



ACADÉMIE
DE LYON

Liberté
Égalité
Fraternité

Académie
de Lyon

FEUILLE DE ROUTE POUR LES RESSOURCES HUMAINES



© Marie Genel / MEN

STRATÉGIE RH26

Accompagner les métiers
de la transmission et du savoir

ÉDUCATION NATIONALE

Des femmes et
des hommes qui
changent la vie
pour toute la vie

PRÉAMBULE

Cette nouvelle feuille de route RH de l'académie de Lyon fixe des objectifs pour les quatre années à venir. Elle s'inscrit dans la continuité de la précédente feuille de route élaborée en 2021 suite au Grenelle de l'Éducation qui actait la transformation en profondeur de la gestion des ressources humaines.

→ La feuille de route RH pour 2025/2028 s'inscrit dans le cadre du projet RH 2026 de la Direction Générale des Ressources Humaines (DGRH) du Ministère.

→ Elle est une déclinaison des Lignes Directrices de Gestion Stratégiques Ministérielles (LDGSM) dans l'académie, intégrant nos spécificités territoriales (territoires très urbains ou plus ruraux, zones très ou peu attractives avec cherté de la vie, éducation prioritaire...), nos initiatives locales (offre de service de RH de proximité très développée, outils innovants type Colibris ou Cassandre utilisant l'Intelligence Artificielle).

→ L'académie de Lyon a participé l'an dernier au travail de la Direction Interministérielle de la Transformation Publique (DITP) sur le projet RH 2026 en tant qu'académie partenaire. Cela a permis notamment de conforter le besoin de création et de développement des fonctions RH transverses et de nouveaux outils au service de l'attractivité de notre académie, de la fidélisation de nos personnels mais aussi de l'amélioration de la professionnalisation des différents acteurs RH dans un contexte de transformation du rapport au travail.

→ Ainsi, plusieurs services transversaux au service de tous les personnels de l'académie ont été créés progressivement : service RH de proximité, École Académique de la Formation Continue (EAFC), Direction du Recrutement, Direction de l'Accompagnement des Personnels de l'Académie (DAPA), Direction Académique de la Coordination de la Paye (DACP).



Ces nouveaux services concernent tous les personnels de l'académie en complément des différents services de gestion RH qui sont spécialisés pour une catégorie de personnels (personnels enseignants premier degré, personnels enseignants second degré, personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé [ATSS], personnels d'accompagnement, personnels d'encadrement).

→ En parallèle, de nombreux dispositifs innovants sont progressivement mis à disposition des personnels de l'académie : tout d'abord, Proxi RH, puis Colibris et enfin Cassandre et Optimarem.

→ Notre feuille de route RH reprend la matrice nationale avec trois axes communs à toutes les académies et énonce les actions envisagées sur les différentes thématiques énumérées dans les 20 objectifs nationaux.

SOMMAIRE

AXE 1 **ATTIRER LES TALENTS** p. 6

- **Objectif 1** – Renforcer la visibilité de nos métiers, de nos atouts et de nos valeurs
- **Objectif 2** – Mieux communiquer avec les agents
- **Objectif 3** – Mieux accueillir et intégrer les nouveaux agents
- **Objectif 4** – Accompagner les nouveaux agents dans le cadre d'un parcours agent
- **Objectif 5** – Diversifier les viviers de recrutement

AXE 2 **FIDÉLISER LES AGENTS** p. 10

- **Objectif 1** – Développer les RH de proximité et l'accompagnement personnalisé tout au long de la carrière
- **Objectif 2** – Accompagner les mobilités
- **Objectif 3** – Accompagner les transitions professionnelles
- **Objectif 4** – Développer une formation professionnelle continue en faveur de parcours de professionnalisation
- **Objectif 5** – Développer les conditions de travail propices
- **Objectif 6** – Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes
- **Objectif 7** – Développer l'action sociale
- **Objectif 8** – Protéger les agents
- **Objectif 9** – Incarner l'employeur exemplaire

AXE 3 **CONSOLIDER LA FONCTION RH** p. 16

- **Objectif 1** – Sécuriser les processus de gestion de la paye
- **Objectif 2** – Préparer la rentrée
- **Objectif 3** – Professionnaliser les recruteurs et les acteurs de la filière RH
- **Objectif 4** – Accompagner la transformation de la fonction managériale
- **Objectif 5** – Construire un dialogue social de qualité
- **Objectif 6** – Décloisonner la fonction RH et simplifier les procédures administratives pour faciliter les démarches des agents

AXE 1

ATTIRER LES TALENTS

- **Objectif 1** – Renforcer la visibilité de nos métiers, de nos atouts et de nos valeurs
- **Objectif 2** – Mieux communiquer avec les agents
- **Objectif 3** – Mieux accueillir et intégrer les nouveaux agents
- **Objectif 4** – Accompagner les nouveaux agents dans le cadre d'un parcours agent
- **Objectif 5** – Diversifier les viviers de recrutement

AXE 1

Création d'une Direction du Recrutement permettant d'améliorer notre visibilité et de diversifier nos viviers de recrutement

Détails des actions

Améliorer notre visibilité

- Homogénéisation de nos offres d'emplois.
- Utilisation du logiciel VIRTUO : publication de toutes nos offres sur la plate-forme de recrutement de l'Éducation nationale.
- Valorisation de nos métiers avec des ambassadeurs, des témoignages inspirants, des vidéos...
- Participation à différents événements : forums, salons, webinaires...
- Utilisation de relais sur les territoires : conseillers RH de proximité, chefs d'établissements...

Diversifier nos viviers

- Mise en œuvre de la convention France Travail.
- Développement de partenariats divers : France Travail, APEC, Universités, Chambre de commerce et d'industrie (CCI), collectivités locales, Cap'emploi...
- Organisation de stages d'immersions pour des personnes extérieures intéressées par nos métiers.
- Information sur les différentes passerelles en interne.
- Campagnes de recrutement spécifiques (bénéficiaires de l'obligation d'emploi).

AXE 1

Mise en œuvre de dispositifs d'accueil et d'intégration pour les nouveaux personnels

Détails des actions

Améliorer et systématiser les dispositifs d'accueil et d'intégration existants

- Organisation d'un accueil général institutionnel généralisé en présentiel ou en distanciel si possible avant la prise de fonction et au fil des recrutements.
- Généralisation du livret d'accueil personnalisé.

Vers la création d'un parcours agent pour chaque nouveau personnel

- Création de parcours d'intégration : tutorat individuel ou collectif, contrats d'accompagnement.
- Information sur les briques de formation communes à tous les personnels comme la connaissance de l'environnement professionnel, les droits et devoirs des agents publics, les valeurs de la république, le développement durable...

FIDÉLISER LES AGENTS

- **Objectif 1** – Développer la RH de proximité et l'accompagnement personnalisé tout au long de la carrière
- **Objectif 2** – Accompagner les mobilités
- **Objectif 3** – Accompagner les transitions professionnelles
- **Objectif 4** – Développer une formation professionnelle continue en faveur de parcours de professionnalisation
- **Objectif 5** – Développer les conditions de travail propices
- **Objectif 6** – Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes
- **Objectif 7** – Développer l'action sociale
- **Objectif 8** – Protéger les agents
- **Objectif 9** – Incarner l'employeur exemplaire

AXE 2

Existence d'un accompagnement personnalisé grâce à l'offre étoffée du service RH de proximité

Détails des actions

Étendre l'accompagnement personnalisé à tout type de demandes et à tout type de personnels

- Communication sur l'offre de service de la RH de proximité sur les territoires.
- Sensibilisation de tous les acteurs de terrain : personnels de direction, inspecteurs, chefs de service grâce notamment au cycle de webinaires organisé par le Ministère.
- Communication sur les parcours de formation « mobilité / évolution professionnelle » (rédaction de CV, préparation aux entretiens...)
- Au-delà de la simple évolution professionnelle, accompagnement de toutes les mobilités et des transitions professionnelles : demandes de Compte Personnel de Formation (CPF), de Congé de Formation Professionnelle (CFP), de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), accompagnement des personnels en reclassement, en postes adaptés, bilan de compétences, rupture conventionnelle...

AXE 2

Mise en œuvre de parcours de formations par l'Ecole Académique de la Formation Continue (EAFC), structure unique à destination de tous les personnels de l'académie

Au sein de l'EAFC, un département RH piloté par la DRH adjointe également en charge de la direction du recrutement

Détails des actions

Avoir des parcours de formations adaptés à tous les besoins des personnels

- Communication sur les différents parcours proposés.
- Information sur les briques transverses et les formations personnalisées.
- Création de nouveaux parcours métiers.
- Élaboration de parcours individualisés de formation sous l'impulsion du département RH guichet unique d'expertise.
- Recueil de nouveaux besoins en lien avec l'évolution des métiers (intelligence artificielle, innovation...)

Assurer la traçabilité de toutes les formations assurées

- Mise en œuvre du logiciel Virtuo formation.
- Suivi et validation des compétences acquises.

AXE 2

Création d'une direction de l'accompagnement des personnels de l'académie (DAPA)

Détails des actions

Mettre en place un véritable accompagnement des personnels continu, cohérent et dans tous les domaines (médical, action sociale, handicap...)

- Réflexion sur l'évolution de prestations sociales académiques.
- Création ou pérennisation de partenariats divers internes ou externes pour une action sociale élargie notamment pour le logement (CDC habitat), mais aussi avec le Crédit Social des Fonctionnaires (CSF), la Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale (MGEN), Préau, la Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale (SRIAS), l'Union Nationale des Familles et Amis de personnes Malades et/ou handicapées psychiques (UNAFAM)...
- Évolution progressive de la DAPA pour un accompagnement global des personnels.
- Mise en œuvre d'actions de prévention des risques professionnels en s'appuyant sur les différents préventeurs (conseillers de prévention, médecins et infirmiers du travail...)
- Organisation de groupes de travail issus des instances F3S (Formations Spécialisées en Santé et Sécurité et condition de Travail) et se basant sur les risques apparaissant dans les registres et document unique (DU).
- Information sur la protection fonctionnelle.

AXE 2

Mise en œuvre de la lutte contre les discriminations notamment grâce au plan égalité professionnelle Homme/Femme

Détails des actions

Incarner un employeur exemplaire dans différents domaines

- Communication et réactualisation du plan Égalité.
- Renforcement du rôle de la mission égalité via la chargée de mission et les référents départementaux.
- Déploiement de la cellule d'écoute Violences Sexuelles et Sexistes (VSS) et formation de nouveaux écoutants.
- Mise en ligne de la nouvelle plate-forme VSS « Osons parler » comportant différentes ressources et un dispositif de signalement en ligne.
- Organisation d'actions de sensibilisation et d'évènements divers : conférences, théâtre forum...
- Renforcement du rôle du correspondant handicap au sein de la DAPA.

CONSOLIDER LA FONCTION RH

- **Objectif 1** – Sécuriser les processus de gestion de la paye
- **Objectif 2** – Préparer la rentrée
- **Objectif 3** – Professionnaliser les recruteurs et les acteurs de la filière RH
- **Objectif 4** – Accompagner la transformation de la fonction managériale
- **Objectif 5** – Construire un dialogue social de qualité
- **Objectif 6** – Décloisonner la fonction RH et simplifier les procédures administratives pour faciliter les démarches des agents

AXE 3

Professionnalisation de la fonction RH en travaillant l'articulation entre les services, notamment entre les services de gestion et les services transverses

Détails des actions

Améliorer, sécuriser et moderniser les processus de gestion de la paye

- Rôle de la Direction Académique Coordination de la Paye (DACP) : référents par population et Système d'Information RH (SIRH), formation, veille réglementaire, contrôle interne.
- Utilisation d'outils innovants mis en place par l'académie ou nationalement : robots, saisie en masse.

Assurer la préparation de la rentrée et la continuité du service public

- Anticipation du calendrier de préparation de rentrée pour assurer les affectations au plus tôt et donc une meilleure prise de fonction des nouveaux personnels.
- Améliorer le remplacement grâce à de nouveaux outils : Optimarem.

Moderniser et décloisonner

- Création de services RH transverses.
- Évolution des SIRH : nouvelle vague pour l'application RenoiRH (personnels d'encadrement).
- Outils innovants type Colibris et utilisation de l'IA (Cassandra).
- Mise en synergie des acteurs porteurs d'innovation par la cellule MIT (Modernisation Innovation Transformation).

Systématiser les parcours de formations pour les acteurs RH

- Généralisation des parcours type gestionnaires RH.
- Offres spécifiques de formation sur des thématiques particulières (santé mentale...) ou des métiers particuliers (recrutement, conseil...)
- Développement de réseaux d'échanges et de bonnes pratiques.

AXE 3

Mise en place de dispositifs de formation à l'intention des managers

Détails des actions

Accompagner la transformation de la fonction managériale

- Rôles complémentaires de la Direction Régionale Académique de la Formation des Personnels d'Encadrement (DRAFPE) et de l'EAFC.
- Organisation régulière de séminaires des cadres.
- Mise en place de groupes d'échanges, co-développement, coaching, mentorat.
- Communication sur le rôle de la Mission Académique d'Encadrement (MAE) : repérage et accompagnement des potentiels en interne à l'académie.

Un dialogue social structuré au sein des différentes instances

Détails des actions

Améliorer la qualité du dialogue social

- Consultation sur les enjeux stratégiques.
- Information et transparence à tous les niveaux.
- Suivi des engagements.

education.gouv.fr