




RÉGION ACADÉMIQUE  
ÎLE-DE-FRANCE

MINISTÈRE  
DE L'ÉDUCATION NATIONALE  
MINISTÈRE  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,  
DE LA RECHERCHE  
ET DE L'INNOVATION



Groupe établissement et vie scolaire  
octobre 2017

Parcours professionnels, carrières et rémunérations :  
principes, enjeux et finalités de la rénovation de l'évaluation professionnelle.



# Introduction : principes sous-jacents de la rénovation de l'évaluation professionnelle

# La rénovation de la carrière des personnels d'enseignement et d'éducation repose notamment sur :

- **L'instauration d'une cadence unique [principe de linéarité] :**
  - Disparition de la triple cadence dans la classe normale.
  - Disparition de la notation au profit d'une nouvelle logique d'évaluation orientée vers le conseil, l'accompagnement et la formation.
- **La mise en place des rendez-vous de carrière [principes d'équité et de transparence] :**
  - Objectiver la valeur professionnelle des personnels sur la base de critères nationaux.
  - Permettre des accélérations d'échelons (promotions) à des moments clés de la carrière.
  - Garantir un déroulé de carrière sur 2 grades et, de droit, l'accès de tous à la hors classe.
- **Le développement professionnel continu des équipes pédagogiques et éducatives [principe d'accompagnement] :**
  - Accompagnement individuel (cf. *infra*).
  - Accompagnement collectif (cf. *infra*).

# 1<sup>ère</sup> partie :

## Les rendez-vous de carrière

# Principes et finalités des rendez-vous de carrière

- **Trois temps dédiés, à des moments clés (environ tous les 7 ans) :**
  - **1<sup>er</sup> rendez-vous** : concerne les personnels qui sont dans la deuxième année du 6<sup>ème</sup> échelon l'année du rendez-vous.
  - **2<sup>ème</sup> rendez-vous** : concerne les personnels qui ont, au cours de l'année du rendez-vous, une ancienneté comprise entre 18 mois et 30 mois dans le 8<sup>ème</sup> échelon.
  - **3<sup>ème</sup> rendez-vous, pour l'accès à la hors classe [HC]** : concerne les personnels se situant dans la deuxième année du 9<sup>ème</sup> échelon de la classe normale.

**Principe** : tout fonctionnaire a vocation à dérouler sa carrière sur deux grades et donc à pouvoir accéder à la HC.

- **Finalités des rendez-vous de carrière :**
  - **Apprécier la valeur professionnelle** des personnels (objectivation), en lien avec des mécanismes possibles de promotion (avancement accéléré d'échelons). **Enjeu** : réduction du temps passé dans les échelons 6 et/ou 8 de la classe normale : un an pour chacun des échelons (bonification d'ancienneté).
  - **Porter un regard sur la période écoulée** et faire le point sur sa pratique professionnelle.
  - Décider et définir des **modalités de l'accompagnement** (cf. *infra*) et, par là même, des besoins de formation identifiés à titre individuel et/ou collectif.

# Avant le rendez-vous de carrière

- En amont du rendez-vous de carrière :
  - Le **calendrier** du RDVC (inspection + entretiens) est notifié à l'agent **un mois** à l'avance.
  - Une **préparation** tant de l'inspection que des deux entretiens est **souhaitable même si aucun document, spécifiquement conçu pour le RDVC, n'est exigé en amont.**
  - Le personnel **choisit de transmettre ou non** au préalable ou de remettre le jour de l'entretien le « **Document de référence de l'entretien** », dont les items servent de support au déroulement des deux entretiens.



# Le rendez-vous de carrière proprement dit

- **Trois éléments constitutifs :**
  - Une **inspection** en situation professionnelle (entre octobre et mai de l'année scolaire), à laquelle le Chef d'établissement peut assister ;
  - Un **entretien** avec l'inspecteur pédagogique régional ;
  - Un **entretien** avec le Chef d'établissement, dans un délai de 6 semaines maximum avant ou après l'inspection.
- **Les deux entretiens sont conduits en lien avec le document de référence du Ministère qui sert de "conducteur". Celui-ci est structuré autour de 3 axes :**
  - Le **parcours professionnel** (postes occupés, fonctions et missions particulières exercées, etc.).
  - Les **compétences** mises en œuvre dans le cadre du parcours professionnel (scientifiques, pédagogiques, didactiques, éducatives / implication dans la vie de l'établissement dans une dimension collective et partenariale / démarche de développement professionnel).
  - **Souhait(s) d'évolution professionnelle, de diversification des fonctions** (tuteur, coordonnateur, formateur, mobilité vers d'autres types d'établissements, vers les corps d'encadrement, etc.).

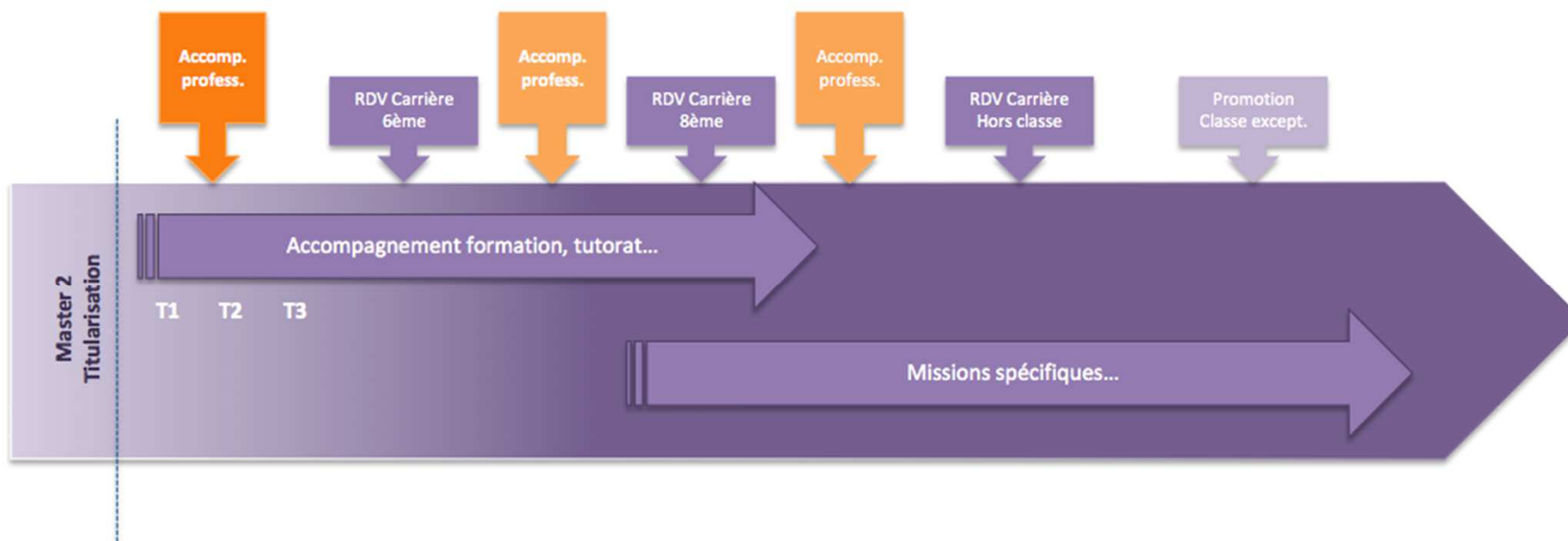
# Après le rendez-vous de carrière

- **Formalisation du compte-rendu du RDVC** : [cf. arrêté du 5 mai 2017, annexes 2 et 3]
  - Une **matrice nationale** directement indexée sur :
    - Le **Référentiel de compétences** des métiers du professorat et de l'éducation.
    - Les **missions** des personnels d'enseignement ou d'éducation définies dans le cadre des circulaires dédiées.
  - Une **évaluation croisée** entre le Chef d'établissement et l'inspecteur (double regard) qui fait l'objet d'une concertation et d'un échange préalable entre eux.
  - Une prise en compte des **observations** par le personnel évalué (principe de participation) qu'il peut formuler dans un délai de 3 semaines.
  - Une **appréciation finale de l'autorité académique** – IA-DASEN / Recteur / Ministre – (principe de séparation des rôles : évaluateur / responsable de l'appréciation finale). Elle est notifiée à l'agent dans les deux semaines après la rentrée scolaire suivant celle au cours de laquelle le RDVC a eu lieu.
  - La possibilité d'une voie de **recours**, après la notification du compte-rendu au personnel, portant sur l'appréciation finale de l'autorité académique.



## 2<sup>ème</sup> partie : L'accompagnement

## L'accompagnement du parcours professionnel en schéma



⇒ Principe : affirmation d'un accompagnement du parcours professionnel mis en œuvre tout au long de la carrière.

# L'accompagnement : de quoi parle-t-on ?

- **L'accompagnement collectif :**

- Il peut prendre des **formes variées** et concerner, par exemple :
  - une équipe pédagogique ou éducative d'un établissement,
  - une équipe pluridisciplinaire ou pluri-catégorielle d'un établissement, d'un réseau d'établissements ou d'un bassin d'éducation,
  - une équipe d'enseignants inter-degrés.
- Il peut répondre à différents types de **besoins** :
  - une demande de l'équipe concernée ou de plusieurs équipes (échelle du bassin par exemple),
  - une proposition du chef d'établissement (après consultation du conseil pédagogique, le cas échéant),
  - une proposition de l'inspecteur référent.
- Il vise à aider les équipes dans la construction et la formalisation de leur **stratégie pédagogique ou éducative** au sein de l'établissement. En ce sens, il peut porter sur :
  - La mise en œuvre de dispositifs ou de projets pédagogiques et éducatifs,
  - L'évolution de pratiques pédagogiques ou éducatives,
  - L'explicitation et la déclinaison d'une orientation nationale ou académique en matière d'éducation.

# L'accompagnement : de quoi parle-t-on ?

- **L'accompagnement individuel :**
  - Il poursuit plusieurs **objectifs** majeurs :
    - Consolider et développer les compétences professionnelles,
    - Remédier aux difficultés rencontrées par certains personnels ,
    - Favoriser la mobilité professionnelle.
  - Il répond à des **besoins** :
    - Identifiés par les personnels eux-mêmes,
    - Repérés lors d'une visite, d'un entretien ou d'une inspection,
  - Il est mis en œuvre par différents **acteurs** :
    - Les inspecteurs, en lien avec les chefs d'établissement,
    - Les formateurs académiques,
    - Les tuteurs,
    - Les autres personnes ressources.

## Conclusion :

# Vers un nouveau paradigme pour répondre aux besoins des équipes pédagogiques et éducatives

- **La rénovation de l'évaluation professionnelle suppose une nouvelle approche qui :**
  - envisage le caractère nécessairement continu du développement professionnel,
  - considère que la formation continue est constitutive du métier d'enseignant ou de CPE,
  - estime que tout au long de sa carrière, l'enseignant ou le CPE doit être en mesure :
    - de conforter en permanence ses compétences,
    - d'adapter celles-ci aux évolutions sociétales et aux attendus de l'institution,
    - de conceptualiser en permanence son expérience professionnelle,
    - d'enrichir sa pratique professionnelle.
- **Ce nouveau paradigme suppose :**
  - d'avoir une approche au plus près des attentes et des besoins des personnels,
  - de concevoir des dispositifs de formation adaptés,
  - d'organiser ces dispositifs selon les échelles territoriales (cf. projet académique),
  - d'adosser ces dispositifs de formation aux travaux de recherche et s'assurer de leur adéquation et de leur efficacité.

# Textes réglementaires et ressources institutionnelles

- **Textes de référence** (à consulter sur [Legifrance.gouv.fr](http://Legifrance.gouv.fr))
  - **Décret n° 2017-786 du 5 mai 2017** modifiant divers décrets portant statut particulier des personnels enseignants et d'éducation du ministère chargé de l'éducation nationale
  - **Décret n° 2017-789 du 5 mai 2017** fixant l'échelonnement indiciaire de certains personnels enseignants et d'éducation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale
  - **Arrêté du 5 mai 2017** relatif à la mise en œuvre du rendez-vous de carrière des personnels enseignants, d'éducation et de psychologues du ministère chargé de l'éducation nationale
  - **Référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation**  
[Arrêté du 1er juillet 2013 - JO du 18 juillet 2013](#)
  
- **Ressources nationales mises en ligne par le Ministère (DGRH)**
  - **Guide détaillé du rendez-vous de carrière** et ses annexes : notice, calendrier, document de référence de l'entretien, etc. (septembre 2017).
  - **Dossier de presse du Ministère** : « Mieux rémunérées, mieux accompagnées : les nouvelles carrières enseignantes » (Mai 2016).

**Modèle 3 : Compte-rendu de rendez-vous de carrière  
des Conseillers Principaux d'Éducation**

Niveau d'expertise	À consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Assurer le suivi pédagogique et éducatif individuel et collectif des élèves				
Participer à l'élaboration de la politique éducative de l'établissement, coordonner la mise en œuvre et assurer le suivi du volet éducatif du projet d'établissement				
Utiliser un langage clair et adapté aux situations éducatives rencontrées et intégrer dans son activité la maîtrise des codes de communication par les élèves				
Appréhender, construire et mettre en œuvre des situations éducatives prenant en compte la diversité des élèves				
Contribuer à la formation à une citoyenneté participative				
Collaborer, dans le cadre du suivi des élèves, avec l'ensemble des acteurs de la communauté éducative et les partenaires de l'établissement				
Contribuer, en lien avec les autres personnels, au respect des règles de vie et de droit dans l'établissement				
Assurer l'animation de l'équipe de vie scolaire et organiser son activité				
Organiser les conditions de vie des élèves dans l'établissement et contribuer à la qualité du climat scolaire				
Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques				
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation et leur projet personnel				
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel				

**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*

**Appréciation finale de l'autorité académique**

*A renseigner par l'autorité académique*

<i>A consolider</i>	<b>Satisfaisant</b>	<b>Très satisfaisant</b>	<b>Excellent</b>

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



**Modèle 2 : compte-rendu du rendez-vous de carrière des professeurs documentalistes**

Niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Maîtriser les connaissances et les compétences propres à la culture de l'information et des médias				
Concevoir, mettre en œuvre et animer des séquences pédagogiques prenant en compte la diversité des élèves				
Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves				
Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves				
Assurer la gestion du centre de ressources, contribuer à la définition de la politique documentaire de l'établissement et la mettre en œuvre				
Contribuer à l'ouverture de l'établissement scolaire sur l'environnement éducatif, culturel et professionnel, local et régional, national, européen et international				
Coopérer au sein d'une équipe				
Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les partenaires de l'établissement				
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				



**Merci pour votre attention**

**\*\*\***

**Temps d'échanges et de questions**