

RÉTABLIR L'ATTRACTIVITÉ ET MIEUX ACCUEILLIR LES NOUVEAUX PERSONNELS

CONSTATS

Quatre principaux critères influent sur l'attractivité d'une administration :

- l'intérêt du métier (les missions et les enjeux/valeurs qu'elles portent) ;
- les parcours de carrière possibles ;
- la rémunération ;
- l'environnement de travail (physique, matériel, social).

L'intérêt du métier est souvent la principale motivation des candidats à un poste, et à cet égard, nos ministères sont perçus comme étant au cœur des valeurs et des enjeux de notre République, autour de la prise en charge des jeunes, de la construction de leur avenir et donc du nôtre en tant que citoyen.

Le niveau de rémunération a longtemps souffert d'un retard, engendrant un effet de concurrence en particulier sur les postes à expertise renforcée et/ou dans des secteurs en tension. La politique de revalorisation engagée sur le plan indemnitaire devrait à terme permettre de sortir de cette problématique.

En outre, contrairement aux idées reçues, les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et la Recherche ont engagé leur mutation vers une administration plus moderne, plus souple, plus collaborative et qui prend mieux en compte la diversité et les richesses de ses ressources humaines. Le plan de requalification de la filière administrative en cours, qui doit permettre d'augmenter significativement la part des catégories A et B, illustre ce passage progressif d'une administration de « gestion » à une administration de « mission », recentrant l'action des services sur le lien à l'utilisateur plutôt que sur les tâches d'exécution qui demeurent toutefois nécessaires. La mise en œuvre de la RH de proximité montre aussi l'attention renforcée à chaque agent.

Notre administration offre un maillage et une diversité de postes sans équivalent, permettant des parcours de carrière dans des logiques d'ascension professionnelle et sociale, fonctionnelle et/ou géographiques.

Ces atouts sont cependant peu valorisés et peu connus, y compris parmi nos propres collaborateurs.

Valoriser nos métiers et ses spécificités

- Valoriser nos métiers en interne de l'académie et sur les réseaux sociaux professionnels, y présenter leur richesse et leur diversité.
- Développer la communication sur les politiques de revalorisation salariale engagées par le ministère.
- Développer une marque employeur en y intégrant les enjeux de Qualité de Vie au Travail.
- Représenter l'académie lors de salons de l'emploi et développer les partenariats (Pôle emploi, APEC...).

Mieux accueillir nos collègues

- Informer et donner accès à l'information via des documents ad hoc (organigramme, annuaire, livret d'accueil...).
- Structurer les modalités d'accueil des nouveaux arrivants, par la mise en place d'un véritable parcours d'accompagnement, vivant et chaleureux et par l'instauration d'une charte d'accueil.

Accompagner les nouveaux collègues

- Identifier un référent qui accompagne le nouvel agent dans l'ensemble de ses démarches et dans l'exercice de ses nouvelles fonctions.
- Transmettre des ressources en ligne permettant de préparer au mieux l'arrivée sur un nouveau poste ou de nouvelles fonctions.
- Innover dans les dispositifs d'accompagnement à disposition des nouveaux arrivants (mentorat par exemple).
- Mettre l'accent sur l'accompagnement des néo contractuels enseignants pour les épauler au mieux dans la préparation de leurs supports de cours, la gestion de classe...