

## Témoignage d'Eric

« Le concours d'IA-IPR, c'est un concours un peu « bidon », car tout est déjà joué d'avance, puisqu'il faut avoir été en amont repéré par un IA-IPR qui vous propose de rejoindre ce corps. On m'a sollicité et je me suis donc présenté. Comme ma première affectation ne m'a pas plu, je l'ai refusée, ce qui a surpris le rectorat.

L'année d'après, le recteur m'a proposé trois options et j'ai choisi une région que je connais bien : Reims. Ce choix m'a évité de perdre beaucoup de temps dans les déplacements, puisque, avant l'époque du GPS, l'IA-IPR utilise la carte Michelin...car le rectorat ne songe même pas à lui fournir un plan de situation des établissements où il doit se rendre pour ses évaluations d'enseignants.

La fonction d'IA-IPR est très intéressante, car elle touche à la chose pédagogique, et permet d'apprécier de quelle manière est conduite la pédagogie dans les différents niveaux d'enseignement. En général, je réalisais 5 inspections quotidiennes, et mon horaire s'étendait de 8h à 19h en moyenne. Chaque année, j'ai réalisé de 100 à 110 inspections, alors que la moyenne dans le domaine technologique est de 50 à 60. Je prenais des notes sur mon portable pour aller plus vite, et je prenais aussi des photos de mise en situations pédagogiques pour mieux rédiger mes rapports.

Pour l'enseignant, l'inspection est signe de promotion potentielle. L'IA-IPR, pour établir sa note, se forge une opinion sur la valeur pédagogique de l'enseignant à partir de ce qu'il constate :

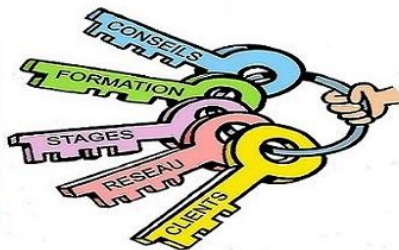
- le caractère novateur de ses rapports avec les élèves,
- la diversité de ses activités,
- la qualité relationnelle avec les élèves.

On fait une proposition de note. La note pédagogique est sur 60 points, et la note administrative sur 40 points.

Cette dernière n'a pas beaucoup de poids dans la progression d'un échelon à l'autre, puisque la fourchette est très étroite entre le début et la fin de carrière : personne ne démarre à 0. La note de départ est de 32 environ, et à partir du 6e échelon, il n'est pas rare d'être déjà à 38, ce qui n'a que peu d'incidences sur la progression de carrière ensuite.

Pour ce qui est de la note pédagogique, celle que nous attribuons est ensuite moyennée par le rectorat, encadrée strictement dans des fourchettes liées aux échelons. On s'arrange pour que le dernier échelon soit atteint juste avant la retraite.

Je regrette qu'il soit si difficile de faire prendre en compte, dans ces fonctions d'évaluation, la valeur professionnelle de l'enseignant, afin de valoriser son investissement pédagogique



dans des projets par exemple. J'ai toujours eu des difficultés pour ma part, même pour de très bons enseignants, à leur obtenir des HSE pour faciliter leurs projets.

Pour valoriser les bons profs, sur le plan budgétaire, c'est le dénuement complet : il n'y a pas de budget, pas de moyens. Alors, à quoi bon faire des inspections si l'on n'a pas de moyens à donner ensuite ?

Un IA-IPR peut ensuite accéder – c'est dans un décret de 1990 - à des fonctions tout aussi passionnantes : devenir conseiller de recteur en occupant l'une de ces fonctions :

- Délégué Académique à la Formation Continue (DAFCO),
- Délégué Académique à l'Enseignement Technique (DAET),
- Chef du Service Académique à l'Information et l'Orientation (CSAIO),
- Directeur de Centre Régional de Documentation Pédagogique (CRDP).

J'ai pour ma part répondu à Reims à un appel à candidatures paru sur le site Evidens.

Etre conseiller de recteur est important, car le Recteur est un universitaire et très peu connaissent les spécificités de l'enseignement secondaire, et encore moins du Primaire. Leur représentation est fort éloignée du terrain. Un recteur ne reçoit pas de formation quand il est affecté, il est censé être opérationnel immédiatement, et il va donc se reposer sur une équipe qui connaît le terrain. Le recteur est assisté par un directeur de cabinet (le « Dircab ») qui est son contact avec le monde extérieur et filtre ses rendez-vous.

Lorsque l'on est conseiller de recteur, on explique d'abord les difficultés qu'il peut y avoir dans l'académie, les réussites aussi, on prépare les visites du recteur pour rencontrer ici et là des équipes pédagogiques, on suggère aussi, par des notes de synthèse, des améliorations.

Cette fonction m'a beaucoup plu, car j'étais autonome et je n'avais qu'un seul patron.

J'ai regretté qu'entre le DAFCO et le DAFPIC (Délégué Académique à la Formation Professionnelle Individuelle et Continue) il existe si peu de concertation. L'offre de formation dans une académie est loin d'être un continuum : tout est segmenté, les conseillers techniques travaillent un peu trop souvent chacun de leur côté, sans concertation entre les différents services.

J'ai été DAFCO à Reims, puis DAFPIC à Poitiers, au total, 10 années. J'ai eu à recruter des conseillers en formation continue (CFC). Chaque académie dispose de 25 à 60 postes de CFC, et quelques postes sont à pourvoir chaque année dans le cadre du turn-over. La fonction de CFC est assez épuisante, très exigeante, et peu y font carrière. Ce sont des postes d'enseignants, avec 10 semaines de congés par an –on est parfois obligé de repousser sa prise de congés tellement le travail est important – et une prime de 6560 euros par an. Beaucoup de CFC deviennent chefs d'établissements : en cela, cette fonction de CFC est un



bon tremplin vers une seconde carrière de cadre administratif et pédagogique. Ceux qui ont été CFC avant de venir chefs d'établissement réussissent très bien dans leurs nouvelles fonctions.

Je pense qu'il serait intéressant de fusionner les fonctions de chef de travaux et de CFC, pour les appeler « conseiller en formation », étape nécessaire pour devenir chef d'établissement, plutôt que d'y accéder directement par un concours interne.