

Académie
d'AIX-MARSEILLE

**FEUILLE DE ROUTE
POUR LES RESSOURCES
HUMAINES**



© Marie Genel / MEN

STRATÉGIE RH26

Accompagner les métiers
de la transmission et du savoir

ÉDUCATION NATIONALE

Des femmes et
des hommes qui
changent la vie
pour toute la vie

NOUVEAUX OBJECTIFS 2024 – 2026

Cette feuille de route s'inscrit dans le cadre des priorités RH suivantes :

- Les lignes directrices de gestion ministérielles et académiques
- Les politiques prioritaires ministérielles relatives à la gestion du remplacement, à l'attractivité du service public et à la fidélisation des cadres et des enseignants
- La stratégie RH26 de la DGRH
- Les engagements « Fonction Publique + » :
 - Faire évoluer les pratiques managériales afin de bâtir une relation de confiance, de responsabilité et redonner du sens aux missions des agents
 - Garantir aux agents un cadre de travail respectueux de leur santé et de leur équilibre, favorisant les coopérations et l'efficacité individuelle et collective
 - Doter les agents d'outils et d'espaces de travail adaptés aux nouveaux usages collaboratifs et numériques et au télétravail
 - Simplifier le quotidien des agents en matière de ressources humaines et leur proposer un accompagnement tout au long de leur parcours
 - Poursuivre l'engagement pour l'égalité professionnelle, la reconnaissance de la diversité des profils et la réussite des grandes transitions, notamment écologique
 - Accompagner les agents publics sur la question du logement

Pour mémoire : Feuille de route RH 2020-2023 (et premier bilan 2022) : <https://www.ac-aix-marseille.fr/la-feuille-de-route-rh-de-l-academie-d-aix-marseille-122540>

SOMMAIRE

AXE 1	ATTIRER LES COMPÉTENCES	p 3
	• Objectif 1 – Renforcer la visibilité de nos métiers, de nos atouts et de nos valeurs	p 4
	• Objectif 2 – Mieux accueillir et intégrer les agents au sein des structures de l'académie	p 5
AXE 2	FIDÉLISER LES AGENTS	p 7
	• Objectif 3 – Développer les RH de proximité	p 8
	• Objectif 4 – Accompagner les évolutions professionnelles, Identifier les potentiels	p 9
	• Objectif 5 – Accompagner les transitions professionnelles	p 10
	• Objectif 6 – Développer une formation professionnelle continue	p 11
	• Objectif 7 – Améliorer les conditions de travail	p 12
	• Objectif 8 – Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, Lutter contre les discriminations	p 14
	• Objectif 9 – Incarner l'employeur exemplaire	p 15
AXE 3	CONSOLIDER LA FONCTION RH	p 16
	• Objectif 10 – Préparer la rentrée	p 17
	• Objectif 11 – Professionnaliser les recrutements et les acteurs de la filière RH	p 18
	• Objectif 12 – Décloisonner la fonction RH	p 20
	• Objectif 13 – Simplifier les procédures administratives	p 21

AXE 1

ATTIRER LES COMPÉTENCES

Objectif 1 - RENFORCER LA VISIBILITÉ DE NOS MÉTIERS, DE NOS ATOUTS ET DE NOS VALEURS

En diversifiant les viviers de recrutement

- **Par le développement de partenariats** avec les Universités d'Aix-Marseille et d'Avignon et avec d'autres acteurs publics (Plate-forme régionale d'appui interministériel à la GRH -PFRH-, Défense mobilité).
- **Par la diversification des plateformes de publication** des offres d'emploi et des canaux de recrutement.
- **Par la mise en œuvre de la convention régionale de partenariat** entre le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et France Travail Provence Alpes-Côte d'Azur.

En développant une communication ciblée

- **Par l'organisation de forums des métiers de l'éducation nationale** en prenant en compte les spécificités territoriales et les métiers en tension.
- **Par une meilleure visibilité des offres et de la connaissance des métiers** sur le site Internet « Rejoindre l'éducation nationale ».

Objectif 2 - MIEUX ACCUEILLIR ET INTÉGRER LES AGENTS AU SEIN DE CHACUNE DES STRUCTURES DE L'ACADÉMIE

En mettant en place un processus d'accueil
des nouveaux arrivants

→ Par la formalisation d'un plan d'action de l'accueil institutionnel au sein de chaque structure tout au long de l'année scolaire.

→ Par le développement de parcours d'intégration aussi bien au sein des établissements scolaires que des services académiques.

En œuvrant à la promotion de la cohésion
interne

→ Par l'animation d'ateliers d'échanges de pratiques, de qualité de la vie et des conditions de travail et de co-développement dans les services et les EPLE.

→ Par la formation au co-développement des personnels encadrants.

Objectif 2 - MIEUX ACCUEILLIR ET INTÉGRER LES AGENTS AU SEIN DE CHACUNE DES STRUCTURES DE L'ACADÉMIE

En organisant des temps d'information pour améliorer la visibilité des services

→ **Par la réalisation de capsules vidéo et l'organisation de visites** présentant les services.

→ **Par la réalisation d'un guide d'accueil** pour les personnels des services académiques et des EPLE (enseignants, conseillers principaux d'éducation, psychologues de l'éducation nationale ou personnels IATSS).

AXE 2

**FIDÉLISER
LES AGENTS**

Objectif 3 - DÉVELOPPER LES RH DE PROXIMITÉ

En cartographiant les acteurs de la RH de proximité afin de renforcer l'accompagnement personnalisé

→ Par le recensement des fonctions amenées à faire de la RH de proximité dans le 1er et le 2nd degré.

En sensibilisant et en formant les acteurs de la RH de proximité

→ Par la création d'un plan de formation spécifique à l'attention de l'ensemble des acteurs de la RH de proximité.

→ Par la création de fiches de procédures afin d'outiller les acteurs de la RH de proximité.

→ Par des échanges de bonnes pratiques de la gestion RH en proximité.

En communiquant mieux avec les agents

→ Par le développement et l'adaptation de la communication interne aux publics visés, dont des guides académiques.

→ Par la structuration du site intranet pour faciliter l'accès à l'information.

Objectif 4 - ACCOMPAGNER LES ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES, IDENTIFIER LES POTENTIELS

**En renforçant la démarche d'accompagnement
des personnels souhaitant évoluer**

→ **Par la mise en application de la feuille de route** de la Mission Régionale d'Accompagnement de l'Encadrement (MRAE).

**En développant les stages de mobilité inter
services**

→ **Par l'élaboration et la communication** d'une procédure de stage mobilité.

Objectif 5 - ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

En coordonnant l'action entre acteurs RH

→ **Par la mise en place d'une organisation** facilitant la coordination entre les différents acteurs RH (conseillers mobilité carrière, services de gestion, corps d'inspection, école académique de la formation continue (EAFC), ...)

En développant les partenariats inter fonction publique en lien avec la PFRH

→ **Par la participation aux comités des DRH de l'Etat** et aux comités locaux de l'emploi public pour mieux communiquer sur les mobilités, dont les périodes d'immersion, les détachements et les dispositifs « passerelles » internes et inter fonctions publiques.

Objectif 6 - DÉVELOPPER UNE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

En renforçant l'accompagnement professionnel des personnels pour les aider dans la réussite de leurs missions

→ **Par le diagnostic des besoins** pour élaborer un accompagnement adapté.

En renforçant le développement des compétences

→ **Par la proposition d'un plan de développement des compétences** tenant compte des besoins diagnostiqués par les services et des besoins identifiés par les personnels.

→ **Par la communication du plan de formation** et des procédures d'accès.

Objectif 7 - AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

En conduisant un dialogue social de qualité

- **Par la poursuite de l'organisation de groupes de travail** d'information, de concertation ou préparatoires aux instances.
- **Par l'organisation de temps d'échanges réguliers** hors des instances.
- **Par l'organisation d'audiences en bilatéral** en réponse aux demandes des organisations syndicales.

En accompagnant la transformation de la fonction managériale

- **Par la formation des encadrants** organisée dans le cadre des actions des plans de formation ministériel ou académique.

En prévenant les risques psycho-sociaux

- **Par la sensibilisation et la formation** des chefs d'établissement, des inspecteurs, des cadres, des encadrants de proximité à la prévention des risques psycho-sociaux.
- **Par la mise à disposition des encadrants de proximité de ressources** utiles à cette prévention telles que des espaces de discussion sur le travail ou la méthode du codéveloppement.

Objectif 7 - AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

En protégeant les agents

- **Par la formation à l'évaluation des risques** des chefs d'établissement et de service.
- **Par la tenue des instances relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail** au sein des services académiques et des EPLE en veillant au suivi des situations.
- **Par la création et la mise à jour des documents unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)** ainsi que le suivi des réponses portées aux fiches des registres relatifs à la santé et à la sécurité au travail.
- **Par la communication sur la protection fonctionnelle** et le suivi des situations.

En développant l'action sociale

- **Par le renforcement du lien avec la section régionale interministérielle d'action sociale (SRIAS).**
- **Par une meilleure visibilité des offres de l'action sociale** académique et ministérielle (PREAU).
- **Par la communication sur les procédures d'accès à l'action sociale.**

Objectif 8 - FAVORISER L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

En mettant en œuvre un plan académique

- **Par l'élaboration d'un plan académique déclinant le plan national d'action ministériel** pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025 - 2027.
- **Par la création des cordées féminines de l'encadrement** visant à encourager et accompagner les femmes vers des fonctions à responsabilité au sein de l'éducation nationale.
- **Par la sensibilisation et la formation** des chefs d'établissement, des inspecteurs, des cadres, des encadrants de proximité, des jurys de concours, des recruteurs à l'égalité professionnelle femmes/hommes.

Objectif 9 - INCARNER L'EMPLOYEUR EXEMPLAIRE (TRANSITION ÉCOLOGIQUE)

En créant et animant une «Equipe verte»

→ Par la réalisation de campagnes de sensibilisation aux économies d'énergie.

En mettant en place un schéma Energie

→ Par la mise en place d'un schéma Energie sur l'ensemble des sites de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur afin de vérifier l'atteinte des objectifs d'ici 2030.

AXE 3

**CONSOLIDER LA
FONCTION RH**

Objectif 10 - PRÉPARER LA RENTRÉE

En anticipant les actions liées aux opérations de rentrée

→ Par l'organisation des affectations en amont de la rentrée dès le mois de juillet.

Objectif 11 - PROFESSIONNALISER LES RECRUTEMENTS ET LES ACTEURS DE LA FILIÈRE RH

En organisant le processus de recrutement

→ Par la création de **fiches actions** de recrutement.

En assurant une formation continue des acteurs du recrutement

→ Par l'**organisation d'ateliers** en lien avec la plate-forme régionale d'appui interministériel à la GRH (PFRH).

En renforçant la digitalisation du process de recrutement

→ Par le **suivi du déploiement de l'application Virtuo** en lien avec le ministère et des points d'étape avec les utilisateurs.

Objectif 11 - PROFESSIONNALISER LES RECRUTEMENTS ET LES ACTEURS DE LA FILIÈRE RH

En consolidant le cadre de gestion RH

→ **Par la proposition d'un cadre de gestion RH** en lien avec la direction générale des ressources humaine (DGRH) du ministère pour les personnels non titulaires.

En sécurisant les processus de gestion de la paye

→ **Par la création d'un guide** à destination des gestionnaires RH.

Objectif 12 - DÉCLOISONNER LA FONCTION RH

En ritualisant des espaces de rencontres entre les acteurs RH

→ **Par la création d'un réseau d'acteurs RH**, chefs de service, chefs de bureau et gestionnaires des services académiques et des EPLE, permettant le partage de pratiques professionnelles avec des réunions périodiques pour faire face aux nouveaux modes de travail (télétravail, gestion des espaces) et aux évolutions des outils.

Objectif 13 - SIMPLIFIER LES PROCÉDURES ADMINISTRATIVES

En poursuivant le déploiement de la dématérialisation des démarches et de l'analyse des processus

- Par le déploiement de démarches dématérialisées et simplifiées.
- Par l'accompagnement des services dans la construction des processus et la conduite du changement.
- Par la création d'un observatoire académique de la qualité de vie au travail à destination des services et des établissements.

ac-aix-marseille.fr