

# VADE-MECUM

## Rendez-vous de carrière des personnels enseignants

dans le cadre du PPCR  
2017-2018



Ce document issu du séminaire académique du 21 septembre 2017, est un outil à la disposition des évaluateurs (chefs d'établissement et/ou des inspecteurs) dans le cadre des rendez-vous de carrière relevant du PPCR (Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations).

Il vient en complément du « Guide pour les rendez-vous de carrière » publié par le Ministère à destination des personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale.

Le vade-mecum se fonde sur les compétences professionnelles du référentiel des compétences des métiers du professorat et de l'éducation (arrêté du 1-07-2013 – B.O. n°30 du 25-7-2013).

### Notice technique

- Campagne de rdv de carrière **2017/2018** : Accès aux [documents nationaux du cadrage du dispositif](#)
- Liste des éligibles :
  - Phase d'initialisation des campagnes d'évaluation engagée début juillet par l'envoi des mails d'information aux personnels enseignants, d'éducation et psy-EN éligibles à un rendez-vous de carrière au cours de l'année scolaire 2017/2018.
  - Liste des personnels devant bénéficier d'un rendez-vous de carrière pendant cette période disponible via le portail ARENA (<http://appli.in.ac-aix-marseille.fr>) "Gestion des personnels" - "SIRHEN-PRODUCTION Portail Gestionnaire" - "Gestion individualisée des personnels - "Les entretiens"
  - Tutoriel dédié sur le sujet à l'adresse suivante : <https://foad.phm.education.gouv.fr/content/tutoriels-sirhen>  
Un second tutoriel disponible détaillant la procédure de convocation d'un agent.
  - A noter : la base des éligibles susceptible de connaître des variations en cours d'année scolaire. L'ajout d'un éligible par les services de gestion de personnels générera l'envoi automatique du courriel d'information à son attention, ainsi qu'à ses évaluateurs lorsque ceux-ci auront été rattachés.
- Accès à SIAE :
  - L'outil SIAE est accessible uniquement depuis le réseau interne MEN.
  - Précision : la demande de rendez-vous ne part à l'évalué que lorsque inspecteur **ET** chef d'établissement ont proposé une date, et ce malgré la mention "Envoi de la convocation initiale à l'agent".
  - L'accès nomade (depuis la zone internet) n'est pas opérationnel pour l'instant.
  - L'accès depuis les établissements se fait depuis « [SIRHEN-PRODUCTION Portail Gestionnaire](#) »
  - La procédure d'ouverture des droits d'accès pour les chefs d'établissement de l'enseignement privé est en cours d'examen par les services académiques.
  - L'accès à l'application par les évalués se fait :
    - via le lien URL présent dans le mail de convocation de l'agent
    - ou via IPROF (Accès ARENA/IPROFS/ Onglet Services) et IProfessionnel pour les enseignants du privé.
  - Pour tout problème d'ordre technique : signalement auprès du point d'accueil centralisé <http://assistance.ac-aix-marseille.fr/>

### Légende :

Spécifique inspecteur
Spécifique chef d'établissement
Partagé inspecteur – chef d'établissement

## Contribution des correspondants académiques des inspections générales en conclusion du séminaire académique intercatégoriel du 21 septembre 2017

La grande qualité de ce séminaire de lancement du PPCR garantit l'atteinte de ses objectifs, et en premier lieu **le développement d'une culture commune de l'évaluation et de l'accompagnement au sein des réseaux**.

Il faut souligner la qualité du parcours m@gistère, mis en place pour les académies d'Aix-Marseille de Nice et de Corse, riche de ressources.

Il est précieux et chacun saura s'y référer en tant que de besoin.

Les ateliers nous ont permis d'observer que les échanges ont été fructueux et que la culture commune des évaluateurs mais aussi des accompagnateurs était ancrée dans le paysage académique

Nous vous adressons un chaleureux remerciement pour cette mobilisation.

Comme l'a précisé Didier Michel en début de journée, il n'est pas question pour nous de prescriptions supplémentaires.

Les interventions durant la matinée et les propos qui ont été tenus lors des ateliers ont clairement fait apparaître **l'accompagnement comme l'élément clé du PPCR**. Tous les personnels d'encadrement y retrouvent leur professionnalité et sont convaincus que c'est le bon moyen pour travailler avec les équipes pédagogiques.

Paradoxalement, alors que l'accompagnement semble être un élément clé, seule la partie rendez-vous de carrière a été codifiée et règlementée par le décret 2017-786 et l'arrêté du 5 mai 2017. L'existence de l'accompagnement est simplement affirmée dans le décret qui indique que tout enseignant ou CPE bénéficie d'un accompagnement continu dans son parcours professionnel. Les enseignants devant bénéficier d'un rendez-vous de carrière sont clairement identifiés par les textes, le risque est de se concentrer exclusivement sur le rendez-vous de carrière en oubliant l'accompagnement. Ce risque peut être renforcé par une charge de travail très inégalement répartie suivant les personnels d'encadrement concernés, or précisément c'est l'accompagnement qui donne du sens la démarche et qui permettra dans la durée d'alimenter les rendez-vous de carrière. Il est donc difficile d'imaginer des rendez-vous de carrière sans accompagnement.

Si les rapports de rendez-vous de carrière prennent appui sur les compétences professionnelles des métiers du professorat, de l'éducation et des psychologues de l'éducation nationale, **ces compétences s'expriment dans un contexte lié à l'établissement** et en fonction des connaissances à transmettre et aux connaissances à faire acquérir. L'évaluation des enseignants s'appuie en fait sur un triple référentiel : le référentiel des compétences professionnelles, le référentiel des objectifs d'apprentissages et **un référentiel local, pas toujours formalisé, mais qui s'appuie sur la politique pédagogique du réseau, de l'établissement, de l'équipe pédagogique**.

**C'est précisément par l'accompagnement des équipes que se construit ce référentiel local et que les équipes pourront se l'approprier**, de nombreux exemples ont été cités lors des ateliers : les réseaux d'éducation prioritaires qui sont en avance sur ce sujet, la réforme du collège qui a permis de travailler sur la liaison école-collège mais aussi sur l'organisation des enseignements au sein du collège, la liaison bac pro – BTS... La construction de l'accompagnement des équipes permet aussi un véritable travail en commun entre les différents personnels d'encadrement et ainsi la construction d'une culture commune qui sera facilitatrice dans lors des rendez-vous de carrière.

S'il a été principalement question de l'accompagnement des équipes au cours de cette journée car c'est lui qui permet de donner une dimension pédagogique à un établissement ou un réseau. Il ne faut cependant pas oublier **l'accompagnement individuel** et identifier clairement ses objectifs ainsi que les personnels qui en sont la cible principale, on peut penser naturellement aux professeurs qui débutent dans les métiers et à d'autres qui rencontrent des difficultés. Là encore, même si l'accompagnement est individuel, le réseau ou l'établissement semble un bon maillage pour cet accompagnement : l'identification d'un groupe de professeurs compétents pour ce type d'accompagnement et la construction de plan de formation par les personnels d'encadrement, inspecteurs et chefs d'établissement, adaptés à ces besoins spécifiques.

Il apparaît donc à l'issue de cette journée que l'accompagnement des équipes et des enseignants est un bon levier pour construire une culture commune entre les différents personnels d'encadrement.

Les échanges des ateliers ont souvent démontré que le réseau école-établissement est un véritable lieu d'élaboration d'une stratégie éducative de proximité. S'attacher à faire vivre le réseau permettra de construire cette culture commune. A ce titre la priorité académique qui installe les réseaux écoles-établissements est en phase avec les évolutions souhaitées.

Il y a là une vraie opportunité de faire converger deux missions des cadres, la mission de premier pédagogue mais aussi celle de premier gestionnaire des ressources humaines. Les inspecteurs des premier et second degrés et les chefs d'établissements ont pris l'habitude de travailler ensemble dans le cadre du continuum éducatif, le PPCR va permettre de passer à une étape supplémentaire, celle de la **gestion des ressources humaines** et ainsi de participer ainsi à l'écriture de la gestion **qualitative** des ressources humaines si souvent annoncée mais rarement réalisée.

C'est toute l'ambition que nous nourrissons pour les personnels de l'éducation nationale.

# Avant-propos sur l'accompagnement des personnels dans le cadre du PPCR

Proposition du COPIL PPCR Aix-Marseille à partir des productions des ateliers du séminaire PPCR, 21 septembre 2017

## Éléments clefs

**Selon le décret : « Tout agent de l'éducation nationale bénéficie d'un accompagnement continu dans son parcours professionnel. Individuel ou collectif, il répond à une demande des personnels ou à une proposition de l'institution ».**

L'accompagnement s'inscrit dans une mutation du métier, une nouvelle culture professionnelle et une nouvelle dynamique collaborative entre inspecteurs et personnels de direction pour accompagner le développement professionnel de l'enseignant dans une posture de bienveillance et d'exigence.

Le développement professionnel est un « processus de développement global, tout à la fois cognitif, émotionnel, comportemental, moral, sans que l'on puisse distinguer ce qui relève d'une simple maturation neuro-psychologique ou davantage de démarches d'apprentissage, intentionnelles »<sup>1</sup>.

Se développer professionnellement, c'est acquérir et transformer des compétences. Celles-ci sont systématiquement « situées », c'est-à-dire mobilisées dans un contexte professionnel, et donc rattachées à une situation, à une activité, un but.

**Un objectif affiché** : mettre en œuvre l'accompagnement dans toutes ses dimensions (accompagnement individuel et collectif, en local et en réseau) pour répondre aux besoins de développement professionnel des personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale, et améliorer globalement la réussite des apprenants.

### L'accompagnement en quelques mots

Procédé dynamique inscrit dans un temps long au cœur du PPCR et au plus près de chacun des agents dans une posture de bienveillance et d'exigence ;  
Accompagnement continu pour favoriser le développement personnel et professionnel et permettre à chacun de donner une orientation dynamique à sa carrière ;  
Dispositif de proximité pour développer le potentiel de chacun et construire les compétences collectives indispensables à la cohérence et à l'efficacité de l'action éducative ;  
Processus itératif et adaptatif, à la fois collectif et individuel en interaction constante

## Une stratégie globale et concertée en matière d'accompagnement

### 1- Appuyer l'accompagnement sur le référentiel métier

Le référentiel métier constitue une référence commune, et s'impose à tous. L'accompagnement, qu'il soit individuel ou collectif doit viser le développement, le renforcement d'une compétence ou d'un bloc de compétences.

### 2- S'entourer d'un réseau d'accompagnateurs diversifiés

Au-delà des inspecteurs et des chefs d'établissements (et de leur rôle en tant que coordonnateurs), plusieurs réseaux doivent être largement mobilisés pour assurer ces accompagnements :

- au niveau académique, le service de gestion des ressources humaines, la DAFIP et selon les besoins, le potentiel de formation de l'Espé
- dans le 1<sup>er</sup> degré : les conseillers pédagogiques, les professeurs des écoles les maîtres formateurs, les tuteurs
- dans le 2<sup>nd</sup> degré : les professeurs formateurs académiques, les professeurs intervenant en appui aux corps d'inspection et des tuteurs repérés conjointement par l'inspecteur et le chef d'établissement.

Toutes les alliances éducatives en matière d'accompagnement seront recherchées.

### 3- Contextualiser l'accompagnement, sur la base d'un diagnostic territorial (réseau / établissement / équipe)

La pose d'un diagnostic territorial est déterminante pour élaborer un accompagnement concerté et adapté au projet de réseau / au projet d'établissement.

Ce diagnostic peut être conduit en amont par les inspecteurs référents (établissement / réseau) et personnels de direction, ou a posteriori après analyse des comptes rendus de rendez-vous de carrière voire après questionnement auprès des agents pour identifier les compétences à travailler en priorité.

Il s'agira également de prendre appui sur les pratiques d'accompagnement déjà existantes et ayant fait leurs preuves dans et hors du réseau (notamment en REP+, stages LX, ...).

<sup>1</sup> Extrait de la conférence « Professionnalisation et développement professionnel : les dynamiques à l'œuvre au cœur du PPCR », Didier Michel – IGEN, 21 septembre 2017, Marseille

#### 4- Fixer des objectifs et des indicateurs à l'accompagnement

En appui d'un diagnostic territorial partagé, il s'agira de fixer des objectifs dans la mise en œuvre de l'accompagnement, ainsi que des indicateurs de mesure des effets de l'accompagnement.

#### 5- Planifier l'accompagnement et son rythme

La planification de l'accompagnement résulte d'un travail concerté entre inspecteurs et personnels de direction.

#### 6- Rendre l'accompagnement nécessaire et incontournable

Pour que l'accompagnement soit plein et actif, il faut qu'il y ait accord, entente, consensus. Des facteurs contextuels ou structurels peuvent faciliter ce consensus autour de la nécessité de l'accompagnement.

Par exemple :

- les réformes (évaluation par compétences, le conseil école – collège, le nouveau statut de PsyEN, le dédoublement des classes en CP, ... ) ;
- les continuités, et notamment collège / lycée et lycée / enseignement supérieur ;
- l'entrée dans le métier des néotitulaires ;
- les projets collectifs, les innovations, la mise en place d'expérimentations nécessitent également un accompagnement visant leur mise en œuvre, leur diffusion et leur « essaimage » ;
- les transitions professionnelles qui doivent être accompagnées. Intégrer l'enseignement après avoir exercé un métier, revenir d'une période de mobilité, d'un détachement fonctionnel, intégrer une nouvelle spécialité, constituent quelques cas nécessitant un accompagnement spécifique ;
- la remédiation professionnelle pour les personnels en difficulté conduit à un accompagnement spécifique ;
- la prévention des risques, la santé et le bien-être au travail impliquent des accompagnements spécifiques, certes pris en charge par d'autres acteurs mais pour lesquels les inspecteurs et les chefs d'établissement sont souvent les premiers « capteurs de signaux faibles » et sont donc susceptibles de déclencher les procédures ad-hoc.

#### 7- Articuler les formes d'accompagnement entre-elles

Dimension collective au sens de « collectif de travail » : équipe disciplinaire / équipe pluridisciplinaire / équipe pluridisciplinaire d'un réseau de formation / équipe d'établissement / équipe pédagogique / équipe inter-degrés (école – collège et collège – lycée) / équipe inter-catégorielle / ...

Pour analyser les pratiques et améliorer si nécessaire la qualité des enseignements, le bien-être des enseignants / des apprenants, faire évoluer les pratiques pédagogiques ou en initier de nouvelles, faire le bilan des besoins de formation et envisager des actions de formation de proximité, concevoir et mettre en œuvre des projets collectifs, impulser – renforcer – essaimer l'innovation, etc.

Exemples de sujets pouvant être abordés : avant tout d'ordre pédagogique (comme la conception et mise en œuvre de projets pédagogiques, la mise en place des nouveaux programmes, l'évaluation, la continuité entre école et collège) mais également une explicitation des orientations nationales et/ou académiques) ou encore l'évolution des pratiques pédagogiques.

Dimension individuelle

Pour consolider les compétences professionnelles (notamment pour les néotitulaires), pour remédier aux difficultés rencontrées par certains personnels, pour favoriser la mobilité professionnelle et l'évolution de carrière par le renforcement de compétences ou l'ouverture à d'autres compétences, pour identifier les besoins en formation et repérer les expertises spécifiques en détectant le potentiel de chaque agent.

Une attention à faire porter sur le lien entre les dimensions individuelle et collective : la réussite éducative n'est jamais individuelle, ce qui pose une question : comment l'enseignant s'inscrit-il dans le collectif ? Car cela pose le problème des enseignants qui se forment, font évoluer leurs pratiques, etc. mais n'en font pas profiter le collectif dans lequel ils sont inscrits, ne s'emparent pas du projet d'établissement (enjeu pédagogique fort pour un établissement).

#### 8- Fixer des priorités dans l'accompagnement

- Première période (une priorité : l'enseignant dans sa classe) : un objectif de consolidation professionnelle avec une périodicité rapprochée et une visée formative renforcée de l'évaluation en termes de conseils, d'accompagnement et de suivi. Par ailleurs, une attention prioritaire doit être portée aux néotitulaires. Le renforcement des compétences professionnelles, l'aide ciblée éventuelle sont au cœur de l'accompagnement des enseignants au cours de leurs premières années d'exercice.
- Deuxième période (une priorité possible : l'enseignant dans l'établissement) : un objectif de suivi et d'orientation de la carrière avec des conseils sur l'évolution des fonctions, du parcours et des actions d'accompagnement adaptées (par exemple : compléments de formation, actualisation des connaissances professionnelles, perfectionnement des compétences, ouverture vers d'autres champs). A noter l'importance stratégique de cette période après 14 années d'expérience en moyenne pour relancer une dynamique auprès des enseignants. Par exemple, par le développement d'autres compétences (certifications, diplômes universitaires, mobilités internationales, ...).
- Troisième période (une priorité possible : l'enseignant hors de l'établissement) : un objectif de valorisation de l'expérience (évolution de carrière, accompagnement de fin de carrière, ...).

Au-delà et de manière plus générale, il s'agira de favoriser :

- une acculturation des agents au référentiel métier,
- la formation professionnelle et l'accroissement des compétences des enseignants tant au niveau scientifique que pédagogique ;
- le développement professionnel et la capacité des enseignants à se former tout au long de la vie, à valoriser leur expérience et à continuer de progresser en compétences ;
- l'ouverture à l'analyse réflexive, à l'auto-évaluation, à l'entretien d'explicitation,
- la motivation des agents tout au long de leur carrière,
- mais aussi, l'articulation de l'accompagnement aux rendez-vous de carrière en sensibilisant les agents sur l'importance des documents préparatoires et la manière de les appréhender.

## 9- Créer les conditions de la professionnalisation et du développement professionnel<sup>2</sup>

**Avertissement : « On ne peut faire porter uniquement sur l'individu la professionnalisation, si les conditions du travail ne sont pas professionnalisées ! » P.Mayen.**

En vue de favoriser le développement professionnel, il est nécessaire de mettre en place des situations stimulant les processus d'apprentissage individuels et collectifs (suscités par les interactions sociales), par exemple par des dispositifs d'analyse des pratiques, de pratique réflexive et de gestion des connaissances, **les communautés de pratiques**.

Ces situations d'interactions avec les pairs sont particulièrement propices à l'explicitation des points de vue de chacun, et à leur confrontation (conflits socio-cognitifs), eux-mêmes responsables des changements de représentations et d'attitudes<sup>3</sup>.

La professionnalisation des organisations suppose qu'elles deviennent « apprenantes », c'est-à-dire permettant aux individus et aux collectifs d'apprendre par et dans l'activité au quotidien (**le travail devient formateur**).

Une organisation (une entreprise, un établissement scolaire) est reconnue comme « apprenante » lorsque les membres de son personnel apprennent individuellement et collectivement à travers les actions et projets réalisés et arrivent ainsi à faire face, dans des délais rapides, aux défis auxquels est confrontée cette organisation (Paquay, 2005).

Les « groupes participatifs » sont des moments de réflexion collective et interactive sur le travail particulièrement propices à l'innovation collective. Les compétences tournées vers la décentration (l'interdisciplinaire) et le collectif seront valorisées. Si certaines conditions sont remplies, l'engagement dans des projets collectifs devrait permettre à chaque membre de faire un **apprentissage organisationnel** (Argyris, 1995).

On notera que l'apprentissage organisationnel « met d'emblée l'accompagnement et le développement du personnel au service du système, c'est-à-dire au service des processus d'innovation, des finalités définies par les autorités... alors que le développement professionnel met l'accent sur les besoins et les enjeux des gens qui coexistent et coopèrent... sur le plan local » (Gather Thurler, 2000, p. 185).

### 1) Conditions générales

- Fixer dans le cadre de ces processus participatifs des objectifs et des règles de fonctionnement convenus ;
- Miser sur la capacité de formation et d'autoformation des personnes ;
- Accompagner les participants par des personnes ressources ;
- Investir du temps pour les pratiques réflexives ;
- Valoriser l'innovation par les personnes et l'organisation.
- Autres<sup>4</sup> :
  - Exposer à la variabilité des situations de travail
  - Faire conceptualiser en croisant les regards
  - Faire expliciter – (faire « revivre », faire émerger les tâtonnements, les erreurs...)
  - Multiplier les postures réflexives – Mettre en place des simulations, des observations, des témoignages
  - Collecter les traces de l'activité de travail
  - Créer un climat de travail alliant sécurité et ouverture au changement,
  - Proposer des lieux d'essai de nouvelles pratiques (autonomie et responsabilité) ;
  - Impulser des réseaux d'échange et d'analyse de pratiques entre pairs, internes et externes à l'établissement ;
  - Mener une politique de gestion des ressources humaines s'inscrivant dans des projets institutionnels, combinant formation formelle et informelle incluant des dispositifs et des intentions de reconnaissance de l'investissement dans le travail.

### 2) Conditions personnelles

La motivation ou l'engagement constituent des préalables indispensables au développement professionnel. Il n'y a donc de développement que si le sujet le décide et en trouve du sens.

L'apprentissage survient effectivement avec l'engagement dans la pratique, mais encore plus si la personne a l'impression de faire les choses pour elle-même.

L'engagement de la personne est d'autant plus fort dès lors que la personne a le sentiment de partager les mêmes valeurs, les mêmes croyances et les mêmes idées que celles de son milieu (« sentiment de congruence »).

Ce vouloir-agir, qui pousse la personne à agir ou à apprendre, serait, d'une part, suscité par une motivation intrinsèque rattachée à sa biographie et, d'autre part, par une motivation extrinsèque associée à des facteurs environnementaux (Le Boterf, 2013).

<sup>2</sup> Op. cit.

<sup>3</sup> Op. cit. : « De nombreux travaux scientifiques ont montré que les interactions sociales pouvaient constituer le creuset d'apprentissages en profondeur, pour autant que soient remplies certaines conditions quant aux modalités d'organisation du travail, du climat relationnel, de degré de difficulté des tâches, etc. (Bourgeois & Nizet, 1997 ; Vandenplas-Holper, 2006). Bien plus, les tenants de la théorie de l'apprentissage situé (Lave & Wenger, 1991) ont montré que c'est en participant à des pratiques sociales d'une ou de plusieurs communautés que des sujets apprennent, non seulement les savoir-faire techniques, mais également les règles, normes, usages et valeurs dominantes dans ces communautés de pratique. D'où les études de plus en plus nombreuses sur l'apprentissage dans la vie quotidienne (Brougère & Ulman, 2009), sur l'apprentissage informel en milieu de travail (Eraut, 2004) et sur les « communautés professionnelles d'apprentissage » (Talbert & MacLaughlin, 2002) ».

<sup>4</sup> Chartier et Dejean (2010). Op. cit.

## 10- Adosser la formation à l'accompagnement

Accompagnement et formation ne sont pas synonymes. Pour autant, l'accompagnement passe par un dispositif de formation qu'il conviendra de déployer en appui du diagnostic et des besoins identifiés.

Le principe d'une formation répondant aux besoins et aux attentes des personnels, étalée dans le temps et collective, applicable sans attendre et au quotidien est un incontournable.

Il s'agira également de favoriser toutes les formes de mobilité, interne / externe, établissement / réseau, nationale / internationale.

A la question « *La réception d'informations dans des cours, des conférences, dans des lectures ou par d'autres médias constitue-t-elle un vecteur de développement professionnel ?* », Huberman (1995) note que les ressources informatives contribuent au développement professionnel si ces ressources constituent des réponses à des questions ou des besoins que se pose le professionnel lorsqu'il résout des problèmes, réalise des projets et mène des réflexions critiques, seul ou en équipe. Il importe dès lors que les formateurs visent par priorité à ce que les savoirs transmis soient mobilisables et qu'ils mettent en œuvre des dispositifs où les professionnels en formation s'entraînent à mobiliser ces savoirs dans des situations authentiques (Paquay, Beckers, Couprennanne & Scheepers, 2003)<sup>5</sup>.

De même, il faudra prévoir la montée en compétences des acteurs de l'accompagnement, notamment sur :

- l'entretien d'explicitation,
- les outils de développement professionnel de type portfolio
- ou encore les écrits professionnels (en particulier dans le cas des rendez-vous de carrière).

En outre, il apparaît la nécessité d'outiller les acteurs de l'accompagnement (par les services de la DRH ?), d'une sorte de boîte à outils recensant tous les possibles en matière d'évolution de carrière tout au long du parcours professionnel des agents.

## 11- Rendre compte

Pour son efficacité, l'accompagnement doit faire l'objet d'une restitution formalisée dont la forme est laissée à l'initiative des acteurs.

## 12- Tracer l'accompagnement

L'accompagnement n'est pas un droit opposable comme les rendez-vous de carrière, mais il doit être mis en place, et tracé nécessairement (notamment dans le cas où l'agent mal évalué mettrait en doute la véracité voire l'existence de son accompagnement).

A différencier la traçabilité d'ordre administrative (qui relève des acteurs de l'accompagnement – via GAIA par exemple) de celle propre à l'enseignant (via I-prof, outil de type portfolio par exemple).

Elle relève de l'initiative de chaque académie, à partir d'outils déjà existants ou à créer.

## 13- Articuler accompagnement et rendez-vous de carrière

Accompagnement et rendez-vous de carrière sont intimement liés dans le cadre du PPCR, mais mis en œuvre dans des temps différents. Le rendez-vous de carrière constitue un moment où on pourra mesurer l'efficacité de l'accompagnement précédent et si besoin est, être un pont vers un accompagnement à venir.

**En ce sens, le PPCR est un dispositif d'évaluation professionnelle fondée sur le développement professionnel des individus.** Au final, « *on évalue la capacité à se développer et seront reconnus, les individus qui s'engagent dans un processus de développement professionnel* »<sup>6</sup>.

A noter que La compétence « S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel » appelle un lien nécessaire à faire avec l'accompagnement. Un accompagnement inscrit dans une double temporalité :

- l'accompagnement dont le professeur a pu bénéficier en amont du rendez-vous de carrière
- une mise en perspective de l'accompagnement qui pourrait être mis en place ultérieurement à partir des observations partagées : par le chef d'établissement et/ou l'inspecteur (en fixent les objectifs, l'esprit et éventuellement les modalités)

## 14- Oser l'innovation dans les formes d'accompagnement

De nouvelles formes d'accompagnement seront également à inventer pour répondre aux nouveaux enjeux, sans doute moins standardisées (à but individuel mais avec des retombées sur le collectif ...). Des observations croisées inspecteurs / personnels de direction, des observations de pratiques de classe entre pairs (y compris en inter degrés ou inter niveaux) sont des pratiques qui ont montré leur efficacité : ouverture de la classe, instauration de confiance entre enseignants et inspecteurs), etc.

<sup>5</sup> Op. cit.

<sup>6</sup> Op. cit.

## Avant-propos sur les rendez-vous de carrière des personnels dans le cadre du PPCR

Proposition du COPIL PPCR Aix-Marseille à partir des productions des ateliers du séminaire PPCR, 21 septembre 2017

### Éléments clefs

#### Préalables

- Il est rappelé que l'on n'évalue pas un individu mais des pratiques pédagogiques ;
- Le référentiel métier se centre sur l'enseignant, alors qu'il devrait se centrer sur les effets de l'enseignement. Une décentration est nécessaire ;
- Si la finalité des rendez-vous de carrière vise à déterminer parmi les agents, ceux qui pourront bénéficier d'une accélération de carrière, l'objectif des évaluateurs demeure l'amélioration des pratiques pédagogiques pour la réussite des élèves ;
- Les compétences professionnelles ne sont pas figées. Elles sont en perpétuelle évolution, et l'enseignant doit être en capacité d'adapter ses compétences en fonction de nouveaux contextes professionnels et enjeux de société.

#### **PREMIER POINT : il est essentiel d'éviter une liste d'observables à la Prévert.**

Pourquoi ?

- Cela aurait pour conséquence fâcheuse de modéliser les approches qui doivent absolument rester adaptées à l'enseignant dont les pratiques sont évaluées
- La contextualisation des observables fait consensus
- Les démarches différentes d'une discipline à l'autre, d'un enseignant à l'autre seraient masquées ou diluées dans une telle liste.

Une proposition :

- Transformer chaque item de la grille en question  
Question que se pose l'évaluateur : « Qu'est-ce qui me montre que l'enseignant a cherché à... [compétence visée] ? » / Question que se pose l'enseignant pour entrer dans une démarche réflexive : « Qu'est-ce qui montre dans mon enseignement que je parviens à... (compétence visée) ».  
L'échange doit permettre de saisir les motifs des décisions de l'enseignant.
- Cette question ne saurait porter sur la seule leçon observée, mais bien sur les pratiques ordinaires du professeur (long terme, mise en perspective).

#### **SECOND POINT : les deux évaluateurs doivent partager l'évaluation des différents items de la grille, et ce indépendamment du domaine d'expertise auquel ils appartiennent.**

C'est le sens donné par le PPCR d'une évaluation partagée.

- entre chef d'établissement et inspecteur ;
- avec l'enseignant : pour que l'évaluation soit comprise, même si les évaluateurs arbitrent in fine ; pour contribuer à l'approfondissement du dialogue entre chef d'établissement et professeurs (échanges sur la séance comme un point de départ pour d'autres échanges).

Pourquoi ?

Parce que l'autre évaluateur peut disposer d'informations éclairantes, même pour un item qui n'est pas placé dans son champ d'expertise par la grille.

Exemple : Item « Evaluer les acquisitions et les progrès des élèves » dans le champ d'expertise de l'inspecteur ; regard éclairé du CE sur la gestion des conseils de classe (posture, parole portée, regard sur l'élève, etc.).

De plus, cet échange entre les évaluateurs contribue à l'approfondissement de leur propre développement professionnel.

Des propositions :

- un temps d'échange sur tous les items de la grille avant leur remplissage ;
- un préalable : une présence très vivement souhaitée du chef d'établissement durant la phase d'observation en classe. Important pour construire une culture commune. (toutefois, il convient de ne pas en faire une contrainte : le contexte peut amener le chef d'établissement à ne pas assister).

### **TROISIÈME POINT : la notion d'excellence est diversement appréhendée par les évaluateurs.**

Si la détermination de l'excellence en classe ne fait pas consensus, tenant à la pluralité des contextes d'enseignement, elle semble a contrario plus clair à définir en dehors de la classe :

- avoir un niveau de réflexivité important (sur la base d'un portfolio documenté et structuré) ;
- exercer un niveau d'analyse voire d'expertise, mesurable en conseil de classe, conseil pédagogique, ... par des interventions au niveau académique / national, la participation à des groupes de recherche;
- occuper des fonctions particulières (exemple : tuteur) ;
- être force de proposition dans l'établissement / dans le réseau ;
- disposer d'une capacité à mobiliser les équipes, à les fédérer ;
- faire valoir certaines formes de popularité (auprès des parents / d'élèves) ;
- savoir s'adapter ;
- spécifiquement aux professeurs documentalistes :

Faciliter l'irrigation des actions impulsées au sein du CDI sur l'ensemble de l'établissement : capacité d'entraînement

Etre force de proposition au sein de l'établissement (participation active aux instances)

Réfléchir et moduler son activité à l'aide de la construction d'indicateurs idoines

Savoir travailler en réseau

D'une façon générale, être générateur de plus values pour l'établissement (y compris en passant par des activités extérieures comme le tutorat de stagiaires, la formation de collègues, etc.)

### **QUATRIÈME POINT : il semble difficile de définir des niveaux d'attente croissants au fur et à mesure de l'avancement dans la carrière.**

POSITION 1 : Certes, on n'attend pas la même chose de personnels qui n'ont pas la même ancienneté dans le métier. Exemples : la culture générale littéraire qui se construit sur le long terme, le niveau de réflexivité, la capacité à encadrer.

POSITION 2 : Pour autant, le niveau de maîtrise des compétences ne peut pas se juger pas au nombre d'années d'expérience professionnelle. La carrière des agents ne suit pas une progression linéaire. Ce qui peut changer reste l'empan.

POSITION 3 : La priorité doit être donnée au fait de placer des élèves en situation de réussite, et ce quelle que soit l'ancienneté de l'enseignant. En effet, un enseignant, tout au long de sa carrière, ne connaît pas de progression linéaire. Ce qui doit être identifié en priorité sont des repères sur l'efficacité de l'enseignement (de quoi dispose l'élève pour réussir ?).

Quelques balises peuvent être posées : la tenue de la classe au 1<sup>er</sup> rendez-vous de carrière,

POSITION 4 : Il convient de se reporter au rendez-vous de carrière précédent pour voir si la personne a pu évoluer et créer les conditions de sa progression. L'analyse de la posture de l'agent en termes d'envie d'apprendre, de progresser est nécessaire.



## # Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique

### Textes de référence :

Disposant d'une liberté pédagogique reconnue par la loi, ils exercent leur responsabilité dans le respect des programmes et des instructions du ministre de l'éducation nationale ainsi que dans le cadre du projet d'école ou d'établissement, avec le conseil et sous le contrôle des corps d'inspection et de direction.

Les professeurs, professionnels porteurs de savoirs et d'une culture commune.

La maîtrise des savoirs enseignés et une solide culture générale sont la condition nécessaire de l'enseignement. Elles permettent aux professeurs des écoles d'exercer la polyvalence propre à leur métier et à tous les professeurs d'avoir une vision globale des apprentissages, en favorisant la cohérence, la convergence et la continuité des enseignements.

### **Compétence commune à tous les professeurs**

#### **P1. Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique**

Connaître de manière approfondie sa discipline ou ses domaines d'enseignement. En situer les repères fondamentaux, les enjeux épistémologiques et les problèmes didactiques.

Maîtriser les objectifs et les contenus d'enseignement, les exigences du socle commun de connaissances, de compétences et de culture ainsi que les acquis du cycle précédent et du cycle suivant.

Contribuer à la mise en place de projets interdisciplinaires au service des objectifs inscrits dans les programmes d'enseignement.

*En particulier, à l'école*

- Tirer parti de sa polyvalence pour favoriser les continuités entre les domaines d'activités à l'école maternelle et assurer la cohésion du parcours d'apprentissage à l'école élémentaire.
- Ancrer les apprentissages des élèves sur une bonne maîtrise des savoirs fondamentaux définis dans le cadre du socle commun de connaissances, de compétences et de culture.

*En particulier, au collège : Accompagner les élèves lors du passage d'un maître polyvalent à l'école élémentaire à une pluralité d'enseignants spécialistes de leur discipline.*

*En particulier, au lycée général et technologique : Articuler les champs disciplinaires enseignés au lycée avec les exigences scientifiques de l'enseignement supérieur.*

*En particulier, au lycée professionnel : Veiller à articuler les champs disciplinaires enseignés avec les temps de formation en milieu professionnel*

### La question « Qu'est-ce qui me montre que l'enseignant a cherché à maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique » pour la réussite de ses élèves au prisme de :

- sa veille (niveau de maîtrise scientifique), la nature des ressources utilisées ;
- son inscription aux modules de formation continue (individuelle / collective)
- la référence aux textes et ressources nationales (socle commun, programmes d'enseignement, ...) dans le discours ou les écrits (cahier de texte, ...) ;
- la didactisation des savoirs (capacité de l'enseignant à rendre compte des choix répondant aux enjeux épistémologiques de sa discipline) ;
- les fonctions nationales / académiques occupées par l'enseignant (aide à l'inspection, référent pédagogique, personne ressource académique / nationale...),
- la capacité à faire des liens entre les disciplines (EGLS, école du socle, ...) / entre les cycles (lycée – enseignement supérieur, ...) / entre école et hors école (entreprises, ...)
- sa capacité à créer ses propres ressources, actualisées ;
- sa capacité à faire partager auprès de ses élèves la passion pour sa discipline ;

*La liste n'est pas exclusive. Les évaluateurs pourront s'appuyer sur tout ou partie de ces éléments pour juger la maîtrise de la compétence par l'enseignant, ou tenir compte d'autres éléments liés au contexte d'enseignement.*

## # Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves

Textes de référence :

### Compétences communes à tous les professeurs et personnels d'éducation

#### 7. Maîtriser la langue française à des fins de communication

Utiliser un langage clair et adapté aux différents interlocuteurs rencontrés dans son activité professionnelle.

Intégrer dans son activité l'objectif de maîtrise de la langue orale et écrite par les élèves.

#### 8. Utiliser une langue vivante étrangère dans les situations exigées par son métier

Maîtriser au moins une langue vivante étrangère au niveau B2 du cadre européen commun de référence pour les langues.

Participer au développement d'une compétence interculturelle chez les élèves.

### Compétence commune à tous les professeurs

#### P2. Maîtriser la langue française dans le cadre de son enseignement

Utiliser un langage clair et adapté aux capacités de compréhension des élèves.

Intégrer dans son enseignement l'objectif de maîtrise par les élèves de la langue orale et écrite.

Décrire et expliquer simplement son enseignement à un membre de la communauté éducative ou à un parent d'élève.

*En particulier, à l'école*

. Offrir un modèle linguistique pertinent pour faire accéder tous les élèves au langage de l'école.

. Repérer chez les élèves les difficultés relatives au langage oral et écrit (la lecture notamment) pour construire des séquences d'apprentissage adaptées ou/et alerter des personnels spécialisés.

*En particulier, au lycée professionnel*

. Utiliser le vocabulaire professionnel approprié en fonction des situations et en tenant compte du niveau des élèves.

La question « Qu'est-ce qui me montre que l'enseignant a cherché à utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves » pour la réussite de ses élèves au prisme de :

- Capacité à s'exprimer dans une langue correcte / toutes situations et tout interlocuteur
- Attention particulière portée à la maîtrise de la langue française orale et écrite (vocabulaire, registre de langue des élèves / de l'enseignant, expression orale des élèves, reprise / rectification des élèves ...). Supports : bulletins, rapports, supports de cours, cahier de texte, ...
- Formulation explicite de la consigne, modalités de passation à adapter au niveau de langue des élèves (âge, niveau de savoir initial) ;
- Capacité à développer les interactions avec le maître, entre pairs, en développant la prise de parole de l'élève
- Statut de l'erreur favorable aux reformulations et corrections (posture bienveillante et constructive de l'adulte)
- Degré de prise en compte des compétences langagières (évaluation, référence au socle commun, implication dans des projets interdisciplinaires, ....)

*La liste n'est pas exclusive. Les évaluateurs pourront s'appuyer sur tout ou partie de ces éléments pour juger la maîtrise de la compétence par l'enseignant, ou tenir compte d'autres éléments liés au contexte d'enseignement.*

## # Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves

### Textes de référence :

Afin que leur enseignement favorise et soutienne les processus d'acquisition de connaissances, de savoir-faire et d'attitudes, ils prennent en compte les concepts fondamentaux relatifs au développement de l'enfant et de l'adolescent et aux mécanismes d'apprentissage ainsi que les résultats de la recherche dans ces domaines.

### **Compétences communes à tous les professeurs et personnels d'éducation**

#### **3. Connaître les élèves et les processus d'apprentissage**

Connaître les concepts fondamentaux de la psychologie de l'enfant, de l'adolescent et du jeune adulte.

Connaître les processus et les mécanismes d'apprentissage, en prenant en compte les apports de la recherche.

Tenir compte des dimensions cognitive, affective et relationnelle de l'enseignement et de l'action éducative

#### **.4. Prendre en compte la diversité des élèves**

Adapter son enseignement et son action éducative à la diversité des élèves.

Travailler avec les personnes ressources en vue de la mise en œuvre du projet personnalisé de scolarisation des élèves en situation de handicap.

Déceler les signes du décrochage scolaire afin de prévenir les situations difficiles.

### **Compétence commune à tous les professeurs**

#### **P3. Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves**

Savoir préparer les séquences de classe et, pour cela, définir des programmations et des progressions ; identifier les objectifs, contenus, dispositifs, obstacles didactiques, stratégies d'étayage, modalités d'entraînement et d'évaluation.

Différencier son enseignement en fonction des rythmes d'apprentissage et des besoins de chacun.

Adapter son enseignement aux élèves à besoins éducatifs particuliers.

Prendre en compte les préalables et les représentations sociales (genre, origine ethnique, socio-économique et culturelle) pour traiter les difficultés éventuelles dans l'accès aux connaissances.

Sélectionner des approches didactiques appropriées au développement des compétences visées.

Favoriser l'intégration de compétences transversales (créativité, responsabilité, collaboration) et le transfert des apprentissages par des démarches appropriées.

*En particulier, à l'école*

*. Tirer parti de l'importance du jeu dans le processus d'apprentissage.*

*. Maîtriser les approches didactiques et pédagogiques spécifiques aux élèves de maternelle, en particulier dans les domaines de l'acquisition du langage et de la numération.*

*En particulier, au lycée général et technologique*

*. Faire acquérir aux élèves des méthodes de travail préparant à l'enseignement supérieur.*

*. Contribuer à l'information des élèves sur les filières de l'enseignement supérieur.*

*En particulier, au lycée professionnel*

*. Construire des situations d'enseignement et d'apprentissage dans un cadre pédagogique lié au métier visé, en travaillant à partir de situations professionnelles réelles ou construites ou de projets professionnels, culturels ou artistiques.*

*. Entretenir des relations avec le secteur économique dont relève la formation afin de transmettre aux élèves les spécificités propres au métier ou à la branche professionnelle.*

La question « Qu'est-ce qui me montre que l'enseignant a cherché à construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves » pour la réussite de ses élèves au prisme de :

- Attention globale et individuelle portée par l'enseignant, connaissance éclairée du groupe / de chaque élève, posture bienveillante et positive,
- Travail réel des élèves (mise en situation rapide, intérêt des élèves, ...),

- Capacité à différencier les supports, tâches, dispositifs d'enseignement, outils dont l'usage du numérique et être capable d'étayer les élèves in situ,
- Capacité à concevoir une séquence d'apprentissage à partir du savoir réel des élèves (savoir observer, mesurer pour mieux agir),
- Place des élèves dans l'apprentissage (approche non magistrale, interactive), Adaptation du contenu d'enseignement à des profils identifiés d'élèves (exemple : dyslexique, en situation de handicap, ...),
- Ajustement en situation par rapport au prévisionnel pour tenir compte des rythmes d'apprentissage des élèves,
- Usages du numérique à des fins de différenciation,
- Prise en compte des représentations des élèves,
- Mise en œuvre d'activités prenant en compte la diversité des élèves (travaux de groupe, implication dans l'accompagnement personnalisé, ...),
- Mise en œuvre d'activités propices au développement de compétences transversales (créativité, responsabilité, collaboration)

*La liste n'est pas exclusive. Les évaluateurs pourront s'appuyer sur tout ou partie de ces éléments pour juger la maîtrise de la compétence par l'enseignant, ou tenir compte d'autres éléments liés au contexte d'enseignement.*

## # Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves

Textes de référence :

### Compétence commune à tous les professeurs

#### P4. Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves

Rendre explicites pour les élèves les objectifs visés et construire avec eux le sens des apprentissages.

Favoriser la participation et l'implication de tous les élèves et créer une dynamique d'échanges et de collaboration entre pairs.

Recourir à des stratégies adéquates pour prévenir l'émergence de comportements inappropriés et pour intervenir efficacement s'ils se manifestent.

*En particulier, au lycée professionnel*

*. Favoriser le développement d'échanges et de partages d'expériences professionnelles entre les élèves.*

*. Contribuer au développement de parcours de professionnalisation favorisant l'insertion dans l'emploi et l'accès à des niveaux de qualification plus élevés.*

*. Mettre en œuvre une pédagogie adaptée pour faciliter l'accès des élèves à l'enseignement supérieur*

La question « Qu'est-ce qui me montre que l'enseignant a cherché à organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves » pour la réussite de ses élèves au prisme de :

- Pose d'un cadre de travail structurant et structuré : organisation spatiale et environnement de travail des élèves favorable, modalités opérationnelles de communication, ...
- Capacité à alterner différentes modalités de travail,
- Capacité à faire travailler les élèves en groupes, recours à de nouvelles formes d'animation de groupes,
- Prise en compte des élèves à besoins éducatifs particuliers
- Confiance donnée aux élèves / attitude positive de l'enseignant,
- Capacité à impliquer chaque élève et à les faire participer
- Capacité de l'enseignant à se mettre en retrait,
- Niveaux d'interaction entre élèves (éthique relationnelle),
- Attention portée aux règles de vie commune (dans et hors de l'établissement),
- Outils / démarches développant l'intelligence collective,

*La liste n'est pas exclusive. Les évaluateurs pourront s'appuyer sur tout ou partie de ces éléments pour juger la maîtrise de la compétence par l'enseignant, ou tenir compte d'autres éléments liés au contexte d'enseignement.*

## # Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves

Textes de référence :

### Compétence commune à tous les professeurs

#### P5. Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves

En situation d'apprentissage, repérer les difficultés des élèves afin mieux assurer la progression des apprentissages.

Construire et utiliser des outils permettant l'évaluation des besoins, des progrès et du degré d'acquisition des savoirs et des compétences.

Analyser les réussites et les erreurs, concevoir et mettre en œuvre des activités de remédiation et de consolidation des acquis.

Faire comprendre aux élèves les principes de l'évaluation afin de développer leurs capacités d'autoévaluation.

Communiquer aux élèves et aux parents les résultats attendus au regard des objectifs et des repères contenus dans les programmes.

Inscrire l'évaluation des progrès et des acquis des élèves dans une perspective de réussite de leur projet d'orientation.

La question « Qu'est-ce qui me montre que l'enseignant a cherché à évaluer les progrès et les acquisitions des élèves » pour la réussite de ses élèves au prisme de :

- Pratiques d'auto-évaluation, d'analyse réflexive avec les élèves,
- Capacité de l'enseignant à faire progresser chaque élève, et notamment ceux à besoins éducatifs particuliers,
- Clarté et nature des appréciations littérales en cohérence avec le positionnement par compétences,
- Travail d'explicitation des critères d'évaluation,
- Nature des outils de positionnement utilisés y compris numériques (radar, ...), recours à une diversité de formes d'évaluation
- Droit à l'erreur,
- Fixation d'objectifs collectifs / individuels,
- Place de l'oral et de l'écrit dans l'évaluation,
- Travail collectif autour de l'évaluation (harmonisation interdisciplinaire),
- Usage d'outils de traçabilité,
- Nature des remédiations proposées suite aux évaluations.

*La liste n'est pas exclusive. Les évaluateurs pourront s'appuyer sur tout ou partie de ces éléments pour juger la maîtrise de la compétence par l'enseignant, ou tenir compte d'autres éléments liés au contexte d'enseignement.*

## # Coopérer au sein d'une équipe

Textes de référence :

### Compétences communes à tous les professeurs et personnels d'éducation

#### 10. Coopérer au sein d'une équipe

Inscrire son intervention dans un cadre collectif, au service de la complémentarité et de la continuité des enseignements comme des actions éducatives.

Collaborer à la définition des objectifs et à leur évaluation.

Participer à la conception et à la mise en œuvre de projets collectifs, notamment, en coopération avec les psychologues de l'éducation nationale, le parcours d'information et d'orientation proposé à tous les élèves.

La question « Qu'est-ce qui me montre que l'enseignant a cherché à « coopérer au sein d'une équipe » pour la réussite de ses élèves au prisme de :

- Participation aux instances de l'établissement,
- Implication dans les projets (interdisciplinaires, inter-cycles, ...) et dans les parcours (parcours avenir, PEAC, ...) dans le cadre du projet d'établissement),
- Réelles aptitudes à travailler en équipe et à fédérer autour de soi des collègues et autres partenaires,
- Recherche d'une mise en synergie au sein de l'établissement entre les filières / les établissements au sein du réseau (construction de progressions communes, harmonisation des pratiques d'évaluation, visite en entreprise en binôme enseignement général – professionnel, ...)
- Accompagnement des néotitulaires ou nouveaux arrivants, preuve d'empathie
- Fonctions de coordination

*La liste n'est pas exclusive. Les évaluateurs pourront s'appuyer sur tout ou partie de ces éléments pour juger la maîtrise de la compétence par l'enseignant, ou tenir compte d'autres éléments liés au contexte d'enseignement.*

## # Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école / l'établissement

Textes de référence :

### Compétences communes à tous les professeurs et personnels d'éducation

#### 11. Contribuer à l'action de la communauté éducative

Savoir conduire un entretien, animer une réunion et pratiquer une médiation en utilisant un langage clair et adapté à la situation.

Prendre part à l'élaboration du projet d'école ou d'établissement et à sa mise en œuvre.

Prendre en compte les caractéristiques de l'école ou de l'établissement, ses publics, son environnement socio-économique et culturel, et identifier le rôle de tous les acteurs.

Coordonner ses interventions avec les autres membres de la communauté éducative.

#### 12. Coopérer avec les parents d'élèves

Œuvrer à la construction d'une relation de confiance avec les parents.

Analyser avec les parents les progrès et le parcours de leur enfant en vue d'identifier ses capacités, de repérer ses difficultés et coopérer avec eux pour aider celui-ci dans l'élaboration et la conduite de son projet personnel, voire de son projet professionnel.

Entretenir un dialogue constructif avec les représentants des parents d'élèves.

#### 13. Coopérer avec les partenaires de l'école

Coopérer, sur la base du projet d'école ou d'établissement, le cas échéant en prenant en compte le projet éducatif territorial, avec les autres services de l'Etat, les collectivités territoriales, l'association sportive de l'établissement, les associations complémentaires de l'école, les structures culturelles et les acteurs socioéconomiques, en identifiant le rôle et l'action de chacun de ces partenaires.

Connaître les possibilités d'échanges et de collaborations avec d'autres écoles ou établissements et les possibilités de partenariats locaux, nationaux, voire européens et internationaux.

Coopérer avec les équipes pédagogiques et éducatives d'autres écoles ou établissements, notamment dans le cadre d'un environnement numérique de travail et en vue de favoriser la relation entre les cycles et entre les degrés d'enseignement.

*En particulier, au lycée professionnel, entretenir des relations avec le secteur économique dont relève la formation afin de transmettre aux élèves les spécificités propres au métier ou à la branche professionnelle.*

La question « Qu'est-ce qui me montre que l'enseignant a cherché à contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école / l'établissement » pour la réussite de ses élèves au prisme de :

- Implication dans la vie et les projets de l'établissement,
- Investissement dans les différentes instances (CVL, CESC, lutte contre le décrochage scolaire...) et dans les liaisons inter-cycles ?
- Manières d'accomplir des fonctions spécifiques : professeur principal (lien avec les familles, ...), coordonnateur de discipline, référent (culture, décrochage, ...),
- Preuve d'actions en faveur d'une ouverture de l'établissement aux partenaires éducatifs et professionnels

*La liste n'est pas exclusive. Les évaluateurs pourront s'appuyer sur tout ou partie de ces éléments pour juger la maîtrise de la compétence par l'enseignant, ou tenir compte d'autres éléments liés au contexte d'enseignement.*

## # Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages

Textes de référence :

### Compétence commune à tous les professeurs

#### P4. Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves

Installer avec les élèves une relation de confiance et de bienveillance.

Maintenir un climat propice à l'apprentissage et un mode de fonctionnement efficace et pertinent pour les activités.

*En particulier, à l'école*

- . À l'école maternelle, savoir accompagner l'enfant et ses parents dans la découverte progressive de l'école, de ses règles et de son fonctionnement, voire par une adaptation de la première scolarisation, en impliquant, le cas échéant, d'autres partenaires. Et prend en compte la présence de l'Atsem pour prévoir l'organisation des activités et construire le cadre d'apprentissage.*
- . Adapter, notamment avec les jeunes enfants, les formes de communication en fonction des situations et des activités (posture, interventions, consignes, conduites d'étayage).*
- . Apporter les aides nécessaires à l'accomplissement des tâches proposées, tout en laissant aux enfants la part d'initiative et de tâtonnement propice aux apprentissages.*
- . Gérer le temps en respectant les besoins des élèves, les nécessités de l'enseignement et des autres activités, notamment dans les classes maternelles et les classes à plusieurs niveaux.*
- . Gérer l'espace pour favoriser la diversité des expériences et des apprentissages, en toute sécurité physique et affective, spécialement pour les enfants les plus jeunes.*

La question « Qu'est-ce qui me montre que l'enseignant a cherché à installer et maintenir un climat propice aux apprentissages » pour la réussite de ses élèves au prisme de :

- Pose d'un cadre de travail structurant et structuré : organisation spatiale et environnement de travail des élèves favorable, modalités opérationnelles de travail et de communication, ...
- Posture professionnelle de l'enseignant favorisant une mise en confiance (empathie, côte-à-côte),
- Degré de réactivité face à des comportements inappropriés,
- Nature des pratiques d'évaluation (bienveillance, exigeante, positive), valorisation des progrès
- Mode de communication adapté aux élèves / aux parents d'élèves,
- Valorisation de la parole de l'élève, le temps dévolu à cette parole ou à celles des pairs (respect des autres),
- Investissement de l'enseignant dans la persévérance scolaire (différenciation, apports méthodologiques, ...),
- Nombre d'exclusions de cours.

*La liste n'est pas exclusive. Les évaluateurs pourront s'appuyer sur tout ou partie de ces éléments pour juger la maîtrise de la compétence par l'enseignant, ou tenir compte d'autres éléments liés au contexte d'enseignement.*

## # Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques

Textes de référence :

Les professeurs et les personnels d'éducation mettent en œuvre les missions que la nation assigne à l'école. En leur qualité de fonctionnaires et d'agents du service public d'éducation, ils concourent à **la mission première de l'école, qui est d'instruire et d'éduquer afin de conduire l'ensemble des élèves à la réussite scolaire et à l'insertion professionnelle et sociale**. Ils préparent les élèves à l'exercice d'une citoyenneté pleine et entière. Ils transmettent et font partager à ce titre les valeurs de la République. Ils promeuvent l'esprit de responsabilité et la recherche du bien commun, en excluant toute discrimination.

### Compétences communes à tous les professeurs et personnels d'éducation

#### 1. Faire partager les valeurs de la République

Savoir transmettre et faire partager les principes de la vie démocratique ainsi que les valeurs de la République : la liberté, l'égalité, la fraternité ; la laïcité ; le refus de toutes les discriminations.

Aider les élèves à développer leur esprit critique, à distinguer les savoirs des opinions ou des croyances, à savoir argumenter et à respecter la pensée des autres.

## 2. **Inscrire son action dans le cadre des principes fondamentaux du système éducatif et dans le cadre réglementaire de l'école**

Connaître la politique éducative de la France, les principales étapes de l'histoire de l'école, ses enjeux et ses défis, les principes fondamentaux du système éducatif et de son organisation en comparaison avec d'autres pays européens.

Connaître les grands principes législatifs qui régissent le système éducatif, le cadre réglementaire de l'école et de l'établissement scolaire, les droits et obligations des fonctionnaires ainsi que les statuts des professeurs et des personnels d'éducation.

### **6. Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques**

Accorder à tous les élèves l'attention et l'accompagnement appropriés.

Eviter toute forme de dévalorisation à l'égard des élèves, des parents, des pairs et de tout membre de la communauté éducative.

Apporter sa contribution à la mise en œuvre des éducations transversales, notamment l'éducation à la santé, l'éducation à la citoyenneté, l'éducation au développement durable et l'éducation artistique et culturelle.

Se mobiliser et mobiliser les élèves contre les stéréotypes et les discriminations de tout ordre, promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes.

Contribuer à assurer le bien-être, la sécurité et la sûreté des élèves, à prévenir et à gérer les violences scolaires, à identifier toute forme d'exclusion ou de discrimination ainsi que tout signe pouvant traduire des situations de grande difficulté sociale ou de maltraitance.

Contribuer à identifier tout signe de comportement à risque et contribuer à sa résolution.

Respecter et faire respecter le règlement intérieur et les chartes d'usage.

Respecter la confidentialité des informations individuelles concernant les élèves et leurs familles.

+ *Participer à l'éducation des élèves à un usage responsable d'internet (9)*

+ *Instaurer un cadre de travail et des règles assurant la sécurité au sein des plates-formes techniques, des laboratoires, des équipements sportifs et artistiques (P4)*

La question « Qu'est-ce qui me montre que l'enseignant a cherché à agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques » pour la réussite de ses élèves au prisme de :

- Implication dans la prévention et la lutte contre les discriminations, dans des actions éducatives du projet d'établissement (santé et citoyenneté, développement durable,...),
- Engagement hors de l'école (dans l'environnement local, dans le tissu associatif, ...),
- Actions concrètes en faveur des priorités nationales (exemple : la lutte contre le décrochage scolaire),
- Ponctualité, attitude / posture professionnelle, tenue, langage
- Titulaire de certifications (SST, 2CA-SH, ...), implication dans le CHSCT, référent (développement durable, décrochage, ...)
- Respect / prise en compte du règlement intérieur,
- Prise en compte des comportements / situations à risque (réactivité, remédiations ...),
- Capacité à mettre en œuvre des PAP / ...,
- Activités développant l'esprit critique, l'engagement des élèves

*La liste n'est pas exclusive. Les évaluateurs pourront s'appuyer sur tout ou partie de ces éléments pour juger la maîtrise de la compétence par l'enseignant, ou tenir compte d'autres éléments liés au contexte d'enseignement.*



## # Accompagner les élèves dans leur parcours de formation

Textes de référence :

### Compétences communes à tous les professeurs et personnels d'éducation

#### 5. Accompagner les élèves dans leur parcours de formation

Participer à la construction des parcours des élèves sur les plans pédagogique et éducatif.

Contribuer à la maîtrise par les élèves du socle commun de connaissances, de compétences et de culture. Participer aux travaux de différents conseils (conseil des maîtres, conseil de cycle, conseil de classe, conseil pédagogique...), en contribuant notamment à la réflexion sur la coordination des enseignements et des actions éducatives.

Participer à la conception et à l'animation, au sein d'une équipe pluriprofessionnelle, des séquences pédagogiques et éducatives permettant aux élèves de construire leur projet de formation et leur orientation.

*En particulier, au lycée professionnel :*

- favoriser le développement d'échanges et de partages d'expériences professionnelles entre les élèves ;
- contribuer au développement de parcours de professionnalisation favorisant l'insertion dans l'emploi et l'accès à des niveaux de qualification plus élevé ;
- mettre en œuvre une pédagogie adaptée pour faciliter l'accès des élèves à l'enseignement supérieur.

La question « Qu'est-ce qui me montre que l'enseignant a cherché à accompagner les élèves dans leurs parcours de formation » pour la réussite de ses élèves au prisme de :

- Implication dans tout ou partie des parcours éducatifs de l'élève,
- Implication dans l'orientation et l'insertion professionnelle, dans le suivi des élèves post-formation,
- Travail en équipe et participation à la coordination des enseignements et des actions éducatives
- Mobilisation et accompagnement des élèves engagés dans des concours et autres challenges,
- Implication dans la préparation des élèves aux continuités (inter-degrés, post collège, post bac)
- Implication dans l'accompagnement personnalisé, dans l'accompagnement des élèves à besoins éducatifs particuliers (PAP, PPS)
- Suivi des élèves hors établissement (entreprise, ...)

*La liste n'est pas exclusive. Les évaluateurs pourront s'appuyer sur tout ou partie de ces éléments pour juger la maîtrise de la compétence par l'enseignant, ou tenir compte d'autres éléments liés au contexte d'enseignement.*

## # S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel

Textes de référence :

### Compétences communes à tous les professeurs et personnels d'éducation

#### 14. S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel

Compléter et actualiser ses connaissances scientifiques, didactiques et pédagogiques.

Se tenir informé des acquis de la recherche afin de pouvoir s'engager dans des projets et des démarches d'innovation pédagogique visant à l'amélioration des pratiques.

Réfléchir sur sa pratique – seul et entre pairs – et réinvestir les résultats de sa réflexion dans l'action.

Identifier ses besoins de formation et mettre en œuvre les moyens de développer ses compétences en utilisant les ressources disponibles.

La question « Qu'est-ce qui me montre que l'enseignant a cherché à s'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel » pour la réussite de ses élèves au prisme de :

- Veille informationnelle,
- Travail de recherche, implication dans des expérimentations / innovations, dans des collectifs de travail dans des dispositifs d'auto-formation,
- Capacité à l'analyse réflexive,
- Inscription régulière dans des dispositifs de formation continue (via i-prof) et d'élévation du niveau de qualification (et capacité de réinvestissement dans sa pratique au quotidien
- Capacité à mutualiser les ressources expertes acquises en formation,
- Tenue d'outils de développement professionnel (portfolio, ...),
- Qualité d'écoute lors de l'entretien et force de propositions,
- Capacité de remise en question,
- Engagement dans les réformes,)
- Projet d'évolution de carrière – mobilité professionnelle,
- Capacité à impulser des expérimentations / des pratiques innovantes,
- Personnes ressources (tuteur, formateur académique, aide aux enseignants en difficulté, ...).

*La liste n'est pas exclusive. Les évaluateurs pourront s'appuyer sur tout ou partie de ces éléments pour juger la maîtrise de la compétence par l'enseignant, ou tenir compte d'autres éléments liés au contexte d'enseignement.*

**MODELE 1 : COMPTE-RENDU DU RENDEZ-VOUS DE CARRIERE DES ENSEIGNANTS**

Niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique	Référentiel métier – P1			
Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves	Référentiel métier – 7 et P2			
Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves	Référentiel métier – 3, 4 et P3			
Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves	Référentiel métier – P4			
Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves	Référentiel métier – P5			
Coopérer au sein d'une équipe	Référentiel métier – 10			
Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/l'établissement	Référentiel métier – 11, 12 et 13			
Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages	Référentiel métier – P4			
Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques	Référentiel métier – 1, 2 et 6			
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation	Référentiel métier – 5			
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel	Référentiel métier – 14			

**Appréciation générale des évaluateurs**

Dans le 2<sup>nd</sup> degré, l'appréciation générale portée par chacun des évaluateurs fait l'objet d'un échange préalable entre eux.

1/ Appréciation littérale de l'inspecteur (10 lignes) :

2/ Appréciation littérale du chef d'établissement (pour le 2<sup>nd</sup> degré) (10 lignes) :

**Observations de l'agent**

10 lignes maximum

Modèle

**Appréciation finale de l'autorité académique**

A renseigner par l'autorité académique

A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent

L'ensemble des éléments précédents est communiqué à l'agent

**COMPTE-RENDU DU RENDEZ-VOUS DE CARRIERE DES ENSEIGNANTS - MODELE 5A (SITUATION D'ENSEIGNEMENT)**

Niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Prendre en compte la diversité des élèves et s'assurer de l'acquisition de savoirs et savoir-faire par les élèves				
Coopérer au sein d'une équipe				
Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/l'établissement				
Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages				
Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques				
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation				
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel				

**Appréciation littérale de l'évaluateur**

10 lignes maximum

Modèle

**Observations de l'agent**

10 lignes maximum

**Appréciation finale de l'autorité académique**

A renseigner par l'autorité académique ou le ministre selon le cas

A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent

L'ensemble des éléments précédents est communiqué à l'agent

**COMPTE-RENDU DU RENDEZ-VOUS DE CARRIERE DES ENSEIGNANTS - MODELE 5B (AUTRES FONCTIONS)**

Niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Compétences professionnelles et technicité				
Contribution à l'activité du service				
Capacités relationnelles et aptitude à travailler en équipe				
Aptitude à l'animation d'équipe, à l'animation de réseau et/ou à la conduite de projet (le cas échéant)				

**Appréciation littérale de l'évaluateur**

10 lignes maximum

**Observations de l'agent**

10 lignes maximum

**Appréciation finale de l'autorité académique**

A renseigner par l'autorité académique ou le ministre selon le cas

A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent

L'ensemble des éléments précédents est communiqué à l'agent

**Annexe 4 du Guide du rendez-vous de carrière  
Document de référence de l'entretien**

Aide à la préparation du rendez-vous de carrière  
Corps enseignants  
CPE et Psy-EN

*Le rendez-vous de carrière est l'occasion pour l'agent de conduire une analyse réflexive et contextualisée de ses activités et de sa pratique en identifiant les évolutions les plus caractéristiques de son parcours jusqu'au premier rendez-vous de carrière ou depuis le précédent rendez-vous de carrière. Il peut notamment s'appuyer sur le référentiel de compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation ainsi que le référentiel de connaissances et de compétences des psychologues de l'éducation nationale (arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 2013 – BO n°30 du 25 juillet 2013 et arrêté du 26 avril 2017) ainsi que sur le document « compte rendu du rendez-vous de carrière ».*

*Le document de référence de l'entretien a pour objectif de servir de conducteur pour le ou les entretiens professionnels. S'il le souhaite, l'agent a la possibilité de le renseigner et, le cas échéant, de le remettre avant ou lors du ou des entretiens. En ce cas, le nombre de ligne maximum est indiqué pour les items concernés. Dans le cadre de l'entretien avec l'inspecteur, l'observation effectuée pourra contribuer à nourrir les échanges.*

**I- Le parcours professionnel**

- Postes occupés avant l'accès au corps : (données disponibles dans i-prof)
  
- Postes occupés depuis l'accès au corps : (données disponibles dans i-prof)
  
- Fonctions et missions particulières exercées

*Dans chacun des items ci-dessus, l'agent peut préciser les éléments de contexte jugés significatifs sur les postes occupés.*

**II- Compétences mises en œuvre dans le cadre de son parcours professionnel**

**1- L'agent dans son environnement professionnel propre (la classe, le CDI, la vie scolaire, le CIO) : compétences liées à la maîtrise des enseignements, compétences scientifiques, didactiques, pédagogiques, éducatives et techniques**

*L'agent expose réalisations et démarches qui lui paraissent déterminantes pour caractériser la mise en œuvre de ses compétences et leur contribution aux progrès et au développement de tous les élèves (20 lignes maximum).*

**2- L'agent inscrit dans une dimension collective**

*L'agent s'appuie sur quelques exemples concrets et contextualisés pour analyser sa participation au suivi des élèves, à la vie de l'école/l'établissement et son implication dans les relations avec les partenaires et l'environnement (20 lignes maximum)*

**3- L'agent et son engagement dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel**

*L'agent décrit les démarches accomplies pour développer cette compétence telle qu'explicitée dans le référentiel et formule ses besoins d'accompagnement (10 lignes maximum).*

**III- Souhait(s) d'évolution professionnelle, de diversification des fonctions**

*L'agent qui le souhaite formule ses souhaits d'évolution professionnelle et de diversification des fonctions : tuteur, coordonnateur, formateur, formateur académique, mobilité vers d'autres types d'établissement scolaires, vers d'autres publics (établissement en EP, élèves à besoins éducatifs particuliers, collège, lycée, post bac, enseignement à l'étranger,...), vers d'autres métiers de l'enseignement, vers les corps d'encadrement, vers d'autres corps de la fonction publique, etc.(20 lignes maximum).*