

DOCUMENT 2

GT11 parcours professionnels et gestion de proximité

POINT SUR LES CONSEILLERS RH DE PROXIMITE

En introduction, il faut rappeler que l'un des objectifs du GRENELLE de l'EDUCATION est de transformer en profondeur la GRH du MENJS pour développer notamment une gestion de proximité. L'idée est en particulier que la GRH soit un objet partagé et l'affaire de tous les acteurs RH au sein de l'institution. L'ambition est ainsi de créer un écosystème de l'accompagnement personnalisé de l'ensemble des personnels du ministère dont les conseillers RH de proximité constitueraient un des maillons.

Bilan des conseillers RH de proximité

Cadre réglementaire

La [circulaire n° 2019-105](#) du 17 juillet 2019 cadre la gestion de proximité et du service rendu suivant quatre missions :

1. **Un accompagnement individuel des personnels** : parcours de carrière, évolution professionnelle, projet de mobilité, projet de formation ;
2. **Un soutien aux personnels en difficulté** et victimes d'atteintes à leur image ou à leur intégrité ;
3. **Un appui de premier niveau aux responsables hiérarchiques locaux** – inspecteurs, chefs de services académiques, chefs d'établissement, directeurs d'école – pour la gestion managériale de leur établissement, service ou circonscription ;
4. **Une collaboration avec les bassins d'emplois locaux** pour faciliter les mobilités entre les fonctions publiques et aider à la constitution de viviers de ressources.

Les conseillers des RH de proximité

Augmentation du nombre de conseillers RH de proximité

35 en juillet 2019, 234 en novembre 2019 (année de mise en place du dispositif), leur nombre est passé à **311 en juillet 2020** (à la fin de la première année de généralisation du dispositif) ; la densification va être poursuivie en 2020-2021.

Ils se répartissent en :

- 197 administratifs (y compris agents gestionnaires) soit 64 % des conseillers,
- 50 enseignants et personnels d'éducation soit 16 % des conseillers,
- 32 contractuels (y compris psychologues de l'éducation nationale) soit 10 % des conseillers,
- 31 personnels de direction et inspecteurs soit 10 % des conseillers.

Quotité de travail

Elle est équivalente à 56 %, ce qui représente 174 conseillers à temps plein.

45 % des conseillers sont à 100 % de leur temps de travail,

17 % des conseillers sont entre 50 % et 100 % de leur temps de travail,

38 % des conseillers sont entre 10 % et 50 % de leur temps de travail,

Implantation des conseillers

Ils sont essentiellement dans des permanences qui se situent :

- préférentiellement dans des établissements scolaires et en circonscriptions (48 %)
- en DSDEN (32 %),
- au rectorat (18 %),
- dans d'autres lieux comme les CIO, Greta ou université (2 %).

DOCUMENT 2

GT11 parcours professionnels et gestion de proximité

Formation des conseillers : une logique de parcours de formation adapté

Depuis juillet 2019 : formation à l'adaptation à l'emploi des conseillers sur un mode hybride et certifiant à l'IH2EF afin de constituer une culture commune avec notamment un temps long d'immersion en académie (compléments par des stages du plan académique de formation).

En 2020-2021 : formation continue des conseillers à cours d'élaboration.

Les demandes

Nombre de sollicitations

Considérable augmentation : de 3 004 sollicitations en novembre 2019 à un total de 24 000 sollicitations en juillet 2020.

À noter le fonctionnement des RH de proximité durant la crise sanitaire avec même une accélération : triplement du nombre passant de 8 100 avant la crise à 24 000 en juillet 2020.

Profil des demandeurs

4 femmes pour 1 homme

66 % des demandeurs ont plus de 40 ans

80 % de demandes proviennent des personnels enseignants (dont 42 % de professeurs du 2nd degré et 38 % de professeurs du 1^{er} degré).

Typologie des demandes

- En majorité pour un accompagnement d'un projet professionnel (39 %),
- Des difficultés professionnelles (17 %),
- Des raisons de santé et qualité de vie au travail (QVT) (16 %),
- Aide administrative à la constitution d'un dossier (15 %),
- Des demandes de formation individuelle (CPF, CFP...) (14 %).

ProxiRH : application permettant la prise de rendez-vous (tél., visio ou en présentiel) avec le conseiller et suivi de la demande

Typologie des réponses

- Massivement actuellement par une information collective et individuelle (67 %),
- L'orientation vers un autre interlocuteur interne (27 %) ou externe (6 %).

L'articulation des conseillers RH de proximité avec les missions d'accompagnement de l'encadrement (MAE) académique

Ces MAE locales s'articulent pleinement avec la GRH de proximité pour accompagner les cadres, mettre en place une politique de vivier. Besoin d'établir une feuille RH de l'académie ; travail sur un protocole de repérage et projet de cartographie des parcours professionnels.

Expérimentation des MAE dès janvier 21

Trois actions

1. Former les cadres (au niveau de la région académique) ;
2. Mettre en place une revue des cadres en académies ;
3. Élaborer une offre de service en direction des cadres.

Logique de viviers

Au niveau national : agents qui peuvent occuper un emploi fonctionnel dans une période rapide (6 mois/1an).

Au niveau académique : valoriser des parcours et repérer des potentiels pour anticiper les recrutements de cadres. Demande est faite aux académies de constituer un vivier de cadres à 3-5-7 ans.

DOCUMENT 2

GT11 parcours professionnels et gestion de proximité

Moyens

Assouplir les règles de gestion pour valoriser les parcours atypiques (ex : un prof de prépa daasen...)
Travailler avec les PFRH (par ex, pour les formations) ; immersion ; mentorat, coaching, co-développement.

DOCUMENT DE TRAVAIL