



**MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE
ET DE LA JEUNESSE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
des ressources humaines**

Secrétariat général

Paris, le **23 SEP. 2022**

**Service des personnels ingénieurs,
administratifs, techniques,
pédagogiques, sociaux
et de santé et des bibliothèques**
Sous- direction
de la gestion des carrières

Le ministre de l'éducation nationale, de la
jeunesse

A

**Sous-direction de la formation,
des parcours professionnels
et des relations sociales**

Mesdames et messieurs les recteurs d'académie,

Mesdames et messieurs les secrétaires généraux
d'académie

110 rue de Grenelle
75357 Paris SP 07

Messieurs les vice-recteurs des collectivités
d'outre-mer

Messieurs les secrétaires généraux des
vice-rectorats

Monsieur le chef du service de l'action
administrative et des moyens

Objet : renforcement de la formation initiale et continue des personnels de la filière administrative

Réf. : relevé de décisions du 10 septembre 2021

Le plan pluriannuel de requalification de la filière administrative prévoit le renforcement de la formation initiale et continue des personnels de la filière administrative dont les modalités de mise en œuvre sont exposées dans la présente note. Il appartient à chaque académie de les déployer, les directeurs des ressources humaines étant chargés de la définition des modalités précises de mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation.

L'évolution de la gestion des ressources humaines doit permettre d'installer une culture de l'individualisation des parcours et d'encourager les agents à s'inscrire dans des dynamiques de mobilité. La formation initiale et continue doit y contribuer pour une large part dans le cadre de la politique de développement des compétences portée par les nouvelles écoles académiques de la formation continue. Dans ce cadre, la formation des personnels administratifs doit en particulier :

- permettre de structurer les réseaux inter-catégoriels, métiers et de managers ;
- répondre aux besoins de compétences liés aux nouveaux métiers déployés dans le cadre du plan de requalification pour répondre aux nouveaux enjeux (évolution des métiers de l'EPLÉ et de la gestion financière, RH plus qualitative, carré régalien, etc.).

Le relevé de décisions du 10 septembre 2021 prévoyant la formation systématique des primo-arrivants, le déploiement des principales formations doit être préparé avant la fin du premier semestre 2023, pour permettre l'intégration dans la politique académique pour la rentrée 2023. Une mutualisation des ressources et des travaux est proposée pour répondre à cet objectif.

1. De la formation en réseau

Les formations peuvent prévoir des tronc communs à destination de l'ensemble des personnels (inter-catégoriels) et des tronc d'approfondissement en lien avec les besoins spécifiques d'une partie des personnels (métiers). La formation générale sur le service public pour l'ensemble des primo-arrivants, y compris les personnels administratifs contractuels,¹ ou les formations à composante professionnelle² prévues dans le relevé de décisions du 10 septembre 2021 répondent parfaitement à cette structuration.

S'agissant des formations à destination des réseaux des managers³, vous êtes invités à penser les dispositifs en inter-filière, permettant ainsi la fondation d'une culture commune dépassant les corps et une plus grande acculturation au contact des obligations particulières de chaque type d'encadrant. Dans cette perspective, vous veillerez à inscrire ces dispositifs dans la politique académique de l'encadrement portée par la MAE et, le cas échéant, dans le cadre des dynamiques de formation de l'encadrement définies au niveau régional.

La formation à travers ces différents réseaux permet d'accompagner individuellement l'ensemble des personnels (stagiaires, titulaires tutorés...) tout en les inscrivant dans une dynamique collective.

2. Des nouvelles missions et des nouveaux enjeux

La formation doit répondre à un environnement sans cesse en mutation, en particulier concernant les thématiques abordées dans le relevé de décisions du 10 septembre 2021⁴.

Ces thématiques nouvelles peuvent donner lieu à une formation structurée en deux temps (généraliste puis experte) adaptée à toutes les structures d'affectation et à tous les domaines professionnels :

- une GRH plus qualitative et personnalisée : l'expertise des services académiques (information, conseil, écoute, réponse personnalisée) a vocation à être relayée par les adjoints gestionnaires d'EPL (premier niveau de réponse à destination des personnels, relais vers les DRH de proximité et conseillers RH de proximité) ;
- la professionnalisation des équipes des examens et concours : la gestion de portefeuilles d'examen et concours en DEC plus spécialisées se combine avec de nouvelles exigences d'organisation des études et des examens en EPL ;
- une organisation en réseaux : l'animation de réseaux d'EPL par le rectorat vise à coordonner des politiques publiques et peut trouver une continuité dans l'expertise de certains adjoints gestionnaires au bénéfice d'un réseau d'EPL.

Des thématiques plus spécifiques requièrent également de créer des parcours de formation renforcés :

- l'impact des outils numériques sur les pratiques professionnelles dans le cadre du déploiement de RenoiRH, à compter de fin 2022, et des applications OP@LE et OPER@ ;
- la création d'un « carré régalien » : les valeurs de la République, la prévention de la radicalisation, la lutte contre les violences et contre le harcèlement

Au regard de ces évolutions et de la nécessité de maintenir le niveau de compétences des personnels, il est important que les personnels n'ayant pas suivi de formation depuis un nombre d'années que vous définirez (par exemple, cinq ans) et occupant les mêmes fonctions soient inscrits dans une ou plusieurs formations répondant à ces enjeux. A cet égard, je vous rappelle que l'entretien annuel d'évaluation et de formation est le moment privilégié pour évoquer les besoins de formation exprimés par le collaborateur mais aussi par son supérieur hiérarchique pour lui permettre de remplir pleinement ses fonctions.

¹ la fonction publique, les droits et obligations des fonctionnaires, les missions et l'organisation du MENJS/MESRI, les relations avec les partenaires et en particulier les collectivités territoriales, les valeurs de la République, l'égalité professionnelle, la connaissance de l'environnement numérique

² gestion matérielle, gestion budgétaire, ressources humaines, examen et de concours

³ management et fonctionnement des équipes de direction, gestion des conflits, partenariat avec les collectivités locales, questions juridiques et contentieuses, risques liés au numérique

⁴ l'environnement éducatif, et sur les techniques de gestion des bâtiments, de sécurité, d'organisation de l'entretien des locaux, de maintenance et de restauration, santé et sécurité au travail, le développement durable, le rôle de l'éducation nationale dans les territoires défavorisés la pratique des entretiens de ressources humaines, l'achat et la commande publique

3. De la mutualisation des modules de formation

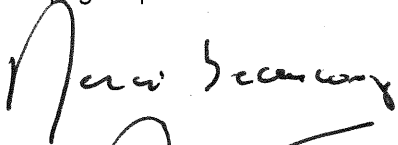
Afin d'éviter que chaque académie conçoive des modules de formations sur les mêmes thématiques, il est proposé de répartir entre les différentes académies l'élaboration des contenus de chaque formation.

Aussi pour chaque thématique visée dans l'annexe 1, un groupe d'académies se voit confier la rédaction du cahier des charges de la formation (objectifs, ressources, méthodes, dispositif...). Un IGÉSR, ou un SGRA pour la thématique de la formation des formateurs, appuiera les réflexions de chaque groupe de travail. Il est attendu de chaque académie une participation double, avec un représentant de la DRH et un de l'EAFC. Pour amorcer les travaux, la DGRH organisera une réunion de lancement de chaque GT au début du troisième trimestre 2022.

Le cahier des charges établi par chaque groupe sera soumis à un comité réunissant plusieurs académies, l'IGÉSR et la DGRH, qui validera le dispositif proposé, après une phase d'itérations, le cas échéant. La formation validée pourra alors être déployée dans l'ensemble des académies.

L'objectif de ce dispositif est de capitaliser sur les ressources existantes ou en cours d'élaboration, dans une double optique de partage des bonnes pratiques et d'efficience. S'agissant des contenus déjà établis et accessibles par la voie numérique, la mutualisation des ressources apparaît comme un levier essentiel pour répondre à l'ambition du relevé de décisions. Aussi, il est demandé aux services académiques de transmettre les outils et supports numériques déjà constitués sur l'ensemble des thèmes visés dans l'annexe 2 à l'adresse suivante: accompadm@education.gouv.fr. Le calendrier et les modalités de dépôt sont précisés dans l'annexe 2.

Je vous remercie, par avance, de votre contribution et celles de vos équipes pour permettre l'atteinte des objectifs ambitieux posés par le relevé de décisions du 10 septembre 2021. Les services de la DGRH restent à votre disposition pour vous apporter tout renseignement complémentaire et vous accompagner pour la mise en œuvre de ce programme.


Pour le ministre de l'éducation nationale
et de la jeunesse et par délégation
Le directeur général des ressources humaines

Vincent SOETEMONT

Annexe 1

Cahiers des charges de formations à créer

Un cahier des charges prévu pour chacune des thématiques figurant ci-dessous est à établir par les services des rectorats des différentes académies recensées. Compte tenu de la nécessaire coordination de ces travaux, un inspecteur général est désigné pour assister chaque groupe thématique.

<u>Relations avec les partenaires et en particulier les collectivités territoriales :</u> Créteil La Réunion Nantes Reims	<u>Gestion des ressources humaines :</u> Administration centrale Aix-Marseille Mayotte Toulouse	<u>Gestion des examens et concours :</u> Bordeaux Corse Guyane Normandie	<u>Personnels contractuels et primo-arrivants :</u> Dijon Nancy-Metz Versailles
<u>Risques liés au numérique :</u> Amiens Besançon Limoges Rennes	<u>Dialogue social :</u> Lille Martinique Nice Paris	<u>Carré régional :</u> Guadeloupe Montpellier Poitiers Orléans-Tours	<u>Formation de formateurs :</u> Clermont-Ferrand Grenoble Lyon

Les cahiers des charges finalisés sont à transmettre à la DGRH pour le 31/12/2022 au plus tard, par courriel à l'adresse accompadm@education.gouv.fr, via un lien RENATER le cas échéant.

Annexe 2

Mutualisation des ressources existantes

Dans le cadre de la mutualisation des ressources de formation, il appartient à chaque académie de transmettre les outils et supports numériques déjà existants qui concernent les thèmes identifiés dans le tableau ci-dessous :

La fonction publique, les droits et obligations des fonctionnaires	La pratique des entretiens de ressources humaines
Les missions et l'organisation du MENJS/MESRI	L'environnement éducatif
Les valeurs de la République	L'égalité professionnelle
La connaissance de l'environnement numérique	Parcours agent comptable
Gestion matérielle	Parcours secrétaire d'établissement
Gestion budgétaire et comptable	L'achat et la commande publique
Management	Gestion des conflits
Questions juridiques et contentieuses	Contrôle interne comptable
Les techniques de gestion des bâtiments	Organisation de l'entretien des locaux
Sécurité	Santé et sécurité au travail
Restauration	Maintenance
Handicap	Risques psycho-sociaux
Prévention et gestion de crise	Télétravail

Les ressources doivent être transmises pour le 15/10/2022 au plus tard, par courriel à l'adresse accompadm@education.gouv.fr, via un lien RENATER le cas échéant. Il conviendra de préciser pour chaque module de formation le public ciblé (AAE – SAENES – ADJAENES – Personnel d'encadrement ou autre) et éventuellement le niveau concerné (débutant – confirmé – expert).