



RÉGION ACADÉMIQUE BRETAGNE

*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

ÉDITO



Comme celui des élèves, le bien être des personnels est un préalable indispensable pour que l'école mène à bien ses missions. Attirer, fidéliser et accompagner les personnels sont des défis majeurs pour notre académie.

Cette feuille de route RH a été conçue pour y répondre avec ambition, réalisme et proximité. Elle s'inscrit dans une double dynamique : répondre aux priorités nationales en les adaptant à nos spécificités locales, qui font la richesse et la singularité de notre territoire.

Tous les personnels sont concernés : enseignants, CPE, inspecteurs, personnels de direction, administratifs, personnels sociaux, de santé, techniques... Elle vise à renforcer l'accompagnement à chaque étape du parcours professionnel et à mieux faire connaître les acteurs RH. Nous avons fait le choix d'un pilotage par projets, en lien étroit avec le terrain, pour construire des réponses adaptées et durables.

Cette feuille de route se veut avant tout opérationnelle et évolutive. Les projets déployés feront l'objet de bilans réguliers, permettant d'ajuster les actions et de renforcer leur efficacité. Notre démarche s'appuie sur des constats partagés et une volonté d'amélioration continue.

Redonner confiance est une priorité forte. Cela signifie aussi faire confiance : reconnaître les compétences de chacune et chacun, valoriser les initiatives, encourager les coopérations. Il s'agit de bâtir ensemble une culture de travail fondée sur le respect, la complémentarité des rôles et le sens du service public.

L'amélioration de la qualité de vie au travail irrigue l'ensemble des actions de cette feuille de route. Elle constitue un fil conducteur dans toutes les dimensions du pilotage RH : organisation du travail, parcours professionnels, environnement managérial.

Je sais pouvoir compter sur la mobilisation de l'ensemble de nos équipes pour faire vivre cette feuille de route avec engagement, rigueur et esprit de responsabilité. Ensemble, poursuivons avec détermination notre objectif commun : la réussite de tous.

Hélène INSEL

Rectrice de la Région académique Bretagne,
Rectrice de l'académie de Rennes,
Chancelière des Universités

LES PERSONNELS DE LA RÉGION ACADÉMIQUE BRETAGNE



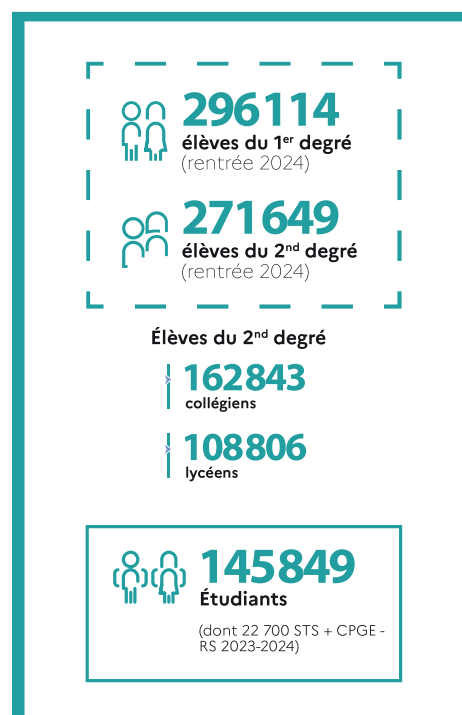
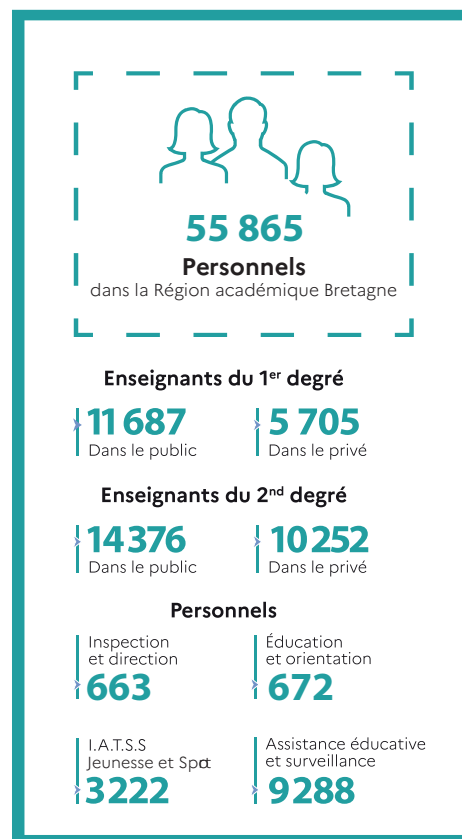
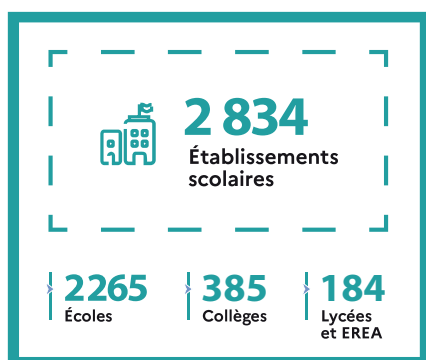
de femmes



d'hommes



âge moyen



* I.A.T.S.S. : ingénieurs, administratifs, techniciens,
personnels sociaux et de santé

SOMMAIRE

AXE 1 ATTIRER LES TALENTS..... p 4

- **Objectif 1** – Renforcer la visibilité de nos métiers, de nos atouts et de nos valeurs p 4
- **Objectif 2** – Mieux communiquer avec les agents..... p 6
- **Objectif 3** – Mieux accueillir et intégrer les nouveaux agents..... p 7
- **Objectif 4** – Accompagner les nouveaux agents dans le cadre d'un parcours agent..... p 8
- **Objectif 5** – Diversifier les viviers de recrutement p 8

AXE 2 FIDÉLISER LES AGENTS..... p 9

- **Objectif 1** – Développer les RH de proximité et l'accompagnement personnalisé tout au long de la carrière p 9
- **Objectif 2** – Accompagner les mobilités..... p 10
- **Objectif 3** – Accompagner les transitions professionnelles..... p 11
- **Objectif 4** – Développer une formation professionnelle continue en faveur de parcours de professionnalisation p 12
- **Objectif 5** – Développer les conditions de travail propices p 13
- **Objectif 6** – Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes..... p 14
- **Objectif 7** – Développer l'action sociale..... p 15
- **Objectif 8** – Protéger les agents p 15
- **Objectif 9** – Incarner l'employeur exemplaire (transition écologique) p 16

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

- **Objectif 1** – Sécuriser les processus de gestion de la paye p 17
- **Objectif 2** – Préparer la rentrée p 17
- **Objectif 3** – Professionnaliser les recruteurs et les acteurs de la filière RH p 18
- **Objectif 4** – Accompagner la transformation de la fonction managériale..... p 19
- **Objectif 5** – Conduire un dialogue social de qualité p 19
- **Objectif 6** – Décloisonner la fonction RH et simplifier les procédures administratives pour faciliter les démarches des agents p 19

ATTIRER LES TALENTS

L'attractivité des métiers de l'Éducation nationale est un enjeu majeur, tant pour les titulaires que pour les contractuels. Cet axe vise à mieux faire connaître nos métiers et à valoriser les carrières, en mettant en avant les valeurs du service public et de l'École républicaine émancipatrice.

L'Éducation nationale incarne des principes fondamentaux : égalité des chances, transmission du savoir, engagement au service de l'intérêt général et promotion de la citoyenneté. Attirer de nouveaux talents, c'est aussi réaffirmer notre attachement à une École qui garantit à chacun, quel que soit son parcours, l'accès à un enseignement de qualité et à une formation tout au long de la vie.

Il s'agit d'adapter notre approche aux évolutions de la société, aux attentes des nouvelles générations et à celles des fonctionnaires en matière de parcours professionnels. Attirer les talents, c'est aussi garantir que l'Éducation nationale soit perçue comme un employeur dynamique, capable de proposer des opportunités variées et épanouissantes, tout en incarnant les valeurs fondamentales du service public : neutralité, laïcité, continuité et adaptabilité.

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

Renforcer la visibilité de nos métiers, de nos atouts et des valeurs du service public de l'Éducation nationale contribuera à valoriser les métiers, les carrières et les parcours professionnels au sein de l'Éducation nationale.

Détails des actions

- Organiser des campagnes de communication ciblées via des réseaux sociaux et des salons professionnels.
 - **Proposer un calendrier annuel** d'événements autour de nos métiers à destination de différents publics (forum des métiers de l'IPAG, salon de l'Étudiant et du Lycéen, portes ouvertes des Universités, salon défense mobilité, semaine des métiers de l'éducation nationale, webinaires pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap, webinaires sur les concours de l'enseignement et les concours administratifs, conférences et table ronde sur les mobilités, la reconversion vers l'enseignement, journées du patrimoine).
 - **Assurer une démarche par secteur** (métiers d'enseignant, ATSS, PERDIR, AESH, métiers de la jeunesse et des sports).
 - Poursuivre la **diffusion systématique** et hebdomadaire de **nos offres d'emploi** sur le site de l'académie et nos réseaux sociaux. Si besoin la renforcer avec le recours à des sites payants (Indeed, profils médecins etc.)
- Décliner la marque employeur ministérielle au niveau académique : **valoriser une communication authentique basée sur la réalité des conditions de travail et des témoignages des personnels**. La marque employeur doit refléter fidèlement l'expérience des agents, qui constituent les meilleurs ambassadeurs de la structure auprès de l'extérieur. Elle implique donc de cibler notre action sur l'amélioration continue des conditions de travail.
- Poursuivre les campagnes basées sur les témoignages de nos agents lors de réunions métiers, de table ronde, sous forme de vidéos ou encore d'interview audio.

ATTIRER LES TALENTS

- **Etoffer notre éventail de ressources** pour parler de nos métiers :
 - Fiches métiers adaptées aux publics ciblés : contractuels, inscrits aux concours, tout public)
 - Jeux à destination des jeunes (quizz sur les salons).
 - FAQ par métiers ou par situation (enseignant, mobilité, concours administratifs).
- **Décliner les campagnes nationales avec des personnalités bretonnes** ("Un professeur ça change la vie pour toute la vie").
- **Poursuivre le travail collaboratif avec France Travail** :
 - Mettre en place un calendrier de rendez-vous avec nos interlocuteurs chez France Travail.
 - Intensifier nos contacts avec les agences sur tout le territoire : alerte et stratégie de recrutement sur les recrutements difficiles (en raison de la forte concurrence, de la pénurie de la ressource ou de la zone géographique peu attractive), transmission systématique d'informations sur tous nos événements emploi en vue d'une diffusion auprès des demandeurs d'emploi.
 - Faire connaître largement le dispositif "immersions simplifiées" pour favoriser les immersions (prévoir des temps dédiés en lien avec les chefs d'établissement et les secrétaires généraux).
- **Développer une stratégie de communication et d'approche en fonction des publics** :
 - Parmi nos actions certaines sont dédiées aux demandeurs d'emploi d'autres aux étudiants, ou enseignants en poste ou fonctionnaires inter-versants de la fonction publique par territoire.
 - Nous nous appuyons sur les partenaires en renforçant notre présence dans certaines instances.
 - Nous relançons ou impulsions de nouveaux partenariats : IPAG, Universités, APEC, CLEP (comités locaux des employeurs publics) etc.
 - Dans un contexte de très faible taux de chômage, nous nous adressons à des publics qui ne sont pas inscrits comme demandeurs d'emploi.
- **Développer les immersions** inter-versants de la fonction publique à destination des fonctionnaires ou agents en poste :
 - En s'appuyant sur les partenaires externes et internes : CLEP, Universités, France Travail/collèges, lycées, écoles.
 - En réservant des jours et des périodes dédiés à l'immersion avec des lieux pilotes et des collègues volontaires.
- **Systématiser une réponse à chaque candidat** dans un délai raisonnable (quand cela est possible en personnalisant la réponse).
- **Humaniser la relation candidat** en proposant des temps de rencontre, des temps d'information en webinaire et une lettre d'information pour certains viviers de candidats.
- **S'adapter aux attentes professionnelles des nouvelles générations** en présentant l'entrée dans le métier d'enseignant soit comme un début de carrière soit comme une étape dans un parcours professionnel.
- **Proposer des logiques de parcours** avec les évolutions de carrière possibles pour chaque catégorie de personnel, afin de donner des perspectives professionnelles.
- **Mettre davantage en avant l'engagement de l'académie** en termes d'égalité femmes / hommes et de diversité (académie pilote dans l'obtention du label Alliance).

ATTIRER LES TALENTS

→ Objectif 2 – Mieux communiquer avec les agents

Détails des actions

- Faire évoluer nos modes de communication : simplification des circulaires, développement d'autres moyens de communication (webinaires, vidéos, podcast FAQ...) s'adresser directement à l'ensemble des personnels concernés.
- Mettre en place une lettre d'information RH commune à tous les services RH (1^{er} et 2nd degrés).
- Déployer la saisine par voie électronique plutôt que la sollicitation par mail : permet de pallier les absences, d'éviter un nombre de destinataires important dans les mails et d'avoir des indicateurs quant au temps de réponse à l'agent => systématiser l'accusé de réception des demandes des agents et fournir une estimation du délai pour chaque demande.
- Prioriser la dématérialisation des processus transversaux impliquant plusieurs services pour s'assurer que les personnels ont accès en temps réel au suivi et au traitement de leur demande (exemple : digitalisation de la demande d'aménagement de poste pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi)..
- Travailler la forme des courriers : plus empathiques et plus simples (ateliers collaboratifs d'écriture inter-services).
- Développer l'Intelligence Artificielle pour permettre un premier niveau de réponse.
- Proposer des temps d'information pour nos contractuels en poste (intégration de séquences RH dans les parcours de formation des agents contractuels, propositions de webinaires relatifs aux concours et à leur évolution professionnelle).
- Proposer des grilles de rémunérations concurrentielles et attractives en adéquation avec le profil du candidat, communiquées en amont.
- Mettre en place en établissement, des temps dédiés aux échanges entre équipes RH et usagers internes.

ATTIRER LES TALENTS

→ Objectif 3 – Mieux accueillir et intégrer les nouveaux agents

Détails des actions

- Généraliser les journées d'accueil institutionnelles des nouveaux personnels (ex : accueil stagiaires).
- Systématiser l'accueil et l'intégration de tous les nouveaux agents quel que soit leur statut.
- Organiser des journées d'accueil régulières et non plus calées sur la rentrée.
- Formaliser une procédure d'accueil en service académiques et en DSDEN.
- Fournir un "kit d'accueil" à tout nouveau personnel.
- Simplifier le guide d'accueil académique.
- Expliciter l'organigramme académique en précisant les missions principales de chaque service.
- Encourager les initiatives positives de certaines équipes : vis ma vie, séminaires d'équipe, innovations managériales.
- Accompagner et/ou former les équipes qui intègrent des personnels en situation de handicap.

ATTIRER LES TALENTS

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

Détails des actions

- Prévoir les entretiens nécessaires à la bonne compréhension des missions et prise de poste dès les premiers jours.
- Systématiser les mentorats : une relation d'accompagnement et de soutien professionnel à long terme, fondée sur la confiance, le partage et la réciprocité.
- Organiser des points réguliers (environ 3 mois après la prise de poste) ajuster l'accompagnement et définir les besoins de formations.
- Systématiser le rapport d'étonnement : recueillir les points qui étonnent les nouveaux agents quelque temps après leur arrivée.
- Mettre en place un tutorat collectif ou individuel au moment de la prise d'un nouveau poste.
- Désigner un référent "nouvel entrant", personne ressource sur laquelle s'appuyer.
- Informer et accompagner les contractuels à passer les concours.
- Renforcer le recueil des besoins et l'offre de formation.
- Favoriser la diffusion et le partage des valeurs du service public de l'Éducation nationale et de l'académie de Rennes.

→ Objectif 5 – Diversifier les viviers de recrutement

Détails des actions

- Établir des partenariats avec les Universités et Grandes Écoles pour promouvoir les opportunités RH.
- Explorer des filières atypiques ou peu sollicitées dans les campagnes de recrutement -> travail avec les branches professionnelles.
- Recruter des professeurs associés.
- Développer et contribuer à l'animation d'un réseau d'employeurs publics du territoire (travail avec le CNFPT, CLEP) : attirer les 2^{èmes} parties de carrière en tenant compte de leur faible mobilité géographique : travailler sur les bassins d'emploi.
- Promouvoir les concours notamment auprès de nos agents contractuels, les accompagner tout au long de leur parcours.
- Communiquer sur nos différentes modalités de recrutement (webinaire, BOE, détachement, contractuels, inscrits aux concours...)
- Communiquer sur les campagnes de détachement (notamment vers le 2nd degré) et proposer des temps de préparation pour les entretiens sous forme de webinaire.

FIDÉLISER LES AGENTS

Fidéliser nos agents, c'est d'abord redonner confiance en améliorant la qualité des réponses apportées aux personnels, en simplifiant les démarches et en assurant un accompagnement plus réactif et personnalisé. L'amélioration de la qualité de vie au travail et du mieux-être au travail est une priorité. Cela passe par une meilleure prise en compte des besoins individuels, la mise en place d'un environnement professionnel équilibré et la promotion de pratiques managériales bienveillantes. Il s'agit également de renforcer les actions en faveur de la santé et de la prévention, pour que chaque agent puisse évoluer dans un cadre propice à son engagement et à son épanouissement.

Dans un souci d'exemplarité, cet axe intègre aussi une démarche active en matière d'inclusion et de transition écologique. L'Éducation nationale doit être à la pointe de ces enjeux en veillant à outiller et accompagner ses enseignants pour mieux accompagner tous les élèves, notamment ceux à besoins éducatifs particuliers et en intégrant des pratiques plus durables dans son organisation. L'engagement pour un service public plus inclusif et respectueux de l'environnement doit se traduire par des actions concrètes et adaptées aux réalités du terrain.

→ Objectif 1 – Développer les RH de proximité et l'accompagnement personnalisé tout au long de la carrière

Détails des actions

- Poursuivre la formation des conseillers ressources humaines de proximité (CRHP) et le déploiement de leurs missions.
- S'appuyer sur leur retour d'expérience au-delà des enquêtes annuelles pour ajuster les besoins d'accompagnement et les besoins en matière de ressources humaines au sens large.
- Poursuivre la montée en compétences des acteurs RH sur l'accompagnement au plus près de l'agent.
- Former les inspecteurs et les personnels de direction à l'ensemble du périmètre des rendez-vous de carrière en ciblant particulièrement le pavé *S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel* qui permet d'aborder les perspectives d'évolution de carrière lors d'un temps dédié (souhaits d'évolution professionnelle et de diversification des fonctions, vers d'autres publics, vers d'autres métiers de l'enseignement, vers les corps d'encadrement, vers d'autres corps de la fonction publique).
- Créer des temps d'échanges entre managers.
- Mettre en place une procédure de ré-accueil suite à une absence longue (arrêt maladie, disponibilité voire détachement) avec le n+1 et / ou un représentant RH pour évaluer les besoins de l'agent (aménagement de poste, horaires adaptés, ressources disponibles...) en mobilisant l'ensemble des acteurs y compris, quand cela est possible, la collectivité territoriale.
- Créer des temps d'échanges réguliers entre les services RH et les encadrants et proposer des formations managériales concrètes adaptées aux contextes d'exercice.

FIDÉLISER LES AGENTS

→ Objectif 2 – Accompagner les mobilités

Détails des actions

- Renforcer les webinaires à destination des agents pour mieux accompagner les mobilités.
- Poursuivre la promotion des pages "vie de l'agent" accessibles sur le site de l'académie avec la mise en avant notamment de la foire aux questions (FAQ).
- Poursuivre et systématiser des temps d'information dédiés à la mobilité par territoire en s'appuyant sur les comités locaux des employeurs publics (CLEP), le réseau des conseillers mobilité carrière et des conseillers RH de proximité.
- Proposer à des groupes d'agents des temps de réflexion collective sur la démarche de mobilité (sorte de première étape d'un bilan professionnel collectif) et offrir un mentorat dédié.
- Encourager les immersions inter-académiques et inter-versants de la fonction publique en s'appuyant sur les CLEP et le décret de juillet 2022.
- Encourager les initiatives "vis ma vie" de certaines équipes.
- Proposer un bilan professionnel notamment lorsqu'un agent atteint son dernier tiers de parcours dans son métier pour anticiper au mieux un souhait d'évolution professionnelle ou une problématique de santé.
- S'appuyer sur la campagne des entretiens professionnels pour repérer des souhaits de mobilité à court ou moyen terme.
- S'appuyer sur la cellule mobilité carrière pour alimenter les viviers.
- Animer la mobilité des cadres :
 - Créer une bourse à l'emploi des cadres pour dynamiser les mobilités et les carrières afin d'encourager la mobilité des cadres au sein de l'académie.
 - Animer la mission académique de l'encadrement (MAE)
 - Organiser des ateliers d'information et de coaching pour préparer les cadres à la mobilité et aux évolutions de carrière.
 - Proposer aux cadres de l'information ciblée sur certaines fonctions d'encadrement.

FIDÉLISER LES AGENTS

→ Objectif 3 – Accompagner les transitions professionnelles

Détails des actions

- Faciliter les échanges inter académiques.
- Proposer des ateliers de bilan professionnel collectif.
- Proposer des ateliers de valorisation des compétences.
- Expliciter les compétences clés de certains de nos métiers et les voies pour les acquérir.
- Proposer des entraînements aux entretiens.
- Systématiser le retour aux candidats internes et externes non recrutés à la suite d'entretien(s).
- Faciliter les immersions professionnelles (au sein de l'académie et vers d'autres employeurs publics).
- Travailler en partenariat avec les employeurs publics du territoire.
- Accompagner les sorties d'emploi : proposer une formation "préparer sa retraite".
- Accompagner les problématiques de santé.
- Créer un **référentiel des compétences** pour les métiers de l'Éducation afin de mieux orienter les personnels vers des opportunités internes ou externes (éventail des métiers proposé par la DGRH).
- Renforcer la connaissance à l'interne des métiers en tension et accompagner les agents volontaires à une réorientation via les dispositifs de **formation pour une reconversion professionnelle**.

FIDÉLISER LES AGENTS

→ Objectif 4 – Développer une formation professionnelle continue en faveur de parcours de professionnalisation

L'académie est garante du droit à la formation continue de ses agents.

Elle entend continuer à favoriser les parcours de professionnalisation en travaillant sur le plan régional de formation continue et souhaite notamment mettre l'accent sur les formations de type préparations à tous les concours du ministère.

Détails des actions

- Développer les formations pour les métiers administratifs.
- Développer la formation en amont des prises de poste pour les fonctions de secrétaire général en établissements.
- Activer certains leviers disponibles pour le financement de la formation (Recours au dispositif POEI : Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle sur une population test, puis généralisation si possible).
- Développer une formation à destination des enseignants contractuels de la filière professionnelle (projet de Diplôme Universitaire avec l'INSPE à construire).
- Développer une action de formation inter-versant de la fonction publique sur un territoire en partenariat avec le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) et un centre de gestion local.
- Mieux communiquer sur l'offre de formation et les droits à formation (CPF etc.)
- Favoriser les partages entre pairs

→ Objectif 5 – Développer les conditions de travail propices au mieux-être des personnels

Détails des actions

- Former les managers.
- Former les évaluateurs à la fixation d'objectifs clairs et réalistes.
- Faciliter l'articulation vie professionnelle vie personnelle :
 - Déclinaison académique du guide national de la parentalité et déploiement de la charte des temps partagés
 - Accompagner les mobilités géographiques de nos personnels quand cela est possible (emploi du conjoint par exemple)
 - Adopter une charte des temps et de la déconnexion
 - Avoir une attention particulière pour les demandes de temps partiels sous réserve des nécessités de service.
- Faciliter l'inclusion par la sensibilisation des personnels aux valeurs d'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations.
- S'assurer que les possibilités d'organisation du travail prennent en compte les besoins croissants des aidants et l'allongement des carrières.
- Formaliser un plan d'actions de démarche Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) en s'appuyant sur un baromètre social et construire le plan annuel de prévention au plus près des besoins des agents en cohérence avec la présente feuille de route.
- Ajuster régulièrement le diagnostic terrain (déplacement en établissement, bilatérales OS, réunions métiers).
- Poursuite de l'expérimentation de la démarche de prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS) dans le second degré.
- Groupe de travail prévention des RPS pour les inspecteurs 1^{er} et 2nd Degré.
- Groupe de travail accompagnement des situations de travail en lien avec la scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers. (Diagnostic de l'existant, formation, ateliers de partage de pratiques).
- Communiquer directement avec les personnels concernés par une information efficace (éviter la seule voie hiérarchique).
- Mise à jour des Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et formalisation d'un plan d'action.
- Instaurer une culture où le droit à l'erreur est reconnu comme un élément essentiel de l'innovation et de l'expérimentation
- Accompagner les évolutions de carrière et le développement des compétences (encourager la formation, l'expérimentation de nouvelles fonctions)
- Permettre le travail en transversalité : encourager les collaborateurs à s'inscrire dans des équipes projet ou des groupes de travail (formation management de projet).
- Accompagner les personnels confrontés à des problématiques médicales afin de les maintenir dans l'emploi en proposant d'aménager des modalités et des conditions de travail, le poste, les horaires, etc. de façon systématique en anticipant les sollicitations.
- Accompagner les personnels en situation de handicap dans l'exercice de leurs missions en optimisant notamment les conditions de travail et l'aménagement de poste et en identifiant-cartographiant les postes en termes d'accessibilité.
- Mieux faire connaître le dispositif "stop discri".
- Encourager la prise de congés paternité.
- Proposer des formations hybrides et en distanciel.
- Mettre en place et permettre le télétravail.
- Développer des partenariats autour de la petite enfance sur certains territoires.

FIDÉLISER LES AGENTS

→ Objectif 6 – Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes

Détails des actions

- Décliner au niveau académique le plan national 2024/2027 en s'appuyant sur le bilan des actions du plan 2021/2023 et des résultats de l'audit.
- Améliorer la connaissance des situations comparées des femmes et des hommes grâce à l'augmentation de données sexuées dans la Base de Données Sociales (BDS).
- Accompagner et encourager les femmes à postuler à de nouvelles fonctions, de nouvelles responsabilités et à des postes d'encadrement supérieur.
- Faciliter le recours à la visioconférence pour les épreuves orales de concours et pour les entretiens de recrutement pour les femmes enceintes.
- Instaurer une procédure d'évaluation professionnelle permettant aux personnels enseignants qui n'ont pu bénéficier du troisième rendez-vous de carrière (RDVC), compte tenu de leur situation personnelle justifiée, d'être évalués à leur reprise d'activité.
- Genrer l'ensemble des indicateurs de suivi RH.
- Associer les services RH à la construction et au déploiement des actions à mettre en œuvre dans le cadre du nouveau plan académique égalité/diversité
- Sensibiliser à la santé des femmes et adapter la prévention.
- Renforcer la communication sur les 26 critères de discrimination.
- Objectiver la réalité de l'écart salarial, poser un diagnostic et le cas échéant proposer des actions correctives.
- Encourager la prise de congés paternité.
- Proposer des formations hybrides et en distanciel.
- Mettre en place et permettre le télétravail.
- Développer des partenariats autour de la petite enfance sur certains territoires.

FIDÉLISER LES AGENTS

→ Objectif 7 – Développer l'action sociale

Détails des actions

- Diagnostiquer des besoins sur l'ensemble des populations de l'académie afin de faire évoluer l'offre d'aide sociale d'initiative académique tout en l'articulant avec les dispositifs nationaux..
- Communiquer sur la politique académique d'action sociale.
- Évaluer la pertinence d'une politique d'aide au logement et déployer si nécessaire le dispositif ministériel de réservation de logement avec l'appui de la DGRH.
- Aide au logement :
 - Formalisation d'un partenariat local avec le crédit social des fonctionnaires (conventionnement et plan d'actions).
 - Intensifier la diffusion d'informations sur le guide du logement.

→ Objectif 8 – Protéger les agents

Détails des actions

- Renforcer les programmes de prévention des Risques psychosociaux (RPS).
- Accompagner et prévenir les situations professionnelles complexes (formations spécifiques des managers, mobiliser les équipes professionnelles dédiées).
- Mettre en place une cellule de veille académique.
- Mise à jour des DUERP et formalisation de plan d'actions correctives.
- Intégrer les risques de Violences, Discriminations, Harcèlement et Agissements Sexistes (VDHA) au travail sur la typologie et l'évaluation du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).
- Créer un réseau de médiateurs pour anticiper et désamorcer les situations conflictuelles.
- Veiller à l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.
- Proposer des actions en faveur de la promotion de la santé (lutte contre les addictions notamment).
- Poursuivre le dispositif d'écoute et d'accompagnement.
- Proposer des formations et accompagnement professionnel : accompagnement au changement, développement de compétences, mentorat, tutorat.
- Faciliter et réduire les délais d'accord de la protection fonctionnelle, tout en accompagnant au plus près l'agent bénéficiaire. Communiquer régulièrement auprès des personnels sur ce dispositif.
- Communiquer sur le dispositif "stop discri".

FIDÉLISER LES AGENTS

→ Objectif 9 – Incarner l'employeur exemplaire

Détails des actions

- En matière d'inclusion :
 - Augmenter la part de poste ouverts aux agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi **quand cela est possible** pour atteindre l'objectif de 6% des effectifs..
 - Mettre en place une campagne de communication sur la reconnaissance travailleur handicapé.
 - Poursuivre l'information sur les possibilités de recrutement et d'accompagnement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
 - Intensifier nos actions en faveur du maintien dans l'emploi et de la prévention de l'usure sur certains métiers (réunions collectives par métiers sur les démarches de mobilité, les actions en faveur de la prévention de l'usure, l'identification des compétences transposables, témoignages de transitions professionnelles).
 - Élaborer un kit "passeport handicap".
- Réduire l'empreinte carbone des activités RH :
 - Optimiser les déplacements professionnels :
 - > Encourager les visioconférences pour limiter les trajets.
 - > Valoriser et mieux communiquer sur le forfait mobilité durable afin d'inciter à l'utilisation des transports doux (vélo, covoiturage) pour les déplacements domicile-travail.
 - > Communiquer régulièrement sur la prise en charge des abonnements de transports en commun.
 - > Proposer des véhicules de service électriques pour les déplacements professionnels.
 - > Proposer le télétravail et inciter au partage des espaces de travail quand c'est possible.
 - Dématérialiser les processus RH :
 - > Prioriser la numérisation des dossiers RH et réduire la consommation de papier dans les académies.
 - > Remplacer les formulaires papier par des outils numériques interactifs (portails et applications RH).
 - > Engager une réflexion sur le coût environnemental du stockage des données et impulser une démarche de sobriété numérique, le cas échéant avec des partenaires extérieurs.
 - > Engager une réflexion sur le parapheur électronique et la dématérialisation de la signature des contrats voire des arrêtés.
- Former et sensibiliser les agents à la transition écologique :
 - Organiser des campagnes annuelles sur les éco-gestes (tri sélectif, réduction de la consommation énergétique).
 - Mettre en place une newsletter dédiée aux bonnes pratiques environnementales au sein des services.
- Promouvoir des achats responsables.
- Développer des indicateurs de suivi écologique (réaliser le bilan carbone).

CONSOLIDER LA FONCTION RH

Pour accompagner efficacement les agents tout au long de leur parcours, il est essentiel de professionnaliser les fonctions support. Cet axe vise à renforcer la formation des acteurs RH, à structurer et améliorer le recrutement, et à soutenir les managers pour qu'ils puissent mieux accompagner leurs équipes.

Le dialogue social doit être constructif et structuré, permettant des échanges et le cas échéant, une concertation en amont des décisions de l'institution. L'optimisation des services RH passe également par une meilleure écoute des personnels. Il s'agit d'aller à la rencontre de nos usagers pour mieux comprendre leurs attentes et adapter nos actions dans une logique d'amélioration continue.

→ Objectif 1 – Sécuriser les processus de gestion de la paye

Détails des actions

- Optimiser l'utilisation de RenoïRH.
- Mettre en place des listes de contrôle systématique pour les étapes critiques.
- Former les gestionnaires RH sur les étapes de validation pré-paie.
- Renforcer le contrôle interne financier pour limiter les erreurs.

→ Objectif 2 – Préparer la rentrée

Détails des actions

- Assurer le pilotage des groupes de travail issus du retour d'expérience de rentrée et en particulier le groupe de travail relatif à l'affectation des enseignants des 1^{er} et 2nd degrés.
- Professionnaliser le recrutement :
 - Identifier les besoins le plus en amont possible : consolidation de notre outil de pilotage.
 - Formaliser une procédure de recrutement et associer les différents acteurs : inspection, chefs d'établissement, acteurs RH.
- Consolider notre outil de pilotage et le développer pour disposer de la ressource disponible.
- Mettre en œuvre la Charte de pilotage en Établissement Public Local d'Enseignement (EPLE).

CONSOLIDER LA FONCTION RH

→ Objectif 3 – Professionnaliser les recruteurs et les acteurs de la filière RH

Détails des actions

- Mettre en place des formations pour les services RH et des responsables recruteurs au recrutement (lire un CV, conduire un entretien, effectuer un contrôle de référence, recherches de profils...).
- Proposer des formations sur les statuts particuliers à destinations des acteurs RH.
- Proposer des conférences thématiques.
- Mettre à disposition des ressources documentaires mises à jour.
- Adopter une procédure de recrutement depuis la définition du besoin jusqu'à l'arrivée du collaborateur :
 - Formalisation de procédures de recrutement sectorielles (enseignants du 1^{er} degré, enseignants du 2nd degré, AESH, personnels administratifs, techniques et médico-sociaux), à travers une démarche collaborative et de co-construction comportant plusieurs étapes (sensibilisation au marché de l'emploi et aux techniques de recrutement, partage de bonnes pratiques telles que l'échange verbal avec les candidats, formalisation d'outils partagés : grilles d'analyse et de méthode d'entretien).
 - Développement d'une approche stratégique en amont des offres d'emploi et des entretiens pour les postes de manager (s'interroger sur les compétences techniques et humaines et les qualités à rechercher en priorité pour compléter l'équipe, les mises en situations à proposer).
 - Mener une réflexion sur l'intégration d'outils de test psychométriques pour certains postes clés.
 - Améliorer la qualité rédactionnelle de nos offres d'emploi (rubriques communes, qualité des titres, terminologie en cohérence avec France Travail, approche rédactionnelle qui parle aux candidats, lien vers des vidéos, des FAQ, illustrations, complétude des informations).
 - Se fixer des délais de réponse en cohérence avec le marché de l'emploi : pour cela développer la polyvalence des acteurs sur le recrutement (exemple polyvalence d'un gestionnaire DPE - Division des Personnels Enseignants, ou d'un chef d'établissement en complémentarité des inspecteurs sur certaines disciplines).
 - Intégrer dans la procédure le principe de la transmission de données fiables et précises (par exemple systématiser la simulation de salaire en amont des recrutements).
 - Poursuivre l'accompagnement sur l'utilisation du portail "Rejoindre l'Éducation nationale".

→ Objectif 4 – Accompagner la transformation de la fonction managériale

Détails des actions

- Proposer un accompagnement managérial dans les évolutions professionnelles notamment par la systématisation de groupes d'échanges en interne puis en inter-académie.
- Proposer des séminaires des cadres.
- Proposer des formations aux approches collaboratives et au co-développement.
- Développement du management transversal, par projet.
- Inciter à valoriser les innovations managériales.
- Proposer des formations managériales qui répondent aux besoins recensés.

→ Objectif 5 – Conduire un dialogue social de qualité

Détails des actions

- Organiser des temps spécifiques d'échanges entre le service RH et l'organisation syndicale mandatée pour étudier les recours suite au mouvement.
- Proposer de temps d'échanges réguliers entre l'administration et les organisations syndicales.
- Consolider le poste de responsable du dialogue social
- Mettre en place des Groupes de travail thématiques en amont des instances
- Partager la base des données sociales.
- Réduire les délais de réponses aux sollicitations.
- Veiller à une communication réciproque respectueuse

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

Détails des actions

- Favoriser les déplacements des équipes académiques sur le terrain (organiser des réunions en département, en Établissement public local d'enseignement (EPL), participation aux réunions des Bassin d'éducation et de Formation (BEF)...)
- Réduire les circuits de validation pour les démarches courantes en automatisant certains process.
- Conformément à la charte du dernier kilomètre, mener une réflexion sur le droit à l'erreur de nos usagers internes : quelle marge d'appréciation aux agents pour ajuster des situations où la procédure n'a pas été strictement respectée, tout en garantissant la sécurité des processus. Sécuriser les agents RH en reconnaissant un droit à l'erreur encadré, relevant exclusivement de l'autorité académique.
- Engager une réflexion sur l'égalité de traitement et l'équité, en définissant un cadre clair pour la reconnaissance et la régulation du droit à l'erreur.
- Améliorer la communication à destination de tous nos usagers internes (temps de réponse, contenu des réponses).



RÉGION ACADÉMIQUE BRETAGNE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

 www.ac-rennes.fr  [@acrennes](https://twitter.com/acrennes)  [Academie de rennes](https://www.linkedin.com/company/academie-de-rennes)
 [@acrennes](https://www.instagram.com/acrennes)  [youtube.com/RennesRectoratTV](https://www.youtube.com/RennesRectoratTV)