FICHE 5

Le rendez-vous de carrière comme levier professionnel

Arrêté relatif à la mise en œuvre du rendez-vous de carrière des personnels enseignants, d'éducation et de psychologues du ministère chargé de l'éducation nationale : https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000034632395
Référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation : https://www.education.gouv.fr/au-bo-du-18-juillet-2013-nouveaux-concours-de-recrutement-de-personnels-enseignants-d-education-et-d-8783

1. Objectifs du RDV carrière et CPS

Le rendez-vous de carrière est un temps institutionnel structurant à fort impact en termes de reconnaissance professionnelle, d'évaluation et de projection. Il vise plusieurs objectifs institutionnels :

- apprécier la valeur professionnelle des agents ;
- reconnaître l'engagement et les compétences développées ;
- accompagner les parcours professionnels et les perspectives d'évolution ;
- contribuer à la motivation et à la qualité de vie au travail.

Ces objectifs sont intrinsèquement liés aux compétences psychosociales. La capacité à conduire un entretien équitable, explicite et respectueux mobilise des compétences cognitives (analyse, objectivation, esprit critique), émotionnelles (gestion du stress, régulation émotionnelle) et sociales (communication constructive, empathie professionnelle). Le rendez-vous de carrière devient ainsi un outil managérial structurant au service du développement professionnel.

2. Exemples de CPS mobilisées

Famille de CPS	Exemples de compétences mobilisables	Exemples de mise en œuvre
Cognitives	Accroître sa connaissance de soi et penser de façon critique	Analyse de sa posture d'évaluateur, prise de recul sur les biais, clarification des critères d'appréciation, distinguer les faits observables et interprétations (préparer l'entretien à partir d'éléments objectivés)
	Prendre des décisions constructives	Formulation d'appréciations argumentées, identification de leviers de progrès et des besoins de formation.
Sociales	Communiquer de façon efficace et positive	Écoute active, feedbacks explicites et respectueux, clarification des attendus institutionnels.
	Communiquer de façon empathique Résoudre les conflits de manière constructive	Installation d'un climat de confiance, reconnaissance du travail accompli, dialogue professionnel apaisé. Réaliser un feedbacks argumenté et valoriser les réussites.
Émotionnelles	Comprendre les émotions Réguler ses émotions	Clarifier le cadre et le déroulé de l'entretien. Adopter une posture calme, reformuler.

Conduit dans une logique intégrant les compétences psychosociales, le rendez-vous de carrière constitue un levier managérial structurant. La clarté du cadre, l'écoute active et la prise en compte des émotions sécurisent l'échange et réduisent la charge émotionnelle.
La valorisation des réussites et l'objectivation des compétences renforcent la reconnaissance professionnelle et la motivation. L'entretien devient un espace de réflexivité favorisant l'auto-évaluation et la professionnalisation.

3. Indicateurs de suivi et de plus-value des CPS

La conduite régulière d'entretiens mobilisant les CPS contribue à renforcer la confiance, améliorer le climat professionnel et soutenir la qualité de vie au travail.

Dimension observée	Exemples d'indicateurs	Outils / sources
Engagement professionnel	Implication dans les missions confiées ; prise d'initiatives ; participation à des projets collectifs ; volonté de s'inscrire dans des dynamiques d'établissement	Comptes rendus d'entretien, observations de l'équipe de direction, suivi des missions
Réflexivité professionnelle	Capacité d'analyse des pratiques ; prise de recul sur les situations complexes ;	Compte rendu du RDV carrière, échanges avec les inspecteurs
Projection et parcours professionnel	Clarté des perspectives d'évolution ; demandes de formation ; engagement dans des fonctions ou missions nouvelles	Demande de formations adaptées aux besoins
Relations professionnelles et climat de travail	Qualité du dialogue professionnel avec la hiérarchie; diminution des tensions ou conflits récurrents	Retours des équipes, indicateurs climat professionnel
Qualité de vie au travail	Stabilité des équipes ; baisse de l'absentéisme de courte durée ; maintien de l'engagement dans la durée	Données RH, indicateurs d'absentéisme, entretiens professionnels

Ressources et outils mobilisables

- Le référentiel des compétences des métiers du professorat et de l'éducation ;
- Le guide du rendez-vous de carrière des personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale ;
- Les nombreuses ressources du site de l'IH2EF sur l' « Accompagnement et évaluation des personnels d'enseignement et d'éducation », https://www.ih2ef.gouv.fr/accompagnement-et-evaluation-despersonnels-denseignement-et-deducation ;
- La plateforme Néopasscadres de l'Ifé, environnement numérique de formation pour les personnels d'encadrement en éducation : https://neopass-cadres.ens-lyon.fr/
- Référentiels CPS et grilles d'analyse interne