

La réforme de l'évaluation telle que prévue dans le décret 2017-786 du 05 mai 2017 modifiant divers décrets portant statut particulier des personnels enseignants et d'éducation du ministère chargé de l'éducation nationale et l'arrêté du 05 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du rendez-vous de carrière des personnels enseignants, d'éducation et psychologues du ministère chargé de l'éducation nationale comporte deux éléments complémentaires : un *accompagnement* des personnels enseignants, d'éducation et psychologues tout au long de leur parcours professionnel et *des rendez-vous de carrière*, moments privilégiés pour porter un regard sur une période professionnelle donnée et tracer des perspectives d'évolution professionnelle. Le présent guide à destination des évalués et des évaluateurs a vocation à accompagner les acteurs concernés dans la préparation et dans le déroulement du rendez-vous de carrière.

### 1. LE RENDEZ-VOUS DE CARRIERE

#### 1. Champ d'application du dispositif

Il s'applique à tous les personnels enseignants, d'éducation et psychologues du ministère chargé de l'éducation suivants :

- Les conseillers principaux d'éducation ;
- Les professeurs agrégés ;
- Les professeurs certifiés ;
- Les adjoints d'enseignement ;
- Les professeurs d'éducation physique et sportive ;
- Les professeurs des écoles ;
- Les professeurs de lycée professionnel ;
- Les psychologues de l'éducation nationale.

Les personnels enseignants, d'éducation et psychologues stagiaires ne relèvent pas de cette procédure. En effet, ils font certes l'objet d'une évaluation mais au titre de la titularisation au titre du corps dans lequel ils sont recrutés. Les modalités de cette évaluation sont fixées par l'arrêté du 22 août 2014 fixant les modalités de stage, d'évaluation et de titularisation des professeurs des écoles stagiaires et l'arrêté du 22 août 2014 fixant les modalités de stage, d'évaluation et de titularisation de certains personnels enseignants et d'éducation de l'enseignement du second degré stagiaires

Toutefois, s'agissant des fonctionnaires stagiaires ayant la qualité de fonctionnaire titulaire dans un autre corps enseignant, d'éducation ou psychologues, détachés pour accomplir l'année de formation préalable à la titularisation, ils relèvent du rendez-vous de carrière dans leur corps d'origine.

#### 2. Objectifs des rendez-vous de carrière

Un personnel enseignant, d'éducation ou psychologue déroulant une carrière complète a vocation à bénéficier de trois rendez-vous de carrière (à l'exception des adjoints d'enseignement qui bénéficient de deux rendez-vous de carrière). Ces rendez-vous de carrière permettent d'apprécier sa valeur professionnelle et de déterminer :

- pour le premier, l'avancement accéléré du 6<sup>ème</sup> au 7<sup>ème</sup> échelon ;
- pour le second, l'avancement accéléré du 8<sup>ème</sup> au 9<sup>ème</sup> échelon ;
- pour le troisième, le moment de l'accès à la hors-classe.

Dans chacun des corps, les promotions tiendront compte dans le choix des promus de l'équilibre femmes-hommes parmi les promouvables pour s'inscrire dans les principes et orientations posés par le protocole d'accord signé le 8 mars 2013 et relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Les principes qui suivent sont applicables aux enseignants, dont les professeurs documentalistes, aux conseillers principaux d'éducation (CPE) et aux psychologues de l'éducation nationale (PsyEN), sous réserve de modalités spécifiques à certains d'entre eux ou à certaines situations, qui sont précisées en annexe 1.

### **3. Les acteurs du rendez-vous de carrière**

Les services ressources humaines compétents initient le lancement de la campagne de rendez-vous de carrière pour l'année scolaire à venir.

Le rendez-vous de carrière de l'enseignant fait intervenir, pour le premier degré, l'inspecteur de l'éducation nationale et, pour le second degré, un membre des corps d'inspection et le chef d'établissement.

Selon le corps ou la situation, le recteur/l'IA-DASEN (inspecteur d'académie – directeur académique des services de l'éducation nationale)/le ministre est l'autorité compétente pour arrêter l'appréciation finale de l'enseignant.

**4. Les étapes d'un rendez-vous de carrière** (NB : pour les professeurs documentalistes, CPE, PsyEN ainsi que les personnels affectés dans le supérieur ou détachés à l'étranger ou sur des fonctions ne correspondant pas à leur cœur de métier, voir Annexe1)

#### **4.1 Une nécessaire phase de préparation**

##### ***Par l'enseignant :***

Il est fortement recommandé que l'agent prépare en amont ses rendez-vous de carrière, tant l'inspection que le ou les entretien(s) qui la suivent.

Pour cela, outre le fait de se référer au présent guide du rendez-vous de carrière, l'enseignant pourra également s'appuyer sur les différents documents élaborés tout au long de son parcours et stockés dans i-prof.

Le guide du rendez-vous de carrière comprend un document d'aide à la préparation du rendez-vous de carrière intitulé « **Document de référence de l'entretien** » dont les items servent de support au déroulé du ou des entretiens (annexe 3)

##### ***Par les services académiques :***

Le rectorat adresse à la fin de l'année scolaire aux inspecteurs et, pour le second degré, aux chefs d'établissement la liste des enseignants relevant de la procédure du rendez-vous de carrière au titre de l'année scolaire à venir.

En parallèle, le rectorat informe individuellement les personnels concernés de la programmation d'un rendez-vous de carrière pour l'année à venir. Est jointe à cette information la notice leur présentant le déroulé et les enjeux de ce rendez-vous de carrière.

Les membres des corps d'inspection établissent leur plan d'inspection pour l'année en fonction des promouvables. Les inspections se déroulent d'octobre à mai.

Le premier rendez-vous de carrière concerne les personnels qui sont dans la deuxième année du 6<sup>e</sup> échelon l'année du rendez-vous de carrière.

Le deuxième rendez-vous de carrière concerne les personnels qui ont, au cours de l'année du rendez-vous de carrière, une ancienneté comprise entre 18 mois et 30 mois dans le 8<sup>e</sup> échelon.

# GUIDE DU RENDEZ-VOUS DE CARRIERE

## DES PERSONNELS ENSEIGNANTS, D'EDUCATION ET PSYCHOLOGUES

Le rendez-vous de carrière pour l'accès à la hors-classe concerne les enseignants se situant dans la deuxième année du 9<sup>e</sup> échelon de la classe normale.

Le calendrier du rendez-vous de carrière - inspection et entretiens - est communiqué à l'agent un mois à l'avance.

### 4.2 Une inspection

Le rendez-vous de carrière comporte une inspection en classe qui est conduite par un inspecteur de la discipline. L'enseignant peut produire tout document relatif à la séquence pédagogique. Dans le second degré, le chef d'établissement, peut assister à l'inspection en classe.

### 4.3 Des échanges bilatéraux au travers d'un entretien pour les enseignants du premier degré et de deux entretiens pour le second degré

L'inspection est suivie d'un entretien avec l'inspecteur ayant conduit l'inspection. Dans le second degré, un deuxième entretien a lieu entre l'enseignant et son chef d'établissement. Cet entretien se déroule dans un délai maximal de 6 semaines après l'inspection. Lors des entretiens, les échanges se déroulent par référence aux différents items contenus dans le « document de référence de l'entretien », inséré en annexe du guide de l'évaluation

### 4.4 Un compte-rendu de rendez-vous de carrière

*Une chronologie à respecter :*

Il convient bien de distinguer la phase de communication qui clôt la phase d'échanges entre l'enseignant et ses évaluateurs de la phase de notification.

Complété et signé par l'inspecteur et, pour le second degré, par le chef d'établissement, le compte-rendu, dont le modèle est arrêté par le ministre chargé de l'éducation nationale (cf annexe 4), est communiqué à l'enseignant qui peut, à cette occasion, formuler par écrit des observations dans un délai de trois semaines.

Dans le second degré, l'appréciation générale portée par chacun des évaluateurs fait l'objet d'un échange préalable entre eux.

Le recteur/l'IA-DASEN/le ministre arrête l'appréciation finale de la valeur professionnelle de l'agent au vu des appréciations des évaluateurs. L'appréciation finale est notifiée à l'enseignant dans les deux semaines après la rentrée scolaire suivant celle au cours de laquelle le rendez-vous de carrière a eu lieu. Cette notification est le point de départ des voies de recours

### 4.5 Voies de recours

Les conditions des voies et délais de recours sont précisées dans chacun des décrets portant statuts particuliers des différents corps.

L'enseignant peut demander la révision de son appréciation finale auprès du recteur/ de l'IA-DASEN/du ministre, dans un délai de 30 jours francs, suivant la notification de cette dernière. L'autorité compétente dispose de 30 jours francs pour répondre. En cas de réponse défavorable, l'enseignant peut saisir la commission administrative paritaire (CAP) d'une demande de révision dans le délai de 30 jours francs suivant la notification de la réponse. Il est précisé que le silence gardé par l'autorité administrative compétente à l'expiration du délai imparti pour répondre à la demande de révision vaut rejet de celle-ci.

## 5 Articulation entre les rendez-vous de carrière et les campagnes d'avancement

### 5.1 Avancement différencié aux 6<sup>ème</sup> et 8<sup>ème</sup> échelons

En tenant compte de l'appréciation finale, le recteur/l'IA-DASEN/le ministre propose le cas échéant un avancement accéléré d'échelon. Le nombre de ces propositions est égal à 30% des effectifs d'agents concernés par le rendez-vous de carrière considéré.

La CAP est réunie pour donner un avis sur ces propositions.

### 5.2 Avancement à la hors classe

Les personnels enseignants, d'éducation ou psychologues de l'éducation nationale doivent pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades.

L'examen du tableau d'avancement au grade de la hors-classe est annuel.

Les propositions annuelles de promotion s'appuieront sur les deux éléments suivants : l'appréciation finale du troisième rendez-vous de carrière de l'agent et le nombre d'années de présence de l'agent dans la plage d'appel statutaire à la hors classe (à partir donc de 2 ans dans le 9<sup>e</sup> échelon).

Une opposition à promotion à la hors-classe pourra être formulée dans des cas très exceptionnels. Elle fera l'objet d'un rapport de motivation par l'autorité administrative compétente (IA-DASEN/recteur/ministre).

La CAP est réunie pour donner un avis sur ces propositions.

## 2. SIAE, L'OUTIL QUI ACCOMPAGNE LES RENDEZ-VOUS DE CARRIERE

Un nouvel outil de gestion de la campagne des rendez-vous de carrière a été élaboré, à destination des évaluateurs, des évalués et des services des ressources humaines des académies et des DSDEN dans un objectif de dématérialisation et de simplification.

Cet outil, dénommé SIAE (système d'information d'aide à l'évaluation des personnels enseignants), sera présent dans l'espace i-prof de tous les personnels concernés. Il s'appuie donc sur l'environnement classique de gestion des personnels d'enseignement, d'éducation et psychologues.

L'outil permettra d'organiser les différentes étapes du rendez-vous de carrière :

- pour les évaluateurs et les évalués :
  - o Organise les étapes du rendez-vous de carrière : programme l'inspection et le ou les entretiens avec les évaluateurs.
- Pour les évaluateurs :
  - o Informe sur les personnels à évaluer au cours de l'année N+1 ;
  - o Permet de renseigner directement le compte rendu du rendez-vous de carrière : niveaux d'expertise par compétence et appréciation littérale ;
  - o Organise la collaboration entre les deux évaluateurs pour le renseignement des items communs ;
  - o Gère automatiquement les notifications aux évalués, après validation des évaluateurs, à toutes les étapes du rendez-vous de carrière.
- Pour les évalués :
  - o Informe avant les congés d'été tous les personnels concernés qu'ils bénéficieront d'un rendez-vous de carrière lors de l'année scolaire suivante ;
  - o Notifie les appréciations des évaluateurs ;
  - o Permet de renseigner des observations sur les appréciations des évaluateurs (dans les trois semaines qui suivent la notification) ;
  - o Notifie l'appréciation finale du recteur/IA-DASEN/ministre selon les situations.

GUIDE DU RENDEZ-VOUS DE CARRIERE  
DES PERSONNELS ENSEIGNANTS, D'EDUCATION ET PSYCHOLOGUES

**Annexes**

Annexe 1 : Précisions concernant certains corps ou certains personnels

Annexe 2 : Le calendrier d'une campagne de rendez-vous de carrière

Annexe 3 : Document de référence de l'entretien

Annexe 4 : Les cinq cadres de compte rendu du rendez-vous de carrière –  
correspondance des items des comptes rendus de rendez-vous de carrière avec le  
référentiel de compétences de 2013

Annexe 5 : Identification du modèle de compte rendu du rendez-vous de carrière en  
fonction du corps d'appartenance et de la position statutaire

Annexe 6 : La notice

PROJET

GUIDE DU RENDEZ-VOUS DE CARRIERE  
DES PERSONNELS ENSEIGNANTS, D'EDUCATION ET PSYCHOLOGUES

**ANNEXE 1**

**Précisions concernant certains corps ou personnels**

**Evaluation des conseillers principaux d'éducation (CPE), professeurs documentalistes et psychologues de l'éducation nationale (PsyEN)**

Les CPE et les professeurs documentalistes sont évalués, comme les corps du 2<sup>nd</sup> degré, par un inspecteur (IA-IPR EVS) et par le chef d'établissement.

Les PsyEN sont évalués :

- lorsqu'ils exercent dans le premier degré (école et RASED) : par l'inspecteur de circonscription en lien avec l'IEN A ;
- lorsqu'ils exercent au sein d'un CIO : par le directeur de CIO et l'IEN-IO ;
- lorsqu'ils exercent la fonction de DCIO, par le DASEN et l'IEN-IO.

**Evaluation des personnels enseignants, d'éducation ou psychologues affectés hors école du premier degré et hors établissement du second degré**

***1) Le rendez-vous de carrière d'un agent placé sous l'autorité d'un recteur***

Pour ces agents, le rendez-vous de carrière comprend :

- s'il exerce dans un établissement d'enseignement supérieur : un entretien professionnel avec l'autorité auprès de laquelle il exerce ses fonctions ;
- s'il n'exerce pas dans l'enseignement supérieur : un entretien professionnel avec son supérieur hiérarchique direct.

L'appréciation finale de la valeur professionnelle est arrêtée par le recteur.

***2) Le rendez-vous de carrière d'un agent placé sous l'autorité du ministre chargé de l'éducation nationale<sup>1</sup>***

Pour ces agents, le rendez-vous de carrière comprend :

- s'il exerce une fonction d'enseignement : un entretien professionnel avec l'autorité auprès de laquelle il exerce ses fonctions ;
- s'il n'exerce pas une fonction d'enseignement : un entretien professionnel avec son supérieur hiérarchique direct.

L'appréciation finale de la valeur professionnelle est arrêtée par le ministre chargé de l'éducation nationale.

Les rendez-vous de carrière donnent lieu à l'établissement d'un compte-rendu, sur la base de modèles adaptés et arrêtés par le ministre chargé de l'éducation nationale.

---

1

Le ministre chargé de l'éducation nationale évalue les personnels enseignants ou assimilés en position de détachement, mis à disposition ou exerçant dans un service ou établissement non visé ci-dessus et non placés sous l'autorité d'un recteur.

**Annexe 2 : calendrier d'une campagne de rendez-vous de carrière**

**Le calendrier du rendez-vous de carrière**

Fin de  
l'année  
scolaire  
N-1/N

Information avant le début des vacances d'été de la programmation d'un RDV de carrières au cours de l'année N

Année  
scolaire  
N/N+1

Le calendrier du rendez-vous de carrière est communiqué au plus tard un mois avant la date de celui-ci: date de l'inspection et de l'entretien qui suit avec l'inspecteur, date du second entretien avec le chef d'établissement.  
Le délai entre les deux entretiens ne peut excéder six semaines. Lorsque le rdv de carrière se limite à un seul entretien, communication de la date dans les mêmes conditions .

Le compte rendu de rendez-vous de carrière fait l'objet dans un premier temps d'appréciations par les évaluateurs. Il est ensuite communiqué à l'agent qui peut formuler des observations dans le cadre réservé à cet effet Il dispose d'un délai de 3 semaine pour le faire.

Début  
de  
l'année  
scolaire  
N+1/N+2

L'appréciation finale de la valeur professionnelle par l'autorité compétente (Recteur/IA-DASEN/Ministre) qui figure au compte rendu est notifiée dans les deux semaines après la rentrée scolaire suivante.

**Annexe 3 : document de référence de l'entretien**

**Corps enseignants  
CPE et Psy-EN**

*L'agent produit 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 des 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 du 25 juillet 2013 et arrêté du 26 avril 2017) et sur le document « compte rendu du rendez-vous de carrière » (cf. annexe 4).*

**I- Le parcours professionnel**

*L'agent remplit les parties selon les axes indiqués.*

- 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, il précise les éléments de contexte jugés significatifs sur les postes occupés*

**II- Appréciation des 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**

*En une vingtaine de lignes, 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.*



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

*En une dizaine de lignes, il 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.*

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

*En une dizaine de lignes, il décrit les démarches accomplies pour développer cette compétence telle qu'explicitée dans le référentiel et formule ses besoins d'accompagnement*

*\*le cas échéant, l'inspection pourra contribuer à nourrir ces échanges.*

<b>III- Souhait(s) d'évolution professionnelle, de diversification des fonctions :</b>
----------------------------------------------------------------------------------------

*En une dizaine de lignes, l'enseignant 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.*

**Annexe 4 : les cinq cadres de compte rendu du rendez-vous de carrière – correspondance des items des comptes rendus de rendez-vous de carrière avec le référentiel de compétences de 2013**

PROJET

# GUIDE DU RENDEZ-VOUS DE CARRIERE

## DES PERSONNELS ENSEIGNANTS, D'EDUCATION ET PSYCHOLOGUES

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

## GUIDE DU RENDEZ-VOUS DE CARRIERE

### DES PERSONNELS ENSEIGNANTS, D'EDUCATION ET PSYCHOLOGUES

---

A compléter par l'inspecteur

A compléter par l'inspecteur dans le 1<sup>er</sup> degré et par le chef d'établissement dans le 2<sup>nd</sup> degré

A compléter par l'inspecteur dans le 1<sup>er</sup> degré et par l'inspecteur et le chef d'établissement du 2<sup>nd</sup> degré

#### 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

A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent

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

---

# GUIDE DU RENDEZ-VOUS DE CARRIERE

## DES PERSONNELS ENSEIGNANTS, D'EDUCATION ET PSYCHOLOGUES

**Items évaluatifs et référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation  
(arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 2013)**

Items du compte rendu de carrière	Compétences du référentiel (compétences spécifiques et communes)»
<p><i>Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique (P1)</i></p>	<p><b>P 1. Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaître de manière approfondie sa discipline ou ses domaines d'enseignement. En situer les repères fondamentaux, les enjeux épistémologiques et les problèmes didactiques.</li> <li>- 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.</li> <li>- Contribuer à la mise en place de projets interdisciplinaires au service des objectifs inscrits dans les programmes d'enseignement.</li> </ul> <p><b>En particulier, à l'école</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. 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.</li> <li>. 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.</li> </ul> <p><b>En particulier, au collège</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Accompagner les élèves lors du passage d'un maître polyvalent à l'école élémentaire à une pluralité d'enseignants spécialistes de leur discipline.</li> </ul> <p><b>En particulier, au lycée général et technologique</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Articuler les champs disciplinaires enseignés au lycée avec les exigences scientifiques de l'enseignement supérieur.</li> </ul>
<p><i>Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves (P2 et 7)</i></p>	<p><b>P 2. Maîtriser la langue française dans le cadre de son enseignement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Utiliser un langage clair et adapté aux capacités de compréhension des élèves.</li> <li>- Intégrer dans son enseignement l'objectif de maîtrise par les élèves de la langue orale et écrite.</li> <li>- Décrire et expliquer simplement son enseignement à un membre de la communauté éducative ou à un parent d'élève.</li> </ul> <p><b>En particulier, à l'école</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Offrir un modèle linguistique pertinent pour faire accéder tous les élèves au langage de l'école.</li> <li>. 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.</li> </ul> <p><b>En particulier, au lycée professionnel</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Utiliser le vocabulaire professionnel approprié en fonction des situations et en tenant compte du niveau des élèves.</li> </ul> <p>Les professeurs, praticiens experts des apprentissages</p> <p><b>7 : Maîtriser la langue française à des fins de communication</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Utiliser un langage clair et adapté aux différents interlocuteurs rencontrés dans son activité professionnelle.</li> <li>- Intégrer dans son activité l'objectif de maîtrise de la langue orale et écrite par les élèves.</li> </ul>
<p><i>Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la</i></p>	<p><b>P 3. Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- Différencier son enseignement en fonction des rythmes d'apprentissage et des besoins de chacun. Adapter son enseignement aux élèves à besoins éducatifs particuliers.</li> <li>- 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.</li> </ul>

DES PERSONNELS ENSEIGNANTS, D'EDUCATION ET PSYCHOLOGUES

<p><i>diversité des élèves (P3 et 3,4)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sélectionner des approches didactiques appropriées au développement des compétences visées.</li> <li>- Favoriser l'intégration de compétences transversales (créativité, responsabilité, collaboration) et le transfert des apprentissages par des démarches appropriées.</li> </ul> <p><b>En particulier, à l'école</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Tirer parti de l'importance du jeu dans le processus d'apprentissage.</li> <li>. 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.</li> </ul> <p><b>En particulier, au lycée</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Faire acquérir aux élèves des méthodes de travail préparant à l'enseignement supérieur.</li> <li>. Contribuer à l'information des élèves sur les filières de l'enseignement supérieur.</li> </ul> <p><b>En particulier, au lycée professionnel</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. 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.</li> <li>. 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.</li> </ul> <p><b>3. Connaître les élèves et les processus d'apprentissage</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaître les concepts fondamentaux de la psychologie de l'enfant, de l'adolescent et du jeune adulte.</li> <li>- Connaître les processus et les mécanismes d'apprentissage, en prenant en compte les apports de la recherche.</li> <li>- Tenir compte des dimensions cognitive, affective et relationnelle de l'enseignement et de l'action éducative.</li> </ul> <p><b>4. Prendre en compte la diversité des élèves</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adapter son enseignement et son action éducative à la diversité des élèves.</li> <li>- Travailler avec les personnes ressources en vue de la mise en œuvre du « projet personnalisé de scolarisation » des élèves en situation de handicap.</li> <li>- Déceler les signes du décrochage scolaire afin de prévenir les situations difficiles.</li> </ul>
<p><i>Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves (P4)</i></p>	<p><b>P 4. Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Installer avec les élèves une relation de confiance et de bienveillance.</li> <li>- Maintenir un climat propice à l'apprentissage et un mode de fonctionnement efficace et pertinent pour les activités.</li> <li>- Rendre explicites pour les élèves les objectifs visés et construire avec eux le sens des apprentissages.</li> <li>- Favoriser la participation et l'implication de tous les élèves et créer une dynamique d'échanges et de collaboration entre pairs.</li> <li>- Instaurer un cadre de travail et des règles assurant la sécurité au sein des plateformes techniques, des laboratoires, des équipements sportifs et artistiques.</li> <li>- Recourir à des stratégies adéquates pour prévenir l'émergence de comportements inappropriés et pour intervenir efficacement s'ils se manifestent.</li> </ul> <p><b>En particulier, à l'école</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. 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.</li> <li>. Adapter, notamment avec les jeunes enfants, les formes de communication en fonction des situations et des activités (posture, interventions, consignes, conduites d'étayage).</li> <li>. 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.</li> <li>. 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.</li> <li>. 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.</li> </ul>

	<p><b>En particulier, au lycée professionnel</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Favoriser le développement d'échanges et de partages d'expériences professionnelles entre les élèves.</li> <li>. Contribuer au développement de parcours de professionnalisation favorisant l'insertion dans l'emploi et l'accès à des niveaux de qualification plus élevés.</li> <li>. Mettre en œuvre une pédagogie adaptée pour faciliter l'accès des élèves à l'enseignement supérieur.</li> </ul>
<p><i>Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves (P5)</i></p>	<p><b>P 5. Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En situation d'apprentissage, repérer les difficultés des élèves afin mieux assurer la progression des apprentissages.</li> <li>- Construire et utiliser des outils permettant l'évaluation des besoins, des progrès et du degré d'acquisition des savoirs et des compétences.</li> <li>- Analyser les réussites et les erreurs, concevoir et mettre en œuvre des activités de remédiation et de consolidation des acquis.</li> <li>- Faire comprendre aux élèves les principes de l'évaluation afin de développer leurs capacités d'auto-évaluation.</li> <li>- Communiquer aux élèves et aux parents les résultats attendus au regard des objectifs et des repères contenus dans les programmes.</li> <li>- Inscrire l'évaluation des progrès et des acquis des élèves dans une perspective de réussite de leur projet d'orientation.</li> </ul>
<p><i>Coopérer au sein d'une équipe (10)</i></p>	<p><b>10. Coopérer au sein d'une équipe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inscrire son intervention dans un cadre collectif, au service de la complémentarité et de la continuité des enseignements comme des actions éducatives.</li> <li>- Collaborer à la définition des objectifs et à leur évaluation.</li> <li>- Participer à la conception et à la mise en œuvre de projets collectifs, notamment, en coopération avec les psychologues scolaires ou les conseillers d'orientation psychologues, le parcours d'information et d'orientation proposé à tous les élèves.</li> </ul>
<p><i>Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/l'établissement (11,12 et 13)</i></p>	<p><b>11. Contribuer à l'action de la communauté éducative</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Savoir conduire un entretien, animer une réunion et pratiquer une médiation en utilisant un langage clair et adapté à la situation.</li> <li>- Prendre part à l'élaboration du projet d'école ou d'établissement et à sa mise en œuvre.</li> <li>- 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.</li> <li>- Coordonner ses interventions avec les autres membres de la communauté éducative.</li> </ul> <p><b>12. Coopérer avec les parents d'élèves</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Œuvrer à la construction d'une relation de confiance avec les parents.</li> <li>- 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.</li> <li>- Entretenir un dialogue constructif avec les représentants des parents d'élèves.</li> </ul> <p><b>13. Coopérer avec les partenaires de l'école</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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'État, les collectivités territoriales, l'association sportive de l'établissement, les associations complémentaires de l'école, les structures culturelles et les acteurs socio-économiques, en identifiant le rôle et l'action de chacun de ces partenaires.</li> <li>- 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.</li> <li>- Coopérer avec les équipes pédagogiques et éducatives d'autres écoles ou établissements, notamment dans</li> </ul>

## GUIDE DU RENDEZ-VOUS DE CARRIERE

### DES PERSONNELS ENSEIGNANTS, D'ÉDUCATION ET PSYCHOLOGUES

	le cadre d'un environnement numérique de travail et en vue de favoriser la relation entre les cycles et entre les degrés d'enseignement.
<i>Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages (P4)</i>	P 4. Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves (cf supra)
<i>Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques (1,2,6)</i>	<p><b>1. Faire partager les valeurs de la République</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- 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.</li> </ul> <p><b>2. Inscrire son action dans le cadre des principes fondamentaux du système éducatif et dans le cadre réglementaire de l'école</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- 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.</li> </ul> <p>Les professeurs et les personnels d'éducation, pédagogues et éducateurs au service de la réussite de tous les élèves</p> <p>La maîtrise des compétences pédagogiques et éducatives fondamentales est la condition nécessaire d'une culture partagée qui favorise la cohérence des enseignements et des actions éducatives.</p> <p><b>6. Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Accorder à tous les élèves l'attention et l'accompagnement appropriés.</li> <li>- Éviter toute forme de dévalorisation à l'égard des élèves, des parents, des pairs et de tout membre de la communauté éducative.</li> <li>- 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.</li> <li>- 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.</li> <li>- 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.</li> <li>- Contribuer à identifier tout signe de comportement à risque et contribuer à sa résolution.</li> <li>- Respecter et faire respecter le règlement intérieur et les chartes d'usage.</li> <li>- Respecter la confidentialité des informations individuelles concernant les élèves et leurs familles.</li> </ul>
<i>Accompagner les élèves dans leur parcours de formation (5)</i>	<p><b>5. Accompagner les élèves dans leur parcours de formation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participer à la construction des parcours des élèves sur les plans pédagogique et éducatif.</li> <li>- Contribuer à la maîtrise par les élèves du socle commun de connaissances, de compétences et de culture.</li> <li>- Participer aux travaux de différents conseils (conseil des maîtres, conseil de cycle, conseil de classe, conseil pédagogique, etc.), en contribuant notamment à la réflexion sur la coordination des enseignements et des actions éducatives.</li> <li>- Participer à la conception et à l'animation, au sein d'une équipe pluri-professionnelle, des séquences pédagogiques et éducatives permettant aux élèves de construire leur projet de formation et leur orientation.</li> </ul>



<p><i>S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel (14)</i></p>	<p><b>14. S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Compléter et actualiser ses connaissances scientifiques, didactiques et pédagogiques.</li><li>- 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.</li><li>- Réfléchir sur sa pratique - seul et entre pairs - et réinvestir les résultats de sa réflexion dans l'action.</li><li>- Identifier ses besoins de formation et mettre en œuvre les moyens de développer ses compétences en utilisant les ressources disponibles.</li></ul>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

PROJET

## GUIDE DU RENDEZ-VOUS DE CARRIERE

### DES PERSONNELS ENSEIGNANTS, D'EDUCATION ET PSYCHOLOGUES

#### **Annexe 5 : Identification du modèle de compte rendu d'entretien professionnel en fonction du corps d'appartenance et de la position statutaire**

##### **Premier degré**

Situation des personnels	Compte rendu	Evalueurs et entretiens
Professeurs des écoles affectés dans une école	N°1	Une inspection suivie d'un entretien avec l'inspecteur de l'éducation nationale
Professeurs des écoles affectés dans un établissement d'enseignement du second degré	N°1	Une inspection suivie d'un entretien avec l'inspecteur de l'éducation nationale
Professeurs des écoles exerçant en milieu hospitalier, en établissement pénitentiaire, en IME, en ITEP	N°1	Une inspection suivie d'un entretien avec l'inspecteur de l'éducation nationale
Professeurs des écoles affectés dans un établissement d'enseignement supérieur	N°5B	Un seul entretien avec l'autorité auprès de laquelle ils exercent leurs fonctions
Professeurs des écoles exerçant des fonctions d'enseignement en position de détachement, mis à disposition ou dans un service ou établissement non placés sous l'autorité de l'IA-DASEN par délégation du recteur.	N°5A	Un seul entretien avec l'autorité auprès de laquelle ils exercent leurs fonctions
Professeurs des écoles exerçant dans un service ou dans un établissement (hors établissement d'enseignement supérieur) et (hors établissement d'enseignement du premier ou du second degré) et placés sous l'autorité de l'IA-DASEN par délégation du recteur	N°5B	Un seul entretien avec le supérieur hiérarchique direct
Professeurs des écoles exerçant la fonction de directeur d'école et totalement déchargés	N° 5B	Un seul entretien avec le supérieur hiérarchique direct
Professeurs des écoles n'exerçant pas des fonctions d'enseignement en position de détachement, mis à disposition ou dans un service ou établissement non placés sous l'autorité de l'IA-DASEN par délégation du recteur	N°5B	Un seul entretien avec le supérieur hiérarchique direct
Professeurs des écoles affectés au CNED	N°5B	Un seul entretien avec le supérieur hiérarchique direct
Personnels stagiaires au titre de leurs corps d'origine (en situation d'enseignement)	N°5A	Un seul entretien avec le supérieur hiérarchique direct
Personnels stagiaires au titre de leurs corps d'origine (hors situation d'enseignement)	N°5B	Un seul entretien avec le supérieur hiérarchique direct

## GUIDE DU RENDEZ-VOUS DE CARRIERE

### DES PERSONNELS ENSEIGNANTS, D'EDUCATION ET PSYCHOLOGUES

#### Second degré

Situation des personnels	Compte rendu	Evaluateurs et entretiens
Professeurs agrégés, certifiés, professeurs d'éducation physique et sportive, professeurs de lycée professionnels, adjoints d'enseignements affectés dans un établissement d'enseignement du second degré	N°1	Une inspection suivie d'un entretien avec l'inspecteur Un second entretien avec le chef d'établissement
Professeurs documentalistes affectés dans un établissement d'enseignement du second degré	N°2	L'inspection et l'entretien sont menés par un IA-IPR EVS Un second entretien avec le chef d'établissement
Conseillers principaux d'éducation affectés dans un établissement d'enseignement du second degré	N°3	L'inspection et l'entretien sont menés par un IA-IPR EVS Un second entretien avec le chef d'établissement.
Les psychologues de l'éducation nationale de la spécialité « éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle » exerçant leur fonction dans les centres d'information et d'orientation ainsi que dans les établissements du second degré	N°4	Un entretien avec l'inspecteur de l'éducation nationale chargé de l'information et de l'orientation et un entretien avec le directeur du centre d'information et d'orientation.
Les psychologues de l'éducation nationale de la spécialité « éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle » qui dirigent un CIO	N°5B	Un entretien avec l'inspecteur de l'éducation nationale chargé de l'information et de l'orientation et un entretien avec le directeur académique des services de l'éducation nationale
Les personnels enseignants affectés dans un établissement d'enseignement supérieur	N°5B	Un seul entretien avec l'autorité auprès de laquelle il exerce ses fonctions.
Les personnels enseignants exerçant des fonctions d'enseignement en position de détachement, mis à disposition ou dans un service ou établissement non placés sous l'autorité d'un recteur.	N°5A	Un seul entretien avec l'autorité auprès de laquelle il exerce ses fonctions
Les personnels enseignants exerçant dans un service ou un établissement hors établissement d'enseignement supérieur et hors établissement d'enseignement du second degré et placés sous d'un recteur	N°5B	Un seul entretien avec le supérieur hiérarchique direct

## GUIDE DU RENDEZ-VOUS DE CARRIERE

### DES PERSONNELS ENSEIGNANTS, D'EDUCATION ET PSYCHOLOGUES

Les personnels enseignants n'exerçant pas des fonctions d'enseignement en position de détachement, mis à disposition ou dans un service ou établissement non placés sous l'autorité d'un recteur	N°5B	Un seul entretien avec le supérieur hiérarchique direct
Conseillers principaux d'éducation non affectés dans un établissement du second degré et placés sous l'autorité d' recteur ainsi que ceux qui sont en position de détachement, mis à disposition ou qui exercent dans un service ou un établissement non placés sous l'autorité d'un recteur	N°5B	Un seul entretien avec le supérieur hiérarchique direct
Les psychologues de l'éducation nationale de la spécialité « éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle » exerçant dans un établissement d'enseignement du supérieur ainsi que ceux exerçant les fonctions du corps en position de détachement, mis à disposition ou dans un service ou établissement non placés sous l'autorité d'un recteur	N°5B	Un seul entretien avec l'autorité auprès de laquelle il exerce ses fonctions
Les psychologues de l'éducation nationale de la spécialité « éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle » exerçant dans un service ou établissement hors CIO et établissement d'enseignement du second degré et hors établissement supérieur et placés sous l'autorité d'un recteur ainsi que ceux n'exerçant pas les fonctions du corps en position de détachement, mis à disposition ou dans un service ou établissement non placés sous l'autorité d'un recteur	N°5B	Un seul entretien avec le supérieur hiérarchique direct
Personnels stagiaires au titre de leurs corps d'origine (en situation d'enseignement)	N°5A	Un seul entretien avec le supérieur hiérarchique direct
Personnels stagiaires au titre de leurs corps d'origine (hors situation d'enseignement)	N°5B	Un seul entretien avec le supérieur hiérarchique direct

GUIDE DU RENDEZ-VOUS DE CARRIERE  
DES PERSONNELS ENSEIGNANTS, D'EDUCATION ET PSYCHOLOGUES

**Annexe 6 : la notice d'évaluation**

PROJET