

# Académie de Lyon

## Feuille de route pour les ressources humaines



# Transformer en profondeur la gestion des ressources humaines

Écouter Répondre Informer Orienter



# PRÉAMBULE

## Rassembler notre communauté autour de l'humain

Dans le cadre du Grenelle de l'Éducation lancé le 22 octobre 2020, des objectifs ambitieux ont été affichés pour répondre aux nouveaux enjeux du service public et renforcer l'attractivité des métiers et des carrières de tous les personnels du ministère. La volonté d'une évolution profonde en matière de gestion des ressources humaines s'articule ainsi autour de trois leviers prioritaires : la **reconnaissance**, la **coopération** et l'**ouverture**.

Dans ce cadre, chaque académie élabore une feuille de route pour les ressources humaines visant à traduire par des mesures concrètes cette transformation. Document évolutif et partagé, cette feuille de route a vocation à être enrichie au rythme des réalisations engagées en faveur des personnels.

Dans l'académie de Lyon, cette ambition existe depuis plusieurs années avec une attention constante au développement professionnel et au bien-être de chacun.

Ainsi, depuis deux ans, la mise en place d'une nouvelle offre de service de **RH de proximité** a profondément modifié l'action de la direction académique des ressources humaines. Ses trois agences départementales composées d'un réseau de conseillers sur les territoires assurent une mission d'information, de conseil et de soutien à l'ensemble des personnels, à leur demande, offrant un accompagnement personnalisé mobilisable à tout moment.

L'objectif d'un suivi plus individualisé, d'une meilleure écoute de nos personnels doit maintenant être renforcé à tous les niveaux de l'organisation académique.

L'amélioration de notre communication et de notre relation avec les agents figurent également parmi les actions à mettre en œuvre prioritairement. Ainsi, le développement de la **plateforme Valère - Colibris** permet d'offrir souplesse et transparence dans les échanges entre les services et les agents.

**Écouter, répondre, informer, orienter** mais aussi renforcer l'esprit d'équipe, lutter contre les sentiments d'isolement, partager les bonnes pratiques, créer des passerelles, identifier les talents, encourager les expérimentations autant d'ambitions à mettre en œuvre pour une meilleure prise en compte des femmes et des hommes qui s'investissent au quotidien pour le service public d'éducation.

## Pilotage et mise en œuvre

La stratégie académique en matière de ressources humaines est définie par le Recteur et validée par le comité de direction qui arrête un plan d'actions.

La mise en œuvre des différentes mesures est effectuée au niveau du secrétariat général notamment par la direction des ressources humaines et l'ensemble des acteurs des services RH.

Tous les échelons sont associés et permettent l'articulation entre les différents acteurs : académiques, départementaux et de terrain.

Les instances de dialogue social sont régulièrement tenues informées des étapes de mise en place de la feuille de route RH académique ce qui permet d'associer les représentants des personnels à son évolution.

Ainsi, cette feuille de route partagée, évolutive et adaptée aux enjeux actuels constitue un véritable levier de transformation pour notre académie.

# SOMMAIRE

## RECONNAISSANCE

Page 6-7

Mieux communiquer  
Accompagner les agents dans leur  
carrière  
Personnaliser la relation  
Valoriser les compétences



## COOPÉRATION

Page 8-9

Développer une politique académique RH  
Piloter, professionnaliser, coordonner  
l'accompagnement RH  
Mettre en œuvre la RH de proximité à  
tous les niveaux de l'académie

## OUVERTURE

Page 10-11

Mieux écouter  
Mieux répondre  
Dématérialiser les procédures  
Développer la qualité de vie au travail



# RECONNAISSANCE

L'académie de Lyon s'engage en faveur de l'amélioration de la relation avec les agents, de la communication auprès de tous les personnels et de l'accompagnement des parcours professionnels.



## ACTIONS DÉJÀ ENGAGÉES

### Amélioration de la relation entre l'agent et son administration

Utilisée pour différentes procédures RH, la plateforme **Valère - Colibris** permet de dématérialiser les échanges avec les agents en offrant un haut niveau de service : souplesse, transparence, accompagnement, bienveillance.

Accessible depuis un ordinateur, un mobile ou une tablette, elle réunit l'ensemble des démarches disponibles en un point unique.

Le traitement des demandes se fait en temps réel ainsi que leur suivi. L'accès des personnels aux services est ainsi facilité.

### Amélioration de l'information

La publication du bulletin d'informations rectorales BIR est pérennisée et une meilleure communication est organisée autour de son existence auprès de tous les personnels.

Des lettres d'information ciblées en direction des personnels sont mises en place notamment pour les personnels du premier degré, enseignants, directeurs d'écoles et inspecteurs de l'Éducation nationale.

## Mission Académique de l'Encadrement (MAE)

La mise en place de cette nouvelle offre de services permet une identification des potentiels parmi les personnels de l'académie en s'appuyant notamment sur les personnels d'encadrement en vue de constituer un vivier. La valorisation des parcours est ainsi favorisée.

Des entretiens individuels sont organisés par le référent MAE. Celui-ci propose aux personnels repérés un accompagnement personnalisé diversifié (formations interministérielles, intercatégorielles ou individualisées, entraînement, mentorat, réseau de pairs, journées d'immersion...) lui permettant d'envisager s'il le souhaite une évolution professionnelle.



## ACTIONS ENVISAGÉES EN 2021

**Personnels jeunesse et sport** : Organiser une présentation, des échanges et une découverte des nouveaux métiers.

**Enseignants stagiaires et alternants** : Améliorer leurs conditions de travail grâce aux propositions du groupe de travail issu du CHSCT.

**Personnels contractuels (enseignants, administratifs, AESH...)** : Améliorer leur formation pour favoriser leurs prises de fonctions et leurs évolutions de carrière (concours).

**Égalité entre les femmes et les hommes** : Mettre en place un groupe de travail pour proposer des actions en faveur de l'égalité professionnelle.

**Enseignants stagiaires** : Réactiver le groupe de travail sur les conditions de travail issu du CHSCT.

**Compte personnel de formation** : Réaliser un bilan des attributions et accompagner les agents concernés.

**Ruptures conventionnelles** : Analyser les motifs des volontés de départ, suivre et accompagner les agents dont la demande n'a pas été acceptée.

**Mutations et promotions** : Améliorer la communication autour de ces opérations, pour leurs résultats notamment.

# COOPÉRATION

La politique académique RH se développe à tous les étages de l'organisation notamment par l'offre renforcée de service de proximité, la professionnalisation de l'accompagnement et l'articulation des missions des différents acteurs.



## ACTIONS DÉJÀ ENGAGÉES

### Création d'un véritable écosystème RH intégrant le service de RH de proximité

Les missions des DRH de proximité, adjoints au DRH académique, sont étendues. Ils font le lien avec les différents acteurs des territoires via les trois agences RH départementales. Ils assurent la coordination entre les services RH de proximité et les services RH académiques et départementaux. Grâce à un renforcement des échanges et des interactions, la complémentarité de leurs actions va permettre une meilleure cohérence de l'accompagnement des personnels.

### Lancement de nouvelles campagnes de communication autour de l'offre de service RH de proximité

De nouvelles communications sont diffusées par le biais de la messagerie électronique en direction de tous les personnels.

L'information est également assurée en s'appuyant sur tous les niveaux d'encadrement : DASEN, Inspecteurs, chefs d'établissement, chefs de service, etc.



## Participation de cadres au parcours "Cap management"

L'accès à ce cycle de formation interministérielle vise l'acquisition d'une culture commune et innovante. La participation de nombreux cadres de l'académie est facilitée et un bilan des premiers participants est réalisé afin de valoriser cette expérience.

## ACTIONS ENVISAGÉES EN 2021

**Service RH de proximité** : améliorer le service rendu en assurant un suivi du devenir des agents accompagnés.

**Interface PROXIRH** : Renforcer l'agilité et l'ergonomie de l'interface.

**Relations avec l'environnement** : favoriser les interactions avec d'autres ministères et avec différents partenaires pour valoriser notre institution, la rendre attractive et favoriser les mobilités entrantes et sortantes.

### **Formation :**

- Développer la formation de tous les personnels en la positionnant au sein de la direction des ressources humaines académique.

- Créer une Délégation Régionale Académique à la Formation des Personnels d'Encadrement (DRAFPE).

**Personnels de direction** : Mettre en place une cellule de suivi et d'accompagnement des situations particulières.

# OUVERTURE

**La vocation de notre politique RH est de mieux écouter pour mieux répondre, de valoriser les compétences et de les adapter et aussi de dématérialiser les procédures et de développer la qualité de vie au travail.**



## ACTIONS DÉJÀ ENGAGÉES

### **Renforcement de l'équipe de médecine de prévention**

L'équipe de médecins du travail bénéficie du recrutement de nouvelles infirmières "santé au travail". Le rôle du médecin du travail coordonnateur permet de renforcer l'action de ces équipes auprès de tous les personnels de l'académie.

### **Accompagnement de la crise sanitaire**

Des groupes de soutien et de paroles inter-catégoriels ont été mis en place par les services académiques. Des conférences à destination des chefs d'établissement et directeurs d'école sur la gestion du stress et des émotions lors de cette crise inédite sont organisées à distance en partenariat avec la MGEN.

### **Dématérialisation des procédures via Valère - Colibris**

Suite à sa première utilisation réussie pour le mouvement intra académique des enseignants du second degré, le recours à la plateforme Valère - Colibris est élargi à de nombreuses procédures RH académiques ou départementales (mutations, promotions, congés de formation professionnelle...) permettant ainsi de faciliter et simplifier la relation entre les agents et les services. Un comité des usagers de Valère - Colibris est mis en place pour permettre des évolutions de cet outil en fonction des besoins des personnels.

## Développement du télétravail

Afin de répondre à l'augmentation du télétravail, l'achat de matériels supplémentaires et d'outils plus performants a été réalisé, des formations ont été organisées aussi bien pour les télétravailleurs que pour leurs encadrants et les autorisations de télétravailler ont été élargies.

## Relance de l'expérimentation QVT/QVE en EPLE

Cette expérimentation a débuté en 2019 dans sept établissements de l'académie. Elle est basée sur l'analyse de questionnaires adressés aux élèves et aux personnels. Elle permet de construire une démarche QVT en lien avec le projet d'établissement. Elle est relancée auprès de nouveaux EPLE cette année afin que d'autres personnels et élèves puissent en bénéficier.

# ACTIONS ENVISAGÉES EN 2021

**Relation agents/services** : Former les gestionnaires RH pour répondre à l'évolution des métiers et améliorer l'écoute et le conseil aux personnels.

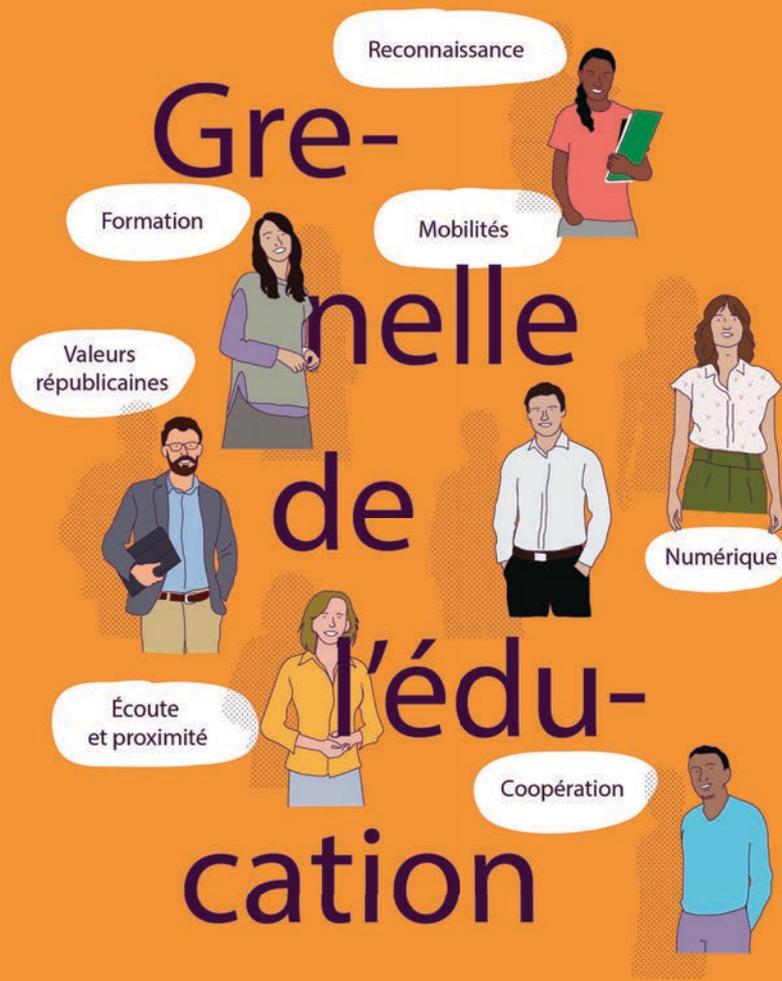
**Communication** : Mettre en place un référent qualité pour les services RH.

**Harcèlement** : Mettre en place un groupe transversal en s'appuyant notamment sur le travail réalisé par la conseillère technique de service social.

**CHSCT** : Relancer le groupe de travail « RPS » et valoriser les visites sur sites.

**Logement** : Lancer un partenariat avec « Action logement » pour le logement des personnels.

**Action sociale** : Développer de nouvelles prestations en s'inspirant des actions existantes pour les personnels Jeunesse et Sports.



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