



AXES DE LA RENOVATION DE L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE

La rénovation de la carrière des personnels enseignants qui repose notamment sur l'instauration d'une cadence unique, permet de modifier les finalités de l'évaluation professionnelle, avec l'objectif d'en faire un véritable outil de politique de ressources humaines réorienté vers le conseil, l'accompagnement et la formation.

En lien avec la redéfinition des missions des personnels d'inspection telles qu'elles sont définies par la circulaire n° 2015-207 du 11 décembre 2015, l'évaluation doit permettre de plus et mieux faire participer les personnels d'inspection et, dans le second degré, les personnels de direction au pilotage pédagogique, chacun pour ce qui relève de son expertise et de sa responsabilité, à la formation continue, au suivi et au conseil individuels et/ou collectifs ainsi qu'à l'accompagnement des personnels enseignants dans le cadre de leur exercice et de leur parcours professionnels.

Par ailleurs, la gestion des ressources humaines dans ce cadre rénové conduit à prévoir des rendez-vous de carrière pour chaque enseignant, positionnés à des moments clefs et destinés à les faire bénéficier des nouveaux mécanismes d'accélération et de promotion.

Pour les enseignants, les axes de la rénovation de l'évaluation professionnelle pourraient être les suivants.

1. Réorienter les finalités et les modalités de l'évaluation pour renforcer son rôle formatif, de conseil et d'accompagnement

Instaurer la confiance, développer un accompagnement de proximité des personnels enseignants et des équipes, expliciter le sens des réformes, participer à leur appropriation et contribuer ainsi à leur application au plus près des personnels et des élèves doivent constituer les lignes forces de la rénovation de l'évaluation professionnelle associée à la rénovation des carrières.

Pour cela, l'évaluation doit :

- être régulière ;
- s'inscrire dans une approche de travail en équipe ;
- aboutir à des conseils individuels et/ou collectifs et, en fonction des besoins, à des actions de formation ;
- faire l'objet d'un suivi

En outre, les finalités et les rythmes de l'évaluation pourraient être modulés selon les différentes périodes de la carrière de l'enseignant. Trois périodes pourraient ainsi être distinguées avec, au-delà de l'objectif commun de qualité de l'enseignement au bénéfice des élèves, des objectifs adaptés à chacune d'entre elles :

- **Première période : un objectif de consolidation professionnelle** avec une périodicité rapprochée et une visée formative renforcée de l'évaluation en termes de conseils, d'accompagnement et de suivi.
- **Deuxième période : un objectif de suivi et d'orientation de la carrière** avec une périodicité plus espacée de l'évaluation, des conseils sur l'évolution des fonctions, du parcours et des actions d'accompagnement adaptés (par ex. : compléments de formation, actualisation des connaissances professionnelles).
- **Troisième période : un objectif de valorisation de l'expérience** avec une évaluation selon un rythme circonstancié (évolution de carrière, accompagnement de fin de carrière, ...).

2. Mettre en place de vrais rendez-vous de carrière pour chaque enseignant

Actuellement, le lien entre l'appréciation notée de la valeur professionnelle des enseignants et leur avancement dans la carrière cristallise les critiques. Le processus est jugé trop aléatoire, inéquitable, centré sur une gestion administrative de la carrière, au détriment d'une véritable logique de développement des compétences et de gestion des ressources humaines (engagement, formation et progression professionnels).

A ce système complexe et trop administratif se substituerait de véritables rendez-vous de carrière permettant d'objectiver la valeur professionnelle et sa reconnaissance en termes d'accélération ou de promotion de carrière.

Pour favoriser la transparence et l'équité de l'appréciation de la valeur professionnelle, il convient d'élaborer **un référentiel commun sur la base de critères simples, qui s'appuient à la fois sur les compétences professionnelles attendues des métiers du professorat et de l'éducation** (arrêté du 1^{er} juillet 2013) et sur les activités conduites, les missions exercées ou les responsabilités prises par les enseignants.

Cette appréciation fondée sur la base de critères nationaux connus de tous serait substituée à la notation.

Dans le cadre de la carrière rénovée, quatre rendez-vous de carrière, avec les acteurs de l'évaluation, sont identifiés au cours desquels un avancement d'échelon ou de promotion de grade différencié peut être proposé pour reconnaître et valoriser le parcours et l'engagement professionnels : deux accélérations de carrière possibles au 6^{ème} et 8^{ème} échelons de la CN (soit un premier rendez-vous après environ 7 ans de carrière et un deuxième rendez-vous aux alentours de 12-13 ans de carrière), la temporalité du passage HC (soit troisième rendez-vous de carrière, à partir du 9^{ème} échelon de la classe normale) et la possibilité d'accès à la classe exceptionnelle (quatrième rendez-vous au cours de la hors classe).

Ces rendez-vous de carrière s'appuieront sur **un bilan professionnel approfondi, objectif et comportant des appréciations motivées du ou des évaluateurs**, selon des éléments de cadrage à construire. Les modalités de la participation de l'enseignant lui-même à la construction de ce bilan pourraient être étudiées.