



ACADÉMIE
DE GRENOBLE

Liberté
Égalité
Fraternité

Académie
de Grenoble

FEUILLE DE ROUTE POUR LES RESSOURCES HUMAINES



STRATÉGIE RH26

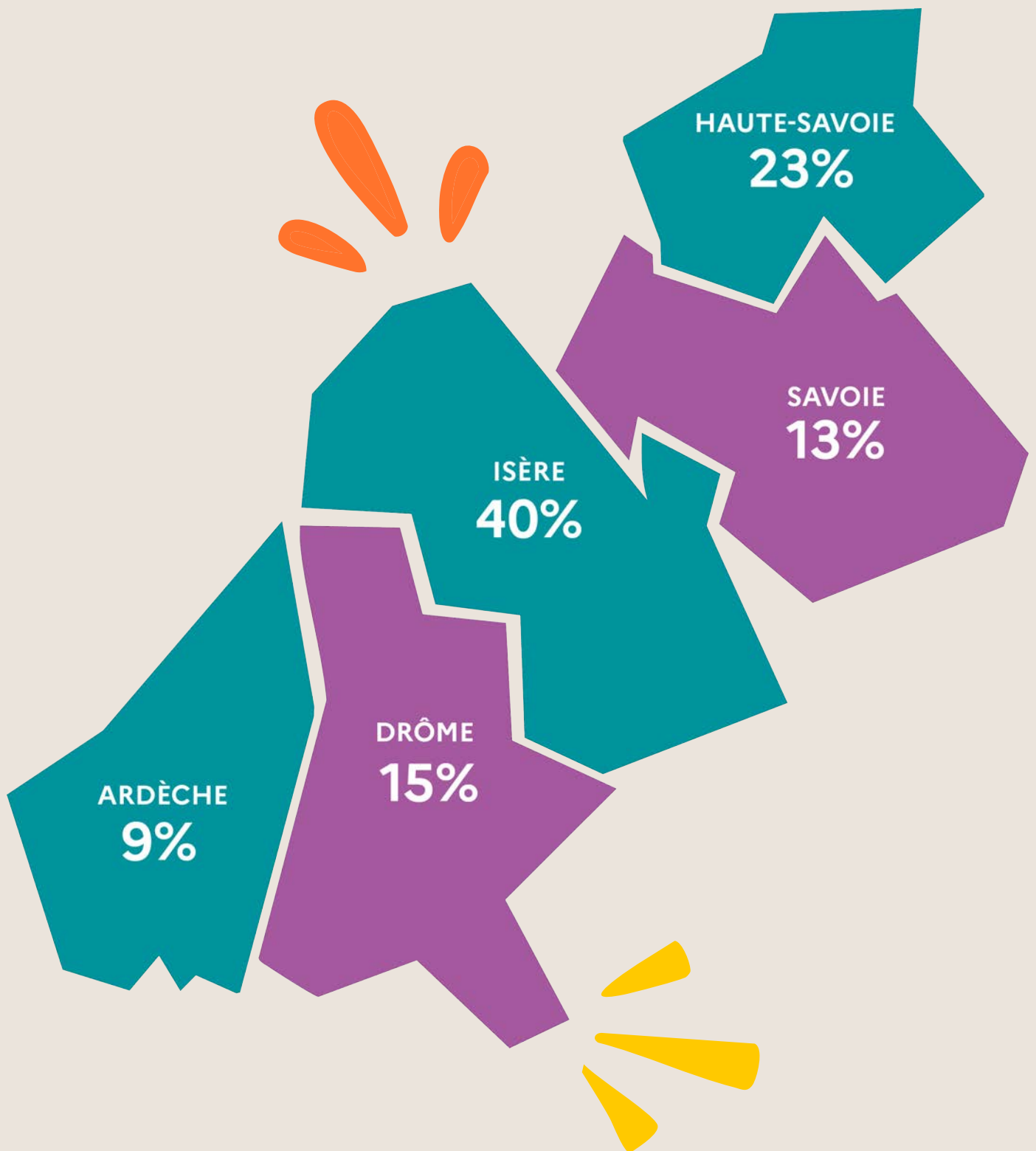
Accompagner les métiers
de la transmission et du savoir



ÉDUCATION NATIONALE

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

Portrait de l'académie



Répartition en pourcentage des agents sur les 5 départements de l'académie de Grenoble.

Près de **60 000** agents
répartis sur **5** départements

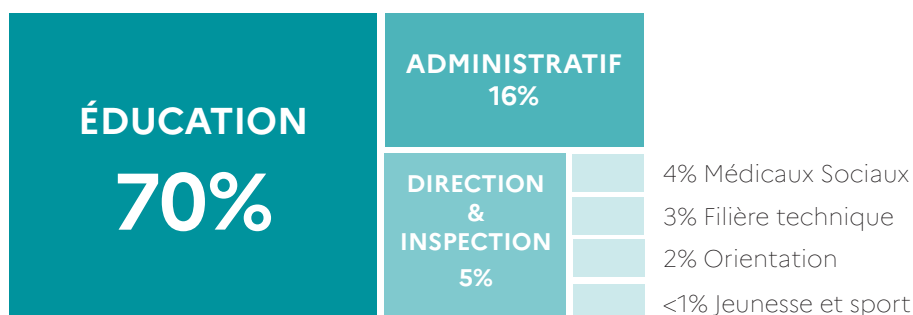
76% de femmes
46 ans d'âge moyen
63.8% de titulaires
36.2% de contractuels

Plus de **617 000** élèves
dans **3 139** établissements

44 136 personnels enseignants



15 372 personnels administratifs,
techniques, sociaux, de direction et
d'orientation



SOMMAIRE ³

Axe 1 : Renforcer l'attractivité de l'Éducation nationale	7
Objectif 1 : Renforcer la visibilité de nos métiers, de nos atouts et de nos valeurs	8
Objectif 2 : Mieux communiquer avec les agents	9
Objectif 3 : Mieux accueillir et intégrer les nouveaux agents	10
Objectif 4 : Accompagner les nouveaux agents dans le cadre d'un parcours agents	11
Objectif 5 : Diversifier les viviers de recrutement	12
Axe 2 : Fidéliser les agents	15
Objectif 1 : Développer les RH de proximité et l'accompagnement personnalisé tout au long de la carrière	16
Objectif 2 : Accompagner les mobilités	17
Objectif 3 : Accompagner les transitions professionnelles	18
Objectif 4 : Développer une formation professionnelle continue en faveur de parcours de professionnalisation	19
Objectif 5 : Développer les conditions de travail propices	20
Objectif 6 : Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes	21
Objectif 7 : Développer l'action sociale	22
Objectif 8 : Protéger les agents	23
Objectif 9 : Incarner l'employeur exemplaire (transition écologique)	24
Axe 3 : Consolider la fonction RH	27
Objectif 1 : Sécuriser la gestion des rémunérations	28
Objectif 2 : Préparer la rentrée	29
Objectif 3 : Professionnaliser les recruteurs et les acteurs de la filière RH	30
Objectif 4 : Accompagner la transformation de la fonction managériale	31
Objectif 5 : Conduire un dialogue social de qualité	32
Objectif 6 : Décloisonner la fonction RH et simplifier les procédures administratives pour faciliter les démarches des agents	33





AXE 1



**Renforcer
l'attractivité
de l'Éducation
nationale**



OBJECTIF 1

Renforcer la visibilité de nos métiers, de nos atouts et de nos valeurs

Dans un contexte marqué par une forte concurrence entre employeurs, y compris publics, aux besoins de personnel et aux attentes croissantes en matière de qualité éducative, **l'académie communique pour recruter des profils diversifiés tout en renforçant l'attractivité des métiers.**

Les actions de l'académie

- Création d'une cellule de recrutement pour promouvoir les métiers de l'Éducation Nationale et la politique d'attractivité RH et consolidation de cette dernière
- Participation de l'académie à des événements de promotion de ses métiers (webinaires, salons, rencontres de l'emploi)
- Développement de la présence en ligne avec la diffusion d'offres d'emploi via les sites dédiés Rejoindre l'Éducation Nationale, Choisir le service public et avec la communication sur des événements sur les réseaux sociaux
- Création de vidéos, podcasts pour valoriser les métiers de l'éducation nationale

L'académie s'engage³

- Actualiser le site internet de l'académie pour permettre de faire le lien avec le site Rejoindre l'Éducation nationale et améliorer l'affichage
- Promouvoir les valeurs de l'éducation nationale : service public, égalité et diversité
- Travailler sur l'attractivité du territoire dans les offres d'emploi et dans la communication
- Identifier des ambassadeurs dans les différentes catégories de personnel pour présenter les métiers de l'éducation nationale



Quinzaine de l'emploi public - Site Champon
11 avenue Général Champon, 38000 Grenoble.



Scannez pour revivre
l'événement.

OBJECTIF 2

Mieux communiquer avec les agents

Une communication efficace à l'égard des agents est essentielle pour informer clairement sur les dispositifs et répondre aux attentes. L'académie souhaite rendre plus accessibles les informations et faciliter l'identification des interlocuteurs.

Les actions de l'académie

- Création de newsletters internes et externes pour informer sur les thématiques RH, les dates importantes ...
- Organisation de webinaires d'information sur des thématiques concernant la carrière de l'agent (avancement, mobilité, réglementation, ...)
- Formation des agents à des outils pour personnaliser et faciliter la communication
- Mobilisation des conseillers RH de proximité pour un accompagnement sur la mobilité, l'évolution de carrière, la situation médicale et un conseil personnalisé
- Déploiement de la plateforme Virtuo pour identifier les potentiels et faciliter le processus de recrutement
- Développement des réseaux pédagogiques pour fluidifier la communication entre établissements et rectorat
- Utilisation de Sofia FMO pour améliorer la communication et l'information auprès des stagiaires en formation
- Construction d'un plan de formation plus resserré et lisible pour les agents



L'académie s'engage ³

- Actualiser le site internet de l'académie pour permettre de faire le lien avec le site Rejoindre l'Éducation nationale et améliorer l'affichage
- Promouvoir les valeurs de l'éducation nationale : service public, égalité et diversité
- Travailler sur l'attractivité du territoire dans les offres d'emploi et dans la communication
- Identifier des ambassadeurs dans les différentes catégories de personnel pour présenter les métiers de l'éducation nationale



«Recto vers vous» n°10.

OBJECTIF 3

Mieux accueillir et intégrer les nouveaux agents

L'accueil des nouveaux agents est crucial pour **renforcer le sentiment d'appartenance et pour garantir l'efficacité dans la prise de fonction**. L'augmentation des effectifs contractuels doit être pris en compte dans ce process.

Les actions de l'académie

- Mise à disposition de livrets d'accueil à destination des nouveaux arrivants titulaires, non titulaires et enseignants et diffusion systématique des guides à destination des agents (néo titulaire et personnel contractuel)
- Formalisation d'un accueil à la rentrée pour les nouveaux agents animé par l'équipe de direction, ateliers, visite des locaux...
- Formation métier en début d'année pour les nouveaux arrivants SG d'EPL
- Formation métier en début d'année pour les personnels enseignants contractuels
- Webinaires de présentation de l'environnement Éducation nationale pour les personnels administratifs
- Organisation de sessions d'accueil/formation des nouveaux personnels d'enseignement et d'éducation contractuels et stagiaires à leur arrivée, avant la rentrée scolaire
- Désignation d'un accompagnant « pair » pour chaque nouvel agent.
- Déployer une enquête de type retour d'expérience à destination des nouveaux stagiaires et contractuels pour améliorer l'accueil et l'accompagnement lors de l'accueil
- Renforcer l'accueil des nouveaux arrivants tout au long de l'année
- Utiliser la période de l'intégration pour donner les informations utiles : présenter la RH de proximité aux nouveaux arrivants (premier, second degré et administratifs)

L'académie s'engage ³

- Diffuser un livret d'accueil à toutes les catégories de personnels à chaque rentrée
- Rendre accessibles les livrets sur le PIA
- Déploiement du protocole d'accueil du nouvel arrivant à destination des chefs et cheffes de service afin de préparer sa venue
- Généralisation du rapport d'étonnement pour recueillir les impressions des nouveaux arrivants

Scannez pour consulter les livrets d'accueil.



OBJECTIF 4

Accompagner les nouveaux agents dans le cadre d'un parcours agents

L'académie déploie un ensemble de dispositifs visant à **accompagner les personnels de leur prise de poste à leur départ de l'Éducation nationale.**

Les actions de l'académie

- Accompagnement managérial à la prise de poste avec entretien à mi-parcours, rapport d'étonnement, parcours de formation et d'accompagnement...
- Mise en place de parcours de formation pour les nouveaux arrivants en services déconcentrés, sur 4 ans pour les néo-titulaires enseignants (dont un tutorat la première année) et pour les contractuels enseignants (dont la préparation au concours la quatrième année)
- Mise en place de parcours de formation spécifique pour les agents nouvellement nommés dans certaines fonctions (secrétaires généraux d'établissement, agents comptables, secrétaires d'EPLÉ)
- Formation sur les outils à la prise de poste (tableur, BO ...) et au cours de l'année (Cyclades, Imag'in, ...)
- Accompagnement à l'évolution de fonction avec l'organisation d'oraux blanc, une aide pour compléter le dossier pour la liste d'aptitude, et l'encouragement à passer les concours pour les agents
- Accompagnement par tutorat la première année pour certaines fonctions (nouveaux secrétaires généraux d'établissement, agents comptables, infirmiers, enseignants stagiaires, sortants IRA et IRA Passerelles...)
- Formation par les pairs pour les gestionnaires administratifs

L'académie s'engage ³

- Construire une évaluation du parcours candidat avec des retours d'expérience (lisibilité de l'offre d'emploi, délai de réponse, prise en charge administrative et financière, intégration au sein du service...)
- Mise en place de formations sur les examens pour les nouveaux arrivants amenés à les gérer (chefs d'établissement, secrétaires, DDFPT, ...)
- Module de sensibilisation pour tous les nouveaux personnels sur la lutte contre les VDHA
- Module de formation pour tous les nouveaux personnels encadrants sur la prévention des discriminations



Diversifier les viviers de recrutement

La diversification des viviers de recrutement est un atout face aux difficultés de recrutement dans certaines disciplines ou zones géographiques. Elle permet d'avoir **une meilleure représentation sociale et culturelle et un enrichissement des pratiques pédagogiques** grâce à des profils variés et complémentaires.

Les actions de l'académie

- Mise en place d'une Mission Académique de l'Encadrement (MAE) pour les talents identifiés au sein de l'académie avec entretiens individuels, séminaires, coaching collectif, tutorats, ...
- Déploiement de la plateforme Virtuo pour centraliser les candidatures et constituer un vivier de talents
- Promotion de la marque employeur à travers des événements ciblés pour demandeurs d'emploi, personnes en reconversion, lycéens et étudiants.
- Mise en place d'un accompagnement spécifique pour les AESH et les AED qui veulent évoluer vers des fonctions d'enseignant ou d'administratif
- Recrutement de contractuels avec des profils diversifiés et mise en place d'appels à candidature larges et ouverts
- Développement de partenariats avec des acteurs comme France Travail, APEC, UGA
- Aide à la construction de CV et lettre de motivation pour des candidatures en interne et aux candidatures pour les concours

L'académie s'engage ³

- Mettre en place une MAE spécifique pour le haut encadrement, à destination des personnels de direction, des corps d'inspection et des chefs de service
- Proposer des stages ou alternances pour constituer un vivier de jeunes talents
- Développer un partenariat avec l'USMB



Découvrir la cellule de recrutement.





3



AXE 2

**FIDÉLISER LES
AGENTS**



Développer les RH de proximité et l'accompagnement personnalisé tout au long de la carrière

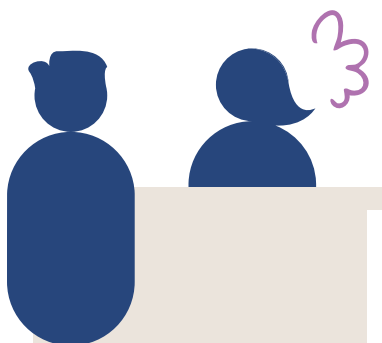
Le volume des personnels de l'éducation nationale nécessite le maintien d'une RH de proximité pour proposer aux agents des interlocuteurs accessibles, réactifs et pour traiter efficacement les questions individuelles. Il est aussi nécessaire de faire évoluer le métier de gestionnaire RH vers l'accompagnement de l'agent.

Les actions de l'académie

- Implantation de CRHP sur le territoire de l'académie, pour accompagner les personnels qui en font la demande, sur leurs carrières et leurs difficultés.
- Accompagnement personnalisé pour les agents en situation médicale avec orientation vers les services adaptés
- Mise en réseau des services participant à la gestion et l'accompagnement des personnels, portée par les DDRHT et la DRH, afin de proposer un accompagnement pluridisciplinaire
- Coordination de la RH de proximité par les DDRHT
- Renforcement de la RH de proximité des personnels du 1er degré en DSDEN
- Implantation des DDRHT en DSDEN pour favoriser le lien entre le pilotage académique, départemental et la RH de proximité

L'académie s'engage ³

- Former les cadres de proximité et les CRHP aux enjeux de l'égalité professionnelle pour accompagner au mieux les personnels en évitant les biais de genre et la reproduction des stéréotypes
- Adapter la communication aux besoins de l'utilisateur
- Proposer des ateliers RH ouverts à tous les agents sur des thématiques clés : temps de travail, absences, formations, retraite, couverture sociale
- Anticiper la prise de fonctions des nouveaux arrivant en termes d'accès informatiques et, le cas échéant, de matériel informatique
- Donner des outils aux N+1 pour assurer la RH de proximité de premier niveau
- Étayer la formation des n+1 dans les ressources humaines



Accompagner les mobilités

La mobilité favorise l'évolution des parcours professionnels et doit être encouragée tout en respectant les lignes directrices de gestion et les nécessités du service public.

Les actions de l'académie

- Dispositifs spécifiques pour accompagner les personnels dans leurs opérations de mobilité
- Organisation de webinaires sur la mobilité, les mouvements inter/intra pour les enseignants
- Inclusion dans le plan de formation académique d'un volet pour accompagner les agents dans leurs évolution professionnelle
- Entretiens personnalisés par le supérieur hiérarchique direct ou la RH de proximité

L'académie s'engage³

- Informer sur les possibilités de mobilités et d'évolutions professionnelles.
- Proposer des immersions dans d'autres services
- Informer les agents sur la mobilité internationale et inter fonction publique
- Donner les informations nécessaires aux agents pour qu'ils puissent se projeter dans leurs démarches de mobilité



Accompagner les transitions professionnelles

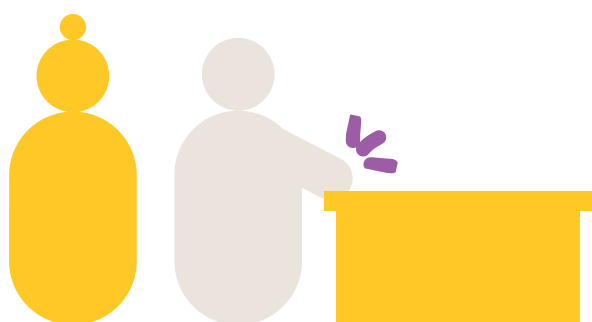
L'accompagnement aux transitions professionnelles permet de valoriser et diversifier les parcours tout en répondant aux besoins de mobilité interne et aux exigences du service public. Un suivi personnalisé est nécessaire pour arriver à ce résultat.

Les actions de l'académie

- Entretien personnalisé avec des CRHP et rôle de conseil sur les trajectoires professionnelles
- Accompagnement à l'évolution professionnelle par la MAE, les bilans de compétences, les détachements, les congés de formation professionnelle, les IRA passerelles
- Accompagnement pour passer les concours, avec notamment l'organisation d'oraux blancs
- Suivi qualitatif des agents en PACD et des agents en périodes de préparation au reclassement (PPR)
- Accueil des agents en PACD et PPR dans les services

L'académie s'engage ³

- Promouvoir les formations aux préparations de concours
- Promouvoir les formations adaptées à la transition professionnelle
- Favoriser le développement des entretiens individuels de mi-parcours pour accompagner les personnels dans leur réflexion sur la suite de leur carrière, leurs besoins en formation et/ou leur souhait de mobilité
- Communiquer sur les perspectives professionnelles possibles au sein de l'Education nationale pour les AED et les AESH



Développer une formation professionnelle continue en faveur de parcours de professionnalisation

Face aux évolutions des pratiques pédagogiques et des technologies, il est nécessaire de déployer une formation professionnelle continue pour garantir l'adaptation des personnels. La formation contribue également au développement professionnel des agents et à une meilleure efficacité du service public.

Les actions de l'académie

- Formations métiers mises en place selon les besoins recensés : gestionnaires RH, AESH référents, personnel de direction ...
- Refonte du plan académique de formation
- Développement des formations d'initiatives territoriales (FIT) pour répondre aux besoins de formation identifiés en proximité
- Mise en œuvre d'une bibliothèque de procédure et de requêtes
- Participation aux séminaires et webinaires mis en place proposés en académie ou par le national (RenoïRH)
- Dispositifs à destination des chefs d'établissement : webinaires, vademecum des chefs de centre pour chaque examen

L'académie s'engage ³

- Densifier les FIT répondant aux besoins des agents et aux enjeux territoriaux, notamment en gestion des politiques éducatives et des ressources humaines
- Développer les formations permettant l'impulsion de collectifs apprenants inter catégoriels favorisant un développement professionnel continu
- Construire le catalogue du gestionnaire RH sur 3 volets : les procédures, les requêtes et la formation
- Diffuser la pratique du co-développement



OBJECTIF 5

Développer les conditions de travail propices

Ces initiatives visent à renforcer la prévention, améliorer la QVCT, et favoriser des environnements de travail plus sûrs, sains et collaboratifs.

Les actions de l'académie

- Mobilisation de différents acteurs pour la santé et sécurité au travail : le service de santé et sécurité au travail, les psychologues du travail, l'inspecteur santé et sécurité au travail, la médecine de prévention
- Renforcement de l'équipe de prévention par la création de postes : chargé de mission égalité professionnelle femme homme diversité, chargé de mission QVCT et prévention des RPS et conseiller de prévention de services déconcentrés
- Possibilité de télétravail et de la semaine de travail sur 4,5 jours dans les services déconcentrés
- Formations sur la prévention des risques inscrites au programme académique de formation
- Travail sur la santé des personnels du rectorat, de la DSDEN 38 et de la DSDEN 73 via un plan de lutte contre la sédentarité au travail
- évaluer les actions mises en œuvre, coordonner les différents acteurs
- Renforcer le rôle des assistants de prévention (augmentation de leur nombre pour le second degré, plan de formation, mise en réseau pour partage des bonnes pratiques)
- Dématérialiser les Registres Santé et Sécurité au Travail permettant de simplifier la saisie des signalements, de clarifier le circuit de traitement des signalements et de centraliser l'analyse statistique
- Élaborer un protocole de télétravail dans les EPLE
- Accompagner l'agent sur les éventuels besoins d'aménagement de poste
- Déployer un projet cadre académique déterminant une politique volontariste sur le handicap

L'académie s'engage ³

- Développer un projet pour favoriser l'expérimentation d'actions permettant d'améliorer les conditions de travail de l'ensemble des personnels avec la création d'espaces de discussions, une enquête QVCT auprès du personnel de l'académie et un observatoire QVCT
- Créer un Comité de Pilotage en Santé et Sécurité au Travail pour fixer les orientations stratégiques en matière de prévention, suivre et

Tout savoir sur le projet
#IMPULSE



#PODCAS

QUESTIONS - RÉPONSES !
CAROLE LONGECHAMP,
CHARGÉE DE MISSION QVCT
ET RPS

Carole Longechamp, chargée de mission QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail) et RPS (Risques Psycho-Sociaux) nous parle du projet #IMPULSE mis en place récemment au sein de l'académie de Grenoble.



OBJECTIF 6

Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes

L'académie renforce son engagement pour l'égalité professionnelle. Les différentes actions menées visent à promouvoir une culture de l'égalité et de la diversité dans le quotidien des pratiques et des communautés professionnelles.

Les actions de l'académie

- Déploiement d'un plan d'action égalité professionnelle femmes-hommes
- Promotion du dispositif VDHA
- Sensibilisation des services au dispositif VDHA par le référent égalité professionnelle
- Application de la parité lors de la mise en œuvre des LDG mobilité et promotion
- Attention portée à la parité lors de la composition des jurys de concours et d'examens.
- Déploiement d'une grille de recrutement permettent d'évaluer les candidats sur des critères objectifs pour éviter les stéréotypes et la discrimination

L'académie s'engage ³

- Diffuser et sensibiliser au nouveau plan académique égalité professionnelle
- Obtenir la double labellisation égalité professionnelle et diversité dans le cadre du développement des plans afférents
- Adapter des formations sur l'égalité professionnelle et la diversité aux besoins des différents métiers.
- Mettre en place des référents égalité femmes-hommes dans les territoires

Violences
Discriminations
Harcèlement
Agissements sexistes

Ensemble

on y met fin !

signalement-vdha@ac-grenoble.fr

Tout savoir sur le dispositif de signalement VDHA.



Développer l'action sociale

Les actions menées dans le cadre de l'action sociale visent à créer un environnement de travail favorable à la réussite et au bien-être des agents en les soutenant dans les situations aussi bien personnelles que professionnelles. L'académie cherche à renforcer la connaissance de ces dispositifs par les personnels.

Les actions de l'académie

- Promotion de l'action sociale par la RH de proximité avec information et orientation des agents vers les dispositifs s'ils en ont besoin
- Accompagnement des assistantes sociales auprès des personnels afin de les orienter sur les dispositifs présentés dans la circulaire académique
- Augmentation de la participation employeur pour diminuer coût de repas en restaurant administratif ou sous convention.

L'académie s'engage ³

- Renforcer la promotion de l'action sociale auprès du personnel via un plan de communication
- Communiquer sur le dispositif Préau
- Accompagner la mise en place de la protection sociale complémentaire
- Développer l'accompagnement pour les nouveaux arrivants (stagiaires et contractuels) pour trouver un logement, notamment sur les territoires en tension (Haute-Savoie) et décliner de nouvelles initiatives (adapter le forum des logements en visio, proposer de la colocation, ...)
- Faciliter l'accès au logement pour les stagiaires et nouveaux contractuels en mobilisant le dispositif garantie visale ou par des attestations employeur pour qu'ils puissent fournir des garanties aux bailleurs



Protéger les agents

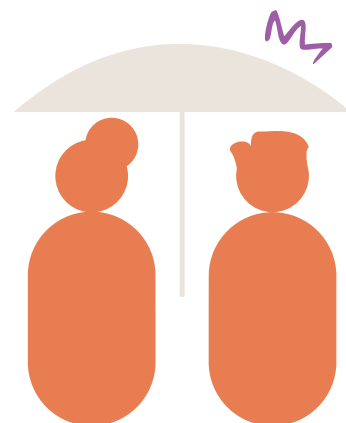
Assurer la protection des agents implique le déploiement de dispositifs pour assurer leur sécurité physique et psychologique et assurer leur protection fonctionnelle si nécessaire.

Les actions de l'académie

- Promotion et large diffusion du dispositif de signalement des VDHA
- Campagnes d'action et de sensibilisation sur la prévention des VDHA
- Diverses démarches mises en place pour assurer la sécurité des établissements scolaires (plan de prévention des risques, sécurisation des accès, formation du personnel aux mesures de sécurité ...)
- Mise en place d'équipes mobiles de sécurité (EMS) afin de garantir la sécurité des personnels et des établissements
- Déploiement d'une stratégie coordonnée de prise en charge et de suivi des protections fonctionnelles
- Coordination des réponses apportées par l'institution aux demandes de protection fonctionnelle
- Désignation d'un référent bâti

L'académie s'engage ³

- Dématérialiser les demandes de protection fonctionnelle
- Organiser des formations à la gestion de conflit et des situations complexes pour les cadres de proximité
- Poursuivre l'accompagnement à la mise en place et au suivi des DUERP dans l'ensemble des établissements
- S'appuyer sur les analyses d'accidentologie au travail pour formaliser des actions de prévention adaptées
- Diffuser une plaquette de prévention des RPS/détection des signaux faibles à destination des collectifs de travail/encadrants de proximité



Incarner l'employeur exemplaire (transition écologique)

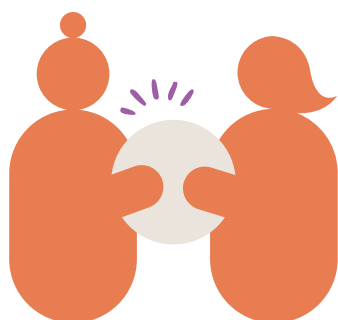
Face aux enjeux climatiques et à la nécessité d'exemplarité de l'administration, différentes actions sont déployées par l'académie.

Les actions de l'académie

- Déploiement du plan vélo pour les services déconcentrés
- Dématérialisation des procédures pour limiter l'utilisation du papier
- Mise en place du plan mobilité
- Sensibilisation aux comportements durables dans les services (zéro papier, documents préparatoires, archivage, réduction des impressions)
- Mise en place d'écogestes : consignes données sur l'éclairage des bureaux et l'extinction des matériels en veille en fin de journée pour réduire la consommation

L'académie s'engage ³

- Développer le co-voiturage pour les déplacements professionnels
- Déployer des sensibilisations et formations à la transition écologique
- Projet de nouveau rectorat à l'horizon 2030 dans des locaux plus économes en énergie







AXE 3

3

**CONSOLIDER LA
FONCTION RH**

W

Sécuriser la gestion des rémunérations

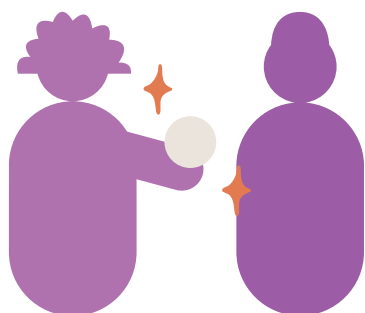
Pour éviter les anomalies et s'assurer de la confiance des agents, un traitement fiable de la paie doit être garanti. Il s'appuie sur des processus de contrôle, de vérification, et sur une communication claire.

Les actions de l'académie

- Mise en œuvre de formations sur les éléments et les procédures de la paie à destination des gestionnaires
- Fluidification des échanges entre services pour prendre en compte les changements de situation des agents
- Poursuite du contrôle interne comptable (CIC)
- Dématérialisation du contrat et de la prise en charge financière
- Signalement des agents en fin de contrat devant être reconduits

L'académie s'engage ³

- Organiser la dématérialisation des pièces comptables à destination de la DDFIP
- Renforcer les procédures de contrôle interne comptable internes sur la base de l'analyse des anomalies constatées
- Renforcer le pilotage des référents CIC des divisions
- Mieux informer les agents de leurs droits en rémunération via des guides des personnels, mail type au moment du recrutement, sur le PIA, dans les services et les EPLE via un référent paie.
- Informer davantage les agents des échéances relatives à la paie (avancement, délais de traitement des demandes, ...)
- Automatiser les attestations de fin de contrat en collaboration avec France Travail
- Continuer à anticiper et à améliorer les procédures afin de réduire les indus



Préparer la rentrée

Face à la diminution du nombre de candidats aux concours et à l'augmentation des recrutements de personnels contractuels, l'académie déploie des actions pour professionnaliser ses recruteurs, afin qu'ils puissent mieux répondre aux besoins. L'académie se perfectionne pour répondre aux enjeux croissants de la gestion des ressources humaines.

Les actions de l'académie

- Mise en place de formations à destination des gestionnaires RH pour les professionnaliser (parcours ressources humaines du plan académique de formation)
- Réflexion avec la DITP sur l'organisation des services
- Renforcement et réorganisation des services (DP2A, DPE et DPA)
- Création et mise à jour de guides de gestion à destination des gestionnaires sur les différentes procédures (notamment pour les AESH)

L'académie s'engage ³

- Créer une boîte à outils du recruteur par la cellule de recrutement à destination des services et des établissements
- Créer un guide de gestion des AED
- Construire et organiser des séances de formation par la cellule de recrutement à destination des recruteurs
- Construire une formation au recrutement à destination des cadres sur les savoir-être plutôt que sur les compétences professionnelles
- Élaboration d'une charte des bonnes pratiques RH



Professionaliser les recruteurs et les acteurs de la filière RH

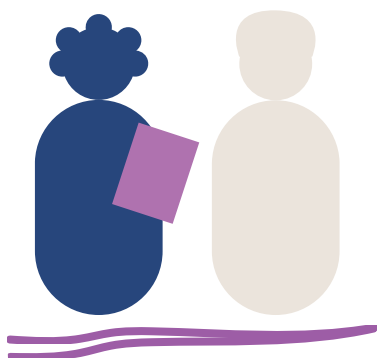
Face à la diminution du nombre de candidats aux concours et à l'augmentation des recrutements de personnels contractuels, l'académie déploie des actions pour professionaliser ses recruteurs, afin qu'ils puissent mieux répondre aux besoins. L'académie se perfectionne pour répondre aux enjeux croissants de la gestion des ressources humaines.

Les actions de l'académie

- Mise en place de formations à destination des gestionnaires RH pour les professionaliser (parcours ressources humaines du plan académique de formation)
- Réflexion avec la DITP sur l'organisation des services
- Renforcement et réorganisation des services (DP2A, DPE et DPA)
- Création et mise à jour de guides de gestion à destination des gestionnaires sur les différentes procédures (notamment pour les AESH)

L'académie s'engage ³

- Structurer les services de gestion du remplacement pour répondre plus rapidement aux besoins
- Rencontrer en amont de la rentrée entre les services et les personnels de direction
- Mettre en place des outils d'évaluation et d'indicateurs



Accompagner la transformation de la fonction managériale

Ces initiatives visent à renforcer les compétences managériales, améliorer les pratiques collaboratives, et assurer une gestion RH de proximité efficace pour répondre aux besoins des agents et des équipes.

Les actions de l'académie

- Mise en place de séances de co-développement entre chefs de division, chefs de bureaux, personnels de direction
- Formation des cadres à la transformation de la fonction managériale
- Séminaires du pôle DRH pour mener une réflexion sur la transformation managériale au sein des services académiques
- Mise en place de formations sur l'entretien annuel

L'académie s'engage ³

- Déployer un plan de formation de l'ensemble des personnels encadrants sur la prévention des discriminations
- Déployer un plan de formation des cadres administratifs pour accompagner au management et à la transformation
- Renforcer les liens des CRHP avec les managers de proximité (présence aux réunions de bassin, module de formation spécifique, ...)
- S'inscrire dans un processus d'amélioration continue
- Élaborer un guide de bonnes pratiques RH à destination des personnels de direction et d'inspection
- Dématérialiser les comptes-rendus d'entretiens professionnels



Conduire un dialogue social de qualité

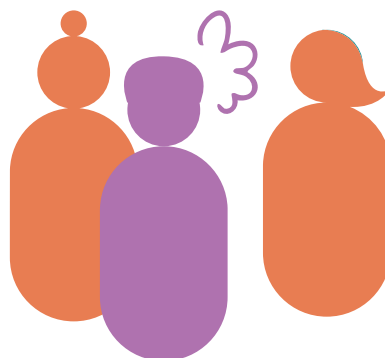
Dans la continuité du ministère, l'académie favorise un dialogue social de qualité grâce à une information transparente et un suivi régulier de toutes les questions intéressant les agents.

Les actions de l'académie

- Mise en place de bilatérales avec les services de gestion et les organisations syndicales
- Organisation de visites des formations spécialisées permettant de recueillir des informations utiles pour nourrir les plans de prévention académiques et départementaux
- Points mensuels avec les secrétaires de FS facilitant la construction des ordres du jour, le traitement des situations recensées dans les fiches et contribuant de manière générale à l'efficacité des travaux des FS
- Groupes de travail inter-FS pour renforcer la collaboration entre départements tout en facilitant l'élaboration d'outils communs sur différentes thématiques (prévention des RPS, Violences, Discriminations, Harcèlement et Agissements sexistes et sexuels, suivi des visites des FS)
- Implication des membres des FS dans leur formation initiale (définition du programme et des modalités de leur formation)
- Consolidation des bilatérales relatives aux recours sur le mouvement
- Dialogue social nourri par de nombreux groupes de travail
- Mise à disposition du calendrier annuel des instances

L'académie s'engage ³

- Développer et diffuser les outils collaboratifs inter-FS pour renforcer la prévention et la communication
- Poursuivre les groupes de travail issus du CSA sur des thématiques définies en instance
- Formaliser le calendrier du dialogue social



Décloisonner la fonction RH et simplifier les procédures administratives pour faciliter les démarches des agents

Afin de proposer aux agents un meilleur accompagnement et des démarches plus efficaces, l'académie déploie la dématérialisation et des nouveaux outils.

Les actions de l'académie

- Simplification des démarches via la dématérialisation de procédures
- Mobilisation des CRHP sur le conseil et l'accompagnement individuel des agents dans leurs démarches

L'académie s'engage ³

- Poursuivre la dématérialisation des démarches agents
- Informer les supérieurs hiérarchiques des avancements de leurs agents
- Automatiser les attestations RH notamment via l'IA (gain de temps pour les services et informations plus accessibles pour les agents)
- Communiquer aux personnels une information claire sur les interlocuteurs à solliciter en fonction de leur demande ou de leur besoin





**ACADÉMIE
DE GRENOBLE**

7 place Bir-Hakeim 38000 Grenoble

Feuille de route RH 2026
<https://www1.ac-grenoble.fr/>

