



**ACADÉMIE
DE REIMS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

TRANSFORMATION DE LA FONCTION RECRUTEMENT

PLAN D' ACTIONS 2024-2025



Le mot du recteur



La démarche de transformation de la fonction recrutement, initiée en novembre 2023, s'inscrit dans le défi prioritaire pour notre académie d'assurer pleinement notre mission de service public d'instruction et d'éducation. Le lancement d'une étude visant à référencer les compétences de nos enseignants, un travail sur l'amélioration des procédures de gestion, la finalisation d'une charte de gestion des EPLE et la réflexion conduite sur les questions particulières du recrutement structurent l'un des axes stratégiques de notre académie pour 2024, impulsant un nouvel élan à la gestion des ressources humaines.

À l'instar de la DGRH qui a organisé ses axes stratégiques 2024-2026 autour de plusieurs objectifs, à partir d'une réflexion collective introduisant transversalité et décloisonnement, nous avons souhaité nous engager dans une démarche participative, et ainsi bénéficier des idées, de la créativité, de l'expérience de nos agents pour identifier les défis et problématiques impactant plus particulièrement notre académie.

Je remercie les inspecteurs, personnels de direction et personnels administratifs qui se sont portés volontaires et investis pour interroger ces problématiques et y suggérer des propositions de réponse. Sur la base de ces réflexions riches nous nous engageons à présent dans la mise en œuvre d'un plan d'actions autour de 3 axes :

- Renforcer notre attractivité ;
- Améliorer l'organisation en matière de recrutement pour une meilleure réactivité ;
- Sécuriser les conditions de travail et consolider l'accompagnement.

À travers le prisme du recrutement, d'autres questions se posent en effet qui interrogent notre responsabilité sociale en tant qu'employeur : l'accompagnement et la formation des personnels nouvellement recrutés, l'attention portée à la gestion des carrières et au parcours professionnel des personnels en poste, la qualité de vie au travail, le développement de la subsidiarité des différents acteurs en EPLE et en services académiques.

Répondre aux nouveaux défis d'attractivité et de fidélisation de nos personnels nous conduit également à renforcer le pilotage de nos ressources humaines dans une logique de gestion prévisionnelle et pluriannuelle des emplois et des compétences, pour remplir au mieux notre mission première, l'amélioration continue du service rendu à nos usagers.

Parallèlement à la mise en œuvre de ce plan d'actions, nous devons améliorer la prise en considération des besoins des agents eux-mêmes en les associant à l'évaluation de nos actions.

Je remercie les services, qui aujourd'hui mettent en œuvre le fruit de cette réflexion collective, pour leur implication et leur professionnalisme.

Vincent Stanek
recteur de l'académie de Reims

SYNTHÈSE DES ACTIONS

	Action	Échéance	Page
RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ	Consolider les partenariats avec les acteurs de la formation et de l'emploi et organiser des opérations de recrutement en s'appuyant sur les acteurs locaux dont les Conseillers RH de Proximité de l'académie	Fin du 2 ^e trimestre 2024	7
	Promouvoir les opérations de recrutement à travers une stratégie de communication annuelle	Printemps 2024 (foires et forums), 30/08 au 9/09/24 (Foire de Châlons), courant 2024/2025 (conférences thématiques RH)	8
	Créer des supports écrits ou vidéos pour promouvoir les métiers ou s'appuyer sur des ressources existantes académiques ou nationales	1 ^{er} trimestre 2024 / 2025	9
	Constituer un réseau d'ambassadeurs « Ambass'educ »	Année scolaire 2024 / 2025	10
	Rendre visibles et attrayantes nos offres d'emploi	Rentrée scolaire 2024	11
DYNAMISER LE RECRUTEMENT	Connaître précisément nos besoins de recrutement à court et moyen termes	Année scolaire 2024 / 2025	14
	Organiser, formaliser et diffuser les procédures de recrutement à l'ensemble des recruteurs	2 ^e trimestre 2024 Rentrée scolaire 2024	15
	Anticiper le remplacement sur les postes vacants de la filière « Administratifs, Techniques, Sociaux, Santé » (ATSS) notamment ceux libérés par les départs à la retraite	Rentrée scolaire 2024	16
	Ouvrir le recrutement des contractuels enseignants sur deux disciplines et identifier les bivalences parmi les personnels en contrat	Rentrée scolaire 2025	17
	Professionaliser les recruteurs de l'académie sur la conduite d'un entretien de recrutement et l'identification des compétences au-delà des diplômes	Année scolaire 2024 / 2025	18
	Définir les procédures d'information des acteurs locaux sur les décisions de recrutement et d'affectation	1 ^{er} trimestre 2025	19
	Sécuriser l'organisation des services RH aux moments clés pour la préparation de la rentrée scolaire	Avant juin 2024	20
	Réorganiser les services académiques en rapprochant les acteurs travaillant sur le recrutement afin de fluidifier les échanges et renforcer notre force d'action	Janvier 2025	21
ACCOMPAGNER ET FIDÉLISER	Établir un protocole d'accueil dans les écoles, établissements et services	Rentrée scolaire 2024	24
	Actualiser les livrets d'accueil et les enrichir de fiches complémentaires métiers	Année scolaire 2024 / 2025	25
	Former et accompagner les personnels contractuels nouvellement recrutés quelle que soit leur fonction	Rentrée 2024 (consolidation en pluri-annualité)	26
	Renforcer et étendre le tutorat / mentorat des personnels entrant dans de nouvelles fonctions	Année scolaire 2024 / 2025	27
	Améliorer le soutien à la prise de fonction sur les territoires manquant d'attractivité en lien avec les collectivités locales	Rentrée scolaire 2025	28
	Réaliser ou mettre à disposition des films annuels des actions à mener et des temps forts de l'année pour les différents corps de métiers	Rentrée scolaire 2025	29
	Redéfinir les cadres de gestion des personnels contractuels enseignants 1 ^{er} et 2 ^d degrés, administratifs, sociaux et de santé	Janvier 2025	30
	Renforcer la préparation aux concours en favorisant le déploiement de formations interacadémiques ou la mutualisation avec l'université	Année scolaire 2024 / 2025	31
	Identifier les compétences internes et construire des parcours professionnels en cartographiant ces compétences	Année scolaire 2024 / 2025	32
	Identifier les potentiels et construire des parcours d'évolution professionnelle en redynamisant la Mission Académique de l'Encadrement (MAE)	Année scolaire 2024 / 2025	33

RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ

L'un des enjeux majeurs de la démarche s'articule autour du renfort de notre capacité à rendre attractifs nos métiers. Au regard des nouveaux défis qui touchent la fonction publique, l'attractivité représente un axe et un levier essentiel pour attirer, recruter et fidéliser les talents au sein du service public.

L'attractivité de nos métiers exige notamment une communication plus efficace. Cependant cette attractivité ne pourra s'installer durablement qu'en prenant appui sur une politique de gestion des ressources humaines attentive et exemplaire en termes de responsabilité sociale, sociétale et environnementale.

“

« Expérience enrichissante au sein d'un groupe de travail pluri-catégoriel. Les modalités de travail et les consignes nous ont amenés à faire un pas de côté, compte tenu de nos pratiques actuelles et de notre stratégie en matière de recrutement. Pour capitaliser sur cette expérience, je propose la mise en place de bilans d'étape réguliers. Ils nous permettront d'évaluer les actions mises en place d'identifier les succès, d'ajuster si nécessaire et de proposer de nouvelles actions en phase avec la valorisation de la marque employeur. »

Karima Lamsidfa
Groupe 3 - Valoriser la marque employeur

”

Pour

- 🎯 Faire connaître l'intérêt de nos métiers, la richesse de nos missions et valeurs ;
- 🎯 Élargir notre recherche à des profils plus diversifiés.

Consolider les partenariats avec les acteurs de la formation et de l'emploi et organiser des opérations de recrutement en s'appuyant sur les acteurs locaux dont les Conseillers RH de proximité de l'académie

- 🔧 Organiser régulièrement des événements, participer à des salons ou organiser des temps de recrutement sur le territoire en s'appuyant sur les agences de recrutement ;
- 🔧 Établir un calendrier annuel public de ceux-ci et professionnaliser notre présence sur les salons ;
- 🔧 Développer les partenariats avec les organismes de formation et d'enseignement supérieur, l'IRA, la Plateforme de Ressources Humaines (PFRH), France Travail, l'APEC, les branches professionnelles.



Pour

- Donner une visibilité valorisante de l'Éducation nationale et faire connaître l'académie en tant qu'employeur ;
- Valoriser notre politique de gestion des ressources humaines en mettant en avant la marque employeur.

Promouvoir les opérations de recrutement à travers une stratégie de communication annuelle

- Construire un plan d'actions de communication et des événements pour l'année scolaire ;
- Créer des visuels, gérer les relations presse, créer des posts sur les réseaux sociaux afin de communiquer avant, pendant et après les événements.

forums de l'emploi conférences thématiques RH et salons de l'emploi



Pour

- Valoriser des parcours et des métiers où nous peinons à recruter ;
- Mettre en avant les perspectives d'évolution de nos métiers et l'intérêt des missions.

Créer des supports écrits ou vidéos pour promouvoir les métiers ou s'appuyer sur des ressources existantes académiques ou nationales

- Valoriser des parcours et montrer les évolutions possibles ;
- Réaliser un clip panorama des métiers qui pourra servir dans les événements ;
- Produire des capsules métiers en mettant en valeur le cœur de chaque métier ;
- Produire des fiches valorisantes de nos métiers, des témoignages écrits, vidéos ou podcasts.



Pour

- 🎯 Relayer des informations sur la diversité de nos métiers, les avantages, les actualités Ressources Humaines, pour que les candidats potentiels puissent identifier voire s'identifier à des influenceurs.

Constituer un réseau d'« Ambass'educ » :
des personnels ambassadeurs engagés, actifs sur les réseaux sociaux, à l'aise à l'oral, pour se filmer « face caméra ».

- ⚙️ Réaliser des podcast, lives sur les réseaux sociaux, être présents sur les événements, réaliser des capsules vidéos, intervenir dans les universités ;
- ⚙️ Sécuriser et valoriser l'action de ces ambassadeurs.

**Pour**

- 🎯 Rendre nos offres d'emploi plus lisibles et attrayantes ;
- 🎯 Donner une meilleure visibilité des offres par métier, par discipline, par département par ville ou par bassin ;
- 🎯 Simplifier la recherche des offres par les candidats.

Rendre visibles et attrayantes nos offres d'emploi

- ⚙️ Améliorer la qualité, l'accessibilité du contenu et la forme de nos offres d'emploi ;
- ⚙️ Enrichir nos offres en précisant les fourchettes de rémunération, le régime de congés et l'accompagnement social ;
- ⚙️ Mettre à disposition des recruteurs une bourse de modules préédigés pour les inspirer et les aider ;
- ⚙️ Créer une carte interactive des offres d'emploi.





DYNAMISER LE RECRUTEMENT

S'appuyer sur de nouveaux outils numériques comme « Virtuo » va permettre à l'académie de Reims de raccourcir ses délais de traitement du besoin en recrutement ainsi que de sécuriser et rendre plus fluides ses processus internes. L'application de cet outil aura comme corollaire une réorganisation des services académiques tout en rapprochant les acteurs du recrutement dans le but de fluidifier les échanges. Le plein usage d'un outil agile tel que Virtuo ne peut s'envisager que parallèlement à la professionnalisation des recruteurs de l'académie sur la conduite d'un entretien et l'identification des compétences.

“

« Le travail de groupe a été très riche, nourri des échanges entre personnels Éducation nationale d'horizons divers. En effet, la constitution des groupes m'a permis d'échanger avec des inspecteurs, d'autres chefs d'établissement, des personnels du rectorat et me concernant c'est la première fois qu'une telle opportunité m'était donnée. »

**Témoignage d'un membre du groupe 8
Groupe 8 - Mieux connaître notre besoin de recrutement**

”

Pour

- 🎯 Acquérir une vision globale des besoins pour mieux piloter le recrutement et les suppléances ;
- 🎯 Anticiper les besoins de recrutement ;
- 🎯 Identifier les besoins en compétences des agents pour accompagner l'évolution des missions de l'Éducation nationale.

Connaître précisément nos besoins de recrutement à court et moyen termes

- ⚙️ Amplifier la démarche Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) par filière ou par zone pour construire une vision à moyen terme ;
- ⚙️ Consulter l'ensemble des acteurs pour les demandes ayant une incidence sur les services (disponibilités, temps partiels) prendre en considération l'état des ressources humaines dans l'instruction des demandes ;
- ⚙️ S'outiller pour suivre tout au long de l'année nos besoins de recrutement.



Pour

- 🎯 Permettre un recrutement qualitatif ;
- 🎯 Raccourcir les délais de traitement du besoin de recrutement, d'instruction et de recrutement final ;
- 🎯 Sécuriser et fluidifier le processus de recrutement ;
- 🎯 Fixer un cadre explicite de la mission de recrutement.

Organiser, formaliser et diffuser les procédures de recrutement à l'ensemble des recruteurs

- ⚙️ S'appuyer sur l'application Virtuo pour favoriser le partage d'informations ;
- ⚙️ Rédiger des procédures claires et les diffuser à l'ensemble des acteurs concernés ;
- ⚙️ Informer chaque personnel impliqué dans la mission recrutement sur le cadre et les attendus de la mission de recrutement ;
- ⚙️ Concevoir une charte du recruteur efficace en y précisant clairement les attendus vis-à-vis des recruteurs et les délais à respecter.



Pour

- 🎯 Assurer la continuité du service ;
- 🎯 Transmettre les compétences et les dossiers ;
- 🎯 Organiser une prise de fonction pleinement opérationnelle.

Anticiper le remplacement sur les postes vacants de la filière « Administratifs, Techniques, Sociaux, Santé » (ATSS) notamment ceux libérés par les départs à la retraite

Engager les responsables à organiser un tuilage d'une semaine entre la notification et la date d'affectation

⚙️ Avancer les calendriers d'affectation à l'issue des concours académiques ;

⚙️ Anticiper le recrutement des personnels contractuels une semaine avant la rentrée scolaire selon la taille du service ;

⚙️ Créer une brigade académique de remplacement administratif qui permettrait de palier les absences et de professionnaliser les remplaçants.

**Pour**

- 🎯 Offrir des contrats de travail plus complets aux enseignants contractuels ;
- 🎯 Ajouter de la souplesse dans les affectations et répondre aux besoins exprimés dans les territoires ruraux ;
- 🎯 Limiter les déplacements.

Ouvrir le recrutement des contractuels enseignants sur deux disciplines et identifier les bivalences parmi les personnels en contrat

⚙️ Dans l'offre d'emploi, indiquer que la bivalence est possible ;

⚙️ Identifier le plus possible des bivalences chez les contractuels ;

⚙️ Formaliser la bivalence dans le contrat ;

⚙️ Mettre en place un accompagnement par un inspecteur référent.



Pour

- 🎯 Installer une culture du recrutement ;
- 🎯 Être en situation de pouvoir mobiliser dans des délais courts et sur l'ensemble du territoire de l'académie des recruteurs formés et outillés, en s'appuyant sur les bassins d'éducation et les Conseillers RH de Proximité (CRHP) ;
- 🎯 Mettre à la disposition du recruteur toutes les informations utiles concernant les candidats.

Professionaliser les recruteurs de l'académie sur la conduite d'un entretien de recrutement et l'identification des compétences au-delà des diplômes

- ⚙️ Rédiger et mettre à disposition des recruteurs un guide du bon recruteur, des grilles d'évaluations, des documents d'accompagnement par type de profil à recruter ;
- ⚙️ Professionaliser les recruteurs de proximité à travers des formations et de l'autoformation (parcours M@gistère, capsules, vadémécums) ;
- ⚙️ Élaborer et diffuser une charte du recruteur efficace opérationnelle à décliner selon les profils d'agents à recruter.



Pour

- 🎯 Assurer le lien et le partage d'informations entre l'émetteur du besoin de recrutement, les services de gestion des moyens, la Direction des Ressources Humaines et les recruteurs de proximité ;
- 🎯 Réduire les délais de transmission d'information ;
- 🎯 Permettre un suivi tout au long du processus de recrutement.

Définir les procédures d'information des acteurs locaux sur les décisions de recrutement et d'affectation

- ⚙️ Mobiliser un outil numérique (Virtuo) permettant une circulation fluide et sécurisée des informations liées à la mission recrutement ;
- ⚙️ Développer un outil en interne pour compléter les outils de gestion existants.



Pour

- 🎯 Finaliser les affectations des personnels en amont de la rentrée scolaire ;
- 🎯 Apporter les réponses nécessaires aux chefs d'établissement et inspecteurs.

Sécuriser l'organisation des services RH aux moments clés pour la préparation de la rentrée scolaire



- ⚙️ Renforcer la polyvalence ;
- ⚙️ Systématiser les contrats 12 mois ;
- ⚙️ Organiser les congés des personnels pour préserver un effectif important dans les services concernés sur le mois de juillet et la dernière quinzaine d'août.



Pour

- 🎯 Consolider la force d'action en matière de recrutement ;
- 🎯 Enrichir les différents viviers et faciliter les échanges d'informations.

Réorganiser les services académiques en rapprochant les acteurs travaillant sur le recrutement



- ⚙️ Mener une réflexion avec les personnels de la direction des ressources humaines puis les agents pour déterminer une nouvelle organisation :
 - Les divisions de gestion des personnels ;
 - Les chargés de mission dédiés au recrutement ;
 - Les CRHP ;
- ⚙️ Soumettre au dialogue social le projet d'organisation pour le second semestre 2024.





ACCOMPAGNER ET FIDÉLISER

L'environnement professionnel de nos futurs employés et de nos personnels est riche, dense et peut sembler complexe sans un réel accompagnement à l'entrée dans le métier. C'est la qualité de cet accompagnement qui nous importe et que nous souhaitons faire évoluer pour permettre aux agents qui nous rejoignent de découvrir progressivement leur environnement, de savoir s'y positionner, de s'intégrer, de comprendre les enjeux au service desquels l'Éducation Nationale travaille et qui vont donner du sens à leur action.

Parce qu'un personnel nouvellement recruté ne détient pas nécessairement toutes les compétences attendues, nous tenons à lui proposer un parcours de formation adapté.

Formation, coaching, tutorat, déploiement de référents, d'accompagnants, aucun métier n'est ignoré. L'accueil des nouveaux membres de l'Éducation Nationale est une priorité.

Par ailleurs, pour permettre à nos personnels d'exercer dans un cadre sécurisé et épanouissant, nous tenons à proposer des contrats de travail dont les conditions sont améliorées et à faciliter l'organisation de leur vie personnelle.

Permettre l'évolution professionnelle est également l'un de nos engagements, et notre académie s'est dotée d'outils et de dispositifs pour offrir de vrais parcours professionnels.

“

« J'ai participé au groupe de travail et je tiens à adresser mes remerciements aux membres de ce groupe car ce fut l'occasion pour moi de travailler au sein d'un collectif intercatégoriel et de croiser nos regards sur un sujet sensible au sein de notre ministère : le recrutement des enseignants. Les situations professionnelles que nous avons pu partager ont toutes en commun une volonté manifestée par tous de mettre de l'humain à tous les étages. Pouvoir appréhender cette question du recrutement selon le parcours de l'élève à savoir du cycle 1 aux filières supérieures m'a ouvert de réelles perspectives en termes de pilotage sur ma circonscription et de proposer des contenus de formation dans le futur plan de formation de la circonscription. Mieux faire connaître les différents métiers qu'offre notre ministère, aller sur le terrain à la rencontre des jeunes étudiants et répondre à leurs interrogations constituent pour moi un réel enjeu.

Nadia Sebbane Menacer
Groupe 3 - Valoriser notre image d'employeur au-delà des strictes actions de recrutement

”

Pour

- Soigner et harmoniser la qualité de l'accueil dans les services et les établissements ;
- Faciliter la prise de poste et l'intégration des personnels dans le collectif de travail ;
- Personnaliser l'accueil.

Établir un protocole d'accueil dans les écoles, établissements et services

- Confier à un personnel volontaire de l'établissement la tâche d'être un repère pour les nouveaux personnels ;
- Offrir un temps de latence pour permettre la découverte de l'environnement professionnel ;
- Construire un parcours d'accueil : un accueil individualisé, une visite des lieux, une rencontre avec les collègues.



Pour

- Faciliter la prise de poste et l'intégration des personnels ;
- Contribuer à l'individualisation de l'accueil ;
- Permettre au personnel de disposer des outils nécessaires à l'accomplissement de ses tâches.

Actualiser les livrets d'accueil et les enrichir de fiches complémentaires métiers

- Actualiser les « informations accompagnement/formation » et « ressources métier » présentes dans les différents livrets d'accueil ;
- Décliner des « fiches complémentaires métiers » en lien avec le guide académique d'accueil des nouveaux personnels.

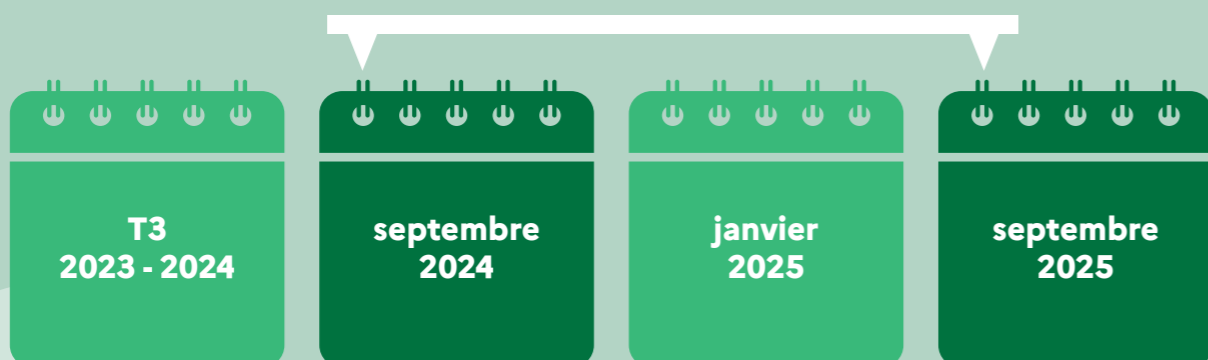


Pour

- 🎯 Renforcer les compétences des contractuels pour les professionnaliser ;
- 🎯 Favoriser leur évolution professionnelle au sein de l'Éducation nationale ;
- 🎯 Faciliter la prise de fonction et avoir une meilleure connaissance des outils numériques utilisés en établissement ou en service académique.

Former et accompagner les personnels contractuels nouvellement recrutés quelle que soit leur fonction

- ⚙️ Élargir la formation préalable à la prise de fonction fin août pour les personnels nouvellement recrutés à la rentrée scolaire ;
- ⚙️ Optimiser les modules de formation pour les agents contractuels nommés en cours d'année ;
- ⚙️ Former sur les applications numériques pour construire une meilleure connaissance des outils utilisés en établissement ou en services académiques ;
- ⚙️ Mettre en place des bilans de fin de mission « partagés » entre les acteurs.

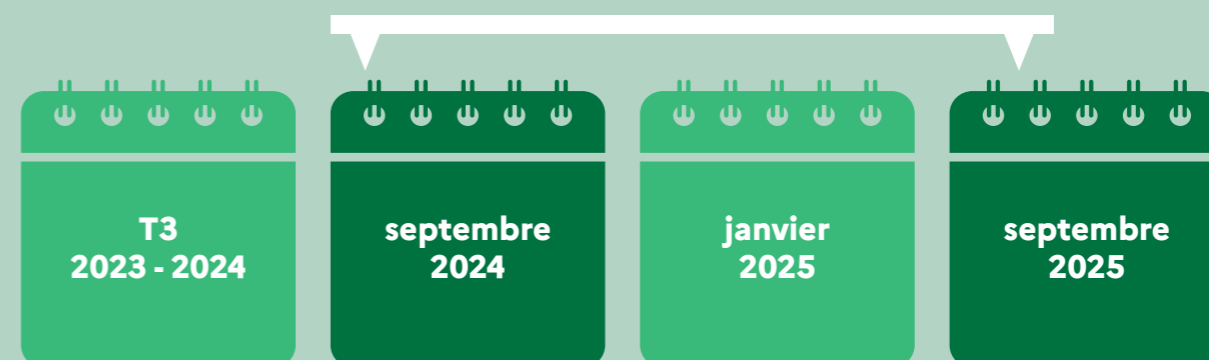


Pour

- 🎯 Personnaliser l'accompagnement ;
- 🎯 Faciliter l'intégration du nouveau personnel et développer le sentiment d'appartenance à un établissement ou à un service ;
- 🎯 Transmettre une culture et une posture professionnelles.

Renforcer et étendre le tutorat / mentorat des personnels entrant dans de nouvelles fonctions

- ⚙️ Identifier les tuteurs et référents (un réseau de personnes ressources par typologie de métiers) à l'échelle du bassin ;
- ⚙️ Définir leur statut, les missions attendues, et leur construire un parcours de formation à l'accompagnement ;
- ⚙️ Étendre à différentes catégories de personnels l'accompagnement par un tuteur sur une année (par discipline ou métier) ;
- ⚙️ Renforcer le suivi des tutorés et du vivier des tuteurs.



Pour

- 🎯 Aider les personnels nouvellement recrutés dans l'organisation et la sécurisation de leur environnement personnel ;
- 🎯 Compenser le manque d'attractivité des territoires ruraux.

Améliorer le soutien à la prise de fonction sur les territoires manquant d'attractivité en lien avec les collectivités locales

- ⚙️ Mettre en place un « guichet d'accueil » afin de soutenir les personnels entrants dans les aspects de la sphère privée (logement, accueil de la famille, offre culturelle, offre sociale) ;
- ⚙️ Établir des documents renseignant sur l'offre de services, au plus près des territoires ;
- ⚙️ Proposer de l'aide aux personnels dans leur mobilité en mettant en place notre application de co-voiturage.



Pour

- 🎯 Faciliter l'entrée dans le métier ;
- 🎯 Permettre de bénéficier de repères sur les temps forts de l'année liés aux missions du personnel nouvellement recruté.

Réaliser ou mettre à disposition des films annuels des actions à mener et des temps forts de l'année pour les différents corps de métiers

- ⚙️ Établir un calendrier de prise de fonction ;
- ⚙️ Réaliser un film annuel à l'image du film existant sur le métier de personnel de direction.



Pour

- 🎯 Améliorer les conditions de travail des agents contractuels et indirectement renforcer l'attractivité des offres d'emploi ;
- 🎯 Stabiliser la gestion de la carrière des agents contractuels ;
- 🎯 Fidéliser les personnels recrutés.

Redéfinir les cadres de gestion des personnels contractuels enseignants 1^{er} et 2^d degrés, administratifs, sociaux et de santé

- ⚙️ Établir ou revoir les grilles de rémunération des personnels contractuels ;
- ⚙️ Renforcer le principe prévalant à la reprise de l'expérience professionnelle des candidats ;
- ⚙️ Travailler sur la durée des contrats et des offres de cdisation ;
- ⚙️ Interroger le régime indemnitaire des personnels contractuels.



Pour

- 🎯 Généraliser la préparation aux concours internes de l'enseignement ;
- 🎯 Renforcer la préparation des concours administratifs sur toutes les catégories d'emploi.

Renforcer la préparation aux concours

- ⚙️ Favoriser le déploiement de formations interacadémiques ou une mutualisation avec l'université ;
- ⚙️ Hybrider la formation, que cela soit sa forme (présentiel, distanciel, e-learning) ou ses publics cibles.



Pour

- Repérer et avoir une vision globale des compétences des personnels ;
- Les valoriser et favoriser la meilleure adéquation entre les compétences et les besoins ;
- Conforter et pérenniser les dispositifs pédagogiques et éducatifs pour anticiper les situations de carence.

Identifier les compétences internes et construire des parcours professionnels en cartographiant ces compétences

- Constituer une application qui centraliserait les points clés des compétences des agents (diplômes, parcours) ;
- Définir le rôle de chacun des intervenants afin de permettre une plus grande efficacité ;
- Observer les situations, géographiques ou catégorielles, de flux tendus et d'évolutions des besoins susceptibles de conduire à des ruptures de continuité de service.



Pour

- Répondre aux besoins permanents de recrutement et de formation dans les différents métiers d'encadrement ;
- Favoriser le développement ainsi que le suivi du vivier et de son renouvellement continu.

Identifier les potentiels et construire des parcours d'évolution professionnelle en redynamisant la Mission Académique de l'Encadrement (MAE)

- Préciser le processus d'audition, d'orientation, d'accompagnement des candidats ;
- Préciser le rôle des capteurs : identifier les compétences acquises et celles à construire ;
- Enrichir l'offre d'accompagnement : stage d'immersion pour confirmer ou infirmer le projet d'évolution professionnelle, formations répondant aux besoins identifiés ;
- S'outiller pour assurer un suivi des bénéficiaires de la MAE dans la durée ;
- Mieux communiquer sur cette offre et les services rendus par la MAE.



Remerciements

Ce plan d’actions repose sur l’engagement et la réflexion menée par de nombreux personnels de tout métier. J’adresse mes plus sincères remerciements à tous ces participants pour la qualité du travail mené ainsi que pour l’intérêt des propositions qui en sont issues.

Je remercie les chefs de projet :

- Isabelle BLEUZE, secrétaire générale de la DSDEN de la Haute-Marne
- Patrick BORLOZ, doyen des IA-IPR
- Cyrille BOURGERY, secrétaire général adjoint directeur des ressources humaines
- Véronique CHARLIER, directrice de l’EAFIC
- Svetlana DUPRE, directeur des ressources humaines adjointe
- Anthony GRIMPLET, directeur adjoint du GIP Formation Continue et Insertion Professionnelle
- Sylvie HOFMANN, cheffe de division DPE
- Stéphane LAINÉ, secrétaire général de la DSDEN de l’Aube
- Nathalie LAURENT, cheffe de la DPATE
- Anne-Sophie LAVAL, secrétaire générale de la DSDEN de la Marne
- Gilles PETIT, doyen des IEN CCPD
- Olivier PRINCET, conseiller technique 1^{er} degré
- Isabelle QUILBÉ-DA-SILVA, directrice de la communication
- Sébastien THÉVENOT, doyen des IEN ET-EG-IO
- Alexandrine ZIETEK, secrétaire générale de la DSDEN des Ardennes

Je remercie les membres des groupes projet :

- Abdel Kader ABASSA, chef d’établissement collège Anne Frank SAINT-DIZIER (52)
- Michaël ANNE, chef de bureau DPE1
- Valérie AUBERT, cheffe d’établissement collège Albert Camus LA CHAPELLE-SAINT-LUC (10)
- Jean AUSSEDAT, chef d’établissement collège des Roises PINEY (10)
- Yoril BAUDOIN, déléguée régionale académique en charge de l’Information et de l’orientation
- Catherine BERNAERT, cheffe du service de l’accompagnement des personnels et de l’évolution professionnelle coordonnatrice académique du réseau RH de proximité
- Dimitri BORTOLUSSI, chef d’établissement collège Arthur Rimbaud CHARLEVILLE-MÉZIÈRES (08)
- Sonia BOURSET, cheffe de bureau DPE5
- Aurélien BRUNEL, IEN-ET-EG-IO
- Manuelle CAPUT, IEN-ET-EG-IO
- Fabien CHABLES, chef d’établissement lycée Camille Claudel TROYES (10)
- Béatrice CHIROUZE, IA-IPR
- Cassandra CHOUIKINE, responsable RH et qualité GIP/DRAFPIC GIP FCIP de Reims
- Irène CLIBERT, cheffe d’établissement lycée Joliot Curie ROMILLY-SUR-SEINE (10)
- Benoit COCHAIN, personnel de direction adjoint lycée Camille Claudel TROYES (10)
- Delphine COUTIER, IEN-ET-EG-IO
- France DEGAUDEZ, IEN-ET-EG-IO
- Christine DEHOUCHE, IEN 1D circonscription de Châlons-Est (51)
- Mustapha DERBAL, IEN-ET-EG-IO
- Estelle DHAP, cheffe de bureau DPE3
- Amir EL ABBADI-GODARD, IEN-ET-EG-IO
- Caroline EUDIER, IA-IPR
- Hélène FAUCHER, cheffe de bureau DPATE

- Nathalie FAUCON, IEN 1D ADASEN Haute-Marne
- Françoise FONTAINE THIEBAULT, chef d’établissement EREA Robert Tritant CHÂLONS EN CHAMPAGNE (51)
- David GAY-PEILLER, IA-IPR
- Lucie GLORIAN, psychologue du travail
- Laurent GODOT, principale du collège Joliot Curie REIMS (51)
- Elodie GREULLET, infirmière conseillère technique départementale DSDEN de la Haute-Marne
- Jérôme HARLÉ, IA-IPR
- Elisabeth HENRY, chef d’établissement lycée Diderot ROMILLY-SUR-SEINE (10)
- Marie-Cécile JOOS COUAILLIER, chef d’établissement collège Beurnonville TROYES (10)
- Claire-Marie KARDASZ, conseillère de prévention DSDEN de la Haute-Marne
- Marielle LAHLALI, chargée de mission d’inspection auprès des IA-IPR de Lettres
- Karima LAMSIDFA, IEN-ET-EG-IO
- Murielle LAUBY, cheffe d’établissement collège Le Noyer Marchand ROMILLY-SUR-SEINE (10)
- Christelle LE BRETON, IEN-ET-EG-IO
- Aurélie LEEDHAM, cheffe de service DIRH DSDEN de la Haute-Marne
- Jennifer LELIÈVRE, cheffe d’établissement collège du Grand Morin ESTERNAY (51)
- Fanny LELONG, cheffe de bureau par intérim DPE4
- Antoine MAIGRET, IA-IPR
- Simone MARCELLESI, IA-IPR
- Olivier MICHEL, IA-IPR
- Wandrille MINART, IA-IPR
- Léa MORLOT, community manager - chargée de communication DSDEN de la Marne
- Tony MOUNIER, chef d’établissement collège Stéphane Mallarmé FÈRE-CHAMPENOISE (51)
- Sylvie NICOLLET, IEN-ET-EG-IO
- Brigitte OUMANSKY-BRION, cheffe d’établissement lycée Gustave Eiffel REIMS (51)
- Mathieu PETIT, chef d’établissement collège Louis Pasteur SUIPPES (51)
- Nathalie PIERRET, IA-IPR
- Agnès POIRET, cheffe d’établissement cité scolaire de la Fontaine du Vé SEZANNE (51)
- Véronique RAULET, cheffe d’établissement collège Charles Bruneau VIREUX-WALLERAND (08)
- Sabine RITTER, IEN-ET-EG-IO
- Mme Céline ROUSEAU, IEN-ET-EG-IO
- Christophe SCHULER, cheffe d’établissement collège Pierre Labonde MÉRY-SUR-SEINE (10)
- Nadia SEBBANE-MENACER, IEN 1D Reims Est (51)
- Aude SOLER, coordinatrice ingénierie de la formation initiale et continue des personnels
- Céline STANISZEWSKI, cheffe d’établissement collège Jean Macé CHARLEVILLE-MÉZIÈRES (08)
- Enzo TEDESCHI, journaliste reporter d’images / chargé de l’audio-visuel
- Brigitte THOMAS, IA-IPR
- Elza VAN-DE-VIJVER, secrétaire générale adjointe directrice support et expertise
- Isabelle VIERECK, cheffe d’établissement cité scolaire de VOUZIERS (08)
- Philippe VIZIER, chef d’établissement Lycée Pierre Bayle SEDAN (08)

Je remercie l’équipe d’appui :

- Nahida ATIGUI, chargée de mission modernisation
- Alexis FRISON, chargé de mission feuille de route RH
- Angélique RANVIER, chargée de mission transformation des services

Valérie PINSET
Secrétaire générale de l’académie de Reims



**ACADÉMIE
DE REIMS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*