



**ACADÉMIE
DE PARIS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Académie
de Paris**

**FEUILLE DE ROUTE
POUR LES RESSOURCES
HUMAINES**



© Marie Genel / MEN

STRATÉGIE RH26

Accompagner les métiers
de la transmission et du savoir

ÉDUCATION NATIONALE

Des femmes et
des hommes qui
changent la vie
pour toute la vie

NOUVEAUX OBJECTIFS 2024 – 2026

Les impératifs d'une gestion des ressources humaines toujours plus qualitative, la volonté d'améliorer les recrutements et l'accueil des personnels qui souhaitent s'engager en faveur des élèves et le souhait de proposer des parcours diversifiés afin de fidéliser les personnels dans leur engagement sont les trois orientations principales en matière de gestion des ressources humaines que les acteurs RH s'engagent à mettre en œuvre.

SOMMAIRE

AXE 1

CONCILIER UNE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES PLUS QUALITATIVE ET LES IMPÉRATIFS D'UNE GESTION DE 35 000 AGENTS p5

1.1 GÉRER EFFICACEMENT ET EN PROXIMITÉ LES PERSONNELS DE L'ACADÉMIE DE PARIS p5

- **Objectif 1** – Garantir le processus de paie p5
- **Objectif 2** – Mieux prendre en charge les situations individuelles p6

1.2 DÉVELOPPER UNE RÉPONSE PLUS QUALITATIVE ET PLUS PERSONNALISÉE p6

- **Objectif 3** – Guider l'ensemble de la chaîne des acteurs RH vers une gestion RH renforcée et plus individualisée p7
- **Objectif 4** – Améliorer la qualité de service guidée par une volonté de simplification, d'écoute et de communication vis-à-vis des agents p7

1.3 MIEUX INFORMER LES PERSONNELS p8

- **Objectif 5** – Diffuser une lettre d'information à l'ensemble des personnels p8

1.4 INCARNER UNE ADMINISTRATION EXEMPLAIRE EN TERMES D'ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ p9

- **Objectif 6** – Porter une politique égalité-diversité, favoriser la diversité et lutter contre les discriminations p9

1.5 RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL p10

- **Objectif 7** – Renforcer le dialogue social dans une logique d'amélioration de la gestion et des conditions de travail. p10

AXE 2

RECRUTER, ATTIRER ET ACCUEILLIR LES PERSONNELS DE L'ACADÉMIE DE PARIS p11

2.1 RECRUTER LES FONCTIONNAIRES p11

- **Objectif 8** – Fidéliser les contractuels et les accompagner à la réussite aux concours p11

2.2 RECRUTER LES FONCTIONNAIRES p11

- **Objectif 9** – Former les différents acteurs aux enjeux du recrutement. p11

2.3 MIEUX ACCUEILLIR LES PERSONNELS p12

- **Objectif 10** – Réussir le processus d'intégration de tout nouveau recruté p12

AXE 3

ACCOMPAGNER ET DIVERSIFIER LES PARCOURS POUR FIDÉLISER LES PERSONNELS DE L'ACADÉMIE DE PARISp14

3.1 DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES AU MOYEN D'UNE STRATÉGIE DE FORMATION AMBITIEUSE p14

- **Objectif 11** – Garantir l'accès à la formation tout au long de la carrière des agents. p14
- **Objectif 12** – Proposer un accompagnement RH et managérial dans les évolutions professionnelles p15

3.2 FAVORISER DES PARCOURS DIVERSIFIÉS p15

- **Objectif 13** – Accompagner les mobilités et les parcours diversifiés p15

3.3 ACCOMPAGNER LES AGENTS DANS L'ENSEMBLE DE LEURS ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES. p16

- **Objectif 14** – Aménager les fins de carrière p16

3.34 ACCOMPAGNER LES AGENTS DANS L'ENSEMBLE DE LEURS ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES. p17

- **Objectif 15** – Promouvoir des organisations qui préservent la santé et la sécurité des agents au travail..... p17

CONCILIER UNE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES PLUS QUALITATIVE ET LES IMPÉRATIFS D'UNE GESTION DE 35 000 AGENTS

1.1 Gérer efficacement et en proximité les personnels de l'académie de Paris

→ Objectif 1 – garantir le processus de paie

État des lieux

La paie est le lien qui engage l'employeur vis-à-vis de ses agents. Chaque mois, la paie est assurée pour l'immense majorité des agents engagés au service des élèves. Cependant, de par la complexité des outils et des régimes de rémunération, la qualité de la paie n'est pas encore optimale, des incidents liés à la rémunération des agents sont constatés chaque mois. Les services du rectorat informent les agents dès qu'ils ont connaissance d'un non-paiement et un acompte est versé mais la circulation de l'information avec la DRFIP manque de fluidité.

Pour améliorer la prise en charge des nouveaux personnels, un dispositif dématérialisé a été mis en place en 2024.

Actions envisagées


- Consolider la procédure de prise en charge et mise en paiement.
Il s'agit ici d'assurer la situation financière des nouveaux recrutés dès leur arrivée et renforcer leur confiance dans l'institution. Cela passe par le renforcement des liens entre les divisions de gestion et le service coordination paie. Le contrôle interne doit permettre de stabiliser les opérations de paie au bénéfice des personnels. Le service de coordination de la paie poursuivra les échanges avec la DRFIP pour sécuriser les actes de paie.

- Articuler le recrutement, l'affectation et la prise en charge financière en fiabilisant dès le mois de juin les listes des agents à prendre en charge (stagiaires, personnel entrant et contractuels nouvellement recrutés ou renouvelés).
- Améliorer l'information aux agents lors d'un indu ou d'un accident de paie en faisant parvenir un courrier explicatif et indiquant les voies pour étaler les paiements.



CALENDRIER PRÉVISIONNEL

Echéance juin 2025  pour cet objectif



INDICATEURS ASSOCIÉS :

- Taux d'agents dont la rémunération est assurée dès le 1er mois
- Nombre d'acomptes par mois


→ Objectif 2 – Mieux prendre en charge les situations individuelles

État des lieux

Les situations individuelles sont prises en charge par les divisions de gestion et les conseillères RH de proximité. Des réunions régulières avec les corps d'inspection et la direction académique ont lieu pour suivre l'évolution des situations. Les chefs d'établissement sont informés des process mis en œuvre et de leur application aux personnels qui relèvent de leur autorité.

Actions envisagées

- Approfondir les relations avec les corps d'inspection et les chefs d'établissement puis avec les services d'appui de type médical ou social pour intervenir en amont et anticipation.
- Développer la fonction d'accompagnement des personnels en situation de handicap pour s'assurer de l'effectivité des aménagements nécessaires à la poursuite d'activité pour les personnels.



INDICATEUR ASSOCIÉ :

- taux par filière des acteurs formés aux questions RH

1.2 Développer une réponse plus qualitative et plus personnalisée

Aujourd'hui, les modes de saisine des services sont multiples (courriels directs, courriels à la hiérarchie, téléphone, saisine par les organisations syndicales) et il n'est pas possible d'avoir une assurance raisonnable de la réponse faite à l'agent.

La communication passe à la fois par des circulaires qui sont explicitées par des webinaires, par des lettres d'information et par des guides mis à disposition des agents. Pour autant, trop de personnels nous disent encore qu'ils manquent d'information sur les divers dispositifs RH.

→ **Objectif 3 – Guider l'ensemble de la chaîne des acteurs RH vers une gestion RH renforcée et plus individualisée**

État des lieux

- Existence de webinaires autour des phases du mouvement, autour de dispositifs comme les PACD/PALD, aménagements/allégements de service...
- Existence de guides sur l'action sociale, les VSS, les violences, l'accompagnement professionnel personnalisé...
- Mise en place en lien avec la DITP de permanences téléphoniques auprès des personnels

Actions envisagées

- Mise en place de réponses d'attente pour informer les agents du traitement de leurs demandes : Utilisation de chatbots et d'IA conversationnelle pour fournir des réponses instantanées et des mises à jour sur le statut des demandes. [Janvier 2026](#).
- Mise à jour des organigrammes accessibles aux personnels ; Envoi à chaque rentrée des coordonnées du gestionnaire à l'ensemble de la population gérée et rappel de l'adresse fonctionnelle ; signature électronique indiquant les jours de télétravail ou temps partiel éventuels pour éviter des déplacements inutiles. [Septembre 2025](#).
- Création de temps d'échanges entre gestionnaires pour apporter des réponses ciblées aux différentes problématiques remontées par les agents et de sessions d'informations (exemple : webinaire sur les phases du mouvement, webinaire sur le dispositif d'allègement de service et aménagement de poste, etc) pour maintenir une communication ouverte auprès des personnels.
- Mise en place d'une plateforme téléphonique avec serveur vocal interactif : Développement d'un système de reconnaissance vocale pour orienter les appels de manière plus efficace. [Octobre 2025](#).
- Mise en place d'une solution globale de suivi de la relation services-personnels afin de s'assurer de la réponse et de sa qualité. [Janvier 2027](#).



INDICATEURS ASSOCIÉS :

- Nombre de webinaires organisés
- Taux de réponse au téléphone
- Taux de réponse dans Colibris supérieur à 3 semaines

→ **Objectif 4 – Améliorer la qualité de service guidée par une volonté de simplification, d'écoute et de communication vis-à-vis des agents**

État des lieux

Dans le cadre de la démarche de transformation et de modernisation initiée depuis 2023, afin d'améliorer la relation aux agents, le rectorat a établi, en lien avec les gestionnaires, des règles d'or pour des réponses formalisées et individualisées : création de modèles de réponses personnalisées pour garantir la cohérence et la qualité des communications. L'utilisation d'une adresse courriel générique est encouragée pour améliorer la continuité du service : Centralisation des demandes dans une boîte courriel unique pour assurer une gestion cohérente et un suivi efficace.

Les circulaires ont été réécrites et des actions sont mises en place pour les rendre plus accessibles aux agents : utilisation de vidéos explicatives et de fiches pratiques pour faciliter la compréhension des informations et l'appropriation des calendriers dédiés.

Les informations disponibles sur le site internet de l'académie sont sans cesse améliorées pour une meilleure communication : mise à jour régulière des contenus et ajout de FAQ interactives pour répondre aux questions courantes.

Actions envisagées

- Développer les démarches dématérialisées via Colibris.
- Mise en place de rendez-vous pour améliorer l'accueil : intégration de calendriers en ligne pour permettre aux personnels de prendre rendez-vous facilement pour obtenir un rdv téléphonique ou physique. [Janvier 2026](#).
- Développer des documents types centrés sur l'utilisateur et adaptés aux exigences de la démarche qualité Service Publics +.
- Réalisation d'enquêtes de satisfaction périodiques et analyse des résultats pour orienter les améliorations. [Mars 2026 puis annuellement](#).



INDICATEURS ASSOCIÉS :

- Recensement des démarches Colibris déployées
- Recensement des documents type réalisés
- Résultats de l'enquête Service Public +

1.3 Mieux informer les personnels

→ Objectif 5 – Diffuser une lettre d'information à l'ensemble des personnels

État des lieux

Aujourd'hui, deux lettres hebdomadaires coexistent :

- la lettre de l'encadrement qui s'adresse aux personnels d'encadrement (chefs d'établissement, inspecteurs et inspectrices, cadres administratifs)
- *inform@lire* qui est adressée à l'ensemble des enseignants du 1er degré et les IEN. .

Dans ces deux lettres se retrouve une rubrique RH.

Il n'existe pas de lettre d'information pour les autres catégories de personnels (enseignants du 2nd degré, personnels administratifs,...)

Actions envisagées

- Créer une lettre d'information RH pour l'ensemble des personnels à diffusion mensuelle. Échéance 2026.

1.4 Incarner une administration exemplaire en termes d'égalité et diversité

→ Objectif 6 – Porter une politique égalité-diversité, favoriser la diversité et lutter contre les discriminations

État des lieux

L'académie de Paris est engagée depuis plusieurs années dans des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de diversité et de lutte contre les discriminations au travail.

La diversité vise à préserver ou restaurer l'égalité entre individus, quel que soit leur sexe, âge, handicap, leur nationalité, leur origine « leur appartenance réelle ou supposée à une ethnie, race », leur orientation sexuelle, leur religion, leur appartenance syndicale..., pour ne retenir que les compétences suivant des critères objectifs.

C'est dans cette démarche que l'académie de Paris a adopté son plan d'action pour les années 2022 à 2024 qui décline au niveau académique la stratégie nationale.

L'objectif de ce plan est d'inscrire durablement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans sa politique des ressources humaines. Il comprend 5 axes prioritaires :

- Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes
- Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité, et l'articulation des temps vie professionnelle et personnelle
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont violences sexuelles et sexistes), le harcèlement.

Une cellule d'écoute et de traitement des violences sexistes ou sexuelles au travail, a été créée en février 2024 au sein de l'académie de Paris.

Actions envisagées

- Déploiement d'une cellule de traitement des violences, discrimination, harcèlements et agissements sexistes et sexuels.
L'arrêté du 31 juillet 2023 acte la création d'un dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (VDHA) au sein du ministère de l'Éducation nationale.
Ce dispositif, construit avec les services et les représentants du personnel aura pour objectif de recueillir les signalements des agentes et des agents victimes ou témoins d'une situation de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes (VDHA), de les accompagner dans leur démarche, de les protéger, et de traiter les faits signalés. Mars 2025.
- Déclinaison académique du plan national d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes adopté en décembre 2024. Échéance juin 2025.
- Labellisation Égalité et Diversité : Respecter le principe de non-discrimination et garantir l'égalité.
Les labels Égalité professionnelle et Diversité constituent des leviers d'amélioration des processus, de la gestion des ressources humaines, des pratiques de management.

Ils permettent de mieux formaliser, structurer, outiller et évaluer son action et ses cadres d'action. [Décembre 2025](#).

- Construction d'un plan académique Handicap.

Le schéma directeur académique Handicap, déclinaison du plan pluriannuel handicap ministériel sera déployé autour de trois axes prioritaires :

- 1 - Mieux accompagner les agents tout au long de la carrière : individualisation et qualité.
- 2 - Positionner la mission handicap en tant que référence d'expertise pour favoriser l'inclusion du sujet.
- 3 - Évaluer et contrôler pour prioriser et dynamiser la politique handicap.

Échéance : février 2026.



INDICATEURS ASSOCIÉS :

- indicateurs de recensement des faits de violences, discriminations, harcèlement et actes sexistes et sexuels
- Suivi d'indicateurs d'égalité professionnelle et de diversité
- Nombre de personnels formés aux enjeux de l'égalité professionnelle
- Taux d'emplois de personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- Nombre d'aménagements de postes

1.5 Renforcer le dialogue social

→ Objectif 7 – Renforcer le dialogue social dans une logique d'amélioration de la gestion et des conditions de travail

État des lieux

Le dialogue social constitue un levier important à mobiliser dans une logique d'amélioration de la gestion et des conditions de travail. Les organisations syndicales sont consultées au sein des instances compétentes ainsi que dans le cadre de groupes de travail thématiques permettant d'aborder les différents sujets de manière approfondie (lignes directrices de gestion « carrières » et « mobilité », prévention / santé et sécurité au travail, rapport social unique (RSU)...

Actions envisagées

- Définir annuellement les objets de dialogue social.
- Partager les données et enjeux pour favoriser le dialogue social.
- Déclinaison académique de la formation de l'IH2EF « négociation et dialogue social en EPLE » à destination des personnels de direction. [Février 2025](#).



INDICATEURS :

- Nombres de GT
- Nombres de cadres formés au dialogue social

RECRUTER, ATTIRER ET ACCUEILLIR LES PERSONNELS DE L'ACADÉMIE DE PARIS

2.1 Recruter les fonctionnaires

→ **Objectif 8 – Fidéliser les contractuels et les accompagner à la réussite aux concours**

État des lieux

Aujourd'hui, les campagnes nationales d'ouverture des concours font l'objet d'une communication ministérielle relayée par le service de communication académique. Une information aux contractuels est également réalisée dans le 1er degré

Actions envisagées

- Amplifier le relai des campagnes nationales d'ouverture des concours et information personnalisée aux contractuels pour les inviter à s'inscrire aux concours.
- Préparation et fidélisation aux concours pour encourager les carrières : programmes de formation et mentorat pour les aider à se préparer aux concours.



INDICATEURS ASSOCIÉS :

→ Nombres de contractuels inscrits aux concours et taux de réussite.

2.2 Professionnaliser le recrutement des contractuels

→ **Objectif 9 – Former les différents acteurs aux enjeux du recrutement**

État des lieux

Aujourd'hui, les acteurs du recrutement sont nombreux : il s'agit des corps d'inspection pour les contractuels enseignants et les titulaires sur les postes spécifiques, les personnels de direction pour les AED, le service de l'école inclusive pour les AESH, les cadres administratifs pour les ATSS et l'encadrement supérieur pour les emplois de cadres ou conseillers techniques. L'outil Virtuo a été déployé afin de donner une plus grande visibilité aux besoins en emplois de l'académie.

Le recrutement est un acte important : il permet à la fois de mettre en adéquation les besoins de l'institution et les compétences de ses personnels et d'agir de manière exemplaire dans le choix des candidats et candidates retenues.

Actions envisagées

- Formation au recrutement intégrant la notion de recrutement sans discrimination.



INDICATEUR ASSOCIÉ :

→ Nombre de personnes formées à la formation « Recruter sans discriminer ».

2.3 Mieux accueillir les personnels

→ Objectif 10 – Réussir le processus d'intégration de tout nouveau recruté

État des lieux

Depuis quelques années, l'ensemble des stagiaires d'encadrement, enseignants et IATPSS font l'objet d'un accueil institutionnel en amont de la rentrée. De plus en plus de formations interviennent également pour les enseignants avant la rentrée et pour les IATPSS et encadrants durant les premières semaines de septembre. L'accueil des IATPSS passe aussi par un recueil individualisé des besoins de formation en lien avec la ou le chef du service d'affectation. Au-delà de ces actions, il faut s'assurer que les mesures mises en œuvre permettent la meilleure prise de poste pour l'ensemble des personnels de l'académie en termes de conditions matérielles, prise en charge financière et accompagnement métier

Actions envisagées

- Mobiliser l'ensemble des acteurs RH sous la forme d'une chaîne du recrutement afin de s'assurer que le recrutement se traduise par une prise en charge administrative, financière et logistique et d'un parcours d'intégration. [Septembre 2025](#).
- Proposer un parcours d'intégration à tout agent recruté quelle que soit sa date de recrutement. [Juin 2026](#).

- Renforcement des webinaires thématiques pour un accueil continu : organisation de sessions en ligne régulières pour aborder les sujets clés et faciliter l'intégration.
- Développement de fiches de procédure pour faciliter la prise de poste : création de guides étape par étape pour accompagner les nouveaux agents dans leurs premières semaines et diffusion d'un kit de rentrée à tous les nouveaux entrants dans l'académie : nouvellement mutés et lauréat pour permettre à tous d'avoir des informations sur les dispositifs existants en matière d'action sociale, de politique handicap et de politique égalité-diversité. [Septembre 2025](#).



INDICATEURS ASSOCIÉS :

- Taux d'agents ayant bénéficié d'un parcours d'intégration
- Taux de personnes suivies par un tuteur
- Recensement des dispositifs existants d'accueil

ACCOMPAGNER ET DIVERSIFIER LES PARCOURS POUR FIDÉLISER LES PERSONNELS DE L'ACADÉMIE DE PARIS

3.1 Développer les compétences au moyen d'une stratégie de formation ambitieuse

→ **Objectif 11 – Garantir l'accès à la formation tout au long de la carrière des agents**

État des lieux

L'EAFC effectue sa 3^{ème} rentrée et a profondément rénové et restructuré son offre de formation. Le niveau des inscriptions est revenu à hauteur des années avant Covid. Le dispositif d'actualisation de l'offre doit encore être amélioré pour répondre aux enjeux d'évolution des métiers.

Actions envisagées

- Développer les formats de formation diversifiés : format court, collectifs apprenants, échange entre pairs, etc.
- Développer les formations en lien avec les besoins des personnels : pour cela, développer la pratique de l'évaluation des formations pour en ajuster les objectifs.



INDICATEUR ASSOCIÉ :

→ Taux d'accès à la formation

→ Objectif 12 – Proposer un accompagnement RH et managérial dans les évolutions professionnelles

État des lieux

Une action managériale ambitieuse est déployée au profit des cadres administratifs du rectorat pour constituer une communauté des managers autour de séquences de formation et de temps de partage sous divers formats (conférences, formation, échange de pratiques, co-développement,...).

Les personnels de direction, en poste ou nouvellement nommés, ont vu une évolution de l'offre de formation proposée

Actions envisagées

- Former les encadrants à l'accompagnement des personnels dans leur montée en compétence
- Formaliser des parcours manager pour appréhender l'ensemble des cadres d'intervention. [Février 2026](#).
- Proposer un entretien après un CLM/CLD en priorisant les arrêts découlant d'une situation professionnelle. [Octobre 2025](#).
- Développer l'accompagnement des personnels dans une logique d'évolution professionnelle et/ou des compétences en développant les périodes d'immersion dans les services visés (comme dans le dispositif passerelle), en créant des capsules-métier en adéquation avec les campagnes de mobilité et métiers ou postes en tension, en développant les formations autour du projet professionnel. [Octobre 2025](#).



INDICATEURS ASSOCIÉS :

- Nombre d'inscrits aux formations dédiées
- Nombre de capsules créées
- Nombre d'entretiens réalisés
- Nombre d'agents administratifs ayant suivi un parcours « management »

3.2 Favoriser des parcours diversifiés

→ Objectif 13 – Accompagner les mobilités et les parcours diversifiés

État des lieux

Les divisions de gestion accompagnent les campagnes de mobilité par des webinaires et la mise à disposition d'informations. L'EAFIC propose un parcours « envie de mobilité » ouvert en inter catégoriel depuis 2022 et une action « d'atelier professionnel personnalisé » pour construire un parcours professionnel. Les CRH, qui ont pris le relais des conseillers mobilité carrière, reçoivent les personnels pour étudier avec eux leur projet d'évolution professionnelle.

L'académie a déployé la MAE depuis 2022. Trois cohortes ont été détectées pour 60 personnes permettant de les accompagner dans leur démarche d'évolution professionnelle de prise de responsabilités croissantes.

Actions envisagées

- Proposer un entretien au retour d'une disponibilité, mobilité externe ou retour de l'étranger pour valoriser cette expérience dans la future affectation. [Juin 2026](#).
- Rendre plus toujours plus accessible l'information autour des campagnes de mobilité.



INDICATEUR ASSOCIÉ :

→ Nombre d'entretiens réalisés.

3.3 Accompagner les agents dans l'ensemble de leurs évolutions professionnelles

→ Objectif 14 – Aménager les fins de carrière

État des lieux

Cet objectif était inscrit dans la feuille de route RH 1ère génération. Un rapport de la Cour des comptes a été rendu sur l'allongement de la vie professionnelle et ses conséquences notamment chez les enseignants. Le sujet est porté par les organisations syndicales et la pyramide des âges des personnels de l'académie de Paris nous conduisent à ouvrir les discussions.

Actions envisagées

- Promouvoir la retraite progressive en améliorant l'information disponible sur le site académique.
- Réfléchir à l'ergonomie des bureaux.
- Proposer aux agents en fin de carrière qui en font la demande un entretien CRH. [Septembre 2026](#).
- Faire de la dernière partie de carrière un objet de dialogue social.



INDICATEUR ASSOCIÉ :

→ Nombre d'entretiens réalisés

3.4 Améliorer l'environnement professionnel et la prévention

→ Objectif 15 – Promouvoir des organisations qui préservent la santé et la sécurité des agents au travail

État des lieux

L'académie de Paris au travers de ses formations spécialisées traite des questions de qualité de vie au travail. Les thèmes de la transformation du bâti scolaire devant les défis climatiques, la présence d'amiante, la gestion des élèves à comportement perturbateur et la prévention des risques psycho-sociaux sont les thèmes les plus fréquemment abordés en instances. Des groupes de travail ont eu lieu autour de la prévention des RPS

Actions envisagées

- Élaboration de solutions pour gérer les élèves à comportement perturbateur.
- Rédaction du DUERP des services académiques et mise à jour des DUERP de l'ensemble des structures.
- Renforcer la protection des personnels : lutte contre les VDHAS, protection fonctionnelle, cellule laïcité et EMAS.
- Développer une action sociale facteur d'attractivité et en phase avec les attentes des personnels.
- Généralisation des formations sur les compétences psycho-sociales (encadrement, administratifs, enseignants).



INDICATEURS ASSOCIÉS :

- Nombre d'établissements ayant réuni leur CHS
- Indicateurs issus de la base de données sociales
- Nombre de DUERP à jour
- Nombre de personnels formés aux RPS

education.gouv.fr

1 rectorat | 3 sites

Enseignement scolaire au Visalto | 12 boulevard d'Indochine, 75933 Paris Cedex 19

Enseignement supérieur en Sorbonne | 47 rue des Écoles, 75230 Paris cedex 5

Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale d'Île-de-France |

Service départemental de la jeunesse et des sports | 6/8 rue Eugène Oudiné, 75634 Paris Cedex 13

www.ac-paris.fr | www.sorbonne.fr | communication.sorbonne@ac-paris.fr

 @academie_paris |  paris.academie |  academie_paris |  Académie de Paris