ACADÉMIE
DE LIMOGES
Liberté
Égalité
Fraternité

Académie
de Limoges

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

CHIFFRES CLÉS DE L'ACADÉMIE

- → **11 919** agents dans le public
- → **725** agents dans le privé sous contrat
- → **73%** de femmes (public + privé sous contrat)
- → **53%** d'agents publics exercent en Haute-Vienne
- → **30 %** agents publics exercent en Creuse
- → **17 %** d'agents publics exercent en Corrèze
- → **44 ans** : l'âge moyen des personnels

- → Environ **4600** enseignants du 2nd degré public, CPE et psychologues de l'Education Nationale
- → Environ **3300** enseignants du 1er degré public
- → Environ **1300** agents administratifs, techniques, sociaux et de santé
- → Plus de **1500** AESH
- → Plus de **800** personnels AED
- → **50** personnels d'inspection
- → **205** personnels de direction

SOMMAIRE

AXE 1 **ATTIRER LES TALENTS** . . . . . p 05

- **Objectif 1 –** Renforcer la visibilité de nos métiers, de nos atouts et de nos valeurs . . . . . p 06
- **Objectif 2 –** Mieux communiquer avec les agents. . . . . p 07
- **Objectif 3 –** Mieux accueillir et intégrer les nouveaux agents . . . . . p 08
- **Objectif 4 –** Accompagner les nouveaux agents dans le cadre d'un parcours agent . . . . . p 09
- **Objectif 5 –** Diversifier les viviers de recrutement . . . . . p 10

AXE 2 **FIDÉLISER LES AGENTS** . . . . . p 11

- **Objectif 1 –** Développer les RH de proximité et l'accompagnement personnalisé tout au long de la carrière . . . . . p 12
- **Objectif 2 –** Accompagner les mobilités. . . . . p 14
- **Objectif 3 –** Accompagner les transitions professionnelles. . . . . p 15
- **Objectif 4 –** Développer une formation professionnelle continue en faveur de parcours de professionnalisation . . . . . p 16
- **Objectif 5 –** Développer les conditions de travail propices. . . . . p 17
- **Objectif 6 –** Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes . . . . . p 18
- **Objectif 7 –** Développer l'action sociale. . . . . p 19
- **Objectif 8 –** Protéger les agents . . . . . p 20
- **Objectif 9 –** Incarner l'employeur exemplaire au service de la transition écologique . . . . . p 21

AXE 3 **CONSOLIDER LA FONCTION RH** . . . . . p 22

- **Objectif 1 –** Sécuriser les processus de gestion de la paye . . . . . p 23
- **Objectif 2 –** Préparer la rentrée . . . . . p 24
- **Objectif 3 –** Professionnaliser les recruteurs et les acteurs de la filière RH . . . . . p 25
- **Objectif 4 –** Accompagner la transformation de la fonction managériale. . . . . p 26
- **Objectif 5 –** Conduire un dialogue social de qualité . . . . . p 27
- **Objectif 6 –** Décloisonner la fonction RH et simplifier les procédures administratives pour faciliter les démarches des agents . . . . . p 28

AXE 1

ATTIRER LES TALENTS

Dans un monde du travail en constante évolution, l'académie de Limoges s'engage à attirer des profils diversifiés, à les fidéliser, et à leur offrir des opportunités d'épanouissement et de progression au sein de l'Éducation Nationale.

De par sa configuration, et surtout l'implication des agents qui la font vivre, l'académie de Limoges se distingue par sa proximité, son accompagnement personnalisé et son engagement à favoriser le développement de chacun. C'est en identifiant finement ce qui caractérise notre territoire et ses besoins spécifiques que nous pourrons renforcer notre attractivité et construire une identité professionnelle forte. Cette identité reflétera nos valeurs, nos spécificités et nos engagements, tout en permettant de mieux faire connaître nos métiers et d'attirer les compétences dont nous avons besoin.

L'approfondissement de la culture de l'accueil et de l'intégration en début de carrière constitue également l'un des principaux objectifs de cette nouvelle feuille de route RH. Être plus attractif, c'est aussi simplifier et moderniser notre communication interne et externe afin de la rendre plus claire et accessible à l'ensemble des personnels, tout en diversifiant nos canaux de recrutement et améliorant la lisibilité de nos offres d'emplois.

Chacune des actions déclinées viseront à attirer les profils dont nous avons besoin, à faciliter leur intégration et à les accompagner tout au long de leur parcours professionnel.

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

La promotion de nos métiers, de nos valeurs et de nos engagements est un levier essentiel pour attirer de nouveaux candidats et améliorer notre attractivité. Conforter notre présence sur les forums et salons de recrutement est indispensable pour mieux faire connaître nos métiers et la diversité des carrières offertes par l'Éducation nationale, en s'appuyant sur des partenariats renforcés avec les acteurs de l'emploi.
Promouvoir les valeurs de notre institution et mettre en avant les atouts de notre territoire sont essentiels pour rendre notre identité visible et attirer les personnels dont nous avons besoin. Dans cette dynamique, l'académie de Limoges a récemment créé un pôle recrutement, qui jouera un rôle central dans cette démarche en accompagnant les responsables du recrutement.

Nos actions

- → Organiser et participer à des événements afin de faire connaître les métiers de l'EN, améliorer la lisibilité et l'attractivité de nos métiers.
- → Améliorer la lisibilité des offres d'emploi, l'attractivité et diversifier les canaux de communication.
- → Faire connaître et développer les immersions professionnelles en interne et pour l'ensemble des personnels.
- → Créer les conditions d'immersion des personnes extérieures en lien avec les partenaires APEC, France Travail...
- → Renforcer l'identité de notre territoire, ses atouts pour renforcer son attractivité.

→ France Travail, Cap Emploi, l'APEC... Autant de partenaires de l'emploi avec lesquels l'académie de Limoges renforce sa collaboration. Ensemble, nous visons à mieux faire connaître nos métiers et leurs conditions d'accès, tout en modernisant l'image de la fonction publique. Notre ambition : attirer de nouveaux profils motivés par les valeurs et les missions portées par l'Académie.

→ Objectif 2 – Mieux communiquer avec les agents

L'amélioration des échanges entre les agents et notre administration est une priorité essentielle pour renforcer la compréhension des dispositifs RH tournés vers leurs besoins. Une communication claire passe par des actions concrètes : centraliser et rendre l'information accessible sur des supports reconnus, moderniser les outils de diffusion et multiplier les échanges directs. Webinaires interactifs, déplacements sur le terrain pour rencontrer les agents, ou encore une utilisation adaptée de la dématérialisation sont autant de leviers pour garantir une transmission fluide et transparente de l'information, tout en répondant aux besoins des agents de manière réactive et adaptée.

Nos actions

- → Formaliser les processus de recrutement afin d'améliorer la qualité de service rendu aux usagers.
- → Simplifier et rendre accessible l'information communiquée aux agents en créant un canal lisible et identifié par tous, en produisant des supports simples, clairs et faciles d'accès.
- → Engager des actions de communication dynamiques en allant à la rencontre des agents pour les informer et les accompagner sur les opportunités de carrière et les parcours internes au sein de l'EN.

DÉVOUVREZ LA MINUTE RH : VOTRE RENDEZ-VOUS MENSUEL

Chaque mois, la Minute RH vous informe sur toutes les actualités des ressources humaines de l'académie. Postes à pourvoir, nouvelles circulaires RH, mobilité professionnelle, présentation des nouveaux acteurs RH… Retrouvez en un clin d'œil toutes les informations essentielles pour votre parcours professionnel.

→ Objectif 3 – Mieux accueillir et intégrer les nouveaux agents

Pour renforcer le sentiment d'appartenance des personnels et garantir une prise de poste réussie, l'académie de Limoges s'engage à améliorer l'ensemble des dispositifs d'accueil et d'intégration des nouveaux personnels, en tenant compte des dimensions institutionnelles et humaines.

L'académie s'attache à proposer un accueil institutionnel de qualité, permettant aux nouveaux agents de s'approprier les valeurs, les missions et les spécificités de notre organisation. Parallèlement, une attention particulière est portée à leur intégration au sein de leur structure de travail afin de favoriser des relations professionnelles harmonieuses et une immersion réussie dans leur environnement.

Cet effort d'accompagnement s'inscrit tout au long de l'année : dès le début de l'année scolaire, moment clé pour construire des bases solides, mais aussi à tout autre moment, pour répondre aux besoins des agents intégrant leurs fonctions en cours d'année.

Nos actions

- → Améliorer l'accompagnement de l'ensemble des acteurs mobilisés dans l'accueil des nouveaux arrivants.
- → Renforcer l'accueil des nouveaux personnels, titulaires ou contractuels en cours d'année.
- → Formaliser l'accueil des nouveaux personnels dans les structures d'accueil : EPLE, écoles, services...

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

Leviers clés pour favoriser la réussite individuelle, des parcours d'accueil et d'intégration seront poursuivis, permettant d'offrir aux nouveaux arrivants une vision claire des attentes, des missions, ainsi qu'un soutien continu, tant en termes de formation que de mentorat ou tutorat. L'école académique de la formation (EAFC) joue un rôle déterminant dans cette démarche. Créée depuis 2022, l'EAFC s'est récemment dotée d'une gouvernance afin de rendre plus cohérente, plus lisible et accessible l'offre de formation et proposer aux personnels des parcours de formation continue, avec des cycles spécifiques dédiés à chaque catégorie de personnel. L'EAFC, qui joue un rôle crucial lors des journées d'accueil des nouveaux personnels, présentera le programme académique de formation (PAF) et les différents parcours métiers.

Nos actions

- → Structurer un parcours d'accueil et d'intégration pour l'ensemble des nouveaux arrivants en mobilisant l'ensemble des acteurs impliqués.
- → Adapter et optimiser le tutorat pour les nouveaux agents en fonction des besoins identifiés (formation, suivi, supervision...).

→ Objectif 5 – Diversifier les viviers de recrutement

Le portail numérique "Rejoindre l'éducation nationale" mis en place par le Ministère depuis l'année 2024 constitue un levier essentiel pour attirer une plus grande diversité de candidats internes ou externes et rendre nos offres d'emploi plus accessibles. Il permet de centraliser et de diffuser largement les offres d'emploi disponibles sur notre territoire, tout en simplifiant le processus pour les candidats. Ce portail leur permet de postuler, de suivre le traitement de leur dossier et d'échanger plus facilement avec l'administration. Les partenariats avec les établissements de formation, comme l'université, sont également essentiels pour élargir notre vivier de candidats et attirer des profils variés et qualifiés. L'académie de Limoges, par la création de son pôle recrutement, poursuivra la formation des acteurs du recrutement à l'outil Virtuo afin d'offrir une meilleure expérience à nos candidats et professionnaliser tous les acteurs RH.

Nos actions

- → Etablir des partenariats avec des établissements de formation (université, écoles de formation, Institut de Préparation à l'Administration Générale...).
- → Promouvoir la diversité des profils des candidats par des actions de sensibilisation des acteurs du recrutement.
- → Développer et structurer la mission de repérage des profils et des compétences par nos acteurs RH (corps d'inspection, CRHP, chefs d'établissement...) en assurant leur connaissance des besoins (détection de talents, recensement des compétences, exploitation des entretiens...).

→ **Découvrez les métiers de l'Éducation nationale au forum annuel de l'académie.**

Chaque année, l'académie de Limoges organise un forum des métiers pour faire découvrir la richesse et la diversité des métiers de l'Éducation nationale. Cette journée met en lumière les nombreuses missions exercées par les personnels de l'académie et offre un espace d'échange unique.

Destiné à un large public — agents publics, personnels du secteur privé, demandeurs d'emploi, étudiants et jeunes diplômés — ainsi qu'aux personnels de l'académie souhaitant explorer des perspectives d'évolution, cet événement propose des ateliers animés par des professionnels aux parcours variés : professeurs des écoles, enseignants, CPE, AESH, AED, adjoints-gestionnaires, personnels administratifs, infirmiers, psychologues, et bien d'autres encore.

AXE 2

FIDÉLISER LES AGENTS

Fidéliser les agents est essentiel pour renforcer l'attractivité de nos métiers et garantir la stabilité des équipes. Dans l'académie de Limoges, la relation de proximité avec les agents est une force déjà reconnue, que nous souhaitons encore renforcer.

En s'appuyant sur cette proximité, nous nous engageons à développer une gestion des ressources humaines davantage individualisée, axée sur l'écoute et l'accompagnement personnalisé, pour répondre aux besoins spécifiques de chaque agent.



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

Renforcer les ressources humaines de proximité et proposer un accompagnement personnalisé tout au long de la carrière sont des priorités réaffirmées par l'académie de Limoges pour fidéliser ses agents et valoriser leur engagement.

L'académie de Limoges, dans la continuité de ses actions, poursuit et renforce ses dispositifs d'accompagnement pour une réponse adaptée et individualisée aux besoins de chaque agent. Pour cela, elle met l'accent sur une meilleure visibilité et une plus grande opérationnalité des conseillers RH de proximité (CRHP), complémentaire de l'appui hiérarchique, dont les missions méritent d'être mieux connues. Cela passe par des temps d'échange renforcés, avec également nos acteurs de prévention (infirmière du travail, médecins du travail, psychologue...) en vue d'améliorer la qualité de vie et les conditions de travail de nos personnels.

Nos actions

- → Favoriser les évolutions de carrière au travers notamment des parcours MAE et du Mentorat.
- → Optimiser les dispositifs existants pour accompagner les évolutions professionnelles (compte personnel de formation, Bilan de compétences, formation continue et/ou qualifiante...).
- → Promouvoir et rendre lisible les préparations aux concours et certifications.
- → Développer de nouvelles modalités de découverte des métiers et d'immersion professionnelle dans le cadre d'une réorientation professionnelle.
- → Développer des modalités de rencontres collectives et individuelles au plus près des agents sur le territoire. (CRHP, médecin du travail, psychologue, infirmière du travail...).
- → Mieux structurer et optimiser le processus de gestion des départs (outiller les services de gestion en facilitant la saisie des attestations pôle emploi, informations claires...) afin de garantir un accompagnement de qualité.

LES CONSEILLERS RH DE PROXIMITÉ : UN ACCOMPAGNEMENT AU PLUS PRÈS DES AGENTS

Depuis 2019, l'académie de Limoges s'appuie sur un réseau de conseillers RH de Proximité (CRHP) pour accompagner les personnels tout au long de leur parcours professionnel. Présents dans chaque département, ces conseillers sont coordonnés par un conseiller académique basé au rectorat, sous l'autorité de la directrice des relations et des ressources humaines de l'académie.

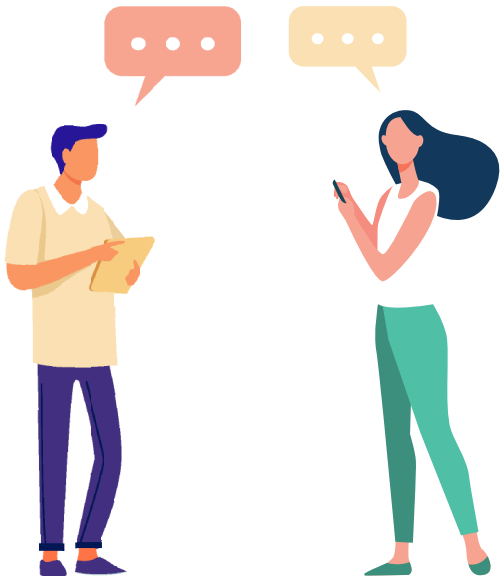
Leur mission ? Offrir un soutien personnalisé aux personnels titulaires, stagiaires ou non titulaires de l'Éducation nationale et de Jeunesse et Sport. Que ce soit pour un projet de mobilité, une formation ou tout simplement un conseil dans le cadre de votre vie professionnelle, les CRHP sont là pour vous écouter et vous guider.

→ https://www.ac-limoges.fr/relations-et-ressources-humaines-121469

DIPLÔME UNIVERSITAIRE PARCOURS MANAGEMENT : SE FORMER POUR MIEUX ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT

En partenariat avec l'IAE, l'académie de Limoges propose un DU Parcours Management. Il propose une formation diplômante axée sur les nouvelles approches de management et de collaboration collective. Il accompagne les managers dans l'acquisition des compétences nécessaires pour conduire efficacement les transformations et relever les défis du changement.

→ https://www.ac-limoges.fr/media/25355/download



→ Objectif 2 – Accompagner les mobilités

Accompagner les mobilités, qu'elles soient internes ou externes, est essentiel pour favoriser le développement des compétences et renforcer l'engagement de nos personnels. Permettre aux agents d'avoir connaissance des différents dispositifs de mobilité professionnelle est un enjeu important pour faciliter leur évolution et les fidéliser. Découvrir d'autres systèmes éducatifs en accomplissant une mobilité à l'étranger peut également permettre d'enrichir ses pratiques professionnelles. Il est donc important d'apporter plus de visibilité à tous ces dispositifs et d'encourager de telles mobilités en les accompagnant.

Nos actions

- → Informer et développer des modalités de mobilités de l'agent (détachement, mobilités à l'international...) Donner une meilleure lisibilité aux différents dispositifs de mobilité pour l'ensemble des corps (détachement, mobilité à l'international, passerelle IRA...).
- → Rendre plus lisible la parcours agent dans le cas d'un vœu de mobilité fonctionnelle ou géographique, en mettant à disposition des guides, des infographies claires...

Vous souhaitez donner un nouvel élan à votre carrière ou explorer de nouvelles perspectives professionnelles ? Le portail de mobilité des enseignants est là pour vous accompagner. Retrouvez-en un seul espace toutes les informations essentielles sur les opportunités de mobilité et d'évolution de parcours. Conseils, témoignages et outils pratiques sont à votre disposition pour guider votre démarche et construire votre projet professionnel en toute sérénité.

- → https://www.education.gouv.fr/le-portail-mobilite-des-enseignants-306316
- → https://www.education.gouv.fr/mutation-des-personnels-du-second-degre-siam-phase-interacademique-3218



→ Objectif 3 – Accompagner les transitions professionnelles

Les transitions professionnelles sont devenues une réalité incontournable. Que ce soit en raison de changements organisationnels, de l'évolution des compétences requises ou de la recherche d'un nouvel épanouissement personnel, ces transitions peuvent susciter à la fois des opportunités et des défis. L'Éducation nationale, tout comme les autres secteurs, s'adapte à ces nouvelles dynamiques en proposant des dispositifs pour accompagner les agents dans leurs projets de reconversion ou de réorientation professionnelle.

Détails des actions

- → Préparer et anticiper la prise de fonction de l'agent (Stages d'immersion, tuilage, définition du poste, temps d'adaptation).
- → Renforcer la formation des personnels nouvellement affectés.
- → Assurer un suivi qualitatif des agents en postes adaptés de courte durée (PACD) ou en poste adapté de longue durée (PALD), en période de préparation au reclassement (PPR).

Découvrez toute la richesse des missions et des fonctions qui vous sont accessibles à différentes étapes de votre carrière.

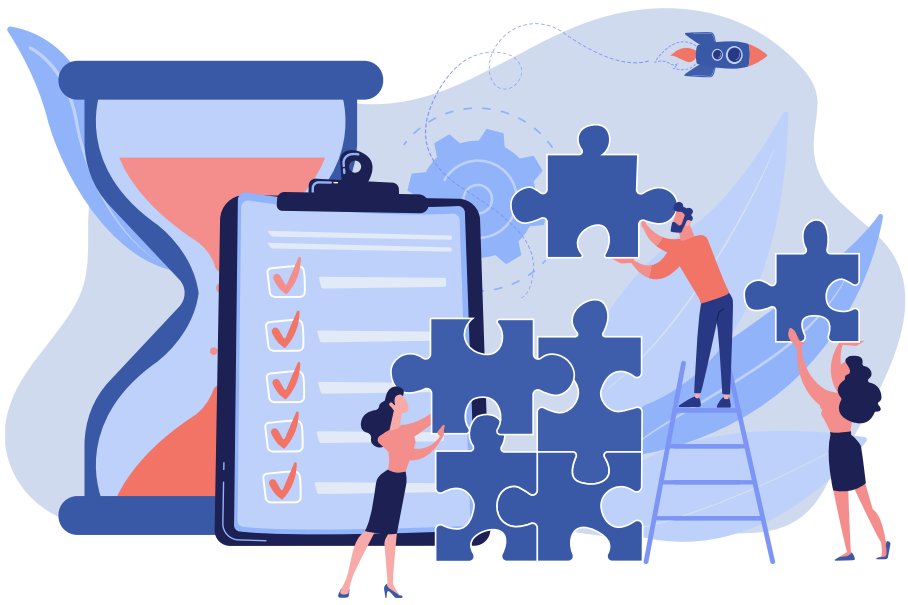
→ https://www.ac-limoges.fr/media/37557/download

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

La formation professionnelle continue est aujourd'hui un levier indispensable pour accompagner les personnels tout au long de leur carrière. Elle vise à offrir des parcours de professionnalisation en phase avec les besoins concrets des agents et les transformations de nos métiers. Dans cette dynamique, l'EAFC occupe une position clé en proposant une offre de formation rénovée et poursuivra sa modernisation, afin de développer les compétences des personnels et relever les défis des évolutions professionnelles.

Nos actions

- → Décliner une programmation pluriannuelle des formations.
- → Proposer des parcours de formation permettant de développer des compétences socles et des compétences spécifiques à chaque métier.



→ Objectif 5 – Développer les conditions de travail propices

Un environnement professionnel prenant en compte toutes les dimensions des agents nécessite de développer des conditions propices au travers d'un cadre de travail qui répond à leurs besoins physiques, psychologiques et sociaux.

Soucieuse de la qualité de vie au travail des personnels, l'académie mobilise l'ensemble des leviers favorisant un environnement de travail serein. C'est tout à la fois simplifier les outils (dématérialisation), mettre en place une prévention active pour la santé au travers d'une équipe pluridisciplinaire (médecins, infirmière, psychologue, assistante sociale...), ou encore développer les collectifs de travail permettant de renforcer la collaboration, le soutien mutuel et la cohésion au sein des équipes.

Nos actions

- → Accompagner les agents dans le cadre de l'évolution de l'organisation du travail.
- → Promouvoir le co-développement comme méthode d'accompagnement et d'apprentissage collectif.
- → Développer des actions collectives et individuelles en vue de la prévention et de la promotion de la santé et du bien-être au travail.
- → Faciliter l'accès aux procédures par la dématérialisation.
- → Mesurer la satisfaction des usagers (enquêtes de satisfaction, baromètre), créer des comités usagers sur des thématiques variées.
- → Renforcer l'accompagnement des EPLE, écoles, services dans la détection des signaux faibles et l'accompagnement des situations complexes.

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

L'égalité professionnelle reste un des piliers de la politique des ressources humaines de l'académie de Limoges, qui réaffirme dans cette feuille de route son engagement en faveur de l'égalité professionnelle. Elle infuse l'ensemble des actes de gestion des personnels, comme les opérations d'avancement et de mobilité des personnels. Elle favorise l'accès des femmes à toutes formes de missions et à tous les métiers, facilitant autant que possible leur accès aux postes d'encadrement. Des efforts soutenus en matière de communication, de sensibilisation et de formation seront poursuivis afin de diffuser largement d'une culture commune de l'égalité professionnelle.

Détails des actions

- → Élaborer un plan d'action académique en faveur de l'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations, le communiquer, assurer un suivi et un bilan de ces actions.
- → Déployer et communiquer le guide de parentalité.

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : UNE AMBITION RENFORCÉE POUR 2025

En 2025, un nouveau plan académique pour l'égalité femmes-hommes sera mis en œuvre, en cohérence avec les orientations du plan national. L'académie s'appuiera sur la double labellisation Alliance "égalité diversité" pour renforcer ses actions et poursuivre ses efforts en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité.

→ Objectif 7 – Développer l'action sociale

L'action sociale en faveur des personnels est un levier de la gestion des ressources humaines. Elle vise à accompagner et soutenir les agents à chaque étape de leur vie professionnelle, contribuant ainsi à leur bien-être et à l'amélioration de leurs conditions de vie.

Le renforcement de la communication autour des aides sociales proposées par l'académie et ses partenaires, garantira que chacun et chacune puisse y accéder, avec une attention particulière portée aux publics les plus fragiles.

Nos actions

- → Renforcer l'information des personnels concernant l'ensemble des prestations sociales et les accompagner dans leurs démarches.
- → Renforcer la visibilité des différents guides (action sociale, logement, parentalité) en diversifiant et optimisant les canaux de communication.



→ Objectif 8 – Protéger les agents

Protéger les agents, qu'ils soient titulaires ou contractuels, est notre responsabilité pour garantir un environnement de travail sûr, respectueux et propice à l'exercice de leurs missions. Cette protection englobe non seulement la sécurité physique des personnels, mais aussi leur bien-être psychologique et émotionnel au travers d'un accompagnement soutenu. En vue de la maîtrise des risques et de la prévention des difficultés, l'académie de Limoges s'engage pleinement dans cette démarche en mobilisant ses acteurs académiques et en déployant des dispositifs spécifiques tels que les dispositifs de signalement, l'octroi de la protection fonctionnelle.

Nos actions

- → Renforcer la protection et l'accompagnement des agents en cas de violences ou de menaces : violences, discrimination, harcèlement, agissements sexistes, protection fonctionnelle...
- → Consolider le réseau des acteurs de la santé et sécurité au travail.
- → Assurer le suivi des situations individuelles complexes dans le cadre du groupe d'appui RH.
- → Porter à la connaissance des agents les différents dispositifs de signalement et assurer leur effectivité.
- → Mettre en place un programme de formation premier secours en santé mentale.
- → Anticiper, traiter et assurer la résolution de situations difficiles par le bon fonctionnement de la cellule de veille EPLE.
- → Favoriser les actions de médiation pour accompagner les agents et les collectifs de travail.
- → Développer des guides de gestion des gestes professionnels : professeurs d'EPS, professeurs des écoles...

STOP DISCRI : DISPOSITIF ACADÉMIQUE DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET AGISSEMENTS SEXISTES

L'académie de Limoges propose à ses personnels un dispositif de signalements qui a pour objectif de protéger, accompagner et soutenir les personnels qui pensent être victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes, et les orienter vers les services compétents.

→ https://www.ac-limoges.fr/dispositif-academique-de-recueil-des-signalements-stop-discri-123158



→ Objectif 9 – Incarner l'employeur exemplaire au service de la transition écologique

La transition écologique impose à chaque organisation d'adopter un comportement exemplaire et de promouvoir des pratiques responsables. En agissant de manière durable, nous assumons notre responsabilité envers la société et contribuons à préserver les ressources pour les générations futures.

L'académie de Limoges, profondément ancrée dans un territoire reconnu pour la richesse de son patrimoine naturel et son engagement en faveur des démarches durables, intensifiera ses actions notamment à travers la plan académique de mobilité employeur.

Nos actions

- → Poursuivre la formation des cadres à la transition écologique.
- → Décliner et mettre en œuvre le plan de transition environnementale élaboré par la Région Académique.
- → Promouvoir les mobilités douces et encourager des usages responsables des moyens de déplacement.
- → Développer la formation sur les outils collaboratifs afin de réduire les déplacements professionnels.
- → Proposer une plateforme de covoiturage.
- → Recenser et proposer aux agents des tiers-lieux de travail collectifs (DSDEN, CIO...).
- → Diversifier l'offre de restauration afin de réduire les trajets pendant la pause méridienne.
- → Déployer une campagne de communication auprès des agents sur les dispositifs en faveur de la transition écologique (covoiturage, véhicules électriques, promotion des aides aux transports durables...).

AXE 3

CONSOLIDER LA FONCTION RH

Placer l'agent au cœur de l'action RH : telle est la priorité nationale.

Notre académie se caractérise par sa capacité d'innovation, l'agilité des services, leur proximité avec les personnels. Cette identité affirmée témoigne de la dynamique engagée pour répondre aux besoins de nos agents.

Les nouveaux défis de la feuille de route RH académique portent sur le développement de la fonction recrutement en vue de renforcer l'attractivité de nos métiers et également sur l'accompagnement des agents tout au long de leur parcours professionnel.

Dans cette perspective, l'académie de Limoges fixe de nouveaux objectifs pour l'ensemble des acteurs de la filière RH :

Repenser l'organisation de l'éco-système RH avec l'ensemble des acteurs sur le territoire, structurer son action, formaliser les process et rendre lisible le rôle de chacun ;

Accélérer la modernisation de l'environnement de travail des services en vue de faciliter et sécuriser leur action ;

Développer les compétences de chaque acteur RH au service de ces nouveaux enjeux et mettre en place les actions d'accompagnement adaptées.

→ Objectif 1 – Sécuriser les processus de la gestion de la paye

La sécurisation de la paye constitue un enjeu majeur pour garantir la fiabilité et la transparence dans la gestion des ressources humaines. L'enjeu consiste à maintenir et améliorer la qualité de la gestion administrative individuelle qui désigne l'ensemble des actes relatifs à la carrière de l'agent et leur traduction financière. Il nous appartient ainsi d'assurer la bonne coordination des acteurs et faciliter leur action par le développement de processus dématérialisés impliquant l'ensemble de ces acteurs.

Cette gestion qualitative implique également que l'on améliore la communication à l'égard de nos agents pour expliciter ces processus administratifs, que l'on renforce la formation de nos gestionnaires et que les chefs de bureau et de division puissent consacrer le temps qu'ils jugent nécessaire à l'accompagnement de leurs équipes.

Nos actions

- → Assurer le développement du dossier administratif dématérialisé des personnels ATSS dans RenoiRH.
- → Assurer autant que possible la production des éléments nécessaires à la paie dans les délais et avec le bon niveau de qualité.
- → Sécuriser les processus de paye en EPLE.

→ Objectif 2 – Préparer la rentrée

La bonne anticipation et coordination de la préparation de rentrée constituent un enjeu majeur de réussite de la rentrée scolaire et de bon fonctionnement des établissements, écoles et services. La coordination de nos acteurs, installée dans notre académie, doit être maintenue pour assurer l'ensemble des étapes nécessaires : suivi fin des flux de personnels, anticipation de nos prévisions de besoins en personnels et de nos actions pour assurer le recrutement en temps et en heure.

Nos actions

- → Calibrer au plus juste l'apport nécessaire en ressources humaines au regard des moyens dont dispose l'académie.
- → Anticiper les recrutements et fidéliser la ressource déjà disponible.
- → Elaborer au niveau académique un calendrier annuel de gestion partagé avec les personnels de direction.

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

Les aspirations professionnelles de nos personnels évoluent, et les métiers se transforment. Dans ce contexte, il est essentiel de professionnaliser les pratiques RH pour garantir une gestion des personnels adaptée aux enjeux actuels et futurs. Cela implique de doter les recruteurs et les acteurs RH des outils, méthodes et structures nécessaires pour anticiper les évolutions et répondre aux attentes croissantes des agents. Le pôle recrutement de l'académie de Limoges, participera activement à cette nécessité de professionnaliser tous les acteurs du recrutement, en formalisant un processus de recrutement, mais aussi en renforçant la visibilité de nos offres d'emploi sur différents réseaux.

Pour soutenir les acteurs RH dans cette mission, l'académie de Limoges s'appuiera sur la stratégie ministérielle "RH 2026" qui prévoit un plan d'accompagnement des métiers, destiné à favoriser le développement des compétences des acteurs RH et à renouveler les pratiques de gestion des ressources humaines et les organisations du travail.

Détails des actions

- → Mettre en place un pôle recrutement.
- → Mettre en place une gouvernance académique pour coordonner, animer et professionnaliser les acteurs du recrutement.
- → Formaliser le processus de recrutement des contractuels et le rendre lisible par tous les recruteurs.
- → Partager de façon transparente les conditions de travail et de rémunération spécifiques à chaque emploi dès l'offre d'emploi.
- → Développer l'activité des CRHP sur le conseil en évolution professionnelle.
- → Améliorer l'outillage et les indicateurs comme pilotage RH de proximité.
- → Renforcer l'outil de pilotage RH de proximité (déjà existant) en optimisant les indicateurs.

MENTOR : UNE PLATEFORME INTERMINISTÉRIELLE DE FORMATION EN LIGNE, DIVERSIFIÉE ET ÉVOLUTIVE, CONÇUE POUR ACCOMPAGNER VOS PROJETS DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Plus de 120 formations sont disponibles, regroupées en 16 collections couvrant des thématiques variées : ressources humaines, affaires juridiques, finances, achats publics, management, santé et sécurité au travail, numérique, communication, développement durable, et valeurs de la République.

→ https://mentor.gouv.fr/local/staticpage/view.php?page=ensavoirplus

→ Objectif 4 – Accompagner la transformation de la fonction managériale

Face aux évolutions des métiers et des organisations, la fonction managériale se trouve au cœur des transformations. Les attentes vis-à-vis des managers, qu'ils soient en établissement ou en service académique, évoluent pour répondre à des enjeux de coordination, d'innovation et de pilotage de proximité. Face à ces défis, il devient essentiel de les accompagner dans cette transformation, en renforçant leurs compétences et en leur offrant un soutien adapté. Le développement de partenariats, tel que celui de l'université de Limoges, la stratégie de formation de l'EAFC et du Service inter-académique de la formation des personnels d'encadrement (SIA-FPE) , ainsi que la diversité des dispositifs permettent de consolider les actions de formations et d'accompagnement en direction des personnels en situation d'encadrement.

Nos actions

- → Développer des compétences managériales à partir de parcours de formation adaptés : DU, séminaires, actions de communication…
- → Renforcer l'accompagnement de la fonction management en EPLE et en service académique.
- → Construire un réseau d'ambassadeurs RH en EPLE.
- → Développer des modalités d'accompagnement des managers face à un enjeu de transformation (coaching d'équipe, codéveloppement…).
- → Accompagner le changement avec une communication interne.

LE LAB 110 BIS LIMOGES, LAB D'INNOVATION PÉDAGOGIQUE ET ADMINISTRATIVE DE L'ACADÉMIE DE LIMOGES

Depuis 2019, le Lab 110 bis de Limoges est le laboratoire d'innovation pédagogique et administrative de l'académie de Limoges. Bien plus qu'un simple lieu, c'est une véritable pépinière d'idées et de projets au service de la transformation des pratiques professionnelles.

Ici, enseignants, éducateurs, personnels administratifs, cadres et autres acteurs de l'académie unissent leurs forces pour imaginer, concevoir et concrétiser des initiatives innovantes. Accompagnés par l'équipe du Lab, les participants bénéficient d'un cadre collaboratif, d'outils créatifs et de méthodes adaptées pour transformer les idées en solutions concrètes.

→ Objectif 5 – Conduire un dialogue social de qualité

L'académie de Limoges place le dialogue social au cœur de ses priorités en matière de ressources humaines, réaffirmant son rôle essentiel dans la construction d'un climat de travail serein, collaboratif et porteur de propositions. Un dialogue social de qualité est un levier indispensable pour aborder les enjeux RH de manière partagée et anticiper les évolutions nécessaires dans un esprit de concertation. L'académie maintiendra des groupes de travail réguliers sur des enjeux RH, tels que le plan «égalité professionnelle entre les femmes et les hommes», les lignes directrices de gestion, la feuille de route RH, ou bien la prévention des risques....

Nos actions

- → Renforcer les instances de dialogue social pour aborder les enjeux RH.
- → Maintenir les groupes de travail réguliers autour de sujets à fort impact RH, dont les RPS.
- → Développer les travaux de la formation spécialisée en santé sécurité et conditions de travail spéciale académique.

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

Pour parvenir à un accompagnement plus individualisé et de proximité, la gestion des ressources humaines devra être pleinement partagée et portée par l'ensemble des acteurs impliqués, qu'il s'agisse des inspecteurs, doyens, chefs d'établissement, chefs de service, ou autres responsables. Cette approche collective permettra de renforcer la capacité de l'académie à mieux répondre aux attentes de ses personnels tout en modernisant ses pratiques.

Dans cette optique, L'académie de Limoges poursuivra ses efforts pour simplifier les démarches administratives et améliorer la qualité de service pour l'ensemble de ses personnels. Des outils pratiques, comme Colibris, rendent les procédures plus simples et accessibles, facilitant ainsi les démarches quotidiennes des agents. Avec l'appui du SEMSIRH, (Service d'Expertise et de Modernisation des Systèmes d'Information en Ressources Humaines) service dédié à la modernisation des systèmes d'information RH, l'académie déploiera de nouvelles solutions numériques pour automatiser certaines tâches, améliorer le suivi des carrières et renforcer la fiabilité des données.

Détails des actions

- → Développer les procédures Colibris.
- → Organiser des modalités de rencontres et de partage d'informations entre acteurs RH (calendrier de rencontres, équipes Teams, actions de sensibilisation et d'information…).

COLIBRIS : MES DÉMARCHES RH EN UN CLIC!

Mes démarches RH en 1 clic ! J'envoie ma demande, je suis les étapes de son traitement, ma relation avec mon service RH est simplifiée ! la plateforme Colibris vous permet d'effectuer l'ensemble de vos démarches en ligne. Vous serez orienté(e), en fonction de votre profil, vers vos demandes (mouvement, mutation, recours, avancement, recrutement…) qui seront directement transmises au service académique correspondant.

Je peux par exemple bénéficier d'un remboursement forfaitaire au titre de ma protection sociale complémentaire de santé :

- → https://www.ac-limoges.fr/protection-sociale-complementaire-psc-un-remboursement-mensuel-pour-les-agents-de-l-etat-122761#:~:text=de%20cet%20employeur.-,O%C3%B9%20faire%20sa%20demande%20%3F,de%20votre%20demande%20de%20remboursement.

education.gouv.fr