



**ACADÉMIE  
DE CLERMONT-FERRAND**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Grenelle de l'éducation

# Académie de Clermont- Ferrand

## Feuille de route pour les ressources humaines





Le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports engage, avec le Grenelle de l'Éducation, une évolution profonde du système éducatif et des métiers des personnels de l'Éducation nationale autour de quatre leviers prioritaires : reconnaissance, coopération, ouverture et protection et valeurs de la République.

Les objectifs poursuivis par le Grenelle de l'Éducation appellent une transformation en profondeur de la gestion des ressources humaines pour répondre aux attentes des personnels en matière de mobilité, de digitalisation et de relation personnalisée.

La déclinaison académique de la transformation ministérielle de la gestion des ressources humaines est présentée dans cette feuille de route RH qui se structure autour de trois axes :

- ✓ **1 : personnaliser la relation aux agents et mieux les accompagner ;**
- ✓ **2 : favoriser les mobilités ;**
- ✓ **3 : améliorer le bien-être et protéger les personnels.**

Pour réussir ce défi, la fonction RH de l'académie doit s'interroger, se renouveler et favoriser la création d'un écosystème RH dans lequel de multiples acteurs doivent agir de manière coordonnée autour d'objectifs stratégiques.

Cette galaxie RH mobilisera les IA-Dasen, personnels de direction, personnels d'inspection, services de gestion des personnels, service de la formation continue, conseillers RH de proximité, référente égalité femme-homme, assistants sociaux du personnel, médecins de prévention, infirmier de prévention, correspondante handicap académique, conseillers mobilité carrière, conseillers de prévention ainsi que les autres acteurs appelés à la compléter.

Le recteur, le secrétaire général d'académie, les DASEN placent la feuille de route dans les priorités stratégiques de leurs actions.

Le comité académique de direction pilote la mise en œuvre de la transformation RH au sein de l'académie.

Le secrétaire général adjoint – directeur des ressources humaines anime le comité de suivi.

Composé des cadres de la DRH, d'un SG de DSDEN et des membres des corps d'inspection et de direction, ce comité impulse et assure le suivi opérationnel de cette transformation. Il propose, le cas échéant, les mesures d'amélioration dans une démarche itérative.





# Personnaliser la relation aux agents et mieux les accompagner

**Repenser la relation aux personnels : accompagner professionnellement les personnels et s'inscrire dans une logique de services individualisés et collectifs.**

## 1.1 Les actions et dispositifs existants

- ✓ Le Groupe Académique d'Accompagnement Professionnel existe depuis 2005 dans l'académie de Clermont-Ferrand. Composé d'enseignants-accompagnateurs, chefs d'établissement, inspecteurs, psychologue et de personnels médico-sociaux, il accompagne les enseignants qui le souhaitent à prendre du recul sur leurs pratiques d'enseignement et développer de nouvelles compétences professionnelles.
- ✓ Le Groupe académique d'accompagnement des personnels de direction associant les représentants des chefs d'établissement sécurise leur parcours professionnel avec des travaux sur la prise en charge des éventuelles difficultés managériales, la constitution de viviers, la sécurisation des mobilités et les audits à visée participative.
- ✓ Les comités de suivi de la réforme des lycées généraux, technologiques et professionnels. Composés des personnels d'inspection, de direction ainsi que des représentants des organisations syndicales, ces comités formulent des propositions d'accompagnement RH de ces réformes pédagogiques.
- ✓ La loi du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique a conduit l'académie à repenser sa relation aux agents et à s'inscrire dans une logique de services individualisés et collectifs. Ainsi, outre la généralisation des vadémécums, les agents de la DRH mettent en place un accompagnement collectif de proximité avec des réunions d'information et d'échanges en bassins sur les actes de gestion et les transformations RH du système éducatif.

- ✓ Rayonnant sur l'ensemble des territoires de l'académie, la GRH de proximité permet à tous les personnels de bénéficier d'écoute, d'accompagnement, et de conseils individualisés sur leur situation professionnelle, leur carrière, leur éventuel projet d'évolution professionnelle ou de soutien dans les situations conflictuelles.
- ✓ Le développement professionnel et la fidélisation des enseignants contractuels est une priorité académique garantissant la qualité des enseignements dispensés aux élèves. Pour ce faire, l'académie mobilise de nombreux leviers : accueil spécifique lors des rentrées scolaires, formations dédiées, suivi rapproché par les chargés de mission d'inspection.
- ✓ La digitalisation des process RH, notamment l'évaluation et la titularisation des professeurs stagiaires (Compas en 2021), l'entretien professionnel des IATSS (Esteve en 2021) et la gestion du recrutement des professeurs contractuels (Acloe).

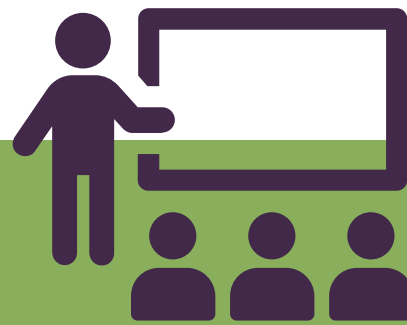
## 1.2 Les actions envisagées d'ici 2022

- ✓ Les agents nouvellement nommés dans les services académiques sont solennellement reçus au rectorat toute une journée pour favoriser leur intégration (vidéo de présentation de l'académie, déjeuner convivial, visites des locaux, remise du matériel informatique).  
Cet accueil concernera dès la rentrée prochaine tous les stagiaires et personnels nouvellement nommés dans l'académie pour favoriser le sentiment d'appartenance avec un temps ritualisé autour de la description de l'académie, de la présentation du portail de services – logements, crèches, activités sportives et culturelles- ponctué par un moment de convivialité.
- ✓ L'appropriation des enjeux de la transformation RH par les cadres pédagogiques, éducatifs et administratifs apparait déterminante.  
Pour ce faire, l'académie développera la formation des cadres aux bonnes pratiques managériales et favorisera le développement d'une culture commune par le mentorat, le tutorat et la mise en place d'ateliers de pratiques professionnelles pour les personnels de direction, d'inspection et les cadres administratifs supérieurs.  
Ainsi, dès que la situation sanitaire le permettra, l'académie organisera un séminaire sur la transformation RH et le management qualitatif à l'attention des cadres pédagogiques, éducatifs et administratifs.
- ✓ Renforcement du dispositif des conseillers RH de proximité avec notamment de nouveaux recrutements profilés pour accompagner les chefs d'établissement dans le volet managérial de leurs missions et le recrutement d'adjoints-gestionnaires pour améliorer le maillage territorial et diversifier le profil des conseillers RH de proximité.



- ✓ Poursuivre l'amélioration de la gestion qualitative des AESH avec une organisation académique qui a été repensée à cet effet (déploiement des PIAL, désignation d'un établissement employeur unique, bureau de gestion dédié, accès aux dispositifs RH tels que le compte personnel de formation et le congé de formation professionnelle).
- ✓ Organisation au sein de la DRH d'un pôle « Accompagnement des personnels et évolution professionnelle » avec une réunion mensuelle de l'ensemble des acteurs de ce pôle.
- ✓ Améliorer la communication RH vers les agents pour mieux faire connaître les dispositifs RH avec la publication d'une newsletter RH reprenant les actualités nationales et académiques, informant des actes de gestion à venir avec, à chaque publication, un focus sur un dispositif d'accompagnement.





# Favoriser les mobilités et l'attractivité du métier d'enseignant

Valoriser les compétences afin de fluidifier les parcours professionnels

## 2.1 Les actions et dispositifs existants

- ✓ La présence de l'académie dans les forums de métiers et les écoles d'application (notamment les IRA) pour développer et valoriser la marque employeur de l'Education nationale en général et de l'académie en particulier.
- ✓ Les formations initiale, continuée et continue des personnels constituent un des facteurs de l'efficacité du système scolaire et des services qui concourent à son bon fonctionnement.  
Le principal enjeu est l'actualisation des savoirs, des savoir-faire et savoir-être pour toujours mieux répondre aux besoins des élèves et des personnels.  
Le GRAF, groupe de réflexion académique sur la formation, pluri-catégoriel et inter-degré auquel est associé l'Inspé, élabore la stratégie académique en matière de formation continue. Les conseillers RH de proximité ont récemment intégré le GRAF.
- ✓ Le plan d'actions « Egalité professionnelle » femme-homme avec le parcours d'auto-formation pour les membres de jurys et concours, la création d'un site dédié à l'égalité professionnelle sur l'intranet académique et le déploiement du dispositif académique d'écoute de signalement et de traitement des actes de discrimination, de violence, harcèlement et agissements sexistes.

- ✓ Les dispositifs facilitant la mobilité inter-fonction publique : « Découvrir le métier de l'autre », « Découvrir une autre fonction publique ».

Depuis trois ans, l'académie de Clermont-Ferrand a mis en place, dans le cadre de son plan académique de formation à destination des personnels IATSS, ces deux dispositifs destinés à faciliter la mobilité professionnelle.

Ils permettent aux agents qui le souhaitent d'effectuer une immersion professionnelle dans une autre administration ou fonction publique.
- ✓ La politique de développement de compétences. Le Master « Territoires et pilotage des systèmes éducatifs » est une bonne illustration.

Le cadre éducatif, pédagogique ou administratif, se doit aujourd'hui de s'approprier des outils de diagnostic territorialisés et de développer ses capacités d'analyse et de pilotage afin de mobiliser des acteurs et de fédérer des politiques publiques complexes au service de territoires en mutation rapide, des territoires apprenants.

Dans le cadre de ce Master qui leur est réservé, les personnels d'encadrement de l'académie de Clermont-Ferrand sont invités à mener des recherches-actions directement en lien avec leurs problématiques professionnelles ; ils ont ainsi l'opportunité de croiser leurs regards sur leurs pratiques de pilotage, de profiter des apports de la recherche internationale, de bénéficier d'une veille sur les apports scientifiques, les réglementations, les outils et méthodes du pilotage et du développement territorial.

Ce parcours de Master MEEF, accueilli par l'Inspé Clermont-Auvergne, unique en France, a vu le jour en 2017 au sein d'un incubateur de projets, l'Institut d'Auvergne du Développement du Territoire (IADT), et à la suite de plusieurs séminaires internationaux organisés dans le cadre du projet stratégique académique.
- ✓ Le dispositif préprofessionnalisation. L'académie a noué un partenariat étroit et novateur avec l'Université Clermont-Auvergne permettant l'accueil d'une vingtaine d'étudiants de mathématiques dans les établissements scolaires dans des conditions remarquables (groupe de TD dédié, plages horaires libérées, établissements scolaires situés à proximité du campus universitaire afin de concilier études et découverte professionnelle du métier d'enseignant).

## 2.2 Les actions envisagées d'ici 2022

- ✓ Améliorer la détection des talents avec le déploiement de la Mission Académique d'Encadrement et des entretiens de carrière hors hiérarchie pour les attachés d'administration de l'Etat, les personnels de direction et d'inspection.
- ✓ Communication sur les métiers de l'encadrement avec des réunions d'information sur ces métiers au cours desquelles témoigneraient d'anciens lauréats des concours partis exercer dans une autre académie.
- ✓ Élargir le dispositif de préprofessionnalisation au premier degré.





## Focus sur la mobilité des personnels en situation de handicap

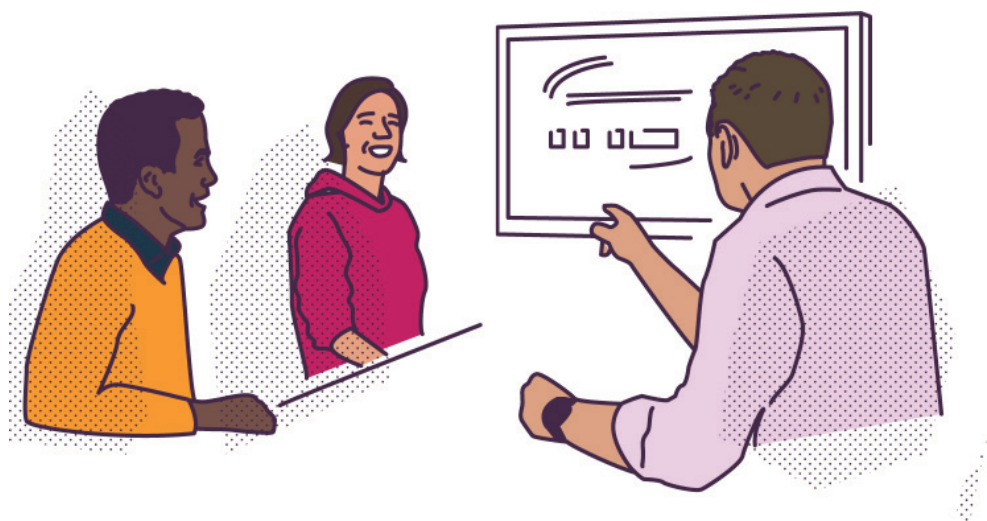
Le handicap contraint parfois les agents concernés à envisager une mobilité professionnelle au sein de leur administration, voire d'une autre administration. Cette mobilité et la complexité de son accompagnement comportent des freins. Pour les surmonter, l'académie a signé une convention de partenariat avec les signataires suivants :

- le préfet de la région Auvergne-Rhône-Alpes,
- le président du comité national du FIPHFP,
- le ministère des Armées, représenté par le directeur du CMG,
- la Gendarmerie nationale Auvergne,
- le président de l'Université de Clermont Auvergne,
- le directeur général du CHU de Clermont-Ferrand,
- le président du centre de gestion de la fonction publique territoriale du Puy-de-Dôme.

Animé par le Handipacte, ce dispositif veille à mettre en œuvre une politique de prévention et d'accompagnement permettant à l'agent, malgré une mobilité contrainte, de poursuivre son activité professionnelle dans une autre administration ou fonction publique tout en préservant l'efficacité des administrations concernées.

Les partenaires mutualisent leurs moyens, travaillent en réseau afin d'optimiser les possibilités de reclassement des personnels en situation de handicap.

Les signataires s'engagent à mettre en œuvre une politique RH inclusive : anticipation des évolutions de parcours professionnel liées au handicap, reconnaissance des compétences et des expériences acquises et prise en compte du bien-être au travail.





# Améliorer le bien-être et protéger les personnels

Favoriser le bien-être au travail par le développement professionnel et la protection.

## 3.1 Les actions et dispositifs existants

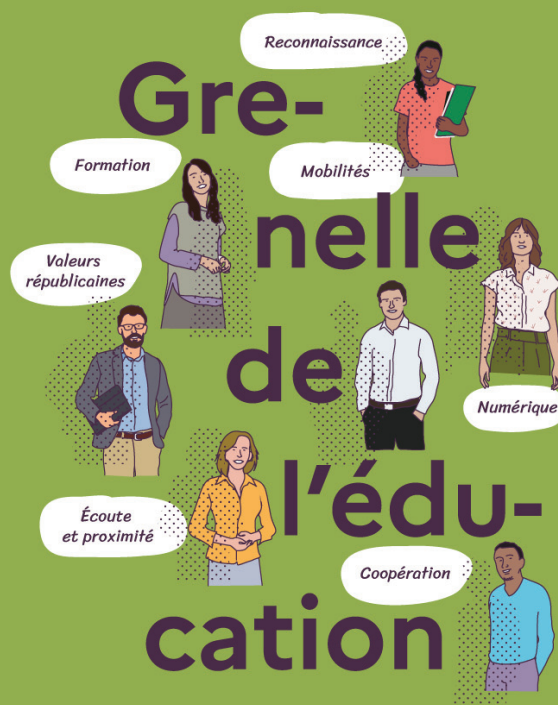
- ✓ Le dialogue social est de qualité au sein de l'académie de Clermont-Ferrand. Outre la bonne tenue des instances académiques et départementales, ce dialogue permet la constitution de groupes de travail métier où sont abordés les conditions d'exercice et le devenir professionnel (GT gestionnaires, GT TZR, GT CPE, GT PERSDIR, GT contractuels enseignants, GT AESH et plus récemment GT AED).
- ✓ Organisation d'audiences bilatérales RH régulières afin de faire le point sur des situations individuelles ou collectives particulières.
- ✓ Le Copil santé et sécurité au travail se réunit mensuellement pour décliner en actions concrètes la politique académique de santé et sécurité au travail (prévention des CMR, mise en œuvre des préconisations formulées par l'ISST et les médecins de prévention).
- ✓ La réunion mensuelle « DRH-Médecins-Assistants sociaux des personnels » permet l'examen des situations individuelles nécessitant une action concertée afin de prendre en charge les fragilités individuelles ou collectives repérées.
- ✓ Un accompagnement préventif des EPLE. La réunion mensuelle de suivi des établissements scolaires permet de repérer les signaux faibles et facilite le repérage en amont des situations RH et les facteurs de crise. Cette cellule de veille réunit le recteur, le SGA, les DASEN, le directeur de cabinet, le DRH, le CT-EVS et les IA-IPR-EVS.

- ✓ Dispositif de prévention des risques psychosociaux en partenariat avec l'Aract.
- ✓ Offre de formation sur la gestion du temps, du stress et des conflits depuis de nombreuses années.
- ✓ GT « protocole d'accompagnement des personnels confrontés à des faits de violence dans l'exercice de leur métier », issu du CHSCT-A.
- ✓ Systématisation des appels téléphoniques et des lettres de soutien suites aux événements traumatisants.
- ✓ Systématisation de l'accompagnement dans les démarches administratives suite aux événements traumatisants.

## 3.2 Les actions envisagées d'ici 2022

- ✓ La mise en place d'une dynamique collective de gestion RH au service d'une vision partagée et systémique au cours de réunions départementales avec les DASEN afin de croiser les regards sur les situations des départements. L'objectif est de dresser un tableau de bord partagé et d'en assurer le suivi à partir d'une typologie de situations structurées autour de trois axes : les remédiations - les points d'alerte - les veilles à effectuer.  
Le bénéfice attendu est une vision partagée par territoire et une répartition des rôles sur les situations à prendre en charge.
- ✓ Formalisation des procédures d'alerte pour analyser les situations de crise RH et apporter les réponses adaptées.
- ✓ Relancer le dispositif « maintien dans l'emploi et la gestion de la fin de carrière » initié avec la MGEN il y a deux ans.
- ✓ Poursuivre la montée en puissance du télétravail initiée avant la crise sanitaire.
- ✓ Développement de l'équipement numérique des personnels sur le mode nomade.
- ✓ Charte de la déconnexion et des bonnes pratiques numériques.
- ✓ Mieux communiquer sur l'action sociale en ciblant les publics les plus fragiles (contractuels, AESH, AED).
- ✓ Recrutement d'un psychologue du travail.
- ✓ Développement de la prise en charge du handicap psychique.





[www.ac-clermont.fr](http://www.ac-clermont.fr)