

PPCR

VOLET 1 - LE RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE

Jeudi 26 septembre 2024

Albert Jacquard (« Mon utopie »)

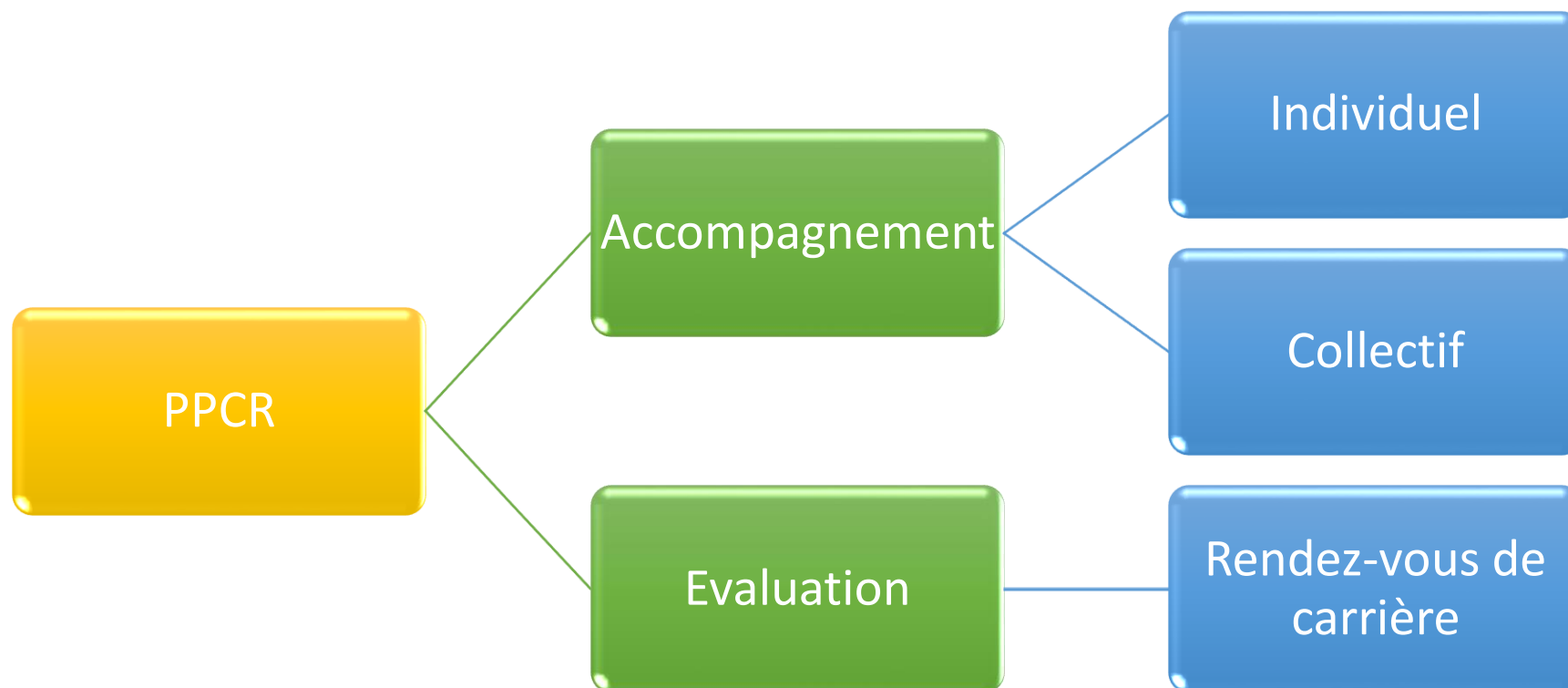
"Réussir" est devenu l'obsession générale dans notre société, et cette réussite est mesurée par notre capacité à l'emporter dans des compétitions permanentes.

Il est pourtant clair que la principale performance de chacun est sa capacité à participer à l'intelligence collective, à mettre en sourdine son "je" et à s'insérer dans le "nous", celui-ci étant plus riche que la somme des "je" dans laquelle l'attitude compétitive enferme chacun ; le drame de l'école est d'être contaminée par une attitude de lutte permanente, qui est à l'opposé de sa finalité.

Doutes et
inquiétudes à
lever

Questionnements

PPCR dans les faits



Enjeux du RDVC

LES ENJEUX DU RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE

Le rendez-vous de carrière est un temps dédié pour porter un regard sur une période de vie professionnelle (en moyenne tous les 7 ans), à des moments où il semble pertinent de faire le point sur le chemin parcouru professionnellement. Il s'agit d'un temps d'échange sur les compétences acquises et sur les perspectives d'évolution professionnelle.

C'est également la possibilité, à l'issue des rendez-vous de carrière des 6^e et 8^e échelons, de bénéficier d'un gain d'un an sur la durée de l'échelon.

Le troisième rendez-vous de carrière sert également à déterminer le moment plus ou moins précoce de passage à la hors-classe.

LA RÉFORME DE L'ÉVALUATION SE TRADUIT PAR

► **L'affirmation du principe de l'accompagnement continu** tout au long de la carrière, lequel constitue une opportunité pour favoriser le développement personnel et professionnel des agents. Ces derniers peuvent également s'appuyer sur l'accompagnement pour donner une orientation dynamique à leur carrière. L'accompagnement peut être soit individuel, soit collectif ;

► **La fin de la notation et des trois cadences d'avancement** au profit de nouvelles modalités d'appréciation de la valeur professionnelle ;

► **L'instauration de trois rendez-vous de carrière pour apprécier la valeur professionnelle, au 6^e échelon, au 8^e échelon et au 9^e échelon.**

Les rendez-vous de carrière donnent lieu à l'élaboration d'un compte rendu. Plusieurs modèles de compte rendu sont prévus réglementairement pour tenir compte des différentes situations professionnelles.

Calendrier du PPCR

Rdv 1: 6^{ème} échelon
Avancement accéléré

Rdv 2: 8^{ème} échelon
Avancement accéléré

Rdv 3: A partir de 2ans
dans l'échelon 9
Accès à la hors classe

Calendrier du rendez-vous de carrière

En amont :

- 1) Information de la programmation du rdv
- 2) Une date de rdv fixée au moins 15 jours avant

Pendant le rdv de carrière:

- 1) Une visite en classe
- 2) Un entretien

Après le rdv de carrière:

- 1) Appréciation IEN visible sur SIAE.
- 2) Possibilité d'émettre une observation durant 30 jours.
- 3) Appréciation finale rdv de carrière.

RDVC - préparation à la visite de l'IEN

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 doit notamment s'appuyer sur le **référentiel de compétences** professionnelles des métiers et du professorat et de l'éducation (arrêté du 1^{er} juillet 2013 – BO n°30 du 25 juillet 2013).

Dans le cadre de l'entretien avec l'inspecteur, l'observation pourra contribuer à nourrir les échanges.

RDVC - préparation à la visite de l'IEN

Comment le préparer ?

Quelles préparations faut-il
laisser ?

Que faut-il transmettre en
amont de la visite ?

Le rendez-vous de carrière

- Un temps d'échange entre 2 professionnels qui ont le devoir de se montrer exigeants l'un envers l'autre.
- Un bilan professionnel plutôt qu'une autoévaluation qui peut être un jugement sur soi-même.
- L'enseignant est invité à **analyser sa propre pratique** et il doit être capable de **se positionner lui-même** en référence à des attentes de l'institution.
- Reconnaître et de valoriser l'investissement
- Donner de la valeur

Une nécessaire phase de préparation

- Document de référence de l'entretien

I - Le parcours professionnel

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

1 - L'agent dans son environnement professionnel propre : la classe

2 - L'agent inscrit dans une dimension collective

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

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

- Il relève du **choix de l'agent** de transmettre ou non ce document de référence en amont du temps d'observation.

L'entretien du rendez-vous de carrière

Ne se limite pas aux séances observées et s'ouvre sur:

- L'activité des élèves, la prise en compte de la classe, la maîtrise par tous les élèves des compétences attendues du socle
- Les savoirs des enseignants vis-à-vis des domaines disciplinaires
- Le rôle de l'enseignant dans l'équipe
- Son plan de formation
- Ses activités autres
- Ses perspectives d'évolution de carrière

La visite

Ce temps de travail doit permettre de:

- Recueillir des éléments d'observation pour positionner l'agent pour chacune des compétences professionnelles.
- Prendre connaissance des supports proposés par l'agent pour mettre en valeur sa pratique professionnelle.

L'entretien

Ce temps de travail doit :

- Permettre l'auto-analyse, la reformulation par l'évalué.
- Encourager la prise de risque, l'innovation, tout en responsabilisant l'enseignant.
- Conforter le parcours professionnel de l'enseignant.

Le compte-rendu d'évaluation professionnelle

4 niveaux d'appréciation

- **A consolider:** sait gérer des situations ou dans un environnement contrôlé.
- **Satisfaisant:** Sait gérer des situations ordinaires ou prévisibles.
- **Très satisfaisant:** Sait gérer des situations complexes et sait prendre des responsabilités et initiatives.
- **Excellent:** Sait gérer les situations complexes et imprévisibles avec un niveau élevé d'autorité professionnelle et scientifique.

Contenu du compte-rendu

- Une appréciation pour chaque compétence professionnelle soit 11 appréciations
- 20 lignes maximum d'appréciation générale à destination des services de Gestion des Ressources Humaines

L'IEN s'engage à :

- Utiliser une parole vraie, et considérer l'enseignant comme une personne responsable et non un objet d'étude.
- Ne jamais exiger d'un enseignant ce qu'il ne serait pas capable de faire lui-même.
- Informer les enseignants, avant la visite, des modalités de travail.
- Proposer des éléments de solution concrets pour aider les enseignants.
- N'émettre aucun jugement de valeur sur les personnes.
- Ecouter tous les personnels.
- Protéger les enseignants éprouvant des difficultés professionnelles parce qu'attaqués dans leur dimension humaine ou atteints dans leur intégrité.
- Ne jamais considérer comme irrémédiable l'insuffisance professionnelle repérée chez un enseignant.

Références réglementaires

- Décret n°2017-786 du 05 mai 2017 portant statut particuliers des personnels enseignants et d'éducation du ministère chargé de l'éducation nationale, les art. 127 à 144.
- Décret n°2017-120 du 1^{er} février portant dispositions statutaires relatives aux psychologues 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.
- Arrête du 10 mai 2017 fixant la liste des conditions d'exercice et des fonctions particulières des personnels enseignants, d'éducation et de psychologue au ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche prises en compte pour un avancement à la classe exceptionnelle.

DES QUESTIONS ?



MERCI POUR VOTRE ATTENTION !