



ARRÊTÉ

relatif au recours de A_____

3 juillet 2024

LE CONSEIL D'ÉTAT

Vu le recours n° 6265-2023, interjeté le 25 août 2023 par A_____ (ci-après également : la requérante), domiciliée _____ (GE), contre la décision du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (ci-après : DIP ou le département) du 27 juin 2023;

Considérant ce qui suit,

I. EN FAIT

1. A_____, née le _____, est titulaire d'un diplôme de X_____ délivré par le Centre Y_____, en 2014, ainsi que d'un bachelor d'enseignante primaire cycle II délivré par la HEP Vaud, en septembre 2022. Dans ce dernier cadre, son travail de diplôme portait sur « *La pratique de différenciation pédagogique sur le terrain : une analyse de cas d'un enseignant primaire vaudois* ».
2. Elle a été engagée par le département en qualité de chargée d'enseignement, maître généraliste, à un taux d'activité de 100% auprès de l'établissement B_____ (ci-après également : l'établissement), à compter du 1^{er} septembre 2022 pour une durée indéterminée.
3. La lettre d'engagement du 20 juillet 2022 mentionne que la période probatoire est « *en principe de deux ans* ». Par ailleurs, dans la mesure où A_____ n'était pas titulaire du diplôme d'enseignement pour le degré primaire, condition requise à

l'engagement, elle devait obtenir ce diplôme dans un délai au 31 octobre 2022, faute de quoi cela signifierait la disparition d'un des motifs d'engagement et, par conséquent, la fin des rapports de service.

4. A_____ a pris en charge, dès la rentrée scolaire de fin août 2022, une classe de 17 élèves de 7P HarmoS. C_____, directeur de l'établissement (ci-après également : le directeur), était son supérieur hiérarchique.
 5. À cette occasion, le directeur lui a remis, tout comme à l'ensemble du corps enseignant, un document intitulé « *modalités de suivi en période probatoire et suivi des remplaçants longue durée* » ainsi qu'un document intitulé « *tenue du registre de classe* ».
- Le premier document explique, entre autres, le nombre de trois visites d'évaluations effectuées lors de la première année probatoire, soit deux pendant les premiers mois et une au printemps, les compétences évaluées chez la personne en période probatoire ainsi que les documents que la personne suivie doit préparer avant une visite en classe, dont notamment un cahier et des classeurs de deux ou trois élèves, le registre de classe et le journal de bord.
- Le deuxième document décrit le rôle du registre de classe, seul document d'archive officiel, lequel doit fournir des informations actualisées sur les élèves, ainsi que les prescriptions nécessaires à sa tenue.
6. Le 16 septembre 2022, la direction de l'établissement a tenu une réunion avec tous les nouveaux enseignants en période probatoire. La présentation a servi à présenter les modalités de suivi des enseignants en période probatoire et a mis l'accent sur l'importance de suivre des formations individuelles. D_____, coordinatrice pédagogique (ci-après également : la coordinatrice pédagogique), était présente à cette séance.
 7. En date du 27 septembre 2022, le directeur a organisé un entretien avec A_____ à la suite d'inquiétudes remontées par deux familles d'élèves.
 8. Cet entretien a fait l'objet d'une note écrite du directeur, du 28 septembre 2022, à l'attention de A_____.

Il ressort notamment de cette note que deux familles d'élèves avaient remonté des « *inquiétudes importantes* », soit un « *langage ponctuellement inadapté* », une « *organisation matérielle avec des numéros* » à la place des prénoms des élèves et un « *système de punition stigmatisant* ».

Concernant le langage inadapté, la recourante a reconnu que cela s'était produit une seule fois : les mots lui avaient échappé et elle s'en était immédiatement excusée auprès des élèves.

Pour l'étiquetage du matériel par numéros plutôt que par prénoms, la recourante a expliqué avoir choisi cette méthode pour faciliter les rangements et son organisation, par manque de temps en début d'année, ce qu'elle avait expliqué en réunion des parents.

S'agissant des punitions, A_____ a expliqué n'avoir pas souhaité recourir immédiatement au « *bureau des sanctions* », pratique de l'établissement, mais avoir décidé d'appliquer « *une pratique utilisée sur le canton de Vaud* ».

C_____ lui a alors rappelé le cadre institutionnel genevois et l'impact que les différents comportements susmentionnés avaient eu sur la confiance que lui portent les parents et les élèves.

Dans des considérations plus générales, le directeur a souligné être conscient que la rentrée de la recourante « *était particulièrement stressante avec un examen à rattraper et qu'une incertitude planait quant à [son] avenir professionnel* ». Il la croyait « *quand [elle disait] que la situation [était] compliquée pour [elle] aussi. [Il se rendait] bien compte que la gestion d'une première rentrée [était] complexe* ».

La note se termine sur un paragraphe où le directeur encourageait A_____ à poursuivre ses « *efforts pour proposer un cadre sécurisant et bienveillant* » et l'invitait à demander de l'aide à ses collègues, à la coordinatrice pédagogique et à l'équipe de direction, avant d'annoncer son souhait de venir l'observer en classe durant la matinée du 6 octobre suivant, dans le but de l'accompagner afin qu'elle et ses élèves retrouvent de la sérénité et un environnement de classe rassurant.

9. La recourante allègue avoir immédiatement corrigé son comportement suite aux remarques faites par le directeur de l'établissement.
10. La visite de classe prévue pour le 6 octobre 2022 a finalement eu lieu le 3 novembre suivant. Elle a fait l'objet uniquement d'un rapport oral à la recourante, selon ce qui ressort du dossier de la procédure.
11. Par courriel du 10 octobre 2022, la coordinatrice pédagogique a proposé, à l'ensemble des nouveaux enseignants, un groupe de travail pour répondre à leurs questions et pour travailler sur différents thèmes.
Par courriel du 21 octobre 2022, elle leur a transmis un document intitulé « *Correspondances de l'enseignement primaire genevois, spécial formation continue 2022-23* ». Ce document contient diverses formations institutionnelles obligatoires ainsi que la marche à suivre pour s'y inscrire.
12. Au 31 octobre 2022, il ressort du dossier de la procédure que A_____ avait obtenu le diplôme d'enseignement pour le degré primaire tel qu'exigé.
13. Le 22 novembre 2022, A_____ a fait l'objet d'un entretien d'évaluation pour la période de collaboration des trois premiers mois (ci-après également : EEDP des 3 mois), du 22 août au 22 novembre 2022, mené par son directeur et comprenant un bilan de la période écoulée, une évaluation des compétences ainsi qu'une gestion de carrière et fixation d'objectifs.

Il ressort notamment du compte-rendu de cet EEDP les éléments suivants.

Pour le bilan de la période écoulée, sur les quatre objectifs, deux sont considérés comme partiellement atteints (*respecter le cadre institutionnel* et *conduire son enseignement en diversifiant les modalités pédagogiques*), un est atteint (*s'intégrer dans l'équipe enseignante*) et le dernier n'est pas atteint (*instaurer un cadre propice aux apprentissages en affirmant une posture d'autorité bienveillante*).

Concernant ce dernier point, le compte-rendu précise que la recourante « *sait instaurer un climat de travail propice aux apprentissages des élèves de 7P [...], mais peine, dans certaines situations, à tenir compte de la voix de chacun et du droit de chaque individu de se voir reconnu dans sa singularité et sa sensibilité* ».

L'évaluation des compétences et des prestations comprend dix rubriques, dont trois sont jugées satisfaisantes (*sens du service public*, *respect des personnes* et *mettre en œuvre l'évaluation de l'apprentissage des élèves*), cinq sont jugées suffisantes (*planifier l'enseignement et les apprentissages*, *conduire les activités d'enseignement*, *s'impliquer dans l'école*, *entretenir des relations professionnelles avec les parents et les autres partenaires* ainsi que *le processus de perfectionnement professionnel*) et deux sont jugées insuffisantes (*inscrire son action dans le cadre institutionnel* et *gérer les interactions en classe*).

Pour les trois rubriques jugées satisfaisantes, le compte-rendu relève que A_____ respecte le principe d'égalité, de proportionnalité, d'égalité de traitement de transparence et d'intégrité dans l'exercice de sa profession, le tout en parvenant à garder une posture professionnelle qui garantit le respect desdits principes (*sens du service public*). Elle se montre respectueuse des élèves, des parents et des collègues qu'elle côtoie (*respect des*

personnes) et elle respecte les procédures concernant la mise en œuvre des évaluations des apprentissages des élèves en appliquant les procédures énoncées dans les directives (*mettre en œuvre l'évaluation des apprentissages des élèves*).

S'agissant des cinq rubriques jugées suffisantes, sous la rubrique « *planifier l'enseignement et les apprentissages* » évaluant l'aptitude à organiser, de manière anticipée, claire et structurée, la prestation d'enseignement l'on peut lire : « A _____ effectue une planification annuelle en s'appuyant sur les planifications de l'enseignement. Elle affinera cette planification en fonction de l'avancement des élèves et des différents événements qui peuvent subvenir durant l'année. Une planification hebdomadaire plus structurée lui permettrait d'y faire refléter des capacités d'anticipation et de structuration ».

La rubrique « *conduire les activités d'enseignement* » évaluant l'aptitude à conduire des activités d'enseignement conformes au plan d'étude et adaptées au public cible indique : A _____ « possède les qualités requises pour conduire de manière dynamique, animée et rythmée les séquences d'enseignement. Elle doit adapter son approche aux rythmes et aux niveaux de ses élèves. Elle est invitée à réfléchir sur les modalités de travail et à développer des activités en tenant compte des différences entre les élèves. Une réflexion sur la gestion des moments de transition est encouragée ».

Celle relative à l'implication dans l'école indique que la recourante collabore, dans le but que son enseignement bénéficie d'apports de collègues du même degré, avec son collègue de 7P. « Afin de bénéficier des apports de ses autres collègues plus expérimentés, A _____ est [toutefois] invitée à les questionner selon les situations qui se présentent afin d'appliquer les décisions prises en équipes ».

La rubrique relative aux « *relations professionnelles avec les parents et les autres partenaires* » relève que A _____ « parvient à adopter une posture professionnelle avec les partenaires qu'elle côtoie » et qu'elle « se montre respectueuse dans sa relation à autrui ». Il est néanmoins précisé qu'elle peut « travailler à prendre en considération le point de vue de son interlocuteur, sans pour autant oublier ses besoins ».

Enfin, sous la rubrique « *processus de perfectionnement professionnel* », il est noté que A _____ est « consciente de ses forces et ses faiblesses ». Toutefois, elle « doit encore développer ses capacités à être réceptive à la critique afin d'apporter les régulations nécessaires ».

Quant aux deux rubriques jugées insuffisantes, l'on peut lire, sous la rubrique « *inscrire son action dans le cadre institutionnel* » évaluant la bonne connaissance du cadre légal et réglementaire et la capacité à intégrer dans l'ensemble des activités notamment dans les domaines de la sécurité, de l'organisation et lors des situations de crises : « A _____ connaît et applique les directives. Elle doit encore s'approprier progressivement et systématiquement les prescriptions institutionnelles ainsi que les directives et informations qui s'y rapportent ».

Et concernant la gestion des interactions en classe, il est indiqué que « A _____ doit encore travailler avec conviction au maintien de l'ordre scolaire, du cadre et des règles. Elle doit s'engager dans un processus qui vise à gérer les comportements en adoptant une autorité bienveillante, dans le but d'engager les élèves au travail ».

Selon l'« *appréciation générale* » de l'EEDP au terme des 3 mois, la recourante « se familiarise avec le métier et sa réalité quotidienne en y mettant beaucoup de conscience professionnelle. D'une personnalité sensible et authentique, elle ne craint pas de se lancer dans la découverte et la nouveauté [...]. Les objectifs professionnels à atteindre sont en bonne voie mais certaines compétences et prestations sont encore insuffisantes ».

De ce fait, l'EEDP prévoyait la mise en place d'un dispositif d'accompagnement individualisé de la coordinatrice pédagogique, pour que A_____ puisse progresser. Par ailleurs, il fixait les objectifs suivants avec un délai au mois d'avril 2023 : « *développer des stratégies différenciées pour favoriser l'entrée de ses élèves dans la tâche* » et chercher « *les modalités plus adéquates pour développer l'autonomie de ses élèves et pour améliorer la clarté de ses consignes* ».

Il ne ressort pas du dossier de la procédure que A_____ ait fait part de désaccords sur cette évaluation. Au contraire, le compte-rendu indique que A_____ est « *parfaitement consciente de l'importance d'instaurer un climat propice aux apprentissages* », qu'elle « *connaît son rôle, mais peine, dans certaines situations, à maintenir un cadre de travail adéquat* ». Enfin, « *elle doit [s']engager dans une processus qui vise à gérer les comportement problématiques qui se manifestent au sein de sa classe* ».

14. Afin de suivre les prestations de la recourante, un entretien tripartite s'est tenu le 10 janvier 2023 entre A_____, C_____ et D_____. À cette occasion, il a été convenu d'un dispositif d'accompagnement individualisé en lien avec les objectifs fixés pour l'EEDP des 8 mois. Et, selon les dires de la recourante, cette dernière a bénéficié de l'aide de D_____ jusqu'au 4 avril 2023.
15. Par la suite, outre des entretiens avec la recourante, le directeur est venu observer A_____ à deux reprises en classe, à savoir le 31 janvier 2023 et le 7 mars 2023. Ces visites ont été verbalisées dans une note du 16 mars 2023.
16. Dans ladite note du directeur à l'attention de A_____, celui-ci fait remarquer que « *l'objectif d'instauration d'un cadre propice aux apprentissage, en affirmant une posture d'autorité bienveillante, est en progression* ». Il constate aussi que « *[A_____] était plus attentive au cadre de travail instauré au sein de [sa] classe. [Elle] s'appuyait sur les règles de vie et les faisait respecter en y faisant référence* ». Le directeur ajoute que « *en fin de leçon, particulièrement, le cadre n'était plus propice et la gestion des interactions était difficile malgré une classe de 12 élèves* ». Il a, au surplus, questionné le choix de la recourante de faire travailler les élèves seuls dans le couloir.

Concernant l'enseignement en diversifiant les modalités pédagogiques (*différenciation pédagogique*), le directeur n'a pas noté de progression suffisante. De plus, il relève que la recourante ne parvient pas « *à tenir compte des différences de rythme et des niveaux* » entre les élèves.

Le directeur constate encore que la recourante n'a pas respecté le cadre institutionnel, notamment le règlement, les directives ou encore les notes internes, en ce sens que, lors de la première visite, elle n'a pas produit les documents nécessaires. Lors de la deuxième visite, une planification a été fournie à l'avance, mais C_____ a fait remarquer à A_____ que la construction de la grille ne permettait pas à chaque élève d'être très souvent confronté aux situations didactiques les plus pertinentes.

Le directeur termine sa note en soulevant ses inquiétudes quant aux objectifs fixés qui ne sont pas encore atteints. Il précise que « *bien que les élèves réagissent positivement à [ses] demandes et développent des relations harmonieuses, [il] ne constate pas de stratégies différenciées pour favoriser l'entrée des élèves dans la tâche* ». Enfin, il réitère à A_____ la possibilité de demander des conseils à ses collègues ainsi qu'à la coordinatrice pédagogique.

17. Par courriel du 3 mars 2023, la coordinatrice pédagogique a à nouveau transmis à la recourante le catalogue spécial de formations pour que cette dernière puisse suivre une formation.
18. Par la suite, D_____ a établi un bilan d'accompagnement, signé le 4 avril 2023 par elle-même, le directeur et A_____, dans lequel figurent des commentaires et des pistes de

solutions pour les objectifs à atteindre, avec des références de ressources mises à disposition, concernant l'enseignement et les relations.

Il ressort du commentaire général de ce bilan en particulier ce qui suit :

Le premier objectif est axé sur le développement de stratégies différenciées pour favoriser l'entrée des élèves dans la tâche, la recherche de modalités adéquates pour développer l'autonomie des élèves ainsi que l'amélioration sur la clarté des consignes. Le second objectif porte, quant à lui, sur l'instauration d'un climat propice aux apprentissages, le maintien d'un cadre de travail adéquat et la gestion des comportements problématiques qui se manifestent au sein de la classe.

« A_____ est à l'écoute de ses élèves et sait faire preuve d'empathie envers eux. [...] A_____ est réceptive à mes remarques et est capable de se questionner sur ses gestes professionnels. [...] Son implication dans l'observation et l'analyse de situations de classe dans des extraits vidéos dans lesquels elle a accepté de se filmer, font également partie de son engagement à vouloir progresser.

Malgré les bonnes intentions et l'investissement de A_____, elle rencontre aujourd'hui encore des difficultés. La gestion de l'organisation tient peu ou pas compte des différences de niveau des élèves et de leur rythme. En ce qui concerne le climat scolaire propice aux apprentissages, l'évolution de la dissipation des élèves au cours des activités, ne permet pas de le garantir sur la continuité. A_____ connaît l'essentiel des gestes professionnels qu'elle est amenée à déployer dans son métier, cependant, elle ne les utilise pas de manière régulière et/ou appropriée ».

Enfin, A_____ est encouragée « à prendre davantage d'assurance en elle afin de poursuivre le développement de ses compétences professionnelles et de pouvoir donner le meilleur d'elle-même dans toutes situations ».

19. Le 6 avril 2023, un entretien d'évaluation et de développement du personnel a eu lieu pour la période probatoire des 8 mois (ci-après également : EEDP des 8 mois), en vue de l'échéance des 12 mois. Ce dernier porte sur la période de collaboration du 22 novembre 2022 au 6 avril 2023.

Il ressort notamment du compte-rendu de cet EEDP les éléments suivants.

Les objectifs convenus lors du précédent entretien d'évaluation n'étaient pas atteints.

S'agissant des objectifs relatifs à l'amélioration de la clarté des consignes, au développement des stratégies différenciées pour favoriser l'entrée des élèves dans la tâches et à la recherche de modalités les plus adéquates pour développer l'autonomie des élèves, il est précisé :

« Il est important que A_____ ne se limite pas à attendre l'attention de tous les élèves pour donner des consignes, mais qu'elle adapte également les exercices proposés aux niveaux et aux quantités de tous les élèves pour donner des consignes. [...] Afin de répondre à ces besoins, il est vivement recommandé qu'elle diversifie les modalités de regroupements, par exemple en proposant des travaux de groupe, et de varier les modes d'enseignement, en passant du frontal à d'autres approches. Il est également important de prendre le temps de questionner un groupe d'élèves autour d'une table pour vérifier leur compréhension de la tâche et la manière dont ils vont s'y prendre. [...] Il est également important qu'elle donne à tous les élèves les moyens d'être attentifs avant de donner des consignes, et de se positionner clairement face au groupe. Les consignes doivent être données et travaillées en étapes afin de faciliter la compréhension de tous les élèves, et il est recommandé de faire reformuler pour s'assurer de la compréhension. Enfin, A_____ doit expliciter davantage ses intentions et argumenter ses choix lorsque cela est nécessaire.

En somme, les objectifs relatifs à l'aptitude à organiser, de manière anticipée, claire et structurée, la prestation d'enseignement ne sont pas atteints. A_____ ne maîtrise pas encore la conception de stratégies différenciées pour les élèves, ce qui peut l'empêcher de comprendre comment adapter ses méthodes d'enseignement en fonction des besoins des élèves. Je relève également au niveau des consignes un manque de cohérence et de contexte. [...] Malgré mes recommandations, l'utilisation de méthodes d'enseignement qui favorisent l'autonomie des élèves représente également un objectif pas encore satisfaisant car A_____ n'offre pas d'activités d'apprentissage qui permettent aux élèves de travailler à leur propre rythme ».

S'agissant des objectifs relatifs à l'instauration d'un climat propice aux apprentissages, au maintien d'un cadre de travail adéquat et à l'engagement dans un processus qui vise à gérer comportements problématiques qui se manifestent au sein de sa classe, il est indiqué : « A_____ éprouve des difficultés à prendre en compte les problèmes de dissipation du niveau sonore dans la classe, ce qui peut nuire à l'apprentissage des élèves. Il convient également de soigner les transitions pour que les élèves arrivent dans de bonnes conditions dans leur espace de travail et d'adopter son registre de langue pour maintenir une posture professionnelle.

Pour remédier à ces problèmes, A_____ pourrait moduler son ton de voix pour maintenir l'attention des élèves, ritualiser les entrées et sorties de classe, donner des règles claires pour le vestiaire, rappeler ce qui est attendu, maintenir les élèves dans leur travail en prévoyant des prolongements aux activités et ne pas autoriser les déplacements inutiles. En outre, il est important de réguler le niveau sonore en fonction des activités et de prendre en compte l'impact du silence sur la concentration des élèves.

En somme, ces différentes stratégies qui représentaient les objectifs fixés n'ont pas été atteintes. Je n'ai pas pu observer d'amélioration du climat scolaire et des gestes professionnels sûrs et stimulants favorisant un environnement propice aux apprentissages. L'enseignement frontal de A_____ ne permet pas aux élèves de faire des choix dans leur apprentissage, ce qui les empêche de se responsabiliser dans leur propre processus d'apprentissage. L'aptitude de A_____ à fixer un cadre de travail adéquat au sein de la classe ne peut être évaluée comme satisfaisante car elle ne répond pas aux standards de performance attendus, qui sont l'écoute, le soutien et la prise en compte des besoins des élèves ».

Par ailleurs, A_____ a, une nouvelle fois, été évaluée sur les rubriques figurant dans l'EEDP des 3 mois.

Sur les dix rubriques de l'évaluation de compétences et de prestations, une seule est jugée satisfaisante (*mettre en œuvre l'évaluation des apprentissages des élèves*), deux sont jugées suffisantes (*s'impliquer dans l'école* et *entretenir des relations professionnelles avec les parents et autres partenaires*) et sept sont jugées insuffisantes (*sens du service public, respect des personnes, inscrire son action dans le cadre institutionnel, planifier l'enseignement et les apprentissages, conduire les activités d'enseignement, gérer les interactions en classe et entretenir et actualiser ses connaissances et compétences*).

S'agissant du seul point jugé satisfaisant, il est indiqué que A_____ respecte la directive relative à l'évaluation des élèves, en collaborant avec son collègue du même degré.

Concernant l'implication dans l'école, jugée suffisante, il est indiqué que « A_____ tient à collaborer avec son proche collègue ».

Le commentaire relatif à l'entretien de relations professionnelles, jugées suffisantes, relève que « A_____ cherche encore la juste distance avec les différents partenaires de l'école et les collaborateurs. Les contacts sont bons et les échanges respectueux mais le sens de l'écoute est à développer afin de se montrer soucieuse de leurs besoins ».

Pour les sept rubriques jugées insuffisantes, le compte-rendu relève, pour le sens du service public, que « A_____ travaille globalement dans le respect des règles et des principes inhérents à un emploi dans le service public mais elle doit encore développer des standards de performances attendus en terme de sens du dialogue, d'esprit d'ouverture et surtout d'écoute. En effet, A_____ valorise ses élèves mais peine à les écouter afin de leur apporter le soutien différencié nécessaire à leurs apprentissages. Cette dimension a aussi été observée en entretien. Elle ne prend pas encore assez en compte les besoins de ses différents interlocuteurs et en conséquence ne met pas tout en œuvre pour y répondre ».

Concernant le respect des personnes, A_____ « se montre disponible pour répondre aux besoins des élèves et de leurs parents ». Au surplus, « elle doit encore accorder plus d'importance à favoriser les échanges avec ses collègues et les autres partenaires afin de proposer un cadre de travail qui leur permet de se développer dans un cadre sécurisant ». Le directeur « l'encourage à privilégier une relation avec les élèves dans laquelle les places respectives adulte/enfant sont clairement identifiées et empruntées de respect mutuel ». Enfin, il est « nécessaire qu'elle adapte son registre de langage au contexte scolaire afin de rester dans une posture professionnelle ».

S'agissant de la rubrique « inscrire son action dans le cadre institutionnel », il est notamment indiqué que « A_____ ne montre pas un souci constant à respecter les directives en vigueur notamment en assurant la sécurité des élèves (récréation, sorties, encadrement en classe, prévention) en se référant aux dispositions contenues dans les directives ».

Pour la rubrique « planifier l'enseignement et les apprentissages », il ressort de l'appréciation que « [l]es situations d'apprentissages conduites par A_____ ne reflètent pas pleinement d'une réflexion et d'un travail approfondi sur les objectifs à atteindre. Les objectifs relatifs aux capacités d'anticipation et de structuration n'ont pas assez progressé. Malgré que la planification de l'enseignement annuelle soit conforme aux attentes institutionnelles, A_____ ne se laisse néanmoins pas la possibilité de modifier ses planifications en fonctions d'événements liés à la vie de la classe. Après 8 mois, A_____ parvient difficilement à construire des séquences d'enseignement/apprentissage dans une logique de différenciation. Les exercices proposés aux élèves sont de niveaux et de quantités identiques. Les choix des supports, des modalités de travail, de soutien, de correction ne sont pas aménagés et organisés de manière à assurer des conditions favorables aux apprentissages et à valoriser les productions des élèves ».

Concernant la conduite des activités d'enseignement, le commentaire est le suivant : « Les activités auxquelles j'ai pu assister dans la classe de A_____ sont vivantes et en adéquation avec le PER. A_____ est parfaitement consciente de l'importance d'instaurer et de maintenir un climat propice aux apprentissages, mais elle peine à varier son mode d'enseignement en passant du frontal à autre chose. Il serait souhaitable de développer des modalités de regroupement variés, par exemple le travail en groupe. Les conditions qui favorisent les interactions entre élèves sont très peu privilégiées. La conduite des activités d'enseignement n'est actuellement pas adaptée au public-cible, particulièrement dans la création de conditions qui favorisent les interactions entre élèves ».

Sous la rubrique « gérer les interactions en classe », il est noté que A_____ « est attentive au cadre de travail instauré en classe ». Toutefois, bien qu'elle connaît son rôle, elle « peine, dans la durée, à maintenir un cadre de travail adéquat. En effet, au cours des activités, les interactions informelles entre les élèves [augmentent], ainsi que le niveau sonore ». Il est « nécessaire de réguler les déplacements et de ritualiser les entrées et sorties de la classe ». Enfin, « les consignes doivent être plus claires et précises, ce qui permettrait aux élèves de bien comprendre les tâches proposées. Des

stratégies adéquates sont à développer pour instaurer développer des comportements appropriés ».

La dernière rubrique, relative au processus de perfectionnement professionnel, comporte la remarque suivante : « *A_____ analyse sa pratique en identifiant ses manques, ses besoins et ses forces. Elle est réceptive à la critique mais ne parvient pas à apporter les régulations nécessaires. Un investissement dans les formations pour améliorer ses prestations n'a pas été opéré ces 5 derniers mois ».*

Selon l'« *appréciation générale* » de l'EEDP au terme des 8 premiers mois, « *A_____ est attentive aux besoins de ses élèves et démontre de l'empathie, en établissant des relations bienveillantes avec eux en classe. Elle affiche des ressources didactiques pour permettre aux élèves de les utiliser selon leurs besoins. Elle est ouverte à la rétroaction constructive et est disposée à se remettre en question pour améliorer ses compétences professionnelles.*

La maîtrise des domaines de compétence en vue de l'échéance des 12 mois, ne me permet pas de valider les objectifs convenus. Les prestations sont insuffisantes. En effet, A_____ ne dispose malheureusement pas de solides compétences pédagogiques pour assurer un enseignement de qualité, dispensé dans une atmosphère d'écoute et de partage, favorable aux acquisitions. Malgré que les élèves réagissent positivement à ses demandes et développent des relations harmonieuses entre eux, les situations d'apprentissage qui leur sont proposées ne reflètent pas les capacités d'anticipation et de structuration. Il est nécessaire qu'elle prenne mieux en compte les différences de niveau et de rythme de ses élèves dans l'organisation de ses cours, et d'adopter une posture qui favorise leur accompagnement dans leurs apprentissages.

A_____ doit également maintenir un climat scolaire propice aux apprentissages en réduisant la dissipation des élèves pendant les activités. Enfin, bien qu'elle connaisse les gestes professionnels nécessaires à son métier, elle doit travailler sur leur régularité et leur adéquation à chaque situation, afin de pouvoir donner le meilleur d'elle-même en toutes circonstances ».

Enfin, de nouveaux objectifs étaient fixés pour le mois d'avril 2024.

Il ne ressort pas du dossier de la procédure que la recourante ait fait part de désaccords sur cette évaluation. Son commentaire était le suivant : « *Au terme de cette première année que j'ai vécue avec engagement et motivation personnelle, avec beaucoup d'empathie pour la classe et le milieu scolaire où je me sens bien, je reçois toutefois avec compréhension les critiques de ce jour. Je suis ouverte et je souhaite évoluer dans le sens bien compris des attentes professionnelles ».*

20. Aucune visite dans la classe de la recourante n'a eu lieu après l'EEDP des 8 mois.

21. Par courrier du 22 mai 2023, remis en mains propres à A_____, le directeur l'a convoquée à un entretien de service pour le 8 juin 2023 à 15h00.

Le courrier résumait les faits écoulés durant l'année et le contenu des deux EEDP, avec un constat de la persistance d'importantes difficultés et d'une absence d'évolution suffisante au terme de cette année probatoire.

La recourante était notamment rendue attentive au fait que l'objectif de l'entretien était de l'entendre par rapport à sa situation au regard de l'insuffisance des prestations fournies et que cette situation était susceptible de conduire à la résiliation des rapports de service.

22. L'entretien a eu lieu le 8 juin 2023 en la présence de A_____, C_____, le responsable des ressources humaines E_____ (ci-après également : le responsable RH) et F_____, accompagnante de la recourante.

Il ressort notamment du compte-compte de l'entretien les éléments suivants.

Les remarques formulées en début d'année (langage inadapté, organisation numérotée et système de punition stigmatisant), les différents points insuffisants mis en avant dans les EEDP des 3 mois et des 8 mois ainsi que les différentes visites en classe ont été abordés. A_____ a pu se déterminer sur l'ensemble des critiques et commentaires formulés à son encontre.

Plus particulièrement, concernant les remarques sur le langage inadapté adopté par la recourante, cette dernière reconnaît avoir utilisé un langage familial auprès des élèves, les appelant parfois « *mon grand* », « *mon cher* » et « *chouchou* », ajoutant que d'autres collègues pouvaient parfois également le faire. Elle explique « *être un humain avant d'être "la maitresse" et que certains "tics" de langage sont difficiles à gérer* ». En outre, elle a admis avoir commis une erreur majeure en disant, une seule et unique fois, que le travail de l'un de ses élèves était de « *la merde* » et indique « *être consciente qu'elle doit encore travailler sur son langage* ».

À propos du système de punition stigmatisant dont elle avait fait usage – se mettre devant la classe « *en croix* » (jambes et bras écartés) ou en tirant la langue ou encore tirer la langue à un élève pour le punir –, la recourante a indiqué « *avoir pu mettre en place un système de punition moins stigmatisant après les premiers manquements constatés* ». En effet, « *elle a notamment pu comparer les punitions de ses collègues et s'en inspirer* ». Le directeur ajoute toutefois que « *certaines parents ont manifesté des fortes inquiétudes vis-à-vis de la gestion des punitions au sein de la classe* ».

Au sujet de la visite du 22 novembre 2022 en vue de l'EEDP des 3 mois, le directeur relève que la recourante n'a « *aucunement respecté la note interne relative aux modalités de suivi en période probatoire. Elle n'a pas remis le recueil des préparations, les cahiers et classeurs de deux-trois élèves, le registre de classe, le journal de bord, les dossiers d'évaluation et livret d'un élève ainsi que les outils de planifications des disciplines comme il lui le lui avait été demandé* ». La recourante « *admet avoir complètement oublié de le faire* ». Et, si elle explique l'avoir fait pour la visite de l'EEDP des 8 mois, le directeur « *complète en indiquant que la collaboratrice peut souvent manquer d'organisation. Par exemple, la planification à court terme de A_____ ne permet pas à d'autres acteurs de l'école de savoir où elle en est dans son travail. Elle ne garde pas toujours de traces des entretiens des parents* ». A_____ a précisé, à ce sujet, « *qu'elle ne remplit pas toujours le registre mais qu'elle garde une trace de l'ensemble des échanges qu'elle peut avoir avec les parents ou d'autres partenaires* ».

S'agissant des manquements en lien avec la sécurité des élèves, la recourante a expliqué « *avoir autorisé des élèves à sortir par la fenêtre pour aller à la récréation* ». Selon la recourante, « *cela se faisait dans l'école* », mais « *elle n'a jamais vu ses collègues laisser sortir leurs élèves* ».

Pour ce qui était du fait de faire travailler les élèves dans le couloir, A_____ a indiqué l'avoir fait « *à leur demande* ».

S'agissant du fait de « *quitte[r] parfois sa classe pour faire des photocopies, laissant donc ses élèves seuls* », elle a expliqué « *essayer d'anticiper au maximum cette tâche* » mais ne « *pas toujours* » y arriver, cela se produisant « *une à deux fois par semaine* ». Elle a précisé ne pas se rendre compte d'avoir besoin de certains documents à l'avance et que cela « *arrive à tout le monde* ».

Ensuite, la recourante a reconnu ses importantes lacunes dans le domaine de la différenciation et le besoin de s'améliorer. Devant le constat de son directeur d'absence de progression, elle a ajouté que « *bien qu'elle ait beaucoup travaillé sur le sujet, la mise en pratique est compliquée* » et que « *étant stressée par le contexte d'évaluation et par la présence de sa hiérarchie, elle admet ne pas avoir réussi à démontrer à son directeur qu'elle était capable de différenciation lors des visites* ». Selon elle, il « *existe plusieurs types de différenciation et [...] elle est particulièrement attentive à cet aspect depuis les*

commentaires de sa direction de la [coordinatrice pédagogique] ». Elle a néanmoins indiqué « ne pas pouvoir le faire tout le temps car il est difficile de faire des programmes personnalisés pour chaque élève ».

Sur demande du responsable RH concernant le choix du cours de dessin pour la visite et non d'un autre cours, où elle aurait pu mettre en avant ses compétences en tant qu'enseignante, A_____ a avoué *« qu'elle ne se sentait pas à l'aise et craignait d'être évaluée sur une leçon de mathématiques ou de français ».*

S'agissant de la posture d'autorité adoptée face aux élèves, la recourante *« est consciente qu'elle n'a pas réussi à démontrer ce dont elle est capable lors des visites de sa hiérarchie ».* Le directeur a relevé qu'elle *« parle avec un ton extrêmement fort et monopolise le temps de parole »*, ce qui *« entraîne une augmentation du niveau sonore global ainsi qu'une fatigue chez les élèves ».* Cela étant, le directeur a pu noter *« une amélioration concernant l'autorité bienveillante de la collaboratrice tout au long de cette année scolaire ».* En effet, elle *« a su développer une complicité avec ses élèves malgré le climat parfois compliqué en classe ».*

Au sujet des consignes peu claires données aux élèves, A_____ *« explique parfois être stressée et donc "fouillis" ».* À cet égard, il ressort du compte rendu de l'entretien qu'il *« lui a été conseillé d'écrire les consignes à donner, mais cette stratégie ne lui convient pas. Elle reconnaît ses difficultés et essaie de mettre en place des stratégies pour s'améliorer ».*

Concernant la participation à des formations continues, la recourante explique *« avoir essayé de s'inscrire à une formation sur les relations avec les familles mais s'y être prise trop tard ».*

Par ailleurs, sur question du responsable RH, A_____ a indiqué *« ne pas avoir effectué de stages auprès d'autres collègues[,] que cela lui a été proposé mais qu'elle a estimé qu'il est plus pertinent d'être face à ses élèves ».*

Enfin, la recourante a conclu en indiquant *« effectuer actuellement un travail personnel sur la confiance en soi, dimension importante qui [...] a un impact sur l'exercice de sa fonction ».*

En fin d'entretien, *« C_____ remercie A_____ pour sa posture réflexive et sa capacité de remise en question. Il regrette toutefois le manque d'application et transposition sur le terrain de ces réflexions ».*

23. Par courrier du 15 juin 2023, A_____ a transmis ses commentaires concernant le procès-verbal de l'entretien de service.

Ils contenaient deux précisions : s'agissant du commentaire selon lequel *« il lui a été conseillé d'écrire les consignes à donner au tableau mais cette stratégie ne lui convient pas »*, *« il [était] vrai qu'[elle] n'utilis[ait] pas cette stratégie de manière permanente mais [elle s']effor[çait] de le faire et ne la refus[ait] donc pas ».* Et concernant la proposition d'effectuer des stages auprès de ses collègues, *« cette proposition [lui avait] effectivement été faite par D_____ au choix avec celle de [se] prêter à l'exercice d'être filmée en classe en vue d'analyser [s]a pratique professionnelle. [Elle avait] opté pour cette dernière possibilité afin de voir concrètement [s]a façon de faire face à [s]es élèves ».*

Enfin, A_____ ajoutait : *« Si l'occasion m'est donnée d'effectuer une deuxième année en période probatoire, je réitère ma détermination à améliorer ma pratique professionnelle ».*

24. Par décision du 27 juin 2023, remise en mains propres le lendemain et déclarée exécutoire nonobstant recours, C_____ a résilié les rapports de service avec effet au 30 septembre 2023 et libéré A_____ de l'obligation de travailler au 1^{er} août 2023.

La décision mentionne les difficultés rencontrées au cours de l'année scolaire par A_____ dans la gestion de classe, soit des « *difficultés à instaurer un climat propice aux apprentissages et à maintenir un cadre de travail adéquat* » et des « *difficultés à [s']engager dans un processus qui vise à gérer les comportements problématiques qui se manifestent au sein de la classe* », mais aussi dans l'enseignement et la stratégie, soit un « *manque de clarté dans [les] consignes* », des « *difficultés à développer des stratégies différenciées pour favoriser l'entrée des élèves dans la tâche* » et des « *difficultés à mettre en œuvre des modalités plus adéquates pour développer l'autonomie des élèves* ».

Il est relevé, une nouvelle fois, que « *malgré [ses] bonnes intentions et [son] investissement, d'importantes lacunes ont persisté* ».

Le directeur conclut : « *après analyse de l'ensemble des circonstances et de vos explications, je retiens que l'importance et la persistance d'insuffisances de prestations fournies [...] me met dans l'obligation de résilier les rapports de service. [...] En effet, au terme de votre première année de période probatoire, et malgré toute l'aide et le soutien dont vous avez bénéficiés, vous n'avez pas atteint les objectifs fixés par l'institution et le niveau attendu. De plus, je fais le constat que vous n'avez pas pu montrer d'évolution suffisante et que vos prestations restent très éloignées de ce qui était attendu au terme de cette année d'exercice. En particulier, les lacunes démontrées notamment en matière de gestion de classe et d'enseignement ne permettent objectivement pas d'envisager la poursuite des rapports de service* ».

25. Par acte du 25 août 2023, A_____ a saisi le Conseil d'État d'un recours contre la décision du 27 juin 2023.

Elle conclut à « *l'annulation de la décision et demande à être autorisée à refaire une année probatoire dans un autre établissement scolaire. Elle se prévaut de la violation du principe de proportionnalité considérant que le degré d'insuffisance des prestations ne justifie pas la résiliation* ». En sus, elle se prévaut de « *l'inopportunité de la décision* ».

26. Dans sa réponse du 2 novembre 2023, le DIP conclut, préalablement, à ce qu'il soit donné acte à la conseillère d'Etat chargée du département de sa récusation dans la présente cause et s'en rapporte à justice quant à la recevabilité du recours formé par A_____ contre la décision du 27 juin 2023. Au fond et principalement, il conclut à ce que le Conseil d'État rejette le recours de A_____ contre la décision de C_____ et la déboute de toute autre, plus ample ou contraire conclusion. Subsidiairement, il conclut à ce que les auditions de C_____, directeur de l'établissement primaire B_____, et de D_____, coordinatrice pédagogique, soient ordonnés.

Le DIP allègue notamment que « *malheureusement, dès son entrée en fonction, A_____ a suscité des inquiétudes s'agissant de ses prestations professionnelles. En effet, alors qu'elle est engagée depuis moins d'un mois, des parents font état de leur mécontentement s'agissant d'un langage inadapté de l'enseignante ainsi qu'une organisation matérielle avec des numéros. Ils mettent également en exergue un système de punition stigmatisant* ».

S'agissant de l'EEDP des 3 mois, le DIP relève que « *ce premier bilan est peu rassurant s'agissant des prestations de la collaboratrice* ».

Concernant l'EEDP des 8 mois, le DIP allègue que « *le bilan après 8 mois d'activité reste très mitigé. [...] A_____ ne répond pas aux attentes institutionnelles et ses prestations sont insuffisantes* ».

Au sujet du système de punition stigmatisant, le DIP a fourni des échanges de courriels entre un parent d'élève et le directeur, datés de juin 2023, se plaignant des punitions que subissaient son fils dans la classe de A_____.

Le DIP allègue, sur la base d'un courriel de parent d'élève daté du 5 juin 2023 adressé au directeur, « *[qu'] il est faux de prétendre que les punitions inappropriées n'ont été infligées qu'au début de l'année et que la recourante aurait ensuite rectifié le tir.* ». Il ressort dudit courriel que « *[la punition la] plus terrible était la liste au tableau noir, dans laquelle l'enfant puni, pour la moindre infraction, recevait une "coche". Un certain nombre de coches équivalait à un appel au Bureau des sanctions* ».

Il ressort, toujours du courriel du 5 juin 2023, qu'une autre punition était infligée aux élèves, ces derniers devant « *se tenir dos au tableau noir, faire face aux autres enfants, écarter les jambes, fermer les yeux et tirer la langue (parfois les mains devaient être gardées sur les oreilles ou tendues sur le côté)* ».

Le parent d'élève ajoute que, depuis la rentrée scolaire, « *les élèves punis devaient se tenir près du bureau de l'enseignante en gardant les mains derrière le dos (pardon pour le mot "comme un prisonnier")*. À ce jour, cette punition demeure ».

Le DIP conclut à cet égard en indiquant ce qui suit : « *Ce n'est qu'en tout[e] fin d'année scolaire, alors que A_____ fait l'objet d'une procédure en vue de résilier ses rapports de service que l'élève cessera de se plaindre des agissements de son enseignante* ».

En effet, par courriel du 20 juin 2023, transmis par le département en annexe de ses observations du 2 novembre 2023, le même parent d'élève relève que, selon les propos de son enfant, « *la situation a radicalement changé* ». En outre, le parent de l'élève ajoute, en parlant de l'année scolaire suivante : « *je voudrais vous demander, si c'est encore possible, de laisser G_____ avec [A_____]* ».

Concernant la différenciation pédagogique, le DIP estime que « *le même enseignement est donné à chacun. La planification remise par la collaboratrice à son directeur ne comprend aucune mesure d'enseignement individualisé, différencié.* ». Au surplus, il ajoute que la recourante « *ne maîtrise pas cette approche pédagogique qui implique une compréhension profonde des besoins individuels des élèves, des méthodes d'enseignement flexible, et des stratégies d'évaluation adaptées* ».

27. Dans le délai prolongé au 3 janvier 2024, la recourante a répliqué, le 26 décembre 2023.

Elle ajoute deux conclusions, soit débouter le département de tout autre, plus ample ou contraire conclusion et l'audition des personnes dont le Conseil d'État jugera le témoignage comme utile.

Par ailleurs, elle se réserve le droit de transmettre les résultats scolaires de ses élèves pendant l'année scolaire 2022-2023.

28. Dans sa duplique du 22 janvier 2024, le DIP a persisté intégralement dans ses conclusions.

29. Par courrier du 6 février 2023, A_____ a formulé ses dernières observations.

S'agissant des punitions infligées aux élèves, la recourante allègue :

« *Je conteste absolument avoir pratiqué tout au long de l'année scolaire des punitions problématiques.*

J'affirme à nouveau n'avoir utilisé qu'une seule et unique fois et envers un seul élève, au début de l'année scolaire, celle consistant à rester debout les bras en croix devant le tableau noir.

J'ai par la suite utilisé uniquement les punitions en vigueur dans l'établissement (dont celle, [...], de rester durant quelques minutes debout derrière sa chaise les bras dans le dos) ».

A_____ conclut ainsi : « *je considère que la décision de licenciement au terme de ma première année d'enseignement est très grave et qu'elle a des répercussions*

extrêmement importantes pour mon avenir en tant qu'elle met, en tous les cas à Genève, fin à ma carrière alors même que j'ai terminé ma formation avec succès. [La décision] dresse un tableau inquiétant de mes prestations et ne tient nullement compte des compétences et des qualités qui m'ont été reconnues. [...] Une prolongation de ma période probatoire me donnera ainsi la possibilité d'améliorer les prestations jugées insuffisantes afin de poursuivre le chemin de progression dans lequel je me suis engagée ».

30. Par courrier du 8 février 2024, la cause a été gardée à juger.
31. En date du 23 avril 2024, la recourante a interpellé le Conseil d'Etat. Dans son courrier, elle mentionne ce qui suit : *« Depuis mon licenciement en juin 2023, je suis dans l'expectative de savoir de quoi sera fait mon avenir. [...] Tous mes projets professionnels et familiaux sont gravement perturbés ».*
Au surplus, elle ajoute avoir eu, pendant l'année en cours, *« la satisfaction de faire des remplacements à Yverdon-les-Bains et à Payerne ».*
32. Les faits et arguments des parties seront repris ci-après dans la mesure utile.

II. EN DROIT

A. Recevabilité :

1. Aux termes de l'article 11 al. 2 de la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985 (E 5 10 ; ci-après : LPA), l'autorité saisie examine d'office sa compétence. Selon l'article 6 al. 1 let. e LPA, le Conseil d'Etat est l'autorité de recours lorsque le droit fédéral ou cantonal le désigne comme tel.
2. Le règlement fixant le statut du corps enseignant primaire, secondaire et tertiaire ne relevant pas des hautes écoles, du 12 juin 2002 (B 5 10.04 ; ci-après : RStCE) comprend des dispositions générales applicables à toutes les catégories de personnel enseignant et des dispositions spécifiques à chaque catégorie. Ce règlement s'applique notamment aux chargés d'enseignement, conformément à l'article 1 let. b RStCE.
3. Les articles 66 et ss RStCE contiennent des dispositions relatives aux chargées et chargés d'enseignement qui, selon l'article 66, chiffre 1 RStCE, sont notamment des maîtresses ou maîtres au bénéfice de tous les titres requis pour l'enseignement et qui sont en période probatoire en vue d'une nomination.
4. En particulier, l'article 80 al. 1 RStCE prévoit que, dans les cas prévus à l'article 144 de la loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015 (C 1 10 ; ci-après : LIP), et aux articles 35, 75 let. b, 78 al. 3, et 79 RStCE, l'intéressée a le droit de recourir auprès de la chambre administrative de la Cour de justice. Les alinéas 2 et 3 posent les règles de procédure. L'article 80 al. 5 RStCE prévoit que les décisions du département autres que celles citées aux alinéas 1 et 4 peuvent faire l'objet d'un recours au Conseil d'Etat.
5. En l'espèce, la recourante est chargée d'enseignement depuis le 1^{er} septembre 2022, au sens de l'article 66 RStCE. La décision prise à son encontre se fonde sur l'article 78 al. 1 let. b RStCE, de sorte que l'article 80 al. 5 RStCE est applicable au cas d'espèce.
6. Par conséquent, le Conseil d'Etat est l'autorité compétente pour connaître du présent recours.
7. La recourante a versé l'avance de frais conformément à l'article 86 al. 1, LPA dans le délai imparti.

8. Le délai de recours est de 30 jours au sens de l'article 62 al. 1 let. a LPA par renvoi de l'art. 80 al. 3 RStCE. Le délai court le lendemain de la notification de la décision (art. 62 al. 3 LPA). Le délai de recours est suspendu du 15 juillet au 15 août inclusivement (art. 63 al. 1 let. b LPA). La forme et le contenu du recours sont régis par l'art. 64 al. 1 LPA et par l'art. 65 al. 1 LPA.
9. En l'espèce, la décision du 27 juin 2023 a été remise en mains propres à la recourante le lendemain, soit le 28 juin 2023. Le délai court dès le 29 juin 2023 et échoit le 29 août 2023. Le recours, déposé le 25 août 2023, a ainsi été interjeté en temps utile.
10. Son contenu respecte également la forme prescrite par la loi.
11. Partant, le présent recours est recevable.

B. Au fond :

12. A _____ conclut, au fond, à l'annulation de la décision de résiliation des rapports de service du 27 juin 2023, au motif que le DIP aurait violé le principe de proportionnalité en considérant que le degré d'insuffisance des prestations justifiait une telle résiliation. La recourante allègue, en outre, que la décision du DIP est inopportune.

a. *Insuffisance de prestations*

13. A _____ se prévaut de la violation du principe de proportionnalité dans la mesure où elle considère que le degré d'insuffisance des prestations fournies ne justifie pas la résiliation des rapports de service. On comprend de cette allégation que la recourante estime que l'autorité qui a rendu la décision du 27 juin 2023 viole l'art. 78, al. 1 let. b RStCE dans la mesure où l'autorité intimée aurait retenu, à tort, une résiliation des rapports de service pour insuffisance de prestations, au lieu d'une deuxième année probatoire, à laquelle la recourante estime avoir droit.
14. Bien que la recourante n'ait pas contesté, en tant que telle, l'insuffisance de ses prestations, il sied ainsi d'analyser ses prestations.
15. Avant toute chose, il convient, du point de vue de la légalité de la décision, d'analyser si la décision a été prise par l'autorité compétente.
16. À teneur de l'article 136 al. 1 LIP, les conditions de résiliation des rapports de service du corps enseignant non nommés sont fixées par voie réglementaire. L'alinéa 2 de cette disposition prévoit que le Conseil d'Etat peut déléguer la compétence de résiliation des rapports de service aux directions d'établissement scolaire agissant d'entente avec le service des ressources humaines.
17. Cette délégation de compétence se trouve dans le RStCE. L'article 78 al. 1 RStCE prévoit que la direction de l'établissement scolaire, agissant d'entente avec la direction des ressources humaines compétente du département, peut mettre fin aux rapports de service avec préavis de 3 mois pour la fin d'un mois en cas de suppression de l'activité exercée par la chargée ou le chargé d'enseignement (let. a), en cas d'insuffisance de prestations (let. b), en cas d'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. c) ou en cas de disparition durable d'un motif d'engagement (let. d).
18. Au surplus, selon l'article 78 al. 2 RStCE, la direction de l'établissement scolaire peut libérer immédiatement la chargée ou le chargé d'enseignement de son obligation de travailler.
19. Enfin, la décision doit être notifiée par lettre motivée après que l'intéressée a été entendue (art. 78 al. 4 RStCE).

20. En l'espèce, la décision de résiliation des rapports de service a été rendue par le directeur de l'établissement primaire B_____, d'entente avec la direction des ressources humaines du département. Elle a été remise en mains propres à A_____, le 27 juin 2023. Cette dernière avait, au préalable, été entendue lors d'un entretien de service qui s'est déroulé le 8 juin 2023.
21. Par conséquent, la décision du 27 juin 2023 a été rendue par l'autorité compétente. Elle respecte en outre les autres conditions formelles.
22. Il convient dès lors d'examiner si la décision était justifiée par la réalisation de la cause visée à l'article 78 al. 1 let. b RStCE, à savoir si les prestations de la recourante durant la première année probatoire doivent être qualifiées d'insuffisantes, comme le soutient le DIP.
23. La notion d'insuffisance de prestations n'est pas définie dans le RStCE, ni même explicitée. Toutefois, on retrouve cette notion dans le domaine de la fonction publique, plus précisément à l'art. 22 let. a de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997 (B 5 05 ; ci-après : LPAC).
24. Dans ce cadre, l'insuffisance de prestations constitue un motif fondé de licenciement d'une ou d'un fonctionnaire, soit d'une personne ayant dépassé la période probatoire. En période probatoire, aucun motif fondé n'est nécessaire pour la résiliation du contrat (art. 21 al. 1 et 3 LPAC).
25. Depuis la modification de la LPAC du 23 mars 2007, entrée en vigueur le 31 mai 2007, il ne s'agit plus de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (MGC 2006-2007/VI A 4529). Selon l'exposé des motifs à l'appui de cette modification, l'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale est déterminant en la matière. C'est lui qui sert de base à la notion de motif fondé qui doit exister pour justifier un licenciement dans la fonction publique. Le motif fondé est indépendant de la faute du membre du personnel. Il n'est qu'un élément objectif indépendant d'une intention ou d'une négligence. La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir, mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives au bon fonctionnement dudit service (MGC 2005-2006/XI A 10420 ; ATA/306/2019, consid. 5b et les références citées).
26. Les principes ayant conduit à la modification de la LPAC ont été transposés dans les lois spécifiques, notamment celle concernant le personnel enseignant. En ce sens, ils s'appliquent de manière identique. Cette démarche d'unification des législations de droit de la fonction publique est indispensable. Elle permet de garantir une application cohérente, dans l'ensemble de la fonction publique, de la politique des ressources humaines de l'Etat employeur (ATA/320/2010, consid. 7b et les références citées).
27. Au vu de ce qui précède, il y a lieu d'admettre que l'on peut s'inspirer des décisions rendues dans les cas d'application de l'article 22 let. a LPAC et les transposer aux cas relatifs au RStCE.
28. Parmi les décisions portant sur le motif de licenciement relatif à l'insuffisance de prestations, la chambre administrative de la Cour de Justice a par exemple admis le licenciement fondé sur l'article 22 let. a LPAC pour un fonctionnaire qui, au terme de six mois d'activité et malgré un encadrement adéquat et une période de formation, n'était pas parvenu à atteindre les objectifs fixés pour son poste et pour lequel il n'existait aucune certitude que ses prestations puissent s'améliorer (ATA/754/2012, du 6 novembre 2012, consid. 12).
29. La même chambre administrative a reconnu l'insuffisance de prestations pour une fonctionnaire qui ne s'acquittait pas des tâches relevant de son cahier des charges et qui

n'a pas réussi à atteindre les objectifs convenus lors d'un entretien de service (ATA/534/2012, du 21 août 2012, consid. 4).

30. Le Conseil d'Etat a également déjà eu l'occasion de se prononcer à plusieurs reprises sur la notion de prestations insuffisantes.
31. Ainsi, la jurisprudence du Conseil d'Etat a admis l'insuffisance de prestations pour un chargé d'enseignement dans l'enseignement secondaire pour lequel il ressortait des pièces et des rapports écrits de son dossier jusqu'à la fin de son année scolaire que « *sa gestion de classe était insuffisante, que ses supports n'avaient pas la qualité et la variété requises, que ses cours n'étaient pas suffisamment dynamiques et que son approche n'était pas assez pédagogique et que la participation ainsi que la production de travail par tous ses élèves étaient, elles aussi, insuffisantes* » (ACE du 30 juin 2010 dans la cause 5428-2010, consid. 5e). Ses formateurs avaient notamment relevé que l'enseignant ne mettait pas en pratique leurs recommandations.
32. Ou encore, le non-renouvellement de l'engagement d'une enseignante de l'école primaire en première année probatoire a été confirmé par le Conseil d'Etat au motif qu'elle avait certes progressé suite à l'entretien de service, mais n'avait néanmoins pas atteint, au bout de huit mois, l'intégralité des objectifs fixés déjà au cours des trois premiers mois de l'année scolaire ; les objectifs atteints ne l'avaient été qu'avec retard, en fin d'année scolaire et au prix d'un intense soutien pédagogique de ses collègues et de la direction (ACE du 18 septembre 2013 dans la cause 4789, consid. 12 et 12a).
33. De plus, le non-renouvellement de l'engagement d'une chargée d'enseignement dans l'enseignement secondaire a été confirmé par le Conseil d'Etat au motif qu'elle ne répondait pas aux attentes institutionnelles du cycle d'orientation au niveau de la gestion de la classe, de la mise en œuvre du contrat didactique et de l'évaluation (ACE du 27 avril 2016 dans la cause 1951-2016).
34. Enfin, plus récemment, la résiliation des rapports de service d'une chargée d'enseignement dans l'enseignement secondaire, au bénéfice d'une prolongation de la période probatoire, a été confirmée par le Conseil d'Etat au motif que les objectifs d'enseignement fixés n'avaient pas été atteints et que les prestations de l'enseignantes restaient insuffisantes car elles portaient sur des compétences essentielles de la profession d'enseignant (ACE du 27 avril 2022 dans la cause 1814-2022).
35. En l'espèce, la direction de l'établissement a, par décision du 27 juin 2023, résilié, en raison d'une insuffisance de prestations, les rapports de service de la recourante au terme de la première année probatoire.
36. S'agissant des éléments relatifs à des prestations insuffisantes, le Conseil d'Etat retiendra les points suivants.

Dès le début de l'année scolaire 2022, des parents d'élèves ont exprimé des inquiétudes au directeur de l'établissement. Ce dernier s'est entretenu avec A_____ concernant l'utilisation d'un langage inadapté en classe, d'une organisation matérielle avec des numéros et d'un système de punitions stigmatisant, comme le relève la note d'entretien du 27 septembre 2022.

Il ressort du premier EEDP du mois de novembre 2022 que A_____ se familiarisait avec le métier et sa réalité quotidienne. Les objectifs professionnels à atteindre à 3 mois étaient en bonne voie, mais certaines compétences et prestations sont encore insuffisantes.

En effet, sur les dix rubriques de l'évaluation, trois étaient jugées satisfaisantes (*sens du service public, respect des personnes et mettre en œuvre l'évaluation des apprentissages des élèves*), cinq étaient jugées suffisantes (*planifier l'enseignement et les apprentissages, conduire les activités d'enseignement, s'impliquer dans l'école, entretenir des relations professionnelles avec les parents et les autres partenaires* ainsi

que le processus de perfectionnement professionnel) et deux étaient jugées insuffisants (*inscrire son action dans le cadre institutionnel et gérer les interactions en classe*).

Pour cette raison, des objectifs, à réaliser pour le mois d'avril 2023, ont été mis en place, objectifs pour lesquels A_____ a été accompagnée et soutenue par la coordinatrice pédagogique.

Les objectifs convenus étaient les suivants :

- Améliorer la clarté de ses consignes ;
- Développer des stratégies différenciées pour favoriser l'entrée des élèves dans la tâche ;
- Chercher les modalités les plus adéquates pour développer l'autonomie des élèves ;
- Instaurer un climat propice aux apprentissages ;
- Maintenir un cadre de travail adéquat ;
- S'engager dans un processus qui vise à gérer les comportements problématiques qui se manifestent au sein de sa classe.

Quant au deuxième EEDP du mois d'avril 2023, il en ressort que les objectifs fixés dans le premier EEDP n'ont pas été atteints.

En effet, sur les dix rubriques de l'évaluation, seule une était jugée satisfaisante (*mettre en œuvre l'évaluation des apprentissages des élèves*), deux étaient jugées suffisantes (*s'impliquer dans l'école et entretenir des relations professionnelles avec les parents et les autres partenaires*), et les sept autres étaient jugées « insuffisantes (*sens du service public, respect des personnes, inscrire son action dans le cadre institutionnel, planifier l'enseignement et les apprentissages, conduire des activités d'enseignements et gérer les interactions en classe, entretenir et actualiser ses connaissances et compétences*).

Il est notamment indiqué que la recourante ne maîtrise pas encore la conception de stratégies différenciées, que ses consignes manquent de cohérence et de clarté et que, malgré des recommandations à son égard, elle n'offre pas d'activités d'apprentissage qui permettent aux élèves de travailler à leur propre rythme.

En outre, il est mentionné que la recourante éprouve des difficultés à prendre en compte les problèmes de dissipation et d'augmentation du niveau sonore dans la classe, ce qui peut nuire à l'apprentissage des élèves et qu'il convient qu'elle adapte son registre de langue pour maintenir une posture formelle.

Enfin, il n'a pas été possible d'observer une amélioration du climat scolaire, ni des gestes professionnels sûrs et stimulants favorisant un environnement propice aux apprentissages. En tout état de cause, A_____ ne répondait pas aux standards de performances attendus d'un ou d'une chargée d'enseignement.

À nouveau, dans cet EEDP, des objectifs à réaliser d'ici avril 2024 ont été convenus. Leur teneur était la suivante :

- Améliorer la clarté de ses consignes et développer des stratégies différenciées pour favoriser l'entrée des élèves dans la tâche ;
- Chercher les modalités les plus adéquates pour développer l'autonomie des élèves ;
- Instaurer un climat propice aux apprentissages et maintenir un cadre de travail adéquat ;
- S'engager dans un processus qui vise à gérer les comportements problématiques qui se manifestent au sein de sa classe.

Enfin, au bout de presque huit mois d'enseignement, soit le 4 avril 2023, la coordinatrice pédagogique a établi un bilan duquel il ressort que la recourante est, de manière générale, réceptive aux remarques et qu'elle s'est engagée concrètement dans des pistes qui lui avaient proposées. Malgré cela, il a été établi que A_____ rencontrait encore des difficultés. À titre d'exemple, il est précisé que la gestion de l'organisation de son enseignement ne tient peu, voire pas, compte des différences des élèves et de leur rythme. À cela s'ajoute que l'évolution de la dissipation des élèves au cours des activités ne permet pas de garantir, sur la continuité, un climat scolaire propice aux apprentissages, étant précisé que ce dernier est primordial dans la mesure où il est essentiel à l'acquisition des notions par les élèves. Enfin, bien que la recourante connaisse l'essentiel des gestes professionnels du métier, elle ne les utilise pas de manière régulière et/ou appropriée.

37. Précisions que les appréciations, dans les EEDP, sont les suivantes :

- *satisfaisant* : « les compétences sont exercées de manière aux attentes pour la fonction » ;
- *suffisant* : « les compétences sont identifiées comme existantes, mais pourraient/devraient être développées/améliorées » ;
- *insuffisant* : « les compétences ne sont pas exercées de manière suffisante par rapport à ce qui est requis pour la fonction, et doivent être améliorées ».

38. Par la suite, un entretien de service s'est déroulé le 8 juin 2023, convoqué par le directeur qui relevait la persistance d'importantes difficultés et une absence d'évolution suffisante. Les éléments importants qu'il sied de mentionner sont décrits ci-après.

A_____, après avoir constaté qu'elle faisait usage d'un langage trop familier, a indiqué être consciente qu'elle devait encore travailler sur son langage.

Après avoir été questionnée sur le fait qu'elle quittait parfois sa classe pour faire des photocopies, laissant donc seuls ses élèves, A_____ a expliqué que cela arrivait une à deux fois par semaine.

Vis-à-vis de l'objectif en lien avec la mise en place de stratégies différenciées pour ses élèves, il est constaté que la recourante n'a pas progressé. Elle a précisé que, malgré un important travail théorique à ce sujet lors de ces études, elle trouvait la mise en pratique compliquée. Elle a notamment justifié cela par le fait qu'elle aurait été stressée par le contexte d'évaluation et la présence de sa hiérarchie. Enfin, elle a reconnu d'importantes lacunes dans ce domaine et le besoin de s'améliorer.

Lors d'une des visites de classe effectuée par C_____, A_____ a décidé d'être observée sur une leçon d'anglais et de dessin, de sorte que ce dernier n'a pas pu observer, ce jour-là, de différenciation. Questionnée quant à son choix de dispenser une leçon d'anglais et de dessin en dépit d'une autre branche avec laquelle elle aurait pu se mettre davantage en évidence en tant qu'enseignante, la recourante a expliqué qu'elle ne se sentait pas à l'aise et craignait d'être évaluée sur une leçon de mathématique ou de français.

S'agissant de la posture d'autorité adoptée face aux élèves, il a été constaté que A_____ parlait avec un ton « *extrêmement fort* » et monopolisait le temps de parole, ce qui entraînait une augmentation du niveau sonore global ainsi qu'une fatigue chez les élèves. La recourante a admis parler fort dans la vie de tous les jours et avoir déjà reçu, lors de stages de formation, ce type de remarque. Elle a indiqué avoir essayé de moduler sa voix et mettre en place des techniques visant à s'améliorer, sans pour autant avoir pu démontrer, lors de visites de classe, ce dont elle est capable.

À ce sujet, une amélioration a toutefois pu être constatée s'agissant de l'autorité bienveillante de A_____ tout au long de l'année scolaire. Elle a notamment su développer une complicité avec ses élèves malgré le climat parfois compliqué en classe.

Concernant le fait que les consignes données par la recourante étaient peu claires, cette dernière a indiqué être parfois stressée et désordonnée dans ses idées (le terme « *fouillis* » a été utilisé). Il lui a notamment été conseillé d'écrire les consignes au tableau, conseil que la recourante semble s'être efforcée de suivre, sans toutefois l'appliquer de manière permanente. Elle a reconnu des difficultés et a indiqué essayer de mettre en place des stratégies pour s'améliorer.

En ce qui concerne la participation à des formations continues dans le but de faire face aux difficultés constatées lors de la première année probatoire, A_____ a indiqué avoir essayé de s'inscrire à une formation, mais sans succès en raison du fait qu'elle s'y était prise trop tard. Elle aurait identifié d'autres formations, mais songeait à s'y inscrire plus tard.

Au surplus, questionnée au sujet de visites dans les classes de ses collègues qu'elle aurait pu effectuer, elle a indiqué ne l'avoir pas fait, ayant préféré être filmée dans sa propre classe dans le but d'analyser sa pratique professionnelle. Selon la recourante, il s'agissait d'alternatives proposées par la coordinatrice pédagogique. A_____ aurait opté pour la seconde option afin de voir concrètement sa façon de faire face à ses élèves. Il ne ressort pas du dossier de la procédure que les possibilités proposées par la coordinatrice pédagogique s'excluaient.

Enfin, si la recourante a été remerciée quant à sa posture réflexive et sa capacité de remise en question, il lui a été rappelé son manque d'application et de transposition, sur le terrain, de ses réflexions.

39. La recourante ne semblait ainsi pas contester l'insuffisance de certaines de ses prestations, comme le corroborent ses déterminations du 26 décembre 2023 dans lesquelles elle indique, concernant l'EEDP du 6 avril 2023, « *qu'il n'est pas contesté que mes prestations paraissent insuffisantes* » ou encore « *certaines de mes prestations restent insuffisantes et je le reconnais* ».
40. Sur la base de ces éléments, le Conseil d'État retiendra que la recourante n'a pas pu atteindre les objectifs fixés par l'institution et le niveau attendu. Dès lors, il retiendra que l'insuffisance de prestations invoquée à l'appui de la décision querellée est établie.
41. Au vu de ce qui précède, il y a lieu d'admettre une insuffisance de prestations au sens de l'art. 78 al. 1 let. b RStCE, si bien que la résiliation des rapports est conforme au droit.

b. Violation du principe de proportionnalité

42. Si on peut admettre, comme établi ci-dessus, que les prestations de la recourante étaient insuffisantes, cette dernière allègue que la décision du 27 juin 2023 viole le principe de la proportionnalité, en ce sens que l'insuffisance de prestations ne justifiait pas directement, dans son cas, une résiliation des rapports de service. A_____ considère que le degré d'insuffisance de ses prestations aurait dû faire l'objet d'une mesure moins incisive qu'une résiliation des rapports de service. Elle allègue notamment qu'elle aurait dû avoir le droit à une deuxième année probatoire.
43. En vertu de l'art. 129 al. 2 LIP, une nomination intervient après deux années passées au service du département en qualité de chargé d'enseignement. On en déduit qu'il existe, en principe, une période probatoire de deux ans. Cela est confirmé par l'art. 70 al. 1 let. e phr. 1 RStCE qui précise que la période probatoire, en principe, de deux ans est mentionnée dans la lettre d'engagement.

44. Au demeurant, la notion de période probatoire existe également dans la LPAC (art. 6 LPAC). Cette dernière est aussi d'une durée de deux ans en vertu de l'art. 47 al. 1 RPAC.
45. Il sied de préciser que le Conseil d'Etat, dans un arrêté du 27 août 2008 (cause 8397-2007), a indiqué que la nomination, après une période probatoire, n'intervient qu'en « principe », de sorte qu'il peut y avoir des exceptions. En d'autres termes, « *le chargé d'enseignement ne dispose pas d'un droit à ce que son contrat soit renouvelé afin d'être nommé fonctionnaire de l'instruction publique* ». Ainsi, une nomination n'est pas automatique et l'employé ne dispose pas d'un droit d'être nommé (cf. également SJ 2013 II p. 331, p. 348).
46. De jurisprudence constante, le but de la période probatoire est de permettre à l'employeur de jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté pendant celle-ci, les chances de succès de la collaboration future et de pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination, s'il s'avère que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service (ATA/1620/2017, consid. 6c, ATA/1269/2021, consid. 7, ATA/211/2023, consid. 4b, ATA/386/2023, consid. 8b).
47. Elle sert également à démontrer que les enseignements suivis pendant les années de formation sont acquis et qu'ils sont mis en pratique quotidiennement dans la ou les classes gérées par l'enseignant (ATA/1004/2016, consid. 5b ; ATA/300/2011, consid. 10d).
48. L'employeur public dispose, dans ce cadre, d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service (art. 61 al. 1 let. a et b LPA). Dans sa prise de décision, il demeure néanmoins tenu au respect des principes et droits constitutionnels, notamment celui de la légalité, de la proportionnalité, de l'interdiction de l'arbitraire et du droit d'être entendu (ATA/386/2023, consid. 8b et les références citées ; ATA/312/2023, consid. 5.4).
49. Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité, tout en restant dans les limites de son large pouvoir d'appréciation, se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et qui sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire, l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi ou le principe de la proportionnalité (ATF 137 V 71, consid. 5.1 ; ATF 123 V 150, consid. 2 et les références citées ; ATA/312/2023, consid. 5.3).
50. Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est donc bien assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire.

S'agissant du principe de la proportionnalité, garanti aux articles 5 al. 2 et 36 al. 3 Cst., il se compose des règles d'aptitude – qui exige que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé –, de nécessité – qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, l'on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés – et de proportionnalité au sens étroit – qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATF 140 I 218, consid. 6.7.1 ; ATF 136 IV 97, consid. 5.2.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_15/2019, consid. 7.2 et les arrêts cités). En d'autres termes, il exige que les mesures mises en œuvre soient propres à atteindre le but visé (règle de l'aptitude) et que celui-ci ne puisse être atteint par une mesure moins contraignante (règle de la nécessité) ; il doit en outre y avoir un rapport raisonnable entre ce but et les intérêts compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts) (ATA/915/2019 du 21 mai 2019, consid. 6c ; ATF 140 I 168 consid. 4.2.1).
51. S'agissant des intérêts du DIP, on peut affirmer qu'il doit veiller à la bonne composition de son corps enseignant, eu égard aux finalités de l'école publique genevoise décrites

dans l'art. 10 al. 1 LIP. Au sens de cette disposition, l'école publique a notamment pour but « de donner à chaque élève le moyen d'acquérir les meilleures connaissances et compétences dans la perspective de ses activités futures » (let. a). En ce sens, il convient de rappeler que le DIP a une responsabilité de s'assurer que les élèves qui suivent un cursus scolaire au sein d'une école publique du canton de Genève soient encadrés par des enseignantes et enseignants qualifiés et en mesure de leur prodiguer un enseignement de qualité. En d'autres termes, le DIP est responsable d'apporter, audits élèves, un enseignement de qualité prodigué par des enseignantes et enseignants qualifiés, ce qui implique que ces derniers détiennent des compétences professionnelles atteignant le niveau d'exigence requis dans tous les domaines concernés.

52. Par ailleurs, l'École publique assume une mission globale et générale de formation qui intègre des tâches d'éducation et d'instruction permettant à tous les élèves d'apprendre, et d'apprendre à apprendre afin de devenir apte à poursuivre leur formation tout au long de leur vie (cf. Déclaration de la Conférence intercantonale de l'instruction publique de la Suisse romande et du Tessin (CIIP), relative aux finalités et objectifs de l'Ecole publique, du 30 janvier 2003).
53. En résumé, l'intérêt public consiste « à assurer un enseignement de qualité aux élèves » (ATA/300/2011, consid. 11).
54. Notons enfin que, sous l'angle du respect du principe de la proportionnalité, la prolongation de la période probatoire est une mesure moins incisive que la fin des rapports de service (ATA/386/2023, consid. 8b et les références citées).
55. En l'espèce, A_____ a occupé le poste de chargée d'enseignement pendant une année. Durant cette année, qualifiée de « probatoire », elle a fait l'objet d'un premier EEDP après 3 mois d'enseignement, puis d'un second EEDP au bout de 8 mois d'enseignement.
56. Le premier EEDP, établi au mois de novembre 2022, fixait des objectifs qu'il convenait de réaliser en vue du prochain EEDP, c'est-à-dire 5 mois après le premier, en avril 2023. Dans la perspective de réalisation des objectifs précités, un accompagnement, par une coordinatrice pédagogique, D_____, a été mis en place.
57. Au bout de presque huit mois d'enseignement, soit le 4 avril 2023, la coordinatrice pédagogique a établi un bilan duquel il ressort que la recourante est, de manière générale, réceptive aux remarques et qu'elle s'est engagée concrètement dans des pistes qui lui avaient proposées.
58. Quelques semaines après ce bilan, A_____ a fait l'objet du second EEDP. Force est de constater, en le lisant, que les objectifs convenus lors du premier EEDP n'ont pas été atteints. En tout état de cause, la recourante ne répondait pas aux standards de performances attendus d'un ou d'une chargée d'enseignement au terme d'une première année.
59. Enfin, si la recourante a été remerciée quant à sa posture réflexive et sa capacité de remise en question, il lui a été rappelé son manque d'application et de transposition, sur le terrain, de ses réflexions.
60. La recourante se prévaut d'un intérêt privé à pouvoir continuer d'exercer la profession pour laquelle elle a obtenu un diplôme, soit celle d'enseigner au niveau primaire, lequel doit être mis en balance avec l'intérêt public consistant à assurer un enseignement de qualité aux élèves.
61. Or, comme cela a été tranché au point a ci-dessus, malgré le suivi et les mesures spécialement mises en place pour aider A_____ à atteindre les objectifs fixés, ses prestations sont insuffisantes.
62. Au vu de ce qui précède, en résiliant les rapports de service, l'employeur public a, usé de son très large pouvoir d'appréciation qui lui est conféré par la loi. Les éléments

susmentionnés ont permis à l'employeur public de jauger, au vu des prestations fournies par la recourante, les chances de succès d'une collaboration future. Les prestations fournies, mais surtout la non-amélioration de celles-ci, laissent penser qu'un engagement à long terme ne répondra pas aux besoins du service. Sur cette base, il ne peut pas être affirmé que l'employeur public a fait preuve d'abus de son pouvoir d'appréciation.

63. Certes, une autre mesure, soit prolonger la période probatoire, serait moins incisive, en ce sens qu'il s'agirait d'une atteinte moins grave aux intérêts de la recourante. Toutefois, sur la base des prestations fournies, respectivement leur qualité, durant l'année passée à enseigner, aucun élément, hormis les dires de la recourante, ne laisse penser qu'une deuxième année probatoire permettrait de remédier à la situation. Cette mesure, en tout état de cause, ne semble pas être celle permettant d'atteindre au mieux l'intérêt public consistant à assurer un enseignement de qualité aux élèves. En effet, en accordant une poursuite de la période probatoire, il existe un risque selon lequel l'intérêt public ne saurait être atteint.
64. Qui plus est, s'agissant de la pesée des intérêts, il n'est pas faux d'affirmer que l'intérêt public visant à assurer un enseignement de qualité aux élèves l'emporte sur l'intérêt privé de la recourante qui se voit empêchée d'exercer la fonction d'enseignante en primaire dans le canton de Genève.
65. En l'état, la résiliation des rapports de service constituait la seule mesure appropriée permettant d'atteindre l'intérêt public en question.
66. Au surplus, le Conseil d'État retiendra que tous ces éléments justifiaient une résiliation des rapports de service au terme de la période probatoire eu égard au but celle-ci, qui est de jauger les chances de succès de la collaboration future et de pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination, s'il s'avère que l'engagement à long terme de l'enseignant ne répondra pas aux besoins du service. La direction de l'établissement a apprécié correctement les faits et n'a pas abusé du très large pouvoir d'appréciation dont elle disposait en la matière.
67. Partant, pour toutes ces raisons, la décision du 27 juin 2023 respecte le principe de proportionnalité.

c. Inopportunité de la décision

68. Finalement, la recourante conteste l'opportunité de la décision du 27 juin 2023, considérant que, vu que la période probatoire est, en principe, de deux ans, il aurait été approprié de lui permettre de faire une deuxième année probatoire plutôt que de mettre fin à ses rapports de service. Au surplus, elle indique que ladite décision aurait pour elle des conséquences « *extrêmement graves* » qui entraveraient complètement son avenir professionnel.
69. Comme mentionné ci-dessus, l'article 78 al. 1 RStCE prévoit que la direction de l'établissement scolaire, agissant d'entente avec la direction des ressources humaines compétente du département, peut mettre fin aux rapports de service avec préavis de 3 mois pour la fin d'un mois en cas d'insuffisance de prestations (let. b).
70. Comme déjà relevé, la période probatoire a pour but de « *jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté par celui-ci pendant la période probatoire, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination s'il s'avère que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service. Elle dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de services* » (ATA/326/2021, consid. 4c et les références citées).

71. En tant qu'autorité hiérarchique, le Conseil d'Etat a certes le pouvoir de revoir tant la légalité que l'opportunité de la décision (art. 61 al. 1 et 3 LPA).
72. Le concept d'opportunité s'applique dans les limites du pouvoir d'appréciation conféré à l'autorité par la loi : il s'agit du choix entre plusieurs solutions qui sont toutes conformes au droit, en choisissant celle qui est la plus judicieuse, habile ou politiquement intelligente (Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2^{ème} éd, Genève-Zurich-Bâle 2018, §519).
73. En principe, la durée de la période probatoire est de deux ans (art. 70 al. 2, let. e RStCE) et peut exceptionnellement être prolongée d'une année en cas de prestations insuffisantes (art. 7A, let. b RTrEns).
74. Cela étant, le Conseil d'Etat, dans un arrêté du 27 août 2008 (cause 8397-2007) susmentionné, a indiqué que la nomination, après une période probatoire, n'intervient qu'en « *principe* », de sorte qu'il peut y avoir des exceptions. En d'autres termes, « *le chargé d'enseignement ne dispose pas d'un droit à ce que son contrat soit renouvelé afin d'être nommé fonctionnaire de l'instruction publique* ». Ainsi, une nomination n'est pas automatique et l'employé ne dispose pas d'un droit d'être nommé (cf. également SJ 2013 II p. 331, p. 348).
75. En l'espèce, il est vrai que le directeur de l'établissement dans lequel la recourante enseignait avait le choix, grâce à son large pouvoir d'appréciation, d'octroyer à cette dernière une deuxième année probatoire.
76. Cela étant, la décision de résiliation des rapports de service remplit les conditions de l'art. 78 al. 1 let. b RStCE, de sorte qu'elle est parfaitement conforme au droit. Elle est également conforme au principe de proportionnalité dès lors qu'il s'agissait du seul moyen permettant d'atteindre l'intérêt public protégé par la loi, soit d'assurer un enseignement de qualité aux élèves.
77. Cette décision a été prise sur la base des prestations de A_____ qui étaient, au terme de l'année probatoire, insuffisantes par rapport à ce qu'on était en droit d'exiger d'un chargé d'enseignement en première année probatoire.
78. Au surplus, elle a été prise par C_____, directeur de l'établissement scolaire, c'est-à-dire une personne qui a côtoyé la recourante durant toute l'année pendant laquelle cette dernière enseignait. Au contraire, le Conseil d'Etat, qui lui n'a pas été confronté à la réalité du terrain, se doit de conserver une distance sur les motifs d'opportunité.
79. Le Conseil d'Etat estime que l'appréciation du département, nécessairement globale et rétrospective, implique un bilan tenant compte de tous les aspects pertinents, y compris l'aptitude générale de la recourante à remplir à temps les objectifs fixés. En l'espèce, le Conseil d'Etat considère que, fondée sur des éléments objectifs après un suivi et soutien de l'enseignante, l'appréciation effectuée par le département est justifiée.
80. Au demeurant, et dans l'intérêt même de la recourante, il valait mieux de ne pas retarder inutilement un éventuel constat d'échec de celle-ci dans sa fonction d'enseignante après une seconde année probatoire, afin qu'elle puisse se reconvertir dans les meilleurs délais. Au vu de ces constatations, il apparaît donc également opportun de ne pas renouveler son engagement.
81. Partant, la recourante ne pourrait être suivie dans le cadre d'un examen en opportunité. Le Conseil d'Etat suivra les conclusions du DIP et s'abstiendra de toute intervention en opportunité.

d. *Conclusion*

82. Il résulte des considérants précédents que le recours doit être entièrement rejeté et la décision du 27 juin 2023 du directeur de l'établissement primaire B_____ confirmée.
83. Selon l'art. 87 al. 1 LPA, la juridiction administrative qui rend la décision statue sur les frais de procédure et émoluments. Elle le fait dans les limites établies par le règlement sur les frais, émoluments et indemnités en procédure administrative, du 30 juillet 1986 (E 5 10.03 ; ci-après : RFPA) et cela conformément au principe de proportionnalité (art. 87 al. 3 LPA).
84. Au vu de l'issue du litige, un émolument de 1 000 francs sera mis à la charge de A_____, lequel sera compensé par l'avance de frais versée par cette dernière. Par ailleurs, de ce même fait, aucune indemnité de procédure ne sera allouée à cette dernière (art. 87 al. 2 LPA).
85. Enfin, il sera pris acte, en application de l'article 15A al. 1 let. b LPA, de la récusation de la conseillère d'Etat chargée du DIP.

Par ces motifs,

ARRÊTE :

Préalablement

1. Il est pris acte de la récusation de la conseillère d'Etat chargée du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse dans la présente procédure.

Principalement

2. Le recours n° 6265-2023 interjeté par A_____ à l'encontre de la décision du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse du 27 juin 2023 est rejeté.
3. Il est mis à la charge de A_____ un émolument de 1 000 francs, compensé par l'avance de frais effectuée.
4. Il n'est pas alloué d'indemnité de procédure.

Conformément aux articles 132 de la loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (LOJ ; E 2 05), 17, alinéa 4, 62, alinéa 1, lettre a, 64 et 65 de la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985 (LPA ; E 5 10), le présent arrêté est susceptible de faire l'objet d'un recours auprès de la chambre administrative de la Cour de Justice (rue de Saint-Léger 10, case postale 1956, 1211 Genève 1) dans les **30 jours** qui suivent sa notification. Le délai est suspendu pendant les périodes prévues à l'article 63, alinéa 1 LPA. L'acte de recours doit être signé et parvenir à l'autorité ou être remis à son adresse à un bureau de poste suisse ou à une représentation diplomatique ou consulaire suisse au plus tard le dernier jour du délai avant minuit. Il doit contenir, sous peine d'irrecevabilité, la désignation de l'arrêté attaqué, les conclusions de la recourante ou du recourant, un exposé des motifs ainsi que l'indication des moyens de preuve. Le présent arrêté et les pièces dont dispose la recourante ou le recourant doivent être joints à l'envoi.

Certifié conforme,

La chancelière d'Etat

Michèle Righetti-El Zayadi