



FÉDÉRATION  
WALLONIE-BRUXELLES

Conseil Supérieur des Centres PMS

Avis n°43

**Positionnements du Conseil Supérieur des Centres PMS  
quant au développement d'indicateurs propres aux Centres PMS**

Mars 2020

## Table des matières

Introduction.....	3
A. Rétroacte.....	4
B. Positionnements actuels du Conseil Supérieur .....	5
1. Un outil de communication ET un outil de pilotage.....	5
a) Un outil de pilotage.....	5
b) Un outil d'information au service de la communication avec l'autorité.....	5
2. Quel que soit l'objectif des indicateurs (communication ou pilotage), ils doivent.....	6
a) ouvrir à la réflexion de chaque PO, chaque direction, chaque équipe et chaque agent .....	6
b) servir la démarche de qualité de l'action de chaque Centre PMS.....	6
c) pouvoir être expliqués et interprétés au service de l'amélioration des actions de chaque Centre PMS .....	6
3. Des indicateurs chiffrés et mesurables... mais pas que ! .....	7
a) Des données chiffrées.....	8
b) Des « pourcentages ».....	8
c) Des critères qualitatifs .....	8
4. L'impact de l'action PMS, lui, est « non-mesurable » .....	9
Conclusions.....	10
Piste pour aller plus loin : au-delà des indicateurs... définir le processus .....	10
Annexe 1 - Relevé des textes et travaux des 15 dernières années sur « l'évaluation en Centres PMS » .....	12

**Positionnements du Conseil Supérieur des Centres PMS**  
**quant au développement d'indicateurs propres aux Centres PMS**

**Introduction**

L'Avis n°3 du Pacte pour un enseignement d'excellence énonce, au point A. (2) de l'OS4.5., que « *le pilotage de l'action des CPMS s'opérera au travers d'une double contractualisation (...)* :

- *chaque CPMS conclut un contrat avec chacune des écoles avec lesquelles il travaille, (...)*
- *et chaque CPMS négocie un contrat d'objectif avec le DCO (...) qui reprend les objectifs qu'il se donne pour rencontrer les besoins des écoles et les indicateurs qui permettront d'évaluer la réalisation de ces objectifs. »* (pg 265).

De plus, il précise que « *des processus de pilotage des CPMS sont développés au niveau central au sein de la nouvelle DG du pilotage du système éducatif de l'AGE, notamment en termes de production de données et d'indicateurs. L'impact concret des ressources mobilisées au sein des CPMS n'est en effet actuellement pas suivi de façon mesurable et objectivable.* » (pg 265 et 266).

Enfin, la négociation sectorielle 2017-2018 relative à la programmation sociale dans l'enseignement, en son point 5.A.3., annonce qu'il faudra « *définir les modalités de développement et d'opérationnalisation d'une alternative fonctionnelle au journal d'activités.* »

**La question des indicateurs est donc à nouveau d'actualité pour les Centres PMS.**

**Le Conseil Supérieur des CPMS estime qu'il doit reconsidérer cette question.**

### A. Rétroacte

Des différents textes traitant de l'évaluation et des indicateurs en Centre PMS<sup>1</sup>, le Conseil Supérieur des Centres PMS tire les conclusions suivantes :

- **Les CPMS doivent se doter d'indicateurs qui leur sont propres.**
- **Le Conseil Supérieur des Centres PMS n'est pas à même de mener à bien une démarche de construction d'indicateurs SANS l'aide d'une expertise extérieure.**
- **L'Administration n'est pas à même de mener à bien une démarche de construction d'un système efficace et pertinent de quantification des prestations SANS l'aide des acteurs de terrain.**
- **Il est primordial de définir au préalable les attentes quant aux informations que l'on souhaite recueillir. Il est également nécessaire qu'il y ait un accord entre le Cabinet, l'Administration et les professionnels de terrain quant à ces attentes et aux moyens que l'on met en place pour y répondre.**
- **Il semble essentiel de distinguer deux objectifs et donc deux outils potentiellement différents : un outil servant l'objectif de pilotage du Centre et utilisable par les directions et un outil servant à informer le public et l'autorité des services offerts par les CPMS.**
- **La création de ces outils doit être prolongée par un dispositif de formation, tant pour les directions que pour les équipes.**

---

<sup>1</sup> Un relevé de ces textes et de leurs conclusions vous est proposé en Annexe 1 de ce document

## B. Positionnements actuels du Conseil Supérieur

### 1. Un outil de communication ET un outil de pilotage

Le Conseil supérieur des CPMS soutient la création d'une application numérique de pilotage et souhaiterait pouvoir contribuer à son élaboration afin qu'elle s'adapte au mieux au travail PMS.

Au préalable, il est toutefois primordial de savoir **A QUI** sont destinés les indicateurs. Et puisqu'il existe différents niveaux de réflexion (l'Administration, le DCO, le directeur de Centre, le service, l'équipe, l'agent), il serait pertinent de déterminer clairement quels objectifs sont visés pour chacun.

Le Conseil Supérieur des Centres PMS propose que les indicateurs soient compris dans un outil de communication vers l'autorité publique et utilisés comme un outil de pilotage par la direction et son équipe.

#### a) Un outil de pilotage

Le principal intérêt des indicateurs pour une direction est qu'ils mettent le directeur en capacité de diriger efficacement son centre, tout en lui permettant de se questionner sur le fonctionnement de celui-ci afin de viser une démarche d'amélioration continue.

Un autre intérêt des indicateurs est qu'ils permettent une vision par équipe, en lien avec le contexte de chacune des écoles dans lesquelles les agents sont investis.

Au niveau de l'agent, il est également intéressant de bénéficier d'un outil qui appréhende une vision globale de son centre, de son équipe mais aussi de disposer d'un retour sur son propre travail.

#### b) Un outil d'information au service de la communication avec l'autorité

L'évaluation de la qualité de la mise en œuvre des missions des CPMS repose sur la prise en compte, par l'autorité publique d'une part et les CPMS d'autre part, de leurs réalités et enjeux respectifs. Cette double compréhension dépend de la qualité de la communication établie entre l'autorité et les professionnels sur le terrain.

En ce sens, la création d'un outil numérique de pilotage basé sur des indicateurs spécifiques constitue une opportunité de clarifier et d'objectiver les orientations définies. L'autorité publique pourra s'appuyer sur ces indicateurs pour évaluer l'adéquation des mesures prises en matière de mise en œuvre des missions et fixer les réorientations et recentrages jugés nécessaires. De leur côté, les CPMS s'appuieront sur ces mêmes indicateurs pour clarifier leur contexte de travail et les choix posés en termes d'objectifs et de pertinence de leurs actions, dans le respect de l'autonomie qui est la leur.

Ce double mouvement communicatif, basé sur un langage commun, devra inclure

- une dimension liée à la qualité du partenariat établi entre les CPMS et les écoles, dans le respect de leurs spécificités respectives,
- une dimension relative aux actions menées en dehors de l'école.

Le Conseil Supérieur rappelle que le contrat d'objectif conclu entre un CPMS et le pouvoir régulateur ne peut se réduire à la somme des contrats établis avec les écoles de son ressort. Le CPMS doit rester en capacité de conserver des objectifs spécifiques – et donc visibles dans son contrat d'objectifs - dans le cadre de partenariats avec d'autres secteurs notamment celui de l'aide à la jeunesse.

### **2. Quel que soit l'objectif des indicateurs (communication ou pilotage), ils doivent...**

- a) ouvrir à la réflexion de chaque PO, chaque direction, chaque équipe et chaque agent**
- b) servir la démarche de qualité de l'action de chaque Centre PMS**
- c) pouvoir être expliqués et interprétés au service de l'amélioration des actions de chaque Centre PMS**

Dans le contexte d'action des Centres PMS, les indicateurs permettant de quantifier des pratiques ne sont intéressants que s'ils sont utilisés comme un des outils d'analyse des pratiques par l'équipe concernée. L'indication chiffrée d'un volume de pratiques n'est pas à considérer en elle-même comme un indicateur de qualité.

*Par exemple, réaliser 80% d'interventions individuelles et 20% d'actions collectives n'est ni bon ni mauvais en soi. Ce pourcentage permet uniquement à l'équipe de prendre conscience de la répartition du temps consacré à ces deux types d'intervention. Cet élément en lui-même n'est pas un critère de qualité mais il peut être utile dans la réflexion sur la qualité des pratiques.*

Les indicateurs sont intéressants s'ils ouvrent à la réflexion. Leur but est d'amener divers éléments, de pousser les travailleurs à se questionner, à discuter et à réfléchir pour poser par la suite des actions les plus justes et les plus efficaces possible.

*Il est opportun de réfléchir avec l'autorité aux répercussions des chiffres produits par les indicateurs. Il sera indispensable de s'accorder sur le statut de chaque indicateur. Si certains indicateurs devaient s'avérer être utiles pour le contrôle de la bonne réalisation des missions du Centre PMS par l'inspection, cela devra être clairement signalé.*

*Les indicateurs qui serviront la démarche de qualité alimenteront la REFLEXION sur les*

*ajustements à mener pour la période suivante en vue de renforcer la PERTINENCE DES ACTIONS.*

*Le DCO, dans cette approche, pourrait apporter une aide précieuse en permettant une prise de recul nécessaire à l'analyse de fonctionnement.*

Un indicateur, seul ou isolé, est peu pertinent car il ne se suffit pas à lui-même. Il doit être croisé avec d'autres ET être contextualisé. En d'autres mots, il faut définir les indicateurs en fonctions des objectifs du travail PMS poursuivis.

*Par exemple, certains PMS ruraux font 95% d'individuel (vu les distances etc.), alors que d'autres PMS font plutôt 95% de collectif pour telle ou telle raison... C'est la réflexion autour des chiffres et le fait de relier les facteurs entre eux qui sont intéressants (sans pour autant que le lien entre deux facteurs soit instauré de façon obligatoire et immuable).<sup>2</sup>*

Si la concurrence entre les centres est contre-productive, une comparaison entre les centres peut être intéressante

- si elle est anonyme,
- si elle ne sert pas au jugement,
- si elle ne vise pas à l'uniformisation et l'atteinte de « quota seuil »,
- si elle est nuancée et analysée en fonction des contextes de travail de chacun,
- et si elle constitue une vraie opportunité de relancer la réflexion quant au pilotage des centres.

De plus, ces comparaisons peuvent être le reflet du type de travail PMS effectué en fonction du territoire géographique couvert, du type d'écoles desservies, etc

Par contre, il est absolument nécessaire de prévoir des balises pour que la création d'indicateurs PMS :

- ne mette pas les Centres en concurrence
- n'induit pas une démarche d'évaluation dichotomique de type « réussi ou raté »
- n'induit pas de fausses conclusions parce que certains indicateurs seraient utilisés isolément.

### **3. Des indicateurs chiffrés et mesurables... mais pas que !**

<sup>2</sup> L'Administration a entre autres demandé en 2017-2018 le nombre d'attestation d'orientation vers l'enseignement spécialisé délivrées et le nombre de protocoles justificatifs réclamés. Mais qu'est-ce que ces chiffres ou ces différences de chiffres peuvent dire du travail PMS ? Que l'orientation ait abouti ou pas, le travail de rencontre, de discussion et de réflexion du PMS aura été effectué et se sera révélé utile dans les deux cas.

**a) Des données chiffrées**

L'Administration envoie aux écoles et à leur P.O. des données chiffrées via l'application « Pilotage » (anciennement TABOR pour Tableau de BORD). Cet ensemble de données est en quelque sorte « la carte d'identité » administrative de chaque établissement.

Cet outil permet aux directions d'établissement d'effectuer un travail de compréhension et d'analyse de leur fonctionnement à un moment donné, ce qui permet d'alimenter, en équipe, les choix pédagogiques.

Une adaptation de cette application permettant la création d'une version PMS participerait à une démarche de qualité qui veillerait à une meilleure adéquation avec les besoins et réalités du terrain.

**b) Des « pourcentages »**

On parle ici d'indicateurs qui concernent le temps que les Centres consacrent à telle ou telle activité et qui s'exprimeraient en pourcentage et non pas uniquement en « nombres d'interventions ».

Ex : notre CPMS réalise x % d'individuel, x % de collectif, x % de travail d'orientation, etc.

Un CPMS pourra ainsi expliquer ses pourcentages au regard de son contexte de travail et de ses caractéristiques propres, mais également se conforter ou se réorienter.

**Remarque 1 : Les pourcentages ne doivent cependant pas conduire à une surcharge administrative. La création de logiciels informatiques permettant un allègement administratif est un préalable à la gestion des indicateurs.**

Des logiciels permettant l'informatisation des dossiers des élèves et l'encodage des différents types d'interventions existent déjà (toutes précautions en lien avec le RGPD et le secret professionnel y étant respectées). Ils devraient être généralisés à l'ensemble des Centres. Ces programmes génèrent automatiquement le journalier des agents. Quelques améliorations du système pourraient permettre un calcul de pourcentages par agent et surtout de pourcentages par centre.

**Remarque 2 : Ces logiciels informatiques permettent un relevé de toutes les actions menées par les agents mais comment « comptabilise-t-on » les nombreux temps de réflexions inhérents au métier d'agent PMS ?**

Des onglets « concertation » ou « réunion d'équipe » sont prévus mais ne peuvent être, à eux seuls, représentatifs des réalités du travail.

**c) Des critères qualitatifs**



Actuellement, le Projet de Centre est le principal outil où apparaissent les réflexions, les valeurs, le fonctionnement et les lignes conductrices d'un Centre PMS. Le plan de formation est également un outil de pilotage intéressant.

Il y a donc, pour les Centres PMS, un besoin d'indicateurs qualitatifs afin de rendre visibles les valeurs et principes propres au travail PMS.

**L'ensemble de critères quantitatifs ET qualitatifs garantiront un service de qualité et une meilleure visibilité.**

### **Liste non-exhaustive de « critères de qualité » qui pourraient constituer des indicateurs qualitatifs :**

- Le suivi longitudinal d'une situation : ce suivi longitudinal et global est un gage de qualité car les interventions et actions menées aux différentes étapes du parcours scolaire de l'enfant assurent une continuité et une sécurité aux familles.
- Le professionnalisme : par la formation continuée des agents, un Centre rassemble une somme de compétences. Il est intéressant de mutualiser ces ressources mais aussi d'élargir les champs d'actions afin de répondre au mieux à l'ensemble des missions.
- L'accueil des nouveaux et le soutien aux équipes : la création et la présence de « canevas » permettant, aux agents nouvellement engagés ou peu familiarisés avec une thématique, d'accéder rapidement à l'information ou à la procédure nécessaire à la réalisation d'une tâche.
- La fonction d'interpellation du système scolaire : le temps consacré par les équipes PMS, leur disponibilité, leur créativité dans l'accompagnement et les interpellations des acteurs de l'école sont un gage de qualité non négligeable.
- Le degré de satisfaction des bénéficiaires quant à la collaboration avec le Centre PMS (bénéficiaires au sens large : partenaires de travail du réseau psycho-médico-social, écoles, parents, élèves, ...) : Un questionnaire « miroir » pour les Centres PMS et leur public serait intéressant.
- L'adaptation aux réalités, priorités et besoins de la région/des écoles (aspects socioéconomiques, culturels, géographiques...).
- Le bien-être des travailleurs.

#### **4. L'impact de l'action PMS, lui, est « non-mesurable »**

Le Pacte énonce, en ses pages 265 et 266 : « *des processus de pilotage des CPMS sont développés au niveau central au sein de la nouvelle DG du pilotage du système éducatif de l'AGE, notamment en termes de production de données et d'indicateurs. L'impact concret des ressources mobilisées au sein des CPMS n'est en effet actuellement pas suivi de façon mesurable et objectivable.* »

Or « suivre de façon mesurable et objectivable l'impact des ressources mobilisées au sein des CPMS » est selon nous totalement impossible.

En effet, dans le travail psycho-social, il ne saurait être question d'obligation de résultats. Les réussites sont multifactorielles.

*Un psychologue qui voit un enfant aller mieux ne saura jamais si c'est « grâce à lui ».*

*Un professionnel de l'orientation qui voit un élève se sentir bien dans son option ne saura jamais dans quelle mesure il a contribué au choix de cette option et à ce bien-être.*

*Qui pourra dire combien de grossesses non-désirées ont été évitées grâce à des animations EVRAS ? Il s'agirait tout simplement de tenter de mesurer l'invisible...*

Enfin, il ne faut pas évaluer le travail du Centre PMS à l'aune des objectifs scolaires. La réussite scolaire n'est pas, en tant que telle, un indicateur du travail PMS.

*Le CPMS peut avoir bien fait son travail avec un jeune et avoir permis à ce jeune de se sentir mieux, même si ce jeune échoue finalement son année scolaire.*

### Conclusions

Outre les 4 positionnements repris ci-dessus, le Conseil Supérieur recommande que certaines conditions incontournables soient rencontrées pour la construction d'indicateurs PMS :

- **Combiner les connaissances théoriques et les connaissances pratiques, et donc associer des statisticiens à des acteurs de terrain (cfr. les conclusions des expériences passées).**
- **Se donner les moyens : financiers, humains, en termes de temps et d'expertise.**
- **Se donner les moyens de réussir leur implémentation : ne pas oublier la formation.**
- **Réfléchir à quelque chose qui soit facile d'utilisation, et pour les agents, et pour les directions, sans surcharge de travail administratif...**
- **Déterminer les objectifs des indicateurs au préalable en fonction de l'utilité qu'on leur prêtera (outil de communication ou outil de pilotage).**
- **Garantir leur utilisation uniquement aux fins prévues.**

**Piste pour aller plus loin : au-delà des indicateurs... définir le processus**

Une définition du processus est absente dans le travail PMS. Or une évaluation de qualité ne peut se faire qu'au regard de celui-ci.

Le processus décrit les activités d'un service de façon transversale. Cette approche permet d'identifier et de maîtriser les interfaces entre les différentes activités. Il répond à la question : « Quoi faire ? » « Pour quelle valeur ajoutée ? »

Comment faire ? On commence par établir une liste des actions qui sont effectuées par chaque travailleur.

*Exemple : quelles sont les actions réalisées par le directeur du Centre ? L'accueil des nouveaux agents, l'accueil des parents, la rencontre avec les directions d'école, etc.*

Ensuite, des « procédures » sont écrites pour chacune de ces actions.

Cela peut sembler fort théorique, mais il s'agit d'un « guide » qui « cadre » le travail et permet au travailleur (directeur ou agents PMS) de « vérifier » de temps en temps qu'il fait bien « tout » ce qu'il est censé faire.

Le risque est d'être amené à figer les choses si on les décrit trop précisément. Il n'est pas souhaitable d'être "cadenassés" par des procédures rigides qui ne pourraient être exhaustives dans le domaine relationnel.

La définition des processus est certainement une démarche qui prend du temps... mais qui permet aussi sans doute d'en gagner par après, notamment par rapport aux tâches moins routinières qui, lorsqu'elles se présentent, sont chronophages car elles nécessitent davantage de temps de réflexion avant leur mise en œuvre.

Pour les tâches moins concrètes, plutôt que de décrire une procédure, on pourra juste lister des grandes rubriques, sans plus de description à l'intérieur de celles-ci.

*Exemple : accompagnement de la réflexion des équipes sur des situations...*

Même pour les agents, cela pourrait être utile...

*« Je rencontre des parents, quelles pourraient être mes balises ? » Il pourrait être intéressant de disposer d'un tel guide qui rappellerait certains grands principes.*

Un tel « tableau de bord » participerait aussi à la visibilité de notre action. Il « officialiserait » ce qui se fait actuellement de manière plus officieuse. Cela dégagerait certainement des « indicateurs » non-chiffrables, des critères qualitatifs pertinents et intéressants (toujours complémentaires aux pourcentages exprimant ce qu'on fait dans tel centre).

**Annexe 1 – Relevé des textes et travaux des 15 dernières années sur  
« l'évaluation en Centres PMS »**

**Décret « Missions des CPMS » du 14 juillet 2006,**

**article 40 :** Le rapport d'activités a une double finalité :

- Pour le directeur du centre : s'assurer de l'adéquation entre les objectifs poursuivis et les moyens mis en œuvre dans le projet de centre et y apporter les réajustements nécessaires ;
- Pour les services du Gouvernement : assurer le pilotage des centres psycho-médico-sociaux en veillant à l'adéquation des activités déployées dans les centres aux missions qui leur sont dévolues.

**article 41 :** L'exécution du projet de Centre fait l'objet du rapport d'activité et celui-ci précise notamment les modalités de réalisation de l'ensemble des activités prévues au projet de centre en objectivant « *les observations et les éventuels réajustements de projet de centre, entre autres, par des données quantifiables* ».

**2004-2006 : « Vade-mecum de l'agent PMS » et « Pour une démarche de qualité dans les Centres PMS »**

En 2006 paraît un texte intitulé « Pour une démarche de qualité dans les Centres PMS » (références 2006/MA/TP/RG/YH/gl-220/ind.). Il s'agit d'une reproduction / actualisation du document « Vade-mecum de l'agent PMS » qui date de mai 2004. Aucun agent PMS de terrain d'aucun réseau n'a été associé à la réalisation de ce travail.

**21 décembre 2006 : Circulaire n°1712 – Système de quantification des prestations effectuées par les agents PMS au sein de leur Centre. Expérimentation. Appel à candidature.**

Dans cette circulaire, l'Administrateur général de l'Enseignement et de la Recherche scientifique (Agers), Mr Hubin, propose une grille de recueil des activités prestées dans les Centres PMS. Suite à cet appel à candidature, 30 Centres PMS issus des 3 réseaux testeront cette grille pendant 6 mois (de janvier à juin 2007). Malheureusement, les conclusions énoncées sont les suivantes : « *cette grille de quantification des prestations ne permet pas de satisfaire aux deux objectifs qu'une pratique de quantification en CPMS se doit de poursuivre, à savoir : proposer un outil de pilotage utilisable par les directions et informer le public des services offerts par les PMS et permettre ainsi une meilleure visibilité. Pour les CPMS, il est illusoire de vouloir mettre au point un seul outil de quantification qui puisse satisfaire en même*

*temps aux deux objectifs précités.* » (pg 21 de « Expérimentation d'un système de quantification des prestations des agents PMS de janvier à juin 2007 » publié par l'Agers).

En outre, des pistes sont proposées pour l'élaboration d'un outil de quantification :

- il est important que l'encodage soit simple et rapide, afin de ne pas passer trop de temps à quantifier les activités au détriment de ces dernières ;
- l'outil de quantification devrait mieux refléter le type de services offerts et la variété des réalités du terrain ;
- dans une perspective de récolte de données chiffrées, il est essentiel de connaître au préalable les attentes quant aux informations que l'autorité souhaite recueillir ;
- il semble primordial d'être accompagné par un service expert en matière de recherche sur l'évaluation en sciences humaines ET que les CPMS soient associés dès l'origine.

### **Mai 2007 : Avis n° 17 du CSCPMS – Pour une démarche de qualité dans les Centres P.M.S.**

Le Conseil Supérieur de Guidance estime que « *ce document est, tel quel, inacceptable vu les effets négatifs qu'il induit* » (notamment au niveau du cloisonnement des disciplines).

### **Mars 2010 : Avis 22 du CSCPMS – Vers une culture de l'évaluation en Centres PMS**

Cet avis fait suite à la journée d'études organisée pour les Directions des Centres PMS à Saint-Vaast en Novembre 2009.

Le Conseil Supérieur, après avoir spécifié ce qu'on entend par « évaluation » (comme mesure, comme gestion ou questionnant le sens), énonce 6 principes fondamentaux formulés en termes de nécessités :

1. Prendre en compte la complexité
2. Développer et soutenir une culture de l'évaluation
3. Identifier les destinataires d'une évaluation et leurs attentes
4. Mettre en place une formation des directions
5. Inciter à s'essayer à la démarche évaluation, à la construction d'indicateurs
6. Conserver un intérêt pour la diversité des approches

Dans le point 5 visant la démarche d'évaluation et la construction d'indicateurs, le Conseil Supérieur précise « *qu'il faudrait promouvoir, en tant qu'expérience « personnelle », l'évaluation que les directions auraient à concrétiser, selon le niveau où elles se trouvent, en les laissant choisir librement les domaines de leurs activités qu'elles se disposent à évaluer. Il leur faudrait alors proposer des indicateurs pertinents et dégager une mise en preuves.*

*Dans cette optique, Madame la Ministre, relayée par l'Administration, pourrait organiser ces mises à l'essai et, en fonction des moyens disponibles, proposer une formation participante*

*donnée par des spécialistes. Il apparaît plus probable que les directions s'approprient une méthodologie et les outils nécessaires à partir du moment où il leur aura été demandé de créer pour leur propre usage, en leur laissant le libre choix des cibles. »*

**Circulaire 3071 du 17 mars 2010 : « L'évaluation en CPMS »**

Madame Simonet, Ministre de l'Enseignement, commande au Conseil Supérieur un avis sur la manière de mettre progressivement en place un dispositif de construction d'indicateurs spécifiques aux Centres PMS.

Le Conseil Supérieur mettra en place un premier Groupe de Travail qui travaillera de mai 2010 à mai 2011 sur la question suivante : quelle est la bonne manière de construire des indicateurs ?

Leur rapport intermédiaire, « méthodologie de construction d'indicateurs pour les CPMS » est envoyé à Madame Simonet et, en avril 2012, un nouveau courrier de la Ministre demande de construire concrètement des indicateurs communs aux CPMS (échéance décembre 2012) en synergie avec le Service général du Pilotage du Système éducatif (Mme Herphelin) afin d'inscrire cette démarche dans une approche plus globale des indicateurs de l'enseignement.

En juin 2012, un second groupe de travail est constitué. Une enquête sur les indicateurs est envoyée aux 184 Centres PMS.

**Mars 2013 : Avis n°31 du CS – Compte-rendu de l'enquête de terrain portant sur les indicateurs d'évaluation en Centres PMS**

Le dernier constat repris dans cet avis n°31 est que : « *Le Conseil Supérieur des CPMS émet le souhait de voir ce travail d'analyse soutenu par une expertise extérieure et prolongé par un dispositif de formation, tant pour les directions que pour les équipes* ».

Malheureusement, à part une rencontre unique entre l'Administration et le GT en mai 2013, aucune suite ne sera donnée à cet avis, à la poursuite de la mise en œuvre concrète des indicateurs et à la proposition d'un projet TABOR pour les CPMS.

**Circulaire 5770 du 15 juin 2016 – L'évaluation en Centre PMS – Rapport triennal d'activité** a visé la récolte d'une série de données quantitatives et qualitatives.