



Liberté Égalité Fraternité



La RH partagée, les compétences RH, la stratégie RH 2026

Mis à jour le 30 juin 2025

La fonction RH de l'éducation nationale est structurée aux différentes échelles du territoire depuis une DGRH ministérielle jusqu'à des conseillers RH de proximité au contact des personnels. La politique de gestion des ressources humaines plus qualitative et au plus près des agents, engage une dynamique de mobilisation de la communauté d'acteurs RH.

La fonction RH de l'éducation nationale est structurée aux différentes échelles du territoire depuis une DGRH ministérielle jusqu'à des conseillers RH de proximité au contact des personnels. Le service de ressources humaines de proximité est un service personnalisé d'accompagnement, de conseil et d'information à destination de tous les personnels du ministère, quels que soient leurs corps et leurs fonctions.

Le conseiller RH de proximité intervient principalement dans 3 domaines :

- écouter, conseiller et prévenir ;
- aider au développement personnel et professionnel des usagers en les aiguillant vers les différents acteurs RH ;
- animer des réseaux professionnels dans un bassin d'emploi local.

Aujourd'hui, dans les organisations publiques et privées, une tendance de fond contribue à redéfinir le partage des rôles entre la fonction RH et les autres parties prenantes.

La gestion et le développement des ressources humaines constituent dès lors une "fonction partagée" qui prend en compte la richesse humaine des différents acteurs.

- Dans ce contexte, quelles missions reviennent à la fonction RH face à cette redistribution des rôles et cette co-responsabilité ?
- Comment mettre en synergie tous les acteurs dans une dynamique d'ensemble au service de la satisfaction des bénéficiaires ?

Les enjeux sont à terme :

- de s'appuyer sur les potentialités permises par l'échelle territoriale académique ;
- d'aller vers une administration à visage humain en accompagnant le développement de tous les potentiels;
- d'être plus efficace pour les 860 000 enseignants et autres personnels en changeant de modèle et en mettant en œuvre une véritable gestion humaine des ressources.

Pour cela **La stratégie ministérielle RH 26** a permis, dans sa phase diagnostique, d'identifier les enjeux et besoins de formation et d'accompagnement de l'ensemble des acteurs RH œuvrant au sein de nos trois ministères.

Ce diagnostic a ainsi conduit à la définition et à la mise en œuvre d'un plan pluriannuel d'accompagnement s'adressant à toute la communauté des acteurs impliqués dans la gestion des ressources humaines au quotidien, élaboré en collaboration avec la Direction de l'encadrement et l'IH2EF.

L'ensemble des agents assurant des métiers RH ou participant aux fonctions RH, quel que soit le service d'affectation au sein des académies (rectorat, directions des services départementaux de l'éducation nationale et établissements publics locaux d'enseignement) est concerné. Une attention soutenue est portée aux métiers de l'encadrement qui assurent une GRH de proximité.

La DGRH a aussi souhaité accompagner les acteurs sur le terrain en proposant 6 conférences RH sur les enjeux RH dont vous trouverez pour chacune la présentation ci-dessous (replays accessibles à partir de <u>la plateforme Mentor</u>). Ces conférences s'inscrivent également dans <u>l'offre en management</u> proposée par l'IH2EF. Elle sont suivies d'un temps d'échange en académies puis de webinaires par filières métiers dans le but de mettre en œuvre, au niveau local, un programme de formation 2025-2026.

RH 2026

Conférence inaugurale du cycle de conférences RH

Conférence du 14 octobre 2024

Objectifs de la conférence

- Présenter la stratégie ministérielle "RH 2026" : une nouvelle politique des ressources humaines en faveur de l'attractivité et de la fidélisation des agents ;
- installer une politique de gestion des ressources humaines plus qualitative et au plus près des agents ;
- engager une dynamique de mobilisation de la communauté d'acteurs RH ;
- présenter le plan d'accompagnement des métiers RH s'appuyant notamment sur la formation des encadrants et des personnels et ouvrir le cycle des 6 grandes conférences RH thématiques.

Attirer et recruter de nouveaux talents

Conférence du 19 novembre 2024

La conférence tente de répondre aux questions suivantes :

- comment améliorer, renforcer l'attractivité des 3 ministères de l'éducation nationale, l'enseignement supérieur et Jeunesse et sport, pour davantage et mieux recruter des titulaires bien sûr, mais également des personnels contractuels ?
- comment concevoir et valoriser les marques employeurs ?
- comment rendre plus efficace le recrutement qu'on opère ?

Réussir l'intégration des nouveaux personnels

Conférence du 17 décembre 2024

Cette conférence a pour objectif, à travers des exemples académiques externes et à travers le regard d'une enseignante-chercheuse de permettre aux acteurs locaux de se saisir de la question de l'accueil et de l'intégration pour structurer la réflexion de leur académie et développer une stratégie contextuelle pour :

- faciliter l'adaptation des nouveaux personnels au système éducatif,
- soutenir la gestion du stress des nouveaux personnels,
- renforcer les compétences métiers,
- promouvoir une culture de la collaboration et de l'entraide,
- optimiser l'accompagnement administratif et logistique,
- favoriser l'inclusion et la diversité.

Assurer la qualité des services RH

Conférence du 4 février 2025

Cette conférence aborde les leviers de la gestion RH, avec un focus sur le rôle des managers de proximité, et présente des initiatives concrètes comme celle de l'académie de Besançon et des bonnes pratiques issues du secteur de la santé, notamment le partenariat avec les patients pour améliorer la qualité des soins.

Accompagner les parcours professionnels

Conférence du 18 mars 2025

L'accompagnement des parcours professionnels est un des enjeux fort de la politique RH 2026 déployée par notre ministère. Tout au long de sa vie professionnelle au sein de l'éducation nationale, chacun doit pouvoir être accompagné, conseillé, informé sur tous les possibles en termes de mobilités, transitions, évolutions. Chaque personnel doit être entendu dans ses souhaits de carrière, et ce par tous les acteurs de la RH.

- Comment faire de l'accompagnement des parcours un objet RH partagé ?
- Quels sont les leviers d'actions ? Quelles sont les expériences inspirantes ?

Autant de questions auxquelles les intervenants de cette conférence ont donné un début de réponse.

Veiller à la santé et à la qualité de vie au travail

Conférence du 20 mai 2025

Dans un contexte de transformation de la gestion des ressources humaines, cette conférence s'inscrit dans une volonté d'ancrer une culture de la qualité de vie au travail (QVCT) dans les pratiques managériales et RH de l'éducation nationale.

La conférence propose une lecture claire des enjeux liés à la qualité de vie et aux conditions de travail. Elle s'appuie sur les travaux interministériels et les dynamiques ministérielles en cours pour offrir une vision stratégique.

L'accent est mis plus particulièrement sur la santé au travail et l'importance du bien-être au travail.

Des retours d'expériences illustrent la manière dont des académies ont engagé des dynamiques collectives pour améliorer la QVCT. Ces démarches globales associent acteurs RH, représentants du personnel et encadrants dans une logique de co-construction. La conférence ouvre une réflexion sur la nécessité d'intégrer une approche émotionnelle et relationnelle du travail dans les pratiques RH, en lien avec les évolutions des contextes professionnels et personnels.

Cette conférence vise à créer une culture commune et partagée du bien-être au travail, levier essentiel de la qualité du service public d'éducation.

"Il ne s'agit pas de rendre les gens heureux au travail, mais de rendre le travail capable de contribuer à leur bonheur."(Emmanuel Abord de Chatillon).

Incarner une administration exemplaire en termes de développement durable, d'égalité, de diversité et d'inclusion

Conférence du 17 juin 2025

Dans un contexte de transformation du service public, marqué par des attentes accrues en

matière de responsabilité, de transparence et d'engagement sociétal, les agents sont de plus en plus sollicités pour "incarner une administration exemplaire". Cette ambition, si elle est largement partagée, se heurte à des réalités de terrain complexes : arbitrages quotidiens, dilemmes éthiques, tensions entre valeurs professionnelles et injonctions contemporaines. Cette conférence vise à éclairer les enjeux concrets liés à l'exemplarité dans l'action publique. Elle aborde notamment les conditions de mise en œuvre d'une politique d'inclusion authentique et durable, en interrogeant les marges de manœuvre des professionnels RH et des encadrants. Elle constitue la dernière séquence d'un cycle national de conférences pensé pour accompagner une politique RH plus qualitative et proche des agents. Elle s'adresse à l'ensemble des professionnels RH, des cadres d'encadrement et des acteurs impliqués dans la transformation de l'action publique.

Retrouvez ces conférences en vous connectant sur la plateforme Mentor au parcours de formation <u>Accompagnement des métiers RH - Programme national</u> (après authentification).

RH partagée

Des acteurs RH ont pu être interrogés pour illustrer la notion de "fonction RH partagée" mais aussi sur les compétences liées à cette fonction. Vous trouverez ici sous forme de courtes vidéos leurs témoignages.

Franck Brillet

IGÉSR, PU Sciences de gestion

Les grands enjeux de l'évolution des Ressources Humaines dans l'éducation nationale

Regards experts

Franck Brillet

IGÉSR, PU Sciences de gestion

Présentation d'une étude académique des métiers et compétences RH attendues demain

Aziz Jellab

IGÉSR

⁻ Page 5 La RH partagée, les compétences RH, la stratégie RH 2026

Quel accompagnement du capital humain dans l'éducation nationale ? Le regard d'un enseignant chercheur en sociologie et IGÉSR

Sylvie Condette

PU Sciences de l'Éducation, université de Lille

Le regard d'une enseignante chercheuse sur la formation aux RH des personnels de l'éducation nationale.

Sylvie Condette

PU Sciences de l'Éducation, université de Lille

La recherche en RH et sciences de l'éducation s'enrichit de l'expérience des personnels de l'éducation nationale.

Témoignage d'une enseignante chercheuse

Regards expérientiels

Mialy Viallet

DRH Aix-Marseille

Présentation d'une action pour mettre en synergie les acteurs RH de proximité par la DRH de l'académie d'Aix-Marseille

Silvana Butera

DPE, académie de Lille

Comment la DPE personnalise-t-elle sa relation aux professeurs ? Quelles compétences développer pour répondre à ce défi ?

Nathalie Depardieu

DRH, académie de Poitiers

La mise en place d'une division d'accompagnement des parcours professionnels au sein de l'académie de Poitiers.

⁻ Page 6 La RH partagée, les compétences RH, la stratégie RH 2026

Les compétences développées par ses acteurs.

Compétences

Regards experts

Franck Brillet

IGÉSR, PU Sciences de gestion

Présentation des enjeux d'une RH partagée

Le regard de Franck Brillet

Charles-Henri Besseyre des Horts

PU émérite HEC, Président de l' AGRH

Présentation des enjeux d'une RH partagée

Le regard de Charles Henri Besseyre des Horts

Regards expérientiels

Nathalie Depardieu

DRH, académie de Poitiers

La place des RH de proximité au sein de l'académie de Poitiers

Rachel Meynent

IA-IPREVS

Témoignage sur la gestion des RH au sein de son académie

Fiches pratiques

Les fiches présentées ci-dessous abordent l'humanisation de la relation à travers l'écoute, la notion de carrière en interne et en externe, l'écoute à l'échelle d'un établissement et les

⁻ Page 7 La RH partagée, les compétences RH, la stratégie RH 2026

