



ACADÉMIE
DE NANTES

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Grenelle de l'éducation

Académie de Nantes

Feuille de route pour les ressources humaines





ACADÉMIE DE NANTES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Feuille de route Ressources Humaines

*Des ambitions partagées...
...sur les chemins de la réussite*



*Accompagnement
des parcours des personnels*



RÉUSSITE - INSERTION



SOLIDARITÉ - COOPÉRATION

L'académie de Nantes est riche de plus de 740 000 élèves, accueillis dans 3 454 écoles, collèges et lycées par près de 62 000 personnels. Elle se caractérise par son dynamisme démographique et par l'excellence des résultats obtenus par les élèves aux examens.

Le projet académique 2018-2022 définit clairement la stratégie en termes de ressources humaines, en mettant en évidence le lien qui existe entre la réussite des élèves et la confiance accordée aux personnels dans la réalisation de leurs missions.

Cette stratégie centrée sur l'accompagnement et la valorisation de l'engagement des personnels tout au long de leur carrière, fixe 3 objectifs :

- poursuivre et renforcer l'accompagnement des personnels dans leur entrée dans le métier ;
- structurer l'accompagnement des personnels tout au long de leur carrière ;
- créer les conditions d'un climat de confiance dans les écoles, les établissements et les services.

La politique RH de l'académie s'inscrit donc résolument dans l'objectif ministériel de favoriser la proximité, l'écoute et l'individualisation de l'accompagnement et des réponses apportées aux personnels.

Cette feuille de route, présentée au comité technique académique le 18 février 2021, dont la mise en œuvre sera suivie et évaluée au plus haut niveau par le Comité de direction de l'académie, recense les objectifs et leurs actions mises en œuvre, à brève et moyenne échéances, en les déclinant sur la base de 4 axes opérationnels.

Feuille de route Ressources Humaines

Accompagnement des parcours des personnels

Axe

1

Favoriser une dynamique collective autour de l'accompagnement et la gestion des Ressources Humaines

L'impulsion, la mise en œuvre, le suivi des dispositifs liés à l'encadrement et à l'accompagnement des personnels à titre collectif et individuel, font intervenir de multiples professionnels, apportant une expertise spécifique précieuse pour les intéressés et l'institution. L'enjeu est de favoriser les collaborations et la coopération de ces experts pour des réponses cohérentes, lisibles et partagées. Dans ce cadre, il convient de privilégier le renforcement des coopérations internes et externes. Cet axe rejoint directement l'un des axes du Projet académique.

OBJECTIF 1 : Coopérer dans le cadre de la GRH de proximité

Le déploiement des dispositifs de gestion des Ressources Humaines de proximité constitue le terrain privilégié de coopérations renforcées.

Il s'agit avant tout de :

1. **Développer une approche globale de la "RH de proximité" en construisant un écosystème depuis l'agent jusqu'aux services académiques** (encadrement de proximité, gestionnaire dédié au sein des services académiques, acteurs identifiés au sein des cellules RH...).

Le déploiement des dispositifs de gestion des Ressources Humaines de proximité s'est également traduit par le recrutement effectif de 6 Conseillers en Évolution Professionnelle et 19 Correspondants RH de Proximité. Il convient aujourd'hui de :

2. **Assurer la couverture totale du territoire académique** dans le cadre de ce dispositif. Cette dernière induit le recrutement de 6 nouveaux Conseillers en Ressources Humaines de Proximité (CRHP) et un nouveau Conseiller en Évolution Professionnelle (CEP). (Échéance : juin 2021)
3. **Structurer l'animation territoriale du réseau**, en s'appuyant sur les CEP, en lien fort avec le Service Social en Faveur des Personnels et les Référents dans les DSDEN. (1^{er} semestre 2021)
4. Programmer en début, en milieu et en fin d'année scolaire un **moment d'échanges formalisé** privilégié entre le Réseau RH de proximité et les Services d'accompagnement et de gestion des Ressources Humaines (DIPE, DIPATE, DEP, SAE, Services Premier degré). (Échéance : rentrée 2021)
5. Travailler sur une **cartographie des Référents métier**. L'idée consiste à identifier pour chaque corps de métier et de fonction, des personnels volontaires, acceptant d'être les témoins incarnés de leur vécu professionnel. Ce réseau pourrait être utilement consulté et mobilisé soit à l'initiative des CEP et CRHP, soit à l'initiative des agents eux-mêmes pour une présentation très précise de leurs missions. (2021-2022)



Feuille de route Ressources Humaines

Accompagnement des parcours des personnels

Axe

1

Favoriser une dynamique collective autour de l'accompagnement et la gestion des Ressources Humaines

OBJECTIF 2 : Favoriser la coopération et les échanges à l'interne

1. Renforcer l'identification par les agents de leurs interlocuteurs Ressources Humaines (de l'établissement jusqu'aux services Ressources Humaines) : focus sur certaines catégories de personnels, élaboration d'organigrammes fonctionnels, formalisation d'une cartographie des acteurs RH, guides d'accueil... (Échéance : décembre 2021)
2. Développer ou conforter chez les personnels de direction et les corps d'inspection une **connaissance précise des dispositifs de gestion des Ressources Humaines** : mobilité, avancement, formation, dispositifs d'accompagnement.
3. Favoriser les échanges dans le cadre du dialogue social sur la situation des Ressources Humaines et la mise en œuvre des opérations collectives (Bilan Social Académique, Rapport de Situations Comparées, bilans présentés en CHSCT, Bilans mobilité, Bilans avancement, travaux du Conseil Académique de la formation).
4. Favoriser l'émergence **d'une dimension Ressources Humaines** dans le dialogue avec et au sein des écoles et des établissements, notamment dans le cadre des processus académiques : dialogue annuel de pilotage, lettres de mission. (2021-2022)
5. Conforter l'information et la collaboration des personnels d'encadrement avec les services des Ressources Humaines sur le suivi des situations particulières.

OBJECTIF 3 : Renforcer la coopération avec les partenaires

1. Conforter les liens de **collaboration étroite avec l'INSPE et les Universités**. Cette collaboration doit en particulier porter avec l'INSPE sur les conditions de mise en œuvre de la formation initiale, notamment dans le cadre de la préparation de la réforme du recrutement. De même, une réflexion approfondie doit être conduite sur l'accueil des stagiaires alternants. Avec les universités a été mis en place un groupe de préparation et de suivi du dispositif AED en préprofessionnalisation. (À compter du 1^{er} semestre 2021)
2. **Poursuivre la dynamique de collaboration volontariste avec la MGEN** dans le cadre du réseau PAS (Espaces d'Accueil et d'Écoute, Actions Concertées) en s'inscrivant notamment dans les expérimentations prévues par la nouvelle convention nationale.
En outre, il convient de **renforcer le positionnement du Centre de Réadaptation de Nantes** (Académie-MGEN) : le CRN est un outil privilégié d'accompagnement personnalisé à la reprise ou à une évolution de carrière.
3. **S'inscrire dans les partenariats interministériels**, notamment au sein du réseau de la Plateforme Régionale d'Appui interministériel à la gestion des Ressources Humaines (PFRH) en développant les actions communes (formation, développement des contacts, initiatives mobilité).
4. Pérenniser la collaboration engagée **avec Pôle Emploi**, notamment pour la constitution des viviers de recrutement, ainsi que l'accompagnement des personnels cessant leurs fonctions.
5. **Mobiliser le partenariat étroit avec l'Institut Régional d'Administration de Nantes** : s'appuyer sur ses ressources pédagogiques et son réseau professionnel pour favoriser les démarches de formation continue et de reconversion professionnelle.



Feuille de route Ressources Humaines

Accompagnement des parcours des personnels

Axe

2

Construire et valoriser des réponses et des parcours

OBJECTIF 1 : Confirmer l'attention portée par les autorités académiques aux processus d'accueil et d'intégration des nouveaux personnels dès la prise de poste ou l'entrée dans l'académie : accueil des nouveaux personnels, entrants d'une part et stagiaires 1^{er} et 2nd degrés d'autre part, dans chaque département par le Recteur et les IA-DASEN – mise à disposition de guides d'accueil – formations ad hoc... (Rentrée 2021)

OBJECTIF 2 : Porter la réflexion sur la communication personnelle aux agents et travailler à l'individualisation des réponses. (2021-2022)

L'enjeu est de parvenir à formuler une réponse la plus circonstanciée possible à chaque agent :

- Prise de rendez-vous en ligne.
- Développement des entretiens individuels grâce notamment à l'expansion des outils distanciels.
- Formation à l'écoute : identifier les besoins en formation dans chacun des services Ressources Humaines en fonction des difficultés de communication rencontrées.
- Réflexion sur l'usage et la rédaction des courriers : engager un travail d'examen des correspondances dans leur formulation.

OBJECTIF 3 : Structurer les dispositifs de communication interne pour une professionnalisation et personnalisation des processus. (Échéance 2nd semestre 2021).

- État des lieux sur l'existant afin d'identifier les besoins non couverts et la diversification des modes de communication envers les agents.
- Travail sur le site intranet afin de le rendre plus accessible, plus lisible.
- Développement d'outils spécifiques de communication à l'image de VALERE mis en place dans l'académie de Lyon.
- Personnalisation du lien entre l'agent et le gestionnaire de son dossier : par exemple, transmission en début d'année scolaire à chaque enseignant, par le biais de i-prof, d'un message personnalisé signé de son gestionnaire (faciliter l'identification par les enseignants de leur interlocuteur privilégié).
- Création du réseau des référents communication interne dans chaque service Ressources Humaines.
- Campagnes de communication ciblées par thématiques : utilisation de différents supports (affiches, réunions virtuelles, cellule d'accueil téléphonique dédiée...).

OBJECTIF 4 : Conforter la politique et les dispositifs de Prévention, Santé et Qualité de Vie au Travail (voir l'axe n° 4).

OBJECTIF 5 : Assurer la mise en œuvre des cadres de gestion et des cadres indemnitaires.

OBJECTIF 6 : Conduire un travail sur la mise en perspective des engagements et des missions spécifiques en valorisant, de façon pérenne, toutes les formes d'engagement et de service rendu à l'institution (tutorat, intérim, formation, jury de concours) afin d'en assurer la traçabilité (courriers, entretiens par un cadre supérieur, distinctions honorifiques, traçabilité dans les dossiers administratifs).



Feuille de route Ressources Humaines

Accompagnement des parcours des personnels

Axe

3

Ouvrir des perspectives

L'ouverture suppose de la part de l'académie un positionnement permettant d'offrir aux personnels des perspectives d'évolution géographiques, fonctionnelles, professionnelles à l'interne ou à l'externe de l'institution.

OBJECTIF 1 : S'ouvrir dans et vers l'Institution

1. Favoriser l'intégration au sein du système éducatif et dans l'emploi (voir également axe n°2).
2. Pérenniser et systématiser les dispositifs d'intégration et d'adaptation à l'emploi. Favoriser une approche globale, collective et continue de l'intégration en construisant une logique de **parcours d'Intégration "5 jours, 5 semaines, 5 mois"**. (2021-2022)
3. Renforcer les dispositifs d'accompagnement personnalisés et s'assurer de leur évaluation en continu (suivi et ajustements) (2021-2022), notamment :
 - conforter le tutorat pour les personnels ;
 - organiser les regroupements pour formations et la présentation de l'environnement ;
 - développer les actions spécifiques envers les personnels contractuels enseignants et les personnels AESH. (2021-2022)
4. Encourager et accompagner les démarches de mobilité interne : maintien et développement des cellules mobilité et organisation de réunions notamment au lancement des campagnes de mouvement.

OBJECTIF 2 : S'ouvrir par l'institution

1. Conforter les dispositifs d'information des agents sur l'évolution de carrière : ateliers mobilité, stages en environnement professionnel... (1^{er} semestre 2021)
2. Poursuivre une politique volontariste de formation visant notamment :
 - la préparation aux concours à destination des personnels titulaires et non titulaires notamment : inscription au PAF, financement spécifique pour les personnels contractuels enseignants pour l'inscription en master ;
 - l'acquisition de compétences et de certifications spécifiques ouvrant des perspectives de mobilité, notamment CAPPEI ;
 - l'utilisation des outils statutaires : Congés de Formation Professionnelle (CFP), Comptes Personnels de Formation (CPF).
3. Développer et formaliser une politique académique de viviers : s'appuyer sur le rôle primordial des Conseillers en Évolution Professionnelle ainsi que des personnels d'encadrement et chefs de service. Engager le processus de déploiement d'une Mission pour l'Encadrement Académique en lien avec la MPES. (Objectif : 1er semestre 2021)
4. Réfléchir avec les agents dans le cadre privilégié des entretiens professionnels et des rendez-vous de carrière.



Feuille de route Ressources Humaines

Accompagnement des parcours des personnels

Axe

3

Ouvrir des perspectives

OBJECTIF 3 : S'ouvrir au-delà de l'institution

Il s'agit d'accompagner la volonté d'évolution professionnelle des agents au-delà de la seule sphère des métiers et des missions de l'Éducation Nationale :

- 1. Poursuivre la possibilité d'un accompagnement personnalisé proposé par les Conseillers en Evolution Professionnelle.*
- 2. Préparer les agents aux démarches de mobilité interministérielle en renforçant les possibilités de formation et de stages pour les agents (ateliers mobilités, ateliers de rédaction de CV et de lettres de motivation, stages en entreprise).*
- 3. Accompagner les agents dans leurs démarches de mobilité interministérielle en consolidant les réseaux externes de l'institution.*
- 4. Mettre en œuvre et accompagner les dispositifs de rupture conventionnelle et de disponibilité.*
- 5. Maintenir et étendre la journée académique "quelles évolutions de carrière ?" organisée pour les personnels enseignants du 1^{er} et du 2nd degrés.*



Feuille de route Ressources Humaines

Accompagnement des parcours des personnels

Axe

4

Prévenir et protéger

OBJECTIF 1 : Accompagner les agents dans la prévention *(En cours de mise en œuvre)*

Dynamique de la politique concertée en CHSCT et développée autour d'axes stratégiques visant notamment à :

- 1. Structurer les actions de prévention sur la base de l'évaluation des risques professionnels.*
- 2. Mieux identifier les acteurs de la prévention.*
- 3. Répondre aux enjeux de la médecine de prévention.*

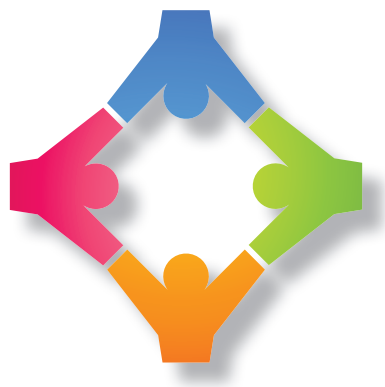
OBJECTIF 2 : Accompagner les Collectifs de travail en cas d'événements traumatisants *(En cours de mise en œuvre)*

- 1. Informer les agents sur l'ensemble des acteurs susceptibles de les accompagner.*
- 2. Conforter les dispositifs académiques en département (cellules départementales) et des services experts.*
- 3. Poursuivre les partenariats (Cellules d'Urgence Médico-Psychologique, MGEN).*

OBJECTIF 3 : Accompagner chaque agent dans le cadre des dispositifs de protection *(En cours de mise en œuvre)*

- 1. Protection fonctionnelle : garantir la mise en œuvre rapide du dispositif de protection fonctionnelle.*
- 2. Autres leviers juridiques : activer tous moyens de droit permettant la protection individuelle et collective des agents.*





RÉUSSITE “Garantir à chaque élève sa propre réussite”

INSERTION “Construire pour chacun sa place dans la société”

SOLIDARITÉ “Ne laisser personne au bord du chemin”

COOPÉRATION “Travailler ensemble à la réussite de tous”

Retrouvez toute l’actualité de l’académie de Nantes sur : www.ac-nantes.fr

 webtv.ac-nantes.fr  www.facebook.com/acnantes  twitter.com/acnantes

Mars 2021

