

Déclaration conjointe FEEE/CSEE sur les résultats des travaux du Comité du dialogue social sectoriel européen pour l'éducation sur « La promotion de l'auto-évaluation des écoles et des enseignants »

Les partenaires sociaux européens de l'éducation, soit la FEEE (Fédération européenne des employeurs de l'éducation) et le CSEE (Comité syndical européen de l'éducation), réunis au sein du Groupe de travail sur la qualité de l'éducation, ont consacré en 2012-2013 leurs travaux à « la culture de l'évaluation dans l'éducation », reconnaissant dans leur rapport final l'importance de promouvoir une telle culture.

La communication *Repenser l'éducation* de la Commission européenne, et spécifiquement le document intitulé « Supporting the teaching professions for better learning outcomes » (disponible en anglais uniquement) confirme l'importance des systèmes d'évaluation pour l'amélioration du développement des enseignants.

« Il ne suffit pas que les systèmes éducatifs attirent vers l'enseignement des candidats valables et leur donnent une bonne formation ; encore faut-il qu'ils réussissent à les maintenir dans la profession et veillent à leur épanouissement. Les systèmes éducatifs doivent mettre en évidence les enseignants qui marquent de leur empreinte l'apprentissage des étudiants, montrer l'estime qu'ils leur portent et leur apporter un appui. Dans ce contexte, des systèmes d'appréciation et de retour d'information effectifs peuvent avoir un impact positif sur le vécu dans la salle de classe, en encourageant les enseignants à exploiter pleinement leurs points forts. »

Dans le cadre du projet conjoint sur « L'auto-évaluation des écoles et des enseignants » qui s'est étendu sur 2012-2013 avec l'appui de la Commission européenne par le biais de la ligne budgétaire consacrée au dialogue social et aux relations industrielles (VS/2012/0228), les membres de la FEEE et du CSEE ont poursuivi leur recherche et leur dialogue, en mettant l'accent sur « **l'auto-évaluation des écoles et des enseignants** ».

La présente déclaration **s'adresse** aux partenaires sociaux de l'éducation et à leurs membres nationaux et locaux, aux institutions européennes et à tous les autres partenaires importants et intéressés aux plans européen, national, local (écoles, directions d'écoles, associations d'étudiants, associations de parents, élus locaux).

Cette déclaration poursuit un quintuple **objectif**, répondant aux souhaits des partenaires sociaux européens de l'éducation, qui entendent :

- Fournir à leurs membres nationaux et aux autres autorités intéressées un outil utile de nature à promouvoir la culture de l'auto-évaluation dans les écoles parmi les enseignants comme au plan national ;
- Faire la synthèse des principales conclusions du dialogue qui a rassemblé les organisations d'employeurs et les syndicats d'enseignants dans le cadre des groupes de travail, des visites d'apprentissage entre pairs et de la conférence de clôture ;
- -contribuer conjointement à l'amélioration des relations sociales dans le secteur de l'éducation de l'UE ;
- Œuvrer conjointement et de manière continue au relèvement de la qualité de l'éducation en Europe ;
- Informer les institutions européennes et les autres parties prenantes intéressées des points de vue qu'ils partagent sur la question de l'auto-évaluation des écoles et des enseignants.

Les partenaires sociaux européens de l'éducation se sont accordés sur les points de départ détaillés dans les paragraphes qui suivent :

Identifier un processus et non un modèle

Les grandes différences qui existent entre les modèles nationaux d'auto-évaluation rendent hautement improbable la définition d'un modèle unique de « meilleures pratiques », qui serait recommandé à tous les pays européens. Les partenaires sociaux européens se sont plutôt efforcés de mettre l'accent sur les caractéristiques d'un processus débouchant sur la mise au point d'un modèle adapté aux circonstances considérées. Il pourrait s'agir par exemple d'un contexte national ou d'un contexte régional/local/propre aux établissements.

L'auto-évaluation n'est pas une démarche nouvelle et ne devrait pas être considérée comme une charge supplémentaire imposée aux écoles et aux enseignants. « Dans l'enseignement comme dans de nombreuses autres professions, l'engagement en faveur d'une réflexion critique et systématique sur la pratique considérée comme base de développement individuel et collectif est au centre de l'idée même que l'on a d'un « professionnel ».¹

L'auto-évaluation ne se substitue pas nécessairement à l'évaluation menée par des agents extérieurs à l'école. L'objectivité et la rigueur d'un processus d'évaluation peuvent être renforcées par l'auto-évaluation et par l'évaluation extérieure, ces deux éléments se complétant dans un processus intégré.

¹ MacBeath, J. (1999), *Schools Must Speak for Themselves : The Case for School Self-Evaluation*, London, Routledge

Etant donné la crise économique et financière actuelle, il est évident que les partenaires sociaux aux plans national, local et régional devront chercher à améliorer la culture d'auto-évaluation des écoles ainsi que de la culture des enseignants sans pour autant devoir consentir des frais supplémentaires ; Les visites d'apprentissage entre pairs ont fourni des exemples des possibilités qu'offre un complément de ressources humaines pour rendre possibles les changements.

Soucieux d'exploiter une culture d'auto-évaluation qui soit acceptée à tous les niveaux (écoles, directions d'écoles, enseignants, personnel non enseignant, étudiants/élèves et parents), les partenaires sociaux européens de l'éducation soulignent l'importance des éléments suivants dans un processus **d'auto-évaluation** :

1) CLARTE

La définition et l'objectif de l'auto-évaluation des écoles et des enseignants est un élément important, qui doit être diffusé en toute clarté.

Les pays européens œuvrent à l'amélioration de leurs systèmes et données d'auto-évaluation, et il existe différents systèmes de ce type dans l'UE, chacun étant intégré dans son propre substrat culturel. Les outils d'auto-évaluation peuvent être du type centralisé, local ou propre aux écoles.

Quel est le but ou quels sont les buts de l'auto-évaluation : amélioration, redevabilité ou les deux ? **Comment** l'évaluation sera-t-elle menée, à quelle fréquence et par qui ? **Qui** sera consulté dans le processus d'évaluation ?

De quels éléments sera-t-il rendu compte vis-à-vis du public et qu'est-ce qui restera dans le domaine du privé ? Est-il possible d'aller en appel d'une évaluation contestée, et dans quelles circonstances ? Quel est le retour d'information émanant de l'évaluateur ?

Répondre à ces questions ET les communiquer au préalable rend d'autant plus crédible l'évaluateur et joue également en faveur de la transparence des différents éléments du système d'évaluation.

Les outils et données d'auto-évaluation doivent être adaptés au contexte de la communauté scolaire et aux besoins individuels.

Le point de départ de la réflexion doit être que l'évaluation des écoles et des enseignants a pour objectif ultime d'améliorer la qualité de l'éducation en fournissant des données et des éléments permettant le renforcement des capacités des écoles, le développement professionnel des individus et enfin le développement et la croissance des écoles considérées comme des communautés d'apprentissage.

Si l'on souhaite disposer d'un système effectif d'auto-évaluation des écoles et des enseignants, les procédures d'évaluation externe devraient également être transparentes et communiquées à l'avance.

2) INCLUSIVITE

L'expérience acquise en dehors du secteur de l'éducation ainsi qu'à l'intérieur de celui-ci démontre clairement que tout système comprenant sous l'une ou l'autre forme une appréciation des performances recueillera bien plus vraisemblablement le soutien des travailleurs si ces derniers sont pleinement associés d'emblée au processus de conception du système.

Il faut prendre dûment en compte la manière d'associer les intérêts des protagonistes tels que les enseignants, les chefs d'établissements, les étudiants et les élèves, les parents, les conseils d'école, les employeurs locaux, les syndicats et le personnel non enseignant, et ceci aussi bien dès le stade initial de la conception du système que dans les modalités d'exploitation de celui-ci.

Il convient d'établir ici une distinction entre la participation à l'auto-évaluation des écoles et la participation à l'auto-évaluation des enseignants. Dans certains pays, les parents et les élèves peuvent être invités à faire connaître leur opinion sur les performances de l'école dans son ensemble, sans toutefois établir un lien avec la performance des enseignants. Il y a lieu de prendre cet élément en considération dans le contexte culturel propre à chaque pays.

Cependant, l'expérience acquise dans différents pays de l'UE établit clairement la valeur ajoutée que constitue le fait d'associer les parents et les étudiants à différentes procédures d'auto-évaluation, qu'il s'agisse de l'évaluation des écoles ou de l'évaluation des enseignants. Cette démarche apporte une contribution positive au développement de l'école considérée comme une communauté d'apprentissage globale, dans laquelle les parents et les étudiants ont leur mot à dire, ont le sentiment d'être écoutés et d'être devenus des partenaires.

Les chefs d'établissement ont pour responsabilité première de veiller à ce que le processus d'auto-évaluation de l'école mette l'accent sur l'amélioration de l'enseignement, de l'apprentissage et des acquis des élèves.

En conséquence, il faudrait qu'ils aient les capacités requises pour stimuler une culture efficace d'auto-évaluation de l'école, ou qu'on leur fasse acquérir cette capacité. Il est dès lors nécessaire de donner aux chefs d'établissement MAIS AUSSI aux enseignants la formation qui leur permettra d'exploiter les outils et données d'auto-évaluation.

Il est important de consentir les efforts requis afin d'aligner l'évaluation externe de l'école sur son auto-évaluation, de préférence dans le contexte d'un processus intégré.

3) SIMPLICITE

Il faut que l'évaluation soit simple. Les systèmes complexes débouchent souvent sur un échec qui résulte des contradictions qu'ils portent en eux.

S'il n'est pas possible d'expliquer clairement aux travailleurs, aux parents et aux élèves quel est l'objectif d'un système d'évaluation, ni la façon dont il fonctionne, il y a lieu de le simplifier.

Si les systèmes et outils d'auto-évaluation émanent du pouvoir central, il faudra peut-être que celui-ci fasse preuve d'une certaine souplesse car un arsenal législatif trop détaillé ou des politiques trop prescriptives sont susceptibles de limiter l'autonomie des écoles.

4) COHERENCE

L'évaluation des performances doit se faire dans la cohérence, mais elle doit être considérée simultanément comme un système en amélioration constante.

Les partenaires sociaux, lorsqu'ils modifient ou mettent à jour les systèmes d'évaluation qu'ils appliquent à leurs écoles et à leurs enseignants, doivent prendre en considération les valeurs des systèmes d'éducation intégrés dans leur culture, et avoir à l'esprit que la modification ou la mise à jour envisagée n'est pas un élément isolé mais constitue en fait un processus. La confiance ne s'établit pas du jour au lendemain entre les partenaires sociaux ; c'est une démarche qui se construit dans le temps.

En outre, pour que les changements pédagogiques soient couronnés de succès, ils doivent également s'intégrer dans un climat permettant l'apprentissage par essais et erreurs. La chose la plus importante consiste à évaluer le processus et à tirer les enseignements qui découlent de l'expérience acquise.

La cohérence des systèmes d'auto-évaluation n'est possible qu'après une mise à niveau et pour autant qu'il s'agisse de systèmes modernes approuvés à tous les niveaux par toutes les parties prenantes.

Le principe de la cohérence s'applique également à l'évaluation des individus. Tous les membres du personnel, en ce compris les chefs d'établissement, doivent être considérés comme étant soumis au même régime de cohérence et de globalité en matière d'évaluation.

Les partenaires sociaux européens de l'éducation s'accordent sur le fait que l'évaluation des enseignants doit être un élément constitutif du processus global d'auto-évaluation de l'école.

Une chose doit être évidente : le but de l'auto-évaluation des enseignants est de développer les capacités de ces derniers et de promouvoir leur développement professionnel, et les résultats de l'évaluation doivent être les catalyseurs du développement des enseignants et de leur apprentissage.

L'auto-évaluation est un processus continu et les décisions concernant les besoins de développement propres à chaque enseignant devraient dès lors se fonder sur tous les résultats applicables des évaluations, et pas uniquement sur le dernier instantané de la situation.

L'auto-évaluation des enseignants s'intègre totalement dans un processus cohérent d'auto-évaluation, prenant en considération tous les éléments pertinents des activités scolaires.

Le but des systèmes d'auto-évaluation des enseignants est de déterminer les domaines susceptibles d'amélioration, et de prendre des mesures qui sont de nature à améliorer la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage à l'école, et qui peuvent prendre la forme d'initiatives diverses axées par exemple sur la formation et le soutien en cours de service et sur l'encadrement des enseignants à titre individuel.

La performance insuffisante d'un enseignant en particulier doit être traitée conformément aux accords et réglementations régissant la résolution des problèmes du personnel.

Conclusions :

Les travaux des partenaires sociaux européens de l'éducation dans le cadre du projet « Auto-évaluation des écoles et des enseignants » qui s'est étendu sur 2012 et 2013, et en particulier les dialogues qui se sont noués à l'occasion des visites d'apprentissage entre pairs dans différents Etats membres de l'UE confirment que la qualité des données et outils d'auto-évaluation contribue indubitablement à la qualité de l'enseignement et du dialogue social dans les écoles, renforçant de la sorte la capacité des écoles à atteindre de bons résultats garants de la satisfaction des parents aussi bien que des élèves.

Les partenaires sociaux européens de l'éducation comprennent le rôle important qu'ils peuvent et devraient jouer afin de promouvoir l'auto-évaluation des écoles et des enseignants.

Les partenaires au dialogue social européen d'éducation s'engagent dès lors à promouvoir activement la culture de l'auto-évaluation aux plans national ou local, et à diffuser la présente déclaration dans leur pays, en respectant leurs propres structures d'éducation. Ils auront à cœur d'encourager les partenaires sociaux nationaux à faire le suivi de la déclaration européenne, notamment par le biais d'ateliers nationaux ou d'autres activités devant aviver la prise de conscience de cette problématique, afin de promouvoir la culture de l'auto-évaluation dans chaque pays.

Ainsi, ils œuvrent conjointement à la réalisation d'objectifs communs : améliorer la qualité de l'éducation en mettant à disposition des données et des outils de développement pour le renforcement des capacités des écoles, le développement professionnel des enseignants et des chefs d'établissement, et améliorent le développement et la croissance des écoles considérées comme des communautés d'apprentissage.

La présente déclaration a été adoptée par le Comité de dialogue social sectoriel européen du secteur de l'éducation en session plénière le 12 novembre 2013.

Pour la FEEE
Bianka Stege
Secrétaire générale

Pour le CSEE
Martin Rømer
Directeur européen

Le texte original est en anglais.

