



ACADÉMIE
DE LIMOGES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Grenelle de l'éducation

Académie de Limoges

Feuille de route pour les ressources humaines



AVANT-PROPOS

À l'issue du Grenelle de l'éducation, le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports souhaite impulser une dynamique en faveur de la reconnaissance et de l'accompagnement de tous les personnels œuvrant pour le système éducatif, que ce soit en termes de formation, d'évolution de carrière, d'écoute ou de bien-être au travail. Cet objectif, qui est une priorité du ministre Jean-Michel Blanquer, passera par une **modernisation de la gestion des ressources humaines (GRH)**.

Ainsi, destinée à transformer en profondeur la gestion des ressources humaines, à personnaliser et à humaniser la relation entre l'agent et l'institution, cette dynamique a pour objectif d'instaurer une GRH nouvelle, plus moderne, de proximité, afin de l'adapter aux nouveaux enjeux, d'**identifier des talents**, de **rendre plus attractifs les métiers et les parcours professionnels** au sein de l'Éducation nationale, mais également de faire **des professeurs heureux et des agents épanouis**, au sein de l'académie en améliorant durablement leurs conditions de travail.

L'attention portée à la gestion des personnels au sein de l'institution doit en effet trouver tout son sens dans le cercle vertueux qui permettra à chacun d'exercer son métier dans des conditions optimales, pour le bien de nos élèves et au bénéfice de tout usager.

Après plusieurs semaines de travaux et de concertations, les ateliers conduits dans le cadre du Grenelle de l'éducation ont permis l'émergence de 5 axes de progrès :

- ▶ améliorer la relation aux personnels ;
- ▶ accompagner les parcours professionnels ;
- ▶ piloter et professionnaliser l'accompagnement RH ;
- ▶ favoriser la qualité de vie au travail, améliorer le bien-être des personnels ;
- ▶ prévenir, protéger et soutenir les personnels.

De par sa configuration, et surtout l'implication des agents qui la font vivre, l'académie de Limoges s'inscrit déjà depuis plusieurs années dans cette RH qualitative et de proximité. Cependant, les ateliers et colloques issus du Grenelle de l'éducation ont permis de **relire l'axe RH « accompagner les personnels » du projet académique à la lumière du rapport de synthèse « Quels professeurs au XXI^e siècle ? »**. La feuille de route RH qui en découle fixe des objectifs

plus ambitieux en matière d'accompagnement et de bien-être des personnels, en grande proximité, sur un territoire rural où le défi est encore plus grand et nous oblige à faire preuve d'imagination et d'innovation.

Pour ce faire, **4 axes de progrès académiques**, adaptés aux territoires et aux spécificités locales ont été identifiés, dans lesquels le « réussir ensemble » du projet académique trouvera tout son sens :

- ▶ orienter, former et coopérer ;
- ▶ mieux informer et répondre ;
- ▶ écouter et soutenir les personnels ;
- ▶ favoriser le bien-être au travail et développer le sentiment d'appartenance.

Ces axes de progrès, qui visent tous les personnels de l'académie, se veulent avant tout, dans leur déclinaison et leur mise en œuvre, **concrets, réalisables, facilement accessibles et visibles de tous à court et moyen termes**. Ils ont donc vocation à être expérimentés, suivis et améliorés ou simplement poursuivis et étoffés par des actions nouvelles.

Leur mise en œuvre aura un impact fort sur l'écosystème RH et impactera tous les acteurs de la RH, acteurs sur lesquels une attention particulière devra également être portée. Ainsi, par leur présence et leur rôle en grande proximité des personnels, ces acteurs auront **un rôle stratégique** dans le déploiement et la réussite de cette feuille de route RH.

Le calendrier de déploiement des actions RH

Des premiers dispositifs sont déjà en place, d'autres sont en cours de mise en œuvre, parfois à titre expérimental ou devront être déployés dans un avenir proche.

La volonté de l'académie de Limoges est de proposer, expérimenter, adapter et généraliser chaque action, pour qu'elle trouve à terme une réelle efficacité auprès des agents.

Ainsi, la cellule de veille RH suivra régulièrement la mise en œuvre opérationnelle de ces actions, tandis que le COPIL « feuille de route RH » évaluera leur pertinence et fixera des objectifs à plus ou moins long terme, pour une politique RH souple et évolutive.

Un calendrier prévisionnel de mise en œuvre des actions est précisé pour chaque action faisant partie de la feuille de route RH.

SOMMAIRE

AXE 1 : IDENTIFIER ET COOPÉRER 10

ACTIONS

IDENTIFIER ET ACCOMPAGNER 11

- Identification et accompagnement des talents (MAE)
- Accompagnement des personnels en difficulté

FAIRE DÉCOUVRIR ET VALORISER LES MÉTIERS DE L'ÉDUCATION NATIONALE 11

- Découvrir des métiers de l'Éducation nationale : « Une journée avec ... »
- Immersion « découverte d'un autre métier »

COOPÉRER 12

- Mentorat
- 110 bis Limoges
- Séminaires collaboratifs

AXE 2 : INFORMER ET RÉPONDRE 13

ACTIONS

INFORMER 14

- Les « Mercredis de ... »
- Newsletter RH
- Guide d'information RH, FAQ, capsules vidéos

FACILITER LES ÉCHANGES 15

- Échanges dématérialisés : E-agent

RÉPONDRE 15

- RDV RH personnalisés
- Cellule académique RH

sc enfants

AXE 3 : ÉCOUTER ET SOUTENIR LES PERSONNELS 16

ACTIONS

FORMER 17

- Formation prévention risques psycho-sociaux (RPS) et management et compétences psycho-sociales (CPS)
- Formation accompagnement des collectifs

ANTICIPER 18

- Prévenir des conflits - Dispositif D2R2 avec mise en place d'une équipe formée
- Dispositifs de soutien et d'actions en cas de violences

ÉCOUTER ET SOUTENIR 19

- Recrutement d'un psychologue de l'Éducation nationale
- Réseau de CRHP et plateforme dédiée

AXE 4 : BIEN-ÊTRE ET SENTIMENT D'APPARTENANCE 20

ACTIONS

TROUVER UN SENS AU TRAVAIL 21

- Valoriser son propre métier
- Équilibrer vie professionnelle/vie personnelle

FAVORISER LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL 21

- Baromètre bien-être au travail
- Carnet académique « QVT et sécurité »
- Expérimentation « Engagement QVT »
- Simplifications administratives

CRÉER UNE IDENTITÉ 22

- Académie verte
- Accueil des nouveaux personnels
- Cérémonie d'entrée dans la profession pour les enseignants

CALENDRIER

| Fin 2019 | Début 2020 | Fin 2020 | Janvier 2021 | Février 2021 | Mars 2021 |
|--|---|---|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ Réseau des conseillers ressources humaines de proximité ▶ 110 bis Limoges, espace d'échanges de pratiques ▶ Mercredis de la mobilité | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Immersion « découverte d'un autre métier » ▶ Formation à la prévention des risques psycho-sociaux et au management du travail | <ul style="list-style-type: none"> ▶ L'accompagnement des talents par la mission académique de l'encadrement (mesure à renforcer en 2021 et 2022) | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Simplification numérique et administrative | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Application E-agent | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Formation des conseillers RH de proximité à l'accompagnement des collectifs ▶ Guides d'information RH, la FAQ, et les capsules vidéo |
| Avril 2021 | Mai 2021 | Juin 2021 | Juillet/Août 2021 | Septembre/Octobre 2021 | Novembre/Décembre 2021 |
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ Capsules vidéo « valorisation d'un métier de l'Éducation nationale » ▶ Poursuivre et renforcer l'image d'une académie verte | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Recrutement d'un psychologue du travail ▶ Le livret académique « qualité de vie au travail et sécurité » pour les encadrants ▶ Cellule de veille RH | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Découverte et la valorisation des métiers de l'Éducation nationale via le dispositif « Une journée avec » ▶ Équilibre vie personnelle/vie professionnelle ▶ COPIL « Feuille de route RH » | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Conception du dispositif D2R2 pour prévenir les conflits en équipes | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Newsletter RH ▶ « Matinées RH » à l'attention des personnels de direction et d'inspection ▶ Accueil des nouveaux personnels et cérémonie d'entrée dans le métier pour les professeurs ▶ Procédure de saisine ▶ Rendez-vous RH personnalisés ▶ Mentorat ▶ Baromètre du bien-être au travail ▶ Cellule de veille RH ▶ Mise en place du dispositif D2R2 (expérimentation sur les Perdir) | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Expérimentation « Engagement Qualité de Vie au Travail » |

I - LES PERSONNELS DE L'ACADÉMIE DE LIMOGES

Parfois qualifiée d'académie de taille modeste, l'académie de Limoges est toutefois et de loin le plus gros employeur sur son territoire. Elle compte plus de 11500 personnels titulaires et contractuels.

CHIFFRES CLÉS

10 800 agents dans le public, dont 80% de personnels titulaires

700 agents dans le privé sous contrat

72% de femmes

53% des agents publics exercent en Haute-Vienne

30% des agents publics exercent en Corrèze

17% des agents publics exercent en Creuse

44 ans : l'âge moyen des personnels

Environ **4600** enseignants du 2nd degré public et psychologues de l'Éducation nationale

Environ **3400** enseignants du 1^{er} degré public

Environ **1300** agents administratifs, techniques, sociaux et de santé

Plus de **1200** personnels AESH

Plus de **850** personnels AED

46 personnels d'inspection

178 personnels de direction

La feuille de route RH concerne tous les personnels

Il est important de souligner que tous les personnels, sans exception, sont concernés par la RH de proximité. Certes les personnels enseignants exerçant dans le 1^{er} et le 2nd degrés sont les plus nombreux à être au contact direct des élèves, mais les autres personnels sont aussi au cœur du fonctionnement de l'institution. Les fonctions de conseil, d'appui ou de support aux métiers de l'enseignement sont en effet des ressources essentielles dans la chaîne qui conduit à la réussite de l'élève et à l'accompagnement au métier d'enseignant ; la satisfaction au travail de tous les personnels est capitale.

II-LES ACTEURS DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS L'ACADÉMIE DE LIMOGES

LES ACTEURS RH

- ▶ La secrétaire générale adjointe ressources humaines (SGA RH)
- ▶ Les services RH académiques et départementaux
- ▶ Le réseau des conseillers RH de proximité (CRHP)
- ▶ Le délégué académique à la formation des personnels de l'Éducation nationale (DAFPEN et DAFPE)
- ▶ Les assistantes sociales en faveur des personnels
- ▶ Les acteurs du pôle santé et sécurité au travail
- ▶ La référente pour les agents en situation de handicap
- ▶ La référente pour l'égalité entre les femmes et les hommes
- ▶ Certains cadres administratifs
- ▶ Les personnels d'inspection
- ▶ Les chefs d'établissement

La condition de réussite du déploiement des axes académiques de la feuille de route RH s'appuie sur l'implication de tous les acteurs académiques et de terrain. Ceux-ci seront placés au cœur même de l'action RH de proximité et feront l'objet d'un accompagnement spécifique visant à améliorer leur degré de compétences et de connaissances RH, afin de constituer pour les personnels qu'ils gèrent ou qu'ils côtoient au quotidien un véritable référent RH de proximité.

La cellule de veille RH (CVRH) est constituée des services RH académiques, des conseillers RH de proximité, du conseiller technique Établissement et Vie Scolaire (CT EVS) et des assistantes sociales en faveur des personnels.

- ▶ Elle analyse les enquêtes « baromètre du bien-être au travail » réalisées auprès des personnels ;
- ▶ Elle fait un bilan des demandes des personnels en difficulté et des réponses apportées ;
- ▶ Elle s'assure de l'opérationnalité des mesures sur le terrain ;
- ▶ Elle vérifie la pertinence des actions RH engagées.

La CVRH se réunira deux fois par an (octobre et mai), sous la coordination de la SGA RH.

Le pilotage et le suivi de la feuille de route RH

Impulsé par le ministère, ce dispositif nouveau et innovant ayant pour objectif d'améliorer l'accompagnement des agents par le développement de la RH de proximité est porté au plus haut niveau académique par la direction de l'académie et par chaque IA-DASEN. Il présente en effet de forts enjeux en matière de communication, de GRH et d'attentes des personnels sur les thématiques qui le composent.

Aussi, le pilotage de la feuille de route RH de l'académie de Limoges sera confié à un comité de pilotage constitué du comité de direction restreint placé près de la rectrice, des IA-DASEN, du directeur de cabinet, du secrétaire général, de la secrétaire générale adjointe DRH, de la secrétaire générale adjointe budget, contrôle de gestion et performance et de la directrice de la communication, ainsi que du DAFPEN/DAFPE.

Ce comité de pilotage pourra s'entourer d'experts sur les différentes thématiques de la feuille de route.

Le COPIL :

- ▶ identifie les axes de progrès en termes de RH de proximité ;
- ▶ décide de la politique RH (notamment recrutement, formation, etc.) et arrête les mesures.

Il se réunit chaque année au mois de juin.

AXE 1

IDENTIFIER ET COOPÉRER

CONSTAT

La connaissance des diverses possibilités d'évolution et de mobilité représente un véritable enjeu RH. Si un personnel administratif dispose de plus de facilité pour changer de fonctions, les personnels enseignants ont parfois du mal à entrevoir les passerelles vers d'autres métiers, dans et hors l'Éducation nationale.

L'académie souhaite éclairer chaque personnel, notamment aux moments clés de la carrière, sur les possibilités d'évolution professionnelle. L'idée est de donner envie, de rendre chacun acteur de son propre projet de parcours, d'apporter des clés pour lui donner les chances de réussir et de l'accompagner.

LES OBJECTIFS

- ▶ Identifier, orienter ou réorienter
 - Des talents
 - Mais aussi des personnels en difficulté
- ▶ Favoriser et accompagner les possibilités d'évolution et de mobilité
 - En valorisant les métiers de l'Éducation nationale
 - En faisant découvrir les possibles parcours professionnels
- ▶ Coopérer
 - En développant le mentorat
 - En proposant un espace de travail collaboratif
 - En organisant des séminaires de co-construction pour les nouveaux enseignants

ACTIONS

IDENTIFIER ET ACCOMPAGNER

1. L'identification et l'accompagnement des talents par la mission académique de l'encadrement (depuis septembre 2020)

L'académie de Limoges participe à l'expérimentation sur la mise en place de « missions académiques de l'encadrement » par la mission de la politique de l'encadrement supérieur. La mission académique de l'encadrement a pour mission le repérage des talents académiques et l'accompagnement des trajectoires professionnelles. L'académie est tout à fait volontaire sur cette

mission et entend lui donner une importance particulière, en faveur d'un renouvellement de la gestion des cadres et de la promotion d'une politique RH qualitative et individualisée.

2. L'accompagnement des personnels en difficulté

Plusieurs dispositifs existent dans l'académie pour l'accompagnement des personnels en difficulté. L'identification précoce de ces personnels sera revue et améliorée.

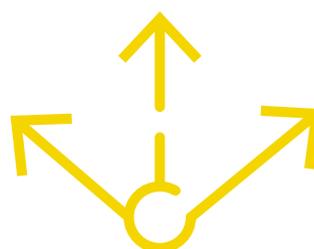
FAIRE DÉCOUVRIR ET VALORISER LES MÉTIERS DE L'ÉDUCATION NATIONALE

3. La découverte et la valorisation des métiers de l'Éducation nationale via le dispositif « Une journée avec » (juin 2021)

Sur demande auprès d'un CRHP, l'agent sera accueilli auprès d'un collègue volontaire pendant une journée ou une demi-journée afin de découvrir un autre métier, une autre fonction ou un autre environnement. Le dispositif se mettra en place sur la base d'une expérimentation sur quelques structures volontaires qui auront à cœur de valoriser leur métier.

4. L'immersion « découverte d'un autre métier » (depuis 2020)

Mise en œuvre en 2020, la période d'immersion permet à un agent souhaitant se reconvertir professionnellement de découvrir un autre métier dans et hors de l'Éducation nationale. La demande s'effectue auprès d'un CRHP qui va ensuite organiser cette immersion, y compris dans un secteur d'activité différent.



COOPÉRER

5. Le mentorat (automne 2021)

L'académie souhaite expérimenter la mise en place du mentorat. Il s'agit de mettre en place une action de soutien, d'aide, d'échanges et d'apprentissage, dans laquelle une personne d'expérience, le mentor, offre le recul de son expérience acquise et de son expertise dans le but de favoriser le développement d'une autre personne. Le mentorat académique s'organise sur la base du volontariat et sera coordonné par le réseau des CRHP. Il visera notamment un projet d'évolution professionnelle pour l'agent demandeur.

6. Le 110 bis Limoges, espace d'échanges de pratiques (depuis 2019)

Depuis 2019, le 110 bis Limoges permet l'échange de pratiques entre pairs et favorise ainsi les initiatives des collectifs de travail au bénéfice de l'élève. Les groupes y sont accompagnés par des professionnels dans un espace de travail collaboratif et innovant.

7. Les « Matinées RH » à l'attention des personnels de direction et d'inspection (septembre 2021)

L'acculturation de la gestion RH par les acteurs de proximité favorise le déploiement de l'accompagnement de personnels à travers un travail collaboratif. Les services RH mettront en place des moments d'échanges collectifs avec les personnels de direction et d'inspection sur une thématique RH. Ces temps d'échanges pourront aussi être organisés à la demande des chefs d'établissement.

8. Des séminaires collaboratifs pour les nouveaux enseignants, en présence de pairs

Les jeunes enseignants se verront proposer, sur leurs trois premières années d'exercice, deux séminaires collaboratifs d'une demi-journée par an. Le séminaire sera organisé en circonscription ou département selon les effectifs et sera supervisé par des pairs. L'idée est celle d'un échange de pratiques innovantes et/ou réussies, voire d'une co-construction de pratiques pédagogiques. Les groupes seront inchangés dans l'année.

Il s'agira aussi d'un moment favorable pour remplir le baromètre du bien-être au travail, d'en analyser les résultats et proposer des pistes d'amélioration d'un séminaire à l'autre. Ces séminaires seront aussi un lieu où bâtir à la fois un collectif solidaire et un sentiment d'appartenance au corps et à l'académie.



AXE 2

INFORMER ET RÉPONDRE

CONSTAT

L'information aux personnels suit historiquement un flux descendant (du rectorat vers les personnels), et finalement assez traditionnel de l'emblématique et lourde « circulaire administrative ». Le mode de dialogue entre l'agent et son administration, même s'il reste très présent dans l'académie de Limoges compte tenu de la proximité et de l'ouverture aux usagers des services RH, gagnerait à être amélioré et modernisé.

L'amélioration de l'information et des échanges entre l'agent et son administration a pour objectif de donner à l'agent toute l'information utile, mais aussi de la rendre plus claire et plus lisible. L'académie doit également repenser l'information en matière de proximité. Pour ce faire, il faut envisager la manière dont les services RH peuvent apporter la réponse adéquate à chaque personnel.

LES OBJECTIFS

- ▶ Faciliter les échanges via la dématérialisation
- ▶ Mieux informer
 - En mettant en place une communication plus efficace, plus moderne et plus personnalisée
- ▶ Répondre
 - En personnalisant les réponses
 - En apportant une aide technique

ACTIONS

FACILITER LES ÉCHANGES VIA LA DÉMATÉRIALISATION

1. L'application E-agent (février-mai 2021)

À la demande du ministère, l'académie de Limoges expérimente la mise en place d'une application permettant de moderniser et de faciliter les échanges entre l'agent et son service gestionnaire. Téléchargeable sur mobile, très simple d'utilisation, ergonomique et évolutive, cette application est expérimentée depuis février 2021 et vise à perdurer.



MIEUX INFORMER

2. La procédure de saisine (automne 2021)

Cette mesure nouvelle devrait permettre de renseigner les agents sur la démarche à suivre en cas de saisine. Il s'agit ici de concevoir une fiche-type descriptive de la procédure : identification des acteurs, des circuits, les délais de réponse..., jusqu'à l'accusé de réception dont on oublie souvent l'importance.

3. Les « Mercredis de... »

Depuis fin 2019, le réseau des CRHP met en place régulièrement des séances d'information au sein des départements sur différentes thématiques RH, au plus proche des agents. La thématique de la mobilité, par exemple, a été abordée lors des « mercredis de la mobilité » au sein des trois départements. D'autres théma-

tiques sont en préparation pour l'année à venir. Des demandes peuvent aussi être adressées aux CRHP sur une thématique spécifique afin d'organiser des temps de présentation et d'échanges. Les idées seront recueillies sur la plateforme RH afin d'organiser d'autres « Mercredis de... ».

4. La newsletter RH (septembre 2021)

Le service communication publie depuis 2020 une newsletter à l'attention des personnels.

La mise en place d'une nouvelle lettre RH, dans laquelle seront données des informations régulières, notamment sur la carrière et la mobilité permettra d'informer les personnels sur les moments clés de l'année.

5. Les guides d'information RH, la FAQ, et les capsules vidéo (mars-avril 2021)

Parmi les informations régulières de l'académie vers les agents, on compte la diffusion de données sur les métiers, les mobilités, ou tout autre thématique RH.

À noter par exemple :

- ▶ la mise en place d'une foire aux questions AED en juin 2021 ;
- ▶ la rédaction d'un guide de la mutation intra-académique second degré en mars 2021 ;
- ▶ la diffusion de capsules métiers à compter d'avril 2021.



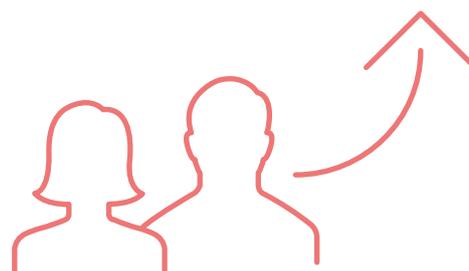
RÉPONDRE

6. Les rendez-vous RH personnalisés (automne 2021)

Les services de gestion des ressources humaines et le réseau des CRHP s'engagent sur la mise en place de rendez-vous RH personnalisés, sur demande de l'agent. Ce rendez-vous est l'occasion de faire un point sur la carrière ou d'aborder toute autre question relative au parcours professionnel de l'agent. C'est aussi un moment propice pour apporter des réponses aux agents selon les demandes et besoins.

7. Les cellules techniques d'accompagnement RH

Lors des moments importants de leur carrière (mutations, promotions, élections), les enseignants sont accompagnés tout au long des processus par l'administration qui met en place des cellules d'aide techniques.



AXE 3

ÉCOUTER ET SOUTENIR LES PERSONNELS

CONSTAT

L'écoute et le soutien sont souvent des thématiques évoquées par les personnels quels qu'ils soient comme faisant probablement défaut au sein des académies.

L'évolution des métiers, des publics et des contextes de travail, l'allongement des carrières, l'intégration de nouvelles missions et de nouveaux personnels, rendent l'exercice de chaque métier au sein de l'Éducation nationale particulièrement complexe. Dans ce contexte, les dispositifs d'écoute et de soutien adaptés sont des priorités pour l'académie.

LES OBJECTIFS

- ▶ Former pour
 - Prévenir les situations de souffrance au travail, et les accompagner
 - Accompagner les collectifs de travail
- ▶ Anticiper
 - Pour éviter des situations de crise
 - En apportant un soutien rapide aux agents dans les situations de conflits avec les usagers
 - En communiquant sur les dispositifs de soutien et d'écoute
- ▶ Écouter et soutenir
 - En accompagnant chaque agent individuellement en cas de difficultés professionnelles

ACTIONS

FORMER

1. La formation des cadres à la prévention des risques psycho-sociaux (RPS), aux compétences psycho-sociales (CPS) et au management du travail (2020-2022)

L'académie s'est impliquée dès 2015 dans la prévention des RPS. Les chefs d'établissement, personnels d'inspection et cadres administratifs de l'académie ont ainsi pu suivre une formation à la prévention des RPS dès 2017.

L'académie de Limoges souhaite former le plus grand nombre de personnels en proposant une formation aux compétences psycho-sociales (CPS). En parallèle, elle souhaite faire monter en compétences les formateurs en CPS afin qu'ils deviennent experts.

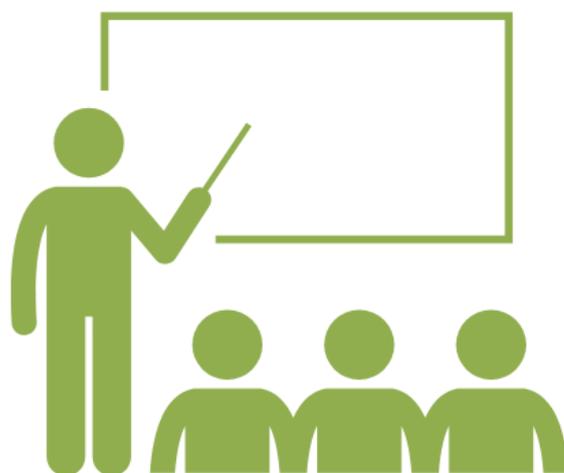
Le formation favorisera le bien-être des personnels qui seront en capacité de mobiliser les compétences psycho-sociales pour eux-mêmes et d'analyser leurs propres pratiques professionnelles, de favoriser une posture professionnelle bienveillante, de porter un regard différent sur le public auquel il fait face, les difficultés des élèves, ses besoins et pourra s'appuyer sur ses forces.

Une nouvelle formation « management du travail » a été proposée en 2020-2021 à tous les personnels de direction.

L'académie bénéficiera dès le printemps 2021 d'un catalogue étendu de formations à tous les personnels d'encadrement, en lien et avec l'appui du service interacadémique de la formation des personnels d'encadrement.

2. La formation des conseillers RH de proximité à l'accompagnement des collectifs (mars-avril 2021)

La formation vise à acquérir une méthodologie en conduite du changement et à l'accompagnement des organisations. Ainsi formés, les CRHP pourront intervenir à la demande et en appui, dans les établissements et les services rencontrant des difficultés mais aussi auprès de ceux qui souhaitent mettre en place une réorganisation ou un projet impliquant un changement des organisations, souvent source de mal-être par manque d'information et d'accompagnement au changement.



ANTICIPER

3. Le dispositif D2R2 (dire, discuter, réfléchir, réguler) pour prévenir les conflits en équipes (depuis février 2021)

Coordonné par le conseiller technique du recteur « établissements et vie scolaire », le dispositif D2R2 est conçu pour accompagner sur le terrain les personnels de direction dans la prévention des situations complexes via une équipe académique formée et professionnalisée.

Les objectifs visés par ce dispositif nouveau sont d'anticiper un dysfonctionnement de l'EPL ou d'un service en raison d'imcompréhensions ou de mésententes dans les équipes en général et de direction en particulier et de diminuer ainsi le recours à l'enquête administrative en EPL pour des difficultés de fonctionnement des équipes de direction.

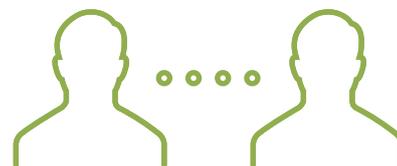
La proposition nouvelle que fait l'académie de Limoges sur ce point est de créer un échelon de saisine intermédiaire à la hiérarchie. Le groupe D2R2 offrira ainsi la possibilité de consulter un pair en toute confidentialité, sans jugement ni évaluation. L'équipe D2R2 sera formée (rentrée 2021) et soumise à une charte éthique.

4. Les dispositifs de soutien et d'action en cas de violences et incivilités

Tous les agents victimes de violences et d'incivilités dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions peuvent demander la protection fonctionnelle. Le bureau des affaires juridiques et la DRH s'engagent à répondre sous 8 jours aux demandes de protection fonctionnelle. Une communi-

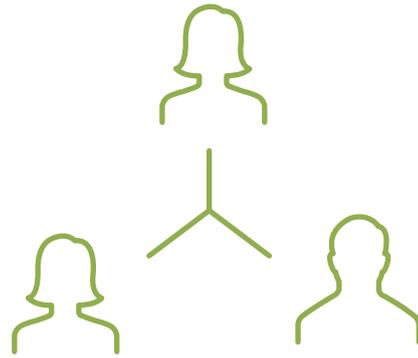
cation sera effectuée régulièrement sur ce dispositif.

Par ailleurs, la fiche « santé et sécurité au travail », élaborée par le pôle « santé et sécurité au travail » de l'académie est diffusée dans toutes les structures de l'académie. Cette fiche, mise en place en 2019, identifie les interlocuteurs que peuvent saisir les agents pour chaque difficulté rencontrée au sein de leur environnement de travail (incivilités, violences, souffrance, accident, etc.)



5. Les mesures d'accompagnement des agents en difficulté (mai-juin 2021)

L'académie de Limoges est en cours de recrutement d'un psychologue du travail afin de renforcer le pôle santé et sécurité au travail ainsi que le travail du médecin des personnels. Il permettra de faciliter l'accès des agents à un accompagnement en cas de difficultés professionnelles.



ÉCOUTER ET SOUTENIR

6. Le réseau des conseillers ressources humaines de proximité (CRHP)

Le réseau des CRHP a été mis en place en septembre 2019. Il comprend à ce jour 4 conseillères formées à l'accompagnement individuel et bientôt collectif.

L'académie de Limoges a fait le choix de déployer cette fonction au plus près du terrain dans chaque département, en recrutant 4 agents de catégorie A qui y consacrent l'intégralité de leur temps de travail. Le réseau est animé par un CRH académique et la SGA DRH. Tous les personnels qui le souhaitent peuvent rencontrer un CRHP sur simple demande et au plus près de leur lieu de travail.

Les CRHP mettent aussi en place des événements RH impliquant directement les agents et tiennent des permanences itinérantes régulières sur leur territoire dédié.

À cet effet, une plateforme CRHP sera déployée d'une part pour déposer les demandes de rendez-vous, et d'autre part pour partager les bonnes pratiques.

AXE 4

FAVORISER LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ET DÉVELOPPER LE SENTIMENT D'APPARTENANCE

CONSTAT

Le bien-être au travail est l'un des éléments qui contribue à la qualité des pratiques professionnelles et à l'implication des personnels dans leurs fonctions. Lorsque l'on parle de bien-être, on pense à la qualité de vie au travail, au respect de chacun, à l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle et au sens de son métier. Pour donner tout son sens à son métier, chaque personnel doit prendre conscience que son action professionnelle vise l'intérêt de l'élève et qu'elle se situe dans un processus où chacun a sa place et où chaque fonction, chaque mission a son importance. Dans le même ordre d'idée, donner une identité à son institution est souvent gage de sens parce que c'est le moyen de créer un sentiment d'appartenance à celle-ci. L'identité de l'académie est constituée par un territoire avec ses particularités, de la somme des personnels qui la composent et lui donnent une image, voire une personnalité ; c'est le « réussir ensemble » qui est l'esprit même du projet académique 2020-2024 de l'académie de Limoges.

LES OBJECTIFS

- ▶ Donner du sens au travail
 - En veillant à l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle
 - En valorisant son propre métier
- ▶ Maximiser la satisfaction au travail
 - Par la mise en place et le suivi du « baromètre bien-être au travail »
 - En détectant et en rompant l'isolement
 - Grâce à un livret académique « QVT et sécurité »
 - Par des expérimentations « Engagement QVT »
 - En simplifiant et allégeant les procédures administratives
- ▶ Créer une identité et un sentiment d'appartenance
 - En donnant une image à l'académie et aux métiers de l'éducation au sein de l'académie
 - En organisant un séminaire d'accueil des nouveaux personnels

ACTIONS

TROUVER DU SENS AU TRAVAIL

1. L'équilibre vie personnelle/vie professionnelle (juin-décembre 2021)

Une première solution pour permettre l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle est de communiquer et mettre en pratique une charte de droit à la déconnexion. La charte existe, il faut maintenant l'appliquer.

Par ailleurs, pour aider au maintien de cet équilibre, la division des personnels enseignants avec la collaboration des chefs d'établissement peut, sur demande, accompagner les personnels enseignants du second degré nouvellement affectés notamment dans les zones rurales, en apportant une aide au logement au moins

provisoire. L'académie établira un recueil annuel des possibilités de logement au sein des établissements.

Enfin, la réflexion sur le télétravail va dans ce même sens et sera poursuivie dans l'académie, à l'issue de la crise sanitaire.

2. Des capsules vidéo « valorisation d'un métier de l'Éducation nationale » (avril 2021)

Réalisées par le service communication, les capsules vidéo seront mises en ligne sur le site du rectorat. Des personnels de l'académie de Limoges y décriront leur métier, un projet innovant ou une réussite professionnelle, afin d'améliorer leur travail et leur métier.

FAVORISER LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

3. Un baromètre du bien-être au travail (automne 2021)

La construction du projet académique avait conduit à interroger les personnels sur les éléments conditionnant leur bien-être au travail. L'académie mettra en place un sondage annuel qui permettra de connaître par type de métier leur ressenti sur leurs conditions de travail. Ces données, relatives à la satisfaction au travail, à l'implication ou au désir de quitter l'institution, pourront permettre de déployer des actions spécifiques par métier.

4. La boîte à idées « qualité de vie au travail »

La plateforme RH recueillera les bonnes pratiques ou idées nouvelles de tout

membre du personnel en matière de qualité de vie au travail. Une idée par an sera retenue et mise en œuvre.

5. Le livret académique « qualité de vie au travail et sécurité » pour les encadrants (mai 2021)

Ce recueil de bonnes pratiques élaboré par le pôle santé et sécurité au travail présente des fiches permettant d'améliorer la prise en main d'un service ou les pratiques de management. À titre d'expérimentation, il sera diffusé aux chefs de service académiques et des DSDEN en mai 2021.



6. Une expérimentation « Engagement Qualité de Vie au Travail » (novembre/décembre 2021)

L'académie de Limoges souhaite mettre en place une expérimentation au sein de structures ou de services volontaires à la mise en œuvre de 8 engagements en matière de QVT. Le réseau des CRHP et le psychologue du travail accompagneront ces expérimentations.

7. La simplification numérique et administrative (janvier 2021)

À la suite d'un diagnostic établi en décembre 2020, le rectorat s'est engagé à limiter le nombre de courriels, de communications administratives et d'enquêtes en direction des établissements et des écoles. La sensibilisation des services émetteurs et la mise en place de modérateurs a permis la réduction notable des envois dès janvier 2021.

CRÉER UNE IDENTITÉ

8. Poursuivre et renforcer l'image d'une académie verte (avril 2021)

L'académie de Limoges, académie « verte », dispose de nombreux atouts. Le site internet de l'académie mettra en valeur dans la rubrique « portail des territoires » les éléments d'attractivité et de qualité de vie sur son territoire et au sein de ses structures.

Les mesures précédentes en faveur de l'information et de la valorisation des métiers seront aussi les moyens de bâtir une identité.

9. Accueil des nouveaux personnels (septembre et octobre 2021)

Un séminaire d'une demi-journée banalisée sera organisé pour tous les personnels nouvellement recrutés. Les personnels seront accueillis par la rectrice qui présentera l'académie en chiffres, le cabinet et ses conseillers techniques. Le projet académique sera déroulé puis illustré à travers quelques projets réalisés dans les établissements, en présence des porteurs de projet. Le secrétaire général d'académie et la secrétaire générale adjointe RH, feront ensuite une présentation des services et des CRHP. Les personnels AESH feront l'objet d'un accueil spécifique dans chaque DSDEN.

Académie Verte
Limoges

La DSI explicitera les Guides des outils et usages numériques. Le guide des outils numériques permet à chaque agent une prise en main facilitée et rapide des outils numériques mis à leur disposition. Ce livret existe depuis novembre 2020, il donne accès à l'agenda partagé entre services académiques/chefs d'établissement, et au Portail des espaces collaboratifs des enseignants.

Les nouveaux recrutés se verront remettre une clef USB « Académie de Limoges » qui comportera le projet académique et la présentation de l'académie, les guides des outils et usages numériques, un guide pratique des services, ainsi qu'un éco-cup « Limoges, académie verte ».

Pour les personnels contractuels enseignants du 2nd degré en particulier, il est prévu un accueil au sein de chaque éta-

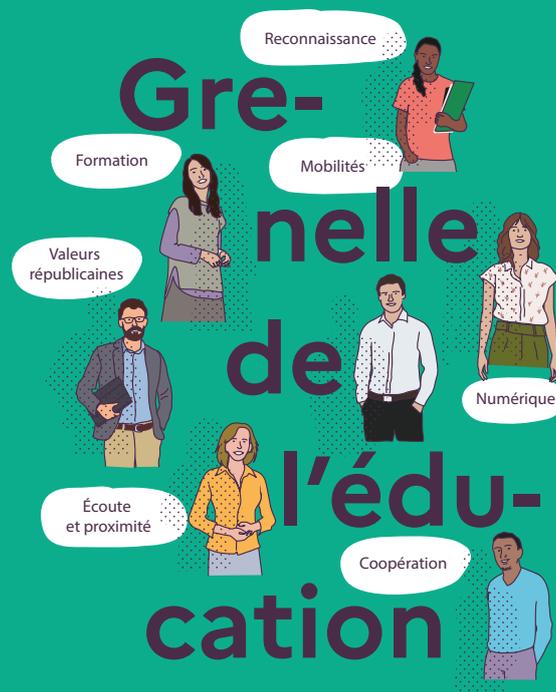
blissement. Depuis 2019, un livret d'accueil est transmis à tous les personnels concernés.

10. Cérémonie d'entrée dans la profession pour les enseignants (octobre 2021)

Parallèlement à cela, une cérémonie d'entrée dans la profession pour les enseignants est prévue en octobre de chaque année.

Notons que des mesures sont en réflexion pour permettre d'améliorer ce sentiment d'appartenance, peu aisé à concevoir dans un collectif aussi important que celui d'une académie, voire d'un minis-

tère. Cela passe sans aucun doute par la reconnaissance de l'agent dans son individualité quand il se manifeste auprès de sa hiérarchie, par le fait de se sentir identifié au sein d'une masse. Les notions de valorisation de son action, de protection quand il est en danger, d'assistance dans la difficulté, d'identification des procédures, sont certainement les maîtres-mots du sentiment d'appartenance de nos personnels, qui sous-tend la reconnaissance et la valorisation de chacun. C'est en ce sens que nous travaillons ce pan important de la feuille de route RH.



<http://www.ac-limoges.fr/>