



MINISTÈRES  
ÉDUCATION  
JEUNESSE  
SPORTS  
ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR  
RECHERCHE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Accompagner les métiers de la transmission et du savoir

Projet stratégique  
de la direction générale  
des ressources humaines  
pour 2024-2026



DRH  
2026







# SOMMAIRE

|   |    |
|---|----|
| <b>Avant-propos</b> .....   | 2  |
| <b>La DGRH, DRH des métiers<br/>de la transmission et du savoir</b> .....   | 4  |
| <b>Nos enjeux</b> .....   | 6  |
| <b>Nos 5 objectifs stratégiques</b> .....   | 8  |
| <b>Objectif 1</b><br>Penser les politiques de ressources humaines des trois ministères<br>sur le long terme.....                                      | 9  |
| <b>Objectif 2</b><br>Promouvoir des politiques de ressources humaines exemplaires<br>d'un point de vue social, environnemental et déontologique ..... | 11 |
| <b>Objectif 3</b><br>Incarnier une « DRH groupe » des ministères en renforçant le pilotage,<br>l'accompagnement et l'animation de la filière RH ..... | 13 |
| <b>Objectif 4</b><br>Améliorer la qualité du service rendu à l'ensemble de nos usagers .....  | 15 |
| <b>Objectif 5</b><br>Fidéliser et attirer de nouveaux talents au sein de la DGRH<br>et développer notre marque employeur .....                        | 17 |

# AVANT-PROPOS



## « Il n'est de richesses que d'hommes ».

La leçon de Jean Bodin ne saurait trouver meilleure application que dans nos ministères, premiers employeurs de France, dont les femmes et les hommes constituent indéniablement la première richesse. Dans nul autre service public en effet, le facteur humain n'est aussi déterminant pour la réussite de la mission d'intérêt général qui lui est confiée.

Et quelle mission plus essentielle que celle d'instruire, d'éduquer et de former les nouvelles générations de notre pays ? Chaque jour, partout en France, de la maternelle à l'université, ce sont plus d'un million de professeurs qui transmettent leurs savoirs à leurs élèves ou à leurs étudiants. À leurs côtés, les personnels d'éducation, d'orientation, d'accompagnement, les personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et pédagogiques, sociaux et de santé participent directement à leur réussite et à leur épanouissement.

En tant que direction des ressources humaines des ministères chargés de l'éducation nationale et de la jeunesse (MENJ), de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR), et des sports et des Jeux olympiques et paralympiques (MSJOP), c'est précisément cette relation humaine, si consubstantielle aux métiers de la transmission, du savoir et de la recherche, que nous voulons replacer au cœur de notre action.

Alors que nous sommes confrontés, comme beaucoup d'autres, à des défis sans précédent d'attractivité et de fidélisation de nos personnels, nous ne pouvons faire l'économie d'une réflexion collective sur la manière dont la direction générale des ressources humaines (DGRH) conduit la politique de ressources humaines des trois ministères.

C'est pourquoi j'ai souhaité engager, avec l'ensemble des agents de la DGRH, un projet stratégique pour notre direction générale afin de nous projeter sur les trois prochaines années comme la « DRH des métiers de la transmission et du savoir ». Pendant plusieurs mois, des groupes de travail se sont réunis pour échanger, interroger nos pratiques actuelles et apporter des réponses opérationnelles aux enjeux auxquels nous faisons face.

Pour y répondre, nous nous sommes fixés cinq objectifs, chacun assorti d'actions concrètes à conduire d'ici 2026, année au cours de laquelle nous célébrerons notre vingtième anniversaire :

- **penser** les politiques de ressources humaines des trois ministères sur le long terme ;
- **promouvoir** des politiques de ressources humaines exemplaires d'un point de vue social, environnemental et déontologique ;
- **incarner** une « DRH groupe » des trois ministères en renforçant le pilotage, l'accompagnement et l'animation de la filière RH ;
- **améliorer** la qualité du service rendu à l'ensemble de nos usagers ;
- **fidéliser et attirer** de nouveaux talents au sein de la DGRH et développer notre marque employeur.

Toutes les actions présentées dans ce document dessinent un horizon commun dont vont s'emparer les agents de la DGRH, afin de mettre nos compétences et notre expertise au service de nos ministres et de l'ensemble de nos partenaires sur le terrain, services académiques et établissements, et en lien très étroit avec les autres directions des ministères.

Je souhaite ici rendre hommage à l'ensemble des agents, dans la diversité de leurs fonctions et de leurs métiers qui, dans les salles de classe, les amphithéâtres et les bibliothèques, dans les bureaux ou sur les terrains de sport, concourent à nos missions d'intérêt général.

Je suis convaincu que c'est ensemble que nous ferons réussir notre service public, au bénéfice des jeunes de notre pays.

**BORIS MELMOUX-EUDE**

Directeur général des ressources humaines  
du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse,  
du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche,  
et du ministère des Sports et des Jeux olympiques et paralympiques

# LA DGRH, DRH DES MÉTIERS DE LA TRANSMISSION ET DU SAVOIR



## LA DGRH EN CHIFFRES



**440** agents

**70 %** de femmes

**30 %** d'hommes

**48 ans**  
(moyenne d'âge)

**70 %**  
des agents en télétravail  
au moins un jour  
par semaine



## LES PERSONNELS



**1,4 million** d'agents

**11 familles** de métiers :

- enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs, hospitalo-universitaires, jeunesse et sports
- éducation, accompagnement des élèves, médico-sociale
- administrative, technique, bibliothèques

**70** corps de la fonction publique de l'État

**5 400**  
concours et examens professionnels organisés par an

**34 600**  
postes ouverts aux concours par an

Créée en 2006, la DGRH est la direction des ressources humaines des ministères chargés de l'éducation nationale et de la jeunesse, de l'enseignement supérieur et de la recherche, et des sports et des Jeux olympiques et paralympiques.

Au sein du secrétariat général, la DGRH conçoit, pilote et anime la politique de ressources humaines pour 1,4 million d'agents appartenant à 11 familles de métiers en matière de gestion prévisionnelle, de recrutement, de formation, de gestion et d'accompagnement des carrières. Dans une logique de subsidiarité, elle apporte son expertise aux acteurs de proximité que sont les académies et les établissements dans leur gestion des ressources humaines. Elle conduit le dialogue social avec les organisations syndicales représentatives au niveau national.

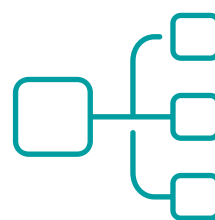
## NOS MÉTIERS



- La conception et le pilotage des politiques de ressources humaines
- L'expertise statutaire et indemnitaire
- La gestion et l'innovation RH
- La conduite du dialogue social



## NOTRE RÉSEAU



Nous travaillons avec :

→ les autres directions de l'administration centrale et l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche

**30** académies en métropole et en Outre-mer et 3 vice-rectorats

**20** établissements publics du sport

**200** établissements d'enseignement supérieur ainsi que le Centre national des œuvres universitaires et scolaires

**6** organismes publics nationaux de recherche

**5** établissements publics nationaux de l'éducation nationale

# NOS ENJEUX

INTERVIEW



© MENJ



## **Boris Melmoux-Eude**

Directeur général des ressources humaines du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, et du ministère des Sports et des Jeux olympiques et paralympiques

## **Florence Dubo**

Cheffe de service, adjointe au directeur général

## **Pourquoi un projet stratégique pour la DGRH ?**

**Boris Melmoux-Eude** – Dès ma nomination en décembre 2022, l'élaboration d'un projet stratégique m'est apparue nécessaire pour deux raisons. La première, c'est le besoin fort exprimé par les agents de la direction générale de davantage de transversalité et de réflexion collective dans un contexte où, comme dans beaucoup d'organisations, le travail a trop souvent été pensé de façon cloisonnée. La seconde, c'est la nécessité de nous mettre en capacité d'accompagner le changement de paradigme que nous sommes en train de connaître. Les enjeux d'attractivité auxquels nos ministères sont confrontés sont tels que nous devons nécessairement adapter la manière dont nous conduisons la politique et la gestion des ressources humaines.

**Florence Dubo** – Ce projet stratégique est le résultat d'une démarche participative, ouverte à tous les agents de la DGRH qui ont pu s'impliquer selon différentes modalités : participation à des ateliers métiers transversaux, à des groupes de travail dédiés sur les axes identifiés du projet stratégique, propositions via une boîte à idées, etc. Il s'est également nourri d'opportunités comme les rencontres organisées par le Lab-Innov de la DGRH, ou dans le cadre d'un cycle de conférences, etc. Le succès est au rendez-vous : dans cet après crise sanitaire, un collectif de 400 personnes s'est mobilisé pour donner naissance au projet stratégique de sa direction générale, à son projet stratégique.

## **Quel rôle joue la gestion des ressources humaines dans des ministères qui emploient 1,4 million d'agents ?**

**BME** – Avec 1,4 million d'agents, nous sommes le premier employeur de la fonction publique de l'État et le premier employeur de France. Nous recrutons par concours chaque année près de 35 000 personnes, pour la grande majorité à un niveau bac +5. Le service public d'éducation pris au sens large nécessite en effet des profils hautement qualifiés et dotés de qualités humaines très spécifiques. La gestion des ressources humaines – en intégrant l'ensemble de ses fonctions, le recrutement, la formation, l'accompagnement des carrières – joue donc un rôle tout à fait singulier dans des ministères dont le but est de produire et de transmettre des connaissances, des pratiques et des valeurs.

**FD** – Au sein de nos ministères, la politique des ressources humaines joue un rôle spécifique, ce n'est pas uniquement une fonction « soutien » comme cela peut l'être dans d'autres organisations, c'est une politique publique à part entière tant la contribution des femmes et des hommes à la qualité du service rendu est immédiate.



### Comment concilier la vision d'ensemble et la gestion de proximité ?

**BME** – Je suis un partisan de la subsidiarité, ce principe selon lequel la responsabilité d'une action revient à l'entité la plus proche de ceux qui sont concernés par cette action. La gestion des ressources humaines, dans nos trois ministères, est très déconcentrée, et au regard du nombre d'agents, il ne peut en aller autrement. C'est le gage d'une véritable gestion de proximité. Le rôle de la DGRH est de fixer le cadre général, de conduire un dialogue stratégique avec les acteurs de terrain et de les accompagner au quotidien dans la mise en œuvre des orientations. Évidemment, ce rôle n'est pas de même nature selon que notre interlocuteur est une académie, une université, un opérateur ou un établissement du sport. Nous devons nous adapter aux spécificités de nos écosystèmes qui ont chacun une histoire, un cadre juridique, des pratiques propres.

**FD** – Pour l'agent, la gestion de proximité renvoie à un service personnalisé rendu par un ou plusieurs acteurs de proximité, chacun bien identifié dans son rôle, en capacité de lui apporter une réponse, un accompagnement et une orientation individualisés. Il nous appartient d'impulser cet état d'esprit et de contribuer à l'atteinte de cet objectif dans chacun de nos écosystèmes.

### La fonction publique est confrontée à des enjeux de recrutements sans précédent.

#### Comment la DGRH entend-elle y répondre pour ce qui concerne le MENJ, le MESR et le MSJOP ?

**BME** – Comme tous les employeurs, publics et privés, nous sommes confrontés à des enjeux d'attractivité mais aussi de fidélisation importants. Ils sont exacerbés par le fait que nous sommes le premier recruteur de France et que nous employons des profils très hautement qualifiés. Nous devons jouer sur les différents leviers. La rémunération en est un évidemment mais ce n'est pas le seul. Nous travaillons sur la formation continue, le déroulement et l'accompagnement des carrières, la protection sociale, les conditions et la qualité de vie au travail. Ces actions sont à mettre au crédit de notre marque employeur et, en dépit des tensions qu'il ne faut pas nier, chaque année, des dizaines de milliers de personnes choisissent de rejoindre un de nos trois ministères parce qu'ils sont à la recherche de sens.

**FD** – Nous travaillons également à identifier de nouveaux viviers de candidats potentiels en tenant compte des aspirations des jeunes d'aujourd'hui mais aussi des moins jeunes, en reconversion professionnelle. Accompagner un étudiant très tôt vers nos métiers, intéresser et accueillir un professionnel en reconversion, proposer de dérouler une carrière entière ou de vivre une expérience plus courte, nous devons nous adapter à tous les profils.

### Comment voyez-vous la DGRH dans 3 ans ?

**BME** – La DGRH dispose d'une expertise solide en matière statutaire, indemnitaire, de gestion et de dialogue social. Cette expertise est reconnue par nos autorités et nos partenaires. Les agents de la DGRH partagent des valeurs communes d'attachement au service public, de sens de l'humain et d'écoute de l'ensemble des partenaires, à commencer par les représentants des personnels. C'est un socle solide pour bâtir le futur de la DGRH. Je souhaite que nous renforçons notre positionnement comme « DRH groupe » des métiers de la transmission et du savoir et que, sans renier nos métiers historiques, nous puissions aussi renforcer notre capacité à formuler des propositions innovantes à nos autorités afin d'accroître l'attractivité des métiers de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de la recherche, ainsi que de la jeunesse et des sports.

**FD** – La mobilisation de tous les agents pendant plus de six mois pour identifier nos objectifs pour les trois ans à venir montre notre attachement au service public de l'éducation et à la politique que nous portons. Mais cette démarche participative a également été l'occasion de poursuivre ensemble la construction de la marque employeur DGRH : donner un sens à l'action de chacun, identifier et partager les bonnes idées, les pratiques à accompagner ou à développer dans un but d'amélioration continue des conditions et de la qualité de vie au travail. Nous avons trois ans pour agir concrètement et nous transformer, dans la perspective de notre vingtième anniversaire en 2026.

# NOS 5 OBJECTIFS STRATÉGIQUES





© Magali Delporte - MENJ

## OBJECTIF 1

# PENSER LES POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES DES TROIS MINISTÈRES SUR LE LONG TERME

Premier employeur et recruteur de France, le ministère chargé de l'éducation nationale et de la jeunesse est confronté à des enjeux inédits d'attractivité au même titre que le reste de la fonction publique. Cet enjeu concerne également le ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche et celui des sports et des Jeux olympiques et paralympiques, alors que s'annonce dans les prochaines années un important renouvellement des générations. Tout en s'appuyant sur ses expertises, la DGRH doit être en capacité de proposer à ses ministres des solutions innovantes à même de répondre à ces défis, en tenant compte des aspirations des nouvelles générations et en intégrant pleinement la diversité des statuts (agents titulaires ou contractuels). Une telle réflexion s'inscrit nécessairement dans le temps long, en anticipant les évolutions de demain.

### ACTION 1

Définir une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources via l'adoption de lignes directrices de gestion stratégiques pour les années 2024-2026 pour l'ensemble des personnels des ministères

Échéance : 2<sup>d</sup> semestre 2024

### ACTION 2

Mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences par filière pour mieux anticiper les besoins de recrutements à moyen terme et adapter les modalités de recrutement en fonction des profils attendus

Échéance : 2<sup>d</sup> semestre 2024 pour les personnels de l'enseignement scolaire, 2025 pour les autres personnels

« Nous sommes confrontés à des enjeux inédits d'attractivité dans un contexte de mutation des métiers et des aspirations. Une gestion prévisionnelle renforcée doit nous permettre de sécuriser la préparation de la rentrée, qu'il s'agisse des titulaires, stagiaires ou contractuels, de mieux prendre en compte les parcours professionnels moins linéaires que précédemment et d'inscrire nos travaux dans une perspective pluriannuelle. »

Valérie Saigne, sous-directrice de la gestion prévisionnelle, de la formation et des affaires statutaires et réglementaires des personnels enseignants de l'enseignement scolaire



### **ACTION 3**

Associer plus largement des experts extérieurs et des panels d'agents à la conception des politiques de ressources humaines (collège d'experts, suivi de cohortes, partenariats avec des instituts de recherche, etc.)

**Échéance : dès 2024**

### **ACTION 4**

Concevoir et animer une politique ambitieuse de développement professionnel et d'accompagnement des transitions professionnelles à destination de toutes les catégories d'agents en partenariat avec les académies et les établissements

**Échéance : 2024-2025**

### **ACTION 5**

Renforcer et adapter les politiques RH concernant les agents non titulaires qui constituent une part de plus en plus importante des personnels des ministères (évolution des cadres de gestion, élaboration de stratégies de recrutement dédiées, renforcement des moyens de suivi, etc.)

**Échéance : dès 2024**



© Marie Genel - MENJ

## PROMOUVOIR DES POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES EXEMPLAIRES D'UN POINT DE VUE SOCIAL, ENVIRONNEMENTAL ET DÉONTOLOGIQUE

Nos ministères, qui représentent à eux seuls la moitié des effectifs de la fonction publique de l'État, se doivent d'être des employeurs exemplaires en matière d'égalité professionnelle, d'inclusion et de promotion de la diversité, tout comme ils ont l'obligation de s'assurer de l'exemplarité des agents auxquels la société reconnaît une autorité morale. Ils doivent également être en capacité de proposer à l'ensemble des personnels des conditions de travail et de protection à la hauteur de leur engagement pour le service public.

### ACTION 6

Adopter un plan national égalité femmes-hommes ambitieux pour les années 2024-2026 et en assurer un suivi exigeant à l'aide d'indicateurs mesurables

Échéance : 1<sup>er</sup> semestre 2024

### ACTION 7

Adopter un plan national pour la diversité et la lutte contre les discriminations (mesures de mixité sociale, lutte contre les LGBTphobies, mesures d'accompagnement des agents seniors, etc.)

Échéance : 1<sup>er</sup> semestre 2024

### ACTION 8

Mettre en place le plan ministériel d'inclusion professionnelle pour les années 2023-2027 afin notamment d'augmenter le taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et de faciliter leur mobilité

Échéance : 1<sup>er</sup> semestre 2024

« Nos ministères se doivent d'être exemplaires en matière de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. C'est pourquoi nous préparons un plan ambitieux qui comprendra des mesures de montée en charge des nominations équilibrées femmes-hommes dans l'encadrement supérieur, de réduction des écarts de rémunération femmes-hommes, de promotion de la mixité dans les métiers, de prévention des violences sexistes et sexuelles, de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales. »

Thierry Reynaud, directeur de projet des politiques de diversité, lutte contre les discriminations et égalité

### **ACTION 9**

Renforcer la prise en compte des aspects déontologiques dans nos politiques de ressources humaines et définir des lignes communes en matière de politique disciplinaire

Échéance : 2024

« **N**otre objectif est d'assurer une politique disciplinaire cohérente sur l'ensemble du territoire et de développer une doctrine homogène pour tous les personnels des ministères, afin d'assurer la sécurité des élèves, des étudiants et des personnels et de garantir l'exemplarité des personnels enseignants, administratifs et techniques. »

Cécile Bourlier, sous-directrice de la gestion des carrières des personnels enseignants de l'enseignement scolaire

### **ACTION 10**

Impulser et accompagner la prise en compte de l'exigence environnementale en matière RH par les académies et les établissements (réduction de l'impact carbone des déplacements domicile-travail, conventions avec des lycées professionnels ou des universités pour internaliser la compétence)

Échéance : 2<sup>d</sup> semestre 2024

### **ACTION 11**

Garantir la bonne mise en œuvre de l'accord relatif à la protection sociale complémentaire

Échéance : 2025

« **N**ous sommes engagés, avec les organisations syndicales des trois ministères, dans la négociation d'un accord permettant d'améliorer la couverture complémentaire en santé des actifs et retraités des trois ministères et de leurs ayants droit et de renforcer les garanties des agents en prévoyance. Les 1,4 million d'agents vont ainsi bénéficier dès 2025 d'un panier de soins pris en charge à 50 % par l'employeur, d'options de qualité, avec une véritable solidarité familiale, indiciaire et intergénérationnelle. »

Maryline Genieys, sous-directrice de la gestion prévisionnelle, des affaires statutaires et de l'action sanitaire et sociale

### **ACTION 12**

Engager une négociation avec les organisations syndicales sur les conditions et la qualité de vie au travail dans nos ministères, en cohérence avec les orientations interministérielles

Échéance : 2<sup>d</sup> semestre 2024





© Marie Genel - MENJ

## OBJECTIF 3

# INCARNER UNE « DRH GROUPE » DES MINISTÈRES EN RENFORÇANT LE PILOTAGE, L'ACCOMPAGNEMENT ET L'ANIMATION DE LA FILIÈRE RH

Nos trois ministères se caractérisent par une gestion des ressources humaines très déconcentrée, confiée au niveau académique, départemental, voire de l'établissement. C'est un gage d'efficacité et de proximité qu'il est nécessaire de consolider. Cette organisation suppose une intervention de la DGRH en subsidiarité, c'est-à-dire uniquement lorsque cela est strictement nécessaire, mais aussi et surtout en appui et en animation pour accompagner l'application des textes statutaires et indemnitaires et des dispositifs RH. Pilote de la politique ministérielle de ressources humaines, il lui revient de s'assurer que les orientations définies par les ministres sont bien mises en œuvre sur le terrain.

### ACTION 13

Mettre en place un dialogue stratégique avec les acteurs de proximité sur la base d'objectifs et d'indicateurs partagés, en tenant compte de leurs spécificités, en s'appuyant, pour ce qui concerne le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, sur une nouvelle génération de feuilles de route RH académiques

Échéance : 1<sup>er</sup> semestre 2024 pour le périmètre « éducation nationale et jeunesse », 2<sup>d</sup> semestre 2024 pour le périmètre « enseignement supérieur et recherche »



La stratégie ministérielle « RH26 » vise à répondre aux défis que rencontre le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse en matière d'attractivité et de fidélisation des agents. Dans ce cadre, nous souhaitons partager avec les académies un cadre RH stratégique et pluriannuel permettant d'œuvrer à la création de parcours professionnels plus diversifiés et plus fluides et, dans le cadre de nouvelles feuilles de route RH académiques, de créer une GRH encore plus qualitative, davantage personnalisée, fondée sur la proximité et l'accompagnement en continu des parcours. »

Virginie Gohin, sous-directrice de la formation, des parcours professionnels et des relations sociales



#### **ACTION 14**

Généraliser les webinaires entre l'administration centrale et les services déconcentrés et les établissements pour partager les bonnes pratiques et mettre en place des déplacements « task force » pour les accompagner sur des problématiques spécifiques

Échéance : Dès 2024

#### **ACTION 15**

Engager un plan de professionnalisation de la filière RH pour accompagner et anticiper les évolutions en matière RH

Échéance : 2<sup>d</sup> semestre 2024

#### **ACTION 16**

Créer une plateforme d'échanges de bonnes pratiques entre académies d'une part et entre établissements d'autre part pour favoriser le partage d'informations et la diffusion des innovations

Échéance : 2<sup>d</sup> semestre 2024



## AMÉLIORER LA QUALITÉ DU SERVICE RENDU À L'ENSEMBLE DE NOS USAGERS

Mettre l'utilisateur au centre doit être au cœur de nos objectifs, qu'il s'agisse des personnels ou des processus dont la DGRH assure directement la gestion ou de l'ensemble des agents et des partenaires qui cherchent auprès de nous des réponses à leurs questions. Poursuivre la dématérialisation et explorer les potentialités offertes par l'intelligence artificielle doivent permettre d'apporter des réponses plus rapides et plus adaptées aux « usagers » et conforter les missions de conseil des agents de la DGRH. Une attention particulière sera systématiquement apportée à la simplicité et à l'accessibilité de l'information communiquée.

### ACTION 17

Appliquer le principe de subsidiarité en matière de gestion des agents : la DGRH ne doit intervenir que lorsque les décisions ne peuvent être prises en proximité

Échéance : dès 2024

### ACTION 18

Généraliser le suivi des demandes des usagers (« ticketing ») et améliorer les délais de réponse

Échéance : 2025

### ACTION 19

Expérimenter de façon raisonnée l'usage de l'intelligence artificielle pour faciliter la relation à l'utilisateur et recentrer les missions des acteurs RH sur les missions de conseil d'expertise (développement des « chatbots », assistance à l'élaboration de réponses pour les agents, etc.)

Échéance : à partir de 2024

### ACTION 20

Rendre les procédures et les règles plus compréhensibles pour les agents en développant les outils de communication « grand public » (tutoriels, pas-à-pas, etc.)

Échéance : à partir de 2024

### ACTION 21

Mesurer la satisfaction des usagers (enquête de satisfaction à la suite de réponse mails ou de réponse téléphoniques, panels d'utilisateurs, etc.) et procéder à des auto-évaluations pour les principaux processus de gestion

Échéance : 2025





**L**es usagers sont au cœur de l'action de la DGRH. Leur satisfaction est le socle de la relation de confiance qui nous relie et doit nous guider au quotidien. Notre ambition est d'entrer dans une démarche d'amélioration continue afin de renforcer cette relation car c'est ensemble que nous construisons le service public de l'enseignement de demain et que nous serons au rendez-vous des défis à venir.

Hélène Caplat-Lancry, sous-directrice du pilotage du recrutement et de la gestion des enseignants-chercheurs

### **ACTION 22**

Poursuivre la dématérialisation des procédures pour faciliter les démarches (déploiement de l'application Colibris, etc.)

Échéance : 2026



## FIDÉLISER ET ATTIRER DE NOUVEAUX TALENTS AU SEIN DE LA DGRH ET DÉVELOPPER NOTRE MARQUE EMPLOYEUR

La DGRH ne pourra affronter les défis qui sont les siens sans l'engagement quotidien de ses équipes qui doivent être accompagnées dans le développement de leurs compétences et dans l'amélioration de leurs conditions de travail. L'esprit d'équipe et d'innovation doit être encouragé. Un enrichissement de nos compétences sera nécessaire pour remplir nos missions, nous conduisant à développer une marque employeur propre pour faire monter en compétence nos agents et attirer de nouveaux talents.

### ACTION 23

Repenser le parcours d'accueil des nouveaux arrivants pour faciliter leur intégration (sessions d'accueil, organisation de « vis-ma-vie », tutoriels pour la prise de poste, etc.)

Échéance : 1<sup>er</sup> semestre 2024

### ACTION 24

Renforcer la transversalité et la communication interne et travailler à l'image de la DGRH vis-à-vis de l'extérieur (« marque employeur »)

Échéance : 1<sup>er</sup> semestre 2024

### ACTION 25

Personnaliser la formation et l'accompagnement professionnels (mise en place de formations d'initiative locale et de temps d'échanges entre pairs, tutorat/mentorat, dispositifs internes d'accompagnement des mobilités, etc.)

Échéance : 2<sup>d</sup> semestre 2024



La DGRH propose des métiers très diversifiés : manager, gestionnaire de carrière, de mobilité, de concours, assistant, chargé d'études juridiques ou administratives, ingénieur en formation, etc. Ils font appel à des expertises très fortes : juridique, statutaire, financière, budgétaire, statistique, etc. Nos interlocuteurs sont nombreux et très variés, dans nos écosystèmes comme à l'extérieur. Occuper un poste à la DGRH, c'est l'opportunité d'enrichir son réseau professionnel, d'acquérir des savoirs et compétences recherchés par de nombreux employeurs. C'est aussi la possibilité d'exercer successivement différents métiers, différentes responsabilités en étant accompagné ».

Florence Dubo, cheffe de service, adjointe au directeur général

### **ACTION 26**

Améliorer la qualité de vie et les conditions de travail des agents (mise en place d'un baromètre social, adoption d'une charte QVCT, organisation de conférences managériales, etc.) et associer largement les agents à la préparation du déménagement prévu en 2025

Échéance : 2<sup>d</sup> semestre 2024

### **ACTION 27**

Élaborer des conventions de jumelage avec des établissements scolaires et universitaires pour accueillir des stagiaires franciliens et leur proposer un mentorat par des agents de la DGRH

Échéance : 2<sup>d</sup> semestre 2024

### **ACTION 28**

Élaborer une « charte verte » de la DGRH pour sensibiliser plus fortement les agents aux enjeux environnementaux et adapter nos comportements

Échéance : 1<sup>er</sup> semestre 2025

### **ACTION 29**

Publier un rapport d'activité annuel de la DGRH pour valoriser l'état d'avancement de nos objectifs collectifs

Échéance : 1<sup>er</sup> semestre 2025



© Philippe Devernay - MENJ









Pilotage  
Bienveillance  
Service Diversité  
Engagement Humain  
Expertise  
Service public  
Inclusion Cohésion Projets  
Accompagnement  
Service Transversalité  
innovation  
Solidarité Égalité  
Écoute Professionnalisme  
Collectif Compétences  
Responsabilité  
Relations humaines  
Investissement Cohésion