



ACADÉMIE
DE DIJON

*Liberté
Égalité
Fraternité*

FEUILLE DE ROUTE

pour les
**RESSOURCES
HUMAINES**



© Marie Genel / MEN

STRATÉGIE RH 26

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

ÉDITO p 1

QUEL ADN
POUR NOTRE POLITIQUE RH ? p 2

LES TROIS AXES
DE LA FEUILLE DE ROUTE RH p 3

AXE 1 **ATTIRER LES TALENTS** p 5

- **Objectif 1** – Renforcer la visibilité de nos métiers,
de nos atouts et de nos valeurs p 6
- **Objectif 2** – Mieux accueillir et intégrer les nouveaux agents p 7
- **Objectif 3** – Diversifier les viviers de recrutement,
consolider nos partenariats actuels
et créer de nouvelles collaborations p 8

AXE 2 **FIDÉLISER LES AGENTS** p 9

- **Objectif 1** – Approfondir l’accompagnement RH
de proximité p 10
- **Objectif 2** – Faciliter les mobilités p 10
- **Objectif 3** – Déployer une offre de formation continue
sur mesure p 11
- **Objectif 4** – Créer un cadre de travail épanouissant p 12

AXE 3 **CONSOLIDER LA FONCTION RH** p 17

- **Objectif 1** – Renforcer les processus de gestion de la paye p 18
- **Objectif 2** – Anticiper la rentrée p 18
- **Objectif 3** – Professionnaliser les recruteurs p 19
- **Objectif 4** – Accompagner la transformation de la fonction
managériale p 20
- **Objectif 5** – Promouvoir un dialogue social de qualité p 20
- **Objectif 6** – Décloisonner la fonction RH et simplifier
les procédures administratives pour faciliter
les démarches des agents p 21

ÉDITO

Tous les métiers de l'éducation nationale, dans l'ensemble des académies, sont confrontés à de profondes évolutions qui interviennent au moment où il va falloir faire face à des départs à la retraite nombreux qui vont entraîner un renouvellement important des personnels. Cette double contrainte doit s'aborder comme autant d'opportunités.

Les caractéristiques majeures de notre académie marquée par une grande ruralité de l'essentiel des territoires la composant et par une forte et ancienne déprise démographique constituent des challenges supplémentaires que nous ne pouvons pas esquiver.

Face à ces enjeux et en résonance avec le programme ministériel RH 2026 énoncé dans les lignes directrices de gestion ministérielles stratégiques, l'académie de Dijon doit réinventer sa gestion des ressources humaines et faire évoluer ses pratiques.

Il s'agit d'adopter une approche en matière de ressources humaines résolument tournée vers l'individu pour construire des parcours professionnels moins linéaires et plus diversifiés auxquels aspirent les jeunes générations tout en préservant des collectifs de travail structurés selon des modalités renouvelées. Cette gestion plus individualisée est un préalable à un regain d'attractivité pour nos métiers dans un contexte de volatilité accrue des ressources humaines.

Ce changement de paradigme vers une gestion plus individualisée doit également concerner nos accompagnements tout au long du parcours professionnel pour apporter à chacun les différents apports et appuis dont il a besoin pour réussir et s'épanouir dans ses missions au sein de notre ministère.

Enfin, dans la droite ligne des progrès lents mais solides qu'a su faire notre ministère dans le domaine de la gestion administrative et financière de ses personnels, nous devons encore gagner en réactivité et en exactitude pour faire en sorte que chacun voit sa situation traitée avec précision et sans retard.

Je suis confiante dans notre capacité collective à réaliser ces progrès au bénéfice de tous et vous en remercie par avance.



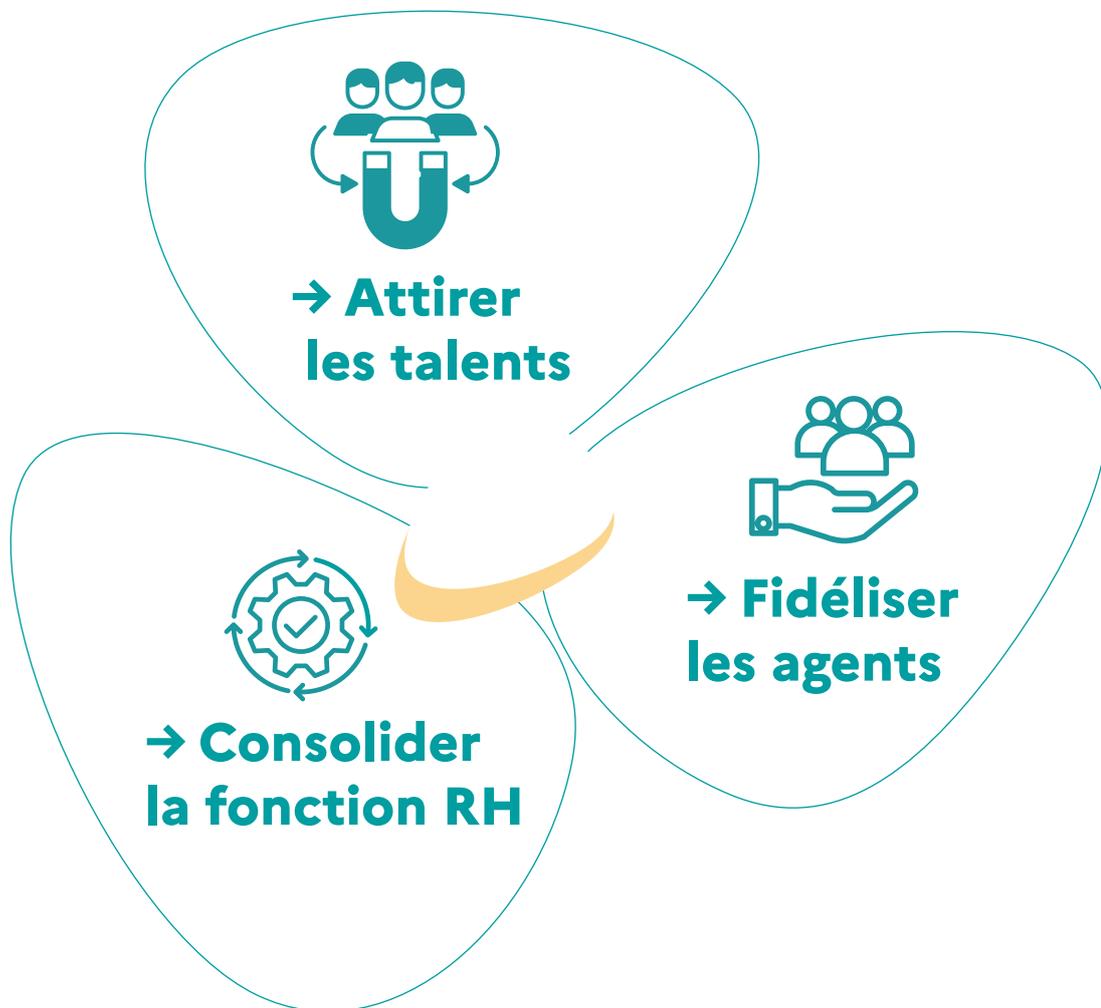
Mathilde Gollety,
rectrice de l'académie de Dijon

QUEL ADN POUR NOTRE POLITIQUE RH ?



- **Une RH de proximité**
- **Une RH transparente et partagée par tous les acteurs**
- **Une RH qui permet de construire des parcours**
- **Une RH qui permet d'améliorer la qualité de vie au travail et les conditions de travail**
- **Une RH qui interroge ses pratiques et se modernise**
- **Une RH basée sur la confiance et l'expérimentation**
- **Une RH qui permet l'épanouissement professionnel de ses agents**

LES TROIS AXES DE LA FEUILLE DE ROUTE RH



Instaurer ces grands objectifs, déclinés dans un plan d'actions assorti d'indicateurs de suivi et de performance, s'inscrivent en parfaite cohérence avec l'axe 5 de notre projet académique 2023-2027 : « **une académie qui permet l'accomplissement professionnel de ses personnels** ».

Notre nouvelle feuille de route doit incarner l'ADN de notre politique des ressources humaines.

Ensemble, faisons-en sorte que notre académie soit un lieu où chacun peut s'épanouir et contribuer au succès de notre mission éducative.





ATTIRER LES TALENTS

Pour relever le défi de l'attractivité, la feuille de route RH 2025/2026 propose :

- le renforcement de la visibilité de nos atouts, de nos valeurs et des opportunités offertes par la diversité et la richesse de nos métiers.
Mise en place d'une communication percutante pour informer, engager et séduire ;
- l'amélioration de l'accueil et de l'intégration des nouveaux agents avec mise en place des parcours structurés et individualisés, dès la prise de fonction ;
- la diversification des viviers de recrutement, consolidation de nos partenariats actuels et création de nouvelles collaborations avec des acteurs clés du marché de l'emploi.



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

- **Mettre en lumière la diversité de nos métiers, de nos parcours, et les perspectives d'évolution offertes par l'éducation nationale**
 - Systématiser la présentation des atouts de l'académie dans les offres d'emplois
 - Présenter et valoriser nos possibilités de parcours professionnels au sein de l'éducation nationale sur tous les métiers
- **Développer et valoriser notre marque employeur en s'appuyant sur une communication RH spécifique, moderne et impactante**
 - Développer les évènements tels que le forum académique de l'emploi
 - Mettre en place un réseau d'ambassadeurs de notre marque employeur
 - Élaborer de nouveaux outils de communication mettant en valeur les métiers, les parcours, les expériences (ex : portraits)
 - Utiliser les réseaux sociaux et les job boards
- **Structurer et animer un réseau d'ambassadeurs de l'académie**

Mesures à mettre en place

- Structurer et professionnaliser la fonction recrutement en créant un pôle recrutement
- Former les acteurs de la chaîne du recrutement

Indicateurs

- Taux d'offres d'emploi présentant l'académie et ses atouts
- Nombre d'événements réalisés – nombre de visiteurs – nombres de recrutement réalisés à l'issue
- Nombre de personnes ayant été formées ou sensibilisées

Objectif 2 – Améliorer l'accueil et l'intégration des nouveaux agents

Mieux communiquer avec les candidats

- **Mettre en place un parcours de recrutement simple, transparent et lisible, dont chaque étape est pensée pour garantir une transparence sur les conditions d'emploi**
 - Partager de façon transparente les conditions de travail et de rémunération spécifiques à chaque emploi dès l'offre d'emploi
 - Préciser dans les offres d'emploi les étapes et les modalités du parcours de recrutement
 - Mettre en avant les valeurs d'engagement et de savoir-être attendus par les candidats
 - Systématiser les accusés de réception et les réponses aux candidats, interagir avec eux
 - Sensibiliser les acteurs de la chaîne du recrutement sur ces aspects de communication avec les candidats
 - Exploiter les tableaux de bord Virtuo afin de suivre des indicateurs de la qualité du recrutement
- **Mesurer et analyser l'expérience candidat pour détecter les axes d'amélioration, offrir une expérience fluide et positive, tout en améliorant en continu nos pratiques de recrutement**
 - Structurer et professionnaliser la fonction recrutement en créant un pôle recrutement
 - Former les acteurs de la chaîne du recrutement (déploiement du parcours de formation académique)
 - Création d'une trame type d'offre d'emploi utilisable et adaptable par les recruteurs
 - Élaborer et exploiter des enquêtes de satisfaction sur le recrutement

Mesures à mettre en place

- Structurer et professionnaliser la fonction recrutement en créant un pôle recrutement
- Former les acteurs de la chaîne du recrutement (déploiement du parcours de formation académique)
- Création d'une trame type d'offre d'emploi utilisable et adaptable par les recruteurs
- Élaborer et exploiter des enquêtes de satisfaction sur le recrutement

Indicateurs

- Taux d'offres d'emploi indiquant les conditions de travail et de rémunération
- Délais moyen de réponse aux candidats
- Exploitation des tableaux de bord Virtuo ; offres traitées ; présélectionnées, retenues, d'entretiens réalisés, de réponses faites aux candidats ...
- Taux de candidatures n'ayant pas reçu de réponse dans les 3 mois

Mieux accueillir et intégrer les nouveaux agents

- **Systematiser l'existence de parcours d'accueil et d'intégration formalisés pour tous les agents, permettant à chaque structure, y compris les EPLE et les écoles, de disposer d'un cadre structuré pour garantir une intégration fluide**
 - Développement du mentorat / tutorat pour toutes les catégories de personnel et valorisation des tuteurs et des mentors
 - Formaliser l'accueil et l'intégration au sein des structures (EPLE et écoles compris) en créant des référentiels de procédures ou des fiches techniques
- **Mobiliser l'ensemble des acteurs RH sous la forme d'une chaîne du recrutement et d'un parcours d'intégration, pour coordonner efficacement chaque étape du parcours, assurant ainsi une arrivée réussie et harmonieuse pour tous nos nouveaux agents**
- **Aider les nouveaux arrivants dans leurs démarches et permettre un accueil de qualité : simplification de leur installation en anticipant leurs besoins concrets : logement, transport, soutien familial, accueil matériel**
- **Poursuivre la sensibilisation des managers, acteurs clés de cette intégration, pour garantir un accueil et une adaptation réussie au sein de l'équipe**



- Élaborer un document-type concernant les étapes du parcours de l'accueil et de l'intégration des néo-arrivants, avec une déclinaison par structure (EPLE, écoles, services)
- Améliorer encore le livret d'accueil académique et le rendre plus facilement accessible pour tous (notamment en diversifiant les canaux de communication en fonction des publics – ex ENT des EPLE, E-Prof, site DSDEN, etc.
- Développer l'aide à la recherche de logement : partenariats avec des bailleurs sociaux et avec les collectivités locales



Accompagner les nouveaux agents dans le cadre d'un parcours agent

- **Accompagner efficacement les nouveaux agents dans la construction de leur parcours professionnel.** Chaque agent doit pouvoir dès le début de son parcours, exprimer ses besoins en formation, et des points réguliers doivent être prévus avec le manager
- **Permettre à chacun d'identifier les compétences à renforcer et de formaliser ses demandes de formation.** Les entretiens annuels serviront à affiner ces besoins et à ajuster les plans de développement de carrière
- **Construire une offre de formation permettant à chaque agent de construire son parcours professionnel**
 - Permettre à chaque agent de bénéficier d'un parcours formation d'adaptation à l'emploi
 - Exploiter les comptes rendus d'entretien annuels d'évaluation et des entretiens de carrière pour élaborer l'offre de formation

Mesures à mettre en place

- Élaborer un guide de l'entretien d'évaluation détaillant les différentes étapes de l'entretien et leurs sens, en incluant notamment une partie sur l'accompagnement à la construction du parcours professionnel de l'agent

Indicateurs

- Taux de nouveaux arrivants bénéficiant d'un parcours d'adaptation à l'emploi
- Existence de parcours d'intégration pour tous les agents entrants, y compris au fil de l'eau et en dehors des journées institutionnelles

Objectif 3 – Diversifier les viviers de recrutement, consolider nos partenariats actuels et créer de nouvelles collaborations

Diversifier les viviers de recrutement

- **Renforcer notre collaboration avec les acteurs clés (France Travail, université...)**
- **Développer de nouveaux partenariats pour attirer des talents variés et adapter nos pratiques de recrutement aux évolutions du marché de l'emploi**
 - Renforcer notre présence sur les salons de l'emploi sur les territoires
 - Développer les partenariats (APEC, UB, établissements du supérieur, partenaires des branches professionnelles, etc...)
 - Expérimenter des démarches de cooptation (immersions facilitées par FT)
 - Identifier les différents forums de l'emploi (et les sites de formation) pour systématiser notre participation

Mesures à mettre en place

- Structurer et professionnaliser la fonction recrutement en créant un pôle recrutement chargé de la création et de l'animation des viviers

Indicateurs

- Nombre d'opérations effectuées
- Nombre de partenariats existants
- Nombre de participations de l'académie

FIDÉLISER LES AGENTS

Pour fidéliser les personnels, et leur garantir un cadre de travail au sein duquel ils peuvent se projeter positivement, les équipes en charge des ressources humaines vont travailler à :

- l'approfondissement de l'accompagnement RH de proximité par un accompagnement personnalisé, adapté aux besoins de chacun ;
- la facilitation des mobilités et des transitions professionnelles pour permettre des évolutions de carrière fluides ;
- le déploiement d'une offre de formation continue sur mesure avec des parcours adaptés pour renforcer les compétences et soutenir les évolutions professionnelles ;
- la création d'un cadre de travail épanouissant en s'appuyant sur une véritable culture commune de la QVCT.



Objectif 1 – Approfondir l’accompagnement RH de proximité

Approfondir les RH de proximité et l’accompagnement personnalisé tout au long de la carrière

- **Valoriser l’action du Pôle d’appui aux ressources humaines (PARH) et le rôle des conseillers RH de proximité**
 - Diffuser largement le rapport d’activité du PARH
 - Présenter systématiquement le PARH et le dispositif de RH de proximité aux néo arrivants en ciblant l’outil de communication en fonction des catégories de personnel
 - Développer et renforcer les modalités d’accompagnement (co-développement, coachings, dispositifs d’immersions etc.)
- **Impliquer les managers de proximité (dans les services, les écoles et les EPLE) dans la mise en œuvre et le suivi de cet accompagnement au quotidien et tout au long de la carrière**
 - Sensibiliser / former les managers à l’accompagnement à la construction de parcours professionnel
 - Systématiser le remplissage du volet « évolution de carrière » dans les entretiens annuels d’évaluation
 - Développer de nouveaux parcours collectifs à destination de tous les agents qui permettent à chacun de développer son parcours individuel

Mesures à mettre en place

- Élaborer un guide de l’entretien d’évaluation détaillant les différentes étapes de l’entretien et leurs sens, en incluant notamment une partie sur l’accompagnement à la construction du parcours professionnel de l’agent
- Élaborer un support de formation sur le manager-accompagnateur de parcours
- Réaliser des enquêtes ponctuelles de satisfaction à destination des bénéficiaires de l’accompagnement

Indicateurs

- Résultats des enquêtes de satisfaction
- Indicateurs de suivi du PARH
- Nombre de managers ou formés

Objectif 2 – Faciliter les mobilités

Accompagner les mobilités

- **Garantir une information plus claire et accessible sur les offres d’emploi et les postes vacants**
 - Mieux communiquer sur les offres d’emploi et les postes vacants dans l’académie
 - Communiquer largement sur les avis d’ouverture de concours (y compris auprès des autres ministères)
- **Renforcer l’offre d’accompagnement de la mission académique de l’encadrement**
- **Accompagner les transitions professionnelles (disponibilité, rupture conventionnelle, détachement, mobilité fonctionnelle, retraite, ...)**
- **Simplifier l’architecture générale de l’ensemble de ces dispositifs pour tendre vers un canal unique de sollicitation**

Mesures à mettre en place

- Proposer un parcours d’accompagnement spécifique au vivier MAE, pour évoluer vers des postes d’encadrement supérieur, en lien avec la revue du SPES (service pour l’encadrement supérieur du ministère)
- Formaliser un document décrivant les dispositifs d’accompagnement aux départs et aux retours des agents

Indicateurs

- Nombre de candidatures sur les postes offerts au mouvement ou sur les postes vacants
- Nombre de personnes accompagnées dans le cadre de la MAE et nombre de personnes qui intègrent le vivier SPES

Accompagner les transitions professionnelles (disponibilité, rupture conventionnelle, détachement, mobilité fonctionnelle, retraite, ...)

- Identifier les dispositifs d'accompagnement et développer la communication et l'information auprès des personnels de l'académie
- Proposer aux agents un canal unique et simplifié de sollicitation des services RH dédiés à l'accompagnement des évolutions professionnelles
 - Communiquer plus largement sur les dispositifs déployés par le pôle d'accompagnement RH pour soutenir les transitions professionnelles (PPR, immersions, etc.)

Mesures à mettre en place

- Mettre en place un protocole d'accompagnement au départ en retraite, en s'appuyant sur un réseau de partenaires externes

Indicateurs

- Existence d'enquêtes de notoriété et de satisfaction d'utilisateurs bénéficiant de la RH de proximité
- Existence d'un protocole d'accompagnement formalisé au départ
- Nombre d'agents accompagnés pour les départs prévisibles

Objectif 3 – Déployer une offre de formation continue sur mesure

Développer une formation professionnelle continue en faveur de parcours de professionnalisation

- Garantir l'accès à des parcours de formation tout au long de la carrière
 - Proposer des parcours de formation permettant de développer des compétences socles et des compétences spécifiques à chaque métier
 - Permettre à chaque agent de bénéficier d'un parcours formation d'adaptation à l'emploi, puis de modules de professionnalisation tout au long de la carrière
- Diversifier et améliorer l'offre de formation à destination de toutes les catégories de personnel en multipliant les modalités de formation
 - Diversifier les formats et les modalités de formation (formation à distance, hybridation, modules de formation de durée variable...)
 - Enrichir l'offre de formation pour les encadrants pédagogiques et administratifs
 - Communiquer sur l'offre de formation tout au long de l'année (et pas seulement au début de l'année scolaire)
 - Mieux communiquer sur l'offre de formation académique et interministérielle (SAFIRE - MENTOR - réseau des écoles du service public), notamment en diversifiant les canaux de communication et en les adaptant au public visé
- Personnaliser la formation et l'accompagnement professionnels
 - Développer des communautés d'apprentissage et de pratiques, propices au développement professionnel et au partage entre pairs
 - Encourager et développer les formations d'initiatives locales
 - Encourager la création de réseaux métiers, y compris dans une optique inter-académique ou inter fonction publique
 - Proposer des formations diplômantes pour tous, dans une logique d'accompagnement à l'évolution professionnelle
 - Développer et encourager des sessions de formations courtes, plus facilement accessibles aux agents
 - Tracer et valoriser l'autoformation
 - Sensibiliser les encadrants sur leur rôle de facilitateur et de prescripteur de formation pour leurs collaborateurs (soutien aux demandes, mise en place d'une stratégie de formation au sein des services, organisation du service pour permettre les départs en formation tout en assurant une continuité du service)

→ **Valoriser l'implication des personnels dans leur parcours de formation**

- Évaluer systématiquement les formations dans une logique d'amélioration continue
- Mettre en œuvre des processus de reconnaissance (dont la certification et la diplomation, en lien avec l'INSPE et l'UB, et d'autres organismes certificateurs extérieurs)
- Sensibiliser les agents au bon remplissage des comptes rendus d'évaluation professionnelle et autres annexes d'entretien sur les aspects liés à la formation

→ **Renforcer la professionnalisation des acteurs de la formation**

- Renforcer l'ingénierie de formation pour les formateurs
- Former, renforcer et animer la communauté des formateurs : appel à candidature pour être formateurs - faire de l'animation de viviers et permettre des rencontres de formateurs
- Former des pilotes de formation et les impliquer dans les transformations de la formation

 **Mesures à mettre en place**

- Cf. mesures dans le cadre de la préparation de l'offre de formation de l'EAFC
- Mettre en place de nouveaux parcours de formation pour les personnels ATSS en cohérence avec la requalification de la filière administrative
- Exploiter systématiquement les comptes-rendus d'entretiens de formation et créer un outil permettant l'exploitation des comptes-rendus d'entretien ou / et mettre à disposition du N +1 une liste des formations suivies par l'agent ainsi qu'un accès facilité à l'offre de formation

 **Indicateurs**

- Taux d'accès à la formation (enseignants, BIATPSS, personnels d'encadrement)
- Taux de nouveaux arrivants bénéficiant d'un parcours d'adaptation à l'emploi
- Durée moyenne de formation (en jour) par personne et par an (/effectif global)
- Part en % des formations d'initiative locale (journées stagiaires réalisées avec candidatures collectives) pour les enseignants, personnels d'éducation et d'orientation 2D)
- Part en pourcentage des formations (journées stagiaires réalisées) en mode hybride, distanciel ou autre non présentiel

Objectif 4 – Créer un cadre de travail épanouissant

Développer des conditions de travail propices

→ **Renforcer l'existence d'une culture commune de la qualité de vie au travail (QVT)**

- Identifier et diffuser les bonnes pratiques susceptibles d'améliorer la qualité de vie au travail
- Sensibiliser les personnels à la QVT dans les écoles, les établissements, et les services
- Former les managers à leur rôle pour améliorer la QVT

→ **Permettre la cohésion des équipes et la création de nouveaux collectifs de travail**

- Accroître les échanges entre les services et les établissements (EPLÉ/écoles)
- Encourager le travail en inter-catégorialité
- Développer des communautés d'utilisateurs/d'usagers/d'usagers permettant une approche collective et partagée

→ **Encourager et soutenir l'engagement des personnels**

- Responsabiliser et outiller les managers sur les leviers d'engagements
- Valoriser l'engagement des personnels en mettant en avant et en partageant les initiatives, les projets, les expérimentations, etc.

 **Mesures à mettre en place**

- Mettre en place de manière progressive des groupes de travail QVT par écosystème
- Accompagner les établissements, écoles et services dans la mise en place de groupes de travail, de temps de sensibilisation et de l'élaboration de plans d'actions internes
- Mobiliser le LAB110 de l'académie pour déployer une offre de services permettant de soutenir et d'accompagner les initiatives en terme de cohésion d'équipe
- Instaurer de manière régulière des temps de découverte/ d'immersions courtes croisés (services / écoles / EPLÉ), des réunions d'information, etc.
- Mettre en place des formations sur l'art de la délégation à destination des managers et des équipes
- Sanctuariser la production d'un support d'informations partagées avec l'ensemble des personnels en adaptant les modalités de diffusion en fonction des publics visés (newsletter traits d'union)

Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes

- **Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle au cœur des politiques de ressources humaines**
 - Repenser la gouvernance et la comitologie pour assurer un portage fort et une lisibilité des thématiques d'égalité professionnelle
 - Communiquer sur les missions des référents académiques et départementaux
- **Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès aux responsabilités, y compris celles de l'encadrement supérieur**
 - Mettre en œuvre des actions visant à aider les femmes à briser «le plafond de verre» (mentorat, diffusion de capsules vidéo avec figure de référence féminine, repérage de potentiels, immersion professionnelle, accompagnement individualisé)
 - Favoriser les temps partiels pour accompagner les évolutions professionnelles
 - Encourager la détection de femmes dans le vivier MAE
 - Disposer d'une cartographie des postes à hautes responsabilités de compétence académique
 - Accompagner la mobilité géographique
- **Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération**
 - Communiquer les indicateurs de l'index égalité professionnelle de la fonction publique de l'État et les traduire au niveau de l'académie
 - Suivre l'évolution de carrière des retours de congés familiaux et temps partiels (dont BOE)
 - Garantir le respect de l'égalité professionnelle dans les procédures d'avancement
- **Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale**
 - Intégrer le temps partiel comme une modalité à part entière de l'accompagnement de la parentalité et / ou de l'articulation vie professionnelle et personnelle
 - Informer sur les mesures en vigueur : guide de la parentalité à finaliser
- **Communiquer, sensibiliser et former pour installer une culture de l'égalité professionnelle**
 - Poursuivre le déploiement de la formation intercatégorielle à destination des personnels, et ciblant particulièrement les personnels d'encadrement
 - Proposer un parcours de formation en distanciel
 - Proposer la thématique dans le cadre des demandes de formation d'initiatives locales
 - Mettre en place des évènements / temps forts (séminaires, expositions) sur la thématique de l'égalité professionnelle

Mesures à mettre en place

- Cf. mesures du plan d'action égalité professionnelle

Développer l'action sociale

- **Valoriser l'action sociale académique, ministérielle et interministérielle**
- **Développer l'action sociale académique pour répondre aux besoins des agents**
 - Renforcer la communication auprès de tous les personnels
 - Engager une réflexion sur l'offre de prestations académique et proposer de nouvelles prestations répondant aux besoins des personnels
- **Garantir la bonne mise en œuvre de l'accord relatif à la protection sociale complémentaire**

Indicateurs

- Taux de déploiement de la protection sociale complémentaire

Protéger les agents

→ **Prévenir et traiter efficacement les discriminations, les violences physiques ou morales, y compris les violences sexistes et sexuelles (VSS), ainsi que les comportements de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexiste**

- Former et sensibiliser les personnels
- Accompagner les victimes
- Renforcer le suivi RH des situations
- Outiller les acteurs RH
- Protection fonctionnelle : expliquer et communiquer
- Mettre en place une formation spécifique de lutte contre les violences sexuelles ou sexistes, le harcèlement et les discriminations
- Organiser des événements consacrés à la thématique des VDHA

→ **Favoriser l'inclusion professionnelle**

- Décliner les actions définies le plan ministériel d'inclusion professionnelle pour les années 2023-2027
- Valoriser le rôle de référent/e handicap
- Accompagner l'inclusion et le reclassement des personnes en situation de handicap

→ **Promouvoir des organisations qui préservent la santé et la sécurité des agents au travail**

- Formaliser un plan santé au travail
- Généraliser la mise en place de démarches d'identification et d'évaluation des risques professionnels
- Sensibiliser les collaborateurs et les managers aux démarches de prévention des risques
- Améliorer les outils et les ressources mis à disposition pour la prévention et favoriser l'innovation dans la mise en œuvre des démarches de prévention
- Permettre un accompagnement ponctuel par des psychologues du travail (partenariats avec des psychologues externes à l'EN à imaginer)



Mesures à mettre en place

- Mesures spécifiques du plan académique égalité professionnelle



Indicateurs

- Suivi d'une sélection d'indicateurs du plan national pour la diversité et la lutte contre les discriminations (cf plan égalité hommes/femmes)
- Suivi d'une sélection d'indicateurs du plan handicap
- Suivi d'une sélection d'indicateurs de la base de données sociales

Incarner l'employeur exemplaire (transition écologique)

- **Impulser et accompagner la prise en compte de l'exigence environnementale en matière RH**
 - Former les encadrants aux enjeux de la transition écologique et du développement durable
 - Sensibiliser l'ensemble des personnels
 - Sensibiliser aux éco-gestes, à la sobriété numérique
- **Intégrer les enjeux liés à la transition écologique et au développement durable dans le fonctionnement quotidien**
 - Mettre en place des mesures visant à réduire l'impact carbone des déplacements domicile travail
- **Faciliter l'engagement environnemental des salariés**
 - Consulter les salariés sur la stratégie environnementale (élaboration de questionnaires, mise en place de temps d'échanges)
 - Communiquer sur la démarche académique en matière de transition écologique et de responsabilité environnementale
 - Outiller les collaborateurs pour qu'ils puissent mener des actions environnementales : encourager les personnels à calculer leur empreinte carbone (par exemple via un outil en ligne)
 - Encourager et soutenir les personnels dans leurs initiatives et engagements sur l'environnement : identification de formateurs, de référents, constitution d'une communauté d'acteurs, évènements, etc.

Mesures à mettre en place

- Créer des dispositifs de formation dans le cadre du PAF
- Élaborer un plan académique d'actions, et des déclinaisons départementales
- Développer un PDA (plan de déplacement administration)

Indicateurs

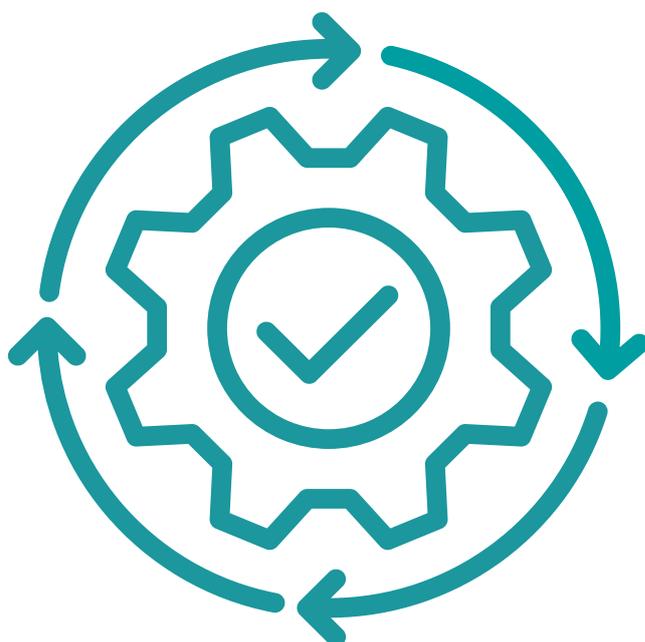
- Nombre d'agents formés / sensibilisés à la transition écologique



CONSOLIDER LA FONCTION RH

Pour consolider la fonction RH, plusieurs actions stratégiques doivent être mises en œuvre :

- le renforcement des processus de gestion de la paye ;
- l'anticipation de la préparation de la rentrée avec des processus efficaces pour garantir une gestion fluide des effectifs ;
- la professionnalisation des recruteurs et des acteurs de la filière RH ;
- l'accompagnement de la transformation de la fonction managériale pour renforcer les capacités de leadership et de l'animation des équipes ;
- la promotion d'un dialogue social de qualité pour préserver un climat de confiance et de coopération avec les représentants du personnel ;
- le décloisonnement de la fonction RH en simplifiant les procédures administratives afin de faciliter les démarches des agents, les rendant plus autonomes et facilitation des démarches usagers.



Objectif 1 – Renforcer les processus de gestion de la paye

→ Renforcer la professionnalisation des acteurs de la formation

- Assurer la production des éléments nécessaires à la paie dans les délais et avec le bon niveau de qualité

→ Professionnaliser et accompagner les acteurs de la paye

- Anticiper autant que possible le recrutement des néo gestionnaires RH (anticiper ou repousser les prises de poste pour éviter les périodes critiques)
- Consolider la formation initiale et continue des gestionnaires de paye, et développer leur outillage pour renforcer les contrôles

Mesures à mettre en place

- Existence du parcours – Nombre de personnes formées dans le cadre du parcours
- Existence du corpus de documents partagés
- Évolution du nombre d'acomptes réalisés pour des titulaires, par mois, en comparaison du mois de l'année N-1
- Diminution du nombre d'anomalies constatées entre N et N-1 par contrôle interne

Indicateurs

- Déploiement d'un parcours de formation (aspects métiers et outils) dispensé le plus près possible de la prise de poste
- Rédiger un corpus de fiches de procédures harmonisées, partagées, et prévoir des mises à jour régulières
- Mettre en place un dispositif de tutorat métier (identifier et valoriser les tuteurs)

Objectif 2 – Anticiper la rentrée

→ Garantir la fluidité des opérations pour permettre le bon fonctionnement des services, des écoles et des établissements

- Communiquer sur les conditions de prise en charge financière des agents
- Repenser les calendriers des opérations d'affectation pour l'ensemble des populations
- Publier de manière plus visible les mouvements et les postes vacants

Objectif 3 – Professionnaliser les recruteurs

Professionnaliser les recruteurs et les acteurs de la filière RH

→ Structurer et professionnaliser la fonction recrutement

- Créer et animer un réseau de recruteurs
- Moderniser les procédures de recrutement

→ Consolider la gestion des suppléances et des remplacements

- Anticiper et organiser les opérations de mouvements quand c'est possible afin de sécuriser les opérations de rentrée

→ Guider l'ensemble de la chaîne des acteurs RH vers une gestion RH renforcée et plus individualisée

- Déployer un plan de professionnalisation de la filière RH pour accompagner et anticiper les évolutions en matière RH
- Encourager la mise en place de groupes d'analyse de pratiques dans le domaine de la RH
- Créer et animer une communauté d'acteurs « experts » RH

Mesures à mettre en place

- Nombre de personnes formées
- Nombre de réunion du réseau
- Indicateurs de remplacement
- Nombre de postes vacants
- Délais de vacance des postes
- Taux d'agents ayant suivi une formation dans le domaine RH sur l'année scolaire
- Taux de DRH, inspecteurs, personnels de direction, directeurs d'école, CRHP, gestionnaires RH-payé formés (à décliner par type de population)

Indicateurs

- Définir un cadre uniformisé d'offres d'emplois / et informer – sensibiliser l'ensemble des personnels
- Déployer un plan de professionnalisation des différents acteurs du recrutement
- Explorer les possibilités de l'IA sur les étapes du recrutement (offres d'emplois, sélection de CV, etc...)
- Mettre en place un outil de recensement des besoins de suppléances
- Constituer des viviers de suppléance
- Créer des viviers de candidats afin de mutualiser les ressources
- Déployer un parcours de formation des gestionnaires RH, co-construit par l'EAFC et les responsables RH
- Identifier les ressources internes en formateurs RH
- Former les acteurs RH à l'écoute usagers/ usagents

Objectif 4 – Accompagner la transformation de la fonction managériale

- Renforcer la formation des personnels d'encadrement (y compris encadrement intermédiaire)
- Assurer un pilotage stratégique du déploiement du plan de formation des encadrants (y compris ATSS)
- Renforcer le vivier de formateurs académiques, susceptibles de déployer des modules en proximité
- Former aux nouvelles méthodes de travail et de management (hybridation du travail, flexibilité, mobilité, travail à distance, IA, digitalisation du travail...)
 - Encourager les échanges de pratiques sur l'innovation managériale
 - Encourager et soutenir la formation des managers dans ce domaine
- Proposer un accompagnement RH spécifique aux managers dans leurs évolutions professionnelles
 - Formaliser des parcours « managers » pour l'ensemble des managers (et pas seulement dans le cadre de la MAE)
 - Mission académique de l'encadrement : mise en place d'un parcours dans le cadre de la MAE
- Encourager l'innovation et l'expérimentation managériale
 - Expérimenter de nouvelles organisations de temps de travail : faciliter la gestion des pics d'activité ; annualisation
 - Sensibiliser l'encadrement aux évolutions de la GRH

Mesures à mettre en place

- Taux de parcours managers sur la population de référence ou Taux d'encadrants ayant suivi une formation au management au cours de l'année
- Nombre d'agents formés dans le cadre du plan managérial
- Diminution du nombre d'anomalies constatées entre N et N-1 par contrôle interne

Indicateurs

- Mise en place de séminaires intercatégoriels réguliers à l'attention des managers
- Développer un catalogue de formations de proximité qui permettent aux cadres de se former sur les enjeux RH 2026
- Développer le plan d'action managériale niveau 2 piloté par l'IH2EF, en partenariat avec l'IAE de Dijon
- Promouvoir l'offre IH2EF sur des modules nationaux (manager en mode collaboratif, piloter des projets stratégiques, accompagner les changements.)
- Créer un vivier de référents territoriaux RH (déploés en département voire en réseaux) capables d'animer de courts webinaires, et d'assurer une mission de conseil
- Solliciter le LAB académique pour conduire des actions dans ce domaine

Objectif 5 – Promouvoir un dialogue social de qualité

- Harmoniser les pratiques de dialogue social liées au droit syndical et à l'organisation des instances
- Promouvoir un dialogue social plus stratégique dans le respect des garanties des personnels

Mesures à mettre en place

- Nombre de GT avec les OS et nombre d'instances sociales
- Nombre d'instances sociales

Indicateurs

- Élaborer un baromètre du dialogue social

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

- Sensibiliser les services RH aux enjeux de modernisation et de « personnalisation » la gestion des ressources humaines
- Améliorer le suivi des demandes des agents et améliorer le délai de réponse
- **Simplifier les procédures pour améliorer l'expérience usager / usagent**
 - Poursuivre la dématérialisation des procédures pour faciliter les démarches
 - Analyser les processus de GRH pour les améliorer et les simplifier
- Mesurer la satisfaction des usagers
- **Création de nouveaux moyens d'information RH plus pédagogiques et accessibles**

Mesures à mettre en place

- Taux de parcours managers sur la population de référence ou Taux d'encadrants ayant suivi une formation au management au cours de l'année
- Nombre d'agents formés dans le cadre du plan managérial
- Diminution du nombre d'anomalies constatées entre N et N -1 par contrôle interne
- Indicateurs de satisfaction annuels Services publics +

Indicateurs

- Taux de réponses envoyées dans un délai supérieur à trois semaines après réception de la demande initiale dans Colibris (et autre)
- Taux de réponses envoyées dans un délai supérieur à 3 semaines après réception de la demande initiale dans Colibris
- Existence d'enquêtes de satisfaction usagers dans le domaine de la RH
- Nombre de procédures dématérialisées via Colibris

Contact :

Secrétariat général de l'académie de Dijon

ce.sg@ac-dijon.fr