

DES MOBILITÉS CHOISIES ET RÉUSSIES

CONSTATS

La mobilité géographique est plurielle ; certaines fonctions sont soumises à une obligation de mobilité (personnels de direction, CT-EVS, DAASEN, DRAIO, DRAFPIIC...) qui peut se conjuguer avec l'accès à des postes à plus haute responsabilité. Les lignes directrices de gestion nationales organisent la mobilité géographique et fonctionnelle de l'ensemble des personnels. Les obligations de mobilité peuvent néanmoins constituer un frein à l'égalité professionnelle (axe 2 du plan égalité professionnelle).

LEVIERS

Mieux accompagner les mobilités géographiques

- Informer les personnels de l'académie par de l'information claire et ciblée (circulaires, webinaires...).
- Mieux former les collègues qui postulent à une offre d'emploi ou à un poste profilé à l'entretien de recrutement.
- Développer la connaissance du bureau RH de proximité, les actions menées en termes d'accompagnement et la mise à disposition de personnes ressources (CRHP) à destination des agents.
- Accompagner les notes de services dédiées à la mobilité de webinaires, développer la formation de l'ensemble des acteurs relais de l'accompagnement individuel.
- Présenter la mobilité AEFÉ ou MLF (Mission Laïque Française) lors d'un webinaire dédié. Favoriser le passage du CAPEFE (Le Certificat d'aptitude à l'enseignement français à l'étranger) et des certifications DNL.
- Créer une cellule mobilités académique (en lien avec l'engagement 3 du Grenelle).
- Susciter les mobilités vers notre académie : développer notre « marque employeur » et être plus présents sur les réseaux sociaux professionnels en matière de RH.
- Publier des profils de postes attractifs qui présentent l'académie, la région, ses spécificités.
- Accompagner les collègues à fort potentiel ayant un souhait de mobilité dans le cadre de la Mission académique de l'encadrement (MAE).

Mieux accompagner les nouveaux entrants issus d'autres académies ou pays

- Élaborer un guide d'accueil des nouveaux arrivants.
- Recevoir de façon systématique les arrivants de l'AEFE/MLF ou en contrat local dans un établissement du réseau afin de mieux les connaître et identifier leurs compétences spécifiques (corps d'inspection pour les enseignants, DRH pour les autres agents).