
Comment évaluer les enseignants.

Numéro d'inventaire : 2012.01298

Auteur(s) : Marielle Court

Justine Ducharne

Jacques Duplouich

Type de document : article

Description : Une feuille de journal.

Mesures : hauteur : 330 mm ; largeur : 368 mm

Notes : In Le Figaro 17 novembre 2003. Trois articles faisant partie d'une série: "L'école en débat". Comment évaluer les enseignants. Des inspections trop rapides et trop ponctuelles. En Angleterre, controverse sur le salaire au mérite.

Mots-clés : Gestion des personnels : recrutement, nominations, etc.

Enseignement à l'étranger (sauf anciennes colonies)

Filière : aucune

Niveau : aucun

Autres descriptions : Langue : Français

Nombre de pages : 1

Commentaire pagination : p. 11

ill.

**L'ÉCOLE EN DÉBAT** Gratifier les bons profs, améliorer les médiocres et écarter les mauvais : la discussion divise et s'annonce acharnée

Comment évaluer les enseignants

Alors que le gouvernement a lancé « un grand débat national sur l'avenir de l'école », *Le Figaro* a choisi de traiter une dizaine de thèmes majeurs. Le quatrième volet est consacré à l'évaluation des enseignants.

Cet après-midi, Luc Ferry, le ministre de l'Éducation, se rend à Lille où il interviendra devant plusieurs centaines de chefs d'établissement qui vont avoir la charge d'organiser, à partir d'aujourd'hui et jusqu'à début janvier, des débats dans leurs locaux.

Marielle Court

Il faut réformer le système d'évaluation des enseignants. Le propos est constant et ancien mais la réalité n'avance : depuis des années, « rien, absolument rien n'a changé », soupire un

haut fonctionnaire du ministère de l'Éducation. Et pourtant, ce n'est pas faute d'avoir accumulé les études soulignant les imperfections du système.

En mars dernier encore, dans un rapport consacré au métier d'enseignant, l'inspecteur général Jean-Pierre Obin expliquait : « On peut légitimement penser

que les nouvelles générations d'enseignants, dont on a l'importance qu'elles accordent à la reconnaissance de l'investissement individuel et à l'elligence de justice, soient peu stimulées par un système opaque dans son fonctionnement, inefficace pour motiver l'enseignement et injuriant à la perspective des carrières ».

C'est essentiellement l'évaluation des enseignants du secondaire qui se trouve sur la sellette. Ceux-ci avancent dans leur carrière grâce à deux notes. L'une, administrative, est délivrée par le chef d'établissement sur des critères tels que le comportement et la participation à la vie de l'établissement. Mais elle compte peu. L'autre, pédagogique, relève des inspecteurs qui observent l'enseignant dans sa classe. C'est la plus importante.

Mais dans ces deux cas, l'ancien n'est pas une place excessive.

« C'est à l'heure de l'évaluation

que l'enseignant est jugé et évalué à l'heure de l'évaluation

des inspecteurs qui déterminent les 8 ans et un investissement des professeurs ne viennent un instant que les 12 ans !

Jean-Paul Delovoie, le ministre de la Fonction publique, vient d'annoncer l'introduction du salaire au mérite pour les agents de l'Etat. « Dès que le merite n'existe pas chez les enseignants, il existe une note supérieure à

un certain plafond », explique-t-il.

Autre problème, les inspections sont trop rares. Au fil des ans, les inspecteurs ont été remplacés par de multiples vétérans empêtant sur le temps consacré à la visite des classes. En moyenne, une école est inspectée tous les 8 ans et un investissement des professeurs ne viennent un instant que les 12 ans !

Jean-Paul Delovoie, le ministre de la Fonction publique, vient d'annoncer l'introduction du salaire au mérite pour les agents de l'Etat. « Dès que le merite n'existe pas chez les enseignants, il existe une note supérieure à

un certain plafond », explique-t-il.

Pour autant, l'insuffisante dévotion des inspecteurs et que celle-ci servent avant tout à

évaluer les enseignants en place et, véritable défi, d'améliorer les médiocres et d'éviter les mauvais.

« Sur 120 inspections par an je prends des mesures disciplinaires pour deux ou trois enseignants », précise Marc Vigé.

De son côté, Jean-Pierre Obin

souligne que mesurer l'efficacité

de chaque professeur est extrêmement difficile. « Abandonner le fantasme enseignant se dégrade. L'écart dans la carrière est de 8 ans entre l'enseignant qui avance le plus vite et celui qui avance le plus lentement. » Mais le Stex souhaite tout de même que les syndicats décomptent les inspecteurs et que celle-ci servent avant tout à

évaluer les enseignants en place et, véritable défi, d'améliorer les médiocres et d'éviter les mauvais.

« Sur 120 inspections par an je prends des mesures disciplinaires pour deux ou trois enseignants », précise Marc Vigé.

De son côté, Jean-Pierre Obin

souligne que mesurer l'efficacité

graves, » face à l'incompétence, un inspecteur n'a qu'un léger pouvoir de rémission.

Pour une meilleure gestion des carrières, beaucoup souhaitent donner une vraie responsabilité aux chefs d'établissement. Dans le but d'améliorer les pratiques, certains proposent la création de conseillers pédagogiques quand d'autres demandent d'imposer des stages de formation aux professeurs. Des pistes parmi d'autres pour un débat qui s'annoncent agité.

► PROCHAIN ARTICLE :
FAUT-IL REVENIR
SUR LA MIXITE ?

Demandeurs de contrôles plus fréquents, les enseignants doutent pourtant de la « carrière au mérite »

Des inspections trop rapides et trop ponctuelles

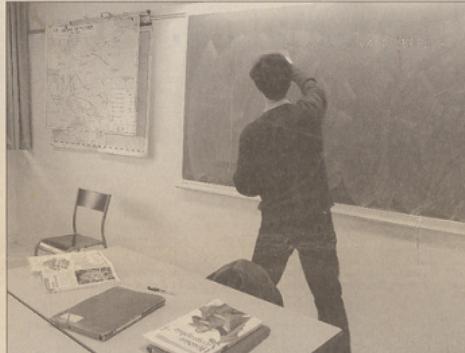
Justine Ducharme

Courant octobre, soit quelques semaines après la rentrée, un professeur de sciences physiques d'un grand lycée parisien a été mis à pied, du jour au lendemain, à la suite de la visite de l'inspecteur d'académie demandée par le professeur pour insuffisance de niveau.

Les mises à pied, comme les révocations, sont pourtant rares. « Chaque année, seules une dizaine de personnes sont révoquées de l'Education nationale, » assure Bruno Maggioli, inspecteur d'académie (IA) et inspecteur pédagogique régional (IPR) responsable du service de formation continue de l'académie de Paris.

« La panique engendrée chez la plupart des enseignants par les inspections, la peur de la réalité, et les histoires d'inspections alimentent maintes conversations dans les salles de professeurs. Les enseignants ont l'impression de passer un examen dont les conséquences financières et morales peuvent être lourdement ressenties, » explique Jean-Pierre Pachet-Poteaux, professeur à l'université Louis-Pasteur à Strasbourg, auteur de « Inspection et évaluation ».

L'évaluation est-elle perçue comme une sanction ? Les



D'avis unanime, l'évaluation des enseignants devrait servir à améliorer le système éducatif et non servir d'outil de sanction. (Photo M. Arthaud/L'École)

mauvais » la craignent-ils ? Faire « bien ou mal » revient-il au même ? En tout cas, d'avis unanime, l'évaluation des enseignants, aujourd'hui jugée trop peu rigoureuse, devrait être un outil au service de l'amélioration du système éducatif et non un outil de sanction concourant à la décision de promouvoir ou non l'enseignant.

L'évaluation sera également à repérer des compétences et gérer des carrières. « Inciter les profs à progresser est le côté le plus valorisant de notre système », assure l'inspecteur d'académie Bruno Maggioli. Seullement agir des cartes devant un âne est inutile. Évaluer sera à éviter. »

Globalement, les professeurs sont plutôt demandeurs

d'inspection, certains à la recherche de référent et de maître, d'autres, dans une perspective d'avancement qu'ils jugent trop lente. Les « cas » sont nombreux, mais une partie majoritaire reste favorable à l'avancement de tous au même rythme – proposition agitée en 1998 sous Claude Allègre.

« Un bon professeur est ce

qui apporte de la rigueur à ses élèves ou qui les réconcile avec l'école. Cela ne peut pas être évalué en une heure par un inspecteur, dénonce un professeur de maths de l'académie de Rouen, visité il y a un mois. L'inspecteur a regardé le cahier de texte de la classe, qu'il a trouvée trop succinct. C'est à dire qu'il n'a aucun intérêt.

On a l'impression que

l'inspecteur n'a aucun intérêt à évaluer mais il est normal que nous ayons des comptes à rendre à la Nation : nous sommes payés sur les impôts. » Des comptes, certes, mais pas sur les 8 ans du modèle du pvt.

La question de carrière au mérite est un leurre : il n'est même pas certain que les bons avancent plus vite, affirme Roland Hubert, responsable des lycées pour les jeunes. Si on met les enseignants en concurrence, on individualise une profession qui doit travailler ensemble. Il n'y a pas de gain, sauf de la rançon à la concurrence.

Les enseignants refusent également de se faire évaluer régulièrement, certains à la recherche de référent et de maître, d'autres, dans une perspective d'établissement. Une position que certains regrettent. « En Finlande, depuis le milieu des années 90, la direction de l'éducation a mis en place un système éducatif et pédagogique qui distingue nettement les professeurs, note Bruno Maggioli. Ce que le système tolérait, la direction, dont la réputation est désormais en jeu, ne le tolère plus. »

En inspection, certains à la recherche de référent et de maître, d'autres, dans une perspective d'établissement. Une position que certains regrettent. « En Finlande, depuis le milieu des années 90, la direction de l'éducation a mis en place un système éducatif et pédagogique qui distingue nettement les professeurs, note Bruno Maggioli. Ce que le système tolérait, la direction, dont la réputation est désormais en jeu, ne le tolère plus. »

Londres :
de notre correspondant
Jacques Duplachon

« Récompenser les bons profs et faire de l'enseignement une carrière attractive. » En 2000, David Blunkett, alors ministre de l'Éducation, comparaitait devant une commission parlementaire sur les salaires et de primes diverses pour relancer la profession d'enseignant et hausser le niveau scolaire. A cette fin, il proposait d'instaurer le *performance related pay* (PRP), un système de rémunération lié à plusieurs paramètres, notamment la qualité des élèves, voire de classes entières. La récompense somme toute trébuchante promise aux meilleurs était plafonnée, toutefois, à 2 000 livres par an (2 860 euros).

Pourtant, la profession accueillait tristement l'initiative. Au contraire, l'opposition a dénoncé ce qu'en pensait l'inspecteur d'académie Bruno Maggioli devant la commission d'évaluation composée du chef d'établissement et des conseillers indépendants. Hostiles et furieux, les syndicats ont même trainé David Blunkett devant la justice au motif qu'il avait « soustrait son projet à l'examen du Parlement ». La réaction de l'opposition a été immédiate. « Nous dénonçons, donc, dire « non » à toute participation », expliquait l'association nationale des chefs d'établissement (NAHT). Un accord est improbable d'ici là. Et c'est même un boycott qui s'annonce. « Avec un quota ridiculement petit de 30 % et une enveloppe financière réduite, nous ne serons pas en mesure de gérer nos syndicats. Nous devrons, donc, dire « non » à toute participation », expliquait-il.

L'utilité de la PRP est débattue en question. Selon une étude de l'Institut d'éducation de l'Université de Londres, « rien ne prouve que la PRP a une meilleure efficacité scolaire ». Elle pourrait même révéler « contre-productive » par les effets négatifs de la compétition entre enseignants sur le travail en équipe.

Le School Teachers Review Body (STRB), organisme en charge des conditions statutaires d'emploi des enseignants en Angleterre et au pays de Galles, invite le ministre et les syndicats à s'accorder avant janvier 2004. Mais, pour David Blunkett, secrétaire d'Etat à l'Education, l'association nationale des chefs d'établissement (NAHT), un accord est improbable d'ici là. Et c'est même un boycott qui s'annonce. « Avec un quota ridiculement petit de 30 % et une enveloppe financière réduite, nous ne serons pas en mesure de gérer nos syndicats. Nous devrons, donc, dire « non » à toute participation », expliquait-il.

L'utilité de la PRP est débattue en question. Selon une étude de l'Institut d'éducation de l'Université de Londres, « rien ne prouve que la PRP a une meilleure efficacité scolaire ». Elle pourrait même révéler « contre-productive » par les effets négatifs de la compétition entre enseignants sur le travail en équipe.

+ + +

« L'évaluation des enseignants devrait servir à améliorer le système éducatif et non servir d'outil de sanction. (Photo M. Arthaud/L'École)

mauvais » la craignent-ils ?

Faire « bien ou mal » revient-il au même ? En tout cas, d'avis unanime, l'évaluation des enseignants, aujourd'hui jugée trop peu rigoureuse, devrait être un outil au service de l'amélioration du système éducatif et non un outil de sanction concourant à la décision de promouvoir ou non l'enseignant.

L'évaluation sera également à repérer des compétences et gérer des carrières. « Inciter les profs à progresser est le côté le plus valorisant de notre système », assure un professeur de maths de l'académie de Rouen, visité il y a un mois. L'inspecteur a regardé le cahier de texte de la classe, qu'il a trouvée trop succinct. C'est à dire qu'il n'a aucun intérêt.

On a l'impression que

l'inspecteur n'a aucun intérêt à évaluer mais il est normal que nous ayons des comptes à rendre à la Nation : nous sommes payés sur les impôts. » Des comptes, certes, mais pas sur les 8 ans du modèle du pvt.

La question de carrière au mérite est un leurre : il n'est même pas certain que les bons avancent plus vite, affirme Roland Hubert, responsable des lycées pour les jeunes. Si on met les enseignants en concurrence, on individualise une profession qui doit travailler ensemble. Après tout, il avait l'obligation d'atteindre un ensemble d'objectifs, dont l'élargissement des élèves, voire de classes entières. La récompense somme toute trébuchante promise aux meilleurs était plafonnée, toutefois, à 2 000 livres par an (2 860 euros).

Pourtant, la profession accueillait tristement l'initiative.

Autre chose, l'inspecteur d'académie Bruno Maggioli devant la justice au motif qu'il avait « soustrait son projet à l'examen du Parlement ». La réaction de l'opposition a été immédiate. « Nous dénonçons, donc, dire « non » à toute participation », expliquait l'association nationale des chefs d'établissement (NAHT). Un accord est improbable d'ici là. Et c'est même un boycott qui s'annonce. « Avec un quota ridiculement petit de 30 % et une enveloppe financière réduite, nous ne serons pas en mesure de gérer nos syndicats. Nous devrons, donc, dire « non » à toute participation », expliquait-il.

L'utilité de la PRP est débattue en question. Selon une étude de l'Institut d'éducation de l'Université de Londres, « rien ne prouve que la PRP a une meilleure efficacité scolaire ». Elle pourrait même révéler « contre-productive » par les effets négatifs de la compétition entre enseignants sur le travail en équipe.

mauvais » la craignent-ils ?

Faire « bien ou mal » revient-il au même ? En tout cas, d'avis unanime, l'évaluation des enseignants, aujourd'hui jugée trop peu rigoureuse, devrait être un outil au service de l'amélioration du système éducatif et non un outil de sanction concourant à la décision de promouvoir ou non l'enseignant.

L'évaluation sera également à repérer des compétences et gérer des carrières. « Inciter les profs à progresser est le côté le plus valorisant de notre système », assure un professeur de maths de l'académie de Rouen, visité il y a un mois. L'inspecteur a regardé le cahier de texte de la classe, qu'il a trouvée trop succinct. C'est à dire qu'il n'a aucun intérêt.

On a l'impression que

l'inspecteur n'a aucun intérêt à évaluer mais il est normal que nous ayons des comptes à rendre à la Nation : nous sommes payés sur les impôts. » Des comptes, certes, mais pas sur les 8 ans du modèle du pvt.

La question de carrière au mérite est un leurre : il n'est même pas certain que les bons avancent plus vite, affirme Roland Hubert, responsable des lycées pour les jeunes. Si on met les enseignants en concurrence, on individualise une profession qui doit travailler ensemble. Après tout, il avait l'obligation d'atteindre un ensemble d'objectifs, dont l'élargissement des élèves, voire de classes entières. La récompense somme toute trébuchante promise aux meilleurs était plafonnée, toutefois, à 2 000 livres par an (2 860 euros).

Pourtant, la profession accueillait tristement l'initiative.

Autre chose, l'inspecteur d'académie Bruno Maggioli devant la justice au motif qu'il avait « soustrait son projet à l'examen du Parlement ». La réaction de l'opposition a été immédiate. « Nous dénonçons, donc, dire « non » à toute participation », expliquait l'association nationale des chefs d'établissement (NAHT). Un accord est improbable d'ici là. Et c'est même un boycott qui s'annonce. « Avec un quota ridiculement petit de 30 % et une enveloppe financière réduite, nous ne serons pas en mesure de gérer nos syndicats. Nous devrons, donc, dire « non » à toute participation », expliquait-il.

L'utilité de la PRP est débattue en question. Selon une étude de l'Institut d'éducation de l'Université de Londres, « rien ne prouve que la PRP a une meilleure efficacité scolaire ». Elle pourrait même révéler « contre-productive » par les effets négatifs de la compétition entre enseignants sur le travail en équipe.

mauvais » la craignent-ils ?

Faire « bien ou mal » revient-il au même ? En tout cas, d'avis unanime, l'évaluation des enseignants, aujourd'hui jugée trop peu rigoureuse, devrait être un outil au service de l'amélioration du système éducatif et non un outil de sanction concourant à la décision de promouvoir ou non l'enseignant.

L'évaluation sera également à repérer des compétences et gérer des carrières. « Inciter les profs à progresser est le côté le plus valorisant de notre système », assure un professeur de maths de l'académie de Rouen, visité il y a un mois. L'inspecteur a regardé le cahier de texte de la classe, qu'il a trouvée trop succinct. C'est à dire qu'il n'a aucun intérêt.

On a l'impression que

l'inspecteur n'a aucun intérêt à évaluer mais il est normal que nous ayons des comptes à rendre à la Nation : nous sommes payés sur les impôts. » Des comptes, certes, mais pas sur les 8 ans du modèle du pvt.

La question de carrière au mérite est un leurre : il n'est même pas certain que les bons avancent plus vite, affirme Roland Hubert, responsable des lycées pour les jeunes. Si on met les enseignants en concurrence, on individualise une profession qui doit travailler ensemble. Après tout, il avait l'obligation d'atteindre un ensemble d'objectifs, dont l'élargissement des élèves, voire de classes entières. La récompense somme toute trébuchante promise aux meilleurs était plafonnée, toutefois, à 2 000 livres par an (2 860 euros).

Pourtant, la profession accueillait tristement l'initiative.

Autre chose, l'inspecteur d'académie Bruno Maggioli devant la justice au motif qu'il avait « soustrait son projet à l'examen du Parlement ». La réaction de l'opposition a été immédiate. « Nous dénonçons, donc, dire « non » à toute participation », expliquait l'association nationale des chefs d'établissement (NAHT). Un accord est improbable d'ici là. Et c'est même un boycott qui s'annonce. « Avec un quota ridiculement petit de 30 % et une enveloppe financière réduite, nous ne serons pas en mesure de gérer nos syndicats. Nous devrons, donc, dire « non » à toute participation », expliquait-il.

L'utilité de la PRP est débattue en question. Selon une étude de l'Institut d'éducation de l'Université de Londres, « rien ne prouve que la PRP a une meilleure efficacité scolaire ». Elle pourrait même révéler « contre-productive » par les effets négatifs de la compétition entre enseignants sur le travail en équipe.

mauvais » la craignent-ils ?

Faire « bien ou mal » revient-il au même ? En tout cas, d'avis unanime, l'évaluation des enseignants, aujourd'hui jugée trop peu rigoureuse, devrait être un outil au service de l'amélioration du système éducatif et non un outil de sanction concourant à la décision de promouvoir ou non l'enseignant.

L'évaluation sera également à repérer des compétences et gérer des carrières. « Inciter les profs à progresser est le côté le plus valorisant de notre système », assure un professeur de maths de l'académie de Rouen, visité il y a un mois. L'inspecteur a regardé le cahier de texte de la classe, qu'il a trouvée trop succinct. C'est à dire qu'il n'a aucun intérêt.

On a l'impression que

l'inspecteur n'a aucun intérêt à évaluer mais il est normal que nous ayons des comptes à rendre à la Nation : nous sommes payés sur les impôts. » Des comptes, certes, mais pas sur les 8 ans du modèle du pvt.

La question de carrière au mérite est un leurre : il n'est même pas certain que les bons avancent plus vite, affirme Roland Hubert, responsable des lycées pour les jeunes. Si on met les enseignants en concurrence, on individualise une profession qui doit travailler ensemble. Après tout, il avait l'obligation d'atteindre un ensemble d'objectifs, dont l'élargissement des élèves, voire de classes entières. La récompense somme toute trébuchante promise aux meilleurs était plafonnée, toutefois, à 2 000 livres par an (2 860 euros).

Pourtant, la profession accueillait tristement l'initiative.

Autre chose, l'inspecteur d'académie Bruno Maggioli devant la justice au motif qu'il avait « soustrait son projet à l'examen du Parlement ». La réaction de l'opposition a été immédiate. « Nous dénonçons, donc, dire « non » à toute participation », expliquait l'association nationale des chefs d'établissement (NAHT). Un accord est improbable d'ici là. Et c'est même un boycott qui s'annonce. « Avec un quota ridiculement petit de 30 % et une enveloppe financière réduite, nous ne serons pas en mesure de gérer nos syndicats. Nous devrons, donc, dire « non » à toute participation », expliquait-il.

L'utilité de la PRP est débattue en question. Selon une étude de l'Institut d'éducation de l'Université de Londres, « rien ne prouve que la PRP a une meilleure efficacité scolaire ». Elle pourrait même révéler « contre-productive » par les effets négatifs de la compétition entre enseignants sur le travail en équipe.

mauvais » la craignent-ils ?

Faire « bien ou mal » revient-il au même ? En tout cas, d'avis unanime, l'évaluation des enseignants, aujourd'hui jugée trop peu rigoureuse, devrait être un outil au service de l'amélioration du système éducatif et non un outil de sanction concourant à la décision de promouvoir ou non l'enseignant.

L'évaluation sera également à repérer des compétences et gérer des carrières. « Inciter les profs à progresser est le côté le plus valorisant de notre système », assure un professeur de maths de l'académie de Rouen, visité il y a un mois. L'inspecteur a regardé le cahier de texte de la classe, qu'il a trouvée trop succinct. C'est à dire qu'il n'a aucun intérêt.

On a l'impression que

l'inspecteur n'a aucun intérêt à évaluer mais il est normal que nous ayons des comptes à rendre à la Nation : nous sommes payés sur les impôts. » Des comptes, certes, mais pas sur les 8 ans du modèle du pvt.

La question de carrière au mérite est un leurre : il n'est même pas certain que les bons avancent plus vite, affirme Roland Hubert, responsable des lycées pour les jeunes. Si on met les enseignants en concurrence, on individualise une profession qui doit travailler ensemble. Après tout, il avait l'obligation d'atteindre un ensemble d'objectifs, dont l'élargissement des élèves, voire de classes entières. La récompense somme toute trébuchante promise aux meilleurs était plafonnée, toutefois, à 2 000 livres par an (2 860 euros).

Pourtant, la profession accueillait tristement l'initiative.

Autre chose, l'inspecteur d'académie Bruno Maggioli devant la justice au motif qu'il avait « soustrait son projet à l'examen du Parlement ». La réaction de l'opposition a été immédiate. « Nous dénonçons, donc, dire « non » à toute participation », expliquait l'association nationale des chefs d'établissement (NAHT). Un accord est improbable d'ici là. Et c'est même un boycott qui s'annonce. « Avec un quota ridiculement petit de 30 % et une enveloppe financière réduite, nous ne serons pas en mesure de gérer nos syndicats. Nous devrons, donc, dire « non » à toute participation », expliquait-il.

L'utilité de la PRP est débattue en question. Selon une étude de l'Institut d'éducation de l'Université de Londres, « rien ne prouve que la PRP a une meilleure efficacité scolaire ». Elle pourrait même révéler « contre-productive » par les effets négatifs de la compétition entre enseignants sur le travail en équipe.

mauvais » la craignent-ils ?

Faire « bien ou mal » revient-il au même ? En tout cas, d'avis unanime, l'évaluation des enseignants, aujourd'hui jugée trop peu rigoureuse, devrait être un outil au service de l'amélioration du système éducatif et non un outil de sanction concourant à la décision de promouvoir ou non l'enseignant.

L'évaluation sera également à repérer des compétences et gérer des carrières. « Inciter les profs à progresser est le côté le plus valorisant de notre système », assure un professeur de maths de l'académie de Rouen, visité il y a un mois. L'inspecteur a regardé le cahier de texte de la classe, qu'il a trouvée trop succinct. C'est à dire qu'il n'a aucun intérêt.

On a l'impression que

l'inspecteur n'a aucun intérêt à évaluer mais il est normal que nous ayons des comptes à rendre à la Nation : nous sommes payés sur les impôts. » Des comptes, certes, mais pas sur les 8 ans du modèle du pvt.

La question de carrière au mérite est un leurre : il n'est même pas certain que les bons avancent plus vite, affirme Roland Hubert, responsable des lycées pour les jeunes. Si on met les enseignants en concurrence, on individualise une profession qui doit travailler ensemble. Après tout, il avait l'obligation d'atteindre un ensemble d'objectifs, dont l'élargissement des élèves, voire de classes entières. La récompense somme toute trébuchante promise aux meilleurs était plafonnée, toutefois, à 2 000 livres par an (2 860 euros).

Pourtant, la profession accueillait tristement l'initiative.

Autre chose, l'inspecteur d'académie Bruno Maggioli devant la justice au motif qu'il avait « soustrait son projet à l'examen du Parlement ». La réaction de l'opposition a été immédiate. « Nous dénonçons, donc, dire « non » à toute participation », expliquait l'