



Vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie Direction générale des enseignements

Feuille de route
pour les ressources
humaines



Préambule

Les RH sont
l'affaire de tous



Le vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie, direction générale des enseignements gère la carrière, la mobilité et la rémunération de près de 5 000 agents qui concourent tous les jours au service public d'éducation.

Aujourd'hui, l'objectif est d'adapter les RH de l'éducation en développant un **accompagnement bienveillant, individualisé et différencié des personnels**, quels que soient leurs corps, fonctions ou lieux d'exercice.

La Nouvelle-Calédonie est un territoire éducatif qui, outre ses aspects institutionnels, historiques et culturels, se distingue des autres académies par plusieurs caractéristiques qui influencent fortement l'administration et le pilotage de son École :

- sa géographie : les distances (en durée de déplacement) représentent de vrais obstacles à surmonter ; de toutes les académies, la Nouvelle-Calédonie est celle qui a l'indice d'éloignement le plus élevé ;
- ses enjeux sociétaux et sociaux avec de fortes disparités territoriales ;
- la dispersion de son réseau scolaire avec des collèges très isolés.

Dans ce contexte, le vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie, en lien avec la direction des ressources humaines et de la fonction publique de Nouvelle-Calédonie, s'inscrit dans les axes d'évolution de la

GRH déclinés nationalement : **reconnaissance, coopération et ouverture.**

Les actions proposées tout au long de l'année dans la feuille de route RH visent à mieux informer l'ensemble des personnels, être à leur écoute, leur apporter à chaque fois une réponse pertinente et individualisée.

Le vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie centre ainsi ses actions autour de deux éléments clés :

- l'accompagnement RH des personnels par la mise en place d'un dispositif structuré et professionnalisé ;
- le repyramidage des emplois et la montée en compétence des personnels.

La GRH de proximité constitue un levier essentiel pour y parvenir mais n'a pas l'ambition à elle seule de tout changer : **les RH sont l'affaire de tous.**

Du personnel d'encadrement au gestionnaire RH, du responsable de la communication au formateur, tous les personnels concourent à l'accompagnement des personnels.

La mise en œuvre de cette feuille de route démontre une ambition forte en matière RH et nécessitera un accompagnement de l'encadrement et de l'ensemble des personnels afin de **s'engager in fine dans un même objectif : le bien-être des personnels au service de la réussite des élèves.**

Sommaire



La feuille de route RH
du vice-rectorat de la
Nouvelle-Calédonie,
direction générale des
enseignements



Les chiffres-clés
page 6

Les acteurs des RH
page 8



Le pilotage et le suivi de la feuille de route RH
page 9



Les trois orientations principales :
page 10

Orientation 1
La reconnaissance par l'accueil, l'information, l'écoute et le soutien aux personnels

Orientation 2
La coopération par le développement des dispositifs de formation au plus près des besoins

Orientation 3
L'ouverture par l'accompagnement, la sécurisation et la digitalisation des procédures



Les chiffres clés de l'éducation en Nouvelle-Calédonie



37 755 élèves à la rentrée 2025

7 240 élèves dans le 1er degré privé sous contrat
8 245 élèves dans le 2nd degré privé sous contrat
22 270 dans le 2nd degré public



4 724 personnels

3 527 personnels enseignants, d'éducation et d'orientation, dont 1 303 dans le privé
1 197 personnels non enseignants dont 457 personnels ouvriers de service et 274 adjoints d'éducation



146 établissements scolaires

71 écoles dans le 1^{er} degré privé sous contrat

54 collèges – 33 collèges publics et 21 collèges privés sous contrat

10 lycées – 7 lycées publics et 3 lycées privés sous contrat

11 lycées professionnels – 3 lycées professionnels publics et 8 lycées professionnels privés sous contrat



Les acteurs des RH au vice-rectorat et dans les établissements

Le vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie, directeur général des enseignements
Monsieur Didier Vin-Datiche

La secrétaire générale du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie, direction générale des enseignements

L'adjointe à la secrétaire générale, directrice des ressources humaines
Madame Xavière Roletto

Les divisions des personnels

Madame Tiaré Le-Goff, cheffe de la division des personnels enseignants

Madame Margot Le-Roux, adjointe à la cheffe de la division des personnels enseignants en charge de la gestion collective

Madame Manon Verheyden, adjointe à la cheffe de la division des personnels enseignants en charge de la gestion individuelle et de la rémunération

Madame Hanin Hedjam, cheffe de la division des personnels de l'administration et de l'encadrement

Madame Florence Cointepas, adjointe à la cheffe de la division des personnels de l'administration et de l'encadrement

La formation tout au long de la vie

Madame Corinne Aubert, Cheffe du service de la formation continue
L'association pour la promotion pédagogique et professionnelle de l'enseignement privé en Nouvelle-Calédonie (APEP)

La mission d'accompagnement des personnels

Le médecin de prévention et la psychologue du travail
La conseillère RH de proximité

La délégation académique à la formation des personnels

Monsieur Laurent Chardon

Les chefs de divisions et de services du vice-rectorat

Les chefs d'établissement, les IEN et les IA-IPR

Le pilotage et le suivi de la feuille de route RH

La stratégie en matière de RH est définie par un comité de pilotage (COPIL), placé sous l'autorité du vice-recteur, directeur général des enseignements, qui arrête le plan d'actions.

Ce COPIL est composé de personnels d'inspection, de direction et de cadres en matière RH.

Ce comité se réunit au moins deux fois par année scolaire : une réunion est organisée au mois de mars de l'année N afin d'établir un bilan des actions menées l'année N-1 et de valider les actions nouvelles à déployer l'année N ; une réunion est organisée au mois de septembre de l'année N pour effectuer un premier bilan des actions menées au titre de l'année N.

Les instances seront régulièrement tenues informées de la mise en œuvre de la feuille de route RH lors des comités techniques (CT) qui seront l'occasion d'un dialogue sur les actions en cours et à venir.

Un plan de 34 actions

La **feuille de route RH** se veut **évolutive et créatrice de synergies**, elle se décline en un plan de 34 actions dont :

- **22 actions seront mises en place avant la fin de l'année scolaire 2023,**
- **11 actions seront déployées avant décembre 2024,**
- **et 1 action durant l'année scolaire 2025.**

Des objectifs

Les objectifs visés par ce plan d'action se veulent ambitieux en termes d'accompagnement et de bien-être des personnels. Ils répondent à la volonté de développer le sentiment d'appartenance.

Nos trois orientations principales

La reconnaissance

La coopération

L'ouverture



Orientation 1 : La reconnaissance par l'accueil, l'information, l'écoute et le soutien aux personnels

Le constat :

Il s'agit de renforcer l'accueil, l'information et l'écoute à tous les niveaux de la communauté éducative, dans les établissements scolaires et dans les services du vice-rectorat.

Le sentiment d'appartenance de nos personnels revêt un enjeu d'autant plus important sur le territoire que les structures sont de petite taille et que les liens avec l'institution peuvent être distendus en raison de l'isolement géographique des personnels. Il s'agit de préserver et conforter des liens directs et de proximité avec chacun de nos personnels, à son entrée dans la carrière comme dans son évolution.

La communication doit être soignée, individualisée et continue.

Le vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie a déjà élaboré des documents à destination des personnels à séjour : livret d'accueil, foire aux questions et plateforme informatisée permettant la constitution des dossiers. Les personnels d'encadrement sont en complément conviés à une réunion annuelle d'accueil.

Également l'accueil des stagiaires enseignants a été renforcé afin de les sensibiliser aux enjeux liés à leur entrée dans la fonction publique : paie, carrière, mouvement, droits et obligations ...

Il s'agit de prolonger les actions existantes au bénéfice de l'ensemble de nos personnels.

Les axes de développement :

1/ Accueillir les nouveaux personnels

- ⇒ Valoriser la journée d'accueil des nouveaux personnels (nouveaux arrivants et contractuels) sur chaque site :
 - renforcer la diffusion du livret d'accueil 100% numérique déjà disponible afin de permettre une meilleure identification du nouveau milieu professionnel
 - élaborer une vidéo d'accueil du vice-recteur à diffuser lors de la rentrée permettant une présentation et la déclinaison des priorités pédagogiques de l'année
 - constituer des fiches descriptives : organigrammes des services de GRH avec mention des gestionnaires et des horaires d'ouverture, fiche pour la configuration de l'adresse professionnelle
 - organiser un moment d'accueil pour les personnels nouvellement affectés au vice-rectorat et une visite des sites d'exercice

Échéance > **Rentrée 2024**

Acteurs > **Établissements, SG, DPE, DPAE, DSI, SPME**

Indicateur de suivi > **Questionnaire de satisfaction sur Colibris**

- ⇒ Constituer un réseau de référents pour l'accueil et l'information des personnels nouveaux arrivants et des personnels contractuels affectés dans des établissements isolés : transport, logement, scolarisation des enfants, présentation de la structure, éléments liés au contexte culturel et politique

Échéance > **Rentrées 2024/2025**

Acteurs > **Établissements, DPE, DPAE**
Indicateur de suivi > **Nombre de référents**

- ⇒ Actualiser le livret d'accueil des maîtres auxiliaires : conseils et repères pour les MA

Échéance > **Courant 2023**

Acteurs > **Inspection, DPE**

Indicateur de suivi > **Diffusion du livret**

- ⇒ Adresser un courrier individualisé lors d'une réussite à un concours, d'une titularisation, d'un changement de grade ou de corps

Échéance > **Courant 2023**

Acteurs > **ASG DRH, DPE, DPAE**

Indicateur de suivi > **Nombre de courriers**

- ⇒ Adresser un courrier individualisé lors de toute décision de recrutement, suite à la publication d'un avis de vacance de poste sur le site de la DRHFPNC ou de la place de l'emploi public, en précisant notamment les éléments de rémunération

Échéance > **Rentrée 2023**

Acteurs > **ASG DRH, DPAE, DBF**

Indicateur de suivi > **Nombre de courriers**

2/ Informer et communiquer

- ⇒ Faciliter la communication, mieux articuler l'action des établissements avec celle des services au travers du « bulletin académique » : connaître en un clic les actualités éducatives et pédagogiques du vice-rectorat, direction générale des enseignements, les échéances importantes ainsi que les différentes circulaires relatives aux actes de gestion (ou aux différentes animations ou concours éducatifs)

Échéance > **Rentrée 2023**

Acteurs > **SG, chargé de communication**

Indicateur de suivi > **Nombre de « bulletins académiques »**

⇒ Développer l'envoi via le système d'information des ressources humaines (SIRH) des résultats de la promotion ou de la mobilité des agents

Échéance > **Courant 2023**

Acteurs > **DPE, DPAE, DSI**

Indicateur de suivi > **Nombre de campagnes assurées**

⇒ Simplifier les circulaires et notes de gestion pour les rendre plus lisibles

Échéance > **Rentrée 2023**

Acteurs > **SG, DPE, DPAE, SFC**

Indicateur de suivi > **Nombre de notes de service**

⇒ Joindre à toute décision impactant le traitement un courrier individualisé précisant les incidences financières autres que celles mentionnées sur l'arrêté (régime indemnitaire, NBI, indexation ...)

Échéance > **Courant 2023**

Acteurs > **DPE, DPAE**

Indicateur de suivi > **Nombre de courriers**

⇒ Informer en amont les personnels des impacts financiers liés aux situations de montée en compétences : faisant fonction de CPE, intérim ou faisant fonction de personnel de direction

Échéance > **Courant 2023**

Acteurs > **DPE, DPAE, DAASEN, IA-IPR EVS**

Indicateur de suivi > **Nombre de courriers**

3/ Écouter et répondre

⇒ Mettre en place une médecine de prévention

Échéance > **Courant 2023**

Acteurs > **médecine de prévention, DPE, DPAE**

Indicateur de suivi > **Nombre de rdv**

⇒ Institutionnaliser la formation des gestionnaires RH à l'écoute active et bienveillante

Échéance > **Courant 2023**

Acteurs > **SFC**

Indicateur de suivi > **Taux de participation**

⇒ Systématiser « l'accusé de réception » au sein des services

Échéance > **Courant 2023**

Acteurs > **Chefs de division**

Indicateur de suivi > **Taux de réponses**

⇒ Personnaliser et motiver les réponses apportées aux personnels

Échéance > **Courant 2023 et 2024**

Acteurs > **DPE, DPAE**

Indicateur de suivi > **Enquête de satisfaction**

4/ Reconnaître le travail accompli, donner du sens

⇒ Adresser un courrier individualisé lors d'un départ à la retraite

Échéance > **Courant 2023**

Acteurs > **ASG RH, DPE, DPAE**

Indicateur de suivi > **Nombre de courriers**

⇒ Construire une « lettre d'info RH » présentant les éléments de nature à renforcer le sentiment d'appartenance

Échéance > **Courant 2023**

Acteurs > **ASG RH, DPE, DPAE**

Indicateur de suivi >

Nombre de « lettre d'info RH »

5/ Suivre, mesurer et améliorer la qualité de vie au travail (QVT)

- ⇒ Maintenir un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle : une charte relative au droit à la déconnexion sera élaborée. Elle devra être appliquée en sensibilisant tous les acteurs

Échéance > **Courant 2023**

Acteurs > **ASG, DSI**

Indicateur de suivi > **Élaboration de la charte et plan de communication**

- ⇒ Participer à l'action commune 2023 multi-employeurs NC « Qualité de Vie au Travail »

Échéance > **Courant 2023**

Acteurs > **SFC, ASG**

Indicateur de suivi > **Taux de participation**

- ⇒ Accompagner l'amicale du vice-rectorat dans la promotion du sport et de la culture

Échéance > **Courant 2023**

Acteurs > **SG, amicale**

Indicateur de suivi > **Nombre de manifestations**

Orientation 2 : La coopération par le développement des dispositifs de formation au plus près des besoins

Le constat :

L'éloignement géographique, la durée des déplacements, la taille des équipes appellent à renforcer la collégialité et la solidarité entre les différentes parties prenantes de la communauté éducative.

Cette coopération implique une réflexion sur les politiques de formation des personnels autour de deux leviers : une veille constante et anticipée de la formation des personnels et l'animation de nombreux réseaux métiers.

Cette dynamique a été initiée dès 2020 et renforcée en 2022 permettant notamment des échanges de pratiques parmi les personnels de cuisine et des regroupements d'adjoints gestionnaires.

Élaboré sur la base d'un recueil des besoins et dans le cadre de la politique RH du vice-rectorat, le plan de formation 2023 entend étendre les dispositifs de formation des personnels et prolonger la dynamique initiée en 2022 au bénéfice de l'ensemble de nos personnels.

Les axes de développement :

1/ Développer une politique des RH

- ⇒ Intégrer le COPIL multi-employeurs NC pour participer au lancement de la communauté RH et décliner des actions retenues au sein du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie

Échéance > **Courant 2023-2024**

Acteurs > **ASG RH**

Indicateur de suivi > **Nombre de projets lancés, nombre de réunions organisées**

2/ Piloter et professionnaliser l'accompagnement RH

- ⇒ Renforcer les compétences des gestionnaires RH pour exercer avec le plus d'efficacité les missions qui leur sont confiées : mise en œuvre d'un plan de formation spécifique

Échéance > **Rentrée 2024**

Acteurs > **SFC, DPE, DPAE**

Indicateur de suivi > **Enquête de satisfaction**

- ⇒ Institutionnaliser la formation des personnels sur l'accueil de qualité et la réponse aux situations difficiles

Échéance > **Rentrée 2024**

Acteurs > **SFC**

Indicateur de suivi > **Nombre de formations et nombre de participants**

- ⇒ Renforcer les compétences RH des chefs d'établissement et des inspecteurs qui sont les premiers interlocuteurs en termes de gestion des ressources humaines : formations spécialisées sur les ressources humaines (mobilité, changement de discipline, reconversion), mais aussi sur l'encadrement

Échéance > **Courant 2024**

Acteurs > **SFC, DAASEN, IA-IPR EVS**

Indicateur de suivi > **Nombre de formations et nombre de participants – enquête de satisfaction**

- ⇒ Accompagner les personnels non enseignants en CDI dans leur démarche d'intégration au sein de la fonction publique de Nouvelle-Calédonie

Échéance > **Courant 2023**

Acteurs > **SFC, DPAE**

Indicateur de suivi > **Nombre de formations, nombre de participants et nombre de réussites aux concours**

3/ Lutter contre l'isolement

- ⇒ Rompre l'isolement géographique et fonctionnel en animant des réseaux métiers notamment par le développement des classes virtuelles afin de mieux relier le territoire

Échéance > **Courant 2023**

Acteurs > **SFC, Tutelle aux établissements**

Indicateur de suivi > **Nombre de classes virtuelles**

- ⇒ Poursuivre les formations sur site, au plus près des personnels

Échéance > **Rentrée 2023**

Acteurs > **SFC, DAFPEN**

Indicateurs de suivi >
Nombre de formations sur site dispensées

⇒ Accompagner les réseaux par la mise à disposition d'outils, notamment les fiches de poste type

Échéance > **Rentrée 2024**
Acteurs > **DPAE**
Indicateur de suivi > Nombre de
fiches de poste réalisées

⇒ Proposer dans le cadre du plan de formation des actions en lien avec le bien-être au travail

Échéance > **Rentrée 2024**
Acteurs > **ASG RH, SFC**
Indicateur de suivi > Nombre
d'actions proposées
et nombre de participants

Orientation 3 : L'ouverture par l'accompagnement, la sécurisation et la digitalisation des procédures

Le constat :

Les personnels du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie présentent, pour la majorité, des parcours de carrière avec peu de mobilité géographique ou fonctionnelle, la possibilité dans une carrière d'accéder à un autre poste de même rang ou de rang supérieur au sein du vice-rectorat restant très limitée.

Il convient dès lors d'ouvrir les champs des possibles avec un accompagnement RH et favoriser les mobilités inter-corps en donnant aux candidats potentiels à cette aventure tous les paramètres associés à cette future évolution professionnelle, en termes de compétences nouvelles à acquérir mais également de rémunérations et de perspectives.

Cela nécessite de créer les conditions de cette évolution professionnelle en décloisonnant les structures et en favorisant les passerelles entre les métiers.

Des actions sont déjà organisées afin de permettre l'accès au corps des personnels de direction ou d'éducation. Des actions sont en cours afin de permettre l'accès aux missions d'adjoint gestionnaire, de fondé de pouvoir et d'agent comptable. Il s'agit de les renforcer.

De même, depuis le transfert des compétences, la part des recrutements profilés sur les postes d'enseignement est en nette augmentation. S'agissant des personnels non enseignants, les recrutements sur les postes d'encadrement et à technicité particulière sont profilés.

Également, la crise sanitaire a démontré la désuétude de certains processus et le nécessaire recours à plus de dématérialisation. Les prémices de la dématérialisation des procédures *via* Colibris ont été lancées fin 2022 et doivent être renforcées.

Les axes de développement :

1/ Mieux accompagner les agents tout au long de la carrière

- ⇒ Renforcer la constitution de viviers pour les missions de direction et d'éducation : repérage de talents, accompagnement dans les missions et aux concours, information de carrière et de rémunération

Échéance > **Courant 2023**

Acteurs > **Vice-recteur, DAASEN, ASG RH, IA-IPR EVS, DPAE, SFC**

Indicateur de suivi > **Nombre de personnes dans le vivier et durée de présence dans le vivier**

- ⇒ Mettre à jour la cartographie des postes administratifs

Échéance > **Courant 2023**

Acteurs > **SG, ASG RH, DPAE**

Indicateur de suivi > **Présentation en CTP**

- ⇒ Renforcer la politique menée en matière d'accompagnement lors de la prise de fonction ou en cours de carrière par des accompagnements pédagogiques

Échéance > **Rentrée 2023**

Acteurs > **Inspection, DPE, DPAE, SFC**

Indicateur de suivi > **Nombre d'accompagnements pédagogiques mis en place**

2/ Valoriser et adapter les compétences

- ⇒ Mettre en place un dispositif de type « vis ma vie » pour faire connaître des univers différents. Développer l'information sur ce dispositif et encourager les agents à y participer, à partager les retours d'expériences dans l'objectif de décloisonner les activités

Échéance > **Courant 2024**

Acteurs > **ASG RH**

Indicateur de suivi > **Nombre d'expériences partagées diffusées dans la « lettre d'info RH »**

- ⇒ Mettre en place l'outil dématérialisé Colibris facilitant le contact direct des gestionnaires RH avec les personnels

Échéance > **Courant 2023/2024**

Acteurs > **DPE, DPAE, Coordination paie, DSI**

Indicateur de suivi > **Nombre de dispositifs mis en place**

- ⇒ Poursuivre l'accompagnement vers la modernisation de la fonction financière en EPENC par la mise en œuvre des projets Op@le et GFE

Échéance > **Courant 2023/2024**

Acteurs > **Tutelle aux établissements**

