



**ACADÉMIE
DE VERSAILLES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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**

SOMMAIRE

AXE 1 **ATTIRER LES TALENTS** p 04

- **Objectif 1** – Renforcer l’attractivité des métiers
- **Objectif 2** – Mieux communiquer avec les agents
- **Objectif 3** – Mieux accueillir et intégrer les nouveaux agents
- **Objectif 4** – Accompagner les nouveaux agents dans le cadre d’un parcours agent
- **Objectif 5** – Diversifier les viviers de recrutement

AXE 2 **FIDÉLISER LES AGENTS** p 07

- **Objectif 1** – Développer les conditions de travail propices
- **Objectif 2** – Développer une formation professionnelle continue en faveur de parcours de professionnalisation
- **Objectif 3** – Garantir l’égalité entre les femmes et les hommes (cf plan académique
- **Objectif 4** – Développer les RH de proximité et l’accompagnement personnalisé tout au long de la carrière
- **Objectif 5** – Accompagner les mobilités
- **Objectif 6** – Accompagner les transitions professionnelles
- **Objectif 7** – Améliorer les prestations d’action sociale
- **Objectif 8** – Protéger les agents
- **Objectif 9** – Favoriser la transition écologique

AXE 3 **CONSOLIDER LA FONCTION RH** p 10

- **Objectif 1** – Renforcer la sécurisation des processus de gestion de la paye
- **Objectif 2** – Préparer la rentrée
- **Objectif 3** – Améliorer les processus de recrutement des contractuels
- **Objectif 4** – Accompagner la transformation de la fonction managériale
- **Objectif 5** – Conduire un dialogue social de qualité
- **Objectif 6** – Décloisonner la fonction RH et simplifier les procédures administratives pour faciliter les démarches des agents

ATTIRER LES TALENTS

→ Objectif 1 – Renforcer l’attractivité des métiers

- Réaliser des vidéos métiers “QUESTIONS D’ÉDUCATION” pour valoriser autant les personnels dans leur quotidien que donner à voir la multiplicité des parcours possibles. Diffuser ces vidéos sur les réseaux sociaux, lors des journées de recrutement, lors de l’accueil des nouveaux arrivants et en interne dans les newsletters ;
- Participer aux salons franciliens de l’emploi et aux salons départementaux/municipaux en territoire ;
- Organiser des journées de recrutements de contractuels pour le 1D et le 2D ;
- Communiquer en direction des candidats inscrits au CRPE par le biais de mailings pour maintenir un lien jusqu’à la présentation aux concours ;
- Organiser des ateliers d’information aux métiers de l’académie en agence France Travail par département ;
- Renforcer la présence de l’académie sur les réseaux sociaux pour évoquer les recrutements par la voie des concours et par la voie contractuelle ;
- Donner à l’académie une visibilité impactante via des publications sur LinkedIn, 1er réseau social professionnel qui permet de recruter des profils variés avec des candidats très réactifs sur ce réseau, en complémentarité de Virtuo ;
- Coorganiser des webinaires avec l’APEC afin d’attirer et d’accompagner les publics en recherche de reconversion professionnelle : présentation des emplois d’enseignants, positionnement de l’académie comme employeur potentiel vers des cadres en recherche d’un métier qui fasse sens ;
- Valoriser les concours en diffusant un micro-trottoir des nouveaux arrivants lors de leur première journée d’accueil (enseignants, CPE) au mois d’août, pour témoigner de la fierté d’avoir réussi le concours et d’entrer dans le métier. Cette vidéo sera diffusée à l’occasion de la période d’inscription aux concours ;
- Développer les formations au réseau social pour permettre aux recruteurs de porter la parole académique (Développement d’une communauté d’ambassadeurs au sein de l’académie). En 2025, la communication poursuit le déploiement de cette stratégie d’ambassadeur ;
- Présentation des postes des personnels d’attachés offerts par le rectorat de l’académie de Versailles dans les IRA.

→ Objectif 2 – Mieux communiquer avec les agents

- Travailler à la refonte du portail Ariane pour faciliter l'accès des agents aux informations ;
- Harmoniser les Newsletters du premier degré ;
- Refondre le portail de l'E AFC pour une meilleure accessibilité des agents à la formation ;
- Organiser des webinaires, par catégories de publics, pour la présentation du plan académique de formation ;
- Être à l'écoute et prendre en compte les demandes des agents sur les besoins en matière de communication ;
- Poursuivre la dématérialisation des démarches RH pour faciliter et fluidifier les échanges entre les agents et les services, tout en préservant les échanges oraux avec les services.

→ Objectif 3 – Mieux accueillir et intégrer les nouveaux agents

- Poursuivre la réflexion pour améliorer l'organisation des journées d'accueil des nouveaux arrivants ;
- Permettre aux nouveaux arrivants d'identifier facilement leurs interlocuteurs (soin apporté à l'élaboration des annuaires, organigrammes, trombinoscopes) ;
- Introduire dans les circulaires de rentrée les bonnes pratiques en matière d'accueil des nouveaux arrivants et insister sur les bonnes pratiques lors des réunions de rentrée ;
- Mettre à disposition des chefs d'établissement, le plus en amont possible, les coordonnées des nouveaux personnels qu'ils accueillent pour leur permettre d'établir un contact avant la rentrée ;
- Créer une « valise DPE » : espace intranet à l'usage des agents mettant à disposition toutes les informations utiles ainsi que des fiches pratiques par thème afin de les guider et de faciliter leurs démarches en renforçant la visibilité du qui fait quoi en lien avec Colibris et Colibris+ ;
- Elaborer des Vademecum à l'attention des nouveaux gestionnaires.

→ Objectif 4 – Accompagner les nouveaux agents dans le cadre d'un parcours agent

- Accompagner les stagiaires enseignants sur les opérations de mouvement inter et intra académique par l'organisation de 2 réunions en présentiel ;
- Accompagner les agents contractuels enseignants nouvellement nommés : participation à des réunions/formations en présentiel, des webinaires, des formations à distance via M@gistère. Ces personnels sont accueillis en établissement et disposent d'un temps d'adaptation et de préparation de cours d'une semaine avant d'être en responsabilité devant élèves afin de rencontrer les équipes éducatives et leur tuteur ;
- Continuer à développer le mentorat au profit de toutes les catégories de néo titulaires (notamment néo chefs d'établissement) ;
- Accompagner les contractuels pour préparer les concours ;
- Elaborer des parcours dédiés aux nouveaux formateurs ;
- Développer le tutorat pour les faisant-fonction personnels de direction.

→ Objectif 5 – Diversifier les viviers de recrutement

- Organiser des journées de recrutement des contractuels pour les premiers et second degré dans les quatre départements, en partenariat avec France Travail ;
- Utiliser la plateforme LinkedIn pour développer la marque employeur et communiquer sur les perspectives offertes par l'académie et ses atouts, mais également pour se faire connaître et attirer de nouveaux profils ;
- Diversifier les plateformes de publication des offres d'emploi : outre le portail Rejoindre l'éducation nationale, Choisir le Service Public, France Travail, LinkedIn Recruter, le compte LinkedIn de l'académie, INDEED, Staff Santé, plateformes des Armées et la Gendarmerie nationale pour leurs personnels retraités, blessés et leurs conjoints.es ;
- Travailler en collaboration avec les agences France Travail référentes par département pour un appui à l'identification et la recherche de candidats : Versailles, Nanterre, Cergy, Evry ;
- Développer la coopération avec les branches professionnelles : diffusions des offres d'emploi de la voie professionnelles auprès des adhérents de certaines branches professionnelles ;
- Développer le partenariat avec les universités pour promouvoir nos offres de postes enseignants à temps incomplet auprès de publics étudiants diplômés à BAC +3.

FIDÉLISER LES AGENTS

→ Objectif 1 – Développer les conditions de travail propices

- Veiller à l'élaboration et à la mise à jour des DUERP ;
- Assurer la santé et la sécurité au travail, priorités du plan académique de prévention ;
- Améliorer la visibilité des acteurs de la prévention par la communication ;
- Former et informer l'ensemble des personnels, y compris l'encadrement, sur les sujets de santé et sécurité au travail ;
- Porter une attention soutenue à certains risques professionnels, notamment les risques psychosociaux et le risque amiante ;
- Définir des modalités de réflexion sur la question de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) ;
- Former les responsables hiérarchiques et l'ensemble des personnels à la question des RPS ;
- Former les cadres et l'ensemble des personnels à l'accueil de collègues en situation de handicap dans leur équipe.

→ Objectif 2 – Développer une formation professionnelle continue en faveur de parcours de professionnalisation

- Proposer une offre de formation plus lisible, plus accessible, plus cohérente et plus valorisante afin de mieux répondre aux besoins de tous les personnels de l'académie et de tous les territoires ;
- Apporter une attention particulière à la formation d'adaptation à l'emploi des entrants dans le métier, quel que soit leur statut ;
- Elaborer le programme académique de formation selon une approche orientée vers les usagers.

→ **Objectif 3 – Garantir l'égalité entre les femmes et les hommes (cf plan académique)**

- Garantir le respect de la répartition F/H dans les corps pour les promotions ;
- Former les gestionnaires à la prise en compte des conséquences de certains types de congé (congés parentaux) sur la carrière pour une meilleure information des agents concernés ;
- Diffuser le guide « recruter sans discriminer » ;
- Veiller aux horaires de réunion.

→ **Objectif 4 – Développer les RH de proximité et l'accompagnement personnalisé tout au long de la carrière**

- Recentrer l'activité des conseillers RH de proximité sur le conseil en évolution professionnelle ;
- Professionnaliser les CRHP par la formation ;
- Redéfinir le maillage territorial : à l'échelle de l'académie augmenter le nombre de CRHP pour couvrir l'ensemble du territoire, accessibilité au dispositif à tous les personnels ;
- Mettre en place une permanence des CRHP, lieux d'accueil dans les EPLE, services administratifs autres ;
- Mieux communiquer sur les services RH de proximité envers les responsables hiérarchiques.

→ **Objectif 5 – Accompagner les mobilités**

- Appeler l'attention des supérieurs hiérarchiques sur l'importance de la conduite des entretiens professionnels et sur les échanges sur les perspectives de mobilité lors des campagnes d'entretien professionnels des IATSS ;
- Professionnaliser les CRHP pour l'accompagnement des mobilités ;
- Poursuivre et développer les temps de rencontres et d'échanges (réunions en présentiel, webinaires) sur le volet mobilité pour les personnels enseignants ;
- Organiser des mediatrainings et des formations LinkedIn à l'attention du vivier MAE.

→ **Objectif 6 – Accompagner les transitions professionnelles**

- Informer les personnels sur les transitions professionnelles ;
- Apporter un soin particulier aux procédures de reclassement au suivi des agents concernés ;
- Développer les offres de formation en lien avec les transitions professionnelles des agents ;
- Accompagner l'évolution professionnelle des contractuels ;
- Accompagner la mobilisation du compte personnel de formation au service des projets des agents.

→ Objectif 7 – Améliorer les prestations d'action sociale

- Améliorer la communication à destination des personnels sur les prestations d'action sociale ;
- Rechercher de nouvelles pistes pour développer l'offre de logement.

→ Objectif 8 – Protéger les agents

- Formaliser la procédure de traitement des signalements recueillis par la cellule d'écoute en matière de violences sexistes et sexuelles ;
- Mobiliser l'expertise de la médecine de prévention pour orienter la surveillance médicale vers les publics prioritaires que sont les personnels en situation de handicap et ceux exposés à des risques professionnels particuliers, et mieux prendre en compte les spécificités de la santé des femmes au travail ;
- Assurer la prise en charge du personnel après un évènement professionnel traumatisant ;
- Mettre en œuvre les aménagements de poste des agents en situation de handicap dans le cadre de « l'aménagement raisonnable » afin de leur permettre d'exercer dans les meilleures conditions ;
- Poursuivre les efforts de traitement des demandes de PF.

→ Objectif 9 – Favoriser la transition écologique

- Mettre en œuvre des projets immobiliers des services académiques afin de diminuer l'empreinte carbone :
Programme de rénovation/reconstruction de la DSDEN du 92 dans le cadre du Centre administratif de Nanterre (horizon 2029), travaux de rénovation de la DSDEN 91 dans le cadre du centre administratif d'Evry, recherche de locaux respectant les objectifs énergétiques fixés (DPE D maximum) dans le cadre de la stratégie immobilière relative aux centres d'information et d'orientation (CIO) et aux circonscriptions du premier degré ;
- Encourager l'évolution des mobilités :
Encouragement des mobilités actives, et notamment la pratique du vélo via le déploiement d'abris vélos sur l'ensemble des sites propriétés de l'Etat ;
- Poursuivre l'accompagnement vers la sobriété des pratiques et des usages dans les services administratifs :
 - Réduire l'usage du papier, via la dématérialisation des démarches (Colibris, Colibris+, SP+) et la future numérisation des dossiers vivants RH, la rationalisation du parc d'imprimantes et le forçage de l'impression noir et blanc et recto/verso ;
 - Réduire les consommations électriques par le transfert en LED des éclairages et la régulation des températures de chauffage et de climatisation quand elles existent ;
 - Promouvoir une politique de réemploi de mobilier ;
 - Développer des actions autour d'une restauration de qualité et durable, dans le cadre de la loi Egalim.

CONSOLIDER LA FONCTION RH

→ Objectif 1 – Renforcer la sécurisation des processus de gestion de la paye

- Développer des outils de contrôles et de sécurisation type RPA exploitant les listes issues du SIRH pour faciliter l'exploitation par les gestionnaires RH ;
- Mettre en place un accompagnement académique renforcé sur le volet administratif comme cela existe sur le volet paye : création d'une « coordination académique RH-paye » intégrant le pilotage et la coordination des actes de gestion administratifs ;
- Mettre en place des formations, un accompagnement des différents acteurs, des contrôles et des audits des opérations de paye ;
- Information des personnels impactés par les retards ou les reprises de traitement ;
- Information des personnels sur les procédures de reprise pour obtenir un échelonnement ;
- Rechercher les causes des retards de versement de salaires pour limiter les incidents.

→ Objectif 2 – Préparer la rentrée

- Organisation de réunions régulières entre les services moyens et services RH (1D, 2D, DPATS) pour suivre avec précision l'évolution des besoins ;
- Renforcer la collaboration et élaborer une culture commune entre les services RH et les services moyens en vue de fiabiliser la gestion prévisionnelle ;
- Améliorer la gestion des recours d'affectation entre les départements de l'académie des lauréats du 1D, de manière à limiter les démissions ;
- Améliorer l'affectation des TZR et des contractuels ;
- Poursuivre l'organisation des journées du recrutement, dans chaque département pour recruter des enseignants du 1D et du 2D et des AESH.

→ Objectif 3 – Améliorer les processus de recrutement des contractuels

- Continuer à former les recruteurs sur l'outil VIRTUO ;
- Réalisation de guide de recrutement pour les AESH ;
- Elaborer un guide de remplacement des personnels IATSS à l'attention des chefs d'établissement.

→ Objectif 4 – Accompagner la transformation de la fonction managériale

- Mettre en place une formation management pour les cadres administratifs (chefs de division et de service et cadres intermédiaires) ;
- Former les encadrants au sujet de l'égalité femme/homme, à la prévention des risques psycho-sociaux, à la prévention des violences sexistes et sexuelles, et à la santé et à la sécurité au travail ;
- Déployer en académie le plan d'accompagnement managérial de l'IH2EF ;
- Former les managers à l'accompagnement du changement.

→ Objectif 5 – Conduire un dialogue social de qualité

- Veiller aux délais de réponse aux demandes des représentants des personnels ;
- Organiser des groupes de travail avec les représentants des personnels ;
- Mettre à jour régulièrement l'agenda social ;
- Veiller à une transmission des documents dans des délais raisonnables ;
- Former les personnels encadrants à la culture du dialogue social et à la concertation.

→ Objectif 6 – Décloisonner la fonction RH et simplifier les procédures administratives pour faciliter les démarches des agents

- Poursuivre la dématérialisation des démarches Colibris ;
- Mettre en œuvre le casier numérique agent ;
- Développer les temps d'échanges et de formations entre les EPLE et les services académiques afin de mieux appréhender les impacts de la gestion RH partagée.

ac-versailles.fr