer. « Il y a des choses qui ne vont pas. Les enseignants qui ne sont pas remplacés, la vétusté des bâtiments, la problématique des parents, la réforme du spécialisé. Malheureusement, le combat pour l'évaluation des enseignants éclipse tout le reste. »

Jeudi, ce sont deux cortèges qui défilent dans le centre de Bruxelles. Deux départs, pour une seule arrivée. Le front commun se rejoindra au niveau de la gare centrale pour « ensemble », disent-ils, gagner le siège du gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Malgré cette union de façade, syndicats et enseignants restent cependant divisés sur les modalités de l'évaluation.

## **Les procédures disciplinaires, aujourd'hui et demain**

**Aujourd'hui** Actuellement des actions disciplinaires sont possibles à l'encontre d'enseignants qui dysfonctionneraient en lien avec les « devoirs des membres de personnel ». Les statuts propres à chaque réseau ont leur procédure propre mais les grands principes sont identiques pour tous. A Wallonie-Bruxelles Enseignement par exemple (le pouvoir organisateur de l'officiel) une action se met en route sur base d'une plainte déposée par un collègue, un parent ou un élève majeur auprès de la Direction des Affaires disciplinaires. Au départ de témoignages, cette dernière vérifie si les faits sont en contradiction avec les devoirs des membres du personnel et les valeurs du réseau. Au besoin, elle peut prendre des mesures administratives d'écartement ou de suspension ou dénoncer les faits à la justice.

Le pouvoir organisateur confie ensuite à des enquêteurs le soin d'instruire le dossier avec impartialité. Au terme de cette étape, ou bien il le classe sans suite, ou bien il entame une procédure disciplinaire. Dans le second cas, après audition de l'enseignant, des sanctions pourront être prononcées : du rappel à l'ordre à la révocation définitive en passant par la réprimande, la retenue sur traitement, le déplacement disciplinaire, la rétrogradation...

Nuance de taille à ce sujet : les syndicats estiment que cette procédure couvre les capacités pédagogiques des enseignants alors que les pouvoirs organisateurs et les politiques la considèrent comme peu adaptée à ces situations, d'où le projet de décret actuel.

**Demain** Un nouveau « mécanisme de développement des compétences professionnelles et d'évaluation » est sur la table du gouvernement de la FWB. Il comprend deux volets. Le premier s'appuie sur un dialogue ouvert, constructif, positif avec chacun des membres d'une équipe pédagogique, particulièrement les jeunes en début de carrière et les enseignants en difficulté. Il peut déboucher sur la mise en place d'un « plan de développement des compétences professionnelles » avec des objectifs individualisés et des moyens proposés pour les atteindre (formation, soutien par les pairs...). Au minimum six mois plus tard, si l'enseignant fait preuve de « mauvaise volonté manifeste ou de carence manifeste et répétée », le directeur peut proposer au pouvoir organisateur d'activer le second volet dit « évaluation ».

Ce second volet comporte une succession d'auditions et de droits de recours, éventuellement assortis d'un plan d'accompagnement individualisé. La procédure prend fin en cas de mention favorable. Elle se poursuit en cas de mention défavorable. Si cette dernière se répète, il est mis fin au contrat de travail de l'enseignant.

**La position syndicale** Les cinq syndicats actifs dans le secteur soutiennent le volet A du texte. Pour le volet B, il existe une divergence entre la CGSP, le Sel, l'Appel et le SLFP d'une part, et la CSC d'autre part. Les premiers le rejettent catégoriquement, la seconde propose de décaler sa mise en œuvre de plusieurs années, histoire de laisser le premier s'implémenter dans la sérénité.

**Enseignement: «l'évaluation n'est pas une remise en cause de ce que l'on est, mais de ce que l'on a fait»**

Ni tout blanc, ni tout noir... le discours de Jean-François Guillaume professeur de didactique à l'Université de Liège a l'avantage de mettre de la nuance là où il n'y a souvent que de la caricature. Pour lui, la résistance des enseignants est à tout le moins multifactorielle.

[Lire la suite](#) ✓

