



**ACADÉMIE  
DE CRÉTEIL**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Grenelle de l'éducation

# Académie de Créteil

## Feuille de route pour les ressources humaines





# Préambule

---

L'académie de Créteil privilégie, dans ses orientations stratégiques, des enjeux essentiels qui favorisent le développement individuel de ses élèves comme des 82 000 personnels exerçant au quotidien dans l'académie : l'autonomie et la mobilité.

De la richesse humaine constituée par la diversité de ses personnels, l'académie de Créteil tire son énergie, son inspiration, son dynamisme et toutes ses potentialités afin d'accompagner les élèves dans leur parcours.

L'élan impulsé par le Grenelle de l'Éducation en matière de ressources humaines, les orientations et recommandations qui en sont issues, conjugués aux ambitions académiques formulées dans l'axe 4 du Projet académique 2020-2024, se trouvent désormais inscrits dans une feuille de route qui formalise les engagements portés par l'académie en matière de gestion des ressources humaines.

Cette feuille de route précise, en tenant compte des spécificités de l'académie, la manière dont il convient d'appliquer les orientations du ministère relatives à :

- la création de l'écosystème RH ;
- la nécessaire synergie des acteurs ;
- le développement d'une culture RH partagée.

L'approfondissement de la culture de l'accueil et de l'intégration en début de carrière constitue l'un des objectifs principaux de la feuille de route. En effet, l'académie accueille à chaque rentrée scolaire plus de 3000 nouveaux personnels. Renforcer l'attractivité de l'académie, en s'appuyant sur toutes les ressources et les dynamiques du territoire cristolien, constitue donc une priorité.

Cette feuille de route comprend notamment des mesures conséquentes prises pour l'écoute, l'information, l'orientation, la formation et la construction de projets professionnels, jusqu'à l'accompagnement du départ à la retraite.

De plus, la mise en œuvre de la stratégie RH de l'académie doit s'appuyer sur un socle de valeurs et de démarches partagées, telles que le respect des valeurs de la République et la lutte contre toute forme de discrimination.

Chacune des actions déclinées ici a vocation à participer à la densification de la politique de RH de proximité dans l'académie, à l'amélioration de la qualité de vie au travail et à la prévention des risques, grâce à la mobilisation de l'ensemble des acteurs.

**Daniel Auverlot**

Recteur de l'académie de Créteil

# Sommaire

CARACTÉRISTIQUES ET CHIFFRES-CLÉS  
DE L'ACADÉMIE DE CRÉTEIL 6



## Axe 1 :

ATTRACTIVITÉ, FIDÉLISATION  
ET «MARQUE EMPLOYEUR» 9

### Action 1

Optimisation de la visibilité  
des emplois disponibles 9

### Action 2

Accueil institutionnel  
des primo-arrivants 9

### Action 3

Accompagnement de la prise  
de fonctions 10

### Action 4

Développement de la culture  
professionnelle 10

### Action 5

Amélioration  
de l'offre de logement 11

### Action 6

Promotion  
de l'administration inclusive 11

### Action 7

QVT et bien-être dans l'académie 12

### Action 8

Démarche  
« égalité professionnelle F/H » 12

GOVERNANCE DE LA NOUVELLE  
STRATÉGIE RH 8

## Axe 2 :

PILOTAGE ET PROFESSIONNALISATION  
DE L'ACCOMPAGNEMENT RH 13

### Action 1

Formation 13

### Action 2

Renforcement des collectifs  
de travail 13

### Action 3

Réseau de proximité multi-niveaux 14

### Action 4

Formations multi-partenariales 14





## Axe 3 :

LA RELATION AUX PERSONNELS /  
LA RELATION DE PROXIMITÉ

15

### Action 1

Communication adaptée, lisible  
et transparente

15

### Action 2

Formations adaptées

15

### Action 3

Dématérialisation des process

16

### Action 4

Visibilité des dispositifs  
d'accompagnement

16

### Action 5

Protection et soutien aux personnels

16

## Axe 4 :

ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS  
PROFESSIONNELS

17

### Action 1

Accompagnement des évolutions  
professionnelles

17

### Action 2

Promotion de la diversité des métiers  
en interne et en externe

17

### Action 3

Développement de la mobilité

18

### Action 4

Valorisation et adaptation  
des compétences et des potentiels

18

### Action 5

Accompagnement de la fin  
de carrière

18

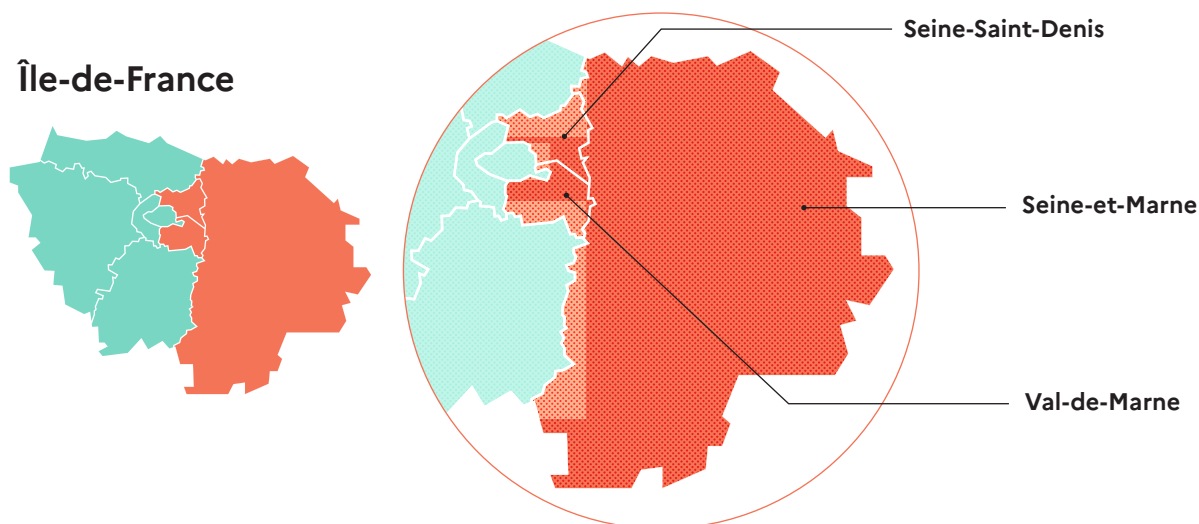


# Caractéristiques de l'académie de Créteil

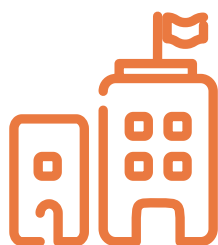
Composée de trois départements de l'Est parisien (Seine-et-Marne, Seine-Saint-Denis et Val-de-Marne), l'académie de Créteil couvre 53 % de l'Île-de-France.

Elle compte plus de 4 millions d'habitants.

Près d'un million d'élèves, étudiants et apprentis y sont scolarisés.



## Chiffres-clés



**2 638** écoles

	Seine-et-Marne	Seine-Saint-Denis	Val-de-Marne
Public	1078	849	613
Privé	26	35	37

### Les établissements scolaires

**3 300**

écoles et établissements du second degré publics et privés<sup>(1)</sup>

dont **3 074** écoles et établissements du second degré public

**430** collèges

	Seine-et-Marne	Seine-Saint-Denis	Val-de-Marne
Public	128	130	105
Privé	17	26	24

**232** lycées et Erea\*

	Seine-et-Marne	Seine-Saint-Denis	Val-de-Marne
Public	54	67	47
Privé	13	26	22
Erea	1		2

\*Erea : établissement régional d'enseignement adapté

## Les personnels



**+ 80 000** agents

	Seine-et-Marne	Seine-Saint-Denis	Val-de-Marne
Enseignants du 1 <sup>er</sup> degré public	8 667	12 654	7 986
Enseignants du 2 <sup>d</sup> degré public	9 672	10 818	8 660
Enseignants du 1 <sup>er</sup> degré privé	368	478	521
Enseignants du 2 <sup>d</sup> degré privé	1 157	1 412	1 374
Inspection + Direction	387	423	451**
CPE	320	436	279
AED	1 411	1 913	1 223
AESH	1 466	1 723	1 436
PsyEn	88	133	99
ATSS	1 374	1 566	1 753**

\*\* dont rectorat

<sup>2</sup> Source : BSA 2019

Remarque : les effectifs du privé sont ceux de la DEEP



## Les élèves

**915 980** écoliers, collégiens et lycéens <sup>(1)</sup>

**515 343** élèves du premier degré

Seine-et-Marne	Seine-Saint-Denis	Val-de-Marne
164 184	202 006	149 153

**26 539** élèves en situation de handicap scolarisés en milieu ordinaire <sup>(1)</sup>

Seine-et-Marne	Seine-Saint-Denis	Val-de-Marne
8 351	9 933	8 255































**400 637** élèves du second degré

	Seine-et-Marne	Seine-Saint-Denis	Val-de-Marne
Collégiens	83 303	89 665	66 502
Lycéens	40 954	40 918	33 588
Lycéens pro	14 273	18 657	12 777

(1) Rentrée 2019

# Gouvernance de la nouvelle stratégie RH

## Comité de pilotage

-   **SYLVIE THIRARD**  
Secrétaire générale d'académie
-   **CAROLE LAUGIER**  
Secrétaire générale adjointe – DRRH
-   **RACHEL HENRY**  
Adjointe à la DRRH
-   **CÉLINE HEYRIÈS**  
Secrétaire générale adjointe –  
Modernisation, informatique et immobilier
-   **SYLVAIN DEMONT**  
Secrétaire général – DSDEN 77
-   **MOSTEFA FLIOU**  
Secrétaire général – DSDEN 93
-   **ANTOINE KAKOUSKY**  
Secrétaire général – DSDEN 94
-   **VINCENT AUDEBERT**  
Délégué académique  
à la formation et au développement professionnel
-   **SYLVIE CHARBONNEL**  
IA-IPR EVS
-   **ALAIN HUBERT**  
IEN RH de proximité
-  **BÉATRICE CAILLE**  
PERDIR 77
-  **AURÉLIE JOURNÉE**  
PERDIR 93
-  **PATRICIA CHALEIX**  
PERDIR 94
-  **SABINE BÉLIEN**  
Référente IA-IPR RH de proximité
-  **LAURENCE ULMANN**  
Référente IEN RH de proximité
-  **FATIMA FILIPPIN**  
Cheffe de la division des personnels enseignants
-  **FRANCK HUGOY**  
Chef de la division des établissements de l'enseignement privé
-  **AURÉLIE LEROY**  
Cheffe de la division des personnels ATSS et d'encadrement
-  **JULIETTE MARCI**  
Cheffe de la division académique  
de la formation et du développement professionnel
-  **STÉPHANIE GOAËR**  
Cheffe du service RH et GRH de proximité

## Comité opérationnel





Écouter



Répondre



Inform



Orienter

# Axe 1 : ATTRACTIVITÉ, FIDÉLISATION ET «MARQUE EMPLOYEUR»

## Action 1

### Optimisation de la visibilité des emplois disponibles



De juin à juillet 2021

► Améliorer la visibilité des offres sur le site académique.

Tout au long de l'année

- Diversifier les canaux de diffusion :
- PEP, diffusion interne, boîte fonctionnelle, site académique ;
  - Pôle emploi ;
  - APEC ;
  - sites spécialisés ;
  - salons de l'emploi ;
  - Journées portes ouvertes ;
  - réseaux sociaux.

1<sup>er</sup> trimestre 2021-2022

► Vulgariser les offres ouvertes aux non-titulaires.

## Action 2

### Accueil institutionnel des primo-arrivants



Début d'année scolaire et en continu pour les recrutements au fil de l'eau

► Pré-accueil dématérialisé.

► Dédier des rubriques du site internet dès la page principale : mot d'accueil du recteur / DASEN ; kit d'accueil / vade-mecum de l'arrivant : éléments de connaissance de l'académie, informations sur les services de gestion individuelle et financière, de gestion collective, de l'accompagnement (logement, social, médical, etc.), fiche récapitulative répertoriant les partenaires institutionnels.

► Faciliter la prise en charge administrative et financière des agents par la constitution d'un dossier dématérialisé.

► Organiser des réunions d'accueil délocalisées ou virtuelles : présentation des services académiques de gestion et d'accompagnement.

► Mettre à disposition des capsules vidéo suite aux réunions.

► Réaliser un questionnaire de satisfaction suite aux réunions (sujets, animateurs, durée, pertinence, interactions).

---

## Action 3

### Accompagnement de la prise de fonctions



---

#### Début d'année scolaire et en continu pour les recrutements au fil de l'eau

- ▶ Mettre à disposition un kit d'entrée dans les fonctions : portail intranet, organigrammes fonctionnels types (rectorat, DSDEN, EPLE, circonscription), bibliothèque numérique des missions par métier, FAQ.
- ▶ Réaliser un questionnaire de satisfaction relatif aux éléments du kit.
- ▶ Créer une hotline de référents métiers : plateforme d'aide, chatbot.
- ▶ Réaliser un questionnaire de satisfaction des rendez-vous d'accompagnement.

---

#### Rentrée scolaire 2021 et périodes spécifiques pour les entrants en cours d'année

- ▶ Développer les tutorats.

---

## Action 4

### Développement de la culture professionnelle



---

#### Rentrée scolaire 2020 et évolution à compter du 1<sup>er</sup> trimestre 2021-2022

- ▶ Cycle de formations :
  - droits et obligations du fonctionnaire ;
  - valeurs de la République ;
  - déontologie ;
  - bienveillance ;
  - sensibilisation au handicap ;
  - diversité et lutte contre les discriminations.
- ▶ Cycle d'information :
  - sentiment d'appartenance à l'académie de Créteil.

---

#### Tout au long de l'année

- ▶ Organiser des réunions d'information inter-catégorielles.
- ▶ Proposer des échanges entre pairs et inter-catégoriels.

---

#### 1<sup>er</sup> trimestre 2021-2022

- ▶ Assurer la diffusion et le respect de la charte Service public + et du RGPD.

---

## Action 5

### Amélioration de l'offre de logement



---

#### Tout au long de l'année

- ▶ Animer le réseau des partenaires.
- ▶ Développer de nouveaux partenariats.

---

#### En cours

- ▶ Adapter et mettre en place de nouvelles ASIA.

---

## Action 6

### Promotion de l'administration inclusive



---

#### À compter du 2<sup>e</sup> trimestre 2021-2022

- ▶ Cycles de formations :
  - sensibilisation au handicap ;
  - diversité et lutte contre les discriminations.

---

#### Campagne 2021-2022

- ▶ Promouvoir le recrutement BOE, partenariat Cap Emploi.

---

#### Tout au long de l'année

- ▶ Promouvoir les aménagements matériels de postes de travail.
- ▶ Engager des actions pour favoriser les démarches de déclaration des agents comme BOE.

---

#### Date prédéfinie nationalement et promotion en amont

- ▶ Promouvoir et mettre en œuvre le dispositif DuoDay.

---

#### Rentrée scolaire, et en amont du DuoDay et du recrutement BOE

- ▶ Diffuser des portraits et interviews sous forme de capsules vidéo en ligne.

## Action 7

### QVT et bien-être dans l'académie



De novembre 2021 à avril 2022

- ▶ Développer la formation inter-catégorielle dédiée à la QVT.

Exemples : gestion du stress, gestion du temps, droit à la déconnexion

De janvier à juin 2022

- ▶ Développer le recours aux ANT sur la thématique de la QVT.

2<sup>d</sup> semestre 2021-2022

- ▶ Promouvoir des actions spécifiques.  
Exemples : mois sans tabac, mois sans alcool
- ▶ Réaliser des enquêtes de satisfaction.

En cours

- ▶ Poursuivre la réflexion engagée sur les espaces de travail.

À compter de la rentrée scolaire 2021

- ▶ Développer des tiers lieux d'exercice dans le cadre du télétravail et des espaces de travail partagés.
- ▶ Prévenir les difficultés liées à la santé :
  - organiser des GT et des réunions d'information avec les partenaires sociaux ;
  - communiquer sur les risques pathogènes (en lien avec la médecine du personnel et la SST) ;
  - promouvoir les dispositifs d'accompagnement RH : allègements, aménagements pour raisons médicales, aménagements matériels des postes de travail.

En cours

- ▶ Accompagner les transformations organisationnelles et numériques (renforcement du télétravail).
- ▶ Développer et élargir les offres de places en crèche.
- ▶ Réalisation d'une enquête auprès des agents du rectorat sur les besoins par le BP.
- ▶ Adapter et mettre en place de nouvelles ASIA.

## Action 8

### Démarche « égalité professionnelle F/H »



À compter du 1<sup>er</sup> trimestre 2021

- ▶ Mettre en place / installer le comité de pilotage et le comité opérationnel.
- ▶ Organiser le GT avec les partenaires sociaux et institutionnels.
- ▶ Recruter le référent académique égalité F/H.

1<sup>er</sup> trimestre 2021-2022

Former les formateurs.

De janvier à juin 2022

- ▶ Former les encadrants.

À compter du 2<sup>e</sup> trimestre 2021

- ▶ Créer un réseau de relais départementaux.
- ▶ Impliquer le réseau RH de proximité dans la démarche.

À compter de la rentrée scolaire 2021

- ▶ Réaliser des actions de communication spécifiques.
- ▶ Réaliser des enquêtes de satisfaction sur les actions de communication conduites.



Écouter



Répondre



Informier



Orienter

## Axe 2 : PILOTAGE ET PROFESSIONNALISATION DE L'ACCOMPAGNEMENT RH

### Action 1 Formation



#### À compter du 1<sup>er</sup> trimestre 2021-2022

- ▶ Former :
  - thématiques RH spécifiques ;
  - savoir-être et fondamentaux du management de janvier à juin 2022 ;
  - « Ateliers@managers » et conseils personnalisés en services académiques ;
  - management hybride et communication positive ;
  - proposer des outils pour faciliter / optimiser les fonctions managériales.
- ▶ Réaliser des enquêtes de satisfaction.

### Action 2 Renforcement des collectifs de travail



#### À compter du 2<sup>e</sup> trimestre 2021

- ▶ Organiser des séminaires académiques trimestriels : renforcer la réflexion et la coopération RH et organisationnelles.
- ▶ Assurer la déclinaison des réunions de l'encadrement académique au niveau local.
- ▶ Promouvoir les échanges entre pairs intra-académiques et au sein de la région académique.
- ▶ Favoriser la constitution et l'animation des réseaux des secrétaires d'établissement, des adjoints aux gestionnaires, des infirmiers, des assistants sociaux.

#### À compter du 1<sup>er</sup> trimestre 2021-2022

- ▶ Initier des temps d'échanges avec des homologues d'autres administrations (échanges de bonnes pratiques).

### Action 3

#### Réseau de proximité multi-niveaux



À compter du 2<sup>e</sup> trimestre 2021  
et du 1<sup>er</sup> trimestre 2021-2022  
pour la formation

---

- ▶ Élargir le réseau de proximité :
  - déployer et former les référents PERDIR ;
  - recenser, déployer et former les référents adjoints aux gestionnaires.
- ▶ Promouvoir l'existence de la Cellule établissements auprès des chefs d'établissement et des DSDEN.
- ▶ Évaluer l'action de la Cellule établissements.
- ▶ Relayer l'information RH :
  - en CIEN via les référents IEN RH 1<sup>er</sup> degré ;
  - en collège des inspecteurs via les référents IPR et IEN 2<sup>d</sup> degré.

### Action 4

#### Formations et informations multi-partenariales



Rentrée scolaire 2020  
et rentrée scolaire 2021

---

- ▶ Former :
  - faire tiers dans l'exercice de ses responsabilités ;
  - prévenir les RPS ;
  - prévenir les situations de violence au travail ;
  - former des formateurs « Groupe d'analyse de pratiques professionnelles » ;
  - proposer une supervision aux animateurs de GAPP.

1<sup>er</sup> semestre 2021 - 2022

---

- ▶ Les valeurs de la République :
  - École et radicalisation
  - école et laïcité

1<sup>er</sup> juin 2021

---

École et justice



Écouter



Répondre



Inform



Orienter

# Axe 3 : LA RELATION AUX PERSONNELS / LA RELATION DE PROXIMITÉ

## Action 1

Communication adaptée, lisible et transparente



À partir de septembre 2021

► Former les agents aux techniques d'accueil, d'écoute empathique et d'orientation.

À partir du 1<sup>er</sup> trimestre scolaire 2021-2022

► Créer une cellule administrative comme guichet unique d'entrée pour les agents.

► Créer un comité des usagers.

À compter de mars 2021

► Diffuser les textes académiques stratégiques à tous les personnels et réunions d'information (capsules vidéo, FAQ et vade-mecum).

► Mettre à disposition des plateformes téléphoniques pour les opérations ciblées (mobilités, promotions, etc).

À compter de mars 2021

► Réaliser des enquêtes de satisfaction.

## Action 2

Formations adaptées



Rentrée scolaire 2021

► Proposer des parcours de formation hybride (auto-formation, développement de webinaires).

1<sup>er</sup> semestre 2021 et poursuite sur le 2<sup>d</sup> semestre

► Développer les ANT.

De juin à septembre 2021

► Déployer les CLIF pour identifier les formations les plus adaptées aux besoins, et accompagner la mise en place des ANT.

À compter de septembre 2021

► Créer des tiers lieux de formation.

► Réaliser des enquêtes de satisfaction.

### Action 3

#### Dématérialisation des process



##### En cours

- ▶ Poursuivre le déploiement d'« Esteve ».

##### À compter du 2<sup>d</sup> semestre 2021

- ▶ Étendre l'utilisation de « MobiCPF » au 1<sup>er</sup> degré et aux ATSS.

##### À compter de septembre 2021

- ▶ Déployer l'application « Proxi RH » pour faciliter la prise de RDV avec un conseiller RH de proximité.

##### Rentrée scolaire 2020 et rentrée scolaire 2021

- ▶ Dématérialiser les préparations concours / examens professionnels.

##### Phase de déploiement

- ▶ Déployer l'outil RDV en ligne.
- ▶ Réaliser des enquêtes de satisfaction.

### Action 4

#### Visibilité des dispositifs d'accompagnement



##### À compter de la rentrée scolaire 2021

- ▶ Promouvoir / communiquer sur les différents dispositifs d'accompagnement : rubrique sur les sites institutionnels (rectorat / DSDEN) et mise à disposition de capsules vidéo.
- ▶ Informer sur le développement du réseau de CRH : notes de service, newsletters, Cartable en ligne, capsules d'information.

##### Dès le 1<sup>er</sup> semestre 2021

- ▶ Conseiller en évolution professionnelle : accompagner les demandes de mobilités, de CFP, de mobilisation du CPF, de reconversion.
- ▶ Conseiller sur les modalités de mise en œuvre de la rupture conventionnelle.

##### Dès le 1<sup>er</sup> trimestre 2021

- ▶ Promouvoir le CPF dans le 1<sup>er</sup> degré.

##### Dès le 1<sup>er</sup> semestre 2021

- ▶ Poursuivre la mise en œuvre qualitative du CPF dans le 2<sup>d</sup> degré.
- ▶ Réaliser des enquêtes de cohorte.

### Action 5

#### Protection et soutien aux personnels



##### Dès le 1<sup>er</sup> semestre 2021-2022

- ▶ Informer et former les encadrants sur le CITIS.

##### Dès le 1<sup>er</sup> semestre 2021

- ▶ Améliorer la gestion des demandes de protection fonctionnelle et proposer des mesures d'accompagnement RH.
- ▶ Renforcer et promouvoir la cellule d'écoute académique.

##### Dès la rentrée scolaire 2020

- ▶ Promouvoir les consultations avec les psychologues du travail.

##### À définir

- ▶ Développer et promouvoir l'action sociale, et l'accompagnement social et médical.





Écouter



Répondre



Informer



Orienter

# Axe 4 : ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS

## Action 1

### Accompagnement des évolutions professionnelles



#### En cours

- ▶ Promouvoir l'accompagnement personnalisé proposé aux agents dans le cadre de la RH de proximité.

#### Dès le 1<sup>er</sup> semestre 2021

- ▶ Développer les sessions d'exploration collective et les bilans de compétences.

#### Année scolaire 2021-2022

- ▶ Créer des ateliers spécifiques sur les intérêts professionnels, la valorisation de son parcours professionnel, le développement de son réseau professionnel.
- ▶ Préparer les personnels aux entretiens de recrutement .

#### À compter de la rentrée scolaire 2021

- ▶ Organiser des réunions d'information virtuelles pour les personnels sur les possibilités d'évolution professionnelle.
- ▶ Réaliser des enquêtes de satisfaction.

## Action 2

### Promotion de la diversité des métiers en interne et en externe



#### À définir

- ▶ Organiser un forum des métiers en interne.

#### Lancement à la rentrée scolaire 2021-2022

- ▶ Créer un répertoire des métiers spécifiques à l'académie.

#### À compter de novembre 2021

- ▶ Promouvoir et réaliser les immersions « Vis ma vie au travail ».
- ▶ Réaliser des enquêtes de satisfaction.

---

### Action 3

#### Développement de la mobilité



---

##### Tout au long de l'année

- ▶ Promouvoir la mobilité fonctionnelle.
- ▶ Faciliter les détachements entrants et à l'interne inter-degrés et inter-fonctions.

---

##### En cours

- ▶ Aller vers la convergence indemnitaire en Région Île-de-France et avec les niveaux ministériels.

---

### Action 4

#### Valorisation et adaptation des compétences et des potentiels



---

##### À compter du 1<sup>er</sup> trimestre 2021-2022

- ▶ Développer la formation de formateurs.
- ▶ Former les encadrants à repérer et à identifier les potentiels.
- ▶ Activer la MPEA.

---

### Action 5

#### Accompagnement de la fin de carrière

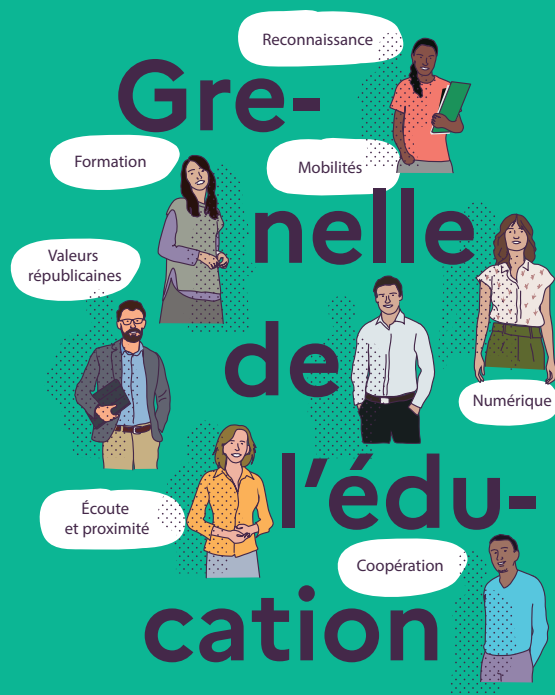


---

##### 2<sup>d</sup> semestre 2021-2022

- ▶ Former / informer :
  - préparer sa retraite ;
  - préparer une activité professionnelle complémentaire ;
  - organiser son temps (type : ex-CPA).





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