



**ACADÉMIE
DE NANCY-METZ**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Grenelle de l'éducation

Académie de Nancy-Metz

Feuille de route pour les ressources humaines





Sommaire

Une ambition : l'accompagnement des personnels	4
Axe 1 - Améliorer la relation aux personnels	6
Axe 2 - Accompagner les parcours professionnels	8
Axe 3 - Piloter et professionnaliser l'accompagnement RH	10
Axe 4 - Développer les conditions d'une vie professionnelle agréable	12
Axe 5 - Prévenir, protéger et soutenir les personnels	14





Une ambition : l'accompagnement des personnels

L'accompagnement des personnels constitue un des trois axes du projet académique 2021-2025. La feuille de route « pour les ressources humaines » définit une stratégie RH qui tient compte des géométries et particularismes territoriaux.

La gestion des ressources humaines de proximité s'inscrit dans le contexte de la loi n°2019-828 du 06/08/19 de transformation de la fonction publique. Elle se traduit par le développement d'une véritable culture de l'accompagnement de l'ensemble des personnels au sein des EPLE (établissements publics locaux d'enseignement) et des services.

L'objectif identifié d'accompagner et d'orienter au mieux les personnels se traduit par la capacité à répondre rapidement, précisément et valablement à toutes questions que se pose un agent et à lui apporter les informations et conseils recherchés tout au long de sa carrière, mais aussi de fournir tous les leviers permettant de développer les compétences professionnelles et faciliter le développement personnel.

Pour atteindre cet objectif, qui constitue un véritable changement culturel, un fort accompagnement de l'encadrement et de l'ensemble des personnels est nécessaire. Cadres des établissements, des services académiques, gestionnaires RH seront des éléments moteurs du dispositif.



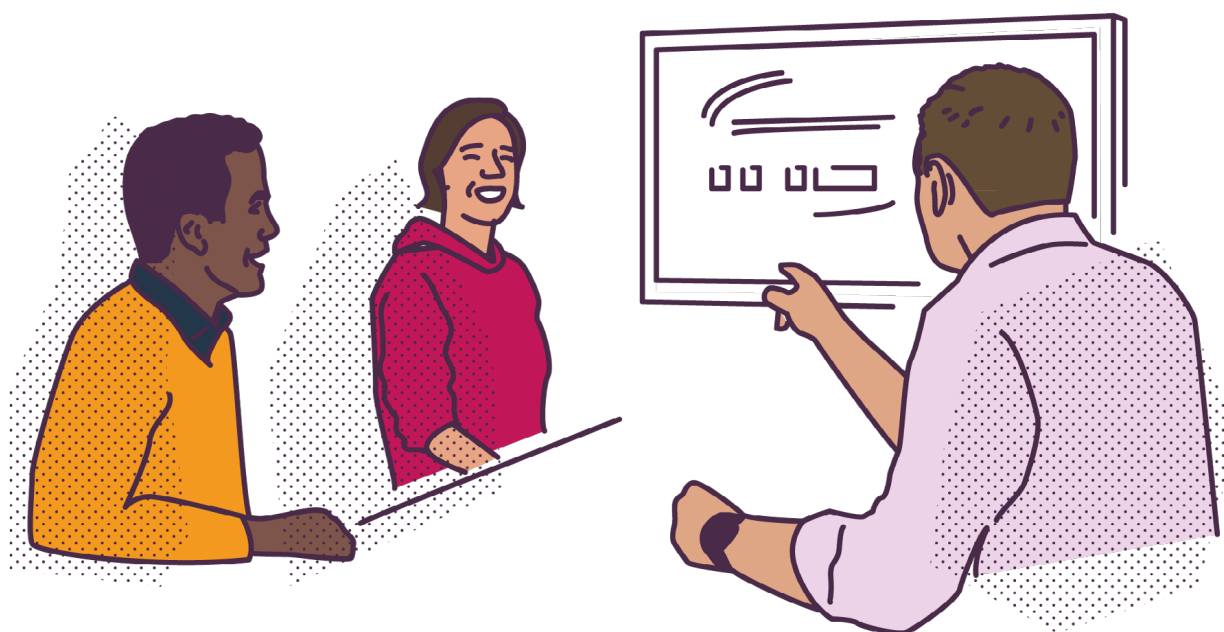
Un séminaire intercatégoriel s'est tenu courant février 2020. Il a permis de dégager cinq axes forts :

- 1 — Améliorer la relation aux personnels
- 2 — Accompagner les parcours professionnels
- 3 — Piloter et professionnaliser l'accompagnement RH
- 4 — Développer les conditions d'une vie professionnelle agréable
- 5 — Prévenir, protéger et soutenir les personnels

À l'image du projet académique, la feuille de route « ressources humaines » fait l'objet d'un pilotage en comité de direction qui se compose du recteur, des directeurs académiques des services de l'Éducation nationale (DASEN), de la secrétaire générale d'académie, des secrétaires généraux d'académie adjoints, du directeur de la pédagogie, de la conseillère technique 1er degré et de la directrice de cabinet.

Pour impulser cette transformation RH, un cycle de séminaires composés de représentants élus des personnels, de membres de l'administration et de personnels issus des 1^{er} et 2nd degrés a été initié. Il est un lieu d'échanges, d'identifications, de réflexions et de propositions destiné à créer une véritable dynamique d'innovations autour de l'accompagnement des personnels.

Un bilan des travaux de ce cycle de séminaires a vocation à être présenté en comité technique académique.





Axe 1

Améliorer la relation aux personnels

La loi de la transformation de la fonction publique tend à développer un dialogue privilégié entre chaque usager (usager et agent) et son administration, conduisant ainsi au développement d'une communication ciblée, notamment sur des thématiques telles que la mobilité ou les promotions.

Améliorer la communication et l'information en s'appuyant sur les ressources numériques permettra d'assurer une plus grande transparence sur l'efficacité des opérations de gestion.

Fluidifier l'échange et la remontée de l'information permettra de soutenir l'accompagnement individualisé et de renforcer les regards croisés des différents acteurs RH (services de gestion, personnels de direction, personnels d'inspection, conseillers ressources humaines de proximité (CRHP), assistants de service social, médecins du travail, cellules d'appui et d'écoute).

INDICATEURS

- ✓ Taux de fréquentation de l'intranet PARTAGE (nombre de visites par page, temps moyen à consommer le contenu, pages les plus vues, etc.)
- ✓ Analyses des questions, sollicitations et demandes adressées aux bureaux de gestion
- ✓ Enquête de satisfaction des personnels accompagnés

Atouts de l'académie :

- un outil de communication de masse (PARTAGE)
- des process digitalisés (ex : compte épargne temps, congés, adresse dédiée au mouvement)
- des lettres de communication interne
- des services réactifs, capables de répondre rapidement aux questions courantes

Chantiers	Modalités d'action	Démarches de mise en œuvre	Acteurs associés
Renforcer l'écoute professionnelle afin de mieux accompagner et de faciliter leurs démarches aux usagers	Généralisation des accusés de réception et des messages d'attente	Sensibilisation et formation des personnels	Services académiques Personnels de direction et d'inspection
Améliorer la lisibilité de l'activité des services, afin de simplifier les relations avec les usagers	Création et publication d'organigrammes fonctionnels	Production par chaque service	Service communication Tous services et établissements
Mieux informer sur les dispositifs d'accompagnement des personnels existants, afin de permettre aux usagers de se diriger naturellement vers le dispositif le plus adapté	Création d'un document de synthèse	Publication du document créé	Service DRH Service communication
Améliorer l'outil de communication PARTAGE (intranet) et renforcer son usage, afin de rendre plus accessible et transparente l'information aux personnels	Amélioration de son ergonomie et de son arborescence Développer un flash hebdomadaire des informations essentielles Formation des usagers à l'utilisation de PARTAGE	Création d'un groupe de suivi	Service communication Services utilisateurs Usagers
Développer l'utilisation de la messagerie professionnelle afin de fluidifier les échanges interprofessionnels	Formation à l'utilisation de la messagerie professionnelle	Création d'un dispositif de formation	Service DIFOR-MIFOR Commission formation des BEF
Améliorer la communication de proximité avec les usagers, notamment au sein des BEF (bassins d'éducation et de formation), afin de créer une véritable culture RH de proximité	Développement des réunions d'information Renforcement de la formation des cadres pour que la culture RH multi-niveaux s'inscrive dans la durée	Formation des cadres	Tous services
Renforcer la digitalisation des process RH	Élaborer des outils (ex : campagne de télétravail, avantages en nature, campagne SFT)	Création des outils	Service DSIN Services académiques Utilisateurs
Créer des FAQ, des fiches ou guides, afin d'offrir une information simple et adaptée aux usagers	Élaboration de FAQ, de fiches ou de guides (ex : Padlet)	Création de groupes de concertation	Service communication Services académiques Usagers

2020-2021

ÉCHÉANCES VISÉES

2020-2022



Axe 2

Accompagner les parcours professionnels

La carrière d'un personnel de l'Éducation nationale, et notamment d'un enseignant, est marquée par un premier temps de mobilités fortes, ressenties comme voulues ou subies, puis par un deuxième temps de grande stabilité géographique ou dans les missions. Cette représentation pèse sur l'attractivité des métiers, une entrée dans la carrière perçue comme subie, difficile, mal accompagnée, suivi d'un temps long avec peu d'évolution.

Afin de mieux accompagner les parcours professionnels, d'attirer des meilleurs talents et de leur permettre de s'épanouir et d'évoluer, l'offre de formation doit être mieux adaptée aux besoins des stagiaires et tout au long de la carrière.

Formation et mobilité constituent des enjeux majeurs dans la gestion des ressources humaines.

INDICATEURS

- ✓ Enquête de satisfaction des stagiaires formés
- ✓ Analyse des demandes de mutation (nombre, motifs, ancienneté, typologie des postes demandés, etc.), fréquence des changements de poste, évolution des postes vacants (nombre et typologie)
- ✓ Analyse de l'évolution et de la mise en œuvre des dispositifs spécifiques d'accompagnement (reconversion, poste adapté, rupture conventionnelle, disponibilité, etc.)

Atouts de l'académie :

- Formation d'adaptation à l'emploi pour les nouveaux stagiaires (agent comptable, adjoint gestionnaire, attaché en service académique, secrétaire de chef d'établissement, personnels médico-sociaux).
- Tutorat des nouveaux gestionnaires, agents comptables et infirmiers, 1^{er} degré
- Élaboration du dispositif des nouveaux attachés en lien avec l'Institut régional d'administration (IRA)
- Présentation des métiers à l'IRA
- Participation annuelle au forum mobilité Grand Est
- Utilisation des postes à profil (personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) et enseignant)
- Existence d'un vivier de « faisant fonction » pour les personnels de direction

Chantiers	Modalités d'action	Démarches de mise en œuvre	Acteurs associés
Recourir aux postes à profil, afin de favoriser la meilleure adéquation poste-personne, compte tenu du renforcement des exigences particulières de certains postes (ex : certification)	Identification des besoins en postes à profil	Publication des postes à profil en interne (intranet PARTAGE, I-Prof) et en externe (Place de l'emploi public, sites d'autres administrations)	Tous services
Favoriser la mobilité, afin d'offrir des perspectives d'évolution professionnelle aux agents	Accompagnement des personnels dans leurs démarches de mobilité	Accompagnement par les acteurs RH de proximité	Chefs d'établissement CRHP CMC Services de gestion
Renforcer la marque employeur, afin de valoriser la variété des métiers de l'institution	Valorisation des atouts de l'académie au service de la réussite des élèves	Collaboration étroite avec différents organismes (ex : IRA, INSPE, ministère de la Défense, la Poste, etc.) Participation au salon de mobilité de la fonction publique Création d'un séminaire des DRH Grand Est (public/privé)	Service DRH Service de gestion de personnels Service DIFOR-MIFOR
Renforcer la formation en direction des stagiaires et la formation continue, afin de faire bénéficier les usagers de formations mieux adaptées à leurs besoins.	Renforcement des besoins en formation existants, identifier et renforcer l'émergence de besoins en formation	Déconcentration d'une partie du plan académique de formation au niveau des BEF (2 BEF expérimentaux) permettant d'adapter le PAF (plan académique de formation) aux réalités locales	Service DRH Service DIFOR-MIFOR Doyens Directeur de la pédagogie Acteurs du BEF
Créer une mission académique de l'encadrement, afin d'identifier les talents mobilisables rapidement sur les fonctions d'encadrement, et à moyen terme d'encadrement supérieur	Identification des talents par les acteurs RH de 1 ^{er} niveau	Accompagnement par le mentorat, le coaching et la mise en place de formation collective et intercatégorielle sur la conduite du changement, le contrôle de gestion, le management, l'accompagnement RH Mise en œuvre de stages d'immersion	DASEN Chefs d'établissement Personnels d'inspection CRHP
Généraliser les viviers de faisant fonction permettant de faire face à des besoins de suppléance, d'assurer des interims, de former et d'accompagner ces personnels vers les fonctions de manière pérenne.	Identification des profils permettant d'alimenter les viviers	Appels à candidature Formation et accompagnement Tutorat et mentorat	Service de gestion Service DIFOR-MIFOR DASEN Chefs de service et d'établissement
Développer les stages en immersion, afin de favoriser les mobilités interprofessionnelles	Identification des candidats intéressés par les conseillers RH de proximité et les conseillers mobilité carrière	Mise en relation du stagiaire et de sa hiérarchie avec les responsables du lieu de stage	Service DRH CRHP CMC Chefs d'établissements et de services

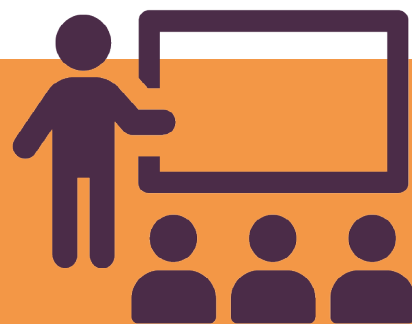
2020-2021

ÉCHÉANCES VISÉES

2020-2022

2021-2022

3



Axe 3 Piloter et professionnaliser l'accompagnement RH

La politique de gestion des ressources humaines de l'académie de Nancy-Metz se veut qualitative et en proximité. Elle s'inscrit dans le cadre d'un réseau dédié à l'accompagnement au sein de la direction des ressources humaines et en département.

Le réseau RH, fonctionnant en mode intercatégoriel, associe de nombreux acteurs de terrain.

Outre la gestion des situations particulières suivies notamment par les cellules DPAE et DPE, les conseillers RH de proximité accompagnent les personnels sur les demandes relatives à leur évolution de carrière, à leur développement professionnel et personnel (ex : projet de mobilité, projet de formation), à l'appui managérial, etc.

Ils constituent notamment un point d'entrée vers les conseillers mobilité carrière, experts en mobilité professionnelle.

INDICATEURS

- ✓ Analyse des formations dont ont bénéficié les acteurs RH (recrutement, management, écoute active, etc.)
- ✓ Analyse des questionnaires de satisfaction des dispositifs de formation avec une procédure d'ajustement de l'offre
- ✓ Bilan des séminaires RH
- ✓ Niveau de participation des personnels aux groupes d'échanges



Atouts de l'académie :

Différents acteurs RH au sein de l'académie :

- 12 conseillers RH de proximité implantés en direction des services départementaux de l'Éducation nationale (DSDEN) et Établissement public local d'enseignement (EPLÉ) qui exercent sous l'autorité hiérarchique du DRH de l'académie et sous l'autorité fonctionnelle des directeurs académique des services de l'Éducation nationale (DASEN). Il sont réunis tous les 15 jours, avec toute l'équipe RH.
- 3 conseillers mobilité carrière
- 2 cellules RH de suivi des situations particulières (division des personnels d'administration et d'encadrement (DPAE) et division des personnels d'enseignement (DPE) qui se réunissent chaque semaine
- les chefs d'établissement
- les personnels d'inspection
- les chefs de service
- 1 cellule RPS - risques psychosociaux (hors liens hiérarchiques)
- 1 cellule d'appui aux cadres (hors liens hiérarchiques)
- 1 service social en faveur des personnels implanté dans chaque DSDEN
- 3 médecins du travail
- 1 correspondant handicap
- 1 service de sécurité santé au travail
- 1 partenariat avec la MGEN dans le cadre du réseau PAS (Prévention, Aide et Suivi).

Chantiers	Modalités d'action	Démarches de mise en œuvre	Acteurs associés
Renforcer l'écoute professionnelle afin de mieux accompagner les usagers	Mise en œuvre de formations à l'écoute active pour l'ensemble des gestionnaires de personnels	Sensibilisation et formation des gestionnaires de personnels	Service DIFOR Services académiques
Renforcer les temps d'échanges autour des évolutions réglementaires, afin de favoriser l'acculturation RH des personnels	Suivi de l'actualité réglementaire et échanges autour de thématiques définies	Réunion de pôle RH (1 ^{er} et 2 nd degré) Séminaire RH avec les gestionnaires de personnels (1 ^{er} et 2 nd degré) Réunion RH en BEF	Service RDH Division de gestion de personnels 1 ^{er} et 2 nd degré Coordination paie Coordonnateur CRH Gestionnaires de personnels Chefs d'établissement IEN de circonscription
Créer une FAQ, de fiches ou guides, afin permettre aux gestionnaires de personnels d'apporter une réponse rapide et sécurisée aux usagers	Élaboration de FAQ, de fiches ou de guides	Création de groupes de concertation	Service communication Services académiques Gestionnaires de personnels

2020-2021

2021-2022

ÉCHÉANCES VISÉES

4



Axe 4 Développer les conditions d'une vie professionnelle agréable

Le bien-être des personnels ne relève plus d'une option managériale. Il est un outil efficace et nécessaire pour inverser le ressenti d'un environnement professionnel subi et améliorer l'attractivité des métiers de l'institution forte d'une population de fonctionnaires plus sensibles à l'équilibre vie personnelle - vie professionnelle.

Afin de donner du sens à l'action conduite et de faciliter le travail au quotidien, une politique de ressources humaine active en matière de qualité de vie au travail devra s'enrichir de chartes spécifiques.

INDICATEURS

- ✓ Analyse de l'accès aux services sociaux et médicaux
- ✓ Nombre de bénéficiaires de l'action sociale
- ✓ Taux de télétravail
- ✓ Statistiques de l'accès au réseau PAS MGEN

Atouts de l'académie :

- le travail en équipe en établissement ou service
- les espaces partagés métiers (ex : infirmiers et inspecteurs)
- les temps d'échanges institués dans les laboratoires
- la campagne annuelle de télétravail et l'acte de déclinaison académique de mise en œuvre du télétravail
- la campagne annuelle de compte épargne temps dématérialisée
- la politique activée d'action sociale d'initiative académique (publication PARTAGE, site académique et plaquette d'information)

Chantiers	Modalités d'action	Démarches de mise en œuvre	Acteurs associés
Poursuivre le développement du télétravail, afin de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle	Élaboration d'un acte de déclinaison académique de mise en œuvre du télétravail : principes généraux, critères d'éligibilité, modalités d'exercice, accompagnement de l'agent	Campagne annuelle de télétravail Mise à disposition de matériels spécifiques Mise en œuvre de solutions afin de faciliter son usage	Service DRH, service DSIN, service ISST, membres CHSCT, utilisateurs
Renforcer l'action sociale d'initiative académique pour des agents en situation précaire (ex : AESH)	Priorisation des actions en faveur des publics visés Renforcer la communication autour de ses actions et des actions existantes notamment au niveau des CROUS Développer des partenariats culturels (contrats territoriaux)	Identification des besoins	CAAS (commission académique d'action sociale), SRIAS, CROUS, service communication, DAAC
Mieux accompagner l'étape décisive que constitue l'entrée dans le métier (stagiaire ou changement de poste), pour faciliter la réussite des missions confiées et rompre le sentiment d'isolement	Généralisation des journées d'accueil des stagiaires Développement du tutorat favorisant l'échange entre pairs et la création de réseaux professionnels	Identification d'un vivier de tuteurs et reconnaissance du tutorat	Service DIFOR-MIFOR, IEN adjoints
Développer les espaces partagés d'échanges professionnels, afin de favoriser les échanges de bonnes pratiques entre pairs	Création des outils	Charte des bons usages	Service communication, DSIN, conseillers techniques, doyens, chefs d'établissement et de services
Mieux concilier vie professionnelle - vie personnelle, eu égard notamment à la place de l'outil numérique dans nos pratiques	Usage maîtrisé et raisonnable du numérique	Création d'une charte du droit à la déconnexion	Service DRH, membres du CHSCT, personnels
Former les cadres à la qualité de vie au travail afin d'enclencher une politique volontariste et lisible	Formation des cadres	Création d'un dispositif de formation	Service DIFOR-MIFOR, service ISST, service de médecine du travail
Aménager le poste de travail, afin de permettre aux agents d'évoluer dans un environnement professionnel plus protecteur de leur santé et de leur bien-être au travail	Étude des postes de travail et des équipements mis à disposition des usagers	Recours aux services d'un ergonomiste Recensement des équipements disponibles synonyme d'un budget amélioré	Service ISST, membres du CHSCT, médecine du travail, professionnels extérieurs, service DAF
Accompagner les personnels en fin de carrière	Recensement du public visé	Action de sensibilisation à la veille du départ en retraite	Conseillère technique de service social, les personnels
Lutter contre toutes formes de discriminations et promouvoir l'égalité femmes-hommes	Désignation de référents académiques	Définition d'un plan d'action Formation et sensibilisation des personnels	Services DRH, DAJ, DASAE, personnels de direction, partenaires associatifs

2020-2021

2020-2022

2021-2022

ÉCHÉANCES VISÉES



Axe 5 Prévenir, protéger et soutenir les personnels

Les personnels de l'académie doivent pouvoir exercer leur activité professionnelle dans un cadre sécurisant, propice aux échanges et au travail collectif. C'est dans ce cadre que la mise en œuvre de la mission de l'école sur la transmission et le partage des valeurs de la république s'opère.

INDICATEURS

- ✓ Analyse des sollicitations des équipes académiques (ex : référent laïcité, équipe mobile de sécurité (EMS), etc.)
- ✓ Analyse des demandes de protection fonctionnelle

Atouts de l'académie :

- le travail en équipe en établissement ou service
- les espaces partagés métiers (ex : infirmiers et inspecteurs)
- les temps d'échanges institués dans les laboratoires
- la campagne annuelle de télétravail et l'acte de déclinaison académique de mise en œuvre du télétravail
- la campagne annuelle de compte épargne temps dématérialisée
- la politique activée d'action sociale d'initiative académique (publication sur l'intranet PARTAGE, site académique et plaquette d'information)

Chantiers

Renforcer l'information autour de la protection fonctionnelle, afin de faciliter sa mise en œuvre

Modalités d'action

Création d'une note d'information pratique sur la protection fonctionnelle

Démarches de mise en œuvre

Publication sur PARTAGE (intranet)

Acteurs associés

Service DRH
Service DAJ
Service communication

2020-2021

ÉCHÉANCES
VISÉES

