

Tours, le 27 janvier 2015

Direction du Personnel et des Ressources Humaines

Le Président de l'université

à

Mesdames et Messieurs les Directeurs d'UFR, d'Ecole
et d'Institut
Mesdames et Messieurs les Responsables
administratifs
Mesdames et Messieurs les chefs de service

Affaire suivie par :
Mme Manuelle RUILIER
Directrice des Ressources Humaines
Tel. 02.47.36.80.68
manuelle.ruilier@univ-tours.fr

Objet : recrutement et accompagnement des enseignants et enseignants-chercheurs reconnus travailleurs handicapés

L'intégration des personnes handicapées au sein de l'université a été définie comme l'une des priorités de la politique de l'établissement. Cet objectif se traduit, notamment, par la mise en œuvre d'actions spécifiques en direction des personnels telles que le recrutement d'agents reconnus travailleurs handicapés.

Ce recrutement, puisqu'il s'effectue par la voie contractuelle selon une procédure particulière, nécessite la mise en œuvre d'un dispositif d'accompagnement individuel permettant d'offrir aux agents, ainsi engagés, les conditions d'une insertion professionnelle réussie.

La présente note a donc pour objet de préciser les modalités de recrutement des personnels enseignants et enseignants-chercheurs reconnus travailleurs handicapés ainsi que les dispositifs d'accompagnement pendant la durée du contrat et à son échéance.

I. Le recrutement et l'accompagnement des enseignants du second degré

1. Le recrutement

Le décret n° 95-979 du 25 août 1995 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique permet aux personnes handicapées d'être recrutées dans la fonction publique sans passer les épreuves des concours.

a) conditions de recrutement

Pour être recruté, le candidat doit remplir les obligations suivantes :

- appartenir à certaines catégories des bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- être de nationalité française ou membre d'un pays de l'Union européenne
- jouir de ses droits civiques
- présenter un extrait de casier judiciaire vierge
- être titulaire des diplômes exigés pour le recrutement par concours externe
- fournir un certificat médical établi par un médecin agréé attestant l'aptitude à exercer les fonctions demandées

b) publicité de l'offre de recrutement

Plusieurs modalités de diffusion de l'offre de recrutement sont développées pour permettre le recrutement sur la base d'un vivier large :

- Les offres sont mises en ligne sur le site Internet de l'université dans la rubrique « recrutement » et peuvent être relayées sur les sites Internet des composantes
- Une information spécifique est diffusée par l'intermédiaire de la mission handicap aux étudiants de l'université en situation de handicap.
- Une publication est effectuée sur les sites Internet spécialisés (Hanploi.com, Capemploi...)
- Les annonces de recrutement sont transmises aux services du Rectorat qui peuvent relayer l'information sur leurs supports de communication et leur site Internet.

c) La sélection des candidats

- Le dossier de candidature

Le dossier de candidature pour le recrutement est composé :

- d'une lettre de candidature
- d'un curriculum vitae détaillé
- de la photocopie des diplômes obtenus
- de la photocopie du justificatif attestant la reconnaissance de travailleur handicapé

- Sélection des candidats

Une commission ad hoc composée d'enseignants, d'enseignants-chercheurs ou de chercheurs est constituée pour assurer la phase de sélection des candidats.

La commission comprend :

- au moins un enseignant du second degré
- au moins un spécialiste de la discipline concernée
- au moins un membre de la composante d'affectation
- au moins un enseignant-chercheur de la discipline

Par ailleurs, la commission de recrutement doit comprendre au moins deux représentants de la discipline concernée.

Dans un premier temps, la commission opère une présélection des candidatures reçues sur la base de l'examen des dossiers.

Dans un deuxième temps, les candidats retenus sont reçus en entretien par la commission. A l'issue des entretiens, la commission propose le nom du candidat sélectionné ou, le cas échéant, une liste de candidats classés par ordre de préférence.

C'est le président de l'université qui prend la décision finale de recrutement.

2. Le contrat

Le contrat est conclu par le Recteur pour une durée d'un an. A l'issue de cette année, qui équivaut à l'année de stage des agents ayant réussi un concours, soit l'agent est titularisé dans son corps de recrutement, soit, si l'agent n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes, il est possible de prononcer le renouvellement de son contrat pour une durée maximale d'un an.

L'agent perçoit une rémunération identique à celle versée aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe du même corps que celui dans lequel l'agent a vocation à être titularisé.

Si des congés, autres que les congés annuels interviennent pendant la durée du contrat, celui-ci est prolongé dans les conditions de prolongation de stage prévues par le décret n°94-874 du 7 octobre 1994.

3. Le déroulement du contrat

Le texte réglementaire prévoit que l'agent recruté bénéficie tout au long de son année de contrat d'un suivi personnalisé afin de faciliter son insertion professionnelle. L'agent suivra la même formation que les stagiaires

issus des concours externes. Pour cette raison, l'agent contractuel ne peut pas exercer ses fonctions à temps partiel pendant la durée du contrat.

L'établissement désignera un tuteur qui sera plus particulièrement chargé d'accompagner le nouvel agent pendant toute l'année.

a) Les formations

Pour les enseignants du second degré, la formation est dispensée en lien avec l'ESPE Centre Val de Loire. Dans ce cas, une convention est établie entre le Recteur, le président de l'université et l'ESPE pour préciser les modalités d'organisation de la formation et l'adapter, si nécessaire, aux spécificités et contraintes des fonctions exercées dans l'enseignement supérieur.

De plus, l'agent peut participer à toutes les actions de formation qui sont prévues dans le plan de formation de l'université ainsi qu'aux actions d'accompagnement proposées par le CAPE (Centre d'Accompagnement à la Pédagogie pour les Enseignants). Certains modules doivent obligatoirement être suivis.

Par ailleurs, il peut être également nécessaire qu'il participe à des actions de formation spécifiques. Dans ce cas, il convient de se rapprocher du bureau de la formation et des concours à la Direction du Personnel et des Ressources Humaines afin d'étudier les possibilités de réalisation de ces formations. Ces actions spécifiques de formation peuvent être financées par les crédits de la mission handicap ou par le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

b) Le suivi médical

En début de contrat, l'agent est convoqué à une visite médicale chez le médecin de prévention. Cette visite est l'occasion d'étudier les aménagements éventuels du poste de travail dont l'agent pourrait avoir besoin. Le médecin de prévention assure également le suivi médical de l'agent pendant toute la durée du contrat, notamment si ce dernier a besoin d'un suivi médical spécifique.

Une visite médicale d'aptitude préalable à l'embauche auprès d'un médecin agréé, éventuellement un spécialiste, est également nécessaire. La prise en charge de la visite médicale s'effectue sur les crédits de masse salariale Etat.

c) Les interlocuteurs

Tout au long de cette année, l'agent peut trouver au sein des services de l'université des personnes ressources susceptibles de l'aider à surmonter ses difficultés ou régler une question en lien ou non avec son handicap. Il s'agit :

- du tuteur désigné par l'établissement
- de la direction de la composante
- des personnels de la DPRH
- du médecin de prévention
- du correspondant handicap

4. Le terme du contrat

A l'issue du contrat, il convient de déterminer si l'agent peut être ou non titularisé.

a) Les avis préalables

La titularisation est subordonnée à un avis d'inspection favorable et à la vérification des 10 compétences précisées par l'annexe de l'arrêté du 12 mai 2010 (cf. document joint à la présente note).

Il est également demandé au président de l'université de produire un rapport sur la manière de servir de l'intéressé qui comprend une analyse des 10 compétences, rapportées à l'enseignement supérieur. Ce rapport est établi sur la base des éléments transmis par le directeur de composante qui est chargé d'émettre un avis sur la titularisation de l'agent. Le document est versé au dossier administratif de l'agent.

b) La commission de titularisation

L'agent est ensuite entendu par une commission réunie sous l'autorité du Recteur qui, au vu de son dossier et d'un entretien, évalue son aptitude professionnelle. Le jury est identique à celui prévu pour la titularisation des stagiaires, augmenté d'un représentant du recteur et d'une personne compétente en matière d'insertion des personnes handicapées (le correspondant handicap de l'académie).

c) Les autres avis et la décision finale

La proposition de titularisation de l'agent doit ensuite recueillir l'avis de la Commission Administrative Paritaire Nationale.

- La titularisation

Si l'agent est déclaré apte à exercer ses fonctions, il est titularisé par arrêté ministériel, et il est affecté dans l'emploi pour lequel il a été engagé. Il bénéficie ensuite des mesures applicables à tous les agents appartenant au même corps et au même grade.

Il dispose par ailleurs des possibilités offertes à tous les agents reconnus travailleurs handicapés employés dans la fonction publique : aménagement du poste de travail, temps partiel de droit, priorité sur les demandes de mutation...

- Cas de non titularisation

Si l'agent n'a pas fait la preuve de compétences professionnelles suffisantes, la titularisation ne peut pas être prononcée. Deux cas sont alors envisageables :

- le renouvellement de contrat

Il est possible de renouveler le contrat de l'agent pour une durée d'un an. Cette année doit permettre à l'agent d'améliorer ses compétences et de prétendre à une titularisation à l'issue de ce nouveau contrat. La procédure est alors la même qu'au terme du premier contrat.

- le non renouvellement du contrat

Si, à l'issue de l'année de contrat, il n'est pas possible d'envisager une titularisation à brève échéance, en raison de capacités professionnelles insuffisantes, le contrat n'est pas renouvelé. L'agent bénéficie alors des allocations chômage.

II. Le recrutement et l'accompagnement des enseignants-chercheurs

1. Le recrutement

Le décret n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs permet désormais le recrutement de Maîtres de Conférences par la voie contractuelle pour les personnes reconnues travailleurs handicapés conformément aux modalités du décret n° 95-979 du 25 août 1995 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique.

a) conditions de recrutement

Pour être recruté, le candidat doit remplir les obligations suivantes :

- appartenir à certaines catégories des bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- jouir de ses droits civiques
- présenter un extrait de casier judiciaire vierge
- être titulaire des diplômes exigés pour le recrutement par concours externe
- fournir un certificat médical établi par un médecin agréé attestant l'aptitude à exercer les fonctions demandées

Par ailleurs, l'inscription sur la liste de qualification aux fonctions d'enseignants-chercheurs est requise. Il est possible d'être dispensé de cette inscription dans les mêmes conditions que les candidats à un poste d'enseignant-chercheur par la voie des autres concours.

b) publicité de l'offre de recrutement

Les postes ouverts aux personnes handicapées susceptibles d'être recrutées par la voie contractuelle seront publiés sur le site Galaxie.

c) La sélection des candidats

La sélection des candidats s'effectue au sein de l'établissement.

- Le dossier de candidature

Le dossier de candidature pour le recrutement est composé :

- d'une déclaration de candidature imprimée depuis Galaxie, datée et signée
- de la copie de la pièce d'identité avec photo
- d'un curriculum vitae comprenant une présentation analytique des travaux, ouvrages, articles, réalisations d'activités en mentionnant les travaux qui seront adressés si le candidat est convoqué pour l'audition
- de la photocopie des diplômes obtenus
- d'une copie du rapport de soutenance du diplôme produit
- de la photocopie du justificatif attestant la reconnaissance de travailleur handicapé

- Sélection des candidats

Les candidats sont auditionnés par un comité de sélection composé selon les mêmes règles que pour le recrutement par la voie du concours.

2. Le contrat

Le contrat est conclu par le président de l'université pour une durée d'un an. A l'issue de cette année, qui équivaut à l'année de stage des agents ayant réussi un concours, soit l'agent est titularisé dans son corps de recrutement, soit, si l'agent n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes, il est possible de prononcer le renouvellement de son contrat pour une durée maximale d'un an.

L'agent perçoit une rémunération identique à celle versée aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe du même corps que celui dans lequel l'agent a vocation à être titularisé.

Si des congés, autres que les congés annuels interviennent pendant la durée du contrat, celui-ci est prolongé dans les conditions de prolongation de stage prévues par le décret n°94-874 du 7 octobre 1994.

3. Le déroulement du contrat

Le texte réglementaire prévoit que l'agent recruté bénéficie tout au long de son année de contrat d'un suivi personnalisé afin de faciliter son insertion professionnelle.

L'établissement désignera un tuteur qui sera plus particulièrement chargé d'accompagner le nouvel agent pendant toute l'année sur les deux volets de son activité : la recherche et l'enseignement.

Il est possible de nommer deux tuteurs : un sur le volet recherche et un sur le volet enseignement.

a) Les formations

L'enseignant-chercheur recruté selon cette modalité, peut participer à toutes les actions de formation qui sont prévues dans le plan de formation de l'université ainsi qu'aux actions d'accompagnement proposées par le CAPE (Centre d'Accompagnement à la Pédagogie pour les Enseignants). Certains modules doivent obligatoirement être suivis.

Il bénéficie par ailleurs, des formations proposées dans le cadre de son unité de recherche de rattachement et de celles proposées par les organismes de recherche en cas d'appartenance à une unité mixte de recherche.

Par ailleurs, il peut être également nécessaire qu'il participe à des actions de formation spécifiques. Dans ce cas, il convient de se rapprocher du bureau de la formation et des concours à la DPRH afin d'étudier les possibilités de réalisation de ces formations. Ces actions spécifiques de formation peuvent être financées par les crédits de la mission handicap ou par le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

b) Le suivi médical

En début de contrat, l'agent est convoqué à une visite médicale chez le médecin de prévention. Cette visite est l'occasion d'étudier les aménagements éventuels du poste de travail dont l'agent pourrait avoir besoin. Le médecin de prévention assure également le suivi médical de l'agent pendant toute la durée du contrat, notamment si ce dernier a besoin d'un suivi médical spécifique.

Une visite médicale d'aptitude préalable à l'embauche auprès d'un médecin agréé, éventuellement un spécialiste, est également nécessaire. La prise en charge de la visite médicale s'effectue sur les crédits de masse salariale Etat.

c) Les interlocuteurs

Tout au long de cette année, l'agent peut trouver au sein des services de l'université des personnes ressources susceptibles de l'aider à surmonter ses difficultés ou régler une question en lien ou non avec son handicap. Il s'agit :

- du tuteur désigné par l'établissement
- de la direction de la composante
- du directeur de laboratoire
- des personnels de la DPRH
- du médecin de prévention
- du correspondant handicap

4. Le terme du contrat

A l'issue du contrat, il convient de déterminer si l'agent peut être ou non titularisé.

a) Les avis préalables

La titularisation est subordonnée à l'avis favorable du directeur de composante et du directeur d'unité de recherche.

d) Les autres avis et la décision finale

La proposition de titularisation de l'agent doit ensuite recueillir l'avis du Conseil Académique réuni en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés. En cas d'avis défavorable, celui-ci est communiqué dans les huit jours de son adoption à l'agent qui peut, dans un délai d'un mois à compter de la date à laquelle il en a reçu notification, saisir le conseil d'administration siégeant en formation restreinte aux enseignants-chercheurs d'un rang au moins égal. Le conseil d'administration entend l'intéressé à sa demande. L'avis du conseil d'administration se substitue à celui du conseil académique.

- La titularisation

Si l'agent est déclaré apte à exercer ses fonctions, il est titularisé par arrêté ministériel, et il est affecté dans l'emploi pour lequel il a été engagé. Il bénéficie ensuite des mesures applicables à tous les agents appartenant au même corps et au même grade.

Il dispose par ailleurs des possibilités offertes à tous les agents reconnus travailleurs handicapés employés dans la fonction publique : aménagement du poste de travail, temps partiel de droit, priorité sur les demandes de mutation...

- Cas de non titularisation

Si l'agent n'a pas fait la preuve de compétences professionnelles suffisantes, la titularisation ne peut pas être prononcée. Deux cas sont alors envisageables :

- le renouvellement de contrat

Il est possible de renouveler le contrat de l'agent pour une durée d'un an. Cette année doit permettre à l'agent d'améliorer ses compétences et de prétendre à une titularisation à l'issue de ce nouveau contrat. La procédure est alors la même qu'au terme du premier contrat.

- le non renouvellement du contrat

Si, à l'issue de l'année de contrat, il n'est pas possible d'envisager une titularisation à brève échéance, en raison de capacités professionnelles insuffisantes, le contrat n'est pas renouvelé. L'agent bénéficie alors des allocations chômage.

Le Président de l'université



Loïc Vaillant



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE
DE L'ÉLEVAGE, DE LA FORMATION
ET DE LA RECHERCHE

education.gouv.fr

Accueil > Le Bulletin officiel > 2010 > n° 29 du 22 juillet 2010 > Encart - Formation des enseignants

Bulletin officiel n° 29 du 22 juillet 2010

Encart - Formation des enseignants

Définition des compétences à acquérir par les professeurs, documentalistes et conseillers principaux d'éducation pour l'exercice de leur métier

NOR : MENH1012598A

arrêté du 12-5-2010 - J.O. du 18-7-2010

MEN - DGRH

Vu code de l'Éducation ; décret n° 70-738 du 12-8-1970 modifié ; décret n° 72-580 du 4-7-1972 modifié ; décret n° 72-581 du 4-7-1972 modifié ; décret n° 80-627 du 4-8-1980 modifié ; décret n° 90-680 du 1-8-1990 modifié ; décret n° 92-1189 du 6-11-1992 modifié ; décret n° 94-874 du 7-10-1994 modifié ; avis du CSE du 12-5-2010

Article 1 - La liste des dix compétences que les professeurs, les documentalistes et les conseillers principaux d'éducation doivent maîtriser pour l'exercice de leur métier est précisée à l'annexe du présent arrêté.

Article 2 - La maîtrise de ces compétences est évaluée au plus tard au moment de la titularisation.

Article 3 - L'arrêté du 19 décembre 2006 portant cahier des charges de la formation des maîtres en institut universitaire de formation des maîtres est abrogé.

Article 4 - Le secrétaire général, le directeur général de l'enseignement scolaire et les recteurs sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui entre en vigueur le 1er septembre 2010 et sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 12 mai 2010

Pour le ministre de l'Éducation nationale, porte-parole du Gouvernement,
et par délégation,
Le secrétaire général,
Pierre-Yves Duwoye
Le directeur général de l'enseignement scolaire,
Jean-Michel Blanquer

Annexe

LES DIX COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

Les compétences professionnelles à acquérir au cours de la formation mettent en jeu des connaissances, des capacités à les mettre en œuvre et des attitudes professionnelles. Déclinées en fonction du métier exercé, professeurs, conseillers principaux d'éducation, elles sont toutes, à un titre ou à un autre, également indispensables.

1 - Agir en fonctionnaire de l'État et de façon éthique et responsable

Tout professeur contribue à la formation sociale et civique des élèves. En tant qu'agent public, il fait preuve de conscience professionnelle et suit des principes déontologiques : il respecte et fait respecter la personne de chaque élève, il est attentif au projet de chacun ; il respecte et fait respecter la liberté d'opinion ; il est attentif à développer une attitude d'objectivité ; il connaît et fait respecter les principes de la laïcité, notamment la neutralité ; il veille à la confidentialité de certaines informations concernant les élèves et leurs familles.

Il exerce sa liberté et sa responsabilité pédagogiques dans le cadre des obligations réglementaires et des textes officiels ; il connaît les droits des fonctionnaires et en respecte les devoirs.

L'éthique et la responsabilité du professeur fondent son exemplarité et son autorité dans la classe et dans l'établissement.

Connaissances

Le professeur connaît :

- les valeurs de la République et les textes qui les fondent : liberté, égalité, fraternité ; laïcité ; refus de toutes les discriminations ; mixité ; égalité entre les hommes et les femmes ;
- les institutions (État et collectivités territoriales) qui définissent et mettent en œuvre la politique éducative de la nation ;
- les mécanismes économiques et les règles qui organisent le monde du travail et de l'entreprise ;
- la politique éducative de la France, les grands traits de son histoire et ses enjeux actuels (stratégiques, politiques, économiques, sociaux) en comparaison avec d'autres pays européens ;
- les grands principes du droit de la fonction publique et du code de l'Éducation : les lois et textes réglementaires en relation avec la profession exercée, les textes relatifs à la sécurité des élèves (obligation de surveillance par exemple) et à la sûreté (obligation de signalement par exemple) ;
- le système éducatif, ses acteurs et les dispositifs spécifiques (éducation prioritaire, etc.) ;
- la convention internationale des droits de l'enfant ;
- ses droits et recours face à une situation de menace ou de violence ;
- l'organisation administrative et budgétaire des écoles et des établissements publics locaux d'enseignement ;
- les règles de fonctionnement de l'école ou de l'établissement (règlement intérieur, aspects budgétaires et juridiques) ;
- les caractéristiques et les indicateurs de l'école ou de l'établissement d'exercice ;
- le projet de l'école ou de l'établissement d'exercice ;
- le rôle des différents conseils (conseil d'école, conseil des maîtres, conseil de cycle, d'une part, conseil d'administration, conseil pédagogique, conseil de classe, conseil de discipline, d'autre part).

Capacités

Le professeur est capable :

- d'utiliser ses connaissances sur l'évolution et le fonctionnement du service public d'éducation nationale pour recourir aux ressources offertes ;
- de se situer dans la hiérarchie de l'institution scolaire ;
- de participer à la vie de l'école ou de l'établissement ;
- de repérer les signes traduisant des difficultés spécifiques des élèves dans le domaine de la santé, des comportements à risques, de la grande pauvreté ou de la maltraitance ;
- de contribuer, en coopérant avec des partenaires internes ou externes à l'institution, à la résolution des difficultés spécifiques des élèves ;
- de se faire respecter et d'utiliser la sanction avec discernement et dans le respect du droit.

Attitudes

Agir de façon éthique et responsable conduit le professeur :

- à faire comprendre et partager les valeurs de la République ;
- à intégrer, dans l'exercice de sa fonction, ses connaissances sur les institutions, sur l'État (son organisation et son budget), sur ses devoirs de fonctionnaire ;
- à respecter dans sa pratique quotidienne les règles de déontologie liées à l'exercice du métier de professeur dans le cadre du service public d'éducation nationale ;
- à respecter les élèves et leurs parents ;
- à respecter et faire respecter le règlement intérieur, les chartes d'usage des ressources et des espaces communs ;
- à respecter, à sensibiliser et faire respecter les droits et devoirs en matière d'usage du numérique dans la société de l'information ;
- à collaborer à la réalisation d'actions de partenariat engagées entre l'établissement et son environnement économique, social et culturel ;
- à prendre en compte la dimension civique de son enseignement.

2 - Maîtriser la langue française pour enseigner et communiquer

Dans son usage de la langue française, tant à l'écrit qu'à l'oral, le professeur doit être exemplaire quelle que soit sa discipline. Il est attentif à la qualité de la langue chez ses élèves. Qu'il présente des connaissances, fournisse des explications ou donne du travail, il s'exprime avec clarté et précision, en tenant compte du niveau de ses élèves. Il sait décrire et expliquer simplement son enseignement à la diversité de ses interlocuteurs, en particulier les parents.

Connaissances

Tout professeur possède les connaissances attendues d'un diplômé de l'enseignement supérieur, dans la maîtrise de la langue écrite et orale (vocabulaire, grammaire, conjugaison, ponctuation, orthographe).

Le professeur des écoles connaît en outre :

- les mécanismes d'apprentissage du langage en maternelle et le développement des capacités d'expression orale tout au long de la scolarité primaire ;
- les mécanismes d'apprentissage de la lecture et ses obstacles ;
- les méthodes d'enseignement de la lecture et de l'écriture ;
- les règles fondamentales de l'orthographe et de la grammaire.

Capacités

Le professeur est capable :

- de repérer les obstacles à la lecture, les déficiences du langage oral et écrit en identifiant les difficultés que peuvent rencontrer les élèves ;
- de construire des séquences d'enseignement qui visent des objectifs de développement de l'expression orale et écrite des élèves ;
- de communiquer avec clarté et précision et dans un langage adapté à l'écrit comme à l'oral :
 - . avec les élèves, au cours des apprentissages (transmission des connaissances, organisation du travail en classe et du travail personnel à fournir, etc.),

. avec les parents, au cours des échanges personnalisés ou collectifs.

Attitudes

Le souci d'amener les élèves à maîtriser la langue conduit le professeur :

- à intégrer dans les différentes situations professionnelles l'objectif de maîtrise de la langue orale et écrite par les élèves ;
- à veiller dans toutes les situations d'enseignement ou éducatives au niveau de langue des élèves, à l'écrit et à l'oral.

3 - Maîtriser les disciplines et avoir une bonne culture générale

Une bonne maîtrise des savoirs enseignés est la condition nécessaire de l'enseignement.

Le professeur a une connaissance approfondie et élargie de sa ou de ses disciplines et une maîtrise des questions inscrites aux programmes. Il connaît les composantes du socle commun de connaissances et de compétences, les repères annuels de sa mise en œuvre, ses paliers et ses modalités d'évaluation. Il aide les élèves à acquérir les compétences exigées en veillant à la cohérence de son projet avec celui que portent les autres enseignements.

Il possède aussi une solide culture générale qui lui permet de contribuer à la construction d'une culture commune des élèves. Il pratique au moins une langue vivante étrangère.

Connaissances

Le professeur des écoles connaît :

- les objectifs de l'école primaire et du collège ;
- les concepts et notions, les démarches et les méthodes dans chacun des champs disciplinaires enseignés à l'école primaire.

Le professeur des lycées et collèges :

- connaît les objectifs de l'école primaire, du collège et du lycée ;
- maîtrise l'ensemble des connaissances dans sa ou ses disciplines et élargit sa culture aux disciplines connexes ;
- situe sa ou ses disciplines, à travers son histoire, ses enjeux épistémologiques, ses problèmes didactiques et les débats qui la traversent.

Capacités

Le professeur des écoles est capable :

- d'organiser les divers enseignements en les articulant entre eux dans le cadre de la polyvalence ;
- de profiter de la polyvalence pour construire les apprentissages fondamentaux ;
- d'insérer dans les apprentissages les exercices spécifiques et systématiques pour développer les automatismes (lecture, écriture, calcul, grammaire, orthographe, éducation physique, etc.).

Le professeur du second degré est capable d'organiser l'enseignement de sa discipline en cohérence avec les autres enseignements.

Attitudes

La maîtrise scientifique et disciplinaire du professeur le conduit à :

- une attitude de rigueur scientifique ;
- à participer à la construction d'une culture commune des élèves.

4 - Concevoir et mettre en œuvre son enseignement

Le professeur est un spécialiste de l'enseignement de sa ou de ses disciplines, c'est-à-dire qu'il est capable d'assurer, sur la durée d'une année scolaire, l'apprentissage effectif de ses élèves dans le cadre d'un enseignement collectif. Pour cela, il maîtrise la didactique de sa ou de ses disciplines, et il est capable de mettre en œuvre des approches pluridisciplinaires ; il connaît les processus d'apprentissage et les obstacles que peuvent rencontrer les élèves et la manière d'y remédier ; il est capable d'élaborer des programmations et de répartir les apprentissages dans le temps. Il sait prendre en compte ce qui a été réalisé précédemment.

Le professeur peut être appelé à participer aux actions de formation continue des adultes et aux formations par apprentissage et être formé en conséquence.

Connaissances

Le professeur connaît :

- les objectifs à atteindre pour un niveau donné, dans le cadre de son enseignement ou de son domaine d'activité ;
- les programmes d'enseignement et les principales ressources, notamment numériques, qui le concernent à tous les niveaux d'enseignement des premier et second degrés ;
- les fondements de la psychologie de l'enfant, de l'adolescent et du jeune adulte, les processus d'apprentissage des élèves et les obstacles possibles à ces processus ;
- les différents supports et les outils notamment numériques nécessaires à la conception et à la mise en œuvre des apprentissages.

Capacités

Le professeur est capable :

- de définir des objectifs d'apprentissage à partir des références des textes officiels ;
- de raisonner en termes de compétences ;
- de mettre en œuvre une progression et une programmation sur l'année et sur le cycle ;
- de mettre en œuvre une progression différenciée selon les niveaux des élèves ;
- de s'appuyer sur ses connaissances des processus d'apprentissage des élèves et de la psychologie de l'enfant, de l'adolescent et du jeune adulte ;
- d'intégrer dans son enseignement l'usage des technologies numériques ;
- de prendre en compte les résultats des évaluations dans la construction d'une progression pédagogique ;
- d'intégrer dans son enseignement la prévention des risques professionnels.

Attitudes

Le professeur est conduit :

- à développer des approches pluridisciplinaires et transversales fondées sur les convergences et les complémentarités entre

les disciplines :

- à construire des activités permettant d'acquérir la même compétence par le biais de plusieurs disciplines ;
- à mettre sa discipline au service de projets ou dispositifs pluridisciplinaires ;
- à apprécier la qualité des documents pédagogiques (manuels scolaires numériques ou non et livres du professeur associés, ressources documentaires numériques ou non, logiciels d'enseignement, etc.).

5 - Organiser le travail de la classe

Le professeur sait faire progresser tous les élèves d'une classe aussi bien dans la maîtrise des connaissances, des capacités et des attitudes que dans le respect des règles de la vie en société ; ses exigences portent sur les comportements et il fait en sorte que les élèves attachent de la valeur au travail personnel et collectif.

Connaissances

L'École est partie prenante dans la formation des futurs citoyens. À ce titre, elle doit dispenser les règles du vivre-ensemble, inciter à la tolérance et au respect d'autrui. Cette mission d'éducation suppose que l'école est elle-même un lieu où la violence est exclue. À cette fin, il est essentiel que les futurs professeurs, documentalistes et conseillers principaux d'éducation disposent des connaissances de base en matière de gestion des groupes et des conflits.

Capacités

Le professeur est capable :

- de prendre en charge un groupe ou une classe, de faire face aux conflits, de développer la participation et la coopération entre élèves ;
- d'organiser l'espace de la classe et le temps scolaire en fonction des activités prévues ;
- d'organiser les différents moments d'une séquence ;
- d'adapter les formes d'interventions et de communication aux types de situations et d'activités prévues (postures, place, interventions, vérification des consignes, etc.).

Attitudes

Dans toute situation d'enseignement, le professeur veille à instaurer un cadre de travail permettant l'exercice serein des activités.

6 - Prendre en compte la diversité des élèves

Le professeur met en œuvre les valeurs de la mixité, qu'il s'agisse du respect mutuel ou de l'égalité entre tous les élèves. Il sait différencier son enseignement en fonction des besoins et des facultés des élèves, afin que chaque élève progresse. Il prend en compte les différents rythmes d'apprentissage, accompagne chaque élève, y compris les élèves à besoins particuliers. Il sait faire appel aux partenaires de l'école en tant que de besoin.

Il connaît les mécanismes de l'apprentissage dont la connaissance a été récemment renouvelée, notamment par les apports de la psychologie cognitive et des neuro-sciences.

Il amène chaque élève à porter un regard positif sur l'autre et sur les différences dans le respect des valeurs et des règles communes républicaines.

Connaissances

Le professeur connaît :

- les éléments de sociologie et de psychologie lui permettant de tenir compte, dans le cadre de son enseignement, de la diversité des élèves et de leurs cultures ;
- les dispositifs éducatifs de la prise en charge de la difficulté scolaire et des élèves en situation de handicap.

Capacités

Le professeur est capable :

- de prendre en compte les rythmes d'apprentissage des élèves ;
- de déterminer, à partir des besoins identifiés, les étapes nécessaires à l'acquisition progressive des savoirs et des savoir-faire prescrits ;
- d'adapter son enseignement à la diversité des élèves (pédagogie différenciée, aide personnalisée, programme personnalisé de réussite éducative) en s'appuyant notamment sur les outils numériques à sa disposition et à celle des élèves ;
- dans le premier degré, de contribuer, avec les personnels qualifiés, à la mise en œuvre des aides spécialisées ;
- au lycée de mettre en œuvre l'accompagnement personnalisé ;
- de participer à la conception d'un « projet personnalisé de scolarisation », d'un « projet d'accueil individualisé » pour les élèves à besoins particuliers et les élèves handicapés ou malades en s'appuyant sur des démarches et outils adaptés et sur les technologies de l'information et de la communication.

Attitudes

Le professeur veille :

- à préserver l'égalité et l'équité entre élèves ;
- à ce que chaque élève porte un regard positif sur lui-même et sur l'autre.

7 - Évaluer les élèves

Le professeur sait évaluer la progression des apprentissages et le degré d'acquisition des compétences atteint par les élèves.

Il utilise le résultat des évaluations pour adapter son enseignement aux progrès des élèves. Il fait comprendre aux élèves les principes d'évaluation et développe leurs capacités à évaluer leurs propres productions. Il communique et explique aux parents les résultats attendus et les résultats obtenus.

Connaissances

Le professeur connaît :

- les différentes évaluations qu'il peut être amené à pratiquer ainsi que les usages qui peuvent en être faits ;
- les principes et outils de validation et de certification.

Capacités

Le professeur est capable :

- de comprendre les fonctions de l'évaluation ;

- de concevoir des évaluations aux différents moments de l'apprentissage, c'est-à-dire :
 - . définir le niveau d'exigence de l'évaluation,
 - . utiliser différentes méthodes d'évaluation (tests, feuilles de positions, grilles d'observation, etc.),
 - . adapter le support et le questionnement en référence aux objectifs et au type d'évaluation que l'on souhaite mener,
 - . expliciter les consignes, guider les élèves dans la préparation de l'évaluation,
 - . expliciter les critères de notation,
 - . analyser les réussites et les erreurs constatées,
 - . concevoir des activités de remédiation et de consolidation des acquis (exercices d'entraînement, exercices de mémorisation oraux ou écrits, activités d'aide, de soutien et d'approfondissement, etc.) ;
- de développer les compétences des élèves dans le domaine de l'autoévaluation ;
- de pratiquer la validation des acquis, l'évaluation certificative (examens, contrôle en cours de formation, compétences linguistiques incluses dans le cadre européen commun de référence pour les langues, paliers de validation du socle commun, B2i, etc.).

Attitudes

Le professeur pratique l'évaluation dans le cadre d'une relation claire et de confiance et pour cela :

- il mesure ses appréciations ;
- il valorise l'exercice et le travail personnel des élèves ;
- il veille à ce que chaque élève soit conscient de ses progrès, du travail et des efforts qu'il doit produire.

8 - Maîtriser les technologies de l'information et de la communication

Tout professeur est concerné par l'usage des outils numériques et leur intégration dans les pratiques pédagogiques. Au sortir de sa formation universitaire il doit avoir acquis les compétences d'usage et de maîtrise raisonnée des techniques de l'information et de la communication dans sa pratique professionnelle.

Les connaissances et les capacités attendues sont celles relatives aux compétences du certificat informatique et internet de niveau 2 « enseignant », attesté dans le cadre du master.

Connaissances

Le professeur maîtrise :

- les connaissances relatives aux compétences inscrites dans le référentiel du C2i de niveau 2 « enseignant » ;
- les droits et devoirs liés aux usages des Tic.

Capacités

Le professeur est capable de :

- concevoir, préparer et mettre en œuvre des contenus d'enseignement et des situations d'apprentissage s'appuyant sur les outils et ressources numériques ;
- participer à l'éducation aux droits et devoirs liés aux usages des technologies de l'information et de la communication ;
- s'impliquer dans l'éducation à un usage civique, éthique et responsable des réseaux numériques ouverts sur l'internet et à leurs risques et dangers éventuels ;
- utiliser les Tic et les outils de formation ouverte et à distance pour actualiser ses connaissances ;
- travailler en réseau avec les outils du travail collaboratif.

Attitudes

Le professeur observe une attitude :

- critique vis-à-vis de l'information disponible ;
 - réfléchie et responsable dans l'utilisation des outils interactifs exigée des élèves.
- Il actualise ses connaissances et compétences au cours de son exercice professionnel.

9 - Travailler en équipe et coopérer avec les parents et les partenaires de l'école

Le professeur participe à la vie de l'école ou de l'établissement. Il contribue également à la vie de l'institution scolaire à l'échelle de la circonscription du premier degré, du département, de l'académie ou même à celle du territoire national en participant à la formation initiale et continue des professeurs.

Il travaille avec les équipes éducatives de l'école et de ses classes ainsi qu'avec des enseignants de sa ou de ses disciplines.

Le conseil des maîtres à l'école, le conseil pédagogique au collège ou au lycée constituent des instruments privilégiés du travail en équipe.

Le professeur coopère avec les parents et les partenaires de l'école.

Il aide l'élève à construire son projet d'orientation.

Connaissances

Le professeur connaît :

- le rôle et la fonction des associations de parents d'élèves ;
- les partenaires et les interlocuteurs extérieurs à l'école avec lesquels il est amené à travailler ;
- pour ce qui le concerne, les conventions et protocoles liant le ministère de l'Éducation nationale à d'autres ministères ou organismes ;
- les dispositifs d'aide à l'insertion des élèves ;
- les procédures d'orientation et les différentes voies dans lesquelles les élèves peuvent s'engager.

Capacités

Le professeur est capable :

- d'inscrire sa pratique professionnelle dans l'action collective de l'école ou de l'établissement, notamment :
 - . dans le domaine de la programmation des enseignements,
 - . dans le domaine de l'évaluation (supports et échelles d'évaluation harmonisés, livrets scolaires, bulletins trimestriels, etc.) ;
 - . dans le domaine de l'orientation,
 - . dans le domaine de l'aide et de l'insertion des élèves, en collaboration avec les autres personnels (professeurs principaux, conseillers principaux d'éducation, enseignants du réseau d'aide spécialisée aux élèves en difficulté (Rased), personnels

d'orientation et du secteur médico-social, etc.),

. dans le domaine de l'éducation artistique et culturelle par la connaissance des principaux partenaires (professionnels et établissements relevant du ministère chargé de la Culture, collectivités territoriales, associations),

. dans le domaine des partenariats éducatifs avec les services de l'État (culture, emploi, justice, police, environnement et développement durable, défense, etc.) ;

- de communiquer avec les parents :

. en contribuant à l'établissement d'un dialogue constructif dans le but de les informer sur les objectifs de son enseignement ou de son activité, de rendre compte des évaluations dans un langage adapté, d'examiner les résultats, les aptitudes de leurs enfants, les difficultés constatées et les possibilités d'y remédier,

. en mobilisant ses connaissances dans le domaine de l'orientation pour aider l'élève et ses parents dans l'élaboration d'un projet professionnel ;

- de contribuer, en coopérant avec des partenaires internes ou externes à l'institution, à la résolution des difficultés spécifiques des élèves dans le domaine de la santé, des comportements à risques et de la grande pauvreté ou de la maltraitance ;

- d'utiliser les possibilités offertes par les services éducatifs installés auprès des musées et autres institutions culturelles, notamment dans le cadre de l'éducation artistique et culturelle ;

- de favoriser l'engagement des parents dans la vie de l'établissement comme dans la valorisation des savoirs ;

- de travailler via les réseaux numériques professionnels ;

- de s'impliquer dans des tâches de formation.

Attitudes

Le professeur observe, dans l'exercice de son activité professionnelle, une attitude favorisant le travail collectif, le dialogue avec les parents et la dimension partenariale.

10 - Se former et innover

Le professeur met à jour ses connaissances disciplinaires, didactiques et pédagogiques. Il sait faire appel à ceux qui sont susceptibles de lui apporter aide ou conseil dans l'exercice de son métier.

Il est capable de faire une analyse critique de son travail et de modifier, le cas échéant, ses pratiques d'enseignement.

Connaissances

Le professeur connaît l'état de la recherche :

- dans sa discipline ;

- dans le domaine de la didactique, de la pédagogie et de la transmission de savoirs (processus d'apprentissage, didactique des disciplines, utilisation des technologies de l'information et de la communication, etc.).

Le professeur connaît la politique éducative de la France.

Capacités

Le professeur est capable de tirer parti des apports de la recherche et des innovations pédagogiques pour actualiser ses connaissances et les exploiter dans sa pratique quotidienne.

Attitudes

Le professeur fait preuve de curiosité intellectuelle et sait remettre son enseignement et ses méthodes en question.

Il s'inscrit dans une logique de formation professionnelle tout au long de la vie, notamment via les réseaux numériques.

