



**ACADÉMIE
DE RENNES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION ACADÉMIQUE

Jeudi 4 juin 2026

14h30

Sommaire

1. Plan académique de formation continue des personnels 2026-2027
2. Bilan annuel de la feuille de route RH de l'académie
3. Répartition des postes infirmiers

1. Plan académique de formation continue des personnels 2026-2027

Tableau excel communiqué

Questionnaire formation enseignants – *version travaillée en GT avec les représentants OS*

- 1) Vous êtes :
 - a. Une femme
 - b. Un homme
 - c. Je ne me prononce pas
- 2) Vous exercez :
 - a. À temps plein
 - b. À temps partiel
- 3) Vous exercez
 - a. Dans une école (plusieurs réponses possibles)
 - i. En maternelle
 - ii. En élémentaire
 - iii. Sur des remplacements
 - iv. Au sein d'un dispositif particulier (Ulis, UPE2A, ...)
 - v. Sur un poste de direction
 - b. Dans le second degré (plusieurs réponses possibles)
 - i. Au collège
 - ii. Au LGT
 - iii. Au LP
 - iv. Au sein d'un dispositif particulier (UPE2A, Segpa, Ulis...)
 - v. Sur une zone de remplacement
- 4) Si b, votre champ disciplinaire :
 - a. Enseignement général et technologique
 - b. Enseignement professionnel
 - c. Éducation physique et sportive
- 5) Vous enseignez depuis
 - a. Moins de 3 ans
 - b. Depuis 3 à 10 ans
 - c. Depuis 10 à 20 ans
 - d. Depuis plus de 20 ans
 - e. Depuis plus de 30 ans
- 6) Combien de formations mises en place par l'Éducation nationale avez-vous suivies au cours des trois dernières années ? (* en dehors des 18h obligatoires si vous êtes PE)
 - a. Réponse libre
- 7) Avez-vous suivi des formations proposées en dehors de celles proposées par l'académie au cours des trois dernières années ?
 - a. O/N
 - b. Si oui combien d'heures ?
 - c. Si oui pourquoi ?
 - d. Quelle plateforme, opérateur ou organisme ? (réponse libre)
- 8) Avez-vous utilisé les plateformes suivantes pour vous former ou vous informer au cours de cette année scolaire ?
 - a. Site PodEduc de l'École académique de la formation continue
 - b. Plateforme Magistère
 - c. Ressources Réseau Canopé (Cap école inclusive, Canotech...)
 - d. Si non, pourquoi ?

Les modalités d'inscription en formation

- 9) Vous inscrivez-vous en formation à partir du site de l'École académique de la formation continue ?
 - a. Oui
 - b. Non, je ne connais pas ce site
 - c. Non, c'est trop compliqué
 - d. Non, j'ai été inscrit en formation en public désigné
- 10) Si réponse a ou b, les offres de formation sont :
 - a. Faciles à identifier (de 1 à 5)
 - b. Explicites dans leur contenu (de 1 à 5)
 - c. En adéquation avec mes besoins (de 1 à 5)
- 11) Le système d'inscription individuelle mis en place depuis 2023 : abonnement, puis préinscription à une formation vous convient-il ?
 - a. Oui c'est adapté et facile
 - b. Je comprends le système mais je trouve que cela complique l'accès à la formation
 - c. Non et je ne sais pas ce que cela signifie
- 12) Quels sont vos critères pour décider de vous préinscrire à une formation à laquelle vous vous êtes abonné :
 - a. Le contenu
 - b. Les formateurs
 - c. Le jour
 - d. Le lieu
- 13) Parmi les modalités suivantes, lesquelles vous paraîtrait améliorer la lisibilité de la communication destinée aux enseignants ?
 - a. Mél adressé à chaque enseignant par l'académie
 - b. Communication à l'interne de l'école ou de l'établissement
 - c. Des méls ciblés envoyés par l'inspection sur certaines offres
 - d. Un espace dédié avec des actualités sur le site de l'académie
 - e. Des communications ponctuelles sur le bandeau Toutatice

Modalités et formats de formation

1. Quelle(s) modalité(s) de formation préférez-vous ?
(plusieurs réponses possibles)
 - Présentiel
 - Hybride (à distance et en présentiel)
 - Tout à distance (webinaires, classes virtuelles)
 - Communauté de pratique / groupe d'analyse de pratiques
2. La durée idéale d'une formation :
 - En présentiel
 1. Moins d'une ½ journée (1h à 2h)
 2. ½ journée (3h)
 3. 1 journée (6h)
 4. 2 journées (12h – non consécutives)
 5. Format long (parcours dépassant 12h de formation)
 - Hybride
 1. Moins d'une ½ journée (1h à 2h)
 2. ½ journée (3h)
 3. 1 journée (6h)
 4. 2 journées (12h – non consécutives)
 5. Format long (parcours dépassant 12h de formation)
 - À distance
 1. Moins d'une ½ journée (1h à 2h)
 2. ½ journée (3h)
 3. 1 journée (6h)
 4. 2 journées (12h – non consécutives)

5. Format long (parcours dépassant 12h de formation)

Votre rapport à la formation

- 1) Avez-vous rencontré des obstacles pour suivre une formation qui vous intéressait ?
 - a. Non
 - b. Oui, créneaux horaires proposés inadaptés à mon organisation
 - c. Oui, contraintes de service
 - d. Oui, autre
 - e. Si d, lesquelles ?
- 2) Qu'attendez-vous d'un temps de formation ? (Plusieurs réponses possibles, hiérarchiser)
 - a. Une réponse à des problématiques rencontrées dans l'exercice de votre métier
 - b. Une occasion d'échanger des pratiques et de rencontrer des pairs
 - c. La découverte de nouveaux domaines de connaissances, disciplinaires ou transversales
 - d. L'impulsion d'une dynamique de développement professionnel
 - e. Une approche nouvelle qui enrichisse votre pédagogie
- 3) Quelle serait votre priorité en termes de formation pour l'année 26-27 ?
(réponse libre)



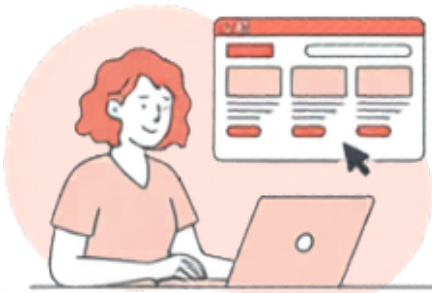
Comment m'inscrire à une formation ?

Votre programme de formation continue 2026-2027

du 01.09.2026 au 30.09.2026

1

JE DÉCOUVRE LES FORMATIONS PROPOSÉES



Aller sur le site de l'EAFC de Rennes (<https://edurl.fr/EAFC---Rennes>) pour consulter les offres.

Explorez le plan de formation, par la sélection de votre profil, par thématique ou lieu. Cliquez sur le lien pour vous abonner.



Note importante : Ouverture de la campagne d'abonnement du 01.09.2026 au 30.09.2026

2

J'INDIQUE QU'UNE FORMATION M'INTERESSE



Cliquer sur "**Abonnement**" sur les formations qui vous intéressent pour pouvoir ensuite vous préinscrire.

S'identifier sous SOFIA avec votre identifiant et votre mot de passe.

Cliquer sur "S'abonner à ce module" sous SOFIA pour indiquer qu'une formation vous intéresse.

3

ON ME PROPOSE UNE DATE ET UN LIEU, JE ME PRÉINSCRIS



Vous recevrez un mail dans le courant de l'année demandant de vous préinscrire aux formations auxquelles vous êtes abonné(e).

Vous prenez connaissance des dates proposées et indiquez votre souhait de participer à la formation.



4

MA CANDIDATURE EST RETENUE ET JE REÇOIS UNE CONVOCATION



Vous recevrez un message de confirmation de participation sur votre boîte mail académique.

Un ordre de mission vous sera envoyé au secrétariat de votre établissement ou à votre service.

En cas d'empêchement, n'oubliez pas de prévenir l'EAFC et de le notifier dans votre espace SOFIA



QR CODE SITE EAFC
PRAF 2026 - 2027

JE ME FORME



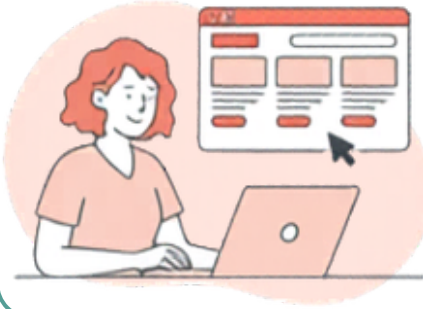
Comment m'inscrire à une formation ?

Pour compléter vos 18h00, vous pouvez vous inscrire
au programme de formation continue 2026-2027

du 14.09.2026 au 30.09.2026

1

JE DÉCOUVRE LES FORMATIONS PROPOSÉES



Aller sur le site de l'EAFC de Rennes (<https://edurl.fr/EAFC---Rennes>) pour consulter les offres.

Explorez le plan de formation, par la sélection de votre profil puis votre département. Cliquez sur le lien pour vous abonner.



Note importante : Ouverture de la campagne d'abonnement du 14.09.2026 au 30.09.2026

2

J'INDIQUE QU'UNE FORMATION M'INTERESSE



Cliquer sur "**Abonnement**" sur les formations qui vous intéressent pour pouvoir ensuite vous préinscrire.
S'identifier sous SOFIA avec votre identifiant et votre mot de passe.
Cliquer sur "S'abonner à ce module" sous SOFIA pour indiquer qu'une formation vous intéresse.

3

ON ME PROPOSE UNE DATE ET UN LIEU, JE ME PRÉINSCRIS



Vous recevez directement un mail demandant de vous préinscrire aux formations auxquelles vous êtes abonné(e).

Vous prenez connaissance des dates proposées et indiquez votre souhait de participer à la formation.



4

MA CANDIDATURE EST RETENUE ET JE REÇOIS UNE CONVOCATION



Vous recevrez un message de confirmation de participation sur votre boîte mail académique.

Un ordre de mission vous sera envoyé au secrétariat de votre établissement ou à votre service.



QR CODE SITE EAFC
PRAF 2026 - 2027

JE ME FORME

2.Bilan annuel de la feuille de route RH de l'académie



**ACADÉMIE
DE RENNES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

BILAN DES ACTIONS MENÉES DANS LE CADRE DE LA FEUILLE DE ROUTE RH

FDDRH

Rappel du contexte

- Déclinaison des LDG stratégiques ministérielles stratégie RH 2026 visant à moderniser la gestion des ressources humaines pour mieux répondre aux enjeux d'attractivité et de fidélisation des agents
- Matrice commune à toutes les académies
- Contenu de la FDRRH s'appuie sur un diagnostic issu:
 - du bilan des actions de la 1ère FDRRH
 - des retours des personnels et des cadres,
 - des constats de fonctionnement,
 - de réunions de dialogue social

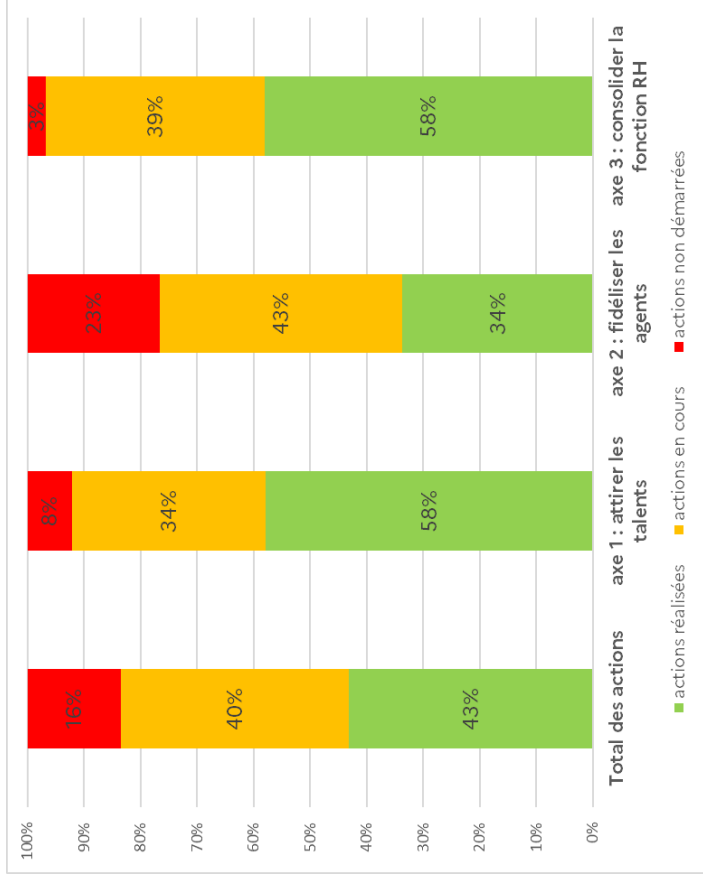
L'orientation choisie : privilégier des actions pragmatiques, co-construites, réalisables, plutôt qu'un ensemble trop large et donc souvent difficilement opérationnel.

FDDRH

Rappel du contexte

- Document évolutif, porte la stratégie RH de l'académie
- Déclinaison du projet académique
- Complémentarité avec la charte de pilotage en EPLE
- Document portant les objectifs du :
 - plan égalité professionnelle (femmes hommes et diversité)
 - plan handicap.
- Elle comporte à ce jour plus d'une centaine d'actions (certaines actions visent à atteindre des objectifs différents)

bilan quantitatif



AXE 1 ATTIRER LES TALENTS

OBJECTIF 1

**Renforcer la visibilité de nos
métiers, de nos atouts et de nos
valeurs**

Renforcer la visibilité de nos métiers, de nos atouts et de nos valeurs

- Une présence renforcée sur les forums et salons, des événements emploi
- Deux éditions de la semaine des métiers de l'éducation
- De nouvelles ressources en communication
- Une diffusion hebdomadaire des offres d'emplois

Renforcer la visibilité de nos métiers, de nos atouts et de nos valeurs

En moyenne nous organisons ou participons à
2 événement emploi par mois: forum, salon,
réunions métier

Focus sur le dernier trimestre 2025



Webinaires et événements emploi 2025-2026		EDUCATION NATIONALE Des femmes et des hommes qui changent le monde pour toute la vie	
8 septembre 9h45-12h15	Demi-journée d'accueil des nouveaux venus en services académiques Pour les nouveaux venus en services académiques DPAIE - LEAFC - CIM	23 septembre matin	Réunion métier AESH 35 Rennes et Saint Jacques Pour les enseignants contractuels du 2nd degré Réunion sur le métier d'AESH en agence France Travail avec la CODEN 35
9 septembre 14h00-16h00	Réunion métier AESH 29, Carhaix Pour les demandeurs d'emploi Pour les enseignants contractuels du 2nd degré Yvels Paul Sérusier	24 septembre après midi	Atelier "nos idées pour mieux recruter" Pour les recruteurs académiques d'enseignants contractuels du 2nd degré DPEs + inspecteurs
17 septembre toute la journée	Forum des métiers de l'IPAG Pour les étudiants de l'IPAG Pour les enseignants contractuels Fiches métiers, concours, PAF dédiée, + propositions d'immersion (avec la DPAIE)	26 septembre 13h30-14h00	Webinaire "égalité professionnelle" Pour les nouveaux venus en services académiques (SAPAF)
9 octobre 17h30-20h30	Présentation du métier d'enseignant cité des métiers (22) Pour les jeunes, les demandeurs d'emploi, les professionnels en reconversion. Présentation des métiers d'enseignant 1D et 2D + SAPAF-OPE-OSDEN 22 (SAPAF)	30 septembre toute la journée	Atelier "nos idées pour mieux recruter" Pour les recruteurs académiques d'enseignants contractuels du 2nd degré DPEs + inspecteurs + France Travail DEEP
10 octobre 13h30-14h00	Webinaire NQT mentorat Pour les cadres académiques intracités par le mentorat		Forum défense mobilité, Brest Pour les militaires en reconversion et les conjoints de militaires en recherche d'emploi Sand et fiches métier OSDEN 29
4 novembre après-midi	Atelier "nos idées pour mieux recruter" Pour les recruteurs académiques d'enseignants contractuels du 2nd degré. DPEs + inspecteurs	15 octobre 15h30-16h30	Webinaire sur les concours d'enseignants 2D Pour les enseignants contractuels Présentation des nouveaux concours + modalités d'inscription DPE
15 novembre 9h00-13h00	ROV des métiers et de l'emploi Cité des métiers 22 Pour les jeunes, les demandeurs d'emploi, les professionnels en reconversion Forum sand et fiches métier	18 novembre 16h00-19h30	Forum de la reconversion à Fougères Pour les professionnels en reconversion Pour les demandeurs d'emploi Sand et fiches métier
18 novembre 13h30-17h00	Forum Pro'Fil & Co Université Rennes Pour les étudiants de l'université Rennes 1 Sand et fiches métier (DPE 6)	19 novembre 11h30-12h30	Webinaire "l'académie de Rennes un recrutement handi-accueillant" Pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap Dares le cadre de la SEEPH Présentation de la campagne de recrutement BOE (SAPAF)
		26 novembre 10h00-12h00	Job coaching NQT INSA de Rennes Pour les étudiants de l'INSA et de Rennes 1 Accompagnement individuel à la reconversion de stage
		28 novembre 13h30-14h00	Webinaire "recruter sans discriminer" Sensibilisation pour les recruteurs académiques (SAPAF)

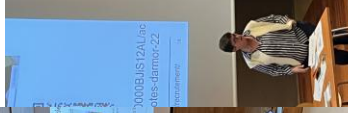
Renforcer la visibilité de nos métiers, de nos atouts et de nos valeurs

- En 2024 et 2025 organisation d'une **semaine des métiers de l'éducation en partenariat avec France Travail**
- Des réunions métier tous les jours sur tout le territoire à destination des demandeurs d'emploi
- **60** collègues impliqués
- **500** demandeurs d'emploi rencontrés chaque année



Renforcer la visibilité de nos métiers, de nos atouts et de nos valeurs

- En 2026 nous avons organisé une campagne de recrutement AESH en partenariat avec France Travail
- 10 Réunions métier entre le 30 avril et le 12 mai principalement en collèges et lycées
- 300 demandeurs d'emploi rencontrés



Poursuivre les campagnes basées sur les témoignages de nos agents lors de réunions métiers

- Une personne représentante du métier est systématiquement présente sur toutes nos réunions métier (enseignant, AESH, SG d'EPLÉ etc...). Elle témoigne de son quotidien, de son parcours professionnel et répond aux interrogations des demandeurs d'emploi
- Sur cette image l'AESH référente du secteur de Lorient



Développer une stratégie de communication et d'approche en fonction des publics

Demandeurs

d'emploi : réunions
métiers France Travail + forums
environ 2 par mois

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (2

webinaires, + rencontres
individuelles)

Lycéens et

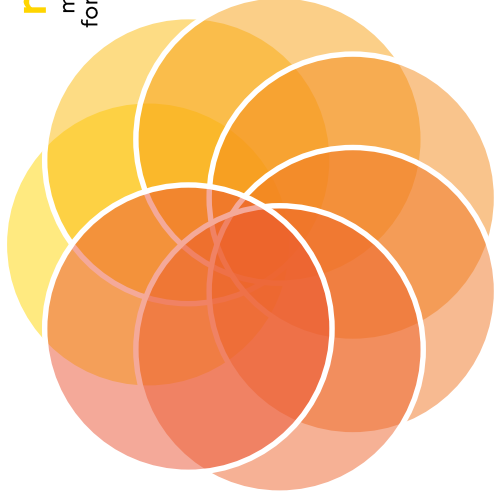
collégiens: 2 salons
de l'étudiant, + une soirée
cité des métiers

Professionnels en

reconversion: réunions
métier (février juin et octobre 2025,
forums avec CMC (2 forums en 2024 et
un forum en 2025)

Fonctionnaires inter

fonctions publiques: un
forum fin 2024 + 2 webinaires 2025, 2026



Anciens

militaires: 4 forums,
2025, 2026

Étudiants:

3 forums,
+ 2 speed coachings, 2
conférences

AXE 1 ATTIRER LES TALENTS

OBJECTIF 2

2. Mieux communiquer avec les agents

Mise en œuvre d'une lettre d'information interne généraliste

Le Pôle RH diffuse, à tous les personnels, une publication interne au format numérique.

Son élaboration mobilise la participation de l'ensemble des services RH, sous forme d'un point dédié lors de chaque réunion de Pôle.

Objectifs :

- ☐ mieux informer les agents
- ☐ valoriser les actions des services
- ☐ mieux accompagner les personnels
- ☐ mettre en valeur la marque-employeur

Le Fil d'info RH
adressé par mail à l'ensemble
des agents de l'académie

Un rendez-vous bimestriel
entre chaque période de vacances
scolaires

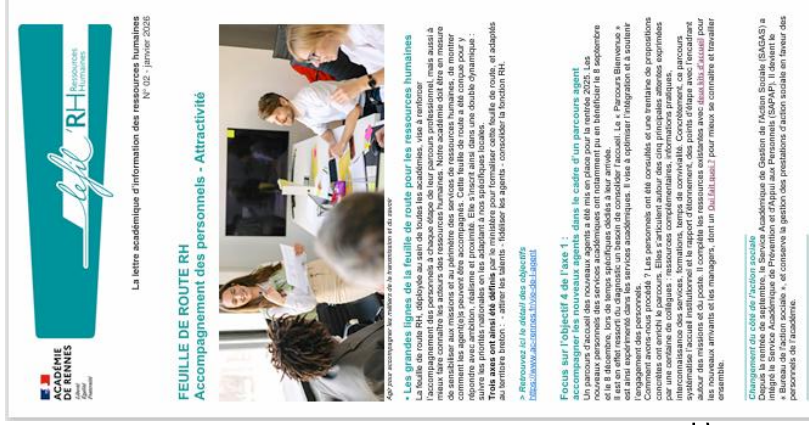
Actualités et échéances
Infos officielles et utiles
accessibles de façon régulière

Mise en œuvre d'une lettre d'information interne générique

La lettre est rédigée en complément de *En perspectives*, la newsletter du Ministère.

Elle est construite autour de plusieurs rubriques, visant à s'adresser à l'ensemble des typologies de personnels :

- ☐ A la Une : un sujet transverse d'actualité, qui parle à tout le monde
- ☐ Feuille de route RH - Accompagnement des personnels - Attractivité
- ☐ Personnels enseignants
- ☐ Personnels administratifs
- ☐ Personnels accompagnants des élèves
- ☐ Formation des personnels
- ☐ Retraites et accidents du travail
- ☐ L'académie s'engage : en lien avec la responsabilité sociétale et l'attractivité



Mise en œuvre de lettres d'information interne ponctuelles

En complément, diffusion de lettres d'information thématiques, rédigées par des services du Pôle RH, pour mettre l'accent sur des actualités ou des rendez-vous spécifiques.

Par exemple :

- ☐ *Le Fil mobilité-carrière*
- ☐ *Le Fil égalité-diversité*



La lettre d'information du service académique de prévention et d'appui aux personnels (SAPAP)

Le SAPAP propose tout au long de l'année un cycle de webinaires destinés à tous les agents de l'académie.

6 MAI 2026 : WEBINAIRE "SE VALORISER EN ENTRETIEN"



Une l'entité



La lettre d'information du service académique de prévention et d'appui aux personnels (SAPAP)

**OBSERVATOIRE ACADÉMIQUE
LGBT+ : UNE NOUVELLE
IMPULSION AU SERVICE DES
ÉLÈVES ET DES PERSONNELS**

L'académie de Rennes a réuni, le 13 mai 2025, l'Observatoire académique de prévention et de lutte contre les discriminations et les violences LGBT+ en présence de madame la Rectrice.

Créé en 2023, cet observatoire connaît aujourd'hui une nouvelle impulsion, avec une organisation renouvelée et des orientations renforcées.

Son objectif est clair : contribuer à garantir un environnement d'apprentissage et de travail respectueux, inclusif et sécurisant, au bénéfice des élèves comme des personnels.

Cette démarche s'inscrit dans une approche globale, articulant un continuum entre :

- les conditions d'apprentissage des élèves
- les conditions d'exercice des personnels
- et les principes et valeurs de la République

Faire évoluer nos modes de communication

Comment communiquer différemment auprès des agents ?

- Renforcement de la communication directe par mail auprès des agents notamment pour les grandes campagnes (mouvement, promotion...)
- Création d'un *Fil d'info* spécifique au mouvement 2D
- Explicitation des circulaires par des webinaires dédiés (stagiaires, détachement, mouvement...)
- Mise en place d'adresses mails fonctionnelles pour les gestionnaires de la DPE afin de garantir la continuité de service en cas d'absence
- Déploiement d'un agent conversationnel dans le cadre du mouvement intra-académique des enseignants du 2nd degré (premier niveau de réponse)
- Travail sur la forme des courriers initié depuis plusieurs années à la DPE, afin notamment de les rendre plus lisibles et plus simples.

Temps d'information pour nos contractuels en poste

Mieux communiquer avec les agents



Développement
de webinaires:

- Pour les fonctionnaires ou les BOE sur les campagnes de détachement et de recrutement BOE (2024 et 2025)
- Webinaires RH 3 fois par an pour les enseignants contractuels dans le cadre du parcours d'accueil et de formation (2025)

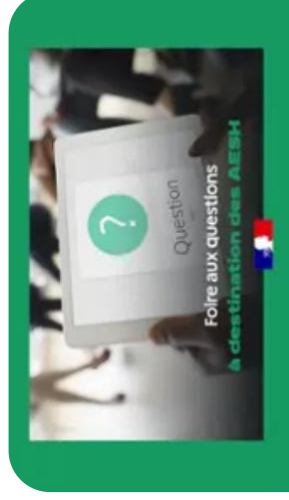
Développement
des enquêtes
métier et de
satisfaction:

- sur le métier de secrétaire général en EPLE
- sur les conditions d'accueil en services académiques
- sur la mobilité interne auprès des cadres intermédiaires
- sur les souhaits d'évolution professionnelle des AED
- sur les critères de recrutement des inspecteurs du 2nd degré.

Mieux communiquer avec les AESH

Foire aux questions à destination des AESH : tout comprendre sur leurs missions et leurs droits

- Les missions
- L'organisation du travail et l'exercice des fonctions
- Le parcours professionnel



Foire Aux Questions à destination des AESH 06/05/26

La division des accompagnants d'élèves (DAE) a élaboré une FAQ à destination des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH). Retrouvez dans cette FAQ : Les missions...



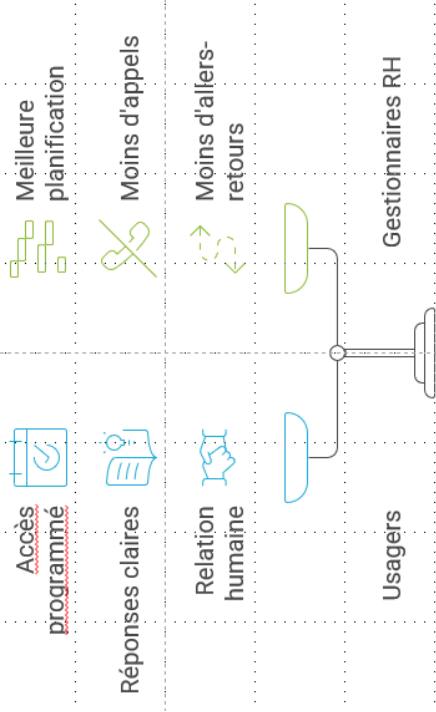
proposés (AESH) personnes qui collaient l'as unique...
proposés qui accueillent qui reçoivent au quotidien...

Mieux communiquer avec les AESH

Action 4.3 : expérimentation de « RDV Service Public »

« Parce qu'un appel téléphonique bien préparé vaut 10 échanges de mails. »

« RDV Service Public » : un avantages pour les usagers et les gestionnaires RH

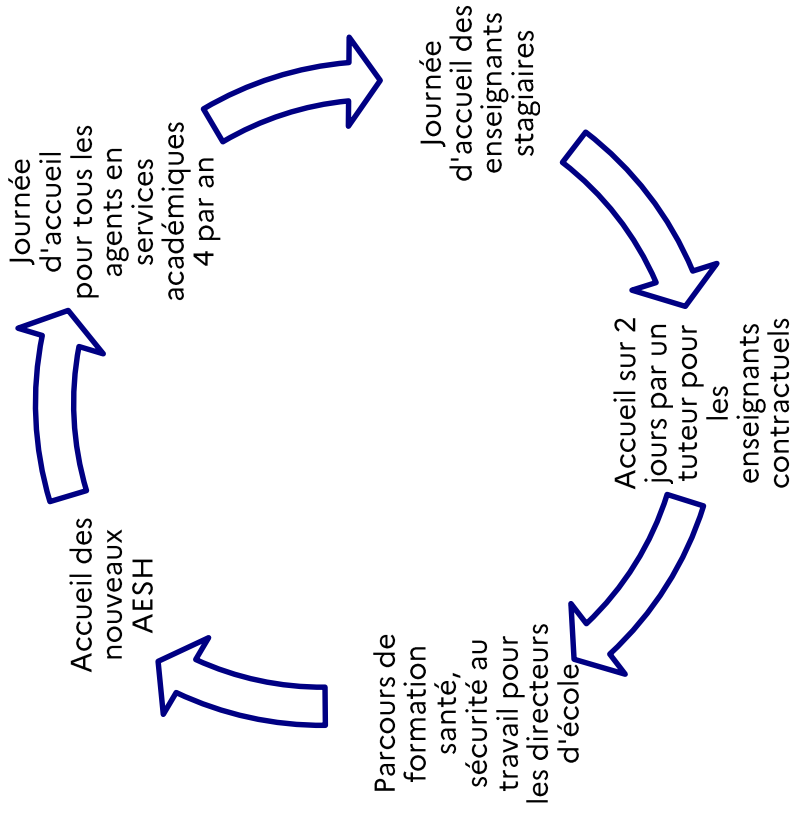


AXE 1 ATTIRER LES TALENTS

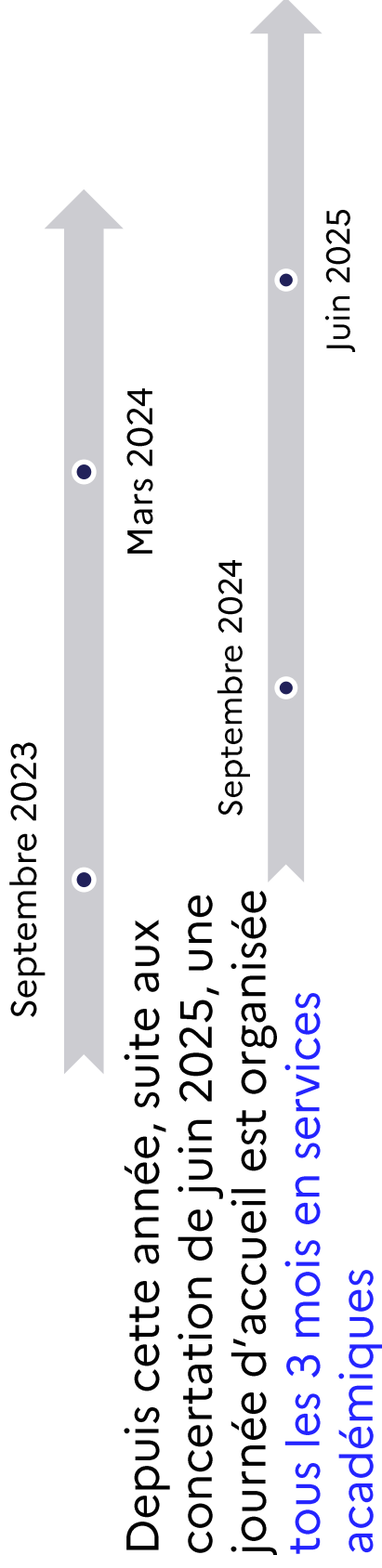
OBJECTIFS 3 et 4 :

Mieux accueillir et intégrer les nouveaux agents et les accompagner dans le cadre d'un parcours agent

Généraliser les journées d'accueil institutionnelles des nouveaux personnels



Organiser des journées d'accueil régulières et non plus calées sur la rentrée



Parcours Bienvenue



Pour améliorer l'accueil en services académiques

Un groupe projet

Qui a réuni les acteurs
de l'accueil au
rectorat et en DSDEN

Avec



**Des temps de
concertation**

Pour tous ceux qui
souhaitaient partager
leur impressions et
leurs idées

le pari de l'intelligence collective:
une approche participative et transversale

Pilotage: recrutement et attractivité – cellule innovation et modernisation

Parcours Bienvenue



Le parcours



1. Avant l'arrivée de l'agent

- Préparation matérielle (DAGE DRASI)
- Mise à jour de la fiche de poste
- Info à l'équipe
- Mail au nouvel agent

2. Le jour "J"

- Accueil de l'agent
- Actions prioritaires
- Présentation des services

3. Dans les premiers jours

- Entretien de prise de fonctions
- Présentation et échange sur les missions
- Fiche de poste

4. Dans le mois qui suit

- Entretien et rapport d'étonnement
- Rencontre des interlocuteurs prioritaires

5. Dans les 3 mois

- Entretien de suivi
- Demi-journée d'accueil
- Formation/tutorat



Parcours Bienvenue

Répond à plusieurs objectifs de notre feuille de route RH



Prévoir les entretiens
nécessaires à la bonne
compréhension des missions et
prise de poste dès les premiers
jours



Systematiser le rapport
d'étonnement



Expliciter l'organigramme
académique en précisant les
missions principales de chaque
service



Encourager les initiatives
positives de certaines équipes :
vis ma vie, séminaires d'équipe,
innovations managériales



Parcours Bienvenue

Les ressources

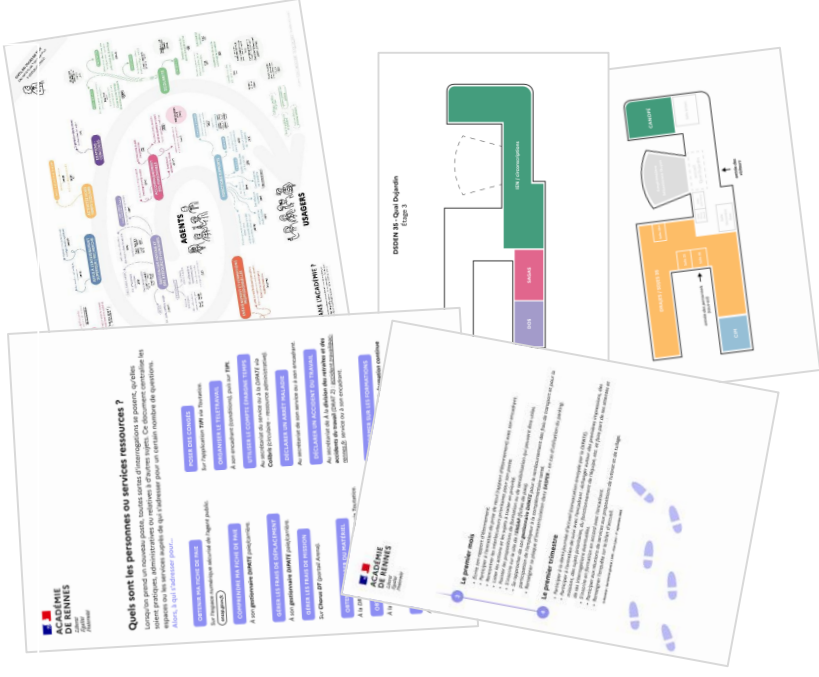
Kit du nouvel agent



- Bienvenue à l'académie de Rennes
- Étapes clefs dans l'arrivée
- Personnes et services ressources
- Trame de rapport d'étonnement
- Prise en main des outils numériques (lien vers l'espace de publication de la DRASI)
- Offre de formation de l'EAFC (doc)
- Enquête de satisfaction sur l'accueil reçu à l'arrivée
- Plan des sites + consignes de sécurité (pdf)
- **Cartographie « Qui fait quoi dans l'académie ? »**
- Livret d'accueil des nouveaux personnels 2025/26
- Règlement intérieur 2025/26
- Livret « Le Rectorat pratique »
- Projet académique
- Le guide du logement

- Introduction et bonnes pratiques
- Déroulé de l'arrivée d'un nouvel agent
- Synthèse des étapes clefs
- Parcours d'accueil des nouveaux agents du rectorat
- Trame de fiche de poste
- Trame de rapport d'étonnement
- Gestion de l'environnement numérique de l'agent (lien vers les ressources de la DRASI)

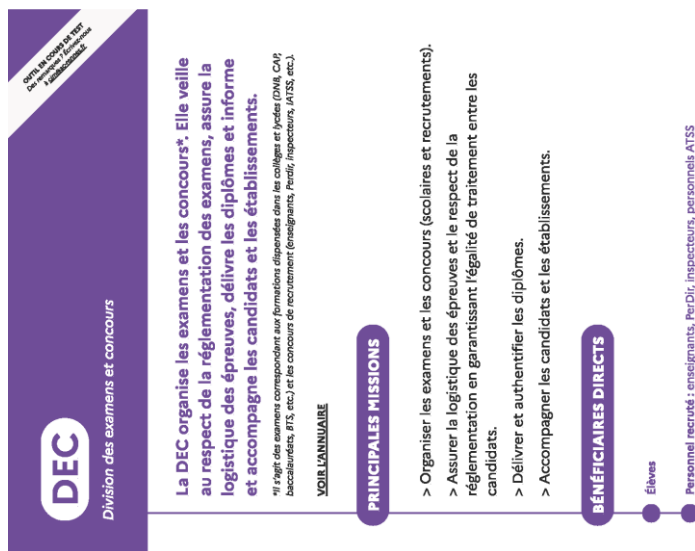
Kit de l'encadrant



Retrouvez nos ressources en accès libre [ici](https://www.toutatice.fr/portail/share/ilcWJp)

<https://www.toutatice.fr/portail/share/ilcWJp>

Qui fait quoi?



<https://www.toutatice.fr/portail/share/pm2CSC>

Parcours Bienvenue

→ Qui fait quoi : le jeu?



Jeu de plateau: questions et défis

3 rubriques

- Organisation des services
- Ressources utiles
- Culture académique

6 ou 7 thématiques par rubrique (tous les services sont cités dans le jeu)

Des défis : métiers, acronymes etc...

Se joue à 6 joueurs en une heure environ

Exemple: dans la rubrique « organisation des services »

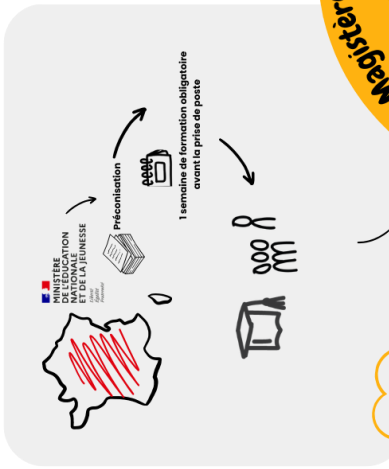
Question sur la thématique: « **affectation des élèves** »

Le joueur choisit son niveau de difficulté et avance d'autant de cases en cas de bonne

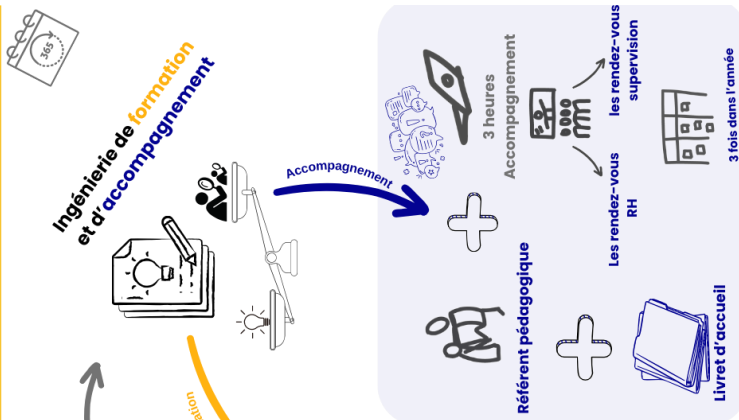
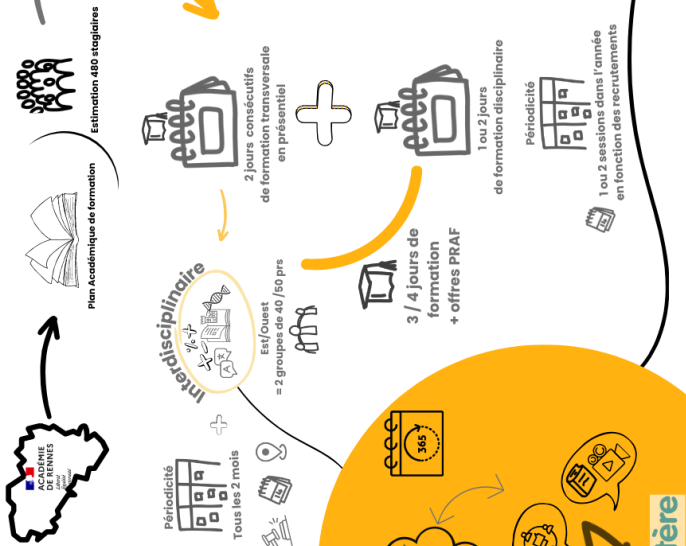
réponse

PARCOURS DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES NOUVEAUX CONTRACTUELS 2025-2026

1^{er} temps avant la rentrée scolaire



2^{ème} temps pendant l'année scolaire



© Guillard Marie-Cécile, ingénieure de formation EAFC Académie de Rennes

Nos rencontres RH pour les agents contractuels

Des Webinaires tous les 3 mois

Une fois par an:
webinaire concours
enseignant
(inscriptions, prépa,
conditions)

Tous les 3 mois des
RDV RH avec la DPE
1 et 6



Accompagner l'entrée dans le métier

- **Tutorats mis en place en 25-26 :**
- Promotion Anita Conti (inspecteurs et personnels de direction) : 25 personnels d'encadrement stagiaires, les personnels de direction sont accompagnés par un CEA et un CER.
- Personnels faisant fonction : 15
- Secrétaires généraux : 23
- Stagiaires IRA : 10
- Assistants de direction : 30 (tutorats collectifs)

AXE 1 ATTIRER LES TALENTS

OBJECTIF 5

Diversifier les viviers de
recrutement

Nos Partenariats

Partenariats en fonction des métiers

IPAG	INSPE	NQT	CLEP
• Pour nos emplois de cadres administratifs • Forums, • Stages et immersions • JPO et conférences	• Pour nos emplois d'enseignants contractuels • Réunions métier auprès d'une centaine d'étudiants (2026)	• Tous nos métiers • Mentorat par 7 cadres académiques	• Pour les fonctionnaires hors éducation nationale • Animation d'événements (forum, visio, webinaire) • Accueil en immersion



AXE 2 FIDELISER LES AGENTS

Objectif 1

**Développer les RH de proximité
et l'accompagnement
personnalisé tout au long de la
carrière**

Une organisation des CRHP clarifiée et unifiée

- Coexistence de CRHP en adjonction de service et de CRHP/CMC à temps plein
- Une mission commune recentrée : accompagnement des parcours professionnels
- Un outil de suivi et de pilotage commun : GRIST

Un maillage territorial renforcé

- Déploiement de CRHP/CMC à temps plein référents de territoires articulés avec les réseaux pédagogiques
- Objectif : lisibilité et proximité renforcée

Une offre de service RH plus dynamique et collective

- Développement des webinaires thématiques à destination des personnels
- Offre élargie pour les bilans de parcours professionnels et collectifs

Une action RH au service du maintien dans l'emploi

Travaux engagés :

- Groupe de travail associant les représentants des personnels
- Équipe projet : SAPAP, services de gestion RH, service médical, service social
- Élaboration en cours d'un guide agent et d'un guide encadrant

Finalités :

- Sécuriser les reprises après absence longue
- Prévenir les ruptures de parcours professionnels
- Accompagner les encadrants

Démarche intégrée aux politiques RH :

- de maintien dans l'emploi
- de prévention de l'usure professionnelle
- de QVCT / RPS

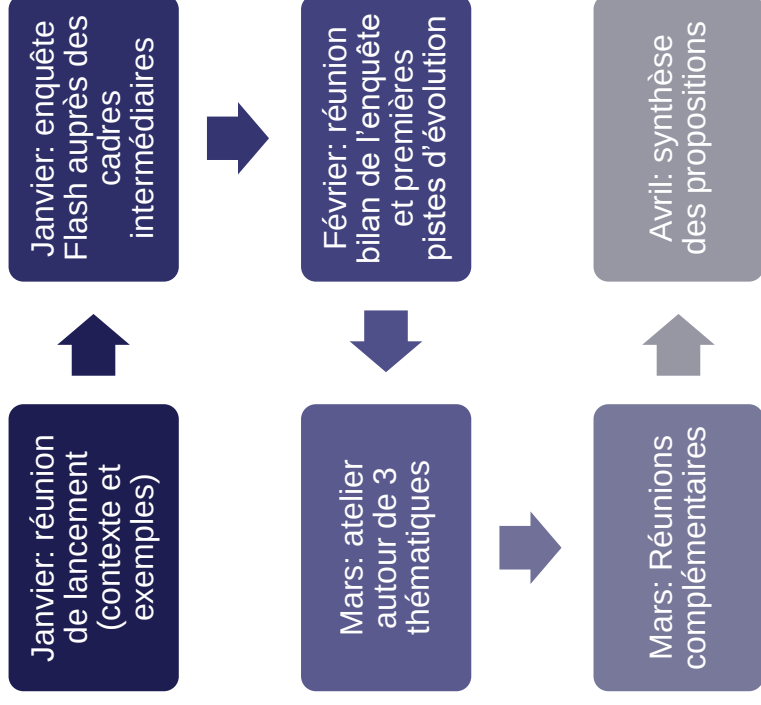
AXE 2 FIDELISER LES AGENTS

Objectif 2 Accompagner les mobilités

Groupe de travail sur la mobilité interne des cadres en services académiques

Objectif : Développer une culture de la
mobilité en services académiques (phase
d'expérimentation)

Enquête flash auprès des cadres
administratifs en services académiques
(environ 150 cadres administratifs)



Groupe de travail sur la mobilité interne des cadres en services académiques

Ateliers de réflexion sur 3 thématiques :

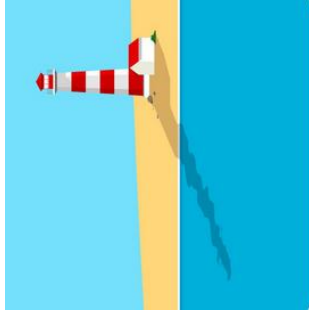
- Communication interne sur nos métiers (portes ouvertes et vis ma vie...)
- Accompagnement à la mobilité (réunions d'informations collectives, entretiens individuels de mobilité, ateliers CV et lettres de motivation, et préparations aux entretiens...)
- Procédures de mobilité (publication de certaines offres d'emplois en priorité en interne...)

AXE 2 FIDELISER LES AGENTS

Objectif 4

**Développer une formation
professionnelle continue en
faveur de parcours de
professionnalisation**

Pour l'adaptation à l'emploi d'AESH, de demandeurs d'emploi



**Étendre
l'expérimentation
sur les 4 territoires**

CANOPÉ



**Conserver le format
sur 4 jours de
formation
Avec l'atelier Canopé**



**Possibilité de
former au plus
105
demandeurs
d'emploi**

- ✓ **Accord régional avec France Travail**
- ✓ **Un dispositif testé en 2025 pour 25 personnes**

Notre procédure de recrutement AESH 2026-2027

Avril – Mai - Juin 2026

Candidature sur
rejoindre l'éducation
nationale

mai 2026

Réunions
d'information
collective

Mai- Juin 2026

Entretien de
recrutement
+ avis

Mai- Juin 2026

possibilité
d'immersions

**Juin- juillet-
août 2026**

possibilité de
formation
avant prise de
poste

**A partir de
septembre
2026 et tout
au long de
l'année**

Affectation
selon besoins

ACCOMPAGNEMENT

Nos sessions de formation avant recrutement

✓ Atelier Canopé de Guingamp

Semaine 29 juin 2026

(du 30 juin au 3 juillet)

Capacité d'accueil 20 à 25 personnes

✓ Atelier Canopé de Rennes

Semaine du 22 juin

(du 23 au 26 juin)

Capacité d'accueil 20 à 25 personnes

✓ Atelier Canopé de Lorient

Semaine du 24 août 2026

(du 25 au 28 août)

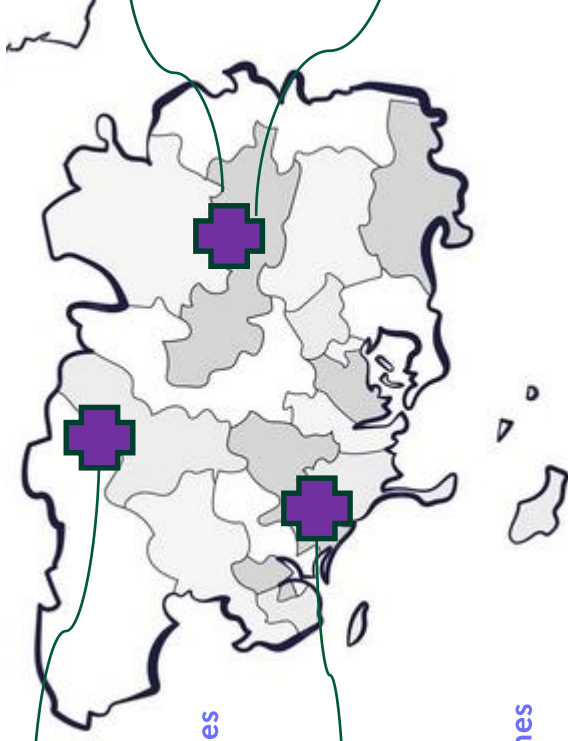
Capacité d'accueil 20 à 25 personnes

✓ Atelier Canopé de Rennes

Semaine du 24 août 2026

(du 25 au 28 août)

Capacité d'accueil 20 à 25 personnes



En partenariat régional avec France Travail

Possibilité de formation avant recrutement



Le métier d'AESH

- Missions
- Outils pour collaborer avec l'enseignant



L'élève accompagné

- Sensibilisation aux troubles
- Le parcours des familles
- Échange de pratiques avec un AESH référent
- Découverte de l'outil « cap école inclusive »
- Place et gestion des émotions



Première journée

- Plan d'actions individuel pour préparer les premiers accompagnements



Outils numériques

- Me repérer et organiser mon espace courriel et mon bureau
- Protection et sécurité sur le web
- Collaborer et communiquer

4 jours de formation financée par France Travail

Favoriser les échanges entre pairs

En 2025-2026 :

- 10 groupes de secteur réunissent des personnels de direction.
- 2 groupes de secteurs dédiés au co-développement dans le 35 (corps d'inspection et managers des services du Rectorat et de la DSDEN).
- 62 groupes de secteurs réunissent des personnels administratifs (58 en 24-25).
- 66 personnels formés à l'analyse de pratique et/ou au co-développement sont en mesure d'intervenir dans des formations locales.

Développer les formations liées aux métiers administratifs, sociaux et de santé

Données 25-26

Thématiques	nombre de sessions	nombre de convoqués
Adaptation à l'emploi	49	697
Développement des compétences IATSS (dont OP@LE)	152	6231
Education à la citoyenneté	9	6643
Numérique	37	456
Prévention des risques professionnels	37	482
GROUPES DE SECTEUR NOMBRE: 62 POUR 2025/2026	132	2504
	416	17013

Développer les formations liées aux métiers administratifs, sociaux et de santé

Préparations aux concours et examens	Sessions	Places
(Catégorie A) Attaché AAE	8	110
(Catégorie B) SAENES Classe Sup.	8	110
(Catégorie B) SAENES Classe Normale	8	110
(Catégorie B) SAENES Classe Ex.	4	70
(Catégorie C) Adjoint ADJAENES	8	95
(Catégorie A+) Attaché APAE	4	70
(Catégorie C) ATRFP2 (personnels de labo.)	3	100
Listes d'aptitude (C à B)	3	25
Listes d'aptitude (B à A)	3	25
Cycles de conférences Sujets : - Organisation et enjeux du système éducatif - Fonctionnement de l'enseignement supérieur - Organisation de l'Etat et des fonctions publiques - Organisation des DSDEN	4	400
Total	53	1115

AXE 2 FIDELISER LES AGENTS

Objectif 5

**Développer des conditions de travail
propices au mieux-être des personnels**

Favoriser le développement professionnel en proximité

En 2025-2026 :

- 31 dispositifs de formations à l'initiative des services, 851 personnels engagés en formation.
- Des thématiques variées ont été choisies par les services :
 - communication/méthodes d'animation, prise de parole en public
 - Dynamiques collectives, culture commune du service
 - Analyse de pratique, cellules d'écoute
 - Déconnexion, gestion du temps
 - Nouveaux outils, nouvelles procédures
 - Premiers secours, gestes qui sauvent

Favoriser le développement professionnel en proximité

En 2025-2026 :

- 50 dispositifs de formations à l'initiative des établissements, 1593 personnels engagés en formation.
- Des thématiques variées ont été choisies par les établissements :
 - Neurosciences, troubles du comportement
 - CUA, CPS, pratiques inclusives
 - Coopération, pédagogie de projet, pédagogies actives
 - Intelligence artificielles
 - Entretiens d'explicitation
 - Lecture et écriture, liaison interdegré
 - ...

GT visant à l'amélioration de la QVCT

- GT prévention des RPS pour les inspecteurs du 1D : proposition d'actions
- GT prévention des RPS pour les inspecteurs du 2D : proposition de plan d'action (en parallèle publication par le ministère d'un plan de 16 mesures)
- GT sur les missions des SG en EPLE :
 - 4 GT avec les représentants des personnels en 2025 (Personnels de direction et SG d'EPLE)
 - Missions des secrétaires généraux d'EPLE (nouvelle fiche métier suite à la note de service DGRH du 23 juillet 2023)
 - Relations avec les collectivités territoriales suite à la loi 3DS
 - Enquête adressée en décembre 2025 à tous les SG d'EPLE (170 réponses / 295)
 - Déclinaison académique de la fiche de poste ministérielle
 - Travaux en cours en ateliers sur l'organisation interne de l'EPLE (organigramme fonctionnel), le travail en réseau, l'accueil des nouveaux SG et le parcours de formation

Mise en place du télétravail

- Suite à l'accord cadre ministériel du 12 juin 2023 => déploiement du télétravail en EPLE et en CIO au 1^{er} septembre 2025
- Un GT plénier avec les représentants des personnels et 3 GT métiers

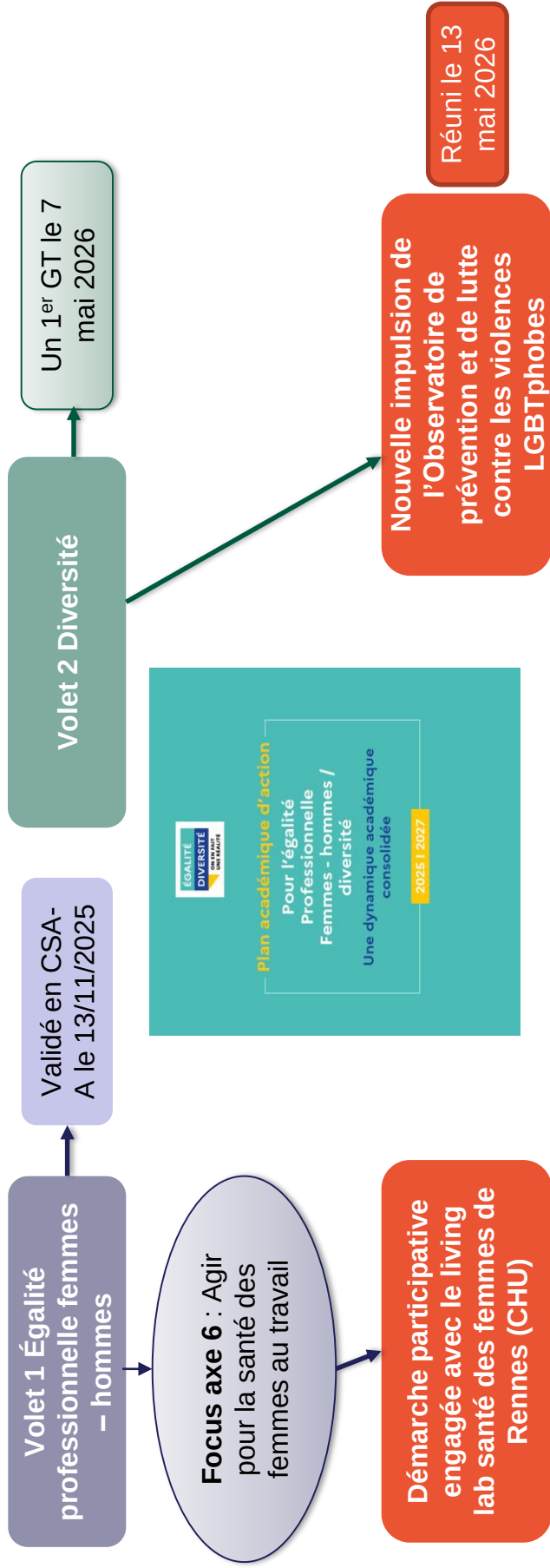
(Conseillers principaux d'éducation, Psychologues de l'éducation nationale, personnels médico-sociaux, personnels de direction, personnels administratifs et techniques, et Directeur délégués à la formation professionnelle et technologique)

AXE 2 FIDELISER LES AGENTS

Objectif 6

**Favoriser l'égalité entre les
hommes et les femmes**

Plan d'action académique Égalité professionnelle femmes-hommes et diversité 2025/2027



AXE 2 FIDELISER LES AGENTS

Objectif 7

Développer l'action sociale

L'action sociale en faveur des personnels

Rénovation de l'offre d'aide sociale académique à compter de la rentrée 2025

- Concertation en groupe de travail (GT du 26 septembre 2024 et du 28 janvier 2025)
- Évaluation / bilan des prestations existantes
- Veille inter académique et projections budgétaires



Aide au logement
étudiant ou lycéen



Allocation aux parents
d'enfants handicapés
Subventions pour séjours
d'enfants



Aide aux activités
artistiques, culturelles ou
sportives des agents



Aide à l'évolution
professionnelle



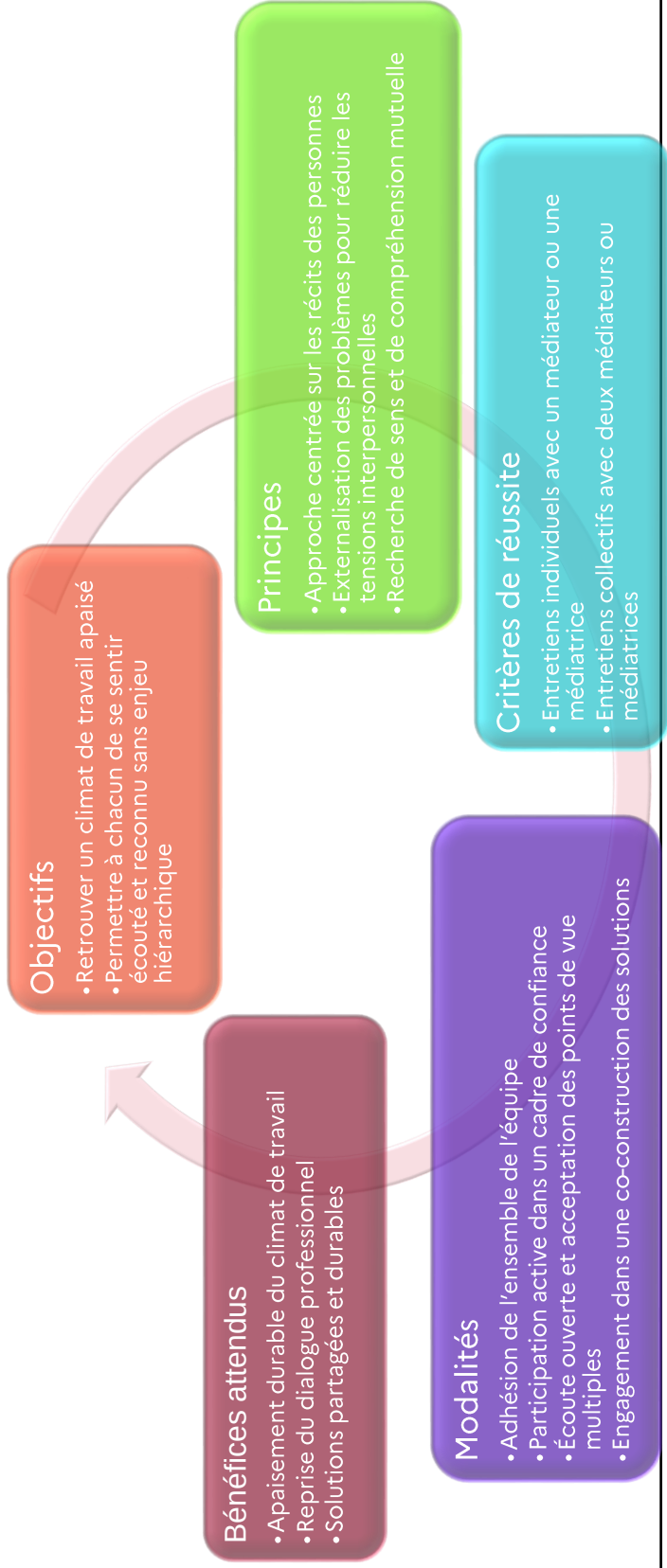
Aide au dépôt de garantie

AXE 2 FIDELISER LES AGENTS

Objectif 8 Protéger les agents

La médiation : une démarche de rétablissement du dialogue pour anticiper et désamorcer les situations conflictuelles

Un premier vivier de 12 médiateurs et médiatrices formés dans l'académie



AXE 3 Consolider la fonction RH

Objectif 3

**Professionaliser les recruteurs et
les acteurs de la filière RH**

Nos idées pour mieux recruter



Pour améliorer le recrutement des enseignants contractuels

Un groupe projet
Qui a réuni des
inspecteurs,
inspectrices et des
gestionnaires de
recrutement (DPE6)

Avec



Des ateliers
Pour travailler
ensemble et
partager nos
idées

Une approche participative et
transversale
Le pari de l'intelligence
collective

Pilotage: Marie Brêteau (SG recrutement et attractivité) – Hélène Colin (IA-IPR d'espagnol), Myriam Gasté (DPE, responsable du bureau 6)

Nos idées pour mieux recruter

Pour améliorer le recrutement des enseignants contractuels



Préciser les étapes de la
procédure de recrutement et
le rôle de chacun

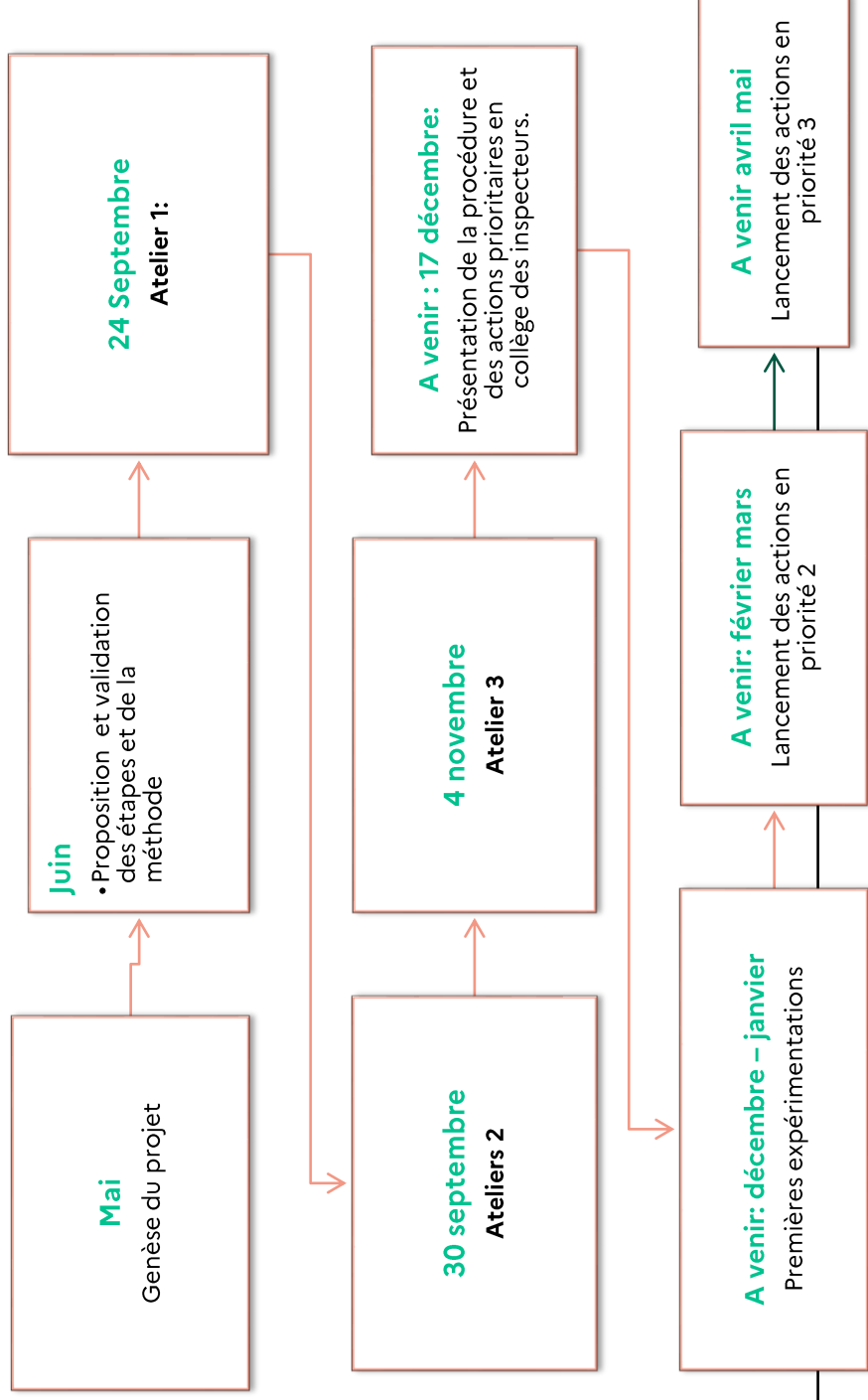


Élaborer des livrables
pertinents



Nos idées pour mieux recruter

Les étapes du projet



Nos actions prioritaires

**Modifier nos modèles d'offres
d'emploi**

**Mettre en œuvre un recensement des
AED mobilisables par zone
géographique et discipline**

**Renforcer le partenariat avec
l'INSPE et les universités**

**Mettre en œuvre des points réguliers
avec la DEEP pour optimiser l'emploi
des contractuels sur les deux réseaux**

AXE 3 CONSOLIDER LA FONCTION RH

Objectif 4

Accompagner la transformation de la fonction managériale

Renforcer les compétences managériales des cadres

- **Cycle de formation « Compétences managériales » 24-27 :**
- Une formation intercatégorielle construite en lien avec l'IH2EF et l'IAE de Rennes
- Une première année de formation (conférences, ateliers en 24-25 (58 participants)
- Deux années d'approfondissement en modalité « living lab » 25-27 (28 participants)

Renforcer les compétences managériales des cadres

- Formation pilotée par la direction des ressources humaines.
- Formation à destination des perdre relative à l'accompagnement des situations RH complexes.
- Formation dispensée par le pôle RH et la DAJ.
- Sessions d'une journée dans les 4 départements.
- Objectif double : outiller les cadres et développer l'interconnaissance

Séminaires des cadres et conférences

- Séminaire santé mentale, novembre 2024, conférence de Xavier Pommereau (634 stagiaires, 530 replays)
- Conférence de Bruno Falissard, avril 2025, Suicidalité des adolescents (662 participants, 249 replays)
- Séminaire des copilotes des réseaux, janvier 2026, Le séminaire des copilotes, 127 personnes (copilotes des réseaux pédagogiques, copilotes des réseaux de l'éducation prioritaire, conseillers de Madame la Rectrice, membres du Codir, secrétaires généraux adjoints).
- Séminaire des principaux de collèges, avril 2026, 193 personnes (principales et principaux, inspecteurs du premier et du second degré, conseillers de Madame la Rectrice, Codir, Monsieur le Secrétaire général, Madame la DRH).

Répondre aux besoins recensés

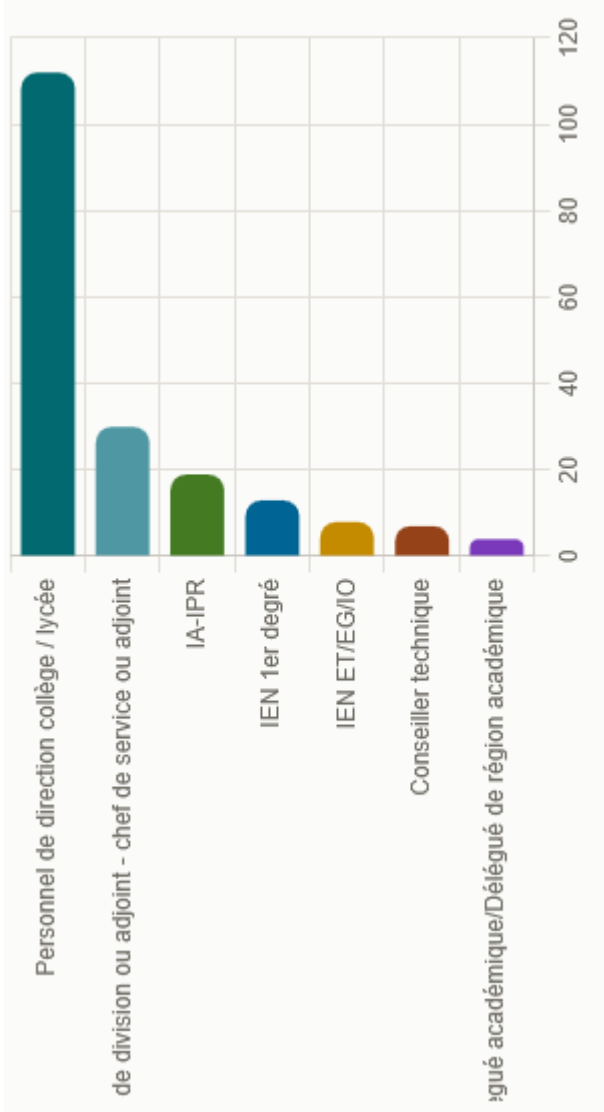
Questionnaire adressé aux personnels d'encadrement mars 2026 sur les besoins de formation :

Le questionnaire a été communiqué :

- Aux quatre DSDEN à destination des IEN 1D, des personnels d'encadrement administratif.
- Aux doyens des inspecteurs du 2nd degré
- Aux établissements publics
- Aux différents services du rectorat.

193 répondants – taux de réponse d'environ 20%

Personnel de direction collège / lycée	112
Chef de division ou adjoint - chef de service ou adjoint	30
IA-IPR	19
IEN 1er degré	13
IEN ET/EG/IO	8
Conseiller technique	7
Délégué académique/Délégué de région académique	4





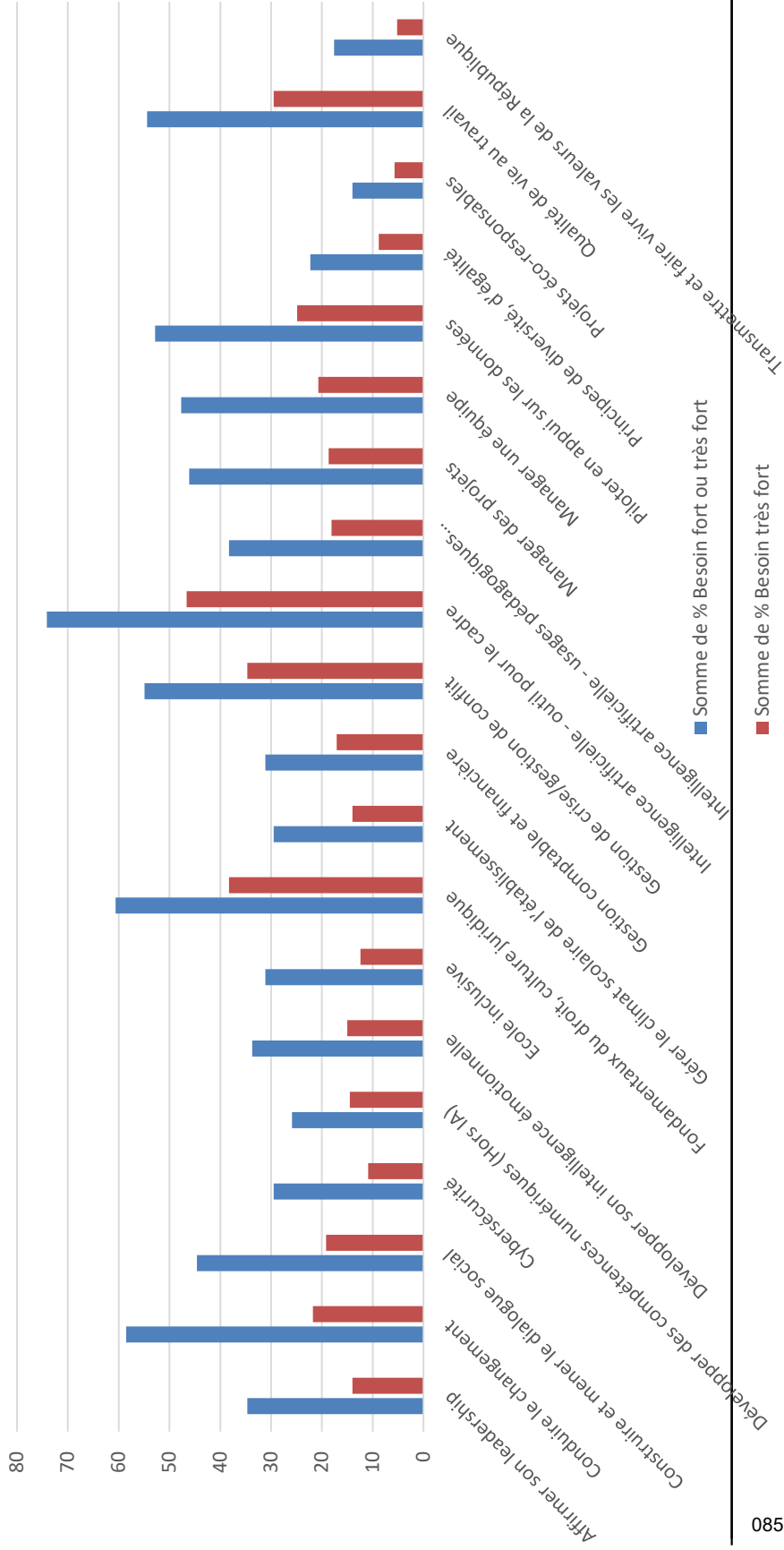
Les attentes vis-à-vis de la formation

Les trois besoins thématiques les plus saillants dans l'ensemble sont :

- Intelligence artificielle - outil pour le cadre (74.1 % de besoins forts/très forts),
- Fondamentaux du droit, culture juridique (60.6 % de besoins forts/très forts),
- Conduire le changement (58.5 % de besoins forts/très forts).

Les attentes vis-à-vis de la formation

École académique
de la formation
continue (EAFC)



AXE 3 CONSOLIDER LA FONCTION RH

Objectif 5

Conduire un dialogue social de
qualité

Réunions de dialogue social

Au cours de l'année scolaire 2025/2026 se sont tenus :

-26 GT thématiques

-20 audiences

-18 instances

Projets prévus au 1^{er} trimestre 2026 2027

- Charte des temps
- DUERP des services académiques
- Poursuivre la simplification et l'automatisation des démarches et ou procédures
- Poursuite du GT relatif à la protection des agents
- Poursuivre le travail en bassin d'emploi pour favoriser la mobilité choisie
- Réalisation d'une nouvelle lettre d'information interne, axée sur la transition écologique et le partage de bonnes pratiques environnementales.

Avez-vous des questions ?



3. Répartition des postes infirmiers

Emplois des personnels infirmiers

Préparation de rentrée 2026

BOP 230

I) BUDGET

L'académie de Rennes a bénéficié d'une mesure de création de trois emplois infirmiers.

	Budget 2025	Mesures R2026	Budget R2026
Emplois délégués	318	3	321

Répartition des emplois			
	Dotation 2025	Mesures R2026	Dotation R2026
Emplois en établissements	313,5	3	316,5
Décharges	1		1
Suppléance	3,5		3,5
TOTAL	318	3	321

II) MESURES

Les axes de travaux prioritaires ont été légèrement ajustés au regard des recommandations ministérielles et sont les suivants :

- Compléter à 100% la quotité des postes de personnels infirmier dans les collèges en progrès
- Renforcer la présence d'infirmiers dans les collèges afin de favoriser des interventions également dans les écoles du secteur et agir plus précocement auprès des élèves.
- Limiter le nombre de situations de multi-affectation en priorisant les petits collèges situés en zone rurale
- Renforcer les moyens dans les secteurs caractérisés par les IPS les plus faibles.

Un équilibre territorial est par ailleurs privilégié.

Suppressions		Créations		
		0,5	CLG Victor Vasarély	Le Mené
		0,5	CLG Louis Guilloux	Plemet
		0,5	CLG Val d'Elorn	Sizun
		0,5	CLG des Monts d'Arrée	Plounéour-Menez
		0,5	CLG Cleunay	Rennes
		0,5	CLG Jean Lurçat	Lanester
0		3		
Mesure ministérielle R2026		3		
Solde des mesures		0		