



**ACADÉMIE
DE POITIERS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

FEUILLE DE ROUTE POUR LES RESSOURCES HUMAINES



bit.ly/RH2026

Téléchargez la version détaillée de la feuille de route en scannant le QR code

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

Orientation 1

Poursuivre le développement d'une gestion RH plus qualitative et plus personnalisée

Ambition 1

Consolider une gestion RH plus accessible et plus qualitative pour les personnels

- Faciliter l'appropriation par les personnels des différents dispositifs RH
- Renforcer l'accès à une RH de proximité et l'articulation des rôles entre les différents acteurs RH
- Proposer des processus simplifiés aux personnels

Ambition 2

Améliorer la qualité de vie et conditions de travail des personnels, pour favoriser leur épanouissement professionnel

- Promouvoir et agir pour l'égalité, la diversité, la lutte contre les discriminations
- Favoriser la connaissance des personnels de leur environnement de travail
- S'emparer des indicateurs relatifs aux conditions de travail pour développer une politique de prévention

Ambition 3

Accompagner les transformations et organisations du travail

- Accompagner l'adaptation de la fonction managériale
- Encourager les collectifs de travail
- Développer l'appui aux encadrants de proximité



Accédez à la page « Ressources humaines carrière et formation » de l'intranet académique qui propose des informations sur la RH de proximité, les dispositifs d'accompagnement, etc.

Orientation 2

Moderniser le recrutement et renforcer l'accueil de tous les personnels pour attirer des compétences à la mesure de tous les besoins

Ambition 1

Se doter d'outils de pilotage facilitant une politique de recrutement

- Mettre en place les conditions d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)
- Caractériser les origines et les causes d'absence pour répondre aux enjeux de continuité du service public

Ambition 2

Développer les leviers d'attractivité

- Mieux faire connaître nos métiers en interne et en externe
- Mettre en place et diffuser des conditions d'emploi transparentes
- Prendre en compte dans les axes de politique RH la dimension rurale de l'académie

Ambition 3

Mieux accueillir les personnels et développer les parcours d'intégration

- Proposer un parcours d'accueil et d'intégration pour tous les personnels
- Développer le sentiment d'appartenance

Ambition 4

Professionaliser la fonction recrutement

- Former les acteurs concernés à la fonction recrutement
- Organiser et outiller la fonction recrutement



Accédez à la page « Recrutement » de l'intranet académique présentant notamment les postes à pourvoir dans l'académie.

Orientation 3

Accompagner et diversifier les parcours pour fidéliser les agents

Ambition 1

Développer l'information sur le sujet du parcours professionnel

- Améliorer la connaissance des agents sur les différentes mobilités
- Accompagner la démarche de souhait d'évolution professionnelle
- Mieux « connecter » les possibilités d'emplois et les souhaits professionnels des agents

Ambition 2

Permettre à chaque personnel d'être acteur de son parcours

- Intégrer dans l'offre de formation le besoin exprimé par les personnels
- Mieux communiquer sur l'offre et les dispositifs de formation (préparation concours, accès au congé individuel de formation...)
- Conduire une réflexion sur l'accompagnement au parcours des enseignants ne bénéficiant plus de rendez-vous de carrière

Ambition 3

Renforcer les dispositifs leviers à l'évolution professionnelle

- Renforcer les dispositifs « tremplin »
- Contribuer à la poursuite des parcours professionnels pour des publics à besoins spécifiques



Accédez à la page « Mobilité et évolution professionnelle » de l'intranet académique qui présente les dispositifs d'accompagnement à la mobilité des personnels .