

## Fiche : remplir le document de référence pour préparer le Rendez-vous de carrière

### ***L'avis du Sgen-CFDT :***

***la préparation du rendez-vous de carrière est indispensable, à la fois pour l'évalué et l'évaluateur. C'est un changement majeur dans la « philosophie » de l'évaluation, qui devrait permettre que l'évalué soit acteur de son évaluation et de son développement professionnel.***

### Extrait du guide du Rendez-vous de carrière diffusé par le ministère :

« Il est fortement recommandé que l'agent prépare en amont ses rendez-vous de carrière, tant l'inspection que le ou les entretien(s) qui la suivent... »

« Lors des entretiens, les échanges se déroulent par référence aux différents items contenus dans le « document de référence de l'entretien », inséré en annexe du guide du rendez-vous de carrière. »

***L'avis du Sgen-CFDT : L'entretien doit donc commencer par un échange sur ce document.***

### Objectifs du document de référence

- Permettre à l'évalué et à l'évaluateur de préparer leur rencontre à l'occasion de l'entretien
- Permettre à l'évalué de conduire une analyse réflexive et contextualisée de ses activités
- Permettre à l'évalué d'être acteur de son RDV
- Servir de conducteur pour le ou les entretiens professionnels
- Contribuer à nourrir les échanges dans le cadre de l'entretien ou des entretiens dans le second degré.

### ***L'avis du Sgen-CFDT :***

***Préparer son rendez-vous permet à l'enseignant de clarifier et d'organiser sa réflexion pédagogique, de la mettre en valeur et de choisir les éléments qu'il juge importants à développer. Attention, on n'évalue plus seulement la pratique dans la classe, mais un ensemble d'éléments, notamment l'implication et l'engagement de l'enseignant dans des missions à l'intérieur de l'établissement (formateur, professeur principal, tuteur...) ou hors de l'établissement (formateur académique...).***

### Modalités

- « S'il le souhaite, l'agent a la possibilité de le renseigner et, le cas échéant, de le remettre avant ou lors du ou des entretiens. En ce cas, le nombre de ligne maximum est indiqué pour les items concernés. »
- L'agent peut s'appuyer sur le [référentiel des compétences professionnelles métier](#) (2013)
- L'agent ne peut utiliser que le modèle fourni par le [document de référence](#) annexé au guide du Rendez-vous de carrière
- C'est le seul document que peut exiger l'évaluateur, si l'évalué souhaite le transmettre.

***L'avis du Sgen-CFDT : Le document préparatoire, même envoyé à l'avance, ne sera donc pas évalué en tant que tel, et ne sera pas versé au dossier administratif. L'enseignant pourra le verser sur I-Prof ou SIAE.***

## Contenu du document de référence

1. Description de son parcours professionnel dans I-Prof
2. Compétences mises en œuvre dans le cadre du parcours professionnel
  - 2.1 Dans son environnement professionnel propre (20 lignes)
  - 2.2 Dans une dimension collective (20 lignes)
3. Engagement dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel (10 lignes)
4. Souhait d'évolution professionnelle, de diversification des fonctions.

***L'avis du Sgen-CFDT : le guide ne donne aucune indication pour transmettre le document de référence. C'est donc à l'agent de prendre l'initiative de le transmettre. Une transmission 15 jours avant l'entretien semble raisonnable.***

## Méthodologie proposée

### Pour les compétences mises en œuvre dans son parcours professionnel (2.1 et 2.2)

A l'aide du [document d'Auto-Positionnement](#) (Extrait du [référentiel de compétences de 2013](#)) proposé par le Sgen-CFDT qui reprend les items du compte rendu du rendez-vous de carrière (grille à remplir par les inspecteurs et chefs d'établissement), l'agent peut identifier des compétences mises en œuvre dans le cadre de ses activités et les décrire.

L'agent peut ainsi choisir des activités qui ont permis de développer des compétences qui peuvent valoriser son activité et permettre à l'évaluateur de le positionner favorablement sur la grille d'évaluation.

**Exemples :** *Pour rédiger le paragraphe, on peut s'appuyer, pour chaque compétence de la grille, sur 1 ou 2 items pour lesquels on a réalisé une action particulière qui peut l'illustrer. Le paragraphe pourra ensuite être construit à partir de ces exemples, ce qui permet de montrer à la fois son implication et sa prise de recul par rapport aux compétences attendues du référentiel métier.*

Compétence	Composante de compétence choisie	Activité décrite et contextualisée
<b>Maitriser les savoirs disciplinaires et leur didactique (P1)</b>	- Maitriser les objectifs et les contenus d'enseignement, les exigences du socle commun de connaissances, de compétences et de culture ainsi que les acquis du cycle précédent et du cycle suivant.	Implication dans une démarche inter-cycles : école-collège, collège-lycée ou lycée-supérieur
	- Contribuer à la mise en place de projets interdisciplinaires au service des objectifs inscrits dans les programmes d'enseignement.	Enseignement au sein de TPE ou d'EMC au lycée, EPI ou EIST au collège.
<b>Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves (3,4 et P3)</b>	- Travailler avec les personnes ressources en vue de la mise en œuvre du projet personnalisé de scolarisation des élèves en situation de handicap.	Implication dans la mise en œuvre d'un PPS et construction d'un parcours adapté.

<b>Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves. (P4)</b>	- Favoriser la participation et l'implication de tous les élèves et créer une dynamique d'échanges et de collaboration entre pairs.	Mise en place d'un tutorat entre les élèves dans la classe. Description et analyse.
<b>Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/de l'établissement (11, 12 et 13)</b>	- Prendre part à l'élaboration du projet d'école ou d'établissement et à sa mise en œuvre.	Participation à la réflexion, à l'élaboration et à la rédaction du projet d'établissement ou du contrat d'objectifs.
<b>Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques (1/2/6)</b>	- Se mobiliser et mobiliser les élèves contre les stéréotypes et les discriminations de tout ordre, promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes.	Décrire un projet dont l'objectif était de lutter contre les stéréotypes dans le cadre du projet d'établissement, en lien avec le CESC, d'autres collègues, des partenaires internes et externes...

***L'avis du Sgen-CFDT: Il est indispensable aussi de se positionner sur les 2 derniers aspects du document de référence pour montrer que l'on s'inscrit bien dans une démarche d'amélioration continue de ses pratiques et d'un déroulé de carrière réfléchi.***

### **Pour l'engagement dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel (3)**

Exemples :

- Décrire les formations effectuées et celles qui seraient nécessaires.
- Décrire si besoin des spécificités de sa formation initiale.
- Il s'agit de mettre en valeur sa formation initiale et continue, cette dernière est un enjeu fort de l'évolution de ses pratiques pour répondre aux besoins identifiés de ses élèves.
- Envisager une spécialisation, une formation universitaire supplémentaire.

### **Pour ses souhaits d'évolution professionnelle et de diversification des fonctions (4)**

Il paraît souhaitable d'envisager sa carrière dans le cadre d'une évolution qui peut être dans des missions nouvelles (formation par exemple), dans un nouveau poste après mutation (changement d'établissement, enseigner à un autre niveau), dans des fonctions nouvelles (inspection, direction), également dans de nouvelles responsabilités au sein de son établissement (participation au CA, Conseil Pédagogique, IMP), ou encore dans des responsabilités syndicales, associatives, mutualistes, électives...

#### **Des conseils Sgen-CFDT:**

- ✓ *Ne pas être exhaustif, mais choisir quelques points à mettre en valeur.*
- ✓ *Ce n'est pas une incitation à rédiger des mémoires pédagogiques : préparer son entretien oui, mais sans y passer des heures.*
- ✓ *Ne pas trop investir émotionnellement le (ou les) entretien(s) : il n'y a que peu d'impact sur la rémunération, ce qui devrait permettre un changement de posture des uns et des autres : il s'agit de « faire alliance » pour la réussite des élèves, chacun dans son rôle, de façon complémentaire et non hiérarchique.*
- ✓ *Ne pas hésiter à demander auparavant de l'aide au syndicat.*
- ✓ *Si l'entretien se passe mal, alerter le syndicat.*