



SERVICE
1^{ER} DEGRÉ

Le PPCR : un levier pour l'animation pédagogique

F2 D65.1 – Service 1D – février 2024 -

Préambule

Le protocole Parcours Professionnel, Carrières et Rémunération (PPCR) mis en œuvre depuis janvier 2017 se base sur les compétences professionnelles des enseignants. Il doit permettre, entre autres, la prise en compte de la valeur professionnelle et l'accompagnement des enseignants pour grandir en compétences.

Il est intéressant que les chefs d'établissement s'interrogent sur la manière dont le PPCR peut être un levier d'animation pédagogique.

Aussi, ce dispositif d'animation poursuit les deux objectifs suivants :

- Outiller les chefs d'établissement pour pouvoir utiliser le PPCR comme levier d'animation pédagogique.
- Construire des repères pour mettre en œuvre un accompagnement collectif des enseignants de l'école.

Ce dispositif se veut opérationnel, quelle que soit la taille de l'équipe enseignante, dans une démarche collective.

1- Regard sur mes compétences

Démarche individuelle d'introspection ❶ Chaque enseignant écrit les compétences qu'ils possèdent, en les illustrant par des situations concrètes. ❷ Chaque enseignant identifie également les compétences qu'il pense devoir développer.	Annexe 1 – « Tableau d'introspection »
---	---

2- Identification et développement des compétences professionnelles

Démarche collective d'identification ❶ A partir du référentiel de compétences des maîtres, les enseignants partagent ce qu'ils ont réalisé dans le point 1. Cette démarche permet de s'approprier le référentiel de compétences.	Annexe 2 – « Référentiel de compétences des maîtres »
---	--

NB : les étapes 1 et 2 peuvent être inversées : il est possible de commencer collectivement par une appropriation du référentiel de compétences des maîtres puis de demander aux enseignants d'identifier individuellement les compétences qu'ils ont, de les illustrer et d'identifier les compétences qu'ils pensent devoir développer.

3- Des compétences individuelles aux compétences de l'équipe

3.1 Evaluation du degré d'acquisition des compétences ❶ Pour chacune des compétences, chaque membre de l'équipe se positionne / son degré de maîtrise. Il appose des gommettes ou des points de couleurs pour chacune des compétences. Vert : Je maîtrise cette compétence et je peux donner plusieurs exemples Orange : J'ai besoin d'approfondir cette compétence et j'ai peu d'exemples Rouge : J'ai besoin d'investir cette compétence - je n'ai pas d'exemple	Annexe 3 « Affichage des compétences au tableau, sur des feuilles A4 ou A3 » Des gommettes rouges, vertes, orange, ou des feutres
--	---

<p>② Expression libre : “Que nous dit ce travail collectif ?”</p>	<p>Oral collectif</p>
<p>③ Mise en commun : faire parler chacune des compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nommer et préciser les illustrations - valoriser • Se dire ce qu'on réussit, ce qui est plus difficile, ce qui ne se fait pas = possibilité de classer, de trier, selon les couleurs 	<p>Oral collectif</p>
<p>3.2 Exploration d'une ou plusieurs compétences</p>	
<p>① Prendre connaissance d'une compétence développée : identifier les indicateurs</p>	<p>Annexe 4 « RVC – Tableau des compétences avec indicateurs »</p>
<p>② Travailler sur une compétence retenue par l'équipe :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si la compétence a déjà été travaillée avec les indicateurs : rechercher des illustrations puis des actions à mettre en œuvre ou des pratiques à ajuster pour développer cette compétence • Si la compétence n'a pas déjà été travaillée : rechercher des indicateurs, puis des actions à mettre en œuvre ou des pratiques à ajuster pour développer cette compétence 	<p>Annexe 5 « Grille des compétences sans les indicateurs »</p>

4- Bilan et suites possibles

- Il est nécessaire de faire le bilan en fin d'année sur le développement des compétences professionnelles que l'équipe avait retenues et sur lesquelles elle a travaillé.
- Ce travail peut conduire à l'élaboration [d'un plan de Formation Continue Enseignants](#).