

Feuille de route RH26

Feuille de route au titre de l'année 2024-2026
Validée au CSA du lundi 07 juillet 2025

Axe 1 : Attirer les talents

Axe 1-1 : Attirer les talents

Objectif 1-1 : Renforcer la visibilité de nos métiers, de nos atouts et de nos valeurs

- Participer aux forums des métiers France Travail /Chambre de Commerce et d'Industrie / Mission Locale
- Participer aux forums universitaires
- Publication par le service communication des métiers en tension

Axe 1-2 : Attirer les talents

Objectif 1-2 : Mieux communiquer avec les agents

- Réponses automatiques qui centraliseraient toutes les réponses aux questions les plus fréquentes: type anomalie paye vers colibris

Axe 1-3 : Attirer les talents

Objectif 1-3 : Mieux accueillir et intégrer les nouveaux agents

- Mettre à jour le livret d'accueil académique chaque année et en assurer la diffusion de manière dématérialisée
- Intégrer la présentation de la GRH (gestion des ressources humaines) de proximité au livret d'accueil et inviter les CRHP (conseillers RH de proximité) à la réunion des nouveaux arrivants

Axe 1-4.1 : Attirer les talents

Objectif 1-4.1 : Accompagner les nouveaux agents dans le cadre d'un parcours agent

- Pour les personnels des services académiques: organiser une réunion d'accueil et d'aide à la prise de fonction à la rentrée scolaire
- Pour les personnels d'encadrement: organiser une journée d'accueil et d'intégration à la rentrée scolaire
- Mettre en place un accueil institutionnel de tous les nouveaux arrivants

Axe 1-4.2 : Attirer les talents

Objectif 1-4.2 : Accompagner les nouveaux agents dans le cadre d'un parcours agent

- Inviter les nouveaux agents RQTH identifiés à un entretien avec la DAMAR (Division des Affaires Médicales, Accidents et des Retraites)
- Diffuser l'infographie des interlocuteurs RH pour connaître le bon interlocuteur
- Accompagner l'entrée dans le métier par la mise en place d'un tutorat ou mentorat

Axe 1-5 : Attirer les talents

Objectif 1-5 : Diversifier les viviers de recrutement

- Assurer une veille des projets des personnels pour constituer un vivier pour des éventuels faisant fonction
- Veiller à diffuser une information relative à la préparation au concours de tous les personnels

Axe 2 : Fidéliser les agents

Axe 2-1.1 : Fidéliser les agents

Objectif 2-1.1 : Développer les RH de proximité et l'accompagnement personnalisé tout au long de la carrière

- Elaborer une enquête de satisfaction sur l'accompagnement individuel et collectif dans le cadre de la GRHP
- Présenter un bilan annuel de la GRHP aux instances de dialogue social, réunions de bassins et des directeurs d'école
- Formaliser l'accompagnement: des personnels en difficultés professionnelles, de la fin de carrière, de la retraite progressive, des projets de rupture conventionnelle, de la retraite pour invalidité

Axe 2-1.2 : Fidéliser les agents

Objectif 2-1.2 : Développer les RH de proximité et l'accompagnement personnalisé tout au long de la carrière

- Orienter les personnels pour le dépôt de leur demande de RQTH et sensibiliser les agents à l'intérêt de transmettre leur notification RQTH à l'employeur
- Intégrer le premier degré, encore trop absent

Axes 2-2 et 2-3 : Fidéliser les agents

Objectifs 2-2 et 2-3 : Accompagner les mobilités et les transitions professionnelles

- Proposer une information collective à la publication des circulaires sur la mobilité
- Professionnaliser les CRHP dans l'élaboration des bilans de parcours professionnels (certification à faire pour les 2 CRHP)
- Tenir des permanences dans toutes les circonscriptions

Axe 2-4.1 : Fidéliser les agents

Objectif 2-4.1 : Développer une formation professionnelle continue en faveur de parcours de professionnalisation

- Définir un parcours de professionnalisation pour les agents qui ont évolué via une liste d'aptitude
- S'appuyer sur la remontée des besoins en formation pour construire des parcours adaptés issus des préoccupations professionnelles des agents et de l'institution
- Intégrer un coupon besoins en formation sur les entretiens professionnels

Axe 2-4.2 : Fidéliser les agents

Objectif 2-4.2 : Développer une formation professionnelle continue en faveur de parcours de professionnalisation

- Développer l'offre de formation en auto-formation: améliorer la communication sur l'offre de formation Mentor et Magistère et professionnaliser les formateurs sur la création de contenus de formation en ligne
- Etablir des grilles de compétences par métier pour les agents administratifs pour faciliter, lors des entretiens professionnels, l'identification des besoins de formation de manière objective et argumentée

Axe 2-5 : Fidéliser les agents

Objectif 2-5 : Développer des conditions de travail propices

- Développer l'appui managérial notamment celui proposé par les CRHP aux encadrants
- Définir un protocole d'accueil et de communication gestionnaires-usagers
- Analyser les conditions de travail des personnels dans le cadre de la formation spécialisée afin de les améliorer
- Développer les actions de médiation

Axe 2-6 : Fidéliser les agents

Objectif 2-6 : Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes et la diversité

- Déployer notre plan de formation en faveur de l'égalité femmes/hommes
- Déployer notre plan de formation pour lutter contre les violences sexuelles et sexistes

Axe 2-7 : Fidéliser les agents

Objectif 2-7 : Développer l'action sociale

- Renforcer l'engagement et la participation de l'académie à la politique interministérielle sur le territoire (SRIAS)
- Dynamiser la communication sur les dispositifs d'action sociale
- Accompagner les agents, nouveaux entrants dans l'académie, dans leur recherche et accès au logement en lien avec CDC Habitat/SIM

Axe 2-8.1 : Fidéliser les agents

Objectif 2-8.1 : Protéger les agents

- Sensibiliser les agents au dépôt de plainte notamment en cas d'agression et en cas de harcèlement
- S'appuyer sur le dispositif « stop violences »
- Favoriser l'accompagnement des agents par le supérieur hiérarchique lors du dépôt de plainte

Axe 2-8.2 : Fidéliser les agents

Objectif 2-8.2 : Protéger les agents

- Communiquer sur notre dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes
- Accentuer la communication sur la protection fonctionnelle
- Sensibiliser les cadres sur les différentes modalités et dispositifs de prévention et de protection des agents

Axe 2-9.1 : Fidéliser les agents

Objectif 2-9.1 : Incarner l'employeur exemplaire (transition écologique)

- Favoriser le covoiturage
- Favoriser les réunions et entretiens en visioconférence
- Accompagner le télétravail pour limiter les trajets domicile/travail et proposer des formations sur le management à distance

Axe 2-9.2 : Fidéliser les agents

Objectif 2-9.2 : Incarner l'employeur exemplaire (transition écologique)

- Encourager la dématérialisation des procédures pour tendre vers l'objectif « zéro papier », communiquer sur la nécessité d'imprimer que si nécessaire
- Poursuivre les actions de sensibilisation menées dans le cadre de la semaine du développement durable

Axe 3 : Consolider la fonction ressources humaines



Axe 3-1.1 : Consolider la fonction ressources humaines

Objectif 3-1.1 : Renforcer la sécurisation des processus de gestion de la paie

- Former annuellement les nouveaux gestionnaires RH dans le cadre du parcours d'adaptation à l'emploi en s'appuyant notamment sur le parcours de professionnalisation de la filière RH de la DGAFP
- Créer un parcours intermédiaire et expert pour les gestionnaires RH et mobiliser le vivier de formateurs à des fins de construction du livrable
- Renforcer le rôle du correspondant paie au sein des services de gestion en lien avec la coordination paie

Axe 3-1.2 : Consolider la fonction ressources humaines

Objectif 3-1.2 : Renforcer la sécurisation des processus de gestion de la paie

- Généraliser la formalisation des processus de gestion afin de garantir leurs incidences en paie
- Travailler à la mise en œuvre d'une organisation des services de nature à sécuriser les processus de gestion et de paie (accès à l'information, conditions de travail sur des temps dédiés)

Axe 3-2 : Consolider la fonction ressources humaines

Objectif 3-2 : Préparer la rentrée

- Organiser avec la DGRH des temps d'échanges privilégiés sur les problématiques spécifiques à l'académie avant la fin de l'année scolaire (affectation des stagiaires, rentrée anticipée)
- Travailler à l'anticipation de l'affectation des contractuels, création d' une application pour pondérer les vœux
- Intégrer/impliquer l'E AFC (Ecole Académique de la Formation Continue) aux réunions de préparation de rentrée tous périmètres confondus dès le mois d'octobre

Axe 3-3.1 : Consolider la fonction ressources humaines

Objectif 3-3.1 : Professionnaliser les recruteurs et les acteurs de la filière RH

- Constituer un véritable pôle recrutement avec du personnel dédié en charge de l'animation du recrutement
- Former les recruteurs à la procédure de recrutement dans le cadre du déploiement de VIRTUO
- Former les recruteurs dans le cadre de la démarche d'entretien
- Renforcer la formation continue des CRHP sur la conduite d'intervention collective et de formation

Axe 3-3.2 : Consolider la fonction ressources humaines

Objectif 3-3.2 : Professionnaliser les recruteurs et les acteurs de la filière RH

- Développer le recours à l'autoformation et/ou à des formateurs occasionnels devant eux aussi se professionnaliser
- Instituer un référent formation en charge de la dynamique apprenante interne à chaque service et assurant le lien avec l'EAFC
- Pérenniser les webinaires courts (1 heure) des « lundis des cadres » sur des thématiques répondant aux besoins directement exprimés par les bénéficiaires

Axe 3-4.1 : Consolider la fonction ressources humaines

Objectif 3-4.1 : Accompagner la transformation de la fonction managériale

- Développer l'appui managérial notamment celui proposé par les CRHP aux encadrants
- Développer un plan de formation sur les compétences psychosociales des cadres
- Lister les formations sur le management à organiser sur « public désigné » en lien avec l'IH2EF

Axe 3-4.2 : Consolider la fonction ressources humaines

Objectif 3-4.2 : Accompagner la transformation de la fonction managériale

- Favoriser des temps d'échanges entre pairs sur des thématiques définies (co-développement, groupes d'analyse de situations de travail, d'échanges de pratiques, de retours d'expérience, d'espace d'écoute/supervision, etc.)
- Construire des parcours transversaux (personnels de direction, inspecteurs, cadres administratifs) autour d'une culture commune de la fonction managériale
- Développer des parcours d'accompagnement de l'encadrement intermédiaire (catégorie B)

Axe 3-5.1 : Consolider la fonction ressources humaines

Objectif 3-5.1 : Conduire un dialogue social de qualité

- Maintenir les réunions mensuelles entre la gouvernance académique (DAASEN, secrétariat général et corps d'inspection à la demande) et l'ensemble des organisations syndicales
- Favoriser les groupes de travail thématiques avec les organisations syndicales

Axe 3-5.2 : Consolider la fonction ressources humaines

Objectif 3-5.2 : Conduire un dialogue social de qualité

- Former l'ensemble des cadres (cadre réglementaire et droit syndical) pour partager une culture commune du dialogue social, exemple de parcours de l'IH2EF sur le dialogue social
- Harmoniser entre les divisions les modalités de communication avec l'ensemble des organisations syndicales dans le respect de la loi de transformation de la fonction publique

Axe 3-6 : Consolider la fonction ressources humaines

Objectif 3-6 : Décloisonner la fonction RH et simplifier les procédures administratives

- Acculturer l'ensemble des acteurs RH à la démarche de dématérialisation
- Poursuivre la dématérialisation des campagnes (postes adaptés courte ou longue durée, rupture conventionnelle...)
- Formaliser un retour au terrain sur l'avancée de la gestion individuelle des situations RH difficiles