

Synthèse des échanges

Transformation RH

Questionnement	Renforcer notre attractivité / Attirer et fidéliser	Responsabiliser-Autonomiser- Rendre chacun/e acteur/trice de son parcours	Accompagner = favoriser un accompagnement individualisé des acteurs et des organisations => Diagnostiquer / Agir / Évaluer	Limiter l'usure = Vivre et travailler ensemble
1/ A quoi veut-on arriver ? Quelles orientations générales pourrait-on proposer ?	Créer une ambition commune de valorisation de nos métiers et de nos talents	<ul style="list-style-type: none"> • Rendre chaque collaborateur acteur de son parcours professionnel et de la qualité du service public • Encourager la construction de parcours (et de compétences) à la hauteur des enjeux que doit relever l'éducation nationale 	Accompagner les personnes et les organisations pour relever les défis de transformation du service public <ul style="list-style-type: none"> • Généraliser un accompagnement dans la durée et au plus près des besoins pour tous les personnels qui en ont besoin 	<ul style="list-style-type: none"> • Développer des environnements de travail motivants et épanouissants

Questionnement	Renforcer notre attractivité / Attirer et fidéliser	Responsabiliser-Autonomiser- Rendre chacun/e acteur/trice de son parcours	Accompagner = favoriser un accompagnement individualisé des acteurs et des organisations => Diagnostiquer / Agir / Évaluer	Limiter l'usure = Vivre et travailler ensemble
2/ Comment veut-on opérer ? Que doit-on faire ? Avec quels leviers d'actions ?	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place des parcours d'accueil et d'accompagnement pour les nouveaux arrivants • Assurer une offre de formation initiale et continue de qualité • Susciter l'émulation et la découverte des métiers : échange de pratiques entre pairs, co-développement, supervision, périodes d'immersion (vis ma vie, découvrir d'autres métiers) • Valoriser notre « marque employeur » par une stratégie de communication adaptée • Favoriser de nouvelles modalités de sourcing /recrutement : communication sur nos métiers, participation aux forums autour de l'emploi, ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer le dialogue RH en proximité, avec les acteurs « de terrain » • Encourager et valoriser les parcours transversaux et innovants • Reconnaître le droit à l'erreur et s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue • Partager une culture managériale (regroupements, séminaires, formations communes, échanges de pratiques, etc.) dans le cadre de l'offre de formation de l'E AFC • Mieux intégrer la notion de parcours et d'évolution professionnelle dans nos processus d'évaluation • Encourager les initiatives RH et les modalités de travail en transversalité (équipes projets, groupes de travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer la lisibilité et la communication sur les dispositifs d'accompagnement • Mettre en place de réunions ciblées sur des territoires et/ou des thématiques précises (réseaux, ½ département, établissements, etc.) à l'instar de ce que le PARH a commencé à faire en réseau • Sensibiliser et former aux différentes modalités d'accompagnement ; à mieux cerner les besoins en accompagnement et à identifier les leviers activables afin de rendre plus autonome les services et les établissements en terme d'accompagnement • Développer le tutorat, le mentorat 	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer la prévention des risques psycho-sociaux • Mobiliser la médecine de prévention sur cette thématique • Développer des démarches « qualité de vie au travail » (formation, accompagnement à la méthodologie pour les démarches « qualité de vie au travail » qui pourraient s'initier dans les établissements / services) • Améliorer la diffusion de l'information (partagée et fluide) • Simplifier et optimiser les canaux de communication • Redonner de la motivation, du sens : partager les valeurs et les informations – communiquer sur les politiques ministérielles et académiques – encourager

	<ul style="list-style-type: none"> • Structurer la fonction recrutement autour du chargé de mission • Proposer de la souplesse et de l'agilité dans les parcours • Mieux concilier les souhaits de l'agent (équilibre vie personnelle/vie professionnelle, affectation...) avec l'intérêt du service. • Mieux valoriser l'expertise et l'expérience professionnelle des agents • Proposer de « nouvelles » missions qui soient stimulantes. 	<p>inter-catégoriel, travail en réseau, etc.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accompagner et former les managers sur cette problématique 	<ul style="list-style-type: none"> • Développer de nouvelles modalités d'accompagnement (coaching collectif et individuel, co-développement, etc.) 	<p>le travail en commun et en inter catégoriel)</p>
Questionnement	Renforcer notre attractivité / Attirer et fidéliser	Responsabiliser-Autonomiser-Rendre chacun/e acteur/trice de son parcours	Accompagner = favoriser un accompagnement individualisé des acteurs et des organisations => Diagnostiquer / Agir / Évaluer	Limiter l'usure = Vivre et travailler ensemble
3/ Dans quel état d'esprit ? Selon quelles valeurs ? Avec quelle modalité de pilotage ? Avec quelles initiatives ?	<p>Une démarche volontariste basée sur l'engagement des acteurs et de l'institution</p> <p>Une démarche ambitieuse et innovante</p> <p>Acculturer / Structurer /Valoriser / Innover</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Co-construire et individualiser les parcours • Dialoguer et instaurer une relation de confiance • Humaniser la GRH et la communication • Évaluer • Reconnaître 	<ul style="list-style-type: none"> • Partager le sens des transformations • Prioriser les actions • Co-construire les modalités de l'offre • Rendre plus lisible l'offre d'accompagnement 	<ul style="list-style-type: none"> • Travailler sur la dimension collective et inter catégorielle • Simplifier les environnements et les relations de travail • Développer des modalités de coopération • Protéger tous les agents