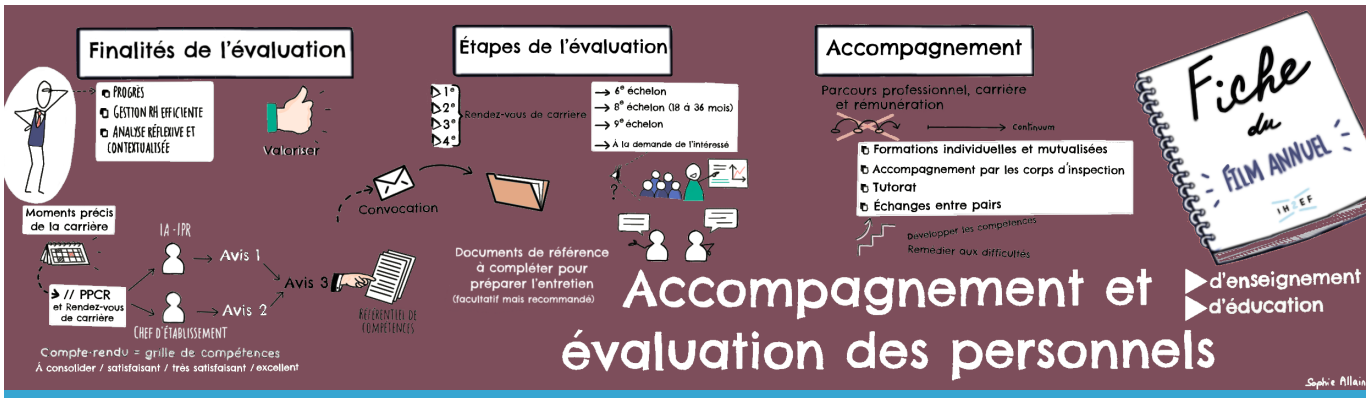
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

IH2EF INSTITUT DES HAUTES ÉTUDES DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION



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

Mis à jour le 08 juillet 2026

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, celle-ci intervient à des moments précis de la carrière et s'appuie sur le référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation. Ces personnels bénéficient 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
- **Boite à outils**

- **Textes officiels**
  - Rendez-vous de carrière
  - Missions et obligations de service du professeur
- **Pour aller plus loin**
- **Les podcasts**
- **La synthèse visuelle**

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 professionnelle envisagée incluant les besoins éventuels de formation. Cette évaluation doit être source de progrès pour l'agent et contribuer à une plus grande efficience de la gestion des ressources humaines.

Pour les 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 le chef d'établissement

Il s'agit aussi de valoriser l'engagement des personnels :

- dans la vie de l'établissement (tuteur de stagiaires, coordonnateur de discipline, référent, acteur du projet d'établissement, entre autres missions) ;
- dans des fonctions diverses au niveau territorial (formateur académique, référent départemental, chargé de mission d'inspection, par exemple).

Conduits par l'inspecteur de la discipline et le chef d'établissement, 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.

Les rendez-vous de carrière, moments clés du pilotage partagé, permettent de croiser les regards entre les corps d'inspection et les personnels de direction.

Consulter :

- le rapport de l'Inspection générale sur le protocole PPCR pour les enseignants sur le site du ministère de l'Éducation nationale :
  Keroulas, Fabienne, Misery, Pascal (2023 - pdf 2 Mo) ;
- les rapports de la médiatrice de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur :
  - Année 2023 - faire alliance, redonner confiance (pdf 3,84 Mo) ;
  - Année 2021 - renouer le dialogue (pdf 2,91 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 ;
- le dispositif de ressources humaines de proximité.

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

Un quatrième rendez-vous peut intervenir à la demande de l'intéressé.

Les services académiques établissent la liste des personnels concernés par ces rendez-vous avant les congés d'été pour l'année scolaire suivante. Cette liste peut aussi être actualisée après la rentrée scolaire avec quelques ajouts.

La liste est consultable dans l'application "système d'information de gestion des ressources humaines et des moyens" (SIRHEN).

Modalités du déroulement des rendez-vous de carrière

Le calendrier des différentes étapes (inspection et entretiens) est communiqué au moins 15 jours à l'avance à l'agent évalué par le biais de l'application 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 par message sur son adresse académique 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 sur sa boite 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.

L'agent 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.

Cette évaluation est composée d'une visite en situation professionnelle, à laquelle le chef d'établissement assiste également, et de deux entretiens, l'un avec l'inspecteur, l'autre avec le chef d'établissement.
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.

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.
Points de vigilance :

- en cas d'absence d'un enseignant éligible pendant toute l'année scolaire (congé maladie, congé de formation), un rendez-vous de carrière de "rattrapage" pourra par dérogation être organisé pendant les 3 premières semaines de septembre. À noter également qu'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 ;
- 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. Du fait de leur espacement dans le temps, ces rendez-vous de carrière nécessitent que l'évaluateur consacre du temps à leur préparation. Il est important que l'évaluateur se rende entièrement disponible et bloque ce moment dans un agenda parfois chargé.

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 de l'offre de formation de l'école académique de formation continue (EAFC), 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. Cet accompagnement doit être coordonné par le chef d'établissement et les corps d'inspection et répond à 3 enjeux :

Professionnalisation 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. Le cas échéant, un accompagnement personnalisé peut être mis en place.

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.

Les agents souhaitant quitter la fonction publique, peuvent, dans certains cas, bénéficier d'une rupture conventionnelle d'activité. Consulter, à ce sujet, le site Service-public.fr.

Applications spécifiques de gestion des carrières

- **Système d'Information des Ressources Humaines de l'Éducation Nationale (SIRHEN)**
  SIRHEN permet de gérer l'ensemble des éléments relatifs à la carrière des personnels de la fonction publique d'État.

La déclinaison individuelle de SIRHEN est visible dans l'application "Mon Portail Agent". Cette application prend progressivement le relais des autres modules de gestion des dossiers et carrières, actuellement éclatés, afin de centraliser l'ensemble des informations en un lieu numérique.
Consulter le guide relatif à la gestion des carrières produit par le ministère de l'Éducation nationale (MEN) (pdf 767 Ko).
Le chef d'établissement utilise le "portail gestionnaire" pour saisir les éléments relatifs aux rendez-vous de carrière dans le cadre du PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations) ;

- **I-PROF**
  I-PROF regroupe les informations personnelles et professionnelles des enseignants, des conseillers principaux d'éducation (CPE) et des Psychologues de l'Éducation nationale. Cette application permet la gestion de certains actes liés à la carrière lorsque SIRHEN n'est pas encore complètement déployé. En particulier, IPROF est encore largement utilisé pour les opérations de mutations des enseignants.
  Consulter la présentation d'I-prof sur le site du MEN.
  Le chef d'établissement peut consulter les demandes de mutation, y compris sur les postes spécifiques, des personnels enseignants, CPE et Psychologues de l'éducation nationale et prendre des informations sur les résultats lors de la phase intra-académique du mouvement en utilisant le portail I-PROF Gestion et en accédant au système de mutation des personnels du second degré (SIAM).
  Consulter les éléments sur le site du MEN.

Textes officiels en vigueur le 9 juillet 2026.

Code général de la fonction publique

- Articles L. 251-1 à 254-6 relatifs aux comités sociaux (partie législative) ;
- articles R. 251-1 à 254-93 relatifs aux comités sociaux (partie réglementaire) ;
- articles L. 261-1 à 264-4 relatifs aux commissions administratives paritaires (partie législative) ;
- articles R. 261-2 à R. 264-83 relatifs aux commissions administratives paritaires (partie réglementaire) ;
- articles L. 272-1 à L. 2-72-2 relatifs aux commissions consultatives paritaires dans la fonction publique territoriale (partie législative) ;
- articles R. 271-1 à 273-9 relatifs aux commissions consultatives paritaires (partie réglementaire) ;
- décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État.

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

- 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 ;
- 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 1er juillet 2013 : formation des enseignants - référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation.

- Sur le site du ministère de l'Éducation nationale (MEN) :
  - 12 engagements pour renforcer le service public de l'éducation ;
  - Mode d'emploi sur les rendez-vous de carrière (novembre 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 ;
- sur notre site, la série de podcasts, L'accompagnement professionnel des personnels des EPLE.

Ouverture internationale

- Sur le site de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), "Qui sont les enseignants ?", Regards sur l'éducation 2021.

Ces podcasts ont été enregistrés entre décembre 2023 et avril 2024 et publiés en novembre 2024.

Les enjeux de l'accompagnement et de l'évaluation des personnels d'enseignement et d'éducation

Bertrand Sécher, expert au Conseil de l'évaluation de l'École
Dans cet épisode, Bertrand Sécher aborde les enjeux de l'accompagnement et de l'évaluation des personnels d'enseignement et d'éducation avec la préoccupation de mettre en évidence son importance dans le pilotage d'un EPLE. Il présente le rôle important des entretiens individuels dans l'exercice du leadership du chef d'établissement, de leur intérêt dans la mise en place d'un collectif professionnel et dans le développement professionnel des personnels d'enseignement et d'éducation. Enfin, il abordera l'exercice du PPCR (Parcours Professionnel Carrières et Rémunérations).

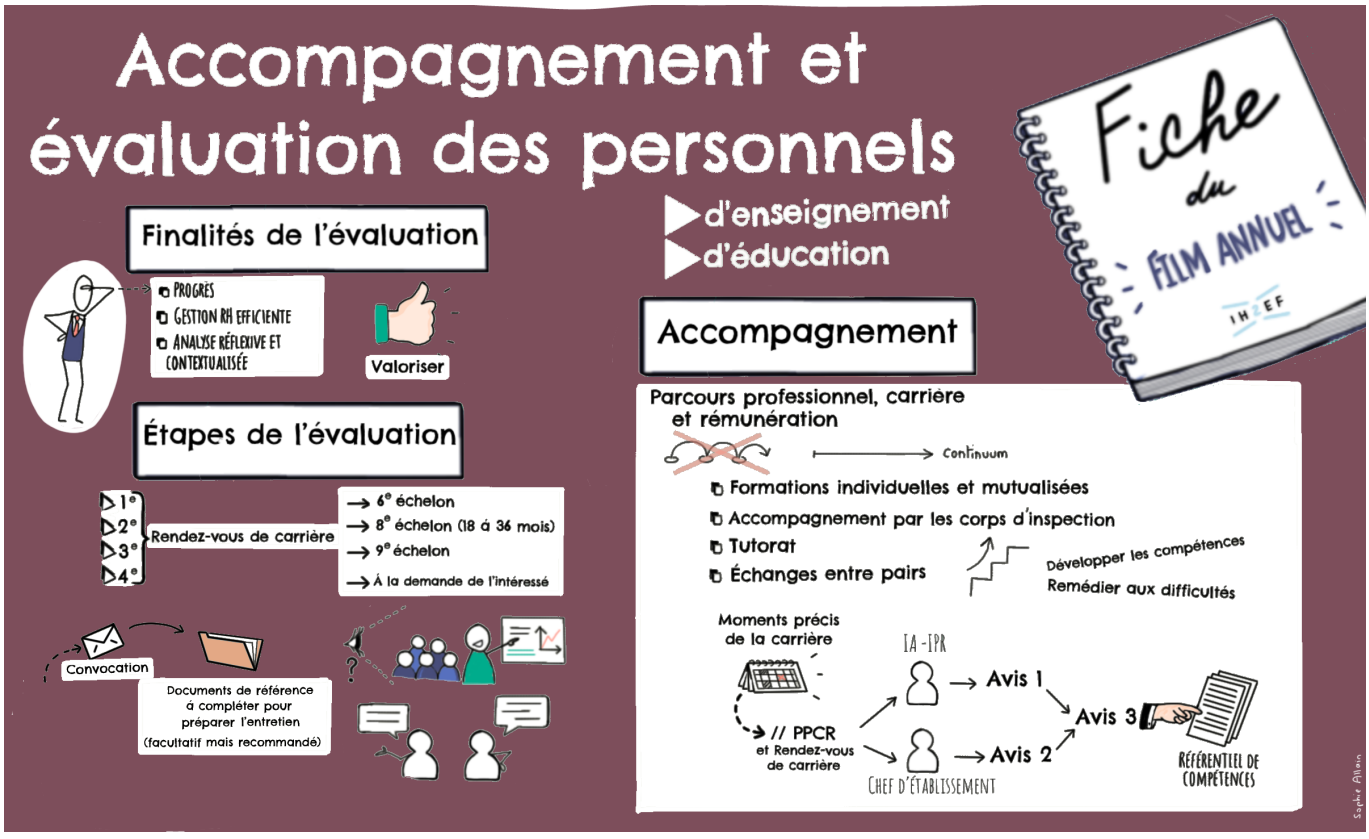
Le PPCR, un exercice partagé entre le chef d'établissement et les inspecteurs de discipline

Sue Galland, IA IPR d'anglais de l'académie de Bordeaux, experte associée à l'IH2EF et Farah Benzaidi, chef d'établissement dans l'académie de Bordeaux, experte associée à l'IH2EF
Nos invitées se penchent sur l'intérêt du travail commun entre les inspecteurs de discipline et les chefs d'établissement à l'occasion des PPCR.
Elles illustrent avec leur expérience de terrain les différents leviers que peut actionner le PPCR : s'investir ensemble dans le pilotage des disciplines et dans le pilotage plus global de l'établissement et favoriser le développement professionnel des personnels d'enseignement et d'éducation.

Les grands principes et les grandes étapes de l'évaluation des personnels d'enseignement et d'éducation

Raphaël Matta-Duvignau, maitre de conférences en droit public à l'université de Versailles-Saint-Quentin, président de l'observatoire du droit de l'éducation, coordinateur du dictionnaire critique du droit de l'éducation, publié aux éditions Mare et Martin, expert associé de l'IH2EF.
Dans cet épisode, Raphaël Matta-Duvignau expose les grands principes de l'évaluation des personnels d'enseignement et d'éducation au regard de son expertise juridique et du rôle central du chef d'établissement à l'occasion des entretiens de carrière (PPCR).

LA SYNTHÈSE VISUELLE



[accueil du Film annuel]