



Le rendez-vous de carrière des enseignants du second degré

Lundi 16 avril 2018

SOMMAIRE

1/ Introduction

2/ Le RV de carrière pour les enseignants du second degré affectés dans le supérieur

3/ 3 volets

4/ Modèles de compte-rendu 5A et 5B

5/ Conclusion

1/ Introduction

- Pourquoi le rendez-vous de carrière?

- Dans le cadre du PPCR (protocole Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations)
- Pour remplacer le système de notation administrative ainsi que les trois cadences d'avancement antérieures (ancienneté petit choix, grand choix),
- Pour porter un regard sur une période de vie professionnelle
- Pour bénéficier d'un gain d'un an sur la durée d'échelon ou pour déterminer le moment du passage à la hors-classe

- Qui est concerné à AMU ?

- Tous les personnels enseignants du second degré :
 - Professeurs agrégés,
 - Professeurs certifiés,
 - Professeurs de lycée professionnel
 - Professeurs d'EPS
 - Professeurs des écoles
- Les évaluateurs (directeur de composante ou directeur de département)

1/ Introduction

- Quand ?

- En moyenne tous les 7 ans dans la carrière, soit :
 - Au cours de la 2^{ème} année du 6^{ème} échelon de la classe normale,
 - Entre le 18^{ème} et le 30^{ème} mois du 8^{ème} échelon de la CN,
 - Au cours de la 2^{ème} année dans le 9^{ème} échelon de la CN, avant de prétendre à la hors-classe (HC)

- Comment ?

- L'agent prépare en amont son rendez-vous de carrière
 - En se référant aux guides disponibles
 - En s'appuyant sur son CV enrichi sur I-Prof
- L'évaluateur prépare en amont le rendez-vous de carrière de l'enseignant
 - En se référant aux guides disponibles
 - En s'appuyant sur le CV de l'enseignant
 - En fixant un rendez-vous à l'avance et en s'assurant des bonnes conditions de déroulement de l'entretien (lieu neutre, téléphone débranché, tête à tête, éléments objectifs)

2/ les enseignants du 2nd degré affectés dans l'enseignement supérieur

- Pour eux, le rendez-vous de carrière consiste en un seul entretien avec l'autorité auprès de laquelle l'enseignant exerce ses fonctions ou auprès du supérieur hiérarchique direct.
- A AMU, l'évaluateur a été laissé au choix de l'organisation de chaque composante :
 - Soit le directeur de composante
 - Soit le directeur de département (NB si l'enseignant est directeur de département, c'est le directeur de composante qui fera le RV de carrière)
- Deux modèles de compte-rendu de rendez-vous de carrière sont disponibles :
 - Modèle 5A pour les enseignants et situation d'enseignement
 - Modèle 5B pour les enseignants exerçant des fonctions autres que d'enseignement

3/ Déroulement du RV de carrière : pour l'agent, en trois volets

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

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

1 - L'agent dans son environnement professionnel propre

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

4/ Déroulement du RV de carrière : le modèle de compte-rendu (grille 5A)

Niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Prendre en compte la diversité des élèves et s'assurer de l'acquisition de savoirs et savoir-faire par les 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				

4/ Déroulement du RV de carrière : le modèle de compte-rendu (grille 5B)

Niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
<p>Compétences professionnelles et technicité</p> <p><i>Pour les DCIO :</i> Organiser le fonctionnement du CIO dont ils ont la responsabilité et veiller à sa gestion</p>				
<p>Contribution à l'activité du service</p> <p><i>Pour les DCIO</i> Apporter l'expertise de la spécialité Psy-EN EDO dans les différentes instances où la situation des adolescents et des jeunes adultes est examinée</p>				
<p>Capacités relationnelles et aptitude à travailler en équipe</p> <p><i>Pour les DCIO</i> Veiller à l'organisation de contacts réguliers entre Psy-EN de la spécialité EDO et leurs partenaires internes et externes à l'éducation nationale</p>				
<p>Aptitude à l'animation d'équipe, à l'animation de réseau et/ou à la conduite de projet (le cas échéant)</p> <p><i>Pour les DCIO</i> Conforter la place du CIO en tant que structure de proposition, d'expertise et de conseil aux établissements et autorités académiques</p>				

4/ Déroulement du RV de carrière : le modèle de compte-rendu (partie commune)

Appréciation littérale de l'évaluateur

10 lignes maximum

Observations de l'agent

10 lignes maximum

Appréciation finale

A renseigner par l'autorité académique ou le ministre selon le cas

A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent

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