



RÉGION ACADÉMIQUE
LA RÉUNION

Liberté
Égalité
Fraternité

FEUILLE DE ROUTE POUR LES RESSOURCES HUMAINES



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

EDITO



L'académie de La Réunion est un territoire d'exigence et d'engagement, où la réussite de nos élèves repose sur la mobilisation et l'investissement quotidien de l'ensemble de nos personnels. Face aux évolutions majeures qui traversent notre système éducatif, il est impératif de disposer d'une politique de gestion des ressources humaines à la hauteur des enjeux.

Cette feuille de route vise à structurer notre action autour de trois ambitions majeures : attirer, fidéliser et consolider. Attirer des professionnels compétents et engagés, en valorisant nos métiers et en renforçant l'attractivité de nos parcours. Fidéliser nos agents

en leur offrant des perspectives d'évolution, un accompagnement individualisé et des conditions de travail propices à leur épanouissement. Consolider enfin la fonction RH en modernisant nos processus, en développant une culture de l'accompagnement et en instaurant un dialogue social de qualité.

La réussite de cette démarche repose sur un engagement collectif. Tous les acteurs de notre académie sont concernés : les services RH, mais aussi les personnels de direction et d'inspection, qui occupent une place essentielle dans l'accompagnement de nos agents et la mise en œuvre de ces orientations. C'est ensemble, dans une approche concertée et exigeante, que nous construirons une gestion des ressources humaines plus lisible, plus accessible et plus efficace au service de notre mission éducative.

Je tiens à saluer l'engagement de celles et ceux qui, au quotidien, contribuent à donner sens et réalité à ces ambitions. Leur investissement est la clé de notre réussite collective.

Rostane Mehdi

Recteur de la région académique de La Réunion

NOUVEAUX OBJECTIFS 2024 – 2026

Ce projet s'inscrit dans le cadre des priorités RH suivantes :

- Le projet académique
- Les lignes directrices de gestion ministérielles et académiques
- Les politiques prioritaires : remplacement / attractivité du service public et fidélisation des cadres et des enseignants
- Le projet RH26 de la DGRH
- Les six engagements « Fonction Publique + » :
 - Faire évoluer les pratiques managériales afin de bâtir une relation de confiance, de responsabilité et redonner du sens aux missions des agents
 - Garantir aux agents un cadre de travail respectueux de leur santé et de leur équilibre, favorisant les coopérations et l'efficacité individuelle et collective
 - Doter les agents d'outils et d'espaces de travail adaptés aux nouveaux usages collaboratifs et numériques et au télétravail
 - Simplifier le quotidien des agents en matière de ressources humaines et leur proposer un accompagnement tout au long de leur parcours
 - Poursuivre l'engagement pour l'égalité professionnelle, la reconnaissance de la diversité des profils et la réussite des grandes transitions, notamment écologique
 - Accompagner les agents publics sur la question du logement

Pour mémoire : Feuille de route RH 2023-2024 :
<https://www.ac-reunion.fr/media/32496/download>

SOMMAIRE

AXE 1 **ATTIRER LES TALENTS** p 04

- **Objectif 1** – Renforcer la visibilité de nos métiers, de nos atouts et de nos valeurs p 05
- **Objectif 2** – Mieux communiquer avec les agents..... p 06
- **Objectif 3** – Mieux accueillir et intégrer les nouveaux agents p 06
- **Objectif 4** – Accompagner les nouveaux agents dans le cadre d'un parcours agent p 07
- **Objectif 5** – Diversifier les viviers de recrutement. p 08

AXE 2 **FIDÉLISER LES AGENTS** p 10

- **Objectif 1** – Développer les RH de proximité et l'accompagnement personnalisé tout au long de la carrière p 11
- **Objectif 2** – Accompagner les mobilités..... p 12
- **Objectif 3** – Accompagner les transitions professionnelles p 13
- **Objectif 4** – Développer une formation professionnelle continue en faveur de parcours de professionnalisation p 13
- **Objectif 5** – Développer les conditions de travail propices..... p 14
- **Objectif 6** – Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes p 15
- **Objectif 7** – Développer l'action sociale..... p 15
- **Objectif 8** – Protéger les agents p 16
- **Objectif 9** – Incarner l'employeur exemplaire (transition écologique). p 17

AXE 3 **CONSOLIDER LA FONCTION RH** p 18

- **Objectif 1** – Sécuriser les processus de gestion de la paye p 19
- **Objectif 2** – Préparer la rentrée..... p 19
- **Objectif 3** – Professionnaliser les recruteurs et les acteurs de la filière RH p 20
- **Objectif 4** – Accompagner la transformation de la fonction managériale..... p 21
- **Objectif 5** – Conduire un dialogue social de qualité..... p 22
- **Objectif 6** – Décloisonner la fonction RH et simplifier les procédures administratives pour faciliter les démarches des agents p 23

GLOSSAIRE p 24

ATTIRER LES TALENTS



FOCUS

L'attractivité des métiers représente un défi crucial pour le ministère de l'Éducation nationale dans un contexte marqué par des difficultés croissantes à pourvoir l'ensemble des postes ouverts, notamment parmi les enseignants. Ce défi est amplifié par une concurrence accrue entre employeurs et des spécificités géographiques nécessitant des réponses différenciées, comme en Île-de-France, dans les zones rurales isolées ou les territoires ultra-marins.

Pour répondre à cet enjeu, le ministère met en œuvre des actions variées, notamment la **modernisation et la professionnalisation de la fonction recrutement** avec une simplification des épreuves de concours et la reconnaissance accrue des expériences professionnelles antérieures, afin d'élargir et diversifier les viviers de candidats. Par ailleurs, des mesures ciblées, telles que la création de licences préparant au professorat des écoles ou le développement de parcours d'accueil systématiques, visent à faciliter l'intégration et la fidélisation des nouveaux agents.

Le ministère s'appuie également sur des partenariats, comme avec France Travail, pour promouvoir ses métiers et attirer des profils variés, tout en valorisant des pratiques innovantes, comme les immersions professionnelles. Cette stratégie repose sur une ambition double : anticiper les besoins de recrutement à moyen terme et répondre efficacement aux attentes des agents tout en renforçant l'attractivité globale des carrières dans l'Éducation nationale.

À La Réunion, attirer les talents vers l'Éducation nationale constitue un enjeu crucial pour répondre aux **spécificités de ce territoire ultra-marin**. Pour relever ce défi, l'académie doit conjuguer une **approche personnalisée et stratégique** en adaptant les modalités de recrutement et d'accueil. Cela inclut la promotion des concours spécifiques, la **mise en valeur des opportunités professionnelles locales** et des dispositifs d'intégration renforcés, tels que le tutorat et l'accompagnement dans les premières années de carrière. La **valorisation des carrières**, des **perspectives de mobilité diversifiées** et une meilleure **reconnaissance des compétences acquises** sont également des leviers essentiels. Par ailleurs, l'accent doit être mis sur le développement professionnel continu, avec des **formations adaptées à notre contexte**, favorisant ainsi une montée en compétence des agents tout en renforçant leur sentiment d'appartenance. Ces mesures, combinées à une communication active sur nos atouts, visent à **renforcer l'attractivité de l'Éducation Nationale à La Réunion** comme un lieu privilégié pour construire une carrière dans le service public de l'éducation.

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

Détail des actions

- **Participer** aux forums de l'emploi public
- **Élaborer** une page du site académique dédiée au recrutement avec des capsules de présentation des différents métiers (faire le lien avec le site ministériel)
- **Animer** le partenariat entre France Travail et l'académie
- **Affiner** la déclinaison académique de la transparence sur les conditions de travail et de rémunération spécifique y compris sur les appels à candidatures internes, changements de fonction etc. (cartographie IFSE, etc.)
- **Formaliser** un cadre de gestion des contractuels académique



QUELQUES INDICATEURS

Indicateurs académiques :

- Nombre de métiers présentés, nombre de participants aux jobs dating
- Nombre de capsules mises en ligne, nombre de consultations des capsules
- Nombre de rencontres avec d'autres employeurs publics

Indicateurs ministériels :

- Existence d'une enquête de satisfaction sur le recrutement comprenant des informations sur les conditions de travail et salariales
- Taux d'offres d'emploi indiquant les conditions de travail et de rémunération



→ Objectif 2 – Mieux communiquer avec les agents

Détail des actions

- **Accuser réception** des sollicitations de la GRH de proximité dans un délai de 5 jours et **recevoir** les agents dans un délai de 3 semaines (hors périodes de vacances scolaires)
- **Initier** une démarche de modernisation et d'amélioration de la communication entre les services et les usagers (accessibilité des services, retour d'information, conditions de travail préservées dans les services...)
- **Poursuivre** la clarification des circulaires, notamment en utilisant des infographies et en proposant des webinaires d'accompagnement
- **Enrichir, diffuser et maintenir à jour** les « fiches infos RH » à destination de l'ensemble des acteurs RH mais également des usagers
- **Poursuivre la diffusion** d'informations RH (carrière, formation, accompagnement, métiers) via une *lettre infos RH* dématérialisée
- **Renforcer** la visibilité et la lisibilité du programme académique de formation, notamment en facilitant l'accès des informations sur le site web académique ou en diversifiant les canaux de communication en direction des agents.



QUELQUES INDICATEURS ACADÉMIQUES

- [GRHP] délai de prise en charge de la sollicitation de la GRH de proximité (cf. ProxiRH)
- [EAFC] Nombre de connexion sur la page académique de l'EAFC et nombre d'abonnements aux modules de formations ; nombre de publications réalisées et nombre de vues.

→ Objectif 3 – Mieux accueillir et intégrer les nouveaux agents

Détail des actions

- **Mettre à jour** le livret d'accueil académique chaque année et en assurer la diffusion de manière dématérialisée
- **Intégrer** la présentation de la GRH de proximité au livret d'accueil et inviter les CRHP à la réunion d'accueil des nouveaux arrivants
- **Améliorer** la procédure d'intégration des agents nouvellement affectés en services académiques afin de tendre vers un poste de travail pleinement opérationnel le jour de la prise de poste (élaborer notamment les stratégies de contournement contextualisées)
- **Élaborer** une charte d'accueil des agents de l'académie quelle que soit la structure d'affectation



QUELQUES INDICATEURS

Indicateurs académiques :

→ Nombre de personnels ayant participé à une action de préparation à la prise de poste

Indicateurs ministériels :

→ Existence de parcours d'intégration pour tous les agents entrants, y compris au fil de l'eau et en dehors des journées institutionnelles

→ Evolution du nombre d'acomptes réalisés pour des titulaires, par mois, en comparaison du mois de l'année N-1

→ Objectif 4 – Accompagner les nouveaux agents dans le cadre d'un parcours agent

Détail des actions

- Pour les personnels des services académiques : **organiser** une réunion d'accueil et d'aide à la prise de fonction à la rentrée scolaire
- Pour les personnels d'encadrement : **organiser** une journée d'accueil et d'intégration à la rentrée scolaire
- **Mettre en place** un accueil institutionnel de tous les stagiaires (recteur, entrée dans le métier, le contexte académique et local) à anticiper dès le mois de juin
- **Élaborer** une charte du parcours de l'agent contractuel enseignant et **assurer** notamment la diffusion du livret d'accueil et du livret de prise de fonction de l'enseignant contractuel
- **Systématiser** l'accès à un bac à sable sur les applicatifs métiers
- **Inviter** les nouveaux agents aux webinaires de l'évolution professionnelle animés par les CRHP
- **Inviter** les nouveaux agents RQTH identifiés à un entretien avec le CHA ou les ASP – référents handicap
- **Diffuser** l'infographie des interlocuteurs RH pour connaître le bon interlocuteur (site académique)
 - Maintenir le dispositif «contrats d'accompagnement spécifiques»
- **Accompagner** l'entrée dans le métier par la mise en œuvre de tutorats (ou mentorats ?)
- **Assurer et pérenniser** l'existence de parcours adaptés à tous les agents entrants dans un métier (création de parcours d'adaptation à l'emploi sur tous les périmètres, assurer la mutabilité des parcours)



QUELQUES INDICATEURS ACADÉMIQUES

- [SG, IA-DAASEN] Nombre d'agents ayant participé à une réunion/journée d'intégration ;
- [EAFC] Nombre d'agents ayant bénéficié d'un parcours de formation d'adaptation à l'emploi ou au poste (EAFC);
- [EAFC] Nombre de parcours d'adaptation à l'emploi inscrits au PRAF;
- [EAFC] Nombre de néo-contractuels formés chaque année

→ Objectif 5 – Diversifier les viviers de recrutement

Détail des actions

- **Assurer** une veille des projets d'évolution des personnels pour constituer un vivier pour des éventuels faisant fonction (personnel de direction, inspecteur, directeur d'école, conseiller pédagogique, DDFPT, ATDDF...)
- **Veiller** à diffuser largement une information relative à la préparation au concours de personnel de direction auprès de l'ensemble des personnels
- **Organiser** la participation des recruteurs aux événements organisés dans le cadre de la convention avec France Travail



QUELQUES INDICATEURS ACADÉMIQUES

- Nombre de faisant-fonction par corps d'origine et par type de poste
- Nombre de stagiaires à la préparation au concours de personnel de direction / inspecteur / etc.



FIDÉLISER LES AGENTS



FOCUS

La fidélisation des agents publics au ministère de l'Éducation Nationale est un enjeu stratégique majeur dans un contexte de transformation des attentes professionnelles et de renouvellement important des effectifs. Avec plus de 1,2 million d'agents, dont une majorité de titulaires et d'enseignants, le ministère fait face à des défis liés à la concurrence entre employeurs publics et privés, à la diversité des métiers exercés et à la nécessité de répondre aux aspirations de carrière des nouvelles générations.

La fidélisation repose sur plusieurs axes, notamment l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail, la personnalisation de l'accompagnement des agents, la valorisation des compétences et la diversification des parcours professionnels. En parallèle, l'académie mise sur le développement d'une culture d'égalité et d'inclusion. Cette approche intégrée vise à garantir la continuité et l'efficacité du service public tout en répondant aux attentes légitimes des personnels.

Pour l'académie de La Réunion, région académique monodépartementale ultra-marine, la fidélisation des agents représente un enjeu majeur pour garantir la stabilité des équipes éducatives et administratives dans un contexte marqué par des spécificités territoriales et géographiques. **Académie très attractive**, La Réunion doit **relever les défis de la mobilité interacadémique**, qui peut entraîner une **fuite de compétences vers l'Hexagone**, et les **difficultés d'installation des agents nouvellement recrutés**. Pour y répondre, l'académie doit **renforcer les dispositifs d'accompagnement des personnels**, notamment par des parcours d'intégration adaptés, un tutorat structuré, et des conditions de travail attractives. Les **ajustements en lien avec la DRGH dans le traitement des affectations**, prenant en compte les attaches locales et les **situations familiales**, sont essentiels pour maximiser la **satisfaction des agents stagiaires et titulaires**. Par ailleurs, l'académie doit valoriser les perspectives de carrière locale grâce à des opportunités de formation continue, de progression professionnelle, et à la **reconnaissance des compétences spécifiques**. Enfin, l'amélioration des conditions de vie et de travail, combinée à des dispositifs spécifiques de **soutien social et de mobilité géographique**, est cruciale pour renforcer l'**attachement** des agents aux métiers de l'éducation à La Réunion et leur **engagement à long terme** au sein de l'académie.

→ Objectif 1 – Développer les RH de proximité et l'accompagnement personnalisé tout au long de la carrière

Détail des actions

- **Élaborer** une enquête de satisfaction sur l'accompagnement individuel et collectif dans le cadre de la GRHP
- **Présenter** un bilan annuel de la GRH de proximité aux instances de dialogue social, réunions de bassins et des directeurs d'école
- **Développer** les webinaires d'information sur des sujets spécifiques
- **Former et outiller** les SG d'EPLÉ pour mener leur mission d'information RH de 1^{er} niveau pour tous les personnels.
- **Redynamiser** la Mission Académique pour l'Encadrement (MAE)
- **Formaliser** l'accompagnement :
 - des personnels en difficultés professionnelles,
 - de la fin de carrière, de la retraite progressive,
 - des projets de rupture conventionnelle,
 - de la retraite pour invalidité
- **Orienter** les personnels pour le dépôt de leur demande de RQTH et sensibiliser les agents à l'intérêt de transmettre leur notification RQTH à l'employeur
- **Assurer** un accompagnement interdisciplinaire des reclassements et PACD



QUELQUES INDICATEURS

Indicateurs académiques :

- [EAFC] Nombre de SG d'EPLÉ formés
- [DRH] Nombre de webinaires organisés
- [DRH] Nombre d'agents bénéficiant du parcours MAE
- [DRH] Nombre de personnes ayant bénéficié du parcours MAE et qui ont accédé à de nouvelles fonctions

Indicateurs ministériels :

- Existence d'enquêtes de satisfaction usagers

→ Objectif 2 – Accompagner les mobilités

Détail des actions

- **Proposer** une information collective à la publication des circulaires sur la mobilité
- **Maintenir** les webinaires mensuels des CRHP sur les possibilités d'évolution professionnelle
- **Accompagner** les agents dans l'élaboration des candidatures et la préparation des entretiens de recrutement



QUELQUES INDICATEURS ACADÉMIQUES

- Nombre de webinaires d'information collective mobilité et nombre de participants
- Nombre de sollicitations des CRHP dans le cadre d'un projet de mobilité

→ Objectif 3 – Accompagner les transitions professionnelles

Détail des actions

- **Professionaliser** les CRHP dans l'élaboration des bilans de parcours professionnels
- **Développer** :
 - les stages d'immersion professionnelle,
 - les stages en entreprise (convention «Stages en entreprise»)
 - les immersions croisées (convention avec France Travail)
- **Créer** des parcours de transition professionnelle
- **Participer** activement au réseau interministériel mobilité du territoire en lien avec la PFRH



QUELQUES INDICATEURS

Indicateurs académiques :

- [CRHP] Nombre d'immersions réalisées
- [EAFC] Nombre de CRHP formés au bilan de parcours professionnel
- [EAFC] Nombre de parcours de transition existants et nombre de personnes bénéficiant de ces parcours de transitions.

Indicateurs ministériels :

- Existence d'un protocole d'accompagnement formalisé au départ

→ Objectif 4 – Développer une formation professionnelle continue en faveur de parcours de professionnalisation

Détail des actions

- **Définir** un parcours de professionnalisation pour les agents qui ont évolué via une liste d'aptitude
- **Sensibiliser** les agents pour l'inscription au PRAF
- **S'appuyer** sur la remontée des besoins en formation pour construire des parcours adaptés issus des préoccupations professionnelles des agents et de l'Institution
- **Établir et déployer** un modèle de démarche de recueil des besoins qualitatif pour tous les périmètres (focus groupe, entretien semi directif, etc.)
- **Favoriser** l'accès au PRIF pour les enseignants en reconversion, reclassement, PACD ou PALD
- **Développer** l'offre de formation en auto-formation : améliorer la communication sur l'offre de formation Mentor et Magistère et professionnaliser les formateurs sur la création de contenus de formation en ligne
- **Établir** des grilles de compétences par métier pour les agents administratifs pour faciliter, lors des entretiens professionnels, l'identification des besoins de formation de manière objective et argumentée



QUELQUES INDICATEURS ACADÉMIQUES

- Taux de participation aux actions du PRAF
- Taux de participation au processus de recueil de besoins
- Nombre de parcours créés issus du recueil qualitatif des besoins



→ Objectif 5 – Développer des conditions de travail propices

Détail des actions

- **Développer** l'appui managérial notamment celui proposé par les CRHP aux encadrants
- **Structurer et développer** nos dispositifs d'accompagnement des collectifs de travail pour permettre leur mobilisation dans un délai de 90 jours.
- **Définir** un protocole d'accueil et de communication gestionnaires-usagers ou usagers (accueil physique, téléphonique, messageries, boîtes fonctionnelles)
- **Proposer** un plan d'accompagnement visant à assurer l'adéquation des compétences de l'agent au référentiel métier et aux exigences du contexte de travail (CAS, tutorat) et professionnaliser les tuteurs quelque soit le périmètre
- **Favoriser** l'animation des temps d'échanges entre pairs sur des thématiques définis (Co-développement, groupes d'analyse de situations de travail, d'échanges de pratiques, de retours d'expérience, d'espace d'écoute/supervision, etc.)
- **Mettre en place** des actions d'archivage, de nettoyage, de rangement et de peinture au rectorat
- **Restructurer** les espaces de travail
- **Porter** la question du bâti scolaire auprès des collectivités dans le contexte de transition écologique
- **Analyser** les conditions de travail des personnels dans le cadre de la formation spécialisée afin de les améliorer.



QUELQUES INDICATEURS ACADÉMIQUES

→ Nombre de tuteurs formés

→ Objectif 6 – Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes

Détail des actions

- **Rédiger** notre nouveau plan égalité professionnelle Femmes /Hommes
- **Déployer** notre plan de formation en faveur de l'égalité Femmes /Hommes
- **Déployer** notre plan de formation pour lutter contre les violences sexuelles et sexistes
- **Élaborer** un plan d'actions en faveur de la diversité



QUELQUES INDICATEURS ACADÉMIQUES

- Présentation de notre plan académique égalité professionnelle femmes/hommes en CSA dans le cadre du dialogue social
- Nombre d'agents formés dans le cadre de l'égalité femmes/hommes
- Nombre d'agents sensibilisés à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

→ Objectif 7 – Développer l'action sociale

Détail des actions

- **Renforcer** l'engagement et la participation de l'académie à la politique interministérielle sur le territoire (SRIAS)
- **Dynamiser** la communication sur les dispositifs d'action sociale
- **Accompagner** les agents, nouveaux entrants dans l'académie, dans leur recherche et accès au logement en lien avec la CAAS



QUELQUES INDICATEURS MINISTÉRIELS

- [Produit par la DRGH] Taux de déploiement de la PSC

→ Objectif 8 – Protéger les agents

Détail des actions

- **Sensibiliser** les agents au dépôt de plainte notamment en cas d'agression et en cas de harcèlement
- **Favoriser** l'accompagnement des agents par le supérieur hiérarchique lors du dépôt de plainte
- **Communiquer** sur notre dispositif de signalement des acte de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes
- **Accentuer** la communication sur la protection fonctionnelle, qui peut désormais être demandée via un formulaire Colibris
- **Sensibiliser** les cadres sur les différentes modalités et dispositifs de prévention et de protection des agents
- **Renforcer** le déploiement des espaces de discussion sur le travail (GAPP, co-développement, etc.)
- **Soutenir** les chefs d'établissement et IEN de circonscription dans la gestion des relations aux familles



QUELQUES INDICATEURS ACADÉMIQUES

- [DRH] Nombre de signalements dans le cadre du dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, discriminations, de harcèlement et des agissements sexistes
- [SG] Nombre de demandes de protection fonctionnelle



→ Objectif 9 – Incarner l'employeur exemplaire (transition écologique)



FOCUS

L'île de La Réunion, joyau de l'océan Indien, se distingue par sa biodiversité exceptionnelle, sa géographie unique et sa diversité culturelle. Ces atouts font de cette île un territoire à fort potentiel, mais également confronté à **des défis complexes pour réussir sa transition écologique** et son développement durable. Par sa situation insulaire et ses caractéristiques géographiques et socio-économiques, La Réunion peut **devenir un modèle** pour les territoires ultramarins et insulaires dans le monde. Elle offre un terrain d'expérimentation idéal pour des initiatives combinant **préservation environnementale**, innovation technologique et **inclusion sociale**. En s'appuyant sur des **partenariats avec les acteurs locaux**, les chercheurs et les organisations internationales, **La Réunion peut tracer une voie exemplaire dans la transition écologique**.

L'Éducation Nationale à toute sa place dans ce défi majeur.

Détail des actions

- **Favoriser** le co-voiturage
- **Favoriser** les réunions et les entretiens en visioconférence
- **Privilégier** la vaisselle non jetable dans le cadre de formations, des moments de convivialité, etc.
- **Accompagner** le télétravail pour limiter les trajets domicile/travail et **proposer** des formations sur le management à distance
- **Encourager** la dématérialisation des procédures pour tendre vers l'objectif « zéro papier »
- **Poursuivre** les actions de sensibilisation menées dans le cadre de la semaine du développement durable



QUELQUES INDICATEURS ACADÉMIQUES

- Nombre de cadres ayant bénéficié d'une action de formation sur le management à distance
- Nombre d'actions mises en œuvre dans le cadre de la semaine du développement durable
- Nombre d'agents sensibilisés à la transition écologique

CONSOLIDER LA FONCTION RH

La **consolidation de la fonction RH** est un enjeu stratégique pour le ministère de l'Éducation nationale, premier employeur public de France, qui doit gérer plus de 1,2 million d'agents répartis sur un vaste territoire. Dans un contexte de complexité croissante des opérations de gestion – recrutements, carrières, mobilités, rémunérations et formations – **la fonction RH doit évoluer pour répondre aux besoins multiples et croissants des agents.**

Le ministère s'engage ainsi dans une démarche de professionnalisation des acteurs RH à travers des plans de formation spécifiques et le renforcement des conseillers RH de proximité. Cette stratégie vise à offrir un accompagnement personnalisé aux agents tout en améliorant la visibilité des dispositifs existants. **La modernisation des systèmes** d'information RH, notamment via la digitalisation des démarches et l'intégration de technologies innovantes comme l'intelligence artificielle, contribue à simplifier les processus et à accroître l'efficacité de la gestion.

En parallèle, le **développement d'une culture RH partagée**, au service des agents et des collectifs, est essentiel pour renforcer l'attractivité, la fidélisation et la qualité du service public. Cette consolidation s'appuie sur une **gestion déconcentrée adaptée aux spécificités locales**, tout en maintenant une cohérence nationale, afin de **garantir une gestion des ressources humaines performante et en proximité.**

→ Objectif 1 – Consolider la sécurisation des processus de gestion de la paie

Détail des actions

- **Former** annuellement les nouveaux gestionnaires RH dans le cadre du parcours d'adaptation à l'emploi en s'appuyant notamment sur le parcours de professionnalisation de la filière RH de la DGAFP
- **Créer** les parcours intermédiaires et experts pour les gestionnaires RH (objectif de finalisation 2026-2027) et **mobiliser** le vivier de formateurs à des fins de construction du livrable
- **Renforcer** le rôle du correspondant paie au sein des services de gestion en lien avec la coordination paie
- **Généraliser** la formalisation des processus de gestion afin de garantir leurs incidences en paie
- **Travailler** à la mise en œuvre d'une organisation des services de nature à sécuriser les processus de gestion et de paie (accès à l'information, conditions de travail sur des temps dédiés).



QUELQUES INDICATEURS

Indicateurs académiques :

- Taux de nouveaux gestionnaires RH formés annuellement
- Nombre d'agents formés en tant que formateurs.
- Taux d'agents formés sur les parcours intermédiaires et experts

Indicateurs ministériels :

- Évolution du nombre d'acomptes réalisés pour des titulaires et des contractuels, par mois, en comparaison du mois de l'année N-1

→ Objectif 2 – Préparer la rentrée



FOCUS

Calendrier de rentrée scolaire spécifique à La Réunion avec une rentrée anticipée par rapport à l'Hexagone.

Détail des actions

- **Organiser** avec la DGRH des temps d'échanges privilégiés sur les problématiques spécifiques à l'académie avant la fin de l'année scolaire (affectation des stagiaires, rentrée anticipée)
- **Travailler** à l'anticipation de l'affectation des contractuels.

- **Intégrer/impliquer** l'EAFC aux réunions de préparation de rentrée tous périmètres confondus dès les mois d'octobre

→ Objectif 3 – Professionnaliser les recruteurs et les acteurs de la filière RH

Détail des actions

- **Constituer** un véritable « pôle recrutement » avec du personnel dédié en charge de l'animation du recrutement
- **Former** les recruteurs à la procédure de recrutement dans le cadre du déploiement de VIRTUO (<https://recrutement.education.gouv.fr>)
- **Former** les recruteurs à la démarche d'entretien
- **Former** l'ensemble des acteurs de la filière RH (DRH, Chefs d'établissement, SG d'EPLE, Chefs de divisions de personnels, AS, etc.)
- **Renforcer** la formation continue des CRHP sur la conduite d'intervention collective et de formation
- **Développer** le recours à auto-formation et/ou à des formateurs occasionnels devant eux aussi se professionnaliser : formation de formateurs pour les agents les plus concernés.
- **Instituer** un « Référent formation » en charge de la dynamique apprenante interne à chaque service et assurant le lien avec l'EAFC
- **Pérenniser** les webinaires courts (1 heure) des «Lundis des cadres» sur des thématiques répondant aux besoins directement exprimés par les bénéficiaires



QUELQUES INDICATEURS

Indicateurs académiques :

- Nombres de recruteurs formés (VIRTUO)
- Nombres de recruteurs formés (démarche d'entretien)
- Nombre de formations
 - 100% des acteurs formés en 2027
 - 50% de parcours suivis en auto-formation

Indicateurs ministériels :

- Taux d'agents ayant suivi une formation dans le domaine RH

→ Objectif 4 – Accompagner la transformation de la fonction managériale

Détail des actions

- **Développer** l'appui managérial notamment celui proposé par les CRHP aux encadrants
- **Déployer** un plan de formation sur les compétences psychosociales des cadres
- **Lister** les formations sur le management à organiser sur « public désigné » en lien avec l'IH2EF
- **Favoriser** l'animation des temps d'échanges entre pairs sur des thématiques définies (Co-développement, groupes d'analyse de situations de travail, d'échanges de pratiques, de retours d'expérience, d'espace d'écoute/supervision, etc.)
- **Construire** des parcours transversaux (personnels de direction, inspecteurs, cadres administratifs) autour d'une culture commune de la fonction managériale ; **déployer** au plan local la convention nationale (Plan d'Accompagnement Managérial avec l'IH2EF)
- **Développer** des parcours d'accompagnement de l'encadrement intermédiaire (catégorie B)



QUELQUES INDICATEURS

Indicateurs académiques :

- Nombre d'actions de formation ou d'accompagnement réalisées
- Nombre de personnels formés sur PAM de l'IH2EF
- Nombre de personnels formés sur l'encadrement intermédiaire
- Nombre de personnels impliqués dans les dispositifs d'échanges de situation professionnelle
- Nombre de parcours sur la fonction managériale déployée dans l'académie

Indicateurs ministériels :

- Taux d'encadrants ayant réalisé, au cours de l'année, une formation au management

→ Objectif 5 – Conduire un dialogue social de qualité

Détail des actions

- **Maintenir** les réunions mensuelles entre la gouvernance académique (DAASEN, secrétariat général et corps d’inspection à la demande) et l’ensemble des organisations syndicales
- **Favoriser** les groupes de travail thématiques avec les organisations syndicales notamment de personnels de direction
- **Former** l’ensemble des cadres (cadre réglementaire et droit syndical) pour partager une culture commune du dialogue social, exemple du parcours de l’IH2EF sur le dialogue social en EPLE
- **Harmoniser** entre les divisions les modalités de communication avec l’ensemble des organisations syndicales dans le respect de loi de transformation de la fonction publique



QUELQUES INDICATEURS

Indicateurs académiques :

→ Nombre de « réunions mensuelles » avec les organisations syndicales

Indicateurs ministériels :

→ Nombre de groupes de travail avec les organisations syndicales

→ [Produit par la DGRH] Nombre d’instances sociales



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

Détail des actions

- **Acculturer** l'ensemble des acteurs RH à la démarche de dématérialisation
- **Poursuivre** la dématérialisation des campagnes (PACD, rupture conventionnelle...)
- **Associer** régulièrement les corps d'inspection à la gestion des situations individuelles spécifiques
- **Formaliser** un retour au terrain sur l'avancée de la gestion individuelle des situations RH difficiles
- **Fluidifier** la communication entre les services TH et les acteurs RH de proximité dans le cadre du traitement des situations individuelles et prendre appui sur le vade-mecum RH de l'académie



QUELQUES INDICATEURS MINISTÉRIELS

→ Nombre de procédures dématérialisées via Colibris



GLOSSAIRE

ASP : Assistant de Service Social des Personnels

ATDDF : Assistant au Directeur Délégué aux Formations Professionnelles et Technologiques

CAAS : Commission Académique d'Action Sociale

CHA : Correspondant Handicap Académique

CRHP : Conseiller en Ressources Humaines de Proximité

CSA : Comité Social d'Administration

DDFPT : Directeur Délégué aux Formations Professionnelles et Technologiques

EAFC : École Académique de la Formation Continue

GAPP : Groupe d'Analyse des Pratiques Professionnelles

GRHP : Gestion des Ressources Humaines de Proximité

IFSE : Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise

PACD : Poste Adapté de Courte Durée

PALD : Poste adapté de longue durée

PFRH : Plate-Forme Régionale d'Appui Interministériel à la GRH

PPR : Période Préparatoire au Reclassement

PRAF : PRogramme Académique de Formation

PRIF : Plan Régional Interministériel de Formation

PSC : Protection Sociale Complémentaire

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

SRIAS : Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale

→ Vous trouverez un [glossaire complémentaire](#) sur le site du ministère.

www.ac-reunion.fr/feuille-de-route-rh

