



RÉGION ACADÉMIQUE
MAYOTTE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

LE PÔLE RESSOURCES HUMAINES ET FORMATION

2023-2024

LA GESTION DES
RESSOURCES
HUMAINES DE
PROXIMITÉ ET LA
MOBILITÉ CARRIÈRE

www.ac-mayotte.fr

UN ACCOMPAGNEMENT AU SERVICE DES PERSONNELS



VISION DES RESSOURCES HUMAINES DE PROXIMITÉ



La gestion des ressources humaines de proximité est une offre de service personnalisé et individualisé d'accompagnement, de conseil et d'information à destination de tous les agents de l'académie quels que soient leurs fonctions, statuts et grades, au plus près de leur lieu d'exercice et au service de leur souhait d'évolution professionnelle. Nous vous accueillons et nous vous orientons vers des personnels qualifiés, affaires médicales, EAFC, GIP FCIP etc. ou vers des dispositifs existants permettant d'atteindre vos objectifs professionnels.

LE RÉSEAU ACADÉMIQUE RH DE PROXIMITÉ

MISSIONS DES RESSOURCES HUMAINES DE PROXIMITÉ



- 1- Accompagner les personnels,
- 2- Développer et animer des réseaux locaux,
- 3- Anticiper et gérer des situations de crise.

Appui, conseil, médiation, bilan de compétences, parcours de formation, CPF, mobilité (détachement, disponibilité, mise à disposition etc.)

Responsable de la gestion des ressources humaines de proximité et mobilité carrière

Juliette TRANQUILLE - 02 69 61 88 34

Bureau 006 au RDC près de l'accueil

grh@ac-mayotte.fr - jtranquille@ac-mayotte.fr

Trois référents RH de proximité sont en cours de recrutement pour optimiser l'accueil de tous les personnels demandeurs sur tout le territoire (Nord, Centre et Sud) pour un premier niveau d'information.

CE QUE NOUS POUVONS VOUS APPORTER ...

03

ÉCOUTER, CONSEILLER, PRÉVENIR



Appui RH pour la gestion managériale :

- Des chefs d'établissements,
- Des IEN de circonscription,
- Des chefs de division,
- Formations spécifiques (Co-dev, rédaction administrative, autorité fonctionnelle, droits et devoirs du fonctionnaire..).

Soutien aux personnels en difficulté

- Atteinte à leur image ou intégrité,
- Violence verbale ou physique,
- Harcèlement ...

Prévention et résolution de situations conflictuelles, gestion des conflits, médiation

AIDER AU DEVELOPPEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL



Accompagnement individualisé des personnels :

- Dans leurs projets de mobilité ou professionnel, de carrière, de CPF etc.
- Coaching, bilan de compétences, bilan de carrière, parcours de formation etc.

Détection et suivi des potentiels

MUTUALISER LES COMPÉTENCES ...

ANIMER DES RÉSEAUX PROFESSIONNELS DANS UN BASSIN D'EMPLOI LOCAL



Construction et développement d'un réseau

Auprès des employeurs locaux des secteurs privés et publics et d'organismes compétents :

- Identification d'opportunités de recrutement de contractuels parmi les viviers,
- Identification d'opportunités d'évolution professionnelle pour les personnels de l'éducation nationale (mobilité, immersion professionnelle, détachement, concours ...)

Engagement d'actions conjointes dans le domaine RH

Plateforme de recrutement et de la mobilité avec la PFRH, eSalon 2023, avec des employeurs extérieurs (reconversion, profils en tension ...)





LA PLATEFORME PROXIRH

05

NOUS CONTACTER



La plateforme ProxiRH est un espace sécurisé, dédié aux ressources humaines de proximité. Elle est accessible via le site "Arena", "Gestion des personnels". Les échanges et la transmission de documents ne s'opèrent que par le biais de cette plateforme. Vous aurez à vous connecter et à vous inscrire. Vous serez contacté par la suite. L'activation et l'utilisation du courriel académique sont indispensables afin de bénéficier de ce service.



La gestion des ressources humaines du ministère de l'Éducation nationale évolue pour mieux tenir compte des attentes de ses personnels. La RH de proximité a pour objectif de personnaliser l'accompagnement et le suivi du parcours professionnel des agents.

ProxiRH participe à l'objectif d'amélioration de la prise en charge des personnels et d'optimisation du traitement des demandes. La plateforme est accessible 24h/24 et 7j/7. Chaque démarche s'effectue en toute confidentialité avec la garantie d'une réponse et/ou d'un engagement à traiter dans un délai maîtrisé.

proxiRH

Plateforme de ressources humaines de proximité

Plateforme de ressources humaines de proximité

Bénéficier d'un accompagnement dans sa démarche d'évolution professionnelle

Prendre contact avec votre conseiller RH



Ecrire



Prendre rendez-vous



Suivre mes demandes

Authentification avec vos identifiants académiques



LE BILAN DE COMPÉTENCES

ANALYSER LES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES ET PERSONNELLES



La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne. Elle est au maximum de 24 heures (14 heures d'entretiens et 10 heures de travail et recherches personnelles). Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines.

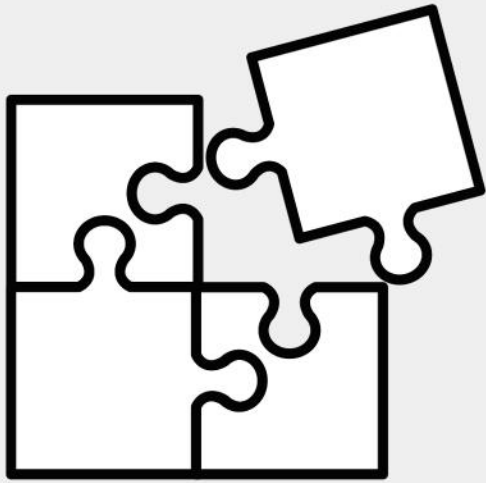
Le bilan comprend obligatoirement trois phases sous la conduite du consultant. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin du bénéficiaire.

• • • **La phase préliminaire a pour objet :**

- d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire,
- de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin,
- de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

La phase d'investigation permet au bénéficiaire :

- soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence,
- soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.



**FAIRE LE POINT, S'ENGAGER,
COMPRENDRE, SE POSITIONNER,
SE RÉORIENTER...**

La phase de conclusion, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de :

- s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation,
- recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels,
- prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le consultant.

Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Afin que le bilan soit pleinement profitable, le bénéficiaire doit s'engager volontairement dans cette démarche. Un entretien d'information est prévu avant la phase préliminaire. La posture, la déontologie et l'éthique du consultant s'entendent par des valeurs comme la confidentialité, le non jugement, la congruence, l'empathie, le respect, la neutralité etc.

Les heures d'entretiens comprennent, en outre, des tests psychométriques avec des outils comme la courbe de vie, le blason, le photolangage etc...

CONTACT INFORMATION



02 69 61 88 34



grh@ac-mayotte.fr



www.ac-mayotte.fr/rh-de-proximite-121844