



ACADEMIE DE TOULOUSE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction des services départementaux
de l'éducation nationale
des Hautes-Pyrénées**

RAPPORT D'ACTIVITE DRH PROXIMITE DES HAUTES PYRENEES

Année 2024-2025

Ce rapport présente les missions et les diverses actions menées pour soutenir et développer les compétences des professionnels de l'éducation par la DRH de proximité dans le département des Hautes Pyrénées pour l'année scolaire 2024-2025.

Les missions de la DRH de proximité dans le département des Hautes-Pyrénées (65) sont définies par la circulaire n°2019-105 du 17 juillet 2019. Une nouvelle circulaire, publiée au Bulletin officiel du 20 juin 2025, entrera en vigueur à compter de septembre 2025.

1/ Accompagnement individuel

La mission centrale de la DRHP consiste à garantir un accompagnement individuel des personnels qui le souhaitent en termes d'évolution professionnelle et de valorisation de leurs compétences par la mise en œuvre d'un projet de mobilité et de carrière, éventuellement avec un projet de formation.

Plusieurs modalités de sollicitation :

- En 2024-2025, la plateforme Proxi-RH devient le principal moyen de contact, avec 55 % des sollicitations, contre 20 % en 2023-2024. Cette forte progression (+35 points) montre que les agents se sont largement approprié cet outil. Elle s'explique notamment par une meilleure communication et par la facilité d'accès via Arena.
- En parallèle, les sollicitations par téléphone (15 %) et par mail (25 %) diminuent nettement, alors qu'elles représentaient 80 % des contacts l'année précédente. Cette évolution traduit un changement durable des pratiques, avec une préférence pour un outil structuré, qui permet un meilleur suivi des demandes et une organisation plus efficace des rendez-vous.
- Les permanences en EPLE (3 %) restent peu nombreuses, mais leur apport est important sur le plan qualitatif. Elles permettent un contact direct avec les agents, renforcent la présence de la fonction RH dans les établissements et facilitent l'accès au service pour les personnels les plus

éloignés. 11 permanences RH ont été organisées au sein des EPLE du département, notamment à Vic-en-Bigorre, Saint-Laurent-de-Neste, Trie-sur-Baïse, Tournay, Maubourguet, Lourdes et Bagnères-de-Bigorre.

L'accueil en présentiel reste un mode d'accompagnement privilégié, avec des créneaux d'une heure proposés à la DSDEN de Tarbes.

Pour l'année scolaire 2024-2025, 273 entretiens individuels ont été réalisés, contre 267 en 2023-2024, soit une hausse de 2,2 %.

Cette légère augmentation confirme une demande stable, dans un contexte où le service est désormais bien identifié par les personnels. En tenant compte d'une durée moyenne estimée à 2 heures par accompagnement (entretien, analyse et suivi), cette activité représente environ 546 heures de travail. Elle met en évidence une charge qualitative importante, liée à des situations souvent complexes et nécessitant un accompagnement individualisé.

Données sur les effectifs (Hautes-Pyrénées)

Au 30 novembre 2024, le département des Hautes-Pyrénées compte 3 800 agents, répartis de la manière suivante :

- Enseignants du 1er degré : 1 143
- Enseignants du 2d degré : 1 647
- Personnels de direction et d'inspection : 56
- Personnels d'éducation et d'orientation : 72
- Vie scolaire et accompagnement : 657
 - Dont AESH : 427
 - Dont AED : 230
- ATSS (administratifs, techniques, sociaux et de santé) : 225

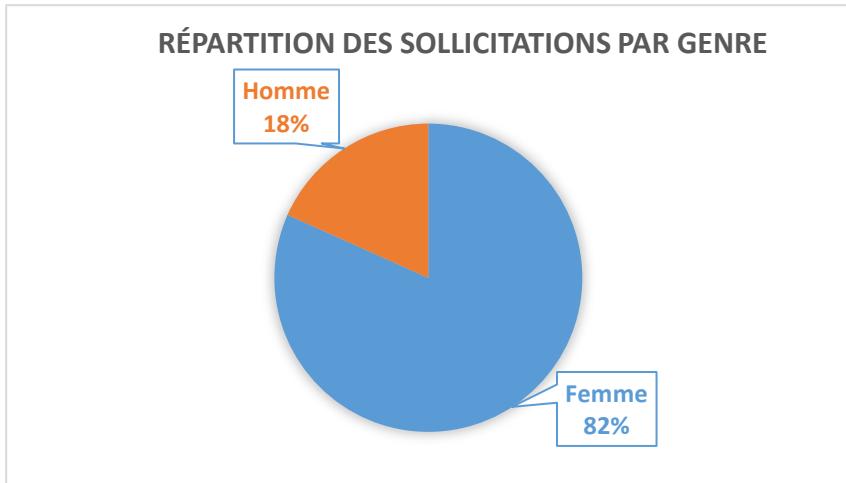
Taux de couverture des personnels

Sur l'ensemble des 3 800 agents, **7,2 %** ont bénéficié d'un accompagnement, contre **7 %** en 2023-2024.

Cette légère progression confirme l'installation durable de la DRH de proximité dans le département. Elle traduit également une confiance renforcée des agents dans ce dispositif d'accompagnement individualisé.

Les données 2024-2025 permettent par ailleurs d'approfondir l'analyse de l'accompagnement individuel, avec les éléments suivants :

Données sur les personnels sollicitant le service RH de proximité dans les Hautes-Pyrénées



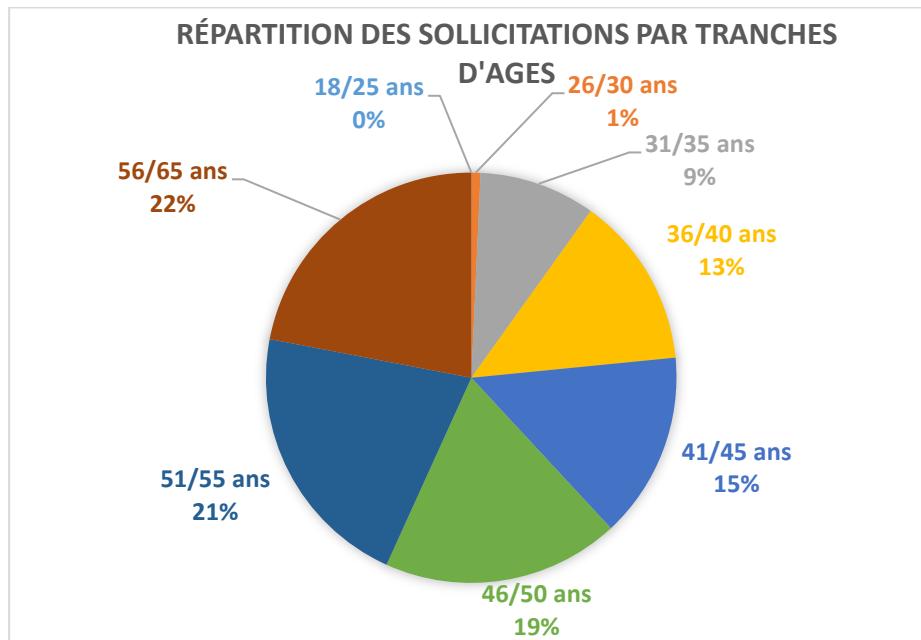
Les femmes représentent 82 % des sollicitations, contre 18 % pour les hommes, une répartition très proche de celle observée l'an dernier (83 % / 17 %).

Rapportée aux effectifs globaux de l'Éducation nationale dans les Hautes-Pyrénées, cette proportion s'explique par la forte féminisation des personnels, en particulier dans le premier degré, les personnels d'éducation, les AESH et les filières administratives.

Cette stabilité reflète à la fois :

- La structure majoritairement féminine des métiers de l'Éducation nationale ;
- Une sollicitation plus fréquente des femmes pour des accompagnements liés à l'évolution professionnelle, à la mobilité et aux conditions de travail.

Tranches d'âges :



Les sollicitations concernent majoritairement des agents de plus de 40 ans, qui représentent 77 % des accompagnements, dont 43 % pour les agents de 50 ans et plus.

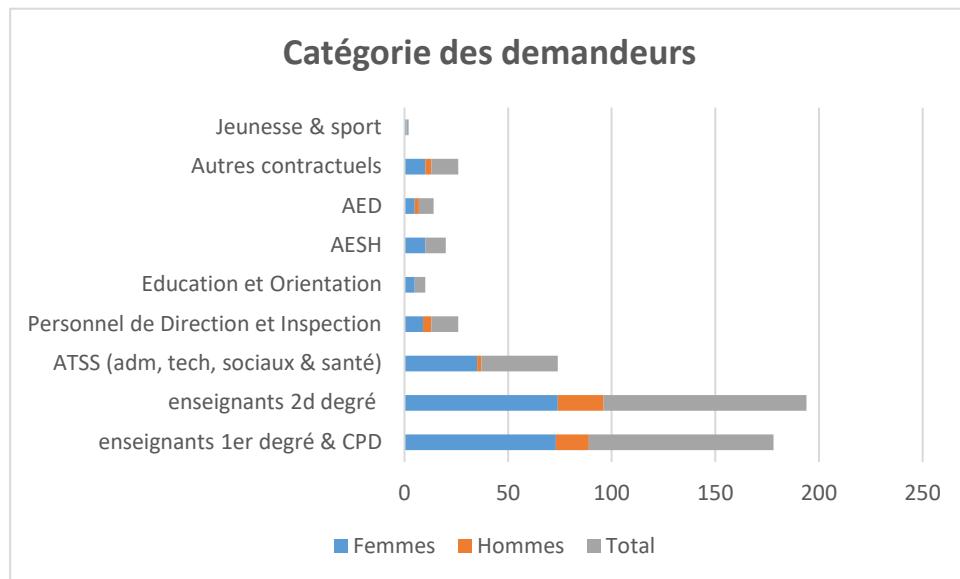
Rapportée aux effectifs globaux, cette répartition montre que les agents en seconde partie de carrière sollicitent proportionnellement davantage la DRH de proximité.

Les principales motivations identifiées portent sur :

- La préparation de la fin de carrière ;
- Les projets de reconversion ou de mobilité ;
- Les questions de santé et d'usure professionnelle.

À l'inverse, le recours des agents de moins de 30 ans reste très limité.

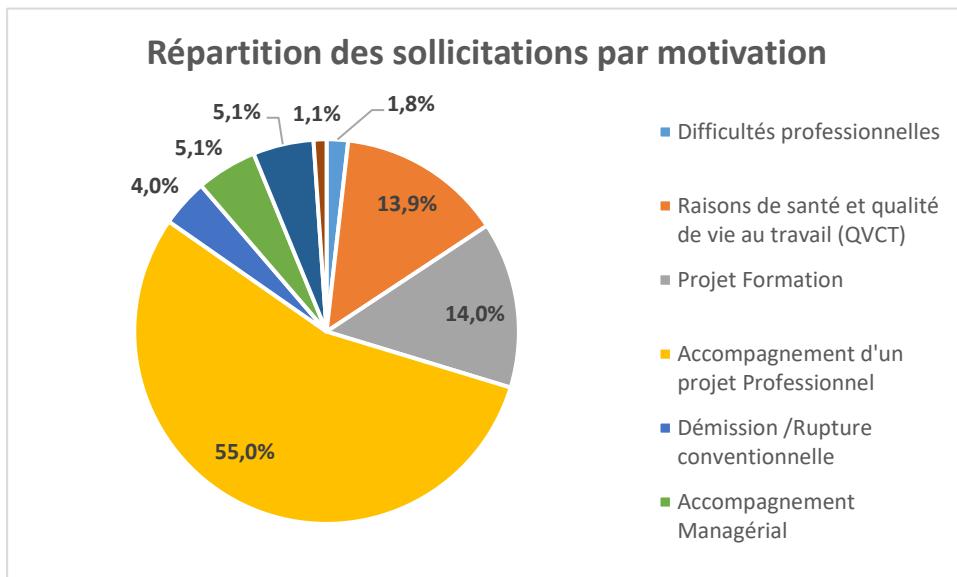
Répartition des sollicitations par catégorie professionnelle :



L'analyse croisée entre la répartition des sollicitations et la structure des effectifs départementaux met en évidence des écarts significatifs selon les catégories professionnelles.

- Les enseignants du 1er et du 2nd degré, bien que majoritaires en volume, présentent un taux de recours proportionnellement modéré (185 accompagnements) au regard de leur poids dans l'effectif global (près de 74 % des agents). Cela représente 7,8% des enseignants du 1^{er} degré et 5,8% des enseignants du second degré.
- Les personnels ATSS sont proportionnellement plus nombreux parmi les sollicitations, au regard de leur part dans l'effectif global. Sur 225 personnels ATSS, 37 ont bénéficié d'un accompagnement, soit un taux de 16,4 %, supérieur à celui observé dans les autres catégories de personnels. Cette situation peut s'expliquer par la diversité des situations professionnelles rencontrées, en lien avec l'organisation des services, l'évolution des missions ou les parcours professionnels.
- À l'inverse, parmi les 427 personnels AESH et 230 personnels AED, 17 agents ont bénéficié d'un accompagnement (10 AESH et 7 AED), soit des taux respectifs de 2,3 % et 3 %. Ces taux demeurent limités au regard des effectifs concernés et peuvent traduire un recours plus faible au dispositif, lié notamment à une méconnaissance de l'offre d'accompagnement ou à d'autres modalités de prise en charge mobilisées par ces personnels. Cette situation invite à poursuivre les actions d'information et de communication autour des dispositifs existants, afin d'en faciliter l'accès et d'en améliorer la lisibilité pour l'ensemble des personnels, dans un souci d'égalité d'accès à l'accompagnement.

Répartition des sollicitations par motivation :



Les demandes concernent majoritairement l'accompagnement d'un projet professionnel, qui représente 55 % des sollicitations.

1. Accompagnement d'un projet professionnel – 55 %

Cela correspond à environ 150 agents sur les 273 accompagnements réalisés, soit 4 % de l'effectif départemental.

Ces demandes portent principalement sur :

- Des projets de mobilité,
- Des reconversions professionnelles,
- Des réflexions sur l'évolution de carrière ou l'adaptation du poste.

Cette part importante montre un besoin fort d'accompagnement des agents dans leurs parcours professionnels, dans un contexte d'évolution des métiers, et souligne le rôle central de la DRH de proximité dans cet accompagnement.

2. Projet de formation – 14 %

Cela représente environ 38 agents, soit 1 % de l'effectif départemental.

Les demandes de formation constituent le deuxième motif de sollicitation. Elles sont le plus souvent liées à un projet professionnel et traduisent une volonté de développer des compétences ou de sécuriser un parcours, notamment lors de périodes de transition.

3. Raisons de santé et qualité de vie au travail (QVCT) – 13,9 %

Cela concerne également environ 38 agents, soit 1 % de l'effectif départemental.

Ces sollicitations portent sur des situations de fatigue professionnelle, de santé ou sur des besoins d'orientation vers des dispositifs de prévention et d'accompagnement. Elles confirment l'importance du rôle de la DRH de proximité en matière de prévention et de soutien au bien-être au travail.

4. Accompagnement managérial – 5,1 %

Cela correspond à environ 14 agents, soit 0,4 % de l'effectif départemental.

Même si ces situations sont moins nombreuses, elles concernent souvent des contextes collectifs ou organisationnels nécessitant une analyse approfondie et une coordination avec les acteurs concernés.

5. Démission / rupture conventionnelle – 5,1 %

Cela représente environ 14 agents, soit 0,4 % de l'effectif départemental.

Ces demandes restent limitées. Elles relèvent le plus souvent d'une démarche d'information, permettant d'éclairer les agents sur les conséquences possibles et, dans certains cas, d'envisager d'autres solutions (mobilité, formation).

6. Difficultés professionnelles – 4 %

Cela concerne environ 11 agents, soit 0,3 % de l'effectif départemental.

Il s'agit de situations de mal-être ou de tensions professionnelles, prises en charge avant qu'elles ne donnent lieu à des démarches formelles (signalement, contentieux). Cet accompagnement précoce participe à une logique de prévention, limitant l'aggravation de la situation.

7. Autres motifs – 4 %

Cela représente environ 11 agents, soit 0,3 % de l'effectif départemental.

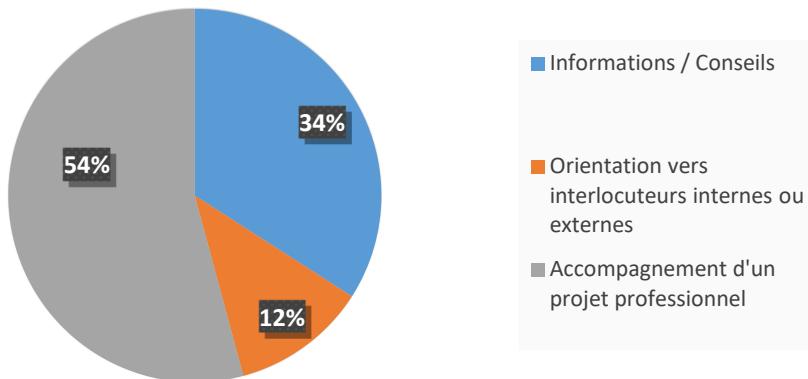
Ces demandes concernent des situations ponctuelles ou spécifiques, nécessitant une écoute individualisée et une orientation adaptée.

Au total, plus de 82 % des sollicitations portent sur le parcours professionnel, la formation, la santé et la qualité de vie au travail.

Ce constat montre que l'action de la DRH de proximité s'inscrit principalement dans une démarche d'anticipation et de sécurisation des parcours, en amont des situations de rupture.

Typologie des réponses apportées :

Typologie des réponses apportées



Sur un total de 273 situations accompagnées, la répartition est la suivante :

1. Accompagnement d'un projet professionnel – 54 %

Cela représente environ 147 agents, soit 3,9 % de l'effectif départemental.

Cette catégorie, largement majoritaire, regroupe les accompagnements liés aux projets de mobilité ou de reconversion, aux réflexions sur l'évolution de carrière, ainsi qu'aux adaptations de parcours, notamment en lien avec la santé ou l'usure professionnelle.

Ces accompagnements nécessitent un investissement important, souvent réparti sur plusieurs entretiens (par exemple dans le cadre de bilans professionnels), et mobilisent une expertise approfondie des dispositifs statutaires et de formation.

2. Informations / conseils – 34 %

Cela correspond à environ 93 agents, soit 2,4 % de l'effectif départemental.

Les demandes d'information ou de conseil représentent environ un tiers de l'activité. Elles concernent principalement des demandes de clarification réglementaire, des questions relatives aux droits, aux mobilités ou aux dispositifs existants, ainsi que des situations nécessitant un éclairage rapide avant décision.

3. Orientation vers d'autres interlocuteurs – 12 %

Cela concerne environ 33 agents, soit 0,9 % de l'effectif départemental.

Ces situations donnent lieu à une orientation vers d'autres acteurs (services académiques, médecine de prévention, assistantes sociales, référents handicap ou partenaires externes), lorsqu'une prise en charge spécifique est nécessaire.

Bien que moins nombreuses, elles illustrent une logique de travail en réseau, essentielle pour assurer une prise en charge globale des situations individuelles, notamment dans les domaines de la santé, de la prévention ou des situations sociales complexes.

Au total, près de 9 situations sur 10 (88 %) donnent lieu soit à un accompagnement approfondi, soit à une information ou un conseil personnalisé.

Ce constat confirme que la DRH de proximité est avant tout un dispositif d'intervention directe, fondé sur l'écoute, l'analyse des situations et la construction de réponses adaptées aux besoins des agents.

2/ Appui aux encadrants

La DRH de proximité a poursuivi sa mission d'appui aux encadrants dans le département des Hautes-Pyrénées, en apportant aide et conseils sur les situations managériales rencontrées.

Pour l'année 2024-2025, plusieurs sollicitations ont été formulées par les personnels de direction, principalement autour des thématiques suivantes :

- La gestion des conflits entre agents,
- L'aide à la rédaction de rapports de signalement,
- La prévention des risques psychosociaux (RPS),
- La gestion de l'absentéisme et du climat scolaire.

Les permanences RH en établissements ont facilité ces échanges, avec des prises de contact établies avec les directions de plusieurs établissements.

Certaines demandes ont également porté sur des conseils en matière de recrutement de contractuels ou sur la mise en place de mesures d'accompagnement pour des équipes rencontrant des difficultés. L'appui aux encadrants représente ainsi une part significative de l'activité, en lien avec les objectifs de qualité de vie au travail et de pilotage des ressources humaines au sein des établissements.

L'accompagnement de situations sensibles s'est souvent traduit par une action conjointe entre la DRH de proximité, l'IEN ou le chef d'établissement, et les services RH académiques.

3/ Soutien aux personnels en difficulté

Dans la continuité de l'année précédente, la DRH de proximité du 65 a assuré un rôle de soutien auprès des personnels rencontrant des difficultés, qu'elles soient liées à la santé, à des situations de harcèlement ou à des conflits professionnels.

En 2024-2025, ce soutien s'est décliné sous plusieurs formes :

- Des entretiens confidentiels permettant aux agents d'exprimer leur situation,
- Un accompagnement dans la constitution de dossiers de protection fonctionnelle,
- Des orientations vers les services compétents (médecine de prévention, assistante sociale, référent handicap, psychologue du travail, etc.).

Dans le cadre de la cellule « Stop violences internes », des permanences ont été assurées à différents moments de l'année scolaire. Le rôle de la DRH de proximité, en tant qu'écouteuse, a permis une première prise en charge neutre et bienveillante de situations sensibles.

Ces entretiens, réalisés par téléphone ou en visioconférence, ont permis :

- D'identifier ou d'écartier des situations de violences ou de discriminations,
- D'informer les agents sur leurs droits,
- De les accompagner dans la constitution de dossiers et de les orienter vers les dispositifs d'aide.

Chaque entretien a fait l'objet d'un compte rendu anonymisé, transmis aux référents académiques selon la procédure sécurisée en vigueur.

Ce dispositif demeure essentiel pour garantir un environnement de travail respectueux et protecteur pour l'ensemble des personnels.

4/ Interaction avec l'environnement institutionnel

La DRH de proximité a poursuivi ses actions de collaboration avec les partenaires institutionnels, afin de favoriser la mobilité, de renforcer l'attractivité des métiers de l'Éducation nationale et de structurer les viviers de recrutement.

En 2024-2025, cette mission s'est traduite par :

- Une participation active au comité local de l'emploi public (CLEP 65), en lien avec la PFRH ;
- Des échanges réguliers avec France Travail concernant les besoins en recrutement ;
- Une implication dans des événements de promotion des métiers, notamment :
 - Le salon TAF à Tarbes (2 avril 2025),
 - Le salon de l'emploi public à Aureilhan (12 décembre 2024) ;
- L'organisation de journées de présentation des métiers, visant à valoriser les parcours professionnels et les possibilités d'évolution, par exemple l'événement de recrutement à destination des psychologues organisé en septembre 2024 au CIO de Tarbes.

Ces actions contribuent à améliorer la visibilité des métiers de l'Éducation nationale dans le département, à favoriser les passerelles entre les fonctions publiques et à soutenir les recrutements, notamment de personnels contractuels.

5/ Lien avec les directions de gestion de personnel du rectorat et les services de ressources humaines départementaux

Le lien entre la DRH de proximité et les services de gestion RH du rectorat et de la DSSEN s'est renforcé en 2024-2025 pour garantir une coordination fluide des actions en faveur des personnels.

Cette collaboration a permis :

- une meilleure réactivité dans le traitement des situations individuelles complexes,
- une cohérence accrue dans les réponses apportées aux agents sur les sujets de mobilité, formation ou accompagnement,
- La mise en commun d'informations stratégiques lors de réunions interservices,
- Un suivi partagé des situations sensibles nécessitant un appui pluridisciplinaire.

Ces échanges réguliers assurent une articulation efficace entre l'accompagnement de terrain réalisé par la DRHP et les décisions prises par les gestionnaires académiques et départementaux.

Cette complémentarité reste essentielle pour garantir un accompagnement cohérent, personnalisé et conforme aux cadres réglementaires.

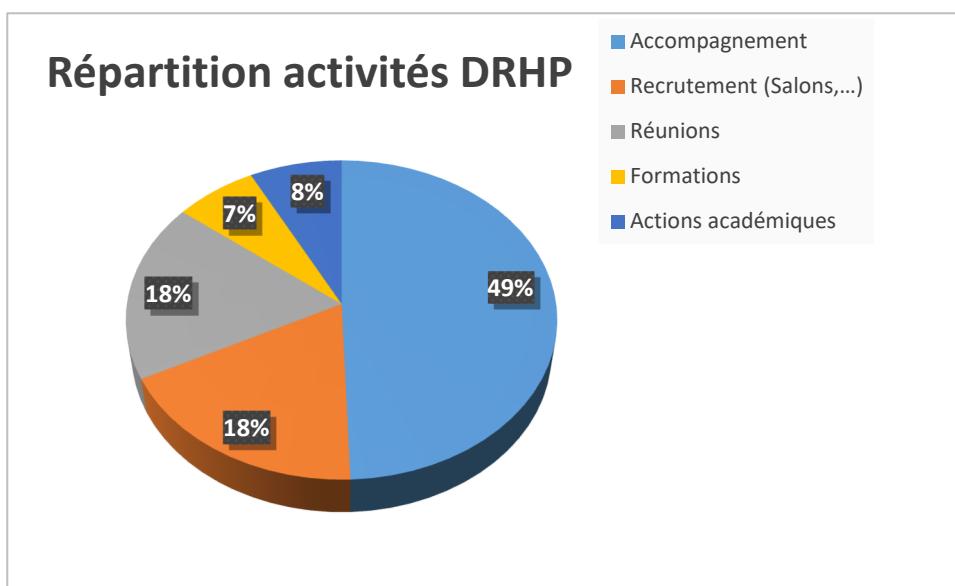
6/ Autres activités

En complément de ses missions principales, la DRH de proximité a participé à plusieurs actions transversales au cours de l'année 2024-2025.

Ces actions ont notamment porté sur :

- La participation à des formations, telles que l'atelier sur la prévention et la gestion de l'agressivité des usagers ou l'animation d'ateliers de co-développement ;
- La participation aux séminaires du réseau DRHP ;
- La participation à des webinaires organisés par la PFRH et la DGRH ;
- La contribution aux travaux académiques, notamment dans le cadre de la feuille de route RH et des regroupements de la Mission Académique de l'Encadrement (MAE).

Répartition des activités de la DRH de proximité :



L'accompagnement des agents constitue le cœur de l'activité de la DRH de proximité, avec 49 % du temps consacré. Cette part majoritaire confirme que la mission principale reste l'accompagnement individuel et collectif des personnels, au plus près de leurs besoins.

Les activités liées au recrutement (salons, actions d'attractivité, partenariats) et aux réunions représentent chacune 18 % de l'activité. Elles traduisent un investissement significatif, à la fois dans le développement des viviers de recrutement et dans le travail de coordination avec les différents partenaires institutionnels.

Les formations représentent 7 % de l'activité. Elles participent au maintien et au développement des compétences nécessaires à l'exercice des missions, en particulier sur des thématiques transversales telles que la prévention ou l'accompagnement des situations complexes.

Enfin, les actions académiques (8 %) illustrent l'implication de la DRH de proximité dans les travaux académiques, contribuant à la réflexion collective et à la mise en œuvre des orientations RH à un niveau plus large.

Dans l'ensemble, cette répartition montre une activité équilibrée, avec une priorité clairement donnée à l'accompagnement, tout en intégrant des missions complémentaires essentielles au fonctionnement et à la cohérence de la politique RH.

Bilan année 2024-2025

L'année 2024-2025 confirme le rôle essentiel de la DRH de proximité dans l'accompagnement des personnels du département. Le service est bien identifié et régulièrement sollicité, tant par les agents que par les encadrants.

Les actions menées ont permis :

- D'accompagner les agents dans leurs projets professionnels ;
- D'apporter un soutien dans des situations individuelles parfois complexes ;
- De contribuer à l'amélioration de la qualité de vie au travail et à la prévention des risques psychosociaux.

La diversité des demandes et le volume d'accompagnements réalisés montrent que la DRH de proximité répond à un besoin réel et durable, en lien direct avec les réalités du terrain.

Perspectives 2025-2026

Les orientations pour l'année 2025-2026 visent à :

- Mettre en place les réseaux métier, en particulier pour les personnels administratifs secrétaires de direction, afin de favoriser la professionnalisation et le partage de pratiques. Pour l'année 2025-2026, trois temps d'échange et de coordination par bassin ont déjà été proposés aux secrétaires de direction.
- Poursuivre les actions collectives : Animation d'ateliers de co-développement à destination du réseau des directeurs d'école, avec une première intervention dans le Gers à Eauze ; Animation des "Mercredis de la mobilité", sous forme de sessions collectives, afin de répondre aux questions récurrentes et de partager les informations essentielles.
- Renforcer la proximité territoriale, notamment par l'augmentation des permanences RH dans les secteurs éloignés de Tarbes.

Conclusion

Les priorités pour 2025-2026 visent à renforcer la proximité, la lisibilité et l'efficacité du service, en s'adaptant aux besoins des personnels et aux réalités du territoire, tout en maintenant un accompagnement de qualité.