



**ACADÉMIE  
DE PARIS**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



Grenelle de l'éducation

# Académie de Paris

## Feuille de route pour les ressources humaines



---

# Feuille de route académique RH de proximité

---

La RH de proximité est une démarche d'accompagnement des personnels qui s'inscrit dans un contexte d'évolution de notre institution qui affiche de nouvelles ambitions.

Cette évolution nous conduit à renforcer l'accompagnement des personnels et à nous organiser pour mieux répondre à leurs besoins d'information et de conseils relatifs à leur carrière (mobilité, promotion, formation, situation personnelle...).

La période de confinement liée à la crise sanitaire a par ailleurs souligné que la distance physique n'était pas déterminante dans la qualité du conseil et de l'accompagnement qui peuvent passer par des moyens de communication à distance.

Dans une première intention soutenue par les directives ministérielles, l'activité du service « cellule ressources humaines » avait été recentrée sur un accompagnement au sein d'un service dit « RH de proximité » réunissant l'ensemble des conseillers RH et mobilité carrière.

L'évolution du dispositif conduit à compléter cette approche spécifique en généralisant le développement d'une culture de l'accompagnement dans l'ensemble des services.

L'objectif identifié est de répondre rapidement, précisément et valablement à toute question que se pose un agent, de délivrer les informations et conseils recherchés par les personnels tout au long de leur carrière dans des délais courts en veillant à accompagner, répondre et orienter au mieux les personnels.

Dans le but d'organiser les services de manière à pouvoir informer l'ensemble des agents collectivement et à pouvoir leur répondre individuellement, quatre champs d'action sont identifiés qui sont déclinés dans ce document.

Leur mise en œuvre constitue un changement culturel important qui nécessitera un fort accompagnement de l'encadrement et de l'ensemble des personnels. Il est essentiel de faire des cadres des établissements et des services académiques, et des gestionnaires RH, des éléments moteurs du dispositif : un séminaire à destination de l'encadrement sera organisé en début d'année et suivi d'actions de formation pour tous les acteurs RH.

## SUIVI ET PILOTAGE

La stratégie académique en matière de RH de proximité est définie par un comité de pilotage qui arrête le plan d'actions. Ce comité est composé ainsi : recteur, directeur, secrétaire générale, directrice de cabinet et directeur adjoint, DRH, DRH adjoints, communication, doyens 1D/2D. Ce comité se réunit tous les mois depuis janvier 2021 pour assurer le suivi du plan d'actions.

Parallèlement, un comité de suivi et d'évaluation (CDSE) observe et teste les nouveaux dispositifs mis en place. Le CSE est également associé à la production d'outils et il formule des recommandations. Il est composé d'acteurs majoritairement issus de l'académie (établissement, services). Il est inter-catégoriel, neutre et indépendant. Il se réunira chaque mois.

Les instances seront régulièrement tenues informées des étapes de mise en œuvre de la RH de proximité et une démarche permettra d'associer les partenaires sociaux à cette mise en œuvre.

### 1. INFORMER : Mieux informer les agents

#### Actions proposées :

Améliorer et enrichir la communication en ligne (simplification de l'accès ; communication plus dynamique)	Début des travaux : février 2021
Assurer la présentation des circulaires (Mouvement et Promotions) en présentiel ou en visio dans les bassins par les services RH (type webinaire, webex)	1 <sup>re</sup> étape : mars 2021 à l'occasion des circulaires relatives au mouvement intra-académique
Simplifier l'information en la rendant plus lisible sans perdre d'information : accompagner les circulaires de guides pratiques et d'infographie expliquant les calendriers et les processus (en interne, un chef de projet sera désigné pour chaque circulaire)	Mai-juin 2021
Identifier des adjoints gestionnaires en EPLE désireux de s'investir en complément de leurs missions traditionnelles en tant que relais RH pour tous les personnels 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>d</sup> degré d'un même bassin (dialogue social, appel à candidature, formation, valorisation financière)	Avril 2021 : présentation Mai 2021 : identification des volontaires Juin 2021 : formation
Renforcement de la formation des personnels d'encadrement en matière RH	2 <sup>e</sup> trimestre 2021
Développer à l'instar de la lettre hebdomadaire Inform@lire envoyée à l'ensemble des personnels, une « lettre » d'actualités RH à destination des personnels du second degré	Septembre 2021

### 2. ÉCOUTER et RÉPONDRE : Prendre en charge les demandes et assurer une réponse de qualité

#### Actions envisagées :

Mettre en place des formations à destination de l'ensemble des gestionnaires RH à l'accueil de l'utilisateur : écoute active	Février 2021
Systematiser les accusés réception	Février 2021

Mettre en place une ligne téléphonique dédiée : à l'écoute, des gestionnaires RH formés (selon un planning de permanence élaboré par le chef de service) pour des réponses de premier niveau immédiates ou des réponses différées après échanges avec les experts métiers, renforcée et spécialisée à certains moments de l'année, notamment pour les questions relatives à la mobilité et aux promotions	Mi-février 2021
Développer la connaissance de l'environnement général et du quotidien des interlocuteurs par des stages ou visites en eple et circonscription ou des temps de rencontre inter-services / établissements / écoles	Projet de calendrier de visite mars 2021
Développer des formations à destination des gestionnaires pour personnaliser et sécuriser les réponses Proposer la prise de rendez-vous en ligne	À compter de février 2021

### 3. ORIENTER : Orienter vers les bons interlocuteurs

#### Actions envisagées :

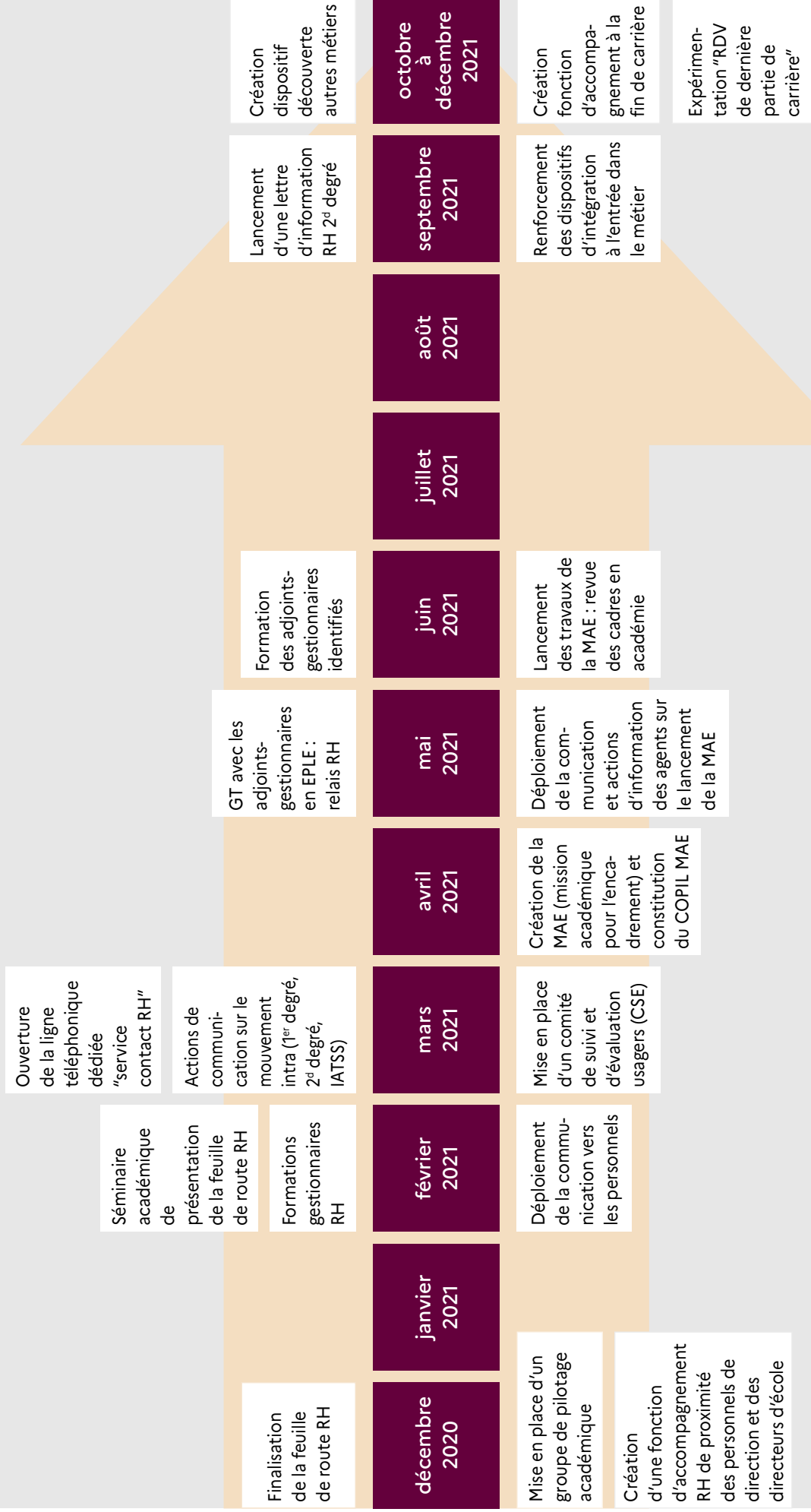
Organiser des séminaires et des formations à destination des équipes pour développer la culture commune interne	Février 2021
Mieux faire connaître les missions des Conseillers RH de proximité	Mars 2021
Opérer une réorientation vers des cellules spécialisées (mobilité, promotions, affectation des personnels stagiaires, affectations des personnels encadrement contractuels), assortie d'un suivi de la gestion des réponses	Mobilité : mars 2021 Stagiaires : été 2021

### 4. ACCUEILLIR, SOUTENIR, FORMER, ACCOMPAGNER les personnels tout au long de leur carrière

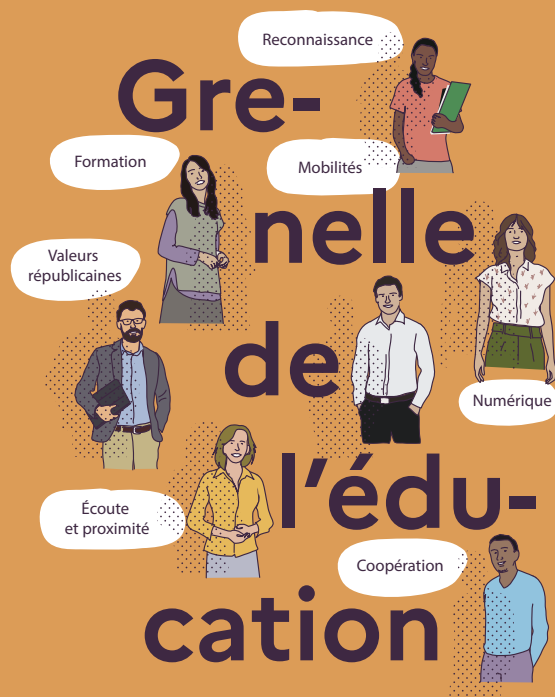
#### Actions envisagées :

Création d'une fonction d'accompagnement RH de proximité à destination des personnels de direction et des directeurs d'école	Décembre 2020
Renforcement de la formation des personnels d'encadrement en matière RH	À compter de février 2021
Création d'une mission académique pour l'encadrement (MAE) et constitution d'un vivier pour les emplois d'encadrement et d'encadrement intermédiaire ainsi que pour les missions spécifiques	Avril à juin 2021
Renforcement des dispositifs d'intégration à l'entrée dans le métier : journées d'accueil institutionnel, kit d'accueil (incluant guide action sociale), compagnonnage, mentorat, panorama de la mobilité	Septembre 2021
Création d'un dispositif de découverte d'autres métiers en partenariat avec le monde associatif, les autres administrations et l'entreprise	Octobre 2021
Création d'une fonction support RH d'accompagnement à la fin de carrière et de préparation à la retraite	Novembre 2021
Expérimentation de la mise en place d'un « RDV de dernière partie de carrière »	Décembre 2021

# RH de proximité dans l'académie de Paris : les grandes étapes



Actions de communication et de formation



<http://www.ac-paris.fr/portail/rh-proximite>