



Plan de préparation RH de la rentrée scolaire 2024

La forte tension sur la ressource enseignante que nous connaissons appelle un travail de préparation rigoureux en vue de la rentrée 2024 afin de disposer du nombre de personnels suffisant dès le jour de la rentrée et de toujours mieux préparer les agents nouvellement recrutés à l'exercice de leurs missions d'enseignement. Ce travail est une responsabilité partagée entre l'administration centrale et les académies qui fera l'objet d'un pilotage par la direction générale des ressources humaines en lien avec les autres directions du ministère dès le mois de mars et jusqu'aux dernières opérations préalables à la rentrée.

Dans la continuité de l'an passé, le présent plan a été élaboré afin d'accompagner les académies dans cet exercice. Il comporte quatre axes :

- calibrer au plus juste l'apport nécessaire en ressources humaines au regard des moyens dont dispose chaque académie (I) ;
- anticiper autant que possible les recrutements et fidéliser la ressource déjà disponible (II) ;
- proposer un accompagnement renforcé des personnels, notamment en termes de formation (III) ;
- renforcer les actions de communication pour mieux faire connaître les métiers de l'enseignement et enrichir les viviers de recrutement de toutes les catégories de personnels (IV).

1. Assurer jusqu'à la rentrée scolaire un pilotage fin des départs et des ressources disponibles pour anticiper au mieux les besoins de recrutement et de remplacement

Le suivi des données de gestion prévisionnelle des ressources humaines (libération de supports, apport en ressources stagiaires, titulaires et contractuels) doit faire l'objet d'un suivi régulier et partagé entre la DGRH et les académies dès le début de l'année civile et jusqu'à l'été pour que les calibrages nationaux et les choix académiques (recrutement ou renouvellement de contractuels, pilotage des flux de départs temporaires de titulaires) s'effectuent dans le respect des moyens alloués et de la mise en œuvre des dispositifs prévue à la rentrée.

A cet effet, le calendrier des travaux de calibrage a été revu cette année :

- ✓ Première quinzaine de janvier 2024 (premier et second degré) : transmission par la DGRH des prévisions académiques de libérations de supports (documents de calibrage) ;
- ✓ Deuxième quinzaine de janvier 2024 : retour des académies des documents de calibrage, comprenant l'état de la ressource humaine en exercice toutes populations confondues (titulaires, contractuels) et l'estimation du besoin RH pour la rentrée ;
- ✓ Du 22 janvier au 6 février : temps d'échanges en visioconférence entre la DGRH et chaque académie, afin de consolider les données à date, d'identifier les spécificités académiques, puis finaliser les calibrages ;
- ✓ Fin mai - début juin : à l'instar de l'exercice conduit l'année dernière, un nouveau calibrage sera conduit par la DGRH pour le 2nd degré, enrichi des actualisations partagées avec les académies à compter de la fin de mars dans le cadre de ce tableau de bord.

En amont de la rentrée, le dispositif à deux niveaux mis en œuvre l'an dernier est reconduit :

- ✓ Tout au long de l'année, une visioconférence mensuelle associant l'ensemble des secrétaires généraux de région académique et d'académie, la DGRH, le SEMSIRH, le SAAM, la DAF et la DGESCO, pour partager l'information, identifier les éventuelles difficultés et les solutions qui peuvent être mobilisées ;
- ✓ Des rendez-vous réguliers, en bilatéral, avec les académies présentant des enjeux forts ou des difficultés particulières, là aussi en format DGRH, DAF, DGESCO, à partir du printemps.

Un suivi sera effectué par la DGRH dès le mois de mars à l'aide de tableaux de bord (cf. annexes 2 et 3) :

- ✓ un tableau de bord de préparation de rentrée à compléter et à remonter mensuellement à la DGRH sera transmis aux académies à compter de la fin mars pour suivre l'évolution des sous-jacents du calibrage (départs, apports concours, mouvement, volume de contractuels à renouveler ou à recruter...);
- ✓ un tableau de bord de suivi de rentrée à partir du 19 août permettant d'informer régulièrement le cabinet de la ministre sur la situation de rentrée (postes et BMP vacants). Il s'appuiera sur les données remontées par les académies dans la phase de préparation et comportera un focus sur les disciplines lettres et mathématiques compte tenu de la mise en place des groupes de besoins.

1.1. Estimation des départs

Le volume de départs annuels est une donnée très fluctuante : alors que les années scolaires 2020-2021 et 2021-2022 enregistraient une hausse des libérations de supports avec notamment une forte augmentation du solde de départs temporaires (détachements et disponibilités, temps partiels de droit et sur autorisation, temps partiels thérapeutiques, etc.) et des départs définitifs (retraites, démissions, décès...), le bilan 2022-2023 témoigne d'une baisse du nombre des départs de toutes natures pour les deux degrés.

Il convient donc d'être attentif aux restrictions systématiques d'autorisations de départ ou de temps partiels octroyés en académies qui, cumulées avec la diminution tendancielle des sorties définitives, peuvent conduire à des surnombres disciplinaires.

L'impact de la réforme des retraites entrée en vigueur au 1er septembre 2023 pourrait confirmer cette tendance de baisse des départs.

Dans ce contexte, les prévisions de départs doivent être affinées, actualisées et partagées entre les académies et l'administration centrale afin d'anticiper de la manière la plus précise les moyens qui seront nécessaires pour les remplacer¹.

1.2. **Estimation des apports**

➤ Apports en stagiaires

Le nombre de stagiaires et leur profil (mi-temps ou temps plein) a une incidence sur les moyens d'enseignement apportés aux académies. L'enjeu est donc de prévoir au plus juste le nombre de stagiaires et leur typologie dans chaque académie dans le premier degré, et dans chaque discipline pour le second degré, afin de réduire autant que possible les écarts entre le premier calibrage et les résultats définitifs aux concours.

Pour le premier degré, la répartition des postes du CRPE effectuée en décembre 2023 est accompagnée d'une estimation de la répartition des stagiaires sur la base de 48 % de stagiaires à mi-temps et de 52 % à temps plein au niveau national. Cette estimation se fonde sur le constat de la rentrée scolaire 2023 et est déclinée par académie.

Pour le second degré, le calibrage répartit le nombre de stagiaires à mi-temps et à temps plein sur la base des informations déclarées par les inscrits de la session 2024 et des profils des inscrits et de celui des stagiaires affectés constatés en 2023.

Une actualisation des prévisions de rendement des concours, du nombre de lauréats attendus et de la typologie des stagiaires sera effectuée par les services de la DGRH dès la publication des résultats d'admissibilité. Cette date a été fixée au plus tard le 22 mai pour les concours du second degré. La DGRH pourra proposer aux académies, à l'occasion de ce second calibrage, de compléter les affectations de lauréats au regard des nouvelles prévisions de rendement des concours et des possibles listes complémentaires.

Au fur et à mesure de la publication des résultats d'admission qui doit intervenir au plus tard le 5 juillet, la DGRH procédera à la vérification des dossiers des candidats afin de fiabiliser la catégorisation des lauréats. Les affectations des stagiaires seront transmises dans les académies *via* les liaisons qui seront organisées du 28 juin au 8 juillet.

➤ Apports en titulaires

Pour le premier degré, une nouvelle organisation du mouvement complémentaire est proposée afin d'éviter une déformation excessive du calibrage initial et ainsi donner une meilleure visibilité aux départements sur leurs ressources pour la rentrée.

La phase complémentaire du mouvement est ainsi davantage encadrée : pour l'ensemble des départements, l'acte de candidature est possible pendant 4 semaines (du 11 mars au 5 avril) avec des résultats en deux phases (du 14 juin au 21 juin puis du 26 juin au 28 juin), afin de donner aux départements une meilleure visibilité sur leurs ressources pour la rentrée. Aucune candidature ne devra être acceptée postérieurement à cette date.

Par ailleurs, l'attention des départements est appelée sur la nécessité de respecter les lignes directrices de gestion relatives à la mobilité, en particulier sur le quantum de la phase complémentaire. Celui-ci ne doit ni égaliser ni dépasser le nombre d'entrées de la phase initiale. Ils sont également sensibilisés sur le fait de ne pas, par leurs accords d'exéat, déformer le calibrage du mouvement.

¹ Cf. notamment au regard des nouveautés introduites par l'entrée en vigueur des dispositions relatives à retraite progressive impactant les flux de départs temporaires sur autorisation ou par la possibilité offerte aux professeurs des écoles de partir à la retraite au cours de l'année scolaire.

Pour le second degré, le projet de mouvement a été transmis aux académies en amont de la publication des résultats, afin que celles-ci identifient les situations individuelles justifiant un regard attentif et un possible retraitement.

Pour renforcer la visibilité sur la perte de ressource liée à une prolongation de stage, les académies veilleront à ce que les jurys de titularisation soient systématiquement réunis avant le 30 juin. La DGRH organisera un circuit de remontée d'informations afin de leur transmettre, dans les meilleurs délais, le nom des stagiaires qui ne rejoindraient pas leur affectation par le biais du mouvement en raison d'une non titularisation, d'une prolongation ou d'un renouvellement de stage. Les académies seront ainsi informées début juillet, le plus tôt possible après les jurys de titularisation, de l'évolution de leur ressource par discipline liée au mouvement.

➤ Apports en contractuels

La part de plus en plus importante de la ressource contractuelle parmi les ressources mobilisées a conduit à enrichir l'exercice traditionnel de gestion prévisionnelle des personnels enseignants, d'éducation et psychologues scolaires en y intégrant cette population.

Il incombe dès lors à chaque académie d'estimer le plus tôt et le plus finement possible, discipline par discipline pour ce qui concerne le second degré, et en fonction de ses spécificités territoriales, le nombre de contrats devant être renouvelés ainsi que le nombre de néo-contractuels à recruter et à former, en anticipation de la rentrée.

Il est rappelé que ce choix, relevant de l'académie, doit se faire en bonne articulation avec le pilotage de l'ensemble des moyens et l'objectif de respect du schéma d'emplois de chaque année scolaire.

1.3. Leviers à mobiliser pour stabiliser les libérations de supports d'affectation du second degré

Au niveau académique, il est nécessaire de stabiliser au mieux chaque étape de la préparation de rentrée, dans un contexte de modifications récurrentes, en stabilisant les libérations de supports d'affectation du 2nd degré :

- ✓ porter une attention particulière au volume de blocs de moyens provisoires (BMP) à la suite des remontées des répartitions des moyens des établissements. A ce titre, il peut être utile de pérenniser les BMP récurrents par l'implantation de postes à complément de service, d'identifier les petits BMP isolés et tendre à les supprimer, en concertation avec les chefs d'établissement, par le recours à des HSA ;
- ✓ figer l'organisation pédagogique pour faciliter la construction des emplois du temps au 30 juin au plus tard (obtenir la validation des chefs d'établissement du projet de couplage des BMP) ;
- ✓ ajuster les structures pédagogiques le plus tôt possible, en prenant en compte les résultats de la pré-affectation post-conseils de classe ;
- ✓ anticiper les libérations de supports à l'initiative de l'administration : identification des personnes ressources pédagogiques, chargés de mission et bénéficiaires de décharge... pour une remontée au plus tard au 1^{er} juin.

2. Attirer les candidats, sécuriser et fidéliser les ressources existantes

2.1. Sécuriser les candidats inscrits aux concours

Les inscriptions aux concours sont globalement stables par rapport à l'année dernière mais en net recul par rapport à la période précédant la session 2022. L'enjeu de court terme est donc de limiter autant que possible les « pertes » entre les inscrits et les présents et de maximiser les inscriptions aux sessions supplémentaires et concours exceptionnels du CRPE dans les académies concernées.

- Publication anticipée des postes ouverts aux CRPE
- ✓ Mars 2024 : publication anticipée de l'arrêté de répartition des postes CRPE par académie en vue d'améliorer le taux de présence.
- ✓ Mars 2024 : publication des postes ouverts aux sessions supplémentaires et aux concours exceptionnels du CRPE avant la fin de la période d'inscription pour attirer les candidats.
 - Renforcement de la communication auprès des candidats
- ✓ Toutes les quatre semaines : envoi par mél de lettres d'information aux candidats comprenant des informations sur les programmes, les épreuves, le calendrier et des vidéos des inspecteurs généraux (président de jury de concours) afin d'apporter des conseils aux candidats ;
- ✓ Tout au long de la session et plus particulièrement au moment des épreuves écrites :
 - organisation de *lives* sur les réseaux sociaux par les académies en lien avec les Inspé ;
 - relance des candidats par mél par la DGRH et les académies pour que les intéressés concrétisent leur participation effective à la session et transmettent les pièces administratives nécessaires à l'examen de la recevabilité de leur candidature (diplômes...) et/ou les documents pédagogiques (RAEP, fiches de renseignements...) dont la non-transmission entraîne l'élimination automatique du candidat.
- Accompagnement des candidats

Le partenariat avec le CNED est poursuivi pour mettre à disposition une formation pour les candidats contractuels des concours exceptionnels du premier degré. Pour les candidats non originaires des académies dans lesquelles les concours sont ouverts, le coût de la formation sera, comme l'année dernière, pris en charge par le ministère. Les académies sont invitées à communiquer largement sur ce dispositif.

Afin de se préparer au mieux aux épreuves des concours, les étudiants en master MEEF sont dispensés, sauf contraintes académiques majeures à l'appréciation du recteur, de deux jours de présence dans l'école ou l'établissement la semaine précédant les épreuves écrites, ainsi que de deux jours la semaine précédant les épreuves orales, soit au total quatre jours d'autorisation d'absence.

2.2. Mobiliser les listes complémentaires en tenant compte des capacités d'accueil

Les listes complémentaires doivent être établies en tenant compte de la qualité des candidats mais également de la capacité d'accueil dans les académies. Le nombre d'inscrits sur listes complémentaires doit être en cohérence avec le niveau des candidats aux épreuves des concours mais également avec la capacité effective des académies à pouvoir les appeler au regard de leur schéma d'emploi, des berceaux disponibles (localisation, sujétions particulières des postes vacants), et des ressources contractuelles par ailleurs mobilisables. Pour le premier degré, les listes doivent être élaborées avec discernement sans aller au-delà du besoin et en tenant compte d'un taux de chute des candidats appelés.

Si les exercices 2022 et 2023 ont permis une très large mobilisation des listes complémentaires, l'exercice 2024 pourrait s'avérer plus tendu en raison des contraintes qui pèsent sur le schéma d'emploi de certaines académies et appelle une attention toute particulière sur leur constitution. Des échanges bilatéraux spécifiques auront lieu entre la DGRH, la DGESCO, la DAF et les académies concernées.

- ⇒ Pour le 1^{er} degré, les autorisations d'appel de candidats sur liste complémentaires seront communiquées aux académies au plus tard début juillet et, idéalement, en une seule fois en fonction des demandes qui remonteront des académies ;
- ⇒ Pour le 2nd degré, des listes complémentaires pourront être constituées en fonction du vivier de candidats et des besoins exprimés par les académies lors du 2^{eme} calibrage fin mai début juin dans le cas où ces besoins seraient supérieurs aux apports prévus.

Il est rappelé que les lauréats du second degré sur liste complémentaire sont intégrés dans les liaisons stagiaires qui correspondent à la transmission des résultats d'affectation des stagiaires aux académies par groupe de disciplines.

Les dates de ces liaisons sont dépendantes des dates de résultats des concours et conditionnent le moment auquel les académies disposent de leur ressource stagiaire. Les présidents de jury, sous réserve de pouvoir accéder aux EPLE concernés, se sont efforcés d'organiser les oraux d'admission le plus tôt possible pour pouvoir livrer à la DGRH leurs listes de lauréats au plus tard le 5 juillet 2024.

2.3. Réguler les départs

Conserver la ressource existante passe par la fidélisation des personnels pour éviter leur départ. Pour les titulaires, cela s'inscrit aussi dans le cadre d'une GRH de proximité plus qualitative évitant les phénomènes de rétention excessive des personnels désireux d'évoluer.

Une partie des départs s'explique par des prises de fonction dans l'enseignement supérieur. L'affectation dans le supérieur se fait en deux temps, avec effet au 1^{er} septembre : une première campagne dont les résultats ont été connus en janvier, une seconde complémentaire entre mars et juin qui concerne les emplois connus tardivement par les établissements du supérieur. Compte tenu de la date tardive de cette seconde campagne, les affectations ne sont prononcées que sur avis favorable des recteurs.

Des solutions de partage d'activité peuvent être envisagées, sous forme de conventions de mise à disposition avec une anticipation de la dépense et des remboursements de crédits pour ne pas grever la masse salariale.

Par ailleurs, une évolution en cours de l'outil GALAXIE devrait permettre aux académies de connaître le rang de classement par les établissements des enseignants retenus dans le cadre de la campagne complémentaire.

2.4. Fidéliser les personnels contractuels

Pour les contractuels en fonction, la fidélisation nécessite en particulier de leur apporter des garanties, par exemple sur le renouvellement de leur contrat lorsque le besoin qu'ils assurent est pérenne. Ainsi, les académies peuvent :

- ✓ Assurer un suivi des ressources et des besoins contractuels par zone de remplacement et par discipline, et constituer un vivier de « contractuels sur zone de remplacement » dès le mois d'avril dans le respect des orientations fixées en matière de schéma d'emplois ;
- ✓ Proposer un contrat sur zone de remplacement de leur choix pour chaque contractuel enseignant recruté à l'année ;
- ✓ Proposer la signature d'un contrat en juin avec mention de l'affectation sur une zone de remplacement ainsi que de l'établissement de rattachement administratif, sous réserve de l'évaluation favorable portée sur l'agent par les chefs d'établissement et les inspecteurs et de l'assurance que le besoin est compatible avec les moyens autorisés ;
- ✓ Identifier les professeurs contractuels à pérenniser dans les viviers, par l'envoi de courriers aux contractuels identifiés/ présents au sein de l'académie le plus tôt possible dans l'année ;
- ✓ Améliorer les conditions des contrats :
 - Proposer sauf exception un contrat qui intègre la période des vacances scolaires d'été pour joindre les deux années scolaires dès lors que le besoin géographique ou disciplinaire est pérenne. Les contrats démarrant le 1^{er} septembre et se terminant le 30 juin doivent, dans ces circonstances, être évités ;
 - Développer les contrats pluriannuels et les évolutions vers la CDIisation, notamment dans les disciplines les plus en tension et dans le cas où l'agent donne pleine satisfaction et où le besoin est pérenne ;

- Réexaminer avec attention les conditions de rémunération offertes à l'occasion des renouvellements de contrat, en fonction du service rendu et des tensions observées pour le recrutement de certaines disciplines et / ou sur certains territoires, dans la limite des moyens de l'académie.

2.5. Attirer de nouveaux personnels contractuels

- Constituer des viviers le plus en amont possible

En plus de la fidélisation des contractuels existants, de nouveaux contractuels devront être recrutés. Leur recrutement nécessite de constituer en amont des viviers en s'appuyant sur les fiches techniques du guide « Recruter, accueillir et intégrer : Fiches ressources – Accompagnement des académies » (annexe n° 4). Les académies doivent poursuivre à cet effet la structuration de leur pôle/service recrutement.

Les académies pourront s'appuyer sur les partenariats locaux, notamment avec France Travail. Au niveau national, a été signée le 7 février 2023 une convention cadre MENJ-Pôle Emploi avec une matrice de déclinaison locale pour la recherche de nouveaux viviers de personnels contractuels et de futurs candidats aux concours. Un plan d'action régional doit être décliné visant à optimiser les recrutements sur l'ensemble du territoire et à élaborer un plan de communication académique partagé avec France Travail sur l'effectivité de la politique de recrutement (France Travail peut programmer des opérations de communication et d'information aux demandeurs d'emploi #TOM « tous mobilisés » qui sont suivies d'une période d'immersion du demandeur d'emploi dans un EPLE).

- Proposer des conditions contractuelles plus attractives

Dans le respect de leur schéma d'emploi, les académies veilleront à :

- ✓ Anticiper les recrutements avant la rentrée scolaire pour leur permettre de suivre impérativement une formation d'au moins une semaine (en présence) en faisant débiter les contrats au plus tard le 19 août ;
- ✓ Pour les académies de Créteil et Versailles et, lorsque cela est nécessaire, pour les disciplines lettres et mathématiques uniquement, le recrutement pourra être anticipé dès le 1er juillet. Pour les académies de Créteil et Versailles, comme l'année dernière, les contractuels pourront être exceptionnellement recrutés dès le 1^{er} juin à condition que leurs tâches et leurs missions jusqu'à la rentrée scolaire soient clairement définies et organisées (formation approfondie, participation au dispositif de vacances apprenantes etc.). Pour les lettres et les mathématiques, une formation spécifique *ad hoc* sera organisée selon des modalités qui sont en cours de définition par la DGESCO ;
- ✓ Etablir des contrats jusqu'au 31 août de l'année N+1 lorsque ceux-ci ne sont pas pluriannuels dans les mêmes conditions que celles que vous avez suivies l'an dernier ;
- ✓ Signer des contrats pluriannuels dans le premier degré (académies avec des besoins récurrents) et dans le second degré (disciplines déficitaires, territoires très déficitaires) sur plusieurs années scolaires en veillant à ne pas créer des surnombres en n+2 alors que le schéma d'emplois n'est pas connu ;
- ✓ Etablir des contrats à durée indéterminée dans les disciplines les plus déficitaires et/ou dans les zones d'affectation peu ou pas attractives de manière pérenne, en utilisant la période d'essai à bon escient ;
- ✓ Proposer une rémunération à un indice supérieur à l'indice minimum en fonction de l'expérience professionnelle détenue, de la rareté de la discipline ou de la spécificité du besoin à couvrir.

Afin de piloter les recrutements de contractuels, les académies seront accompagnées avec :

- ✓ l'outil de calibrage des recrutements des contractuels diffusé en 2022 par DGESCO-DAF-DGRH pour le 1er degré pourra utilement être repris et diffusé durant la deuxième quinzaine de juin après

intégration des données relatives aux stagiaires et au mouvement. Les académies disposeront ainsi d'un outil complet permettant de calibrer au mieux leurs contractuels en combinant les facteurs RH et les autorisations d'emplois ;

- ✓ pour le 2nd degré, un appui méthodologique aux académies les plus en difficulté pour cet exercice et valider/ mutualiser les outils des académies les plus avancées sur ce pilotage et les aider à cibler au mieux leurs recrutements pour réaliser leur schéma d'emplois cible ajusté de la rentrée (mesure de rentrée et autorisation complémentaire au titre de la sous consommation 2022, selon les modalités communiquées par la DGESCO en février 2024).

2.6. Utiliser tous les statuts possibles

- Favoriser le recours aux professeurs des écoles pour l'enseignement des lettres et mathématiques en 6^{ème} et 5^{ème} dans le cadre de la mise en place des groupes

Dans le cadre de la mise en œuvre du choc des savoirs, nécessitant la constitution de groupes, des besoins disciplinaires importants sont identifiés en lettres et en mathématiques.

Afin d'accompagner les académies dans la recherche d'enseignants dans ces deux disciplines, une campagne complémentaire de détachement du corps de professeur des écoles vers le corps des professeurs certifiés est organisée par la DGRH début avril. Les académies auront la possibilité de réaliser une campagne de communication et de recrutement de professeurs des écoles volontaires pour un détachement dans les deux disciplines ciblées en direction :

- ✓ des professeurs des écoles issus des départements de leur académie. La DGRH établira les arrêtés de détachement des professeurs des écoles retenus par les académies. Afin de compenser ces départs dans le premier degré, des recrutements supplémentaires pourront être effectués sur liste complémentaire ;
- ✓ des professeurs des écoles actuellement en disponibilité pour convenance personnelle, notamment pour rapprochement de conjoint, qui pourraient rejoindre leur académie de préférence via un détachement dans le corps des professeurs certifiés.

Les modalités techniques de cette campagne complémentaire seront transmises aux académies d'ici la fin du mois de mars.

- Favoriser le recours aux professeurs retraités

Un peu plus de 1 000 enseignants de lettres et de mathématiques sont partis à la retraite au cours de la précédente année scolaire, sur l'ensemble du territoire. Afin de mobiliser ce vivier habituellement peu enclin à se réinvestir, les académies pourront leur proposer un temps d'intervention limité dans le temps, mais assorti d'une rémunération attractive (maintien de l'indice de fin de carrière- avec une limitation à l'indice brut 1015 et majoration). Une fiche sera mise à disposition des académies.

- Favoriser le recours aux professeurs associés

Les professeurs associés sont recrutés par le recteur sur proposition des chefs d'établissement sans condition de diplôme, notamment pour les disciplines professionnelles dont le domaine d'activité est rare. Un modèle de contrat élaboré par la DGRH est à la disposition des académies. Leur recrutement est possible pour une durée de trois ans renouvelable une fois. Les directeurs opérationnels des campus des métiers et des qualifications et les chefs des bureaux des entreprises peuvent être sollicités sur les besoins de recrutement. Il est nécessaire de bien identifier les cibles.

- Eteindre progressivement les dispositifs d'entrée dans le métier (alternants, AED en contrat de préprofessionnalisation)

Les dispositifs d'entrée dans le métier (alternants et AED en contrat de préprofessionnalisation en M2) apportent des moyens d'enseignement supplémentaires aux académies (tiers temps). Dans le contexte de réforme des concours de recrutement, les académies sont invitées à ne plus recruter de nouveau AED en contrats de préprofessionnalisation à compter de la L2, et à poursuivre les contrats déjà engagés sur les niveaux L3 et M1. Le nombre de recrutement d'alternants et d'AED en contrat de professionnalisation devra être renseigné dans les SIRH.

3. Renforcer l'accompagnement et la formation des nouveaux arrivants

3.1. Affecter, accueillir et former les nouveaux arrivants

➤ Amélioration de l'ergonomie de l'application SIAL pour les titulaires du 2nd degré

L'affectation des lauréats des concours du second degré nécessite que les vœux et les pièces justificatives des candidats soient bien saisis dans l'application SIAL (système d'information d'affectation des lauréats) afin que la situation personnelle du candidat soit prise en compte le plus tôt possible.

- ✓ L'application SIAL ouvrira au mois de mai. En amont de cette ouverture (mi-avril), une communication nationale dédiée sera mise en place à l'attention des candidats admissibles et admis à travers quatre vidéos en ligne qui proposent des entrées par profil (étudiant, ex-contractuel, ex-titulaire et profil en reconversion) et qui ont pour objectif d'aider les lauréats à saisir leurs vœux et d'expliquer l'affectation inter et intra-académique ;
- ✓ L'application SIAL a par ailleurs été rendue plus intuitive et accessible (fluidité dans les pages, obligation de dépôts de pièces jointes permettant de bénéficier de bonifications, écran de synthèse avant validation définitive). Enfin, afin d'inviter chaque lauréat à se connecter à l'application, des SMS seront envoyés à tous les admissibles.
- ✓ En parallèle, durant toute l'ouverture de l'application SIAL, la DGRH assurera un accueil individualisé pour tous les lauréats via une plateforme téléphonique afin de les accompagner dans leurs saisies.

➤ Organisation de l'accueil en académie

L'accueil des nouveaux personnels (titulaires et contractuels) doit faire l'objet d'une attention particulière et anticipée pour favoriser leur intégration rapide et efficace dans le collectif de travail de l'école ou l'EPLE autour de 3 étapes complémentaires :

- ✓ préparation de l'accueil et de l'intégration, notamment en élaborant un « kit » individuel (modèle proposé par l'IH2EF dans le Film annuel) ;
- ✓ accueil des nouveaux le jour J, en les aidant à prendre leurs marques dans l'établissement et leur nouvel environnement professionnel (visites, rencontres etc.) ;
- ✓ association des nouveaux aux travaux communs et suivi individuel de leur intégration en programmant des rendez-vous réguliers et ciblant d'éventuelles actions ou formations (avec l'EAFIC ou au moyen d'outils en ligne tels que ceux proposés par Canopé).

Cet accueil doit s'accompagner d'une anticipation de la constitution du dossier administratif afin de réunir les pièces justificatives permettant de faire débiter la paie de l'agent à une date aussi proche que possible de son affectation, en tenant compte du calendrier de la paie qui se prépare le mois précédent (cf. circulaire de rentrée de la DAF sur le volet rémunération).

En complément, les équipes pourront se référer aux fiches 11 à 14 du Guide « Recruter, accueillir et intégrer » de la DGRH.

Les bonnes pratiques pour l'accueil des nouveaux arrivants dans l'établissement doivent être diffusés largement aux chefs d'établissement (voir la fiche n°11 du guide).

➤ Organisation de la formation

A la fin du mois d'août : une semaine de formation a minima doit être organisée avant la rentrée en classe, en plus de la session d'accueil :

- ✓ La formation doit concerner la connaissance de l'environnement scolaire et du contexte propre à l'enseignement, la maîtrise disciplinaire et didactique, ainsi que la conduite de classe ;
- ✓ Les contractuels doivent pouvoir accéder à l'offre du programme académique de formation (PAF) et aux formations de proximité organisées pour les personnels stagiaires et titulaires ;
- ✓ Les contractuels doivent pouvoir accéder à la plateforme m@gistère, notamment au parcours de formation à la prise de poste dans le premier degré (parcours de 70 heures à distance) et le second degré ;
- ✓ Les académies peuvent en outre avoir recours aux ressources dédiées aux « Premiers pas dans le métier d'enseignant » proposées par le réseau Canopé.

3.2. Renforcer le tutorat et le mentorat

Le tuteur ou le mentor contribue à la formation des personnels (accueil, intégration, accompagnement, transmission, évaluation, etc. – voir les fiches techniques n°13 et n°14 du guide). Le tutorat ou le mentorat se doit d'être adapté pour chaque catégorie de personnel (fonctionnaire stagiaire, néo-titulaire, alternant, stagiaire MEEF, AED prépro, stagiaire PPPE), ce qui implique de disposer d'un vivier suffisant de tuteurs et mentors qui soient formés à ces fonctions.

- ✓ Assurer le tutorat/mentorat pour ces différentes catégories de personnels, notamment le mentorat pour les néo-contractuels
- ✓ Développer quantitativement le vivier académique de tuteurs et mentors :
 - Identifier les personnels volontaires lors des rendez-vous de carrière ;
 - Dans le premier degré, s'appuyer sur l'IEN pour l'identification des viviers ;
 - Ne pas se limiter à des mentors de la même discipline ;
 - Inviter les tuteurs et notamment inspecteurs à utiliser COMPAS, applicatif de suivi et d'accompagnement des nouveaux personnels et permettant aux accompagnants de visualiser les formations suivies et les compétences acquises en fonction du référentiel métier (déployé à la rentrée 2023 pour les stagiaires, néotitulaires et contractuels).
- ✓ Renforcer la professionnalisation :
 - Elaborer et diffuser un référentiel du tuteur et du mentor en fonction du profil du tuteur/mentoré (néocontractuel, fonctionnaire stagiaire...) ;
 - Ouvrir les formations de tuteur à des personnels qui ne sont pas encore tuteur afin de les engager.

3.3. Faire connaître les dispositifs d'action sociale le plus tôt possible

L'action sociale est un levier afin d'attirer et d'accompagner les agents.

- Informers les nouveaux arrivants des prestations d'action sociale en matière de garde d'enfants, de vacances et de restauration

Les académies peuvent se référer au site internet de la DGRH et aux supports de communication réalisés en lien avec la DGAFP (CESU, AIP) pour informer les nouveaux arrivants de l'ensemble des prestations dont ils peuvent bénéficier.

➤ Accompagner les nouveaux arrivants dans leur recherche de logement

Concernant le logement, la signature de partenariats nationaux avec des bailleurs présents sur tout le territoire (Action Logement, CDC Habitat) et de plusieurs conventions académiques de réservation de logements en 2022 et 2023 permet la réservation de 1 300 logements sociaux et intermédiaires au bénéfice des personnels, dans une durée maximale de 2 ou 3 ans.

➤ Faciliter l'installation des agents

Les nouveaux arrivants peuvent bénéficier de l'aide interministérielle à l'installation des personnels (AIP), et le cas échéant de vos aides académiques à l'installation afin de prendre en charge leurs frais de déménagement, leurs frais d'agence, et leur dépôt de garantie.

En outre, la DGRH a conclu en 2023, à titre expérimental :

- ✓ un partenariat avec Cautioneo pour permettre l'accès des agents à un logement du parc locatif privé en leur offrant une garantie locataire, en seulement 24 heures, à des conditions préférentielles ;
- ✓ un partenariat avec le Crédit social des fonctionnaires pour proposer aux agents un prêt d'aide à l'installation de 2 000 à 4 000 €, à un taux avantageux de 1 %, pour financer tout ou partie de leurs frais de déménagement, l'achat d'équipements ou des travaux.

Comme l'année dernière, la DGRH adressera des messages ciblés à l'attention de l'ensemble des professeurs des 1^{er} et 2nd degrés mutés, des lauréats de concours et des personnels stagiaires les informant de l'ensemble de ces dispositifs.

Enfin, les académies sont invitées à faire connaître à la DGRH leur intention de contribuer au renforcement de cette politique ministérielle prioritaire du logement par la conclusion de conventions académiques ou par la participation aux partenariats nationaux.

En fonction de l'organisation retenue pour chaque académie, les assistants des services sociaux peuvent contribuer à l'accompagnement des nouveaux arrivants en matière d'action sociale.

4. Communiquer plus largement auprès des différentes cibles de recrutement

Ces différentes actions visant à sécuriser et fidéliser la ressource et à accompagner les personnels nécessitent de coordonner la communication ministérielle et académique en renforçant la cohérence du déploiement de la marque employeur.

4.1. Au niveau national

- **Accompagner la marque employeur** avec un appui dans l'élaboration d'une stratégie de communication RH à l'échelle de vos territoires (voir fiche n°16 du guide Recrutement), à l'externe comme à l'interne, en lien avec le pilotage de vos feuilles de route RH et les transformations en cours. Cette communication sera articulée avec la communication gouvernementale #ChoisirLeServicePublic et la communication d'image nationale portant les valeurs de la marque employeur de l'Education nationale.
- **Accompagner le recrutement avec**
 - ✓ une présence appuyée et coordonnée des académies sur différents salons pour aller à la rencontre des étudiants et des publics cibles (ex : reconversion) (diffusion de kits de communication « recrutements » - cf. annexe 5 – flyers de la DELCOM) ;
 - ✓ une stratégie éditoriale renforcée sur le réseau social LinkedIn pour mieux faire connaître nos besoins de recrutement, diffuser des informations sur les postes disponibles, les critères de

sélection et les modalités de recrutement, en reprenant la marque employeur « des hommes et des femmes qui changent la vie pour toute la vie » ;

- ✓ une page web nationale dédiée au recrutement des professeurs contractuels.

4.2. Au niveau académique

➤ **Renforcer la visibilité des offres :**

- ✓ Déployer une marque employeur propre à son territoire tout en reprenant les éléments des marques ombrelles : différenciation, stratégie hyperlocale, approche globale puis segmentée
- ✓ Communiquer les offres de poste sur une interface visible sur le site internet de votre rectorat qui rassemble l'ensemble des postes proposés
- ✓ Mettre en place une page web dédiée au recrutement des professeurs contractuels, en mettant en avant les particularités du territoire académique :
 - Témoignages de professeurs contractuels actuels
 - Révéler la marque employeur, mettre en avant l'action sociale et de protection du MENJ et des académies : aide au logement, PIM, Pass-éducation, PREAU...
 - Mention des dispositifs d'accompagnement : RH de proximité et offre de formation et d'accompagnement de l'EAFIC (SOFIA FMO déployée dans toutes les académies : valoriser la possibilité de l'abonner au fil de l'eau aux formations).

➤ **Déployer une politique « d'aller vers » :**

- ✓ Informer et sensibiliser les universités et les associations de professeurs aux recrutements des postes disponibles et aux modalités de candidature dans l'académie dont dépend l'université
- ✓ Organiser des déplacements du recteur dans les universités afin de rencontrer les étudiants
- ✓ Participer aux salons de l'emploi en ligne ou dans les départements en s'appuyant notamment sur les cellules recrutement et les réseaux RH de proximité pour valoriser les métiers de l'EN offerts dans les académies ainsi que sur les PFRH.

Annexes

Annexe 1 : calendrier

Annexe 2 : tableau de bord de préparation de rentrée

Annexe 3 : tableau de bord de suivi de rentrée

Annexe 4 : guide du recrutement

Annexe 5 : 3 flyers (devenez professeur des écoles / devenez professeur de collège ou de lycée / devenez professeur de lycée professionnel).

Annexe 6 : 8 bonnes raisons de devenir professeur (académie d'Amiens)