



Accompagnement et évaluation des personnels d'enseignement et d'éducation

Mis à jour le 08 décembre 2021

Tous les fonctionnaires font l'objet d'une évaluation ([décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010](#)). Pour les personnels d'enseignement et d'éducation, elle se déroule à des moments précis de la carrière et s'appuie sur le [référentiel des métiers de 2013](#) (pdf 76,2 Ko). Ils font aussi l'objet d'un accompagnement tout au long de leur parcours professionnel. Ces dispositions s'inscrivent dans le cadre du PPCR (Parcours Professionnel Carrières et Rémunérations) et des [rendez-vous de carrière](#) qui concernent toute la fonction publique.

Sommaire

- **[La fiche du Film annuel](#)**
 - [Les finalités de l'évaluation](#)
 - [Les étapes de l'évaluation des personnels](#)
 - [L'accompagnement des personnels](#)
- **[Textes officiels](#)**
 - [Rendez-vous de carrière](#)
 - [Missions et obligations de service du professeur](#)
- **[Pour aller plus loin](#)**

La fiche du film annuel

Les finalités de l'évaluation

L'évaluation est un moment important d'échanges autour des pratiques pédagogiques, des postures professionnelles, des projets et de l'évolution de carrière envisagée incluant les besoins éventuels de formation. Celle-ci doit déboucher sur une gestion des ressources humaines, source de progrès pour l'agent mais aussi pour l'efficacité du système.

Pour les personnels (professeurs et conseillers principaux d'éducation)

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 entre deux évaluations.

L'évaluation qui découle du rendez-vous de carrière influe sur le déroulé du parcours professionnel en accélérant le changement d'échelon pour une partie des personnels (gain d'un an sur la durée d'échelon).

Pour l'établissement

Pour le chef d'établissement, il s'agit de reconnaître et de valoriser l'engagement et la mobilisation des personnels. La contribution d'un agent aux priorités que se fixe l'établissement peut alors être analysée et reconnue. Il sera aussi tenu compte de l'éventuelle implication dans différentes responsabilités au niveau académique favorisant le développement professionnel (formateur académique ou Institut national supérieur du professorat et de l'éducation), chargé de mission d'inspection par exemple).

Les entretiens sont des moments privilégiés pour conseiller, guider et développer une réflexion individuelle sur les pratiques pédagogiques et éducatives afin de les faire évoluer positivement. Ces entretiens, véritables leviers managériaux, peuvent s'inscrire dans une logique de conduite et d'accompagnement du changement et contribuer efficacement, dans un second temps, à la réflexion collective.

Pour le système éducatif

L'évaluation contribue à améliorer la qualité et les performances du système éducatif.

À ce propos, dans le cadre des rendez-vous de carrière, le développement du pilotage partagé permet le croisement des regards entre les corps d'inspection et les personnels de direction. Consulter le rapport de l'Inspection générale sur la gestion qualitative des enseignants sur le site du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports :

- [Sidokpohou, Olivier, Waïss, Guy](#) (2018 - pdf 3,5 Mo).

Les rendez-vous de carrière visent l'émergence d'une GRH de proximité dans le cadre de

l'accompagnement des personnels.
Sur ce point consulter :

- [le rapport du médiateur 2019](#) ;
- [l'accompagnement des personnels](#) sur le site du MENJS.

Les étapes de l'évaluation des personnels

Périodicité des rendez-vous de carrière

L'[arrêté du 5 mai 2017 modifié](#) prévoit que plusieurs rendez-vous doivent être organisés aux moments clefs de la carrière :

- sont éligibles au 1^{er} rendez-vous de carrière, les personnels qui sont dans leur 2^e année du 6^e échelon au 31/08 de l'année d'évaluation
- sont éligibles au 2^e rendez-vous de carrière, les personnels qui sont au 8^e échelon avec 18 à 30 mois d'ancienneté au 31/08 de l'année d'évaluation;
- sont éligibles au 3^e rendez-vous de carrière, les enseignants qui sont dans leur 2^e année du 9^e échelon au 31/08 de l'année d'évaluation.

Un quatrième rendez-vous intervient, à la demande de l'intéressé. Celui-ci permet de distinguer les personnels ayant occupé des fonctions particulières ou ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle au regard de l'ensemble de leur carrière ([arrêté du 10 mai 2017 modifié](#)).

Les services académiques établissent la liste des personnels concernés par ces rendez-vous avant les congés d'été pour l'année scolaire suivante.

La liste est consultable dans l'application "système d'information d'aide à l'évaluation des personnels enseignants" (SIAE).

Modalités du déroulement des rendez-vous de carrière

Le calendrier des différentes étapes (inspection et entretiens) est communiqué 15 jours à l'avance à l'agent évalué par le biais de l'application SIAE (via le système d'information de gestion des ressources humaines et des moyens (SIRHEN). Ce dernier doit valider cette proposition dans I-Prof.

Ces rendez-vous s'organisent autour des étapes suivantes :

- avant les vacances d'été, l'agent est informé individuellement de la programmation d'un rendez-vous de carrière pour l'année scolaire à venir ;
- pour le 2nd degré, il y a (sauf exception) deux évaluateurs. L'organisation du calendrier nécessite une coordination entre le corps d'inspection et les chefs d'établissement car il y a trois rendez-vous à fixer (date d'inspection, date d'entretien avec l'inspecteur et

date d'entretien avec le chef d'établissement).

À l'issue de cette saisie sur SIRHEN, la convocation est envoyée à l'agent par l'application SIAE sur sa boîte académique et sur I-prof. Le délai de prévenance est de 15 jours calendaires minimum et le délai entre les deux entretiens ne peut pas excéder 6 semaines.

Le personnel est invité à compléter un document de référence qui lui permettra de préparer l'entretien et pourra servir de support pour les échanges avec l'inspecteur de la spécialité et le chef d'établissement. S'il est utile et recommandé, cet outil dont la visée est purement réflexive, n'est toutefois pas obligatoire.

Le rendez-vous de carrière donne lieu à une évaluation conjointe par l'inspecteur de la spécialité ou de la discipline et par le chef d'établissement.

Cette évaluation est composée d'une visite en situation professionnelle, à laquelle le chef d'établissement assiste, et de deux entretiens, l'un avec l'inspecteur seul, l'autre avec le chef d'établissement. Le second entretien doit se tenir dans un délai maximal de six semaines après le premier.

Aucune règle n'indique qui fait le premier entretien et qui effectue le second.

L'ensemble des observations effectuées lors de ces différentes étapes donne lieu à la rédaction d'un compte-rendu.

Le compte-rendu de rendez-vous de carrière

Le compte-rendu est constitué d'une grille de compétences faisant apparaître des niveaux d'expertise (à consolider ; satisfaisant ; très satisfaisant ; excellent).

Un premier groupe de compétences est renseigné par l'inspecteur seul, un second groupe par le chef d'établissement, un troisième conjointement. Ce compte-rendu est complété de deux appréciations littérales rédigées par chacun des deux évaluateurs, après échange préalable entre eux.

Ce document est déposé dans l'application SIRHEN pour communication à l'intéressé, qui dispose de trois semaines pour formuler d'éventuelles observations. Celles-ci sont intégrées au compte rendu.

Le recteur arrête l'appréciation finale de la valeur professionnelle de l'agent au vu des appréciations des deux évaluateurs. L'ensemble du compte-rendu est communiqué à l'agent dans les quinze premiers jours de l'année scolaire suivante. C'est à cette date que débute le délai de recours éventuel. Cette demande de révision de l'appréciation finale de la valeur professionnelle doit être formulée dans un délai de 30 jours francs suivant la notification. L'administration dispose d'un délai de 30 jours francs pour répondre au recours. L'absence de réponse équivaut à un refus de révision.

NB :

- en cas d'absence d'un enseignant éligible pendant toute l'année scolaire (congé maladie, congé de formation, etc.) un rendez-vous de carrière de "rattrapage" pourra

par dérogation, être organisé pendant les 3 premières semaines de septembre. À noter également, un agent absent sur une partie seulement de l'année scolaire doit impérativement avoir un rendez-vous de carrière pendant sa période de présence ;

- les enseignants du premier degré qui exercent dans un EPLE sont évalués par les inspecteurs du premier degré ;
- les psychologues de l'éducation nationale sont évalués par l'inspecteur de l'éducation nationale chargé de l'information et de l'orientation (IEN-IO) et par le directeur du centre d'information et d'orientation (CIO) dont ils dépendent ;
- cas particuliers : les enseignants exerçant dans plusieurs établissements sont inspectés par leur inspecteur dans l'un des établissements d'affectation mais seul le chef de l'établissement de rattachement demeure l'évaluateur officiel.

L'accompagnement des personnels

Au-delà des rendez-vous de carrière au caractère sommatif, le protocole "Parcours professionnel, carrière et rémunération" pose le principe d'une évaluation formative des personnels et d'un véritable accompagnement tout au long de la carrière des personnels d'enseignement et d'éducation.

Il peut prendre différentes formes :

- formation individuelle dans le cadre du plan académique de formation (PAF), se référer à la fiche du film annuel "[Plan de formation](#)" ;
- formations mutualisées de proximité (formations d'établissements ou de bassin) ;
- accompagnement par les corps d'inspection ;
- tutorat au sein de l'établissement ou dans le cadre d'un dispositif dédié, de type classe ouverte ;
- échanges entre pairs (travail collaboratif, échange de ressources, visites croisées, groupes de secteur, analyse de pratique).

Quels que soient les objectifs ou les modalités, l'accompagnement doit conduire à un développement des compétences de l'ensemble des agents, et à une amélioration des performances des établissements scolaires ainsi que du système éducatif. Celui-ci doit être coordonné par le chef d'établissement et les corps d'inspection et répond à 3 enjeux :

Professionalisation et développement professionnel

En vue de garantir la meilleure efficacité possible des gestes professionnels des personnels enseignants et d'éducation, il y a lieu de penser la formation sur un mode de continuum : de la formation initiale au moment de l'entrée dans le métier à la formation continue pour consolider et développer les compétences professionnelles.

Remédiation aux difficultés professionnelles

Ces difficultés sont à mettre en relation avec les compétences "métier" précisées dans les référentiels. Le personnel doit faire l'objet de bienveillance et il convient de lui témoigner de

la confiance dans sa capacité à faire évoluer des pratiques qui apparaissent problématiques.

Mobilité et évolution professionnelle

Il s'agit d'aider, de conseiller et de soutenir les démarches d'évolution de carrière. Ces évolutions peuvent donner lieu à des mobilités fonctionnelles au sein de l'éducation nationale, vers d'autres fonctions publiques voire hors fonction publique. Il peut plus simplement s'agir de mobilité géographique.

Selon les situations, l'accompagnement peut être demandé par les représentants de l'institution (inspecteur ou chef d'établissement) ou par l'agent.

Les agents peuvent, dans certains cas, bénéficier d'une rupture conventionnelle d'activité. Consulter, à ce sujet, le [site Service-public.fr](http://site.Service-public.fr).

Textes officiels

Textes officiels en vigueur le 5 novembre 2021.

[Loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) (article 4) de transformation de la fonction publique conduisant à une transformation des instances consultatives et représentatives de personnels.

Rendez-vous de carrière des personnels enseignants, d'éducation et des psychologues

- [Arrêté du 10 mai 2017 modifié](#) fixant la liste des conditions d'exercice et des fonctions des personnels des corps enseignants d'éducation et de psychologue au MENESR prises en compte pour un avancement à la classe exceptionnelle ;
- [arrêté du 5 mai 2017 modifié](#) relatif à la mise en œuvre du rendez-vous de carrière des personnels enseignants, d'éducation et des psychologues du ministère chargé de l'éducation nationale (pdf 2 Mo) ;

Missions et obligations de service du professeur exerçant en collège ou en lycée d'enseignement général et technologique ou en lycée professionnel

- [décret n° 2014-940 du 20 août 2014](#) relatif aux obligations de service et aux missions des personnels enseignants exerçant dans un établissement public d'enseignement du second degré ;
- [arrêté du 1^{er} juillet 2013](#) : formation des enseignants - référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation.

Pour aller plus loin

- Sur le site du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports (MENJS) :
 - [12 engagements pour renforcer le service public de l'éducation](#) ;
 - [Mode d'emploi sur les rendez-vous de carrière](#) (novembre 2017) ;
 - [Comprendre les nouvelles carrières des personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale](#)" (juillet 2017) ;
- "[Existe-t-il une politique des ressources humaines à l'Éducation nationale ?](#)" de Gérald Chaix, Administration et éducation 2019/3, n° 163, site Cairn.info ;
- rapport de la Cour des comptes "[Gérer les enseignants autrement : une réforme qui reste à faire](#)" (octobre 2017).

Ouverture internationale

- Sur le site de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) :
 - "Qui sont les enseignants ?", [Regards sur l'éducation 2021](#) ;
 - rapport de l'OCDE de juillet 2015 : [Vers un système d'éducation plus inclusif en France](#) (p.18, l'OCDE recommande de revoir l'évaluation des enseignants) (pdf 1,3 Mo).

[accueil du Film annuel](#)