



RÉGION ACADÉMIQUE
GUYANE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Grenelle de l'éducation

Académie de Guyane

Feuille de route pour les ressources humaines



Préambule

Le Ministre a lancé le 22 octobre 2020 le Grenelle de l'Education qui répond à trois mots clés qui sont les trois axes d'évolution qu'il souhaite pour notre institution et l'amélioration du service public de l'éducation : reconnaissance, coopération et ouverture.

L'objectif est en particulier de transformer en profondeur la GRH de notre ministère et de développer la GRH de proximité. Il convient donc de mettre en place une meilleure information de l'ensemble de nos personnels, une meilleure écoute, une plus grande capacité à apporter des réponses et un accompagnement plus individualisé, dans un contexte de mise en œuvre de la loi transformation de la fonction publique qui implique une adaptation de nos organisations et sans doute une évolution de nos métiers RH.

La feuille de route RH de l'académie de Guyane permettra de développer une véritable stratégie RH académique, en tenant compte des différentes géométries et des particularismes territoriaux.

Cette ambition doit être portée par tous les acteurs RH de l'académie.

Les acteurs de terrain que sont les chefs d'établissement, les IEN et les gestionnaires d'établissement ont tous été consultés dans le cadre de réunions de bassin spécifiques afin de produire une feuille en toute cohérence avec les réalités de terrain.

La feuille de route s'articule autour des 4 axes définis par les objectifs nationaux suivants :

- La proximité
- L'accompagnement
- La personnalisation des parcours
- L'amélioration du bien-être des personnels

Pour chacun des axes :

- Des objectifs opérationnels ont été définis
- Des actions à mettre en place ont été déterminées
- Et les acteurs identifiés

SOMMAIRE

I.	Axe 1 : La Proximité	4
1.	Développer une/des Antenne(s) administrative(s).....	5
a)	Mettre en place un accueil physique des personnels.....	5
b)	Mettre en place un accueil dématérialisé des personnels.....	5
c)	Les objectifs pour l'année 2020-2021.....	6
2.	Mieux communiquer pour plus de transparence	7
3.	Développer des outils d'information à destination des chefs d'établissement, des IEN et des responsables des services déconcentrés.....	7
II.	Axe 2 : L'accompagnement	8
1.	Accompagner les personnels de direction et les IEN.....	9
2.	Accompagner les agents dans leur carrière	10
3.	Accompagner les services académiques	11
4.	Accompagner les entrants dans l'académie et les personnels affectés sur sites isolés	12
III.	Axe 3 : La personnalisation des parcours	13
1.	Mettre à disposition des personnels une documentation utile	14
2.	Accompagner les projets individuels de mobilité et d'évolution professionnelle	14
IV.	Axe 4 : Amélioration du bien-être des personnels	15
1.	Développer la QVT	15
2.	Améliorer la prise en compte le handicap.....	16
V.	Glossaire	17

La proximité

1 – Développer des antennes administratives

La Guyane est le plus grand département de France avec des particularités structurelles et géographiques uniques. Certains sites sont très éloignés voire isolés. Le challenge du développement de la proximité est une priorité académique.

Antenne administrative

Chaque enseignant et plus généralement chaque personnel devrait avoir accès au plus près de son affectation, à une antenne administrative des services académiques.

A - Accueil physique des personnels

Chaque antenne administrative devra être matérialisée par la mise en place d'un accueil physique pour les personnels.

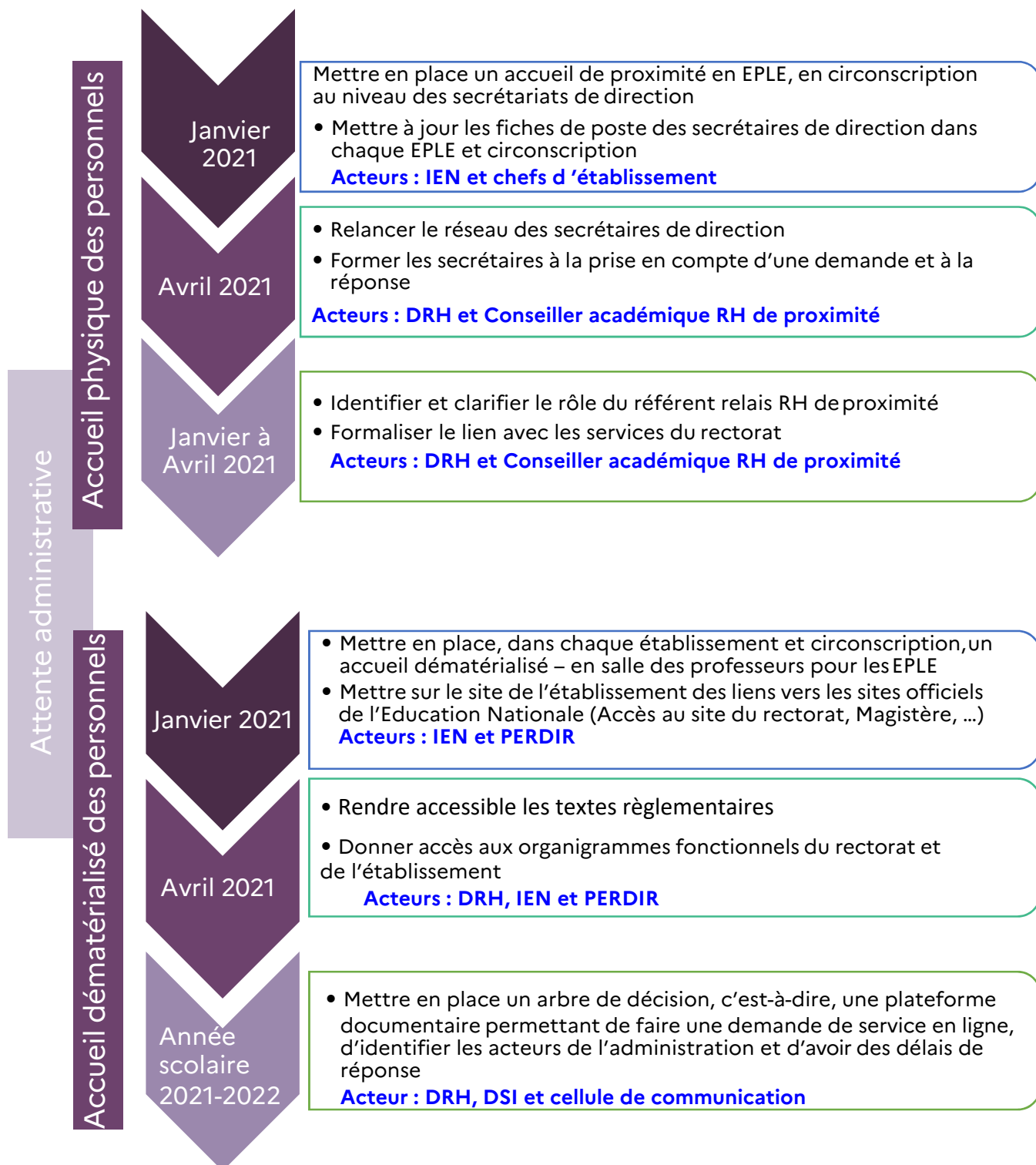
Cet accueil devra être matérialisé dans les EPLE pour les personnels du second degré public, et dans les circonscriptions pour les personnels du premier degré.

B- Accueil dématérialisé des personnels

Le développement de la proximité s'accompagne aussi de la mise en place d'un accueil dématérialisé permettant à tous les personnels d'avoir accès au site académique, aux principales ressources académiques, aux sites officiels tel que Magistère,...

A l'heure de la dématérialisation, un simple clic doit pouvoir faciliter les démarches administratives et l'accès à l'information

C - Antennes administratives : Les objectifs pour l'année 2020-2021



2 – Mieux communiquer pour plus de transparence

Une communication plus performante s'établira par la mise en place systématique d'un livret d'accueil au niveau des établissements et circonscriptions qui compléteront le livret d'accueil académique en identifiant notamment les ressources locales.



3 - Développer des outils d'information à destination des PERDIR, IEN et services déconcentrés



Les chefs d'établissement et IEN pourront avoir accès à des ressources dématérialisées qu'ils pourront utiliser autant que de besoin pour former, informer et accompagner leurs personnels.

Les objectifs pour l'année 2021-2022

Mieux communiquer et développer des outils

Septembre 2021

- Mettre en place un livret d'accueil et/ou un vadémécum décrivant les procédures et identifiant les personnes ressources en fonction des thématiques.

Acteurs : IEN et chefs d'établissement

Septembre 2021 à décembre 2021

- Créer une vidéo sur les fondamentaux du service public (droits et devoirs du fonctionnaire, accueil du public, accueil des familles, charte Marianne...) utilisable par les personnels de direction et les IEN à la rentrée.

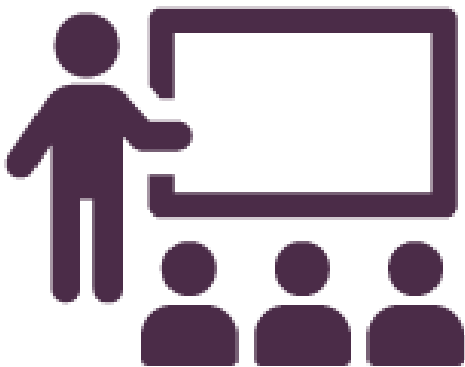
Acteurs : DRH et cellule de communication

2

L'accompagnement

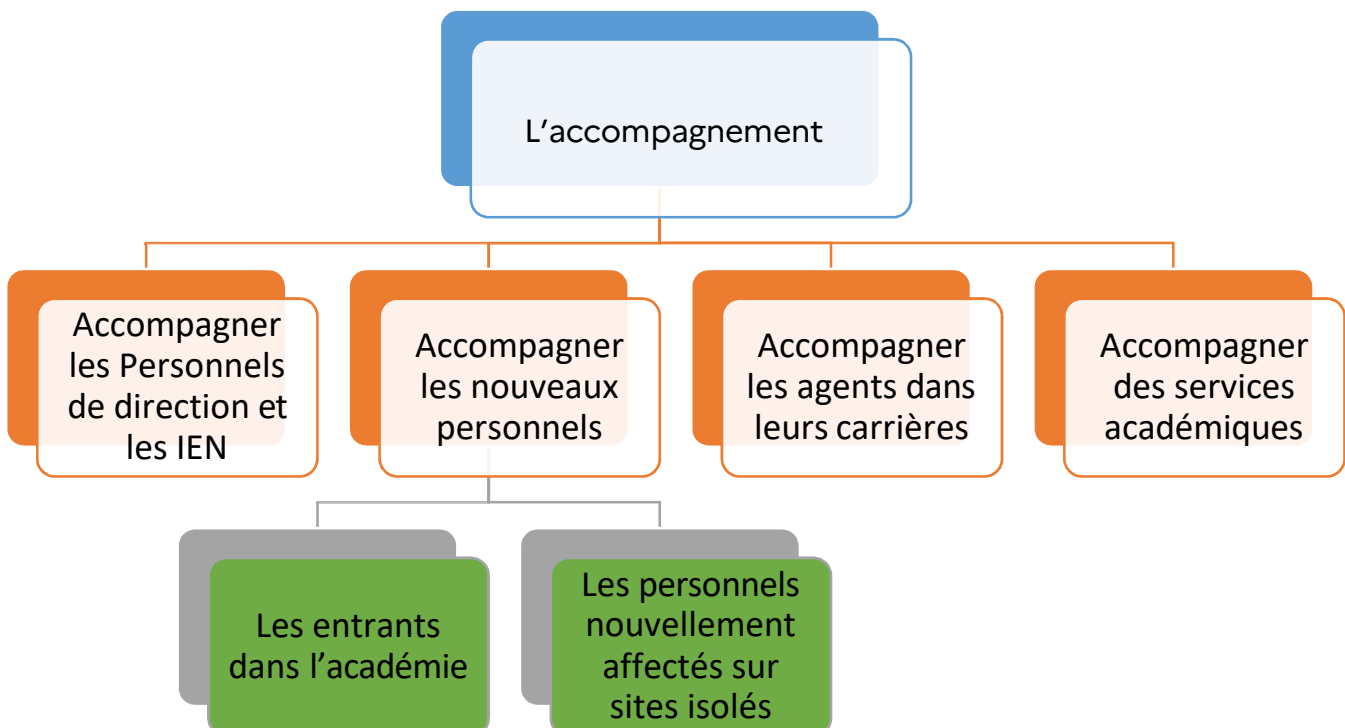
L'académie de Guyane s'est inscrite dans un cycle d'amélioration continue depuis plusieurs années.

En un peu plus de trois ans, l'académie s'est considérablement professionnalisée, tant dans le domaine administratif que pédagogique.



L'accent est mis sur les formations métiers professionnalisantes des personnels des services académiques, et sur la formation et l'accompagnement des personnels enseignants, qu'ils soient contractuels, néo- titulaires et/ou nouveaux arrivants dans l'académie.

4 grandes orientations ont été priorisées :



1 - Accompagner les personnels de direction et les IEN

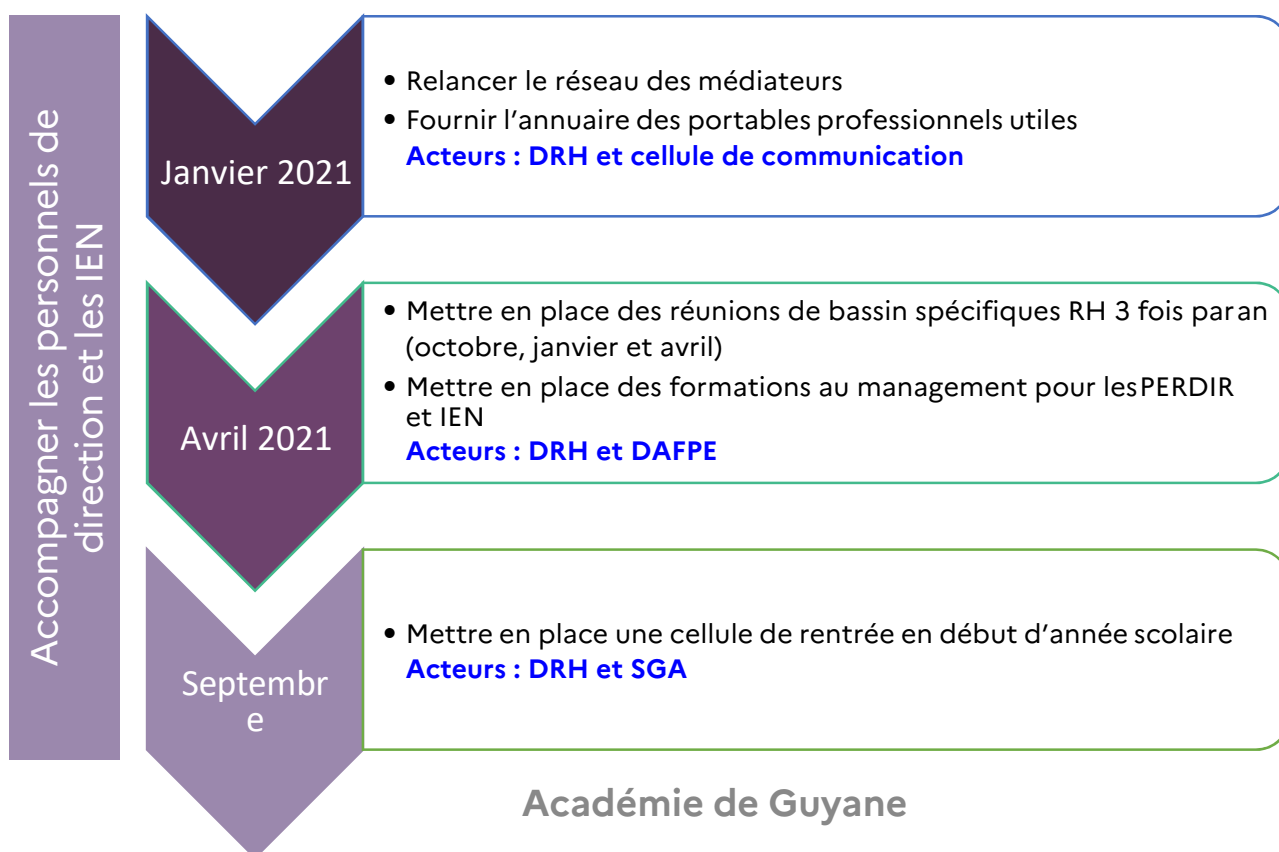
La montée en compétence de l'académie n'ira pas sans le renforcement des compétences de ses cadres.

Les chefs d'établissement et IEN doivent pouvoir compter sur un appui managérial efficace et des services académiques fortement opérationnels.



Un fonctionnement en réseau, entre pairs, devrait faciliter ce renforcement.

Les objectifs pour l'année 2021



2 - Accompagner les agents dans leur carrière

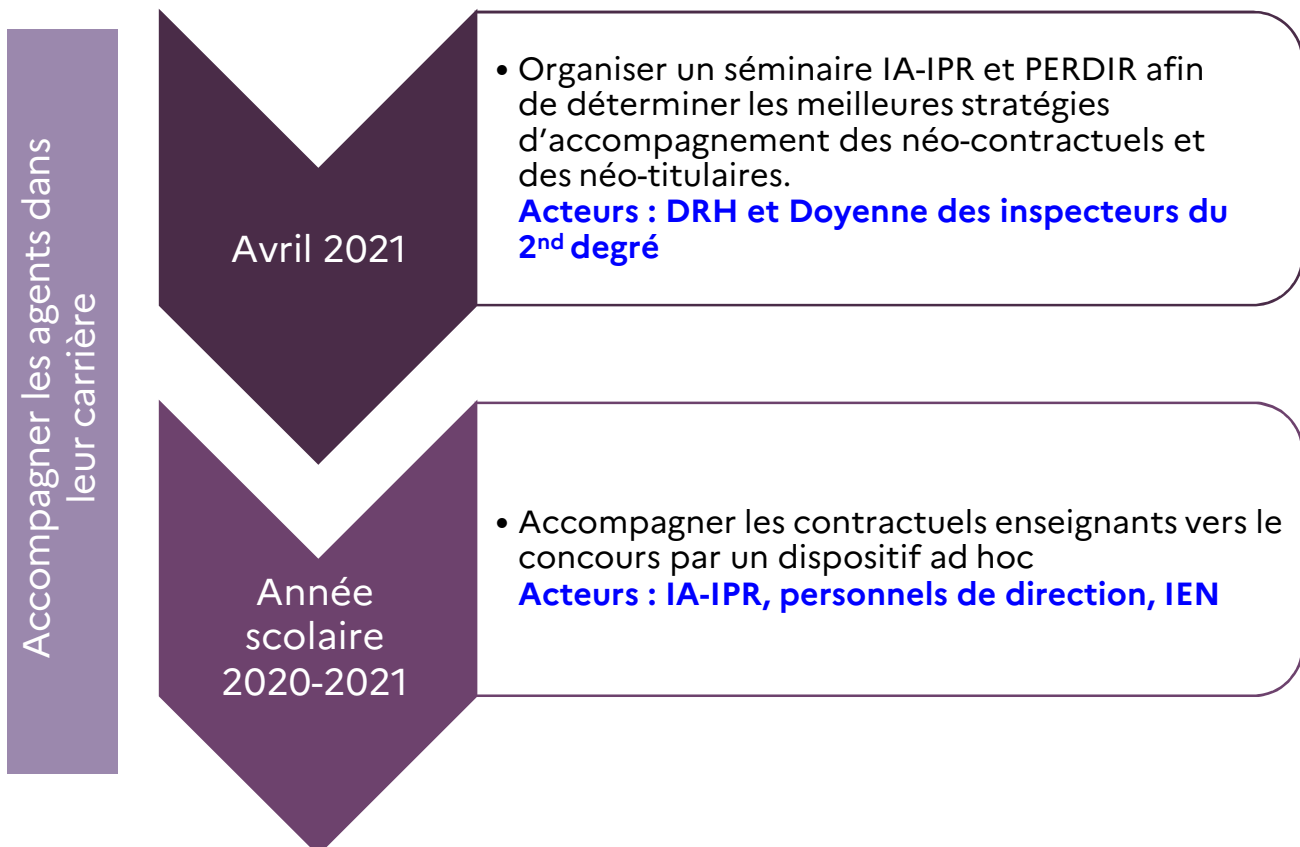
Comme le prévoit le PPCR, les personnels enseignants titulaires peuvent bénéficier d'accompagnements adaptés tout au long de leur carrière.

Près du tiers de la population enseignante étant contractuelle, l'ensemble des acteurs académiques doit mettre en place des solutions adaptées pour accompagner ces personnels vers le concours et a minima leur faire acquérir le bagage nécessaire à un bon enseignement.

La clé de la réussite : un accompagnement adapté entre accompagnement institutionnel et accompagnement personnalisé



Les objectifs pour l'année 2021



3 - Accompagner les services académiques

La loi de transformation de la fonction publique a eu un fort impact sur le fonctionnement des services des personnels.

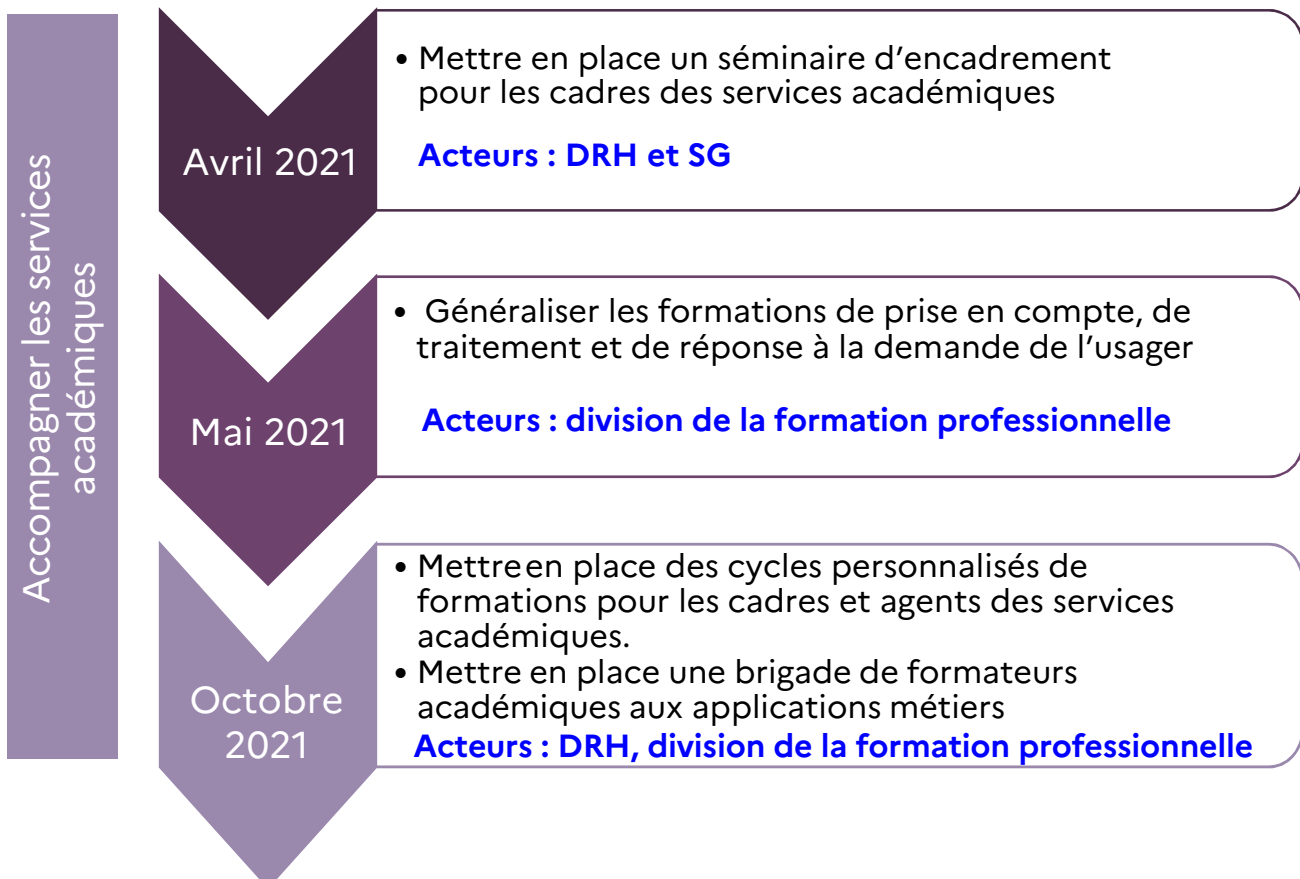
La performance des équipes doit progresser afin de fluidifier les procédures de gestion des personnels et de bâtir une structure administrative efficace.

La qualité de la réponse à l'utilisateur doit s'améliorer tant dans le contenu que dans les délais.

Une administration bienveillante,
performante et efficace



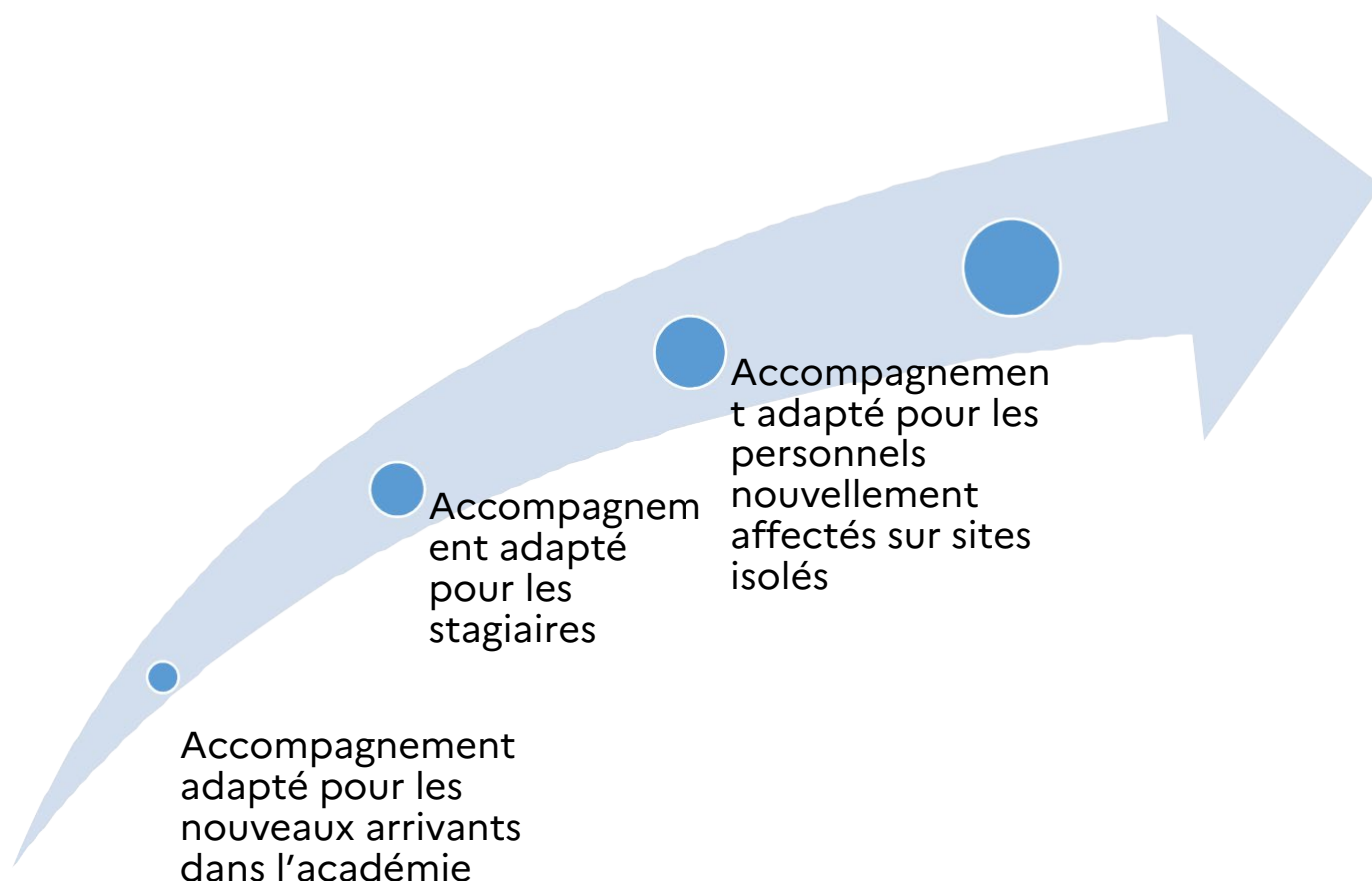
Les objectifs pour l'année 2021



4 - Accompagner les entrants dans l'académie et les personnels affectés sur sites isolés

Accompagnement des nouveaux arrivants :

Chaque année l'académie accompagne les personnels les nouveaux arrivants en mettant en place des journées d'accueil dédiées pour faciliter leur prise de fonction dans un contexte qu'ils découvrent.



Accompagnement des stagiaires :

Un cycle d'accompagnement adapté est mis en place par les corps d'inspection, les chefs d'établissement et les services rectoraux. Il débute dès la rentrée par séminaire étalé sur trois jours et s'étend sur l'année scolaire.

L'accent est aussi mis sur les personnels affectés sur sites isolés :

Un référent site isolé dédié est chargé de les accompagner dans leurs démarches administratives, dans leurs démarches auprès des services sociaux et dans leurs prises de fonction en lien avec les inspecteurs. Il reste leur contact privilégié toute l'année et doit pouvoir répondre à leurs sollicitations en cas de besoin.

3

Personnalisation des parcours

Il est primordial d'envisager des solutions d'accompagnement des parcours de plus en plus personnalisées.

Le simple accompagnement vers une mobilité classique ne suffit parfois pas à une population jeune et dynamique pour laquelle l'Education Nationale représente souvent juste une petite partie de leur carrière.

Il faut donc trouver des solutions en termes de perspectives de carrière pour tenir les meilleurs en haleine, et trouver des solutions spécifiques pour accompagner certains vers d'autres administrations voire vers des entreprises du secteur privé.

1 - Les acteurs de proximité utiles dans le cycle de personnalisation des parcours



2 - Mettre à disposition des personnels une documentation utile

Les personnels, toutes catégories confondues, sont souvent submergés de documentations accessibles sur internet et ont besoin qu'on les guide dans leurs choix.

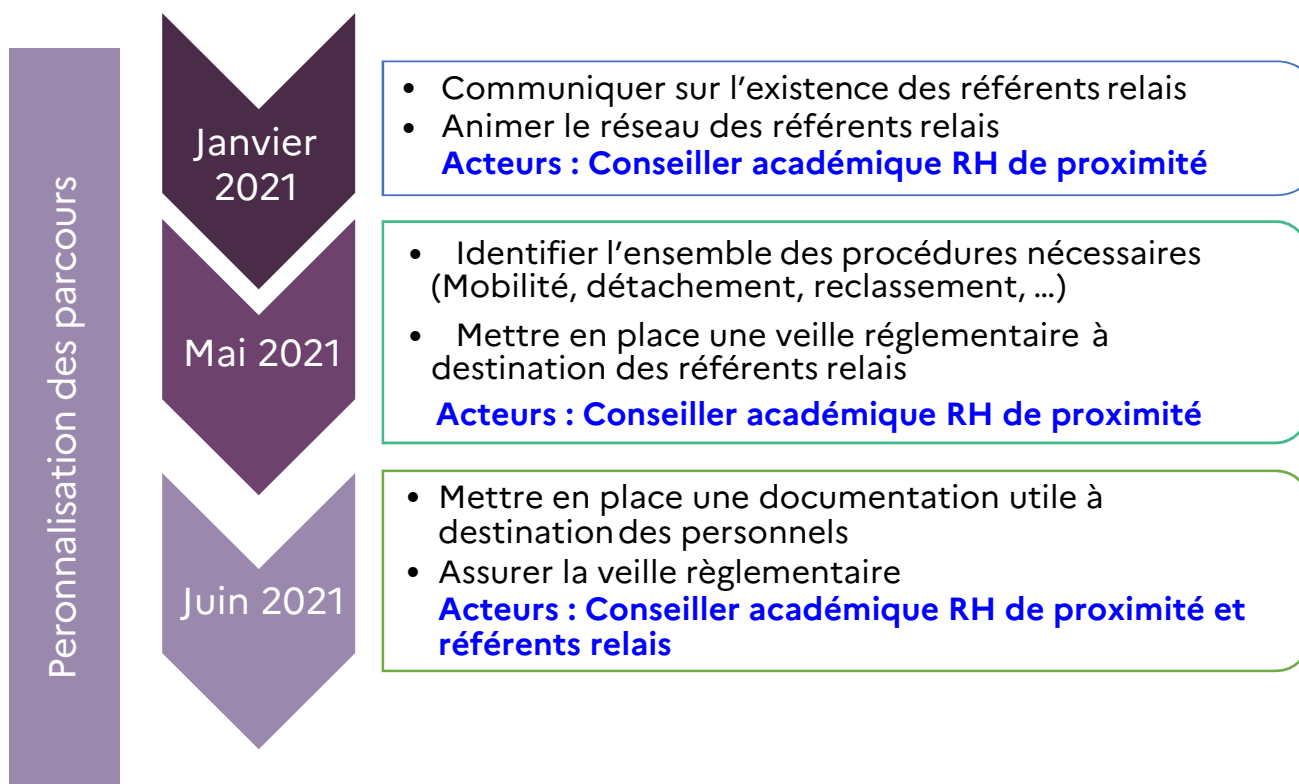


- Documenter
- Accompagner

3 - Accompagner les projets de mobilité et d'évolution professionnelle

L'académie a récemment mis en place un réseau des référents relais de proximité sur lequel doit s'appuyer le conseiller académique RH de proximité afin de répertorier les besoins et d'y apporter les réponses les plus adaptées.

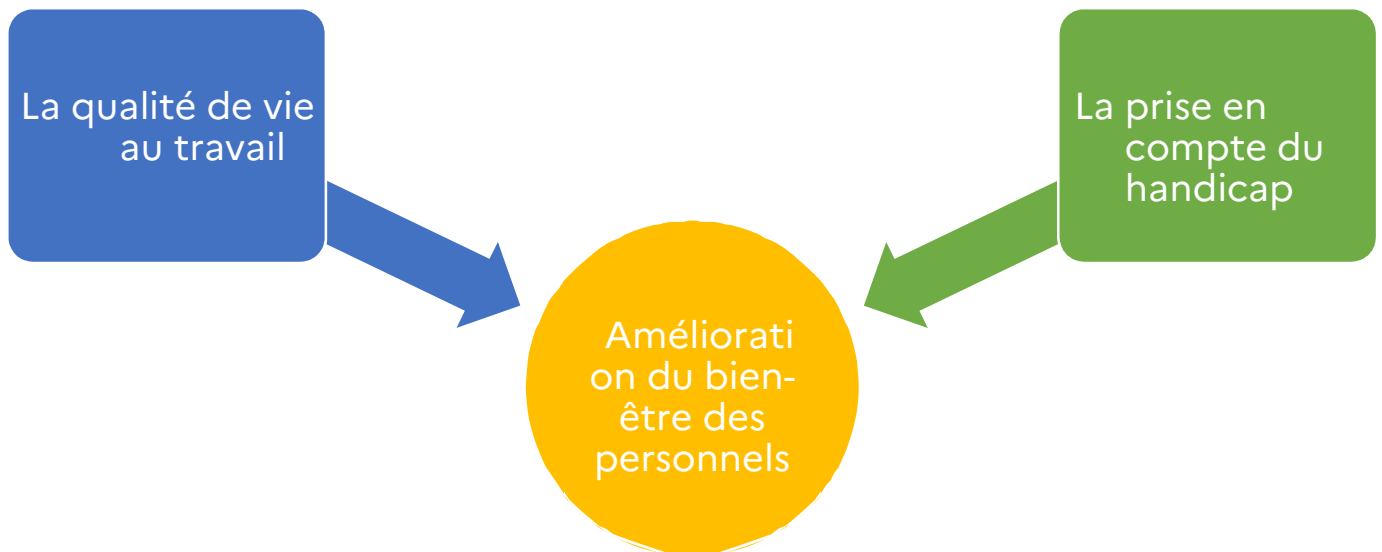
Les objectifs pour l'année 2021



4

Amélioration du bien-être des personnels

Depuis environ deux ans, la Guyane a relevé le challenge de l'amélioration du bien-être des personnels en s'inscrivant dans une démarche de développement de la QVT au sein de l'académie, et en consolidant les actions mises en place dans le cadre de la prise en compte du handicap.



1 - Développer la QVT

La QVT est une démarche visant l'amélioration combinée des conditions de travail, de la qualité de service et de la performance des organisations. Une spécialiste du domaine a été embauchée pour développer la QVT au sein de l'académie. Nous avons créé à cet effet le SPSP (service de prévention et de suivi du personnel). Ce service a pour vocation de prendre en charge la difficulté dans sa globalité (individuelle ou collective)

2 - Améliorer la prise en compte le handicap

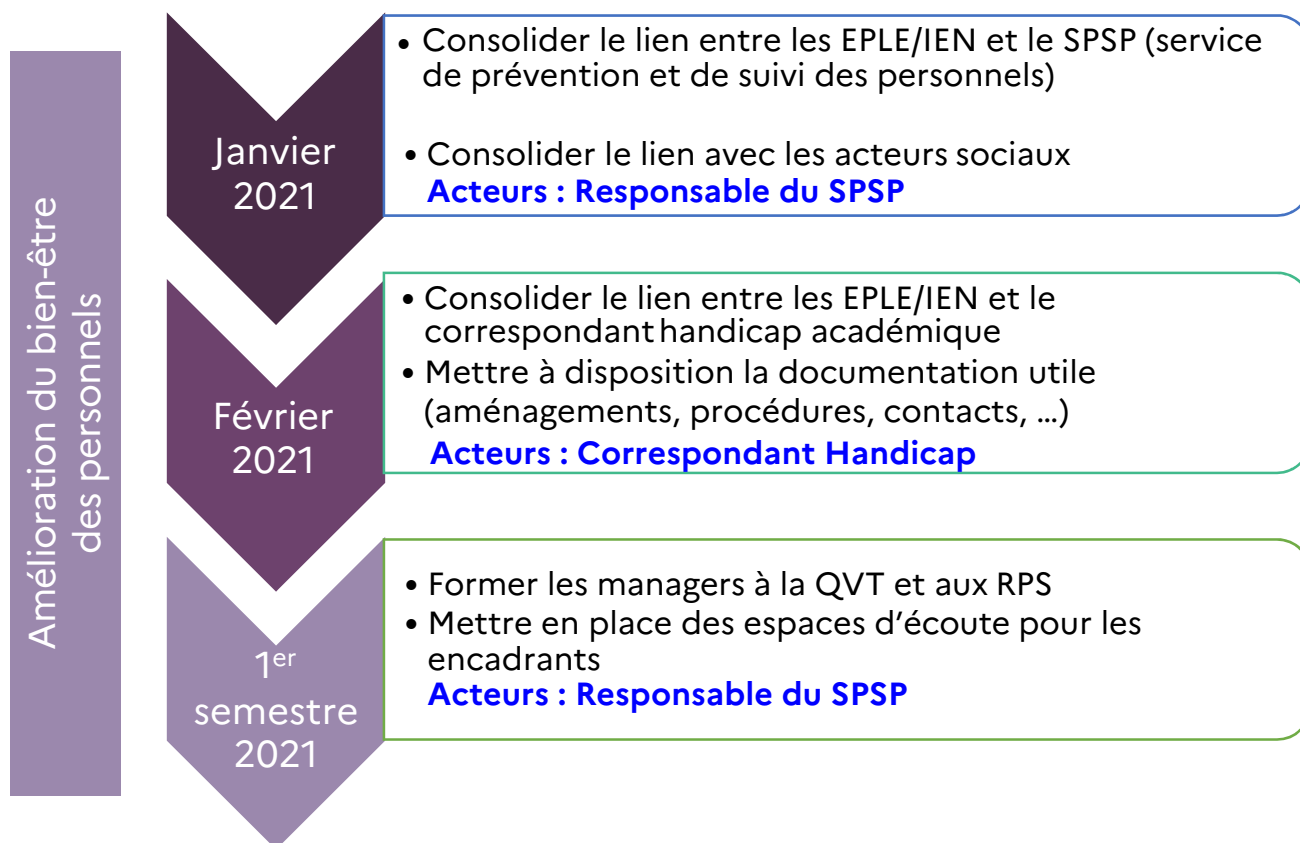
L'académie de Guyane est particulièrement attentive à la situation de handicap des personnels et met tout en œuvre pour accompagner les personnels efficacement.

Il est toujours possible d'améliorer la communication dans ce domaine, c'est pour cela que nous nous inscrivons dans cette démarche auprès de l'ensemble des circonscriptions et établissements afin de diffuser les informations.



Améliorer la prise en compte du handicap : en route vers l'égalité des chances

Les objectifs pour l'année 2021



5

Glossaire Alphabétique

- **DAFPE** : **D**élégué **A**cadémique à la **F**ormation des **P**ersonnels d'**E**ncadrement
- **DRH** : **D**irecteur des **R**essources **H**umaines
- **DSI** : **D**irecteur des **S**ystèmes d'**I**nformation
- **EPL** : **E**tablishement **P**ublic **L**ocal d'**E**nseignement
- **GRH** : **G**estion des **R**essources **H**umaines
- **IA-IPR** : **I**nspecteurs d'**A**cadémie - **I**nspecteurs **P**édagogiques **R**égionaux
- **IEN** : **I**nspecteurs de l'**E**ducation **N**ationale du 1^{er} degré
- **PERDIR** : **P**ersonnels de **D**irection des établissements scolaires du second degré
- **QVT** : **Q**ualité de **V**ie au **T**ravail
- **RH** : **R**essources **H**umaines
- **SPSP** : **S**ervice de **P**révention et de **S**uivi du **P**ersonnel

