



**ACADÉMIE
DE NANCY-METZ**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction des services départementaux
de l'éducation nationale
de Meurthe-et-Moselle

Nancy, le 14 octobre 2022

NOTE DE SERVICE

RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE

Cette note reste valide jusqu'à son éventuelle modification. Chaque année, elle doit être portée à la connaissance de tous les enseignants rattachés administrativement à l'école.

**Inspection de l'Éducation
Nationale**

**Circonscription de
Saint-Max**

Courriel :

ce.ien54-st-max@ac-nancy-metz.fr

Site Internet :

<http://www4.ac-nancy-metz.fr/ia54-circos/ienstmax/>

DSDEN de Meurthe-et-Moselle
9, rue des Brice – Rond-Point
Marguerite
CS 30013
54035 NANCY Cedex
Tél 03.83.86.21.41

L'Inspecteur de l'éducation nationale

À

Mesdames et messieurs les Enseignant(e)s

SOMMAIRE

- 1) La réforme de l'évaluation des enseignants**
- 2) Modalités du rendez-vous de carrière**
- 3) Préparer son rendez-vous de carrière**
- 4) Les 11 compétences évaluées**
- 5) Compte rendu de l'évaluation professionnelle**
- 6) Précisions sur la visite d'inspection en classe**
- 7) Les enseignants partiellement ou totalement déchargés de classe**

1) La réforme de l'évaluation des enseignants

Source : site [education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr)

Lien : <http://www.education.gouv.fr/cid118572/rendez-vous-de-carriere-mode-d-emploi.html>

La réforme de l'évaluation mise en œuvre depuis la rentrée 2017 comprend un accompagnement tout au long du parcours professionnel et des rendez-vous de carrière, moments privilégiés d'échange sur les compétences acquises et sur les perspectives d'évolution professionnelle. Elle concerne les personnels enseignants et d'éducation, ainsi que les psychologues de l'Éducation nationale.

Ce qu'il faut retenir de la réforme de l'évaluation :

- ✓ 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 ;
 - permettre à chacun de donner une orientation dynamique à sa 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.
- ✓ **Trois rendez-vous de carrière sont instaurés pour apprécier la valeur professionnelle :**
 - tous les enseignants ayant entre 12 et 24 mois d'ancienneté dans l'échelon 6 dans l'année auront un rendez-vous de carrière ;
 - tous les enseignants ayant entre 18 et 30 mois d'ancienneté dans l'échelon 8 dans l'année auront un rendez-vous de carrière ;
 - tous les enseignants ayant entre 12 et 24 mois d'ancienneté dans l'échelon 9 dans l'année auront un rendez-vous de carrière.

2) Modalités du rendez-vous de carrière

Un nouvel outil de gestion de la campagne des rendez-vous de carrière a été élaboré.

Cet outil, dénommé SIAE (Système d'information d'aide à l'évaluation des personnels enseignants) est présenté dans l'espace I-Prof de tous les personnels concernés.

Les enseignants concernés sont informés individuellement via SIAE 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.

Pour les enseignants du premier degré, le rendez-vous de carrière comporte une inspection en classe **et** un entretien de carrière.

Le calendrier du rendez-vous de carrière est notifié à l'agent via SIAE **au plus tard quinze jours calendaires avant la date de celui-ci**. Ce délai de notification ne peut être compris dans une période de vacance de classe..

Une fois le calendrier fixé par l'IEN, l'enseignant reçoit une annonce sur I-Prof l'informant de la nécessité de consulter l'application SIAE. Apparaissent sur cette dernière :

Date, heure et lieu de l'inspection avec l'inspecteur
Date, heure et lieu de l'entretien avec l'inspecteur

L'enseignant est invité à accepter et à valider en ligne ce rendez-vous de carrière.

L'inspection en classe est suivie d'un entretien avec l'inspecteur au cours duquel est fait un retour sur la situation professionnelle observée.

L'entretien de carrière peut se dérouler :

- immédiatement après l'inspection ou être programmé quelques temps après celle-ci ;
- à l'école ou dans un autre lieu que l'école d'affectation de l'enseignant (*exemple : dans les locaux de l'IEN*).

3) Préparer son rendez-vous de carrière

« 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, en particulier en s'appuyant sur le référentiel de compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation ainsi que le sur le document « compte-rendu du rendez-vous de carrière ».

Le rendez-vous de carrière s'appuie notamment sur le document de référence de l'entretien si celui-ci a été renseigné. Aucun autre document spécifique n'est demandé. Il n'y a pas de caractère obligatoire à renseigner ce document. Cependant il vous est fortement recommandé de préparer votre rendez-vous de carrière (inspection en classe et entretien). **C'est pourquoi je vous invite à m'adresser le document de référence de préférence en amont de l'entretien (au plus tard 48h avant, par courriel à l'adresse du secrétariat de l'IEN). Ce document pourra néanmoins m'être remis le jour de l'entretien si vous le souhaitez.**

Lien :

- document de référence de l'entretien :
<https://www.education.gouv.fr/media/70412/download>

4) Les 11 compétences évaluées

Les 11 compétences suivantes sont évaluées lors du rendez-vous de carrière :

- Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique
- Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves
- Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves
- Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves.
- Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves
- Coopérer au sein d'une équipe
- Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/l'établissement
- Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages
- Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques
- Accompagner les élèves dans leur parcours de formation
- S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel

Pour chacune de ces compétences, l'évaluateur a le choix entre quatre niveaux d'appréciation :

- « à consolider » : des réajustements de la pratique sont nécessaires
- « satisfaisant » : l'enseignant répond aux attentes institutionnelles
- « très satisfaisant » : l'enseignant va au-delà des attentes institutionnelles
- « excellent » : l'enseignant se distingue particulièrement

Exemples de critères qui peuvent être pris en compte (liste non exhaustive) :

Compétence	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique	Des lacunes dans les savoirs. Non conformité aux programmes. Difficulté à énoncer les objectifs et les démarches d'apprentissage.	Bonne maîtrise des savoirs. Capacité à énoncer ses objectifs et ses démarches d'apprentissage.	Démarches d'apprentissage mises en œuvre de manière efficace. Capacité à expliciter ses choix de démarches d'apprentissage.	Expertise didactique avérée. Enseignant capable d'un retour réflexif sur sa pratique : maîtrise des enjeux, capacité d'analyse et d'anticipation.
Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves.	Organisation et conduite de classe tenant peu compte des élèves. Peu de prise en compte de la parole de l'enfant. Temps réel d'activité insuffisant. Enseignant qui ne questionne pas la diversité des modes de fonctionnement.	Des interactions variées (enseignant/élève, élève/élève, ...) Temps réel d'activité qui permet l'engagement de tous les élèves. Enseignant qui cherche à mettre en cohérence les modes de fonctionnement avec les objectifs d'apprentissage.	Enseignant qui propose une organisation réfléchie et efficace de sa classe (aménagement spatial, interactions variées, ...) Temps réel d'activité optimisé. Modes de fonctionnement en cohérence avec les objectifs d'apprentissage. Enseignant capable d'expliquer ses choix de mode de fonctionnement.	Des interactions multidirectionnelles. Des pratiques coopératives efficaces. Temps réel d'activité prenant en compte l'hétérogénéité des élèves. Enseignant qui a donné des habitudes de travail diversifiées, intégrées par les élèves Enseignant qui analyse ses choix et leur efficacité.
Coopérer au sein d'une équipe	Peu d'éléments attestant d'un travail d'équipe (outils, écrits professionnels, ...) Enseignant peu ouvert au travail d'équipe.	Existence d'outils d'école investis. Enseignant participant effectivement au travail en équipe dans l'école.	Utilisation d'outils d'école actualisés et opérationnalisés. Enseignant qui prend en compte le travail d'équipe au sein de sa pratique de classe.	Mise en place de pratiques collaboratives pertinentes au regard des objectifs d'apprentissage (co-enseignement, échanges, décloisonnements, ...) Enseignant moteur et/ou à l'initiative du travail d'équipe.
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation	Absence d'adaptation aux besoins et aux capacités des élèves. Enseignant qui ne perçoit pas les difficultés de certains élèves.	Adaptations ponctuelles. Enseignant qui identifie les difficultés de ses élèves.	Adaptations pertinentes en faveur de la réussite de tous les élèves. Connaissance et utilisation des outils à destination des élèves à besoins particuliers (PAI, PPRE, PPS...) Enseignant qui justifie la mise en place de parcours individualisés.	Régulation efficiente des parcours individualisés pour les élèves qui en ont besoin. Articulation lisible des différents outils de suivi des parcours d'élèves. Enseignant qui cherche à faire progresser tous les élèves en s'appuyant sur une expertise aboutie.

Lien :

- référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation : <https://www.education.gouv.fr/le-referentiel-de-competences-des-metiers-du-professorat-et-de-l-education-5753>

5) Compte rendu de l'évaluation professionnelle

Complété et signé par l'inspecteur, le compte-rendu de l'entretien est communiqué à l'enseignant qui dispose de quinze jours pour formuler des observations par écrit.

Par délégation du Recteur, l'IA-DASEN arrête l'appréciation finale de la valeur professionnelle de l'agent au vu de l'appréciation de l'IEN. L'appréciation finale est communiquée à l'enseignant dans les quinze premiers jours de l'année scolaire suivante.

Lien :

- Compte-rendu du rendez-vous de carrière, page 17 du guide du rendez-vous de carrière : <https://www.education.gouv.fr/media/48144/download>

6) Précisions sur la visite d'inspection en classe

La visite d'inspection est l'occasion d'un moment privilégié d'analyse, d'échange et de formation individuelle qui vérifie l'implication de l'enseignant dans son travail au quotidien.

L'inspection constitue un moment de formation autant qu'un acte de contrôle et d'évaluation visant à s'assurer de la conformité des apprentissages et de la qualité de l'enseignement par rapport aux valeurs de l'Ecole Républicaine et aux programmes nationaux.

La visite dans la classe interroge le métier d'enseignant dans une situation d'échanges professionnels. L'objectif est d'identifier ensemble les points forts d'une pratique et les leviers d'évolution pour améliorer les apprentissages des élèves dans tous les champs disciplinaires.

L'ensemble des documents écrits présents dans la classe, l'observation de la pratique de classe et la discussion permettront une analyse objective et complète du fonctionnement professionnel de l'enseignant.

L'observation en classe (de 1 heure à 2 heures)

Les séances observées sont celles prévues à l'emploi du temps de la classe.

L'inspection peut se dérouler dans le temps « classe collective » et/ou dans les temps d'enseignement individualisés (Activités Pédagogiques Complémentaires).

Les observables privilégiés de la séance sont :

- la place et le rôle des élèves (sens donné à la tâche, investissement et comportement),
- la place et le rôle du maître (maîtrise des contenus, conduite de la classe),
- les résultats obtenus en terme d'apprentissages.

Cette observation vise à comprendre les orientations générales de la classe, ses caractéristiques, et à évaluer les acquisitions des élèves.

Les documents observés le jour de la visite peuvent notamment être les suivants : registre d'appel, toute trace écrite témoignant du travail des élèves, livrets d'évaluation, tout document du maître relatif à la situation professionnelle observée, les manuels scolaires utilisés, le cahier de textes/l'agenda, ...

Un dossier professionnel (classeur ou porte-vues) pourra offrir une lisibilité satisfaisante du fonctionnement de la classe et des choix pédagogiques de l'enseignant. Tout en restant synthétique, il pourra par exemple comprendre l'emploi du temps, les programmations, les progressions de cycle, le cahier journal, la

présentation des projets pédagogiques de la classe, l'exploitation des résultats aux évaluations diagnostiques, l'aide aux élèves présentant des difficultés importantes ou des capacités exceptionnelles ainsi que leur suivi (prise en charge lors des APC, PPRE), ...

L'entretien de visite et de carrière (environ 1h)

Cet entretien sera mené après l'observation en classe. Lorsque la structure de l'école l'autorise, une organisation permettant la prise en charge des élèves de la classe pendant l'entretien pourra être envisagée. Si cela n'est pas possible, l'entretien sera différé.

7) Les enseignants partiellement ou totalement déchargés de classe

- Directeurs d'école

L'exercice de ces fonctions mérite une analyse précise, sur les plans pédagogiques, relationnels et administratifs. Suite à une observation de la classe et à une visite des locaux, une partie de l'entretien sera consacrée :

- à la gestion administrative de l'école : tenue générale de l'école, comptes-rendus de réunions, tenue des registres réglementaires, ...
- à l'animation pédagogique : indicateurs relevés dans le tableau de bord, en particulier les résultats des élèves, les taux d'élèves en retard ou en avance scolaire, impulsion pédagogique (instances de concertation), projet d'école, évaluations, dispositifs d'accompagnement à l'attention des élèves présentant des difficultés, RASED, LVE, actions particulières menées dans l'école, sorties scolaires, ...
- au domaine relationnel : climat dans l'école, équipes éducatives, qualité des relations avec les adjoints, les parents, les élèves, les élus, les intervenants extérieurs, l'administration.

- Membres du RASED

L'inspection se fera à partir d'un rapport d'activité et d'une observation en situation, quand les conditions le permettent (équipe éducative ou réunion de synthèse par exemple), puis d'un entretien.

- Conseillers pédagogiques

L'inspection se fera à partir d'un rapport d'activité et d'une observation en situation (conduite de réunion, stage de formation, animation pédagogique), puis d'un entretien.

- Enseignant référent aux usages du numérique

L'inspection se fera à partir d'un rapport d'activité, puis d'un entretien.

L'Inspecteur de l'éducation nationale,

Loïc QUESTE