



**ACADÉMIE  
DE LILLE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Académie  
de Lille**

**FEUILLE DE ROUTE  
POUR LES RESSOURCES  
HUMAINES**



© Marie Genel / MEN

**Accompagner les métiers  
de la transmission et du savoir**

**ÉDUCATION NATIONALE**  
**Des femmes et  
des hommes qui**  
*changent la vie*  
**pour toute la vie**

Mesdames et messieurs,

J'ai le plaisir de vous adresser cette nouvelle feuille de route RH. Document cadre de l'action des équipes des Ressources Humaines, ce document nous oblige à travers de nombreuses actions et projets.

Cette feuille de route est organisée autour de 4 axes :

- attirer les talents ;
- accueillir les nouveaux collègues ;
- fidéliser les agents ;
- consolider la fonction RH.

Avec les actions proposées, c'est votre bien-être au travail qui est et demeure notre principal objectif. En stabilisant les équipes, facilitant l'intégration de toutes et tous et consolidant les processus RH, c'est votre vie au travail que je souhaite plus sereine, plus épanouissante.

Vous trouverez dans cette feuille de route des invitations à rencontrer les équipes afin de donner votre avis, formuler des propositions et nous aider à améliorer encore les fonctionnements. Que ce soit lors des enquêtes de rentrée, en donnant votre avis sur un outil comme Colibris ou en nous rencontrant autour d'un objet précis lors des focus group associant les usagers, c'est vous, utilisateurs qui savez mieux ce qui peut ou doit être amélioré.

Cette feuille de route est un document dynamique dont les actions seront suivies et évaluées avec vos représentants. Vous savez combien je tiens au dialogue social. Cette feuille de route a fait l'objet d'échanges pour sa conception et en fera également dans sa mise en œuvre et son suivi.

Ce document est une véritable boussole qui guidera nos actions et projets communs, dans un esprit de collaboration et d'amélioration continue.

Sophie Béjean  
Rectrice de l'académie de Lille

# SOMMAIRE

<b>AXE 1</b>	<b>ATTIRER LES TALENTS</b> .....	p 3
	• <b>Action 1</b> – Renforcer la visibilité de nos métiers, de nos atouts et de nos valeurs .....	p 3
	• <b>Action 2</b> – Diversifier les viviers de recrutement .....	p 5
<b>AXE 2</b>	<b>ACCUEILLIR NOS NOUVEAUX COLLÈGUES</b> .....	p 7
	• <b>Action 1</b> – Mieux accueillir et intégrer les nouveaux agents .....	p 7
	• <b>Action 2</b> – Accompagner les nouveaux agents dans le cadre d'un parcours agent.....	p 8
<b>AXE 3</b>	<b>FIDÉLISER LES PERSONNELS</b> .....	p 10
	• <b>Action 1</b> – Mieux communiquer avec les agents.....	p 10
	• <b>Action 2</b> – Développer les RH de proximité et l'accompagnement personnalisé tout au long de la carrière .....	p 12
	• <b>Action 3</b> – Accompagner les mobilités et les transitions professionnelles .....	p 13
	• <b>Action 4</b> – Développer la qualité et les conditions de vie au travail ....	p 13
	• <b>Action 5</b> – Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.....	p 14
	• <b>Action 6</b> – Développer l'action sociale .....	p 15
	• <b>Action 7</b> – Protéger les agents .....	p 16
	• <b>Action 8</b> – Incarner l'employeur exemplaire (transition écologique) ...	p 16
<b>AXE 4</b>	<b>CONSOLIDER LA FONCTION RH</b> .....	p 17
	• <b>Action 1</b> – Construire un dialogue social de qualité .....	p 17
	• <b>Action 2</b> – Sécuriser les processus de gestion de paye.....	p 18
	• <b>Action 3</b> – Préparer la rentrée.....	p 18
	• <b>Action 4</b> – Professionnaliser les recruteurs et les acteurs de la communauté RH.....	p 19
	• <b>Action 5</b> – Accompagner la transformation de la fonction managériale.....	p 19
	• <b>Action 6</b> – Décloisonner la fonction RH et simplifier les procédures administratives pour faciliter les démarches des agents ....	p 20

# ATTIRER LES TALENTS

## → Action 1 – Renforcer la visibilité de nos métiers, de nos atouts et de nos valeurs

L'académie a mis en place en septembre 2022 un bureau du recrutement, rattaché directement à la DRH, qui œuvre pour l'ensemble de nos métiers dans la plus grande transversalité.

Ce bureau répond aux demandes, conseille tous les candidats et collabore pour la mobilité interne des personnels avec les conseillers RH de proximité (CRHP). Sa mission est de promouvoir les métiers de l'Education nationale en informant toutes les personnes s'adressant à l'académie.

En parallèle, il est essentiel de développer la marque employeur et de communiquer autour de notre rôle d'employeur.

Un référent marque employeur a ainsi été nommé au sein de l'académie pour piloter le développement d'une stratégie cohérente et globale.

Cette stratégie mettra en avant les valeurs de l'institution éducative, sa culture, ses réalisations, ainsi que son environnement de travail, à travers divers supports de communication.

L'objectif est de créer une identité forte et reconnaissable, attirant ainsi les meilleurs talents.

En interne, des ambassadeurs seront missionés pour relayer cette stratégie sur les réseaux professionnels, assurant ainsi une visibilité accrue et une promotion continue des atouts de l'académie.

Le développement d'une marque employeur forte, avec un référent dédié au sein de l'académie, permettra de promouvoir les valeurs de l'institution, sa culture et son environnement de travail autant à l'interne et l'externe.

Dans ce cadre, des actions spécifiques de promotion pour rendre visibles et attractifs nos métiers vont être menées.

### Détails des actions

#### 1.1. Promouvoir et administrer du portail «Rejoindre l'Éducation nationale»

- Développer une approche professionnelle pour le portail de recrutement, en soignant particulièrement le parcours candidat.
- Mettre en place des tutoriels via le site et linkedin pour aider le candidat à repérer les offres de l'académie et cibler ses recherches.

SEPTEMBRE 2025

## **1.2 Assurer une présence renforcée de l'académie sur les salons et forums avec une stratégie territoriale**

- Augmenter la participation à divers salons et forums pour renforcer la visibilité et l'attractivité des métiers de l'académie. Cela inclut les salons étudiants, les forums de reconversion, ainsi que les salons dédiés aux personnes en situation de handicap.
- Décliner cette stratégie en territoires afin d'être au plus près des besoins locaux. Des salons seront organisés en EPLE afin de répondre aux besoins spécifiques de certains territoires.
- Poursuivre le lien avec les collectivités locales dans le cadre particulier du recrutement des AESH
- Créer un forum des métiers présentant les métiers, les carrières, les parcours lors d'un évènement organisé par la DRH et le service communication, et réunissant l'ensemble des services académiques et corps d'inspection. La première édition s'est tenue en novembre 2024 à Lomme et a accueilli 530 visiteurs. Des stands métiers ont été proposés, ainsi que du conseil (RH, formation, concours...) et des conférences pour présenter la diversité des métiers (enseignant, AESH). Une seconde édition est prévue au printemps 2025
- Organiser des webinaires à l'attention des ambassadeurs des services publics pour favoriser une meilleure connaissance des métiers.

**SEPTEMBRE 2025**

## **1.3 Communiquer au mieux : présence renforcée, régulière et diversifiée sur les réseaux sociaux, communication interne et présence presse**

- Communiquer régulièrement sur LinkedIn en mettant en avant les offres d'emploi via les «MARDI RH». Ceci est un travail conjoint entre le bureau du recrutement et la direction de la communication. L'idée est de créer du contenu attrayant pour attirer l'attention des candidats potentiels et moderniser l'image de l'institution en communiquant notamment sur les réseaux prisés par les jeunes générations.
- Utiliser la newsletter pour partir à la rencontre d'un métier ou d'un professionnel, élargir la connaissance des métiers et parcours en interne
- Diversifier les médias pour valoriser nos métiers : des capsules video métiers seront produites avec des professionnels de l'académie.
- Assurer une présence TV et en presse (pages éco) pour présenter nos besoins et nos métiers

**SEPTEMBRE 2025**

## **1.4 Renforcer les partenariats avec France Travail et les institutions partenaires**

L'académie donne vie et sens à la convention signée avec France Travail qui est renouvelée chaque année.

Une collaboration étroite et effective avec France Travail est mise en place, permettant d'organiser des présentations interactives au sein de leurs agences et des webinaires.

L'objectif est de communiquer aussi très clairement sur les métiers et les conditions d'accès (y compris en tant que contractuel) auprès des demandeurs d'emploi et des conseillers en agence. L'objectif est également de moderniser l'image de la fonction publique, en attirant de nouveaux talents motivés par les valeurs et les missions de l'académie.

Ce partenariat vise enfin à renforcer la présence de l'académie sur le territoire en fonction des besoins. Il permet également d'expérimenter de nouvelles formes de recrutement et de professionnaliser les chargés de recrutement de l'académie.

D'autres partenariats avec le ministère des Armées, Cap Emploi ou les acteurs de l'insertion sur le territoire restent à explorer. Le travail avec les universités doit également être poursuivi pour présenter et valoriser nos métiers et attirer des talents

**SEPTEMBRE 2025**

## → Action 2 – Diversifier les viviers de recrutement

Le concours est la voie principale d'accès à nos emplois. Protecteur, il donne accès à un statut réglementé et à un déroulement de carrière. Aujourd'hui, force est de constater que nous devons agir afin de diversifier nos viviers et accueillir de nouveaux collègues en fonction de nos besoins.

### Détails des actions

#### 2.1 Préciser les offres d'emploi afin d'attirer les talents

Dans la suite naturelle de la loi de transformation, il s'agira ici de ne pas se contenter d'ouvrir toutes les offres de postes vacants aux contractuels mais de s'engager à fournir des informations claires sur les offres d'emploi et les rémunérations proposées. L'enjeu sera pour l'ensemble des recruteurs de rendre les offres claires et lisibles.

- Les offres d'emploi : les offres d'emploi devront être détaillées, claires et sans sigle, avec précision de la rémunération et des indications quant aux conditions de travail le cas échéant, pour faciliter la compréhension et l'engagement des candidats.

**MARS 2025**

#### 2.2 Former les recruteurs à la lutte contre les discriminations et diffuser un guide à destination des recruteurs

Dans ses modalités actuelles, le recrutement est un processus relativement nouveau au sein de l'académie. Des formations ont déjà été dispensées et devront se poursuivre afin de professionnaliser les recruteurs et leur permettre de comprendre les biais inconscients ainsi que les critères de discrimination.

Un guide à l'égard des recruteurs sera élaboré afin de diffuser les bonnes pratiques.

**SEPTEMBRE 2025**

#### 2.3 Diversifier les sources de recrutement avec un personnel dédié

Participer à des forums touchant tous les âges et tous les horizons (emploi local, reconversion, emploi réserve défense, reconversion militaires etc) et collaborer avec des partenaires sur les segments du handicap notamment et de l'insertion.

Au sein du bureau du recrutement un acteur formé dédié au sourcing, se charge d'entretenir les viviers de candidats. Cette personne utilisera l'outil VIRTUO pour identifier et suivre les candidats potentiels, en étroite collaboration avec les bureaux de gestion. L'objectif est de garantir une alimentation continue et efficace des viviers de recrutement, facilitant ainsi la réactivité et la qualité des processus de recrutement au sein de l'académie.

En interne, le dispositif MAE (Mission Académique de l'Encadrement) est également un moyen de constituer nos viviers avec des collègues repérés et accompagnés par les services RH.

**MARS 2025**

## 2.4 Innover et expérimenter

Explorer des partenariats innovants (le Choix de l'école, emplois réserve défense, partenariat SNCF...) pour élargir les sources de recrutement.

Organiser des actions de sourcing innovantes (exemple au travers du sport) avec France travail.

Expérimenter l'anonymisation des CV, qui entre dans la stratégie de lutte contre les discriminations en lien avec le plan dédié qui sera construit.

**2025-2026**

# ACCUEILLIR NOS NOUVEAUX COLLÈGUES

## → Action 1 – Mieux accueillir et intégrer les nouveaux agents

La journée de pré-rentrée est un moment fort de la vie d'un EPLE. Les services du rectorat, de région académique et les DSDEN organisent également des journées d'accueil des nouveaux arrivants. Moment essentiel de la vie professionnelle, cet accueil doit perdurer tout au long de l'année quand nous rejoignons au fil de l'eau de nouveaux collègues.

Le premier enjeu sera de communiquer autour de la culture de l'accueil et de l'intégration des personnels avec des guides adaptés à chaque public (enseignants des premier et second degrés, administratifs...).

### Détails des actions

#### 1.1. Développer les outils d'accueil des nouveaux personnels :

- Créer un livret d'intégration pour les agents du rectorat, des DSDEN et à destination des établissements :
  - Créer une maquette pour les EPLE et écoles avec des rubriques imposées et des espaces libres. Ces maquettes seront travaillées avec des chefs d'établissement, directeurs d'école et des personnels.
- Poursuivre la création d'interfaces pour certains personnels : stagiaires enseignants, neo contractuels... utilisables toute l'année. Il s'agira ici de fournir aux agents recrutés au début de l'année scolaire et surtout au fil de l'eau les éléments utiles pour démarrer et faire le lien vers les guides d'accueil en fonction du statut.
- Créer une banque de ressources autour de l'accueil et l'intégration, accessible à chaque service, école et EPLE afin de donner des informations à jour aux personnels en fonction de leur statut et accompagner chaque chef d'établissement, directeur d'école ou service dans sa mission d'accueil.

2025-2026

## 1.2 Porter une attention forte aux journées d'accueil en services académiques, de région académique et en EPLE

- Perfectionner les journées d'accueil pour fournir aux nouveaux agents toutes les informations nécessaires sur leur environnement de travail, leur statut, leur contrat... avant leur prise de poste.
- Améliorer le dispositif en place (des journées différentes selon les écoles, EPLE et les services académiques) en interrogeant en Focus Group annuel les nouveaux arrivants (travail transversal académie et établissements, avec les IEN et les directeurs pour les écoles).
- Avoir une attention particulière pour les personnes n'ayant pas les codes.

## 1.3. Formaliser un protocole d'accueil pour les agents arrivant en cours d'année

- Déployer des outils d'accueil des collègues au fil de l'eau (pour les services académiques via la banque de ressources Accueil).
- Formaliser un protocole d'accueil en cours d'année afin de standardiser l'accueil et le sécuriser.

2025-2026

## 1.4 Faciliter la prise en charge administrative des nouveaux collègues

- Simplifier les démarches via des processus dématérialisés simples d'accès.

2025-2026

## → Action 2 – Accompagner les nouveaux agents dans le cadre d'un parcours agent

### Détails des actions

Le parcours agent reprend tous les moments de la vie professionnelle des collaborateurs : le recrutement, la prise de poste, la mobilité, la formation à la fin de carrière.

Les besoins évoluent en fonction des étapes d'un parcours professionnel. L'accompagnement des nouveaux collègues commence dès le premier contact avec l'académie : contact lors d'une procédure de recrutement, de mobilité ou d'affectation pour les stagiaires. Ce premier contact est essentiel et l'accompagnement se doit de perdurer durant toute la carrière.

## 2.1 La premier contact avec l'académie employeur

- Soigner le premier contact, la première rencontre : structuration et standardisation des contacts avec le bureau du recrutement.
- Formaliser par écrit les recrutements, les nominations. Systématiser les entretiens entre le chef de service et l'agent recruté.
- Désigner des tuteurs et/ou mentor afin de fluidifier la prise de fonction et permettre la création d'un réseau professionnel.

## 2.2 Apporter une formation d'adaptation à l'emploi par métier et faire rayonner les dispositifs de formation continue.

- Faire évoluer et valoriser le PAF pour tous les professionnels.
- Communiquer régulièrement et faciliter l'inscription en formation.
- Valoriser les formations internes via des attestations mettant en valeur les compétences et savoirs acquis.

## 2.3 Renforcer les dispositifs d'accompagnement dans les fonctions

- Renforcer les dispositifs déjà mis en oeuvre, tels que le mentorat, le tutorat et le coaching.
- Favoriser les échanges entre pairs et nouer des actions de codéveloppement afin d'avancer sur des dispositifs complexes et permettre le développement de réseaux professionnels.
- Poursuivre le travail autour des entretiens RH, permettant les échanges entre les personnels, leur hiérarchie et les services des RH en cas de complexité professionnelle.

SEPTEMBRE 2025

## 2.4. Accompagner les fins de carrière

- Communiquer et expliciter les dispositifs de retraite progressive.
- Organiser une communication spécifique sur ces sujets (midi info retraite, webinaire).

## 2.5 Sensibiliser les nouveaux arrivants à la QVCT

La QVCT est partie prenante de la vie professionnelle. À ce titre, elle doit faire partie intégrante des dispositifs d'accueil et d'accompagnement des personnels.

Le dispositif d'ambassadeurs de la QVCT, s'il est déployé sur l'ensemble du territoire de l'académie, peut permettre cette acculturation et l'attention de chacun à l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail.

2025-2026

# FIDÉLISER LES PERSONNELS

Accueillir et intégrer sont les premières étapes d'une vie professionnelle. Accompagner dans la vie professionnelle et parfois dans la vie privée, faire évoluer, faire grandir nous permettent de fidéliser les personnels. En qualité d'employeur, l'académie a développé et continue à développer des actions d'accompagnement de chacune et chacun.

## → Action 1 – Mieux communiquer avec les agents

### Détails des actions

#### 1.1 Produire des supports rédigés en langage administratif simple et faciles d'accès.

Les services académiques ont produit de nombreux outils, notamment numériques, à destination des agents en fonction de leur situation : guide des AESH, des TZR, des agents contractuels... Ces outils ont fait l'objet d'échanges avec les partenaires sociaux.

- Poursuivre le travail engagé dans la rédaction de circulaires et la production de guides usagers allégés et plus faciles à mettre à jour, en lien avec les organisations syndicales.
- Déploiement de Colibris.
- Référencement systématique des informations et rédaction des documents en fonction du profil et des préoccupations des usagers.
- Amélioration des messages de prise en charge des nouveaux arrivants (et élaboration d'un protocole interne d'information à destination des agents).

2025-2026

## 1.2 L'excellence dans la réponse : téléphonie et courriels.

La qualité de la réponse aux personnels était un des axes de la précédente feuille de route RH. A ce titre, de nombreux travaux ont été menés et ce sujet est devenu primordial dans le management des services. Cet objectif reste d'actualité et un sujet d'amélioration continue. Nous devons systématiquement interroger la réponse apportée aux usagers, pour l'améliorer et fluidifier la relation avec l'ensemble des personnels.

- Améliorer l'accueil téléphonique des usagers : joignabilité, disponibilité, conseils personnalisés, grâce à un travail de fond mené sur l'organisation des services, la mise en place de protocoles internes de gestion des appels entrants (boucles téléphoniques, permanences...), la formation des personnels.
- Poursuivre le travail mené autour d'outils spécifiques (colibris pour les chefs d'établissement, interface stagiaires et contractuels...).
- Améliorer la gestion des sollicitations par courriel des usagers.
- Apporter une réponse systématique et personnalisée.
- Maîtriser les délais de réponse aux courriels.

**2024-2025**

## 1.3 Intégrer l'Intelligence Artificielle dans nos outils

L'intelligence artificielle (IA) et les outils tels que les chatbots, sont un réel levier afin de simplifier et fluidifier les réponses simples aux questionnements réguliers des usagers. Ces techniques, nouvelles, font partie aujourd'hui de notre environnement de vie, de travail. Il s'agira, dans les domaines où l'IA pourra être un outil adapté, de pouvoir les expérimenter, poser leur cadre d'utilisation, les mettre en place. Pour cela, des tests avec les personnels devront être réalisés pour une utilisation optimale de l'Intelligence Artificielle. Au préalable, une formation sensibilisation des personnels sera nécessaire afin d'appréhender au mieux l'IA dans nos usages professionnels.

## 1.4 Publier une newsletter enrichie

La newsletter RH est un média mis en place depuis 2 ans, publié toutes les 3-4 semaines, dont l'objectif est d'informer sur les grands rendez-vous (mouvement, webinaires...), de présenter les métiers et les professionnels et de valoriser des actions.

Une newsletter nouvelle génération se déploie depuis septembre 2024, avec une fréquence de publication toutes les 3 semaines hors vacances scolaires.

**2024-2025**

## 1.5 Recueillir l'avis et les idées des personnels de l'académie

- Poursuivre l'organisation de focus groups (temps d'échange entre les services académiques et des personnels autour d'un sujet donné) afin de développer des outils ou des communications les plus adaptés aux besoins des personnels de l'académie.
- Systématiser le recueil de l'avis des personnels de l'académie sur le temps fort de l'organisation de la rentrée et en cours d'année sur la qualité du service rendu aux usagers afin de définir des axes d'amélioration des process/
- Généraliser les enquêtes de satisfaction sur les nouveaux dispositifs mis en place : dématérialisation via Colibris, documents administratifs simplifiés, etc.
- Communiquer auprès des personnels de l'académie sur les résultats des enquêtes menées.
- Systématiser l'amélioration des services et processus RH en tenant compte des retours des usagers : dégager les pistes de travail prioritaires et les mettre en place, puis mesurer l'efficacité de ces changements. Inscrire durablement cette boucle d'amélioration continue dans le fonctionnement des services RH.
- Poursuivre les déplacements des équipes RH en bassin à la rencontre des EPLE afin d'échanger et de répondre aux besoins au plus près du terrain et rapprocher les services du territoire.

2024-2025

## → Action 2 – Développer les RH de proximité et l'accompagnement personnalisé tout au long de la carrière

### Détails des actions

- Poursuivre les entretiens professionnels « d'étape » pour les Attachés d'Administration de l'Etat qui comptent 3 et 7 ans d'ancienneté : entretien avec un professionnel des Ressources Humaines afin de faire un point de carrière et réfléchir aux perspectives professionnelles.
- Développer l'accompagnement des personnels affectés à l'étranger par la création « d'une communauté » dont les membres seraient mis en contact par notre intermédiaire via des actions régulières de « plénière webinaire ». Cette action sur le collectif doit être menée en parallèle d'un accompagnement individualisé, « à la demande » sur des problèmes individuels ciblés.
- Poursuivre la présentation de l'action du pôle Conseil RH de Proximité par une information des encadrants lors des réunions de bassin. Développer des outils permettant de communiquer sur la présence des CRHP en territoire.
- Faire des Rendez-Vous Carrière (RVC) un véritable outil d'accompagnement : poursuivre le travail entamé avec les corps d'inspection et chefs d'établissement afin de développer l'aspect accompagnement et parcours de carrière des RVC.

2025-2026

## → Action 3 – Accompagner les mobilités et les transitions professionnelles

### Détails des actions

Changer de poste, changer d'affectation, changer de métier, sont des étapes importantes et structurantes d'un parcours professionnel. Il s'agit ici de distinguer la transition professionnelle, où une personne change de métier (exemple d'un enseignant 1<sup>er</sup> ou 2<sup>nd</sup> degré qui prend un poste en DSDEN) de la mobilité professionnelle, où l'on change de missions ou de lieu de travail au sein d'un même métier.

L'impact n'est alors pas le même pour le collègue et l'accompagnement se doit d'être adapté.

- Intégrer les agents de l'académie aux salons de l'emploi annuels permettant de présenter nos métiers et d'accompagner les mobilités et transitions en interne de l'institution
- Poursuite la diversification des dispositifs par une réponse adaptée à chaque situation (PACD/PALD, SOP, bilan de compétences, VAE, formation en lien avec EAFC, MAE, passerelle...).
- Sensibiliser les cadres à l'accueil des collègues en transition professionnelle et poursuivre l'accompagnement spécifique avec le SI2C et l'EAFC (préciser les acronymes).
- Accompagner les agents affectés à l'étranger.
- Faciliter les stages d'immersion pour les agents en réflexion afin de consolider les projets de mobilité et faciliter les évolutions de carrière.
- Favoriser les échanges entre pairs autour des transitions professionnelles : créer et animer un réseau permettant les échanges entre personnels.

2025-2026

## → Action 4 – Développer la qualité et les conditions de vie au travail

### Détails des actions

L'académie va formaliser son plan QVCT en déclinaison de l'accord national à venir. Ce travail sera mené dans le cadre du dialogue social académique et permettra de formaliser les engagements et actions qui constitueront la politique académique en matière de QVCT.

Depuis quelques années, l'académie a développé des actions autour de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail au rectorat et dans les DSDEN (journée de la QVCT, quart d'heure lecture...) ainsi que dans les EPLE volontaires (accompagnement au changement, séminaires...). Ces actions doivent être poursuivies et valorisées, notamment grâce :

- À la mise à disposition de contenus sur la QVCT (sur EDULINE et sur la plateforme chaine PodeDUC RH).
- Au développement et au renforcement du réseau des ambassadeurs et référents QVCT.
- À la création d'une bibliothèque des initiatives RH (à présenter en F3SCT).

En fonction de la date de publication du guide national

Les actions autour des conditions de travail passent par les encadrants. Ceux-ci sont partie prenante sur ce sujet. Des actions de formation seront à conduire avec mise à disposition d'outils spécifiques tels qu'une charte managériale QVCT et un guide méthodologique sur la mise en place et l'animation des espaces de discussion sur le travail. Le développement de la médiation comme outil de régulation et gestion des conflits au travail est également une mesure à déployer via des actions de formation et de sensibilisation.

2025-2026

## → Action 5 – Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes

### Détails des actions

L'académie s'est dotée en 2022 d'un plan égalité femme-homme dont l'objectif est d'atteindre l'égalité de fait. Ce processus continu et évolutif vise à l'appropriation d'une culture de l'égalité professionnelle par l'ensemble des personnels de l'académie.

Les leviers sont multiples et les formats variés afin de cibler une grande majorité de personnels : webinaires, temps forts de mobilisation autour de la qualité de vie au travail ou encore campagnes de sensibilisation lors de la journée internationale des droits des femmes (8 mars) et de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes (25 novembre).

Un des points forts est le dispositif académique de signalement, de traitement et de suivi des actes de violence (dont les actes de violences sexistes et sexuelles), de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et une ligne d'écoute et d'orientation qui ont été mis en place à la rentrée 2022. Ils contribuent à la prévention des Risques Psycho Sociaux et marquent l'engagement de l'académie dans la lutte contre tout acte de violence ou de discrimination.

Le suivi du plan égalité professionnelle avec les membres des instances académiques de dialogue social permet de mieux connaître la perception et le vécu des personnels en matière d'égalité et de mesurer les actions mises en place.

Un nouveau plan se déclinera en 2025, en déclinaison du plan d'action ministériel. En parallèle, l'académie poursuivra ses travaux en lien avec le label d'Etat égalité professionnelle détenu par le ministère suite à son audit par l'AFNOR fin 2023.

1er semestre 2025

Il s'agira également de :

- Mieux communiquer et de sensibiliser notamment les personnels les personnels d'encadrement pour installer une culture de l'égalité en continuité avec la politique d'égalité filles garçons, comme vecteur d'éducation et d'émancipation.
- Mieux appréhender les enjeux de la diversité (lutte contre toute forme de discrimination) et de l'égalité professionnelle à travers la formation des personnels. Il s'agit d'un axe structurant du nouveau plan d'action, qui invite les personnels à s'interroger sur leurs pratiques professionnelles et les aide à déconstruire et prévenir les stéréotypes conscients ou inconscients. En application des priorités du comité stratégique de janvier 2024, il conviendra de déployer la formation à destination des personnels d'encadrement concernant les procédures d'évaluation et de recrutement pour professionnaliser et harmoniser les pratiques.
- Créer et de s'appuyer sur un réseau académique de relais égalité professionnelle diversité
- Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle, personnelle et familiale des femmes et des hommes (parentalité, temps partiel...) et d'élaborer un guide de la parentalité.
- Agir pour la santé des femmes : ce nouvel axe du plan d'action ministériel vise à inclure les problématiques de santé spécifiques aux femmes.
- Lutter contre toute forme de violence, dont les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement, les discriminations et le sexisme. Le dispositif académique déployé en 2022 est un processus évalué et évolutif avec pour objectif l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail de l'ensemble des agents.
- Prendre en compte les enjeux de la diversité à travers la déclinaison académique du plan diversité ministériel qui paraîtra au premier trimestre 2025. Ce plan vise à mieux prendre en compte les 26 critères de discrimination reconnus par la loi dans la gestion des ressources humaines. Le plan handicap 2025 en sera un des points clefs.

2025-2026

## → Action 6 – Développer l'action sociale

### Détails des actions

L'action sociale en faveur des personnels constitue un élément important de la gestion des ressources humaines. Elle est destinée à accompagner et à aider les agents aux différentes étapes de leur vie professionnelle. Elle contribue à leur bien-être personnel et permet d'améliorer leurs conditions de vie, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.

De nombreuses possibilités sont offertes aux personnels.

Il faut néanmoins poursuivre la communication et la valorisation des possibles afin de permettre à chacun et chacune d'avoir accès aux prestations d'action sociale si nécessaire en ciblant les publics les plus fragiles (contractuels, AESH, AED).

Les actions suivantes seront déployées :

- apporter une meilleure connaissance aux acteurs Ressources Humaines (services, inspecteurs, chefs d'établissement) des dispositifs proposés par l'académie et ses partenaires (SRIAS, PREAU...);
- adapter et développer les mesures d'Actions Sociales d'Initiative Académique (ASIA) afin de tenir compte du contexte propre à l'académie et des besoins spécifiques repérés.

2024-2025

## → Action 7 – Protéger les agents

### Détails des actions

Cette protection passe par la prévention des RPS, dans le cadre du plan qui sera proposée chaque année. Il conviendra de :

- Mieux intégrer la préservation de la santé mentale des agents dans les politiques de santé au travail, en lien avec le correspondant handicap

2024-2025

- Doper l'octroi systématique de la protection fonctionnelle.

2024-2025

- Poursuivre les campagnes engagées par l'équipe de médecine du travail (médecin du travail, infirmières de prévention...) sur l'étude des postes de travail.

2024-2025

Chefs de bureau et adjoints chefs de division Rectorat, DSDEN et Région académique

Développer le lien avec les encadrants afin de faciliter l'adaptation des postes de travail (aménagement matériel, aménagement organisationnel)

## → Action 8 – Incarner l'employeur exemplaire (transition écologique)

### Détails des actions

La transition écologique, ses enjeux, sont des sujets qui nous concernent tous, nous obligent tous. L'ensemble des cadres supérieurs de l'académie bénéficient d'un parcours de formation interministériel.

Plusieurs actions vont se mettre en place :

- Une réflexion autour du Plan de mobilité employeur (PDME) portée par la Région académique : la circulaire interministérielle 6425/SG du 21 novembre 2023 relative aux engagements pour la transformation écologique de l'État, fixe un cadre et prévoit pour chaque administration la mise en place de plans de mobilités employeurs (PDME) durables en 2024 qui doivent assurer la maîtrise des mobilités des agents, que ce soit dans leurs déplacements professionnels ou domicile-travail. La région Hauts de France fait partie des régions académiques pilotes autour de cet enjeu fort et l'objectif sera d'identifier des leviers afin de mieux se déplacer en émettant moins de gaz à effets de serre, mieux gérer les mobilités en diminuant les contraintes liées aux transports.
- La mise en place du télétravail pose la question de l'usage des locaux et d'un partage des espaces. Un travail autour de l'utilisation des espaces de travail et de leur aménagement va se mettre en place.
- Poursuivre la formation des cadres à la Transition Ecologique.
- Dans le cadre des journées autour de la QVCT, une action s'est déployée au sein du NHA autour du tri et de la récupération des mégots de cigarettes.

2024-2025

# CONSOLIDER LA FONCTION RH

La fonction RH se développe depuis quelques années et les agents des services de gestion des personnels sont désormais des agents de gestion RH. Cette évolution n'est pas qu'une question de vocabulaire puisque les métiers, les attendus, ont beaucoup évolué et que l'on attend aujourd'hui des collègues qu'ils assurent leur mission avec attention et écoute et qu'ils apportent une plus-value qualitative dans la relation à l'utilisateur.

Aussi, il nous faut consolider la fonction RH, en commençant par les fondamentaux (la paie, la gestion administrative) pour aller vers une évolution des organisations et un décloisonnement des services pour un meilleur service rendu à chacun et chacune.

### → Action 1 – Construire un dialogue social de qualité

#### Détails des actions

Il convient avant tout de poursuivre le dialogue social soutenu mis en place au sein de l'académie.

Travailler avec les partenaires sociaux les documents structurants de la politique RH académique (plan égalité professionnelle, diversité, plans de prévention, plan autour de la QVCT...)

Dans le cadre d'un dialogue social riche et constant avec les organisations syndicales, l'académie de Lille a organisé, au cours de l'année scolaire 2023-2024, 28 instances, 56 groupes de travail et 15 comités académiques de suivi. Ces échanges se doivent d'être poursuivis et il s'agira de :

- Finaliser un nouvel espace sur Eduline, consacré aux instances académiques et départementales. Conformément à la réglementation en vigueur, les avis portés en F3SCT et leurs réponses y sont régulièrement déposés, permettant à tous les agents d'en être informés.
- Poursuivre le projet de partage d'agendas via l'outil « Sogo », mis en œuvre en 2024 avec les membres du CSA et de la F3SCT.

2024-2025

## → Action 2 – Sécuriser les processus de gestion de la paye

### Détails des actions

Poursuivre le développement d'outils à destination des gestionnaires RH et les encadrants de proximité (calendrier de gestion, formalisation des processus, fiches de procédure...).

Intégrer la mission d'expert paie aux fiches de poste et à la cartographie des emplois de certains personnels de catégorie B dans les services de gestion RH.

Harmoniser les pratiques de gestion entre services et la communication vers les usagers. Proposer des rendez-vous dans les situations complexes.

Favoriser l'orientation vers les assistantes sociales des personnels pour les personnels le nécessitant.

Rendre plus efficace la formation des néo-gestionnaires de paie : plus accessible, moins théorique. Insister sur la compréhension globale des finalités du métier.

**2025-2026**

Un indicateur sera suivi est mis en place. Il concerne le nombre d'acomptes mensuels mis en place par les bureaux de gestion.

## → Action 3 – Préparer la rentrée

### Détails des actions

Systematiser et améliorer l'enquête de rentrée «Organisation de la rentrée» pour en faire un véritable outil d'amélioration continue

Poursuivre la réflexion sur les calendriers partagés de préparation de rentrée, en y associant tous les services partie prenante et les chefs d'établissement. Poursuivre la réflexion sur l'organisation des permanences d'été des services de gestion RH

Poursuivre l'optimisation des outils internes de communication (Colibris) en tenant compte des retours des utilisateurs : usagers et gestionnaires

Travailler au plus proche du terrain via des séminaires en bassin : rencontre entre les équipes RH et les chefs d'établissement afin de mieux comprendre et intégrer les contraintes de chacun

**2024-2025 et amélioration continue**

## → Action 4 – Professionnaliser les recruteurs et les acteurs de la communauté RH

### Détails des actions

Renforcer et favoriser le travail collectif en inter-service RH pour plus de fluidité des processus de gestion et la diminution des irritants pour les usagers (parcours «sans couture» pour l'usager)

Former les corps d'inspection et les chefs d'établissement sur les enjeux du recrutement ainsi que les biais cognitifs, discriminants...

**2024-2025 et amélioration continue**

Donner de la visibilité sur les ressources possibles, impulser des temps d'échange (lab manager) et de formation, développer les conférences inspirantes.

Spécialiser des actions du plan de formation des acteurs RH des services académiques en capitalisant davantage sur les stages à public désigné, dans une perspective d'amélioration continue et de formation tout au long de la vie.

## → Action 5 – Accompagner la transformation de la fonction managériale

### Détails des actions

Renforcer les dispositifs d'accompagnement des managers à la conduite du changement (coaching, codéveloppement, lab manager...).

Former les managers et les référents métier à la démarche d'amélioration continue : favoriser l'initiative et l'autonomie des services RH sur le recueil et la prise en compte de l'avis des usagers, l'identification et la résolution des problèmes, le test et l'adaptation des solutions.

Poursuivre la formation des managers de proximité afin de leur permettre de développer ou de renforcer leurs compétences en gestion de projet, en pilotage et anticipation stratégique, en organisation du travail, conduite du changement.

Communiquer et présenter (séminaires, webinaires...) le guide à destination des managers afin de les outiller au mieux dans leurs pratiques professionnelles.

Proposer des formations ou conférences innovantes sur la thématique du management.

**2025-2026**

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

### Détails des actions

Systematiser les enquêtes de satisfaction auprès des usagers autour des démarches RH.  
Poursuivre les actions de dématérialisation en prenant en compte les retours terrain.

Poursuivre le travail engagé de simplification des démarches pour les usagers et des procédures internes de gestion RH.

Poursuivre les échanges entre pairs pour une culture commune et une diffusion des bonnes pratiques en créant des réseaux professionnels.

**2024-2025**

[ac-lille.fr](http://ac-lille.fr)