

L'accompagnement des enseignants dans l'exercice de leur métier est l'une des finalités du projet de la réforme de l'évaluation. En effet, si le déroulement de carrière est une préoccupation légitime, les personnels enseignants et d'éducation attendent aussi un accompagnement continu dans leur développement professionnel, de la part des corps d'encadrement compétents à leur égard.

L'accompagnement est un processus dynamique qui s'inscrit dans un temps long, seul à même de permettre l'évolution des pratiques didactiques et pédagogiques. Dans le premier degré, cet accompagnement sera proposé par l'inspecteur de l'éducation nationale. Dans le second degré, le chef d'établissement et l'inspecteur d'académie, inspecteur pédagogique régional (IA-IPR), l'inspecteur de l'éducation nationale - enseignement technique, enseignement général proposent de manière coordonnée cet accompagnement.

L'accompagnement peut se concevoir de manière collective ou individuelle. Il s'agit d'un accompagnement de proximité des équipes et des personnels qui vise à les soutenir dans l'exercice de leur mission, dans une relation de confiance. L'enjeu est de développer le potentiel individuel des acteurs de l'école ou de l'établissement et de construire des compétences collectives pour assurer la cohérence et l'efficacité de l'action éducative.

En parallèle des rendez-vous de carrière, cette démarche, qui doit bénéficier à tous les enseignants, revêt une dimension formative. Dans le second degré, elle s'inscrit notamment dans le cadre d'un dialogue régulier avec le chef d'établissement.

1. L'accompagnement collectif

L'accompagnement professionnel doit inclure celui des équipes pédagogiques, notamment pour aider à la construction et la formalisation de la stratégie d'enseignement au sein de l'école ou de l'établissement.

L'accompagnement collectif peut concerner l'équipe pédagogique d'une école, une équipe disciplinaire ou pluridisciplinaire d'un établissement du second degré, une équipe pluri-professionnelle d'un bassin de formation, ou encore une équipe d'enseignants inter-degrés.

Il peut répondre à une demande de l'équipe concernée ou résulter d'une proposition du chef d'établissement, du conseil pédagogique ou de l'inspecteur. Il peut porter sur la conception et la mise en œuvre de projets ou de dispositifs pédagogiques, sur l'évolution des pratiques pédagogiques et sur l'explicitation des orientations nationales et académiques en matière d'éducation. Cet accompagnement pourra également consister en une aide à la mise en place des programmes et à l'évaluation des acquis des élèves. Il peut aussi répondre à tout autre besoin exprimé localement.

L'accompagnement des équipes consiste à les aider à :

- analyser les pratiques et améliorer si nécessaire la qualité des enseignements (suivi du parcours des élèves dans la ou les discipline(s), modalités d'apprentissage et d'évaluation des élèves, construction

de démarches pédagogiques, conduite de projets disciplinaires et interdisciplinaires adossés au projet d'établissement, etc.) ;

- faire évoluer les pratiques pédagogiques ou en initier de nouvelles (usage du numérique, par exemple) ;
- faire le bilan des besoins de formation et envisager des actions de formation de proximité.

Les équipes qui bénéficient d'un accompagnement collectif arrêtent, le cas échéant, les modalités de compte-rendu et, le cas échéant, de restitution de celui-ci.

2. L'accompagnement individuel

Dans les deux niveaux d'enseignement, l'accompagnement individuel peut répondre aux besoins exprimés par les personnels ou repérés lors d'une visite, d'un entretien ou d'une inspection. Il peut être initié, à tout moment de la carrière, par les personnels d'inspection ou de direction ou à la demande des personnels. Les visites dans la classe et l'entretien qui les accompagne constituent le vecteur central de l'accompagnement professionnel des enseignants. Elles sont principalement destinées à valoriser les compétences, identifier les besoins de formation et repérer les expertises spécifiques.

L'accompagnement professionnel vise plusieurs objectifs et doit permettre aux enseignants de donner du sens à leur pratique et développer leur professionnalité.

Les objectifs de l'accompagnement individuel sont de :

- consolider et développer les compétences professionnelles :
 - consolider les compétences inscrites au référentiel des personnels, particulièrement en début de carrière, au cours des première et deuxième années après la titularisation ;
 - offrir une formation dans les domaines de la pédagogie générale, de la didactique ou de la gestion de classe ;
 - approfondir les connaissances disciplinaires ;
- remédier aux difficultés rencontrées par certains personnels :
 - en apportant un soutien aux personnels faisant état de difficultés ;
 - en proposant une aide à la suite d'un constat effectué par un personnel d'encadrement compétent à leur égard ;
- favoriser la mobilité professionnelle :
 - soutenir les personnels souhaitant élargir leur champ de responsabilités au sein de l'école, de l'établissement, au niveau de la circonscription, du département ou de l'académie ;
 - identifier, aider et conseiller les personnels souhaitant évoluer vers d'autres fonctions et notamment des fonctions d'encadrement.

L'accompagnement individuel fait l'objet, en tant que de besoin, d'une restitution formalisée à l'enseignant.

3. Les acteurs de l'accompagnement

L'accompagnement professionnel associe à la fois les cadres dont dépendent les enseignants (inspecteurs et chefs d'établissement) et le service académique de gestion des ressources humaines.

Dans le premier degré, les inspecteurs coordonnent, notamment dans le cadre de la formation continue, l'action des conseillers pédagogiques, des professeurs des écoles maîtres formateurs et des tuteurs.

Dans le second degré, les inspecteurs coordonnent, notamment dans le cadre de la formation continue, l'action des professeurs formateurs académiques, des professeurs intervenant en appui aux corps d'inspection et des tuteurs repérés conjointement par l'inspecteur et le chef d'établissement.

Selon les besoins, il est fait appel au potentiel de formation de l'ESPE.

Les directions des ressources humaines académiques contribuent à l'accompagnement des personnels par la mise en place et la coordination de dispositifs d'aide, de formation, de soutien et de conseil.

En conclusion, l'accompagnement tel que défini ci-dessus répond à la fois à une demande des personnels et à un besoin de l'institution. Il est impulsé et coordonné par les personnels d'encadrement qui agissent dans leur domaine respectif mais aussi en complémentarité. Conçu dans un esprit de formation et de valorisation des compétences, il est progressif et ajusté tout au long de la carrière des personnels.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme de l'évaluation, les effectifs d'inspection seront renforcés, avec dès 2017, la création de 50 postes d'IA-IPR.

VERSION FINALE