



NODUS SCIENDI

ISSN 2308-7676

Titre clé: Nodus sciendi

Tiré de la norme ISO 3297 qui définit l'ISSN et ses utilisations

VOLUME 1

COMITÉ SCIENTIFIQUE DE REVUE

BEGENAT-NEUSCHÄFER, Anne, Professeur des Universités, Université d'Aix-la-chapelle

BLÉDÉ, Logbo, Maître de Conférences, Université Félix Houphouët Boigny.

BOA, Thiémélé L. Ramsès, Professeur des Universités, Université Félix Houphouët Boigny

BOHUI, Djédjé Hilaire, Maître de Conférences, Université Félix Houphouët Boigny

DJIMAN, Kasimi, Maître de Conférences, Université Félix Houphouët Boigny

KONÉ, Amadou, Professeur des Universités, Georgetown University, Washington DC

MADÉBÉ, Georice Berthin, Professeur de Universités, CENAREST-IRSH/Université Omar Bongo

SISSAO, Alain Joseph, Professeur des Universités, INSS/CNRST, Ouagadougou

TRAORÉ, François Bruno, Professeur des Universités, Université Félix Houphouët Boigny

VION-DURY, Juliette, Professeur des Universités, Université Paris XIII

VOISIN, Patrick, Professeur de chaire supérieure en hypokhâgne et khâgne A/L ULM, Pau (64)

WESTPHAL, Bertrand, Professeur des Universités, Université de Limoges

ORGANISATION

Publication / **DIANDUÉ Bi Kacou Parfait**,

Maître de Conférences, Université Félix Houphouët Boigny, de Cocody-Abidjan

Rédaction / **KONANDRI Affoué Virgine**,

Maître de Conférences, Université Félix Houphouët Boigny, de Cocody-Abidjan

Production / **SYLLA Abdoulaye**,

Maître-Assistant, Université Félix Houphouët Boigny, de Cocody-Abidjan

SOMMAIRE

PR. BOHUI DJÉDJÉ HILAIRE, (Université Félix Houphouët Boigny-Abidjan)

« ANALYSE DE L'IMPLICITE À TRAVERS QUELQUES FAITS DE LANGUE "MÉLANGÉS" »

DR SEKA AMAN JUSTIN, (Université Félix Houphouët Boigny-Abidjan)

« LES DÉPLACÉS DE GUERRE EN MILIEU URBAIN : RECONSTRUCTION IDENTITAIRE À TRAVERS L'OCCUPATION DES ESPACES PUBLICS ABIDJANAIS »

DR. COULIBALY MOUSSA, (Université Félix Houphouët Boigny-Abidjan)

« DIGRESSION ET CRÉATION ROMANESQUE DANS LA TRAVERSÉE DU GUERRIER DE JÉRÔME DIÉGOU BAILLY »

PR. MADÉBÉ, GEORICE BERTHIN, Professeur de Universités, CENAREST-IRSH/Université Omar Bongo.

« INTER-ESPACE DE LA LANGUE ET IMAGINAIRE ROMANESQUE SUBSAHARIEN EN LANGUE FRANÇAISE. ESSAI SÉMIOTIQUE SUR LES NOTIONS DE FRONTIÈRE, D'INTERSECTION ET DE TRANSVERSALITÉ»

PR. DIANDUÉ BI KACOU PARFAIT (Université Félix Houphouët Boigny-Abidjan)

« LA FRATRIE DES DICTATEURS : TOPOSCOPIE D'UNE GÉNÉALOGIE DANS L'IMAGINAIRE KOUROUMIEN »

DR. KAMATÉ BANHOUMAN (Université Félix Houphouët Boigny-Abidjan)

« LA POLITIQUE CULTURELLE DE LA CÔTE D'IVOIRE EN QUESTION »

PR. VOISIN PATRICK, Professeur de chaire supérieure en hypokhâgne et khâgne A/L ULM, Pau (64)

« LE CORPS ESPACE CULTUREL »

PR. DJIMAN KASIMI, (Université Félix Houphouët Boigny-Abidjan)

« DU LIVRE ANGLOPHONE EN MILIEU FRANCOPHONE: UNE ANALYSE DE L'INSTITUTION LITTÉRAIRE »

PR. SISSAO ALAIN JOSEPH, (Universités, INSS/CNRST, Ouagadougou)

« LES HÉROS ET LA MORT DANS LES ÉPOPÉES DE SOUNDJATA ET DE GILGAMESH »

DR. AKROBOU EZECHIEL, (Université Félix Houphouët Boigny-Abidjan)
« L'IMAGE DU PERSONNAGE FÉMININ À TRAVERS LES SOLEILS DES
INDÉPENDANCES DE KOUROUMA AHMADOU: CAS DE SALIMATA »

PR. BOA THIÉMÉLÉ RAMSES, (Université Félix Houphouët Boigny-Abidjan)
« MYTHOLOGIES AFRICAINES ET POUVOIR DES ORIGINES »

PR. KONÉ AMADOU, (Georgetown University)
« POUR UNE THÉORIE CRITIQUE TRADITIONNELLE DES TEXTES AFRICAINS
»

DR. DJANDUÉ BI DROMBÉ, (Université Félix Houphouët Boigny-Abidjan)
« REPENSER L'ÉVALUATION DES ENSEIGNANTS DU SECONDAIRE EN CÔTE
D'IVOIRE »

DR. SYLLA ABDOULAYE, (Université Félix Houphouët Boigny-Abidjan)
« UN CADAVRE ENCOMBRANT : CRIME, POLITIQUE ET LITTÉRATURE DANS
LA BÊTE HUMAINE D'ÉMILE ZOLA »

CONTRIBUTION

REPENSER L'ÉVALUATION DES ENSEIGNANTS DU SECONDAIRE EN CÔTE D'IVOIRE

Bi Drombé DJANDUE, bathestyd@yahoo.fr

Lycée Moderne de Sassandra (Côte d'Ivoire)

RESUMÉ :

En Côte d'Ivoire, les enseignants du secondaire sont évalués à trois niveaux: lors du concours d'entrée à l'Ecole Normale Supérieure d'Abidjan, pendant la formation initiale, et, une fois titularisés, par les chefs d'établissements pour la partie administrative, et par les inspecteurs de l'Education nationale pour la partie pédagogique. Quand l'évaluation des postulants à la profession enseignante se borne à examiner leurs seules compétences disciplinaires, la double évaluation des professeurs en service est un système boiteux du fait du caractère aléatoire des inspections pédagogiques ; c'est aussi un système tendant parfois plus à contrôler le travail des enseignants qu'à l'améliorer. La nécessaire réforme de ce système d'évaluation pour répondre aux défis présents et futurs nous amène à proposer, notamment, un test d'aptitude pédagogique dans la phase orale du concours de recrutement et, pour l'évaluation des enseignants en activité, une plus grande implication de leur part à travers un système complémentaire d'autoévaluation conçu comme mode opératoire d'une évaluation continue qui rythme l'action pédagogique et oriente la formation continue.

Mots-clés: évaluation, investigation, formation

ABSTRACT :

RETHINKING THE EVALUATION OF SECONDARY TEACHERS IN IVORY COAST

In Ivory Coast, secondary teachers are evaluated at three levels: at the entrance to the Superior Normal School of Abidjan, during initial training and, once regularized, by principals for the administrative part and inspectors of National Education for the educational part. When assessing applicants merely examine their own disciplinary skills, the double evaluation of teachers in service is a flawed system because of the random nature of educational inspections; it is also a system designed sometimes more to control the work of teachers than improve it. The necessary reform of the assessment system to meet present and future challenges leads us to propose a test of teaching ability in the oral phase of the recruitment competition and for the evaluation of active teachers greater involvement on their part, through a system of self evaluation conceived as complementary procedure of continuous assessment that rhythms the pedagogical action and orients training.

Keywords: evaluation, investigation, formation

1. Introduction

L'école ivoirienne va mal. Les derniers résultats du Bac (25,27%) et du Bepc (17,03%) sont là pour le démontrer en ce qui concerne l'enseignement secondaire. Et cela fait plus d'une décennie que la barre des 50% d'admis n'est pas atteinte pour ces deux examens à

grand tirage (Djandué, 2012, p.37). Les causes sont à la fois lointaines et proches. D'une part, la réduction du budget alloué par l'Etat au secteur de l'éducation consécutivement à la crise économique qui sonna le glas du « miracle ivoirien » dès les années 80, l'avènement du multipartisme qui, à l'aube des années 90, entraîna une fréquente perturbation de l'environnement universitaire et scolaire et ; d'autre part, liés à ces causes lointaines, la vétusté et l'insuffisance des infrastructures, l'inflation des effectifs, le développement incontrôlé de l'enseignement privé et, pour ne rien arranger, le coup d'Etat de 1999 qui a ouvert une boîte de Pandore que la Côte d'Ivoire peine encore à refermer définitivement. À ces causes proches il faut ajouter, conséquence aussi de la longue crise sociopolitique, une crise des valeurs qui, en milieu scolaire, se manifeste par une généralisation, voire une banalisation de la corruption et de la tricherie.

La multiplicité des causes suggère que la recherche des solutions pour sauver notre Ecole se fasse aussi dans plusieurs directions, afin que tous les acteurs apportent leur part de renouveau. Nous sommes donc en phase avec Schulmeyer (2002, p.26) quand elle affirme que:

[...] on peut perfectionner les plans d'étude, les programmes et les manuels scolaires, construire de magnifiques installations, obtenir d'excellents moyens d'enseignement et de nouvelles technologies, mais sans des professeurs efficaces une réelle amélioration de l'éducation ne peut avoir lieu.¹

Une telle observation pose le problème du recrutement, de la formation et de l'évaluation des professeurs. En Côte d'Ivoire, le déficit d'enseignants ces dernières années semble avoir détourné l'attention des politiques plutôt vers la quantité que vers la qualité. En témoigne le recrutement direct de milliers de professeurs (Cissé, 2012), si pas toujours totalement en marge des structures étatiques de formation pédagogique, tout au moins sans la plus grande attention à la formation initiale.

Mais les faiblesses de la formation-évaluation des enseignants du secondaire ne sont pas que le fait de ces mesures exceptionnelles prises pour répondre à l'urgence. Quoiqu'elles constituent un motif supplémentaire pour aborder plus sérieusement la question, même sans ces mesures, la formation-évaluation des professeurs ne pouvait pas être ignorée au moment où, interpellée par la succession des résultats catastrophiques, l'opinion s'interroge et attend des décideurs des actions concrètes. L'évaluation continue et systématique est une question très sensible parce qu'elle touche les enseignants en exercice. Pour Villa et Morales (1993, cités par Fuentes et Herrero, 1999, p.355), le professeur a toujours le sentiment que c'est un moyen de le contrôler, d'où son scepticisme quand on la lui présente comme un moyen d'améliorer son travail. Mais comment identifier les besoins de la formation continue et l'orienter dans la bonne direction sans une évaluation continue de l'action pédagogique ? Pour faire le tour de la question, nous éluciderons d'abord le concept d'évaluation et ses objectifs, sa typologie et ses instruments. Nous ferons ensuite un état des lieux de l'évaluation des enseignants du secondaire en Côte d'Ivoire, avant quelques propositions pour un enseignement de qualité, à condition, bien entendu, que la réforme de l'évaluation ne soient que la partie d'un tout cohérent et dynamique.

2. Qu'est-ce que l'évaluation ?

¹ Toutes les citations originellement en espagnol ont été traduites par nos soins.

L'évaluation n'est pas un concept étranger au monde éducatif. Les enseignants n'évaluent-ils pas constamment leurs élèves ? Le fait est qu'évaluer un apprenant semble être plus « naturel » qu'évaluer un enseignant. Ce procédé apparemment « contre-nature » est pourtant nécessaire pour optimiser les résultats. En outre, le professeur travaille toujours pour quelqu'un, que ce soit l'Etat ou un privé, et tout employeur a un droit de regard sur le travail de son employé. Sans doute pour cette raison, Verdière (2001, cité par Terssac et Jarty (2011, p.3) entend par « *évaluation ce qui est de l'ordre du contrôle, du retour sur l'action, de la réédition de compte, du bilan, sans que cela soit une procédure formalisée et normative (...)*. » Mais effectuer l'évaluation sous le seul angle du contrôle informel est le meilleur moyen d'en tirer peu de bénéfices. Pour Rufin (2004), en revanche, l'évaluation englobe et dépasse le contrôle. Quand le contrôle vérifie pour valider ou rejeter, corriger ou sanctionner, l'évaluation est un processus intervenant dans un système ouvert et partagée par les acteurs. Pour cet auteur, évaluer c'est porter un jugement de valeur, à partir d'un outil de mesure, dans le but de prendre une décision.

Il en ressort que l'évaluation n'est pas une fin en soi. Lieu de bilan et d'analyse de ce qui a été fait, c'est aussi un point de départ enrichi par l'expérience acquise et les décisions prises. Cronbach (cité par Stegmann, SA, p.2) rejoint ainsi Rufin pour affirmer que « *l'évaluation est la collecte et l'usage d'un certain nombre d'informations en vue de prendre des décisions.* ». Blanco et Di Vora (cités par Schulmeyer, 2002, p.39) en déduisent que :

[...] un système efficace d'évaluation doit non seulement mesurer avec exactitude l'action présente, mais aussi comporter des mécanismes pour renforcer les capacités, préciser les faiblesses et communiquer ces informations aux évalués afin que ceux-ci perfectionnent leur action future.

Mettre l'évaluation au service du renforcement des capacités et de l'amélioration permanente de la qualité de l'enseignement, suppose qu'elle doit être partie intégrante de l'action pédagogique et intervenir de façon périodique et régulière comme une activité à part entière, c'est-à-dire, « *un système formel de révision périodique du travail de l'enseignant dans l'exercice de sa profession* » (Mondy et Noé, 1997, cités par Stegmann, SA, p.3).

Quand Connelly (1989, cité par Alvarez, SA, p.3), pense que l'évaluation des enseignants consomme énormément de temps et d'argent pour des résultats peu visibles, Bravo, Falck, Gonzalez, Manzi et Peirano (2008, p.21), observent à travers des études empiriques, que les professeurs bien évalués obtiennent de meilleurs résultats. Qu'on ne renonce donc pas à l'évaluation parce qu'elle est coûteuse et contraignante, mais qu'on trouve la formule la mieux à même de produire les effets escomptés. Selon les normes de la *Joint Committee* que citent Fuentes et Herrero (1999, pp.354-355), un système d'évaluation efficace devrait remplir quatre conditions fondamentales, à savoir, 1) s'adresser aux personnes directement impliquées dans la tâche à évaluer et leur apporter un *feed back* clair et rapide ; 2) employer des procédés facilement utilisables ; 3) protéger les droits des parties impliquées et l'honnêteté des résultats ; 4) décrire avec clarté l'objet dans son évolution et dans son contexte, tout en révélant les vertus et les faiblesses du plan d'évaluation, de ses instruments et de ses conclusions. La pluralité des méthodes et des instruments d'évaluation permet d'opter pour ceux qui siéent le mieux au contexte particulier dans lequel travaillent les enseignants afin de les évaluer plus efficacement. Les objectifs visés, les moyens humains, matériels et financiers disponibles ou mobilisables sont déterminants dans le choix d'un système d'évaluation et dans sa conduite.

3. Typologie et instruments de l'évaluation

Pour commencer, Santos, Nuñez et Parra (SA) distinguent entre *l'évaluation informelle* et *l'évaluation formelle*. La première a cours dans la vie quotidienne où les perceptions subjectives des individus suffisent pour apprécier la qualité d'un objet. La seconde s'impose dans la vie institutionnelle et requiert des données pour avoir une vision intégrale de l'objet évaluée afin de prendre des décisions. L'évaluation formelle demande donc de la rigueur dans sa planification, dans l'élaboration des instruments, dans la collecte et l'interprétation de l'information. L'évaluation des enseignants est à situer dans ce type d'approche scientifique et rationnelle ; elle peut, selon l'objectif visé, s'effectuer à des fins administratives, de promotion, de rémunération ou à des fins didactiques (Alvarez, SA, p.16). Par ailleurs, quel que soit l'objectif, l'évaluation peut être *critériée* (apprécier un comportement par rapport à une cible), *normative* (juger les individus les uns par rapport aux autres), *sommative* (faire un bilan après une séquence de formation) ou *formative* (réguler le processus de formation) (Rufin, 2004).

En nous ramenant plus spécifiquement à l'évaluation pédagogique, Alvarez (SA) énumère quatre modèles qu'on peut facilement relier à certaines des approches définies par Rufin : 1) *le modèle centré sur le profil du professeur idéal* (évaluation critériée) consistant à évaluer l'action de l'enseignant par rapport à des caractéristiques prédéterminées ; 2) *le modèle centré sur les résultats obtenus* (évaluation sommative) dans lequel l'action du professeur est jugée à travers les résultats des élèves ; 3) *le modèle centré sur le comportement du professeur en classe* (évaluation critériée et sommative) qui combine les modèles antérieurs et tente d'identifier chez l'enseignant les comportements favorisant plus les apprentissages ; 4) et *le modèle de la pratique réflexive* (évaluation critériée) consistant en des séances de réflexion en interaction avec un observateur averti. Pour sa part, dans un catalogue des modèles les plus utilisés, Jiménez (2008) cite *le modèle basé sur l'opinion des élèves*, *l'évaluation par les pairs*, *l'autoévaluation* et *le modèle du porte-documents*. Il s'agit là d'une typologie basée sur le profil de l'évaluateur.

Naturellement, chaque modèle a ses avantages et ses limites. Simard (2011) pense, par exemple, que « *l'évaluation par les élèves peut devenir un concours de popularité ou de complaisance* » et « *l'évaluation par les pairs un championnat de flatterie ou de jalousie.* » Quant à Ferrero (1998, cité par Blanco, 2009, pp.67-68), il soutient que :

Quiconque possède une certaine expérience pédagogique sait très bien que les jugements des élèves sur les enseignants sont souvent justes. Et, en dehors de l'expérience, des études empiriques démontrent que ces observations ne diffèrent pas tant d'autres observations en principe plus autorisées.

Jiménez (2008) en conclut qu'il n'est pas recommandé d'opter pour un modèle unique, la combinaison de plusieurs approches permettant de tirer parti des vertus de chacune d'elles.

A la lumière de ce qui précède, il est à observer que nous n'en sommes encore en Côte d'Ivoire qu'à une évaluation à 90°, effectuée par les seuls supérieurs hiérarchiques, et inefficace quant à de réels effets sur les pratiques pédagogiques. Un regard multiple sur l'action pédagogique aboutirait à une évaluation à 180° si en plus des supérieurs hiérarchiques les élèves étaient consultés ; une évaluation à 360° si à ces deux acteurs se joignaient les pairs ; et une évaluation à 450° si les parents d'élèves prenaient part au processus (Gasalla, Burgué, Ficapal et Rimbau, 2007, p.28). La nécessité d'utiliser plus d'un modèle à la fois pour juger plus efficacement l'action des professeurs, implique de recourir également à différents instruments et stratégies de collecte de l'information.

On va retenir de ce détour théorique que le professeur peut être évalué par lui-même ou par une autre personne. Alarcón (2007) distingue ainsi entre instruments d'autoévaluation et instruments d'hétéroévaluation. Ils permettent tous de collecter des données quantitatives ou qualitatives sur l'action pédagogique, informations qu'il faudra ensuite analyser et interpréter afin de prendre des décisions. Pour s'autoévaluer, l'enseignant dispose d'une gamme d'outils allant du journal aux enregistrements audio ou vidéo. Les listes de contrôle, tout comme les instruments à barème et les questionnaires d'autoévaluation, se présentent sous forme d'affirmations ou d'objectifs dont on vérifie la satisfaction sur une échelle numérique ou qualitative. Quant à l'hétéroévaluation, elle peut employer l'enquête, l'interview, l'observation de classe ou encore des instruments intégrés à l'apprentissage, permettant à la fois d'évaluer le travail du professeur et de pratiquer un contenu. Un instrument d'évaluation doit réunir au moins trois qualités essentielles : *la validité* (degré de précision de la mesure), *la fiabilité* (constance de la mesure) et *l'objectivité* (degré de concordance entre les jugements d'examineurs indépendants) (Rufin, 2004).

4. Etat des lieux de l'évaluation des enseignants du secondaire

Il existe trois niveaux d'évaluation des enseignants : l'évaluation des postulants à la profession généralement sous la forme d'un concours, l'évaluation de la formation initiale sous la forme d'un examen final théorique et pratique, et l'évaluation des professeurs en exercice.

4.1. L'évaluation des postulants à la profession enseignante

Chaque année, selon les besoins exprimés par le Ministère de l'Education Nationale (MEN) et l'état des finances, l'Ecole Normale Supérieure (ENS) d'Abidjan lance un concours de recrutement pour renforcer les personnels administratif et enseignant des lycées et collèges. Ceux qui postulent à l'enseignement sont les étudiants issus des filières d'enseignement des universités publiques de Côte d'Ivoire. En plus des diplômes exigés, les candidats doivent fournir un certificat médical et un certificat de non-bégaiement. Le concours d'entrée à l'ENS est principalement orienté à juger la compétence académique des candidats pour ne retenir que les meilleurs dans leur discipline. Les plus méritants après les épreuves écrites sont soumis à un examen oral qui décidera de la liste définitive des admis. L'épreuve orale a une résonance particulière pour les étudiants de langues. Après avoir été confrontés, à l'écrit, à des épreuves de grammaire et de traduction, l'examen oral consiste à démontrer sa compétence communicative à travers un commentaire de texte et un exercice d'audition.

4.2. L'évaluation initiale

L'évaluation initiale accompagne et sanctionne la formation initiale. Les candidats admis au concours d'entrée suivent deux années de formation dont la première a lieu dans les locaux de l'ENS, et la seconde dans un établissement d'enseignement secondaire. Les futurs professeurs connaissent d'abord une évaluation théorique à la fin de la première année de formation. Pour ceux qui franchissent cette étape, il y a ensuite une évaluation pratique qui, formative d'une part, accompagne et régule le stage de formation et, sommative d'autre part, le sanctionne au bout de quelques mois. L'évaluation formative a lieu sous les regards d'un

professeur conseiller (PC) issu de l'établissement d'accueil et d'un professeur tuteur issu du corps enseignant de l'ENS. Le PC révise les préparations du stagiaire et assiste à certains de ses cours. Les principaux documents produits par l'étudiant pendant cette phase de la formation pédagogique sont le cahier de stage et le cahier d'activités. Le cahier d'activités est une réplique personnalisée du cahier de texte; le cahier de stage, plus détaillé, se veut avant tout un cahier de bord ou un journal où l'étudiant fait des observations sur le déroulement de ses cours. Il est périodiquement révisé par le PC et par le professeur tuteur, ce dernier lui attribuant une note chiffrée à la fin du stage qui, combinée à la note de l'inspection finale, détermine la moyenne du stagiaire. L'inspection finale est une évaluation sommative qui consiste à préparer et à exécuter un cours devant un jury.

4.3. L'évaluation des professeurs en exercice

Une fois titularisé, l'enseignant du secondaire, désormais fonctionnaire, est soumis à une double évaluation, celle des directeurs d'établissements chargés de vérifier la partie administrative au nom du Ministère de la Fonction Publique (MFP) et celle inspecteurs chargés d'apprécier le travail pédagogique (Politi, 2011). En effet, les inspecteurs ont pour mission « *le contrôle et l'évaluation ; l'animation pédagogique et la formation des personnels enseignants, l'expertise disciplinaire au service de la mise en œuvre de la politique éducative ; la contribution au fonctionnement de l'institution et à l'animation de réseaux* » (Maccarion, 1995, in Verdière 2001, cité par Terssac et Jarty, 2011, p.3). Concernant le volet administratif, le Statut général de la Fonction Publique stipule en son Article 52 :

Il est attribué chaque année à tout fonctionnaire en activité ou en service détaché, une note chiffrée, suivie d'une appréciation générale exprimant sa valeur professionnelle. Le pouvoir de notation appartient au ministre ou au directeur de l'établissement dont dépend l'intéressé. Un exemplaire du bulletin de notation est remis au fonctionnaire.

Le décret n° 93-607 du 2 Juillet 1993, portant modalités communes d'application de ce Statut expose en son Article 43 les dix critères de cette évaluation effectuée à des fins d'avancement et de promotion du fonctionnaire, à savoir : 1) *Les connaissances et aptitude professionnelles*; 2) *L'esprit d'initiative* ; 3) *Le sens des responsabilités* ; 4) *La puissance de travail et le rendement* ; 5) *Le civisme, l'intégrité et la moralité* ; 6) *Le sens du service public* ; 7) *Le sens social et le sens de la relation humaine* ; 8) *L'esprit de discipline* ; 9) *La ponctualité et l'assiduité* ; 10) *La tenue et la présentation*.

5. Quelques reformes pour la qualité

Le système d'évaluation des enseignants du secondaire ivoirien comporte des avantages mais aussi des faiblesses. On peut se féliciter d'emblée ce que depuis sa candidature au poste d'enseignant jusqu'à sa titularisation, le futur professeur soit constamment évalué. Cependant, eu égard aux difficultés actuelles du métier, du peu d'attrait qu'il a désormais à cause d'une certaine dégradation de l'image même de l'enseignant, il serait souhaitable de joindre à l'évaluation de la compétence académique des postulants à la profession un test visant aussi à déceler chez eux des germes de vocation. Cela pourrait se faire à travers un questionnaire spécifique ou une interview afin de rechercher chez les candidats des aptitudes telles que la tolérance, la sensibilité, le sens de l'investigation, l'esprit critique et d'innovation, etc. Lorsque ces aptitudes ne sont pas présentes dès le départ, même de façon

latente, il est difficile de les voir se développer sur le terrain (Schulmeyer, 2002, p.34) où les réalités tendent généralement plutôt à démotiver qu'à créer de la vocation. Le test d'aptitude pédagogique peut intervenir dans le concours après une première sélection basée sur l'évaluation des connaissances disciplinaires, c'est-à-dire, dans notre cas, après les épreuves écrites et comme un autre volet de l'examen oral, afin de retenir de tous ceux qui maîtrisent leur discipline ceux qui présenteraient en plus certaines prédispositions au métier d'enseignant.

Par ailleurs, tout en saluant le double aspect théorique et pratique de l'évaluation initiale, il est à souhaiter que la formation initiale elle-même prépare les futurs professeurs à assumer pleinement, une fois en service, la formation continue comme partie intégrante de la profession enseignante, notamment à travers l'investigation de leur action pédagogique (Djandué, 2012, p.369). L'évaluation continue est un puissant instrument de cette investigation qui constitue le ferment même de la formation continue. Car c'est surtout au niveau de l'évaluation des professeurs en exercice que de réels efforts sont à faire, plus encore après les vagues successives d'enseignants bénévoles et contractuels injectés dans le corps après seulement quelques séminaires de formation. En effet, effectuée par les directeurs d'établissements, l'évaluation des professeurs se fait sous les mêmes critères administratifs que pour tous les fonctionnaires et agents de l'Etat, avec comme objectif principal l'avancement et la promotion du travailleur, alors que le métier d'enseignant a des particularités bien marquées qu'un système d'évaluation efficace ne peut ignorer ; réalisée par les inspecteurs, elle est marquée par une irrégularité criarde, notamment du fait du nombre limité de ces experts et de l'insuffisance des moyens de déplacement mis à leur disposition.

En citant Mondy et Noé (1997), Stegmann (SA, p.4) note qu'il est indispensable de penser l'évaluation plutôt comme un processus continu qu'un évènement annuel. Dans le même sens, Fuentes et Herrero (1999, p.354) évoquent la nécessité de concevoir l'évaluation pédagogique comme partie intégrante d'un tout cohérent, et qu'elle se réalise constamment avec possibilité de retroalimentation. Qui mieux que l'enseignant lui-même peut assurer une telle continuité de son évaluation. Si nous voulons mettre l'évaluation au service du renforcement des capacités et de l'amélioration de la qualité de l'enseignement, l'autoévaluation est donc une voie à explorer :

Une évaluation efficace du professeur, capable d'améliorer l'enseignement et les résultats scolaires, doit se fonder sur la capacité d'autocritique de l'enseignant. En outre, un professeur habitué à évaluer de façon systématique son activité sera plus ouvert à des observations venant d'un autre. (Fuentes et Herrero, 1999, p.358).

C'est aussi l'avis de Bureau-Blouin (2011) qui soutient que :

Il faut plutôt concevoir l'évaluation comme un outil supplémentaire à la disposition des enseignants qui leur permet d'améliorer la transmission des connaissances. En agissant de la sorte, on permet d'améliorer de manière durable les pratiques pédagogiques. Les critères d'une telle évaluation doivent évidemment être élaborés conjointement avec le corps enseignant. Pour éviter de fragiliser la profession, les enseignants éprouvant des difficultés pourraient se voir offrir de la formation continue arrimée à leur besoin [...]. En somme, une évaluation intelligente offrant une rétroaction constructive aux enseignants sur leur travail [...] pourrait avoir des effets positifs.

Renforcer l'aspect pédagogique de l'évaluation des enseignants conduirait à redéfinir le rôle des inspecteurs, mais aussi à étoffer le contenu global de la formation initiale. Quant à la notation annuelle effectuée par les directeurs d'établissements, c'est un instrument de pouvoir

dans les mains du supérieur hiérarchique qu'il faut préserver (Djandué, 2012, p.376). En outre, le métier d'enseignant comporte des tâches administratives dont l'évaluation n'est guère superflue.

Dans la pratique, comment le professeur peut-il s'autoévaluer? Plusieurs schémas sont envisageables. L'évaluation pédagogique continue n'est efficace que si effectuée par les personnes se trouvant là où se déroule quotidiennement le processus d'enseignement-apprentissage, c'est-à-dire en classe (Ordóñez *et al.*, 1996, cités par Alvarez, SA, p.11). Ces personnes sont le professeur et les élèves. Les autres personnes pouvant plus facilement assister au cours d'un professeur, ce sont ses collègues. L'autoévaluation doit donc se concevoir d'abord comme une autocritique systématique de son action par le professeur, puis, sous la forme d'une hétéroévaluation concertée et périodique, faire également appel au regard des élèves et/ou des collègues. L'évaluation à travers l'opinion des élèves est l'un des modèles les plus utilisés de nos jours, partant du fait que les apprenants sont la meilleure source d'information sur le processus d'enseignement-apprentissage (Jiménez, 2008). Il présente de nombreux avantages dont la facilité de fournir un *feed back* immédiat et abondant ou la possibilité de regards croisés sur le même professeur. Cela dit, les élèves n'étant pas des experts, ils n'ont pas la capacité de juger convenablement les choix du professeur ; sans compter la difficulté pour eux d'avoir une vision en dehors de leur propre expérience, que ce soit leur rendement dans la discipline ou l'idée qu'ils ont de l'enseignant et de sa matière.

Mais il y a plus à gagner qu'à perdre en appliquant ce modèle, les risques évoqués pouvant être pris en compte au moment d'analyser et d'interpréter l'information. Le choix de l'instrument sera déterminé par le niveau d'étude considéré, l'effectif de la classe ou encore les aspects de l'action pédagogique à évaluer. On peut raisonnablement recommander pour les élèves plus jeunes des questionnaires d'évaluation les invitant à noter sur une échelle de 1 à 5 une série d'affirmations, et réserver les questionnaires ouverts à des apprenants plus à même d'émettre par écrit un jugement cohérent sur le déroulement d'un cours. La méthode quantitative de collecte de données serait par ailleurs plus adaptée pour les effectifs pléthoriques et la méthode qualitative pour des effectifs plus conventionnels. Plus d'un enseignant ivoirien a déjà demandé à ses élèves de lui remettre par écrit et sous anonymat leurs avis sur le déroulement d'un trimestre. Il s'agit de généraliser cette bonne pratique, de la rendre formelle et systématique en concertation avec tous les acteurs, et qu'elle donne lieu à des décisions. Enfin, pour le professeur en exercice qui veut s'autoévaluer de façon continue et efficace, un journal peut valablement remplacer l'ancien cahier de stage, cet outil étant à nos yeux celui que doivent ou non accompagner d'autres instruments dans l'acte d'autoévaluation.

6. Conclusion

Nous sommes parti d'une explicitation du concept d'évaluation pour aboutir à des propositions visant à mettre à jour et à rendre plus performant le système d'évaluation des enseignants du secondaire en Côte d'Ivoire, en identifiant au passage les différents types et instruments d'évaluation à notre portée, et en dressant un état des lieux de la formation-évaluation des professeurs dans notre pays. Il en ressort que nous en sommes encore à une approche traditionnelle dans laquelle l'employé est évalué par son chef au moment où « *ce type d'évaluation a cédé le pas dans les dernières années à des systèmes plus complexes d'évaluation, prenant aussi en compte l'opinion d'autres acteurs.* » (Duart et Martínez, 2001). Autrement dit, révolus les temps où elle était perçue et appliquée comme un

instrument de contrôle ou un moyen de pression, la tendance actuelle consiste à faire de l'évaluation un outil d'investigation et d'autocritique à la disposition de l'enseignant, afin de la mettre plus efficacement au service de la formation continue, c'est-à-dire, de l'amélioration constante des pratiques pédagogiques et des résultats scolaires. En clair, l'évaluation n'est plus seulement pensée et conduite comme une action de l'extérieur vers l'intérieur, on parle d'autoévaluation ; ni comme une action isolée, on parle d'évaluation pédagogique intégrée à l'action pédagogique ; ni comme un événement ponctuel au bout d'un processus, d'où le concept d'évaluation continue, c'est-à-dire, une évaluation plutôt formative que sommative, qui oriente l'action pédagogique et lui donne du rythme et du sens.

Le succès d'une telle réforme, si elle était engagée, reposerait sur l'implication des tout premiers concernés à travers les organisations qui les représentent, et c'est dès le départ que cette adhésion devrait être acquise. C'est-à-dire au moment même où la réflexion se mettrait en route et tout au long de sa mise en œuvre, pendant la définition des critères d'évaluation qui devraient forcément tenir compte de la spécificité de chaque discipline (Djandué, 2012, pp.373-380), pendant la définition de la périodicité, l'élaboration des instruments, la répartition des tâches en amont et en aval du système et, ce qui serait souhaitable pour inscrire la réforme dans la durée et dans les mœurs, la création d'un cadre légal de son instauration et de son application. Si nous voulons mettre l'enseignant au centre de son évaluation, si nous voulons qu'il l'intègre comme composante à part entière de sa profession, rien ne doit se faire sans lui. Face au système actuel d'évaluation qui, au moins dans la forme, n'est effectif que dans sa partie administrative assurée annuellement par les directeurs d'établissements, une telle innovation permettrait de revitaliser la partie pédagogique pour que le système cesse de boiter. Les inspecteurs de l'enseignement secondaire pourraient alors se consacrer à une évaluation périodique de l'autoévaluation des professeurs en exercice en s'appuyant sur les instruments utilisés à cet effet, car l'évaluation directe de l'action pédagogique requiert une continuité que seules les personnes directement impliquées peuvent garantir.

Il est question de redorer le blason de l'Ecole ivoirienne après deux décennies de crise qui ont profondément écorné son image et plombé sa performance. C'est tout le système éducatif qui est en chantier, et tous les principaux acteurs doivent être sur les chantiers. Car dans cette entreprise titanesque, la seule actualisation d'un système d'évaluation ne serait qu'une hirondelle esseulée qui ne fait pas le printemps. Il faut attendre de la construction de nouveaux établissements qu'elle ramène déjà nos effectifs hors-norme à des proportions plus humaines ; que l'apaisement de l'environnement scolaire et la lutte contre la tricherie contribuent à créer partout un cadre plus propice à l'enseignement et à l'apprentissage. Bien évidemment, la liste est loin d'être exhaustive. L'informatique et l'internet qui entrent progressivement dans nos administrations et dans nos mœurs, sont déjà, et ils le seront encore davantage dans les années à venir, des outils incontournables de formation continue dont il faut souhaiter et travailler à ce qu'ils soient accessibles à tous les enseignants. C'est maintenant qu'il faut commencer la réflexion sur une réelle appropriation de son évaluation par l'enseignant afin de profiter pleinement, le moment venu, du développement des nouvelles technologies dans notre pays. Ce sera un gain pour la profession enseignante et pour la qualité de l'enseignement en Cote d'Ivoire.

6. Referencias bibliográficas

ALARCÓN, C. (2007). *¿Cómo puedo mejorar mi labor docente? DidactiRed.*

ALVAREZ, F. (SA). ¿Qué hay que evaluar de los docentes? <http://biblioteca.uahurtado.cl/ujah/reduc/pdf/pdf/8198.pdf> (Consulté le 01/09/2012).

BLANCO, A. (2009). *Aprender a enseñar*. Barcelona: Ediciones Paidós.

BRAVO, D.; FALCK, D.; GONZALEZ, R.; MANZI, J. et PEIRANO, C. (2008). La relación entre la evaluación docente y el rendimiento de los alumnos: Evidencia para el caso de Chile. https://microdatos.cl/docto_publicaciones/Evaluacion%20docentes_rendimiento%20escolar.pdf (Consulté le 01/09/2012).

BUREAU-BLOUIN, L.; SIMARD, M.; GOUIN, J. *et al.* (06 septembre 2011). Évaluer les enseignants? *La presse*.

CISSE, A. (12 mars 2012). A propos des 3000 enseignants / Kouyaté Abdoulaye (Chef de Cabinet au Ministère de l'Éducation Nationale) : "Ils seront sur le terrain le 1er Avril 2012". *Le Patriote*.

DJANDUÉ, B. D. (2012). Enseñanza-aprendizaje del E/LE en Costa de Marfil: El uso de la lengua meta en el curso inicial. *Tesis doctoral*. Granada: Universidad de Granada/España.

DUART, J. M. et MARTÍNEZ, M. J. (2001). Evaluación de la calidad docente en entornos virtuales de aprendizaje. <http://www.uoc.edu/web/esp/art/uoc/0109041/duartmartin.html> (Consulté le 01/09/2012).

FUENTES, M. et HERRERO, J. (1999). Evaluación docente: Hacia una fundamentación de la autoevaluación. *Revista Electrónica Interuniversitario de Formación del Profesorado*, 2 (1), pp.353-368.

GASALLA, J.; BURGUÉ, P.; PATO, P.; FICAPAL, P. et RIMBAU, E (2007). Dirección y administración de empresas. *Curso del Programa superior Dirección y Administración de Empresas de la Escuela de Administración de Empresas de la Universitat de Barcelona*.

JIMÉNEZ, J. (2008). Cuatro modelos de evaluación docente. *Revista Electrónica Psicología Científica.com*.

POLITI, C. (17 novembre 2011). Qui doit noter les profs? *L'express*.

RUFIN, F. (2004). L'évaluation en pédagogie : Définitions et concepts-clés. <http://www.cadredesante.com/spip/IMG/pdf/doc-188.pdf> (Consulté le 01/09/2012).

SANTOS, C; NUÑEZ, P. et PARRA, M. (SA). Lineamientos de evaluación docente (Evaluación del desempeño docente bajo el enfoque de competencias). *México D.F., Subsecretaría de Educación Media Superior Dirección General del Bachillerato*. http://www.dgb.sep.gob.mx/informacion_academica/pdf/evaluacion-docente-documento2010.pdf (Consulté le 01/09/2012).

SCHULMEYER, A. (2002). Estado actual de la evaluación docente en trece países de América Latina. *Trabajo presentado a la Conferencia Regional "El Desempeño de los Maestros en América Latina y el Caribe: Nuevas Prioridades"*, Brasilia, Brasil, 10-12 de julio.

STEGMANN, T. (SA). Antecedentes básicos de la evaluación del desempeño docente. *Corporación Educacional Cerro Navia*. <http://images.buenadocencia.multiply.multiplycontent.com/attachment/0/TAG2FQooCqAAACxhpoM1/Stegmann-Evaluacion%20del%20desempe%C3%B1o%20docente%20antecedentes%20historicos.pdf?nmid=339855770> (Consulté le 01/09/2012).

TERSSAC, G. et JARTY, J. (2011). Evaluation du cours ou du métier d'enseignant ? Une comparaison France Espagne. *Journée Internationales de Sociologie du travail*.