



**ACADÉMIE  
DE BORDEAUX**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Académie  
de Bordeaux**

**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



# AVANT-PROPOS

La stratégie RH26 s'inscrit dans la continuité des premières feuilles de route RH de l'académie.

Ses engagements s'intègrent pleinement dans le projet académique et notamment dans les fiches actions qui visent à apporter à chaque agent écoute, conseils et réponses, et participent ainsi à l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail des personnels tout en contribuant à l'attractivité de nos métiers.

La stratégie RH26 a trois objectifs principaux, déclinés en actions concrètes et sur lesquelles l'académie s'engage.

Le premier objectif vise à attirer les talents, en promouvant nos métiers, nos atouts et nos valeurs auprès des lycéens, étudiants et adultes en quête de sens au travail.

Le deuxième objectif consiste à fidéliser les personnels, en poursuivant l'amélioration de l'accompagnement notamment.

Enfin, il s'agit de moderniser la fonction RH dans une démarche de sécurisation et d'amélioration continue.

Je souhaite exprimer mes vifs remerciements à l'ensemble de la communauté RH qui a contribué à cette feuille de route et qui la fait vivre.



La feuille de route RH26 que nous vous laissons découvrir est un engagement fort de l'académie de Bordeaux pour que chacun puisse s'épanouir dans un collectif de travail.

## **Jean-Marc HUART**

Recteur de la région académique Nouvelle-Aquitaine,  
Recteur de l'académie de Bordeaux,  
Chancelier des universités






*Mise à jour le 8 juillet 2025*

## AXE 1

# ATTIRER LES TALENTS





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

#### Détails des actions

- ✓ Promouvoir nos métiers, l'accès par concours, et les autres modalités d'accès dans les établissements scolaires, en universités et dans les salons de l'emploi sur l'ensemble de l'académie 
- ✓ Favoriser l'accueil des stagiaires de troisième, de seconde ; et l'immersion d'étudiants et d'adultes dans les écoles, EPLE et services déconcentrés 
- ✓ Renforcer la visibilité de nos métiers sur les réseaux sociaux, publier les vidéos de présentation métiers et des offres d'emploi plus attractives 
- ✓ Donner de la visibilité sur les parcours de carrière possibles : témoignages, communication sur les évolutions possibles, cartographie des métiers et des passerelles. Par exemple, simplifier l'accès à l'information sur l'intranet, publier des capsules vidéo, mettre à disposition de l'infographie avec des liens actifs vers les ressources 
- ✓ Veiller à une mixité des métiers et des représentations femmes/hommes 

### → Objectif 2 – Mieux communiquer avec les agents

#### Détails des actions

- ✓ Proposer un webinaire ou une infographie pour accompagner les circulaires RH 
- ✓ Adresser une lettre info RH tous les trimestres à l'ensemble des personnels 
- ✓ Mettre à disposition les frises chronologiques RH contenant les liens intranet pour chaque temps fort de gestion RH 
- ✓ Publier le guide RH à destination des personnels d'encadrement afin de mieux outiller les acteurs RH en EPLE 

## → Objectif 3 – Mieux accueillir les nouveaux agents

### Détails des actions

- ✓ Transmettre le guide d'accueil des nouveaux personnels à chaque début d'année scolaire et au recrutement de chaque contractuel ●●●●●
- ✓ Formaliser et transmettre un document d'appui à l'accueil de nouveaux personnels, décliné pour tous les corps ●●●●○
- ✓ Accueillir les nouveaux personnels en DSDEN dans chaque département et au rectorat : information logement, accueil institutionnel sur site, information RH de proximité, offre de formation ●●●●○

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

### Détails des actions

- ✓ Renforcer les parcours de formation des personnels ATSS et des enseignants contractuels 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés, et renforcer la formation des tuteurs ●●●○●
- ✓ Poursuivre le plan de formation Opale ●●●○●

## → Objectif 5 – Diversifier les viviers de recrutement

### Détails des actions

- ✓ Varier l'éventail des salons et événements auxquels la cellule de recrutement participe : couvrir l'ensemble des départements de l'académie par des actions locales avec les acteurs de l'emploi ●●●○●
- ✓ Faire connaître les métiers de l'Éducation nationale aux collégiens, lycéens et étudiants en participant aux salons de l'orientation et des métiers, et en répondant favorablement aux forums organisés en établissement ●●○●●
- ✓ Faire connaître nos recrutements et toutes leurs modalités : concours, faisant fonction, dispositif passerelle, détachement, recrutement contractuel, immersions professionnelles, etc. ●●○●●
- ✓ Simplifier et rendre plus attractives nos offres d'emploi en indiquant par exemple, et de manière systématique, le montant de la rémunération proposé ●●●○●
- ✓ Faire connaître les possibilités de construction de parcours professionnels au sein de l'Éducation nationale ●●●○●

# FIDÉLISER LES AGENTS

## → Objectif 6 – Développer les RH de proximité et l'accompagnement personnalisé tout au long de la carrière

### Détails des actions

- Donner plus de visibilité et d'opérationnalité aux conseillers RH de proximité en développant des temps collectifs d'information en EPLE, en couvrant les 25 ZAP de l'académie ●●●○○
- Rendre plus visible l'accompagnement managérial des DRH de proximité en amplifiant les visites d'établissement auprès des nouvelles équipes de direction et celles qui en font la demande ●●●○○
- Rendre lisibles les dispositifs de mobilité et de diversification des parcours professionnels pour l'ensemble de la communauté RH et des personnels d'enseignement, d'encadrement et ATSS en impliquant et en outillant l'ensemble des acteurs de la communauté RH ●●○○○
- Renforcer la collaboration du réseau RH de proximité avec le 1<sup>er</sup> degré en participant notamment aux conseils des IEN et aux temps d'information avec les divisions RH du 1<sup>er</sup> degré en DSDEN ●●●○○
- Renforcer les connaissances et outiller les acteurs RH de terrain à l'accompagnement RH en mettant à dispositif les ressources RH sur l'intranet et en développant les webinaires enregistrés et/ou capsules vidéo ●●●○○

## → Objectif 7 – Accompagner les mobilités

### Détails des actions

- Donner une meilleure lisibilité aux dispositifs de mobilité pour l'ensemble des corps en créant des infographies avec des liens renvoyant sur les ressources et en faisant connaître les acteurs RH qui accompagnent les mobilités ●●●○○

✓ Rendre plus lisible le parcours agent dans le cadre d'un vœu de mobilité fonctionnelle et/ou géographique en développant les illustrations par «cas d'usage»



✓ Mieux faire connaître la cartographie des acteurs qui accompagnent les mobilités



✓ Proposer des webinaires thématiques



## → Objectif 8 – Accompagner les transitions professionnelles

### Détails des actions

✓ Faire connaître les parcours possibles et les acteurs qui accompagnent les transitions



✓ Mettre à disposition des fiches ressources « mobilité » pour l'ensemble des corps



✓ Mieux faire connaître la cartographie des acteurs qui accompagnent les transitions professionnelles via des supports dédiés sur l'intranet



## → Objectif 9 – Développer une formation professionnelle continue en faveur de parcours de professionnalisation

### Détails des actions

✓ Faire connaître les plans de formations académiques à l'ensemble des agents par le biais de lettres info et du site intranet



✓ Faire connaître la cartographie des acteurs et des ressources institutionnelles qui participent aux plans de formation (EAFC, LAB, IH2EF, SAFIRE, etc.)



✓ Développer les plans de formations des personnels du 1<sup>er</sup> degré et des personnels AED et AESH et des directeurs d'école



✓ Animer des « réseaux métiers » entre les DSDEN pour partager les bonnes pratiques et mutualiser les outils de pilotage technique



✓ Favoriser l'accès à l'encadrement supérieur des cadres académiques à travers la mission académique de l'encadrement (MAE), en lien avec la revue des cadres de la Direction de l'encadrement (DE)







✓ Développer et promouvoir l'offre de formation du Service inter-académique de la formation des personnels d'encadrement (SIA-FPE) en portant également l'accent sur la formation des IEN 1<sup>er</sup> degré








## → Objectif 10 – Développer les conditions de travail propices au bien-être professionnel

### Détails des actions

- ✓ Poursuivre les GT thématiques QVCT qui visent à améliorer les conditions de travail des personnels en EPLE et des personnels d'inspection ; et traiter les résultats du baromètre académique annuel 
- ✓ Identifier et traiter les sujets en lien avec la psychologie du travail sur la prévention primaire, secondaire et tertiaire 
- ✓ Renforcer et outiller les acteurs locaux sur les sujets de QVCT 
- ✓ Faire connaître et promouvoir l'accompagnement du LAB dans la politique de transformation académique (ateliers, boîtes à outils, co-développement, etc.) 



## → Objectif 11 – Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes

### Détails des actions

- ✓ Recruter un(e) chargé(e) de mission « Égalité professionnelle » 
- ✓ Travailler et obtenir la labellisation AFNOR « Égalité professionnelle » 
- ✓ Éclairer les analyses des documents RH par une donnée genrée, notamment les documents transmis lors des instances 
- ✓ Créer des événements avec l'intervention d'experts pour sensibiliser les personnels au sujet de l'égalité professionnelle 
- ✓ Créer un observatoire académique de l'égalité professionnelle 

## → Objectif 12 – Développer l'action sociale

### Détails des actions

- ✓ Poursuivre l'effort de communication sur l'action sociale auprès des personnels et notamment auprès des nouveaux entrants 
- ✓ Mieux faire connaître les acteurs sociaux en faveur des personnels : présentation lors des réunions de rentrée, flyers, capsules vidéo 

## → Objectif 13 – Protéger les agents

### Détails des actions

- Faciliter l'attribution des protections fonctionnelles aux personnels et accompagner les agents dans les court et moyen termes ●●●●●
- Mieux faire connaître le dispositif « Stop Discrime » et promouvoir toutes les actions visant à améliorer les conditions de travail des personnels ●●●●○
- Créer et communiquer un « kit chef d'établissement / inspecteur de l'Éducation nationale » dans le cadre des conventions police-gendarmerie ●○○○○
- Communiquer sur le travail de l'institution avec police-gendarmerie-justice ●●○○○

## → Objectif 14 – Incarner l'employeur exemplaire (transition écologique)

### Détails des actions

- Finaliser le plan mobilité 2024/2025 de la région académique et le décliner en académie ●●●○○
- Développer l'engagement des personnels par la proposition d'actions de sensibilisation aux enjeux de transition écologique ●●●○○

# MODERNISER LA FONCTION RH

## → Objectif 15 – Renforcer la sécurisation des processus de gestion de la paie

### Détails des actions

- Renforcer et formaliser le plan de formation des gestionnaires paie et des autres acteurs de la chaîne RH
 ●●●○
- Dématérialiser le circuit de certaines indemnités et d'éléments liés à la paie (forfait mobilité durable, indemnités transport, etc.)
 ●●●○

## → Objectif 16 – Consolider la préparation de rentrée

### Détails des actions

- Poursuivre le travail d'anticipation des calendriers de gestion afin d'affecter les personnels au plus tôt
 ●●●○
- Fidéliser les personnels en améliorant les conditions de prise de poste
 ●●●○
- Instaurer une instance académique de suivi du remplacement pour les 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés
 ●●●○
- Améliorer notre efficacité de remplacement en développant de nouveaux outils et de nouvelles pratiques
 ●●●○

## → Objectif 17 – Professionnaliser les recruteurs et les acteurs de la filière RH

### Détails des actions

- Déployer le plan de formation RH de l'EAFC dès l'année scolaire 2024/2025 conformément aux priorités du plan de requalification de la filière administrative
 ●●●●○
- Proposer des formations aux recruteurs dans le cadre des concours et des recrutements sur profil
 ●●●●○

## → Objectif 18 – Accompagner la transformation de la fonction managériale

### Détails des actions

- Accompagner la communauté managériale par des actions de formation, d'ateliers et de codéveloppement notamment avec l'appui du LAB académique
 ●●●●○
- Faire connaître les offres de formations académiques, nationales et interministérielles
 ●●●●○

## → Objectif 19 – Conduire un dialogue social de qualité

### Détails des actions

- Continuer de proposer des GT aux représentants des personnels en amont des instances départementales et académiques
 ●●●●●
- Continuer de proposer des GT thématiques lorsque le besoin spécifique est identifié
 ●●●●●

## → Objectif 20 – Décloisonner la fonction RH et simplifier les démarches des agents

### Détails des actions

- Poursuivre le déploiement de la dématérialisation des procédures par Colibris et démarches simplifiées : transmettre les indicateurs de déploiement des nouvelles démarches dématérialisées
 ●●●●○
- Accompagner la compréhension des circulaires RH en s'assurant d'un langage clair et accessible en les accompagnant d'infographies permettant de vulgariser l'information RH
 ●●●●○

[ac-bordeaux.fr](http://ac-bordeaux.fr)