



RÉGION ACADÉMIQUE
ÎLE-DE-FRANCE

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



PPCR : Parcours Professionnels, Carrières, Rémunérations

Les objectifs

Une réforme appliquée à tous les agents de la fonction publique qui vise à la modernisation et revalorisation des carrières par :

-L'amélioration du déroulement de carrière:

Egalité de traitement dans la progression de carrière

Déroulement de toutes les carrières sur 2 grades, création d'un 3^{ème} grade

Fin de la triple cadence et durées fixes d'échelon

- L'ambition pour les enseignants: s'engager dans une culture du développement professionnel tout au long de la vie

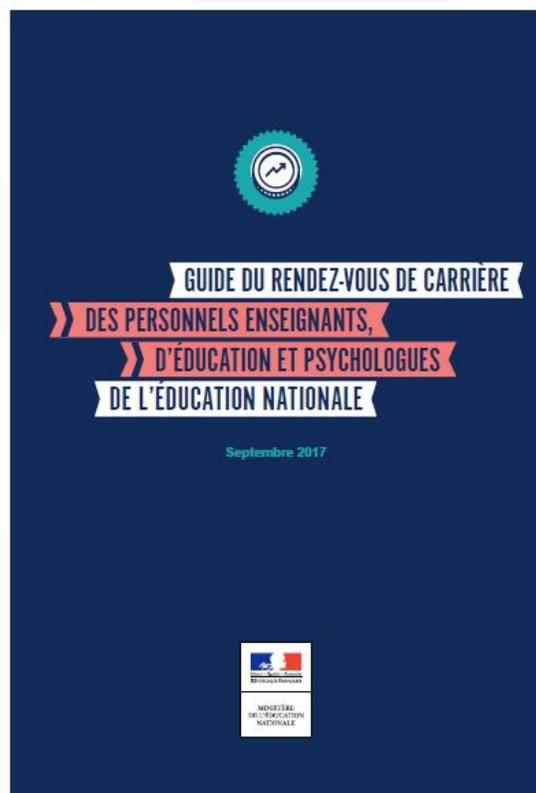
Une évaluation rénovée : les RDV de carrière

- Une évaluation conjointe inspecteur – chef d'établissement, formalisée dans le même compte-rendu
- Disparition de la notation (pédagogique et administrative)
- Les rdv de carrière: moments d'évaluation formalisée
- Leur objet : faire le point sur les compétences acquises et sur les perspectives d'évolution
- Leur enjeu: réduction de la durée entre les échelons dans la classe normale; accès à la hors classe plus rapide, accès à la classe exceptionnelle

Le déroulement d'un RDV de carrière

- **Une information via l'application SIAE**
- **Les éléments constitutifs d'un rdv de carrière :**
 - Une inspection en classe
 - Un entretien avec l'inspecteur
 - Un entretien avec le chef d'établissement
- **Une évaluation des compétences professionnelles**
- **En lien avec le référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation** (Arrêté du 1er juillet 2013 – BO n°30 du 25-07-2013)

Préparer le RDV de carrière



GUIDE DU RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS,
D'ÉDUCATION ET PSYCHOLOGUES DE L'ÉDUCATION NATIONALE

ANNEXE 4 : 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 des compétences professionnelles des métiers du professeur et de l'éducation, le référentiel de connaissances et de compétences des psychologues de l'éducation nationale (arrêté du 1^{er} juillet 2013- BO n°30 du 25 juillet 2013 et arrêté du 26 avril 2017- BO n°18 du 4 mai 2017) ainsi que sur le document « compte rendu du rendez-vous de carrière » (cf. annexe 3).

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

GUIDE DU RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS,
D'ÉDUCATION ET PSYCHOLOGUES DE L'ÉDUCATION NATIONALE

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 les réalisations et les 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'établissements 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).

[Téléchargez le document pour le renseigner](#)

Le compte-rendu d'évaluation sur SIAE

PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIERES ET REMUNERATIONS - REFORME DE L'EVALUATION PROFESSIONNELLE

FICHE 3. COMPTE-RENDU D'EVALUATION PROFESSIONNELLE DES ENSEIGNANTS

Niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique (référence référentiel 2013 : 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 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)				
Coopérer au sein d'une équipe (10)				
Fonctionner à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les partenaires de l'école (12 et 13)				
Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages (P4)				
Avoir un rôle d'éducateur responsable et selon des finalités (12/6)				
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation (3)				
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel (14)				

Inspecteur

Chef d'établissement

Chef d'établissement + Inspecteur

A compléter par l'inspecteur
 A compléter par l'inspecteur dans le 1^{er} degré et par le chef d'établissement dans le 2nd degré
 A compléter par l'inspecteur dans le 1^{er} degré et par l'inspecteur et le chef d'établissement du 2nd degré

DGRH-B, Page 1 sur 2

Appréciation générale des évaluateurs

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

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

Inspecteur

2/ Appréciation littéraire du chef d'établissement (pour le 2nd degré) (10 lignes) :

Chef d'établissement

Observations de l'agent

10 lignes maximum

Enseignant

Appréciation finale de l'autorité académique

A renseigner par l'autorité académique

A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent

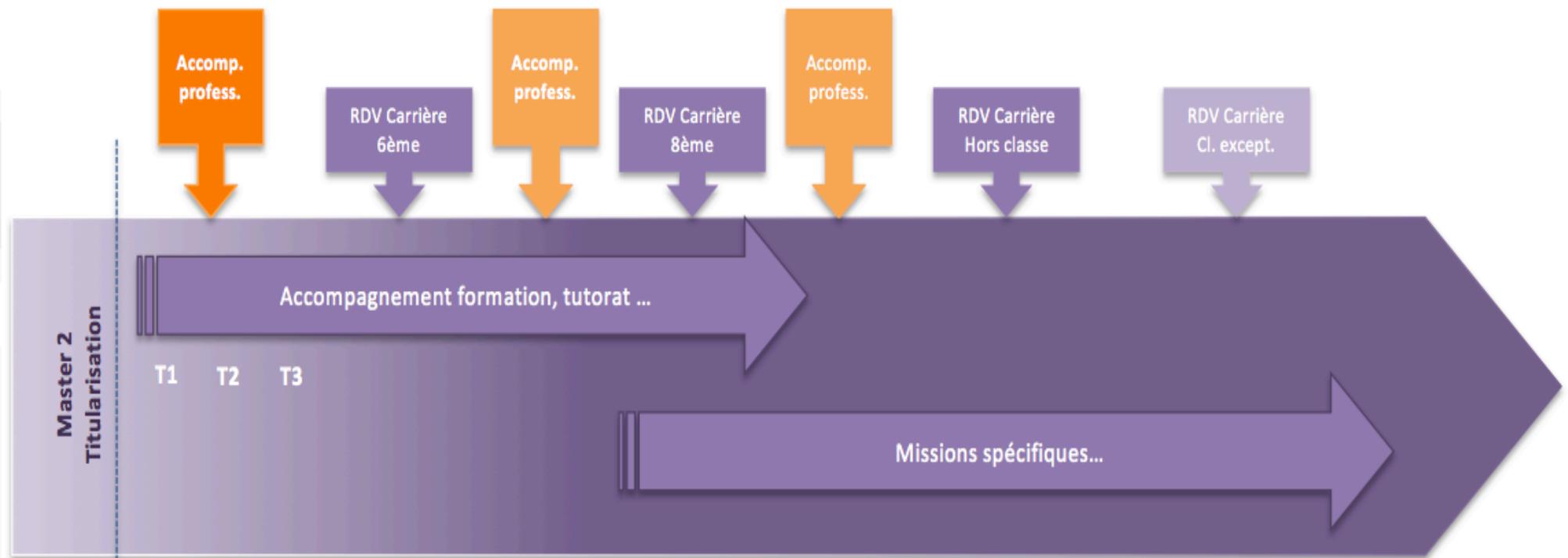
L'ensemble des éléments précédents est communiqué à l'agent

Proposition de l'autorité académique sur un avancement accéléré

Proposition de l'autorité académique : le nombre de ces propositions est égal à 30% des effectifs du corps concernés par le rendez-vous de carrière considéré.

DGRH-B, Page 2 sur 2

RDV de carrière et parcours professionnel



L'accompagnement professionnel

- Entre les RDV de carrière, les professeurs sont accompagnés pour développer leurs compétences professionnelles
- L'accompagnement peut être individuel (visites conseil, formations)
- L'accompagnement est aussi collectif (réunion d'équipe, suivi de projets, FIL...)
- Il peut être initié par l'enseignant, le chef d'établissement, l'inspecteur
- C'est une priorité académique (Versailles 2020, axe 3-2)

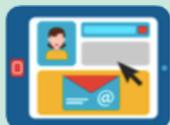
Axe 1 REUSSIR A TOUT NIVEAU ET DANS CHAQUE TERRITOIRE

1 Inclure tous les élèves dans les apprentissages

- Renouveler les approches didactiques et pédagogiques
- Encourager l'initiative, la créativité et le travail collaboratif
- Promouvoir une évaluation valorisante

2 Accompagner chaque élève dans un parcours ambitieux et sécurisé

- Garantir l'acquisition d'un socle commun de connaissances, de compétences et de culture
- Construire la progressivité et la réversibilité des parcours de formation
- Développer la compétence à s'orienter tout au long de la vie



3 Engager une nouvelle dynamique territoriale

- Définir des politiques différenciées et adaptées à chaque territoire
- Conforter l'action des réseaux dans un cadre académique défini
- Mobiliser les partenaires et les ressources



Axe 2 APPRENDRE ET AGIR DANS LE MONDE DU 21^{ème} SIECLE

1 Favoriser l'engagement individuel et collectif

- Agir pour améliorer le vivre-ensemble
- Renforcer la synergie entre les actions éducatives et les apprentissages
- Reconnaître l'implication et la solidarité



2 Promouvoir l'expérience de la mobilité comme valeur éducative

- Proposer à chaque élève une expérience de mobilité encadrée et accompagnée
- Développer les partenariats internationaux et la diversité linguistique
- Multiplier les échanges avec les environnements économiques et sociaux

3 Acquérir les nouveaux langages

- Développer sa sensibilité par les arts et la culture
- S'emparer de la culture du numérique
- Soutenir les démarches de projet fondées sur la participation et l'implication des élèves



Axe 3 MOBILISER LES INTELLIGENCES

1 Construire une académie de formation

- Repérer et attirer les talents
- Accueillir pour faciliter l'intégration
- Accompagner l'entrée dans le métier et les démarches expérimentales

2 S'engager dans une culture du développement professionnel

- S'inscrire dans une politique de formation qualifiante et valorisante
- Organiser une dynamique collective de formation-action et de coopération
- S'appuyer sur les potentiels scientifiques



3 S'investir dans une organisation apprenante

- Structurer les processus
- Adopter une culture d'apprentissage continu
- Promouvoir une évaluation partagée

