



MINISTÈRES  
ÉDUCATION  
JEUNESSE  
SPORTS  
ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR  
RECHERCHE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction générale  
des ressources humaines

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE

PERSONNELS  
SUR LES MISSIONS  
DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

2021•22

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE

PERSONNELS  
SUR LES MISSIONS  
DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

**2021-2022**

Cet ouvrage est édité par le ministère  
de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche  
Direction générale des ressources humaines - DGRH  
72 rue Regnault - 75013 Paris

Directeur de la publication : Boris Melmoux-Eude

Rédacteurs en chef: Nicolas Ruhard et Alexandra Engelbrecht

Auteurs :

DGRH C : Florence Boisliveau, Magali Boisseau-Dossou et Maryline Genieys

DGRH D : Edouard Clavijo et Alexandra Engelbrecht

DGRH E : Anne Lavagne et Joëlle Leroux

DAF C : Cyril Courtiat

DEPP A : Guillemette Buisson

DE SE : Grégory Manjean

Maquette : Valérie Gaudin-Mercier

Composition : SAAM D2

Impression : Pôle Moyens d'impression - SAAM D2

# Table des matières

	<b>Préface</b>	<b>5</b>
<b>Chapitre 1</b>	Emploi .....	9
<b>Chapitre 2</b>	Recrutement.....	13
<b>Chapitre 3</b>	Parcours professionnels .....	17
<b>Chapitre 4</b>	Formation.....	25
<b>Chapitre 5</b>	Rémunérations .....	29
<b>Chapitre 6</b>	Organisation du travail et temps de travail .....	33
<b>Chapitre 7</b>	Dialogue social.....	37
<b>Chapitre 8</b>	Discipline.....	43
	<b>Zoom sur les effectifs relevant de la direction des sports</b>	<b>45</b>
	<b>Zoom politique handicap</b>	<b>59</b>



# Préface

## **Le rapprochement entre la Jeunesse et les Sports et l'Éducation nationale est effectif depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021.**

Il convient de rappeler que ce rapprochement a été opéré selon plusieurs phases. Les domaines de la Jeunesse et de l'Éducation nationale ont ainsi été réunis au sein d'un même ministère dès le 16 octobre 2018. La circulaire du Premier ministre du 12 juin 2019 relative à la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'État a renforcé cette volonté de regroupement, se traduisant par la mise en place d'un ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports à compter du 6 juillet 2020 jusqu'au 20 mai 2022.

L'objectif de ce rapprochement visait à réunir l'ensemble des compétences du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse en matière de vie associative, de jeunesse, de citoyenneté et d'engagement ainsi que les savoir-faire présents sur les territoires mais dont les compétences étaient jusqu'alors exercées dans deux réseaux distincts, les services académiques (rectorats et directions des services départementaux de l'éducation nationale) d'une part, et le réseau de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale, d'autre part.

Tout l'intérêt de ce rapprochement était également de rapprocher aux niveaux départemental et régional les politiques portées par le ministère des Sports et celles portées par le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse. Ce rapprochement s'est opéré au service d'un véritable continuum éducatif de l'enfant et du jeune, au regard de la plus-value éducative et territoriale des services jeunesse et sports. Il s'agissait ainsi d'éclairer et de redonner toute leur force et leur cohérence aux expertises présentes, notamment celle de l'ensemble des métiers techniques et pédagogiques, des personnels d'encadrement ainsi que de l'ensemble des agents administratifs au service des concitoyens.

Au niveau déconcentré, régional comme départemental, les agents qui exerçaient les missions de sport, de jeunesse, d'éducation populaire et de vie associative ainsi que les agents qui soutenaient ces missions ont rejoint les services académiques au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Une délégation régionale académique à la jeunesse, à l'engagement et au sport (DRA-JES) a été créée au sein de chaque rectorat de région académique, tandis qu'au niveau départemental, un service jeunesse, engagement et sport a été constitué au sein de chaque DSDEN.

Le délégué régional académique est nommé sur un emploi fonctionnel de directeur de l'administration territoriale de l'État (DATE) et il anime les équipes départementales.

Au niveau central, la direction des sports et la direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative, auparavant soutenues par le secrétariat général des ministères sociaux, ont été soutenues à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 par le secrétariat général du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et de l'Innovation, devenu secrétariat général du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports et du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et de l'Innovation à compter du 6 juillet 2020, puis secrétariat général du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, du ministère des Sports et des Jeux Olympiques et Paralympiques et du ministère

de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche depuis le 21 mai 2022.

### SOURCE

<https://www.education.gouv.fr/comprendre-la-reforme-transformation-jeunesse-engagement-et-sport-3161>

**Afin d'accompagner ce rapprochement, une démarche volontariste de concertation étroite entre l'administration et les organisations syndicales a été entretenue.** Les protocoles d'accord suivants ont ainsi été signés :

- les ministres concernés ont signé, le 27 janvier 2021, un accord majoritaire sur les modalités du dialogue social pour accompagner le rattachement des personnels de jeunesse et sports à l'Éducation nationale. Cet accord précisait les modalités de collaboration des experts jeunesse et sport aux travaux des instances de dialogue social, la gestion des moyens syndicaux et crée un comité de suivi territorial présidé par le recteur de région académique pour dialoguer avec les représentants des personnels jeunesse et sports dans chaque région.
- un protocole d'accord a été élaboré afin de garantir un accompagnement RH aux agents des services territoriaux des ministères sociaux concernés par le transfert des missions "sport, jeunesse et vie associative" auprès des services déconcentrés du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports. Le protocole a été signé le 4 mars 2020 entre les organisations syndicales et les deux ministères concernés, à l'issue d'une concertation étroite menée en janvier et février 2020.
- un addendum au protocole d'accord relatif aux services déconcentrés, dédié à l'administration centrale, a été signé le 7 décembre 2020 pour étendre aux agents de l'administration centrale les garanties offertes aux agents des services territoriaux et adapte le processus de positionnement des agents aux spécificités des services centraux.

**Les modalités de gestion des ressources humaines induites par le rapprochement entre la Jeunesse et les Sports et l'Éducation nationale ont été détaillées dans le protocole du 4 mars 2020 et son addendum du 7 décembre 2020.**

La gestion des corps propres de jeunesse et sports (professeur de sport, conseiller d'éducation populaire et de jeunesse, conseiller technique et pédagogique supérieur et inspecteur de la jeunesse et des sports) est assurée par la direction générale des ressources humaines des MENJS/MESR/MSJOP.

### Les personnels concernés et leurs missions.

Environ 3 000 agents exerçant des missions jeunesse et sport sur le territoire ont rejoint le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports.

**Les règles posées pour la gestion de ces agents ont eu un impact direct sur la teneur de cette 1<sup>re</sup> édition 2021–2022 du rapport social unique, qui revêt en conséquence un caractère parcellaire. Dans ce contexte particulier et dans toute la mesure du possible, le choix a été fait de réaliser cette édition en retenant les données correspondant au périmètre du comité social d'administration ministériel de la Jeunesse et des Sports issu des élections professionnelles de décembre 2022.**

Les règles de gestion des personnels ont été les suivantes.

Les agents exerçant les missions relatives au domaine "sport, jeunesse, éducation populaire et vie associative" à hauteur d'au moins 50% de leur temps ont suivi leurs missions qui ont été transférées, quel que soit leur corps d'appartenance, leur ministère de gestion ou leur d'agent contractuel.

Les agents exerçant des missions dans les domaines "sport, jeunesse, éducation populaire, vie associative et cohésion sociale" mais dont aucune n'excède 50% de leur temps, ont suivi la même procédure que les agents exerçant des fonctions "soutien et appui" décrite ci-dessous. Ils ont eu la possibilité de postuler dans le cadre de fiches de postes proposées au titre de ces mêmes fonctions dans les services académiques, ou dans les services déconcentrés des ministères sociaux, ou au sein des secrétariats généraux communs.

Les agents exerçant des fonctions "support et appui" ont eu la possibilité de postuler dans le cadre de fiches de postes qui ont été proposées au titre de ces mêmes fonctions dans les services



académiques et dans les services déconcentrés des ministères sociaux ou au sein des secrétariats généraux communs.

**L'addendum au protocole d'accord** a précisé que les agents concernés étaient ceux qui exerçaient des missions dans le domaine du sport, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative au sein de l'administration centrale des ministères sociaux. Cela concernait :

- les agents en poste dans les services métier Jeunesse et Sports : direction des sports et direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative. Ces agents ont été transférés avec leur services à iso-organisation,
- les agents dont l'activité était entièrement dédiée au soutien des missions Jeunesse et Sports : agents du cabinet sports, agents du BCOMJS, agents du bureau de de l'avenue de France et les agents du bureau de gestion des personnels de la jeunesse, des sports et de l'éducation nationale (SD-RH GAP8).

Ces agents ont suivi leurs missions et ont été transférés à l'administration centrale du MENJS, quels que soient leur corps d'appartenance, leur ministère de gestion ou leur qualité d'agent contractuel dans le respect de l'organisation générale de l'éducation nationale.



# 1. Emploi

Les données présentées ont pour périmètre tous les agents titulaires de la filière IATPSS<sup>1</sup> affectés sur des missions jeunesse et sports, ainsi que détaillé ci-dessous :

- au sein des services centraux de la jeunesse et des sports (DJEPVA, DS et DIGES) ou en DRAJES et SDJES (imputation sur l’action 11 “Pilotage et mise œuvre des politiques du sport, de la jeunesse, de l’éducation populaire et de la vie associative” du programme 214 “Soutien de la politique de l’éducation nationale”),
- dans les établissements publics des sports.

Au titre de la gestion des corps jeunesse et sports, les PTP sont intégrés en totalité, quelle que soit leur affectation, établissements du sport inclus.

Ce périmètre d’agents – 4106 gérés, dont 3771 en activité – n’intègre donc pas la totalité des emplois transférés au 1<sup>er</sup> janvier 2021 : il exclut les personnels administratifs, techniques et de santé affectés dans les directions et services du secrétariat général (DGRH, SAAM, DAF, DNE...) et dans les fonctions supports des services académiques.

Outre les contractuels, les personnels d’encadrement (administrateurs, IJS et emplois fonctionnels notamment), les personnels de l’INSEE ou encore les médecins/pharmaciens inspecteurs de santé publique ne relèvent pas du périmètre IATPSS titulaires présenté ici.

## Synthèse des effectifs BIATPSS gérés et en activité / en fonction (rémunérés sur les programmes du ministère), en personnes physiques et en ETP au 31/12/2021

	Effectifs physiques gérés (toutes positions)	Équivalent en ETP des effectifs physiques gérés	Effectifs physiques en activité	Équivalent en ETP des effectifs physiques en activité
Agents titulaires	4 106	3 755	3 771	3 660
Agents contractuels	ND	ND	ND	ND
<b>Ensemble des BIATPSS</b>	<b>4 106</b>	<b>3 755</b>	<b>3 771</b>	<b>3 660</b>

© DGRH

<sup>1</sup> IATPSS : personnels ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé.

Effectifs physiques des personnels BIATPSS titulaires en activité / en fonction (rémunérés sur les programmes du ministère) en 2021 par filière, statutaire, corps et sexe

Filière	Statutaire	Libellé long des corps	Ensemble			% des femmes
			F	H	Total	
Administrative	A	Attaché d'administration de l'État	105	60	165	63,6
	B	Secrétaire administratif (Saenes)	355	76	431	82,4
	C	Adjoint administratif des adm. de l'État (Adjaenes)	437	66	503	86,9
Total de la filière administrative			897	202	1099	81,6
Sociale et de santé	A	Médecin conseiller technique	0	0	0	
	A	Médecin de l'éducation nationale	0	0	0	
	A	Conseiller technique de service social AE	2	0	2	100,0
	A	Assistant de service social AE	1	0	1	100,0
	A	Infirmier (Infenes)	8	0	8	100,0
	B	Infirmier (B)	0	0	0	
Total de la filière sociale et de santé			11	0	11	100,0
Ouvrière	B	Technicien de l'éducation nationale	0	0	0	
	C	Adjoint technique des établissements d'enseignement	0	6	6	0,0
Total de la filière ouvrière			0	6	6	0,0
ITRF	A	Ingénieur de recherche	7	7	14	50,0
	A	Ingénieur d'études	14	17	31	45,2
	A	Assistant ingénieur	6	4	10	60,0
	B	Technicien de recherche et formation	9	9	18	50,0
	C	Adjoint technique de recherche et formation	11	26	37	29,7
Total de la filière des ingénieurs et techniciens de recherche et de formation			47	63	110	42,7
Bibliothèque	A+	Conservateur général des bibliothèques	0	0	0	
	A	Conservateur des bibliothèques	0	0	0	
	A	Bibliothécaire	0	0	0	
	B	Bibliothécaire assistant spécialisé	0	0	0	
	C	Magasinier des bibliothèques	0	0	0	
Total de la filière des bibliothèques			0	0	0	
Personnel technique et pédagogique	A	Conseiller technique et pédagogique supérieur	62	121	183	33,9
	A	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	238	145	383	62,1
	A	Professeur de sport	479	1500	1979	24,2
Total de la filière des personnels techniques et pédagogiques			779	1766	2545	30,6
Ensemble des personnels BIATPSS titulaires en activité			1734	2037	3771	46,0

© DGRH

- ▶ Les effectifs titulaires "en activité / en fonction" correspondent aux agents "en position d'activité" et rémunérés sur un des programmes du ministère à condition que le programme budgétaire soit renseigné dans les bases RH.
- ▶ Champ : France métropolitaine et outre-mer.
- ▶ Source : annuaires RH de février 2022, bureau de gestion pour la filière PTP, situation au 31/12/2021.
- ▶ Lecture : on compte 165 attachés d'administration de l'Etat en activité dont 105 femmes et 60 hommes.

### COMMENTAIRE

Les personnels BIATPSS titulaires en activité sont rattachés principalement aux filières PTP (67% du total des effectifs en activité) et administrative (29%). Le taux de féminisation s'élève à 46% toutes filières confondues.

Les femmes sont les plus représentées dans les filières sociale et de santé (100%), administrative (82%). Elles sont au contraire moins nombreuses que les hommes dans les filières PTP (31%) et ITRF (43%).

## Les inspecteurs de la jeunesse et des sports

### Effectifs physiques gérés

2/2bis.C3 Corps et sexe			F	%	H	%	Total
TITULAIRE	A+	Inspecteurs Jeunesse et Sports	100	33 %	199	67 %	299

► Champ : personnels d'inspection de la jeunesse et des sports gérés au 31 décembre 2021.

► Source : DE

### Effectifs physiques rémunérés et en fonction

3/3bis.C1 Corps et sexe			F	%	H	%	Total
TITULAIRE	A+	Inspecteurs Jeunesse et Sports	73	32 %	154	68 %	227

► Champ : personnels d'inspection de la jeunesse et des sports rémunérés et en fonction au 31 décembre 2021.

► Source : DE

### Âge moyen des effectifs en fonction sur emploi permanent

7.C1 Âge moyen des effectifs en fonction au 31/12/2021		Effectifs	Âge moyen	
TITULAIRE	A+	Inspecteurs Jeunesse et Sports		
		F	73	46,1
		H	154	49,6
		Ensemble	227	48,5

► Champ : âge moyen des personnels d'inspection de la jeunesse et des sports en fonction sur emploi permanent au 31 décembre 2021.

► Source : DE

### Âge médian des effectifs en fonction sur emploi permanent

7bis.C1 Âge médian des effectifs en fonction au 31/12/2021		Effectifs	Âge médian	
TITULAIRE	A+	Inspecteurs Jeunesse et Sports		
		F	73	49
		H	154	52
		Ensemble	227	50

► Champ : âge médian des personnels d'inspection de la jeunesse et des sports en fonction sur emploi permanent au 31 décembre 2021.

► Source : DE



## 2. Recrutement

### Recrutement des fonctionnaires

#### CHIFFRES-CLÉS SESSION 2021

- ▶ **76** admis aux concours de la Jeunesse et des sports externes et internes
  - 55 admis aux concours externes
  - 3 admis aux 3<sup>es</sup> concours
  - 18 admis aux concours internes
- ▶ **53%** des admis sont des femmes
- ▶ **72%** des admis sont issus des concours externes
- ▶ **8** candidats présents pour un poste

#### SOURCES ET CHAMP

Les résultats aux différents concours de la Jeunesse et des sports sont issus de Cyclades (Cycle automatisé des examens et concours).

### Les indicateurs des concours

**Présents:** candidats qui se sont présentés à au moins une épreuve, ou ayant envoyé un dossier RAEP ou un rapport d'activité.

**Admis:** candidats admis sur liste principale.

**Taux de candidature:** rapport du nombre de présents au nombre de postes.

**Taux de couverture:** rapport du nombre d'admis au nombre de postes, en pourcentage. Il quantifie la part de postes non pourvus par manque de candidats retenus sur liste principale. D'autres postes peuvent également ne pas être pourvus à la suite de désistements des admis sur liste principale.

**Taux de réussite:** rapport du nombre d'admis au nombre de présents, en pourcentage.

Tableau 2.1.1 - Ensemble des admis aux concours de Jeunesse et Sports en 2021

	Concours externes	3 <sup>es</sup> concours	Concours internes	Total	Évolution 2020/2021 (en %)	Femmes (en %)	Ensemble des admis (en %)
Professeur de sport - conseiller d'animation sportive <sup>1</sup>	22	-	3	25	-	36,0	32,9
Professeur de sport - conseiller technique sportive <sup>1</sup>	12	-	-	12	-	25,0	15,8
Sport de haut niveau <sup>1</sup>	-	-	3	3	-	66,7	3,9
Conseiller d'Éducation Populaire et de Jeunesse	17	3	8	28	+ 12,0	75,0	36,8
Inspecteur de la Jeunesse et des Sports	4	-	4	8	+ 33,3	62,5	10,5
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>76</b>	<b>+ 145,2</b>	<b>52,6</b>	<b>100,0</b>

<sup>1</sup> Les concours de professeurs de sport et sportifs de haut niveau n'étaient pas ouverts en 2020.

▶ Champ : France métropolitaine + DROM + COM.

▶ Source : DGRH, CYCLADES, session 2021.

Tableau 2.1.2 - Nombre de postes et de candidats aux concours de Jeunesse et Sports en 2021

		Postes	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis /présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
Concours externes	Professeur de sport - conseiller d'animation sportive <sup>1</sup>	22	187	93	23,7	4,2	22	36,4	23,7	100
	Professeur de sport - conseiller technique sportive <sup>1</sup>	12	196	108	17,6	9,0	12	25,0	11,1	100
	Conseiller d'Éducation Populaire et de Jeunesse	17	426	138	65,2	8,1	17	82,4	12,3	100
	Inspecteur de la Jeunesse et des Sports	4	226	60	43,3	15,0	4	75,0	6,7	100
	<b>Total concours externes</b>	<b>55</b>	<b>1035</b>	<b>399</b>	<b>39,3</b>	<b>7,3</b>	<b>55</b>	<b>50,9</b>	<b>13,8</b>	<b>100</b>
3 <sup>es</sup> concours	Conseiller d'Éducation Populaire et de Jeunesse	3	88	28	50,0	9,3	3	100,0	10,7	100
	<b>Total 3<sup>es</sup> concours</b>	<b>3</b>	<b>88</b>	<b>28</b>	<b>50,0</b>	<b>9,3</b>	<b>3</b>	<b>100,0</b>	<b>10,7</b>	<b>100</b>
Concours internes	Professeur de sport - conseiller d'animation sportive <sup>1</sup>	3	70	33	21,2	11,0	3	33,3	9,1	100
	Sportif de haut niveau <sup>1</sup>	3	67	51	39,2	17,0	3	66,7	5,9	100
	Conseiller d'Éducation Populaire et de Jeunesse	8	178	78	67,9	9,8	8	50,0	10,3	100
	Inspecteur de la Jeunesse et des Sports	4	53	21	38,1	5,3	4	50,0	19,0	100
	<b>Total concours internes</b>	<b>18</b>	<b>368</b>	<b>183</b>	<b>48,1</b>	<b>10,2</b>	<b>18</b>	<b>50,0</b>	<b>9,8</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>1491</b>	<b>610</b>	<b>42,5</b>	<b>8,0</b>	<b>76</b>	<b>52,6</b>	<b>12,5</b>	<b>100</b>	

<sup>1</sup> Les concours de professeurs de sport et sportifs de haut niveau n'étaient pas ouverts en 2020.

► Champ : France métropolitaine + DROM + COM.

► Source : DGRH, CYCLADES, session 2021.

En 2021, on compte 76 admis pour 76 postes, soit un taux de couverture de 100% (tableau 2.1.2).

Les femmes sont moins nombreuses que les hommes parmi les candidats qui se présentent aux concours. Au total des concours, elles représentent 42,5%.

Elles représentent 39% des présents aux concours externes, 50% des présents au 3<sup>e</sup> concours et 48% des présents aux concours internes. Elles sont cependant plus nombreuses parmi les admis : 53% des admis sont des femmes. Aux concours externes, 51% des admis sont des femmes, 100% au 3<sup>e</sup> concours, 50% aux concours internes.

Au concours externe de professeur de sports-conseiller d'animation sportive, 24% des présents et 36% des admis sont des femmes. Au concours externe de professeur de sports-conseiller technique sportive, 18% des présents et 25% des admis sont des femmes (tableau 2.1.2).

## Les inspecteurs de la jeunesse et des sports

Les concours sont la voie privilégiée pour l'accès au corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports (IJS). Ils représentent ainsi 57% des recrutements.

### Les autres voies d'accès sont :

- l'accueil en détachement de fonctionnaires appartenant à des corps de niveau comparable (29% des recrutements),
- la liste d'aptitude, qui permet de promouvoir des candidats personnels techniques et pédagogiques (7%),
- un recrutement par la voie contractuelle d'une personne en situation de handicap dans un emploi d'IJS a également été réalisé en 2021. L'agent ayant donné satisfaction, il a été titularisé dans le corps en 2022.

La part des femmes dans le recrutement des IJS, 36%, est légèrement supérieure à leur représentation dans le corps (33%) mais peut toutefois sembler insuffisante en comparaison des recrutements intervenus dans les autres corps d'inspection. Il convient toutefois

de relativiser cette observation en soulignant que les femmes représentent la moitié des recrutés par concours en 2021 et que la modération de leur représentativité dans le total des recrutements est

liée au fait que seuls des hommes ont été recrutés par la voie du détachement en 2021, pour pourvoir des postes vacants au fil de l'eau et après des entretiens de recrutement organisés par les services employeurs.

### Nombre d'agents recrutés au cours de l'année par corps et par genre

9.C1 Nombre d'agents fonctionnaires recrutés et nommés au 01/09/2021 (pas de recrutement au fil de l'eau)		Inspecteurs Jeunesse et Sports			
TITULAIRE	A+	Mode de recrutement	F	H	Total
		Concours	4	4	8
		Liste d'aptitude	0	1	1
		Détachements	0	4	4
		Recrutement BOE	1	0	1
		<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>14</b>

► Champ : personnels d'inspection de la jeunesse et des sports  
 ► Source : DE

## Les emplois supérieurs et fonctionnels

Avec 42% de femmes primo-nommées dans un emploi d'encadrement supérieur en 2021, l'objectif de 40% fixé par la Loi Sauvadet du 12 mars 2012 (dispositif dit des "nominations équilibrées") a été dépassé parmi

cette population de nouveaux arrivants. La proportion de femmes nommées ou renouvelées doit encore être renforcée, quand bien même l'objectif des nominations équilibrées est en voie d'être atteint pour ces effectifs.

### Nombre d'agents nommés au cours de l'année 2021 sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant dont en primo-nomination

10.C1 Emploi et sexe		NOMMÉS ou RENOUELÉS			DONT PRIMO-NOMMÉS		
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Administration centrale	Directeur	3	3	6	3	3	6
	Chef de service	2	4	6	0	0	0
	Sous-directeur	11	10	21	5	6	11
	Directeur de projet	0	1	1	0	0	0
	Expert de haut niveau	1	2	3	1	1	2
Services déconcentrés	Recteur	1	1	2	1	1	2
	DRAJES	1	6	7	1	3	4
	DA(A)SEN	21	37	58	6	9	15
	SG(R)A	2	4	6	1	2	3
	Dirigeant étab. public	1	1	2	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>69</b>	<b>112</b>	<b>19</b>	<b>26</b>	<b>45</b>	

► Champ : emplois supérieurs et fonctionnels (MENJ + MESR + MSJOP)  
 ► Source : DE – MPES



## 3. Parcours professionnels

Les promotions de corps et de grade présentées dans les tableaux référencés ci-dessous concernent la filière des personnels techniques et pédagogiques (PTP) composée des trois corps de fonctionnaires suivants : professeurs de sport (PS), conseiller technique et pédagogique supérieur (CTPS) et les conseillers d'éducation populaire et de la jeunesse (CEPJ). Les promotions prononcées en 2021 sont les premières promotions consécutives au transfert de la gestion des missions jeunesse et sport au ministère de l'Éducation nationale au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

En matière de parcours professionnel, la filière des PTP relève des lignes directrices de gestion ministérielles relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports.

### La filière des personnels techniques et pédagogiques (PTP)

Les promotions sont établies sur proposition des recteurs pour les tableaux d'avancement et sur candidature du fonctionnaire pour les listes d'aptitude.

Conformément aux dispositions du statut général de la fonction publique, les avancements de corps et de grade sont prononcés au vu de l'appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle. Les appréciations portées dans le cadre des rendez-vous de carrière sont ainsi valorisées dans l'établissement des promotions de grade. Il est à noter une singularité de la filière qui s'appuie sur un barème national indicatif permettant un interclassement des proposés par critères objectifs pour l'accès au grade "hors classe".

En 2021, les taux de promotion d'accès à la hors classe des trois corps ont augmenté de 1 point conformément à l'arrêté du 20 février 2019 fixant les taux de promotion d'accès à la hors classe des trois corps de 2019 à 2021 permettant ainsi de maintenir le nombre de promotions. S'agissant de l'accès à la classe exceptionnelle, le contingentement a été fixé pour les trois corps sur la base de 8,77 % de l'effectif du corps concerné.

Nombre de promouvables et de promus par grade

Par filière, catégorie statutaire, corps/grade, âge moyen et sexe  
Personnels BIATPSS titulaires en 2021

Filière	Catégorie statutaire	Libellé du corps	Corps et grade	Promouvables						Promus					
				F	H	Total	%F	%H	Âge moyen	F	H	Total	%F	%H	Âge moyen
Personnel technique et pédagogique	A	CTPS	Conseiller technique et pédagogique supérieur classe exceptionnelle	13	45	58	22%	78%	61	-	4	4	0%	100%	60
			Conseiller technique et pédagogique supérieur hors classe	47	89	136	35%	65%	55	7	10	17	41%	59%	59
	A	CEPJ	Échelon spécial de la classe exceptionnelle des CEPJ	2	1	3	67%	33%	63	2	1	3	67%	33%	63
			Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse Classe exceptionnelle	35	23	58	60%	40%	57	12	3	15	80%	20%	57
			Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse hors classe	101	50	151	67%	33%	49	10	5	15	67%	33%	51
	A	PS	Échelon spécial de la classe exceptionnelle des professeurs de sport	2	27	29	7%	93%	63	2	12	14	14%	86%	63
			Professeur de sport classe exceptionnelle	100	371	471	21%	79%	59	7	27	34	21%	79%	59
			Professeur de sport hors classe	215	602	817	26%	74%	49	24	57	81	30%	70%	53
	<b>Total des promouvables la filière des personnels techniques et pédagogiques</b>				<b>515</b>	<b>1208</b>	<b>1723</b>	<b>30%</b>	<b>70%</b>		<b>64</b>	<b>119</b>	<b>183</b>	<b>35%</b>	<b>65%</b>

© DGRH

Nombre de promouvables par corps et de promus par grade

Par filière, catégorie statutaire, corps/grade, âge moyen et sexe  
Personnels BIATPSS titulaires en 2021

Filière	Catégorie statutaire	Libellé du corps	Corps et grade	Promouvables						Promus					
				F	H	Total	%F	%H	Âge moyen	F	H	Total	%F	%H	Âge moyen
Personnel technique et pédagogique	A	CTPS	Conseiller technique et pédagogique supérieur (domaine jeunesse)	20	6	26	77%	23%	49	1	1	2	50%	50%	59
			Conseiller technique et pédagogique supérieur (domaine sport)	47	152	199	24%	76%	57	1	3	4	25%	75%	55
<b>Total des promouvables la filière des personnels techniques et pédagogiques</b>				<b>67</b>	<b>158</b>	<b>225</b>	<b>30%</b>	<b>70%</b>		<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>33%</b>	<b>67%</b>	

© DGRH

► Champs : BDS FPE 021 et 021 bis / BDS FPE 023 et 023 bis  
► Source : BDS 2021

## Les inspecteurs de la jeunesse et des sports (IJS)

### Avancement de grade

Le corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports comprend trois grades : inspecteur, inspecteur hors classe (taux de promotion 2021 fixé à 15%) et inspecteur de classe exceptionnelle (taux de promotion 2021 fixé à 10%). Ce dernier grade est doté d'un échelon spécial contingenté à 30% de l'effectif du grade.

### Promotion de corps

La liste d'aptitude permet de promouvoir des candidats personnels techniques et pédagogiques dans le corps des IJS. En 2021, une seule promotion était règlementairement possible.

Ces campagnes 2021 se sont déroulées dans le contexte du transfert au 1<sup>er</sup> janvier 2021 des personnels de la jeunesse et des sports. Ce transfert a nécessité un décalage de plusieurs mois des résultats afin de permettre la bonne appropriation et la poursuite des travaux initiés par les ministères sociaux fin 2020.

Une attention particulière a été accordée aux principes suivants :

- ▶ Valeur professionnelle et acquis de l'expérience professionnelle :  
Pour prononcer les promotions de grade et de corps, sont notamment pris en compte les éléments relatifs au parcours professionnel et au parcours de carrière des personnels en s'appuyant sur les éléments objectifs que constituent les évaluations des agents, les avis et propositions des recteurs ainsi que la liste des postes et fonctions occupés. Les missions exercées sur des emplois fonctionnels sont particulièrement valorisées dans le cadre de l'accès à la classe exceptionnelle et à l'échelon spécial pour les IJS.
- ▶ Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :  
La direction de l'encadrement s'attache à ce que la répartition des promotions se rapproche de la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et également de leur représentation dans les effectifs du corps et du grade.

### 21.C1/21bis.C1 - Nombre de promouvables/promus par grade

Inspecteurs Jeunesse et Sports	Hors classe				Exceptionnelle				Échelon spécial			
	Nbre	Part des femmes	Âge moyen Femmes	Âge moyen Hommes	Nbre	Part des femmes	Âge moyen Femmes	Âge moyen Hommes	Nbre	Part des femmes	Âge moyen Femmes	Âge moyen Hommes
Promouvables	53	30%	47,3	47	59	28%	52,1	56,6	45	20%	58,4	57,9
Promus	7	29%	49	43,4	5	60%	52	51,5	6	17%	60	58,6

▶ Champ : avancements de grade des personnels d'inspection de la jeunesse et des sports

▶ Source : DE

### 23.V2/23bis.V2 - Nombre de promouvables/promus dans le corps des IJS (liste d'aptitude)

TITULAIRE	A+	Accès au corps des : Inspecteurs Jeunesse et Sports	Tranches d'âge	Promouvables		Promus	
				Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
			Moins de 30 ans	0	0	0	0
			30 à moins de 40 ans	0	1	0	0
			40 ans à moins de 50 ans	0	1	0	0
			50 ans et plus	2	2	0	1
			<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

▶ Champ : promotions dans le corps des Inspecteurs de la Jeunesse et des Sports

▶ Source : DE

## Développement de l'accompagnement personnalisé des agents : la gestion des ressources humaines de proximité

### Présentation du dispositif général bénéficiant à tous les agents, en cours de déploiement

Dans le contexte de la transformation de l'action publique engagée par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, mais également dans une optique d'attractivité des carrières et de meilleure allocation des compétences, l'accompagnement personnalisé des personnels et de leur projet professionnel, la réussite des transitions professionnelles et des mobilités sont devenus un enjeu majeur de la politique des ressources humaines.

Avec la mise en œuvre d'une gestion des ressources humaines de proximité dans toutes les académies depuis la rentrée 2019, mobilisant l'expertise de l'ensemble des acteurs de l'écosystème RH académique, le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse a entrepris la transformation de sa politique de ressources humaines pour accompagner chacun dans son parcours de carrière ainsi que pour répondre aux difficultés rencontrées au quotidien (Circulaire n° 2019-105 du 17 juillet 2019).

Après une première année d'expérimentation qui a concerné la moitié des académies en 2018-2019, le dispositif a été généralisé à la totalité des académies à la rentrée de l'année scolaire 2019-2020 et progressivement densifié au cours des années scolaires 2019-2020, et 2020-2021. Les objectifs du dispositif sont les suivants :

- ▶ accompagner individuellement les personnels qui le souhaitent en termes d'évolution professionnelle et de valorisation de leurs compétences pour la mise en œuvre d'un projet de mobilité et de carrière, en lien, le cas échéant, avec un projet de formation ;
- ▶ proposer, en complément de l'action de leurs responsables hiérarchiques, un soutien aux personnels en difficulté ou victimes d'atteintes à leur image ou à leur intégrité ;
- ▶ apporter un appui aux encadrants, sous forme d'aide et de conseil dans le domaine de l'accompagnement des personnels ;

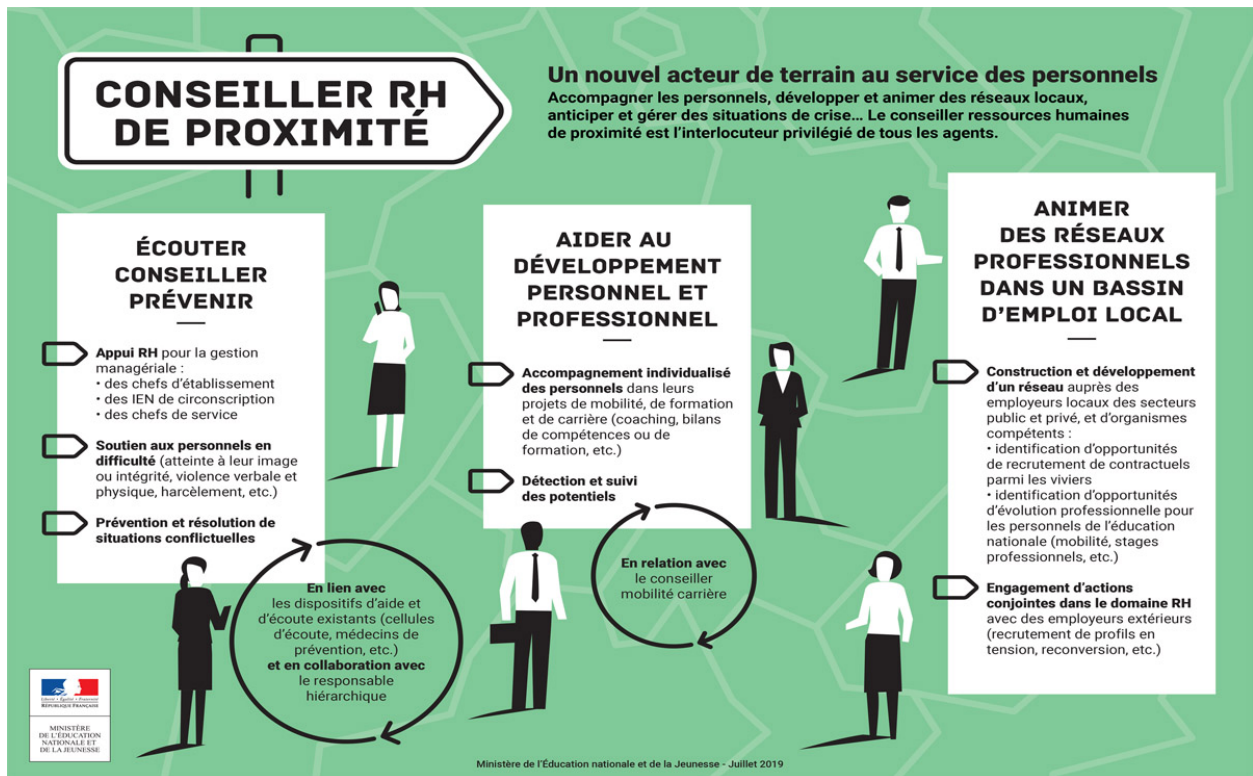
- ▶ interagir avec l'environnement institutionnel du ministère et les bassins d'emplois locaux pour faciliter les mobilités entre les fonctions publiques, identifier les perspectives pour les personnels du ministère et aider à la constitution de viviers de ressources.

Cette politique d'accompagnement personnalisé renforcé des personnels s'intègre dans le cadre de la politique RH globale de chaque territoire académique et doit se concrétiser dans les actions déclinées dans la feuille de route RH académique.

Les conseillers RH de proximité n'exercent pas de compétences en matière de gestion administrative (avancements, promotions, etc.) ni en matière d'intervention sociale.

Sous l'autorité des directeurs des ressources humaines, ils constituent l'un des "points d'entrée" de l'accompagnement RH.

À ce titre, ils favorisent les synergies entre les différents acteurs (chefs d'établissement, inspecteurs, chefs de service...) et services RH (division des personnels, division de la formation, conseillers techniques sociaux, de santé, notamment les médecins de prévention, assistantes sociales, conseillers mobilité carrière, conseillers en évolution professionnelle, correspondants handicap, référents égalité professionnelle, etc.), de manière à permettre une réponse réactive à la diversité des demandes, à l'appui des missions et expertises de tous les acteurs RH.



### Présentation de l'accompagnement RH des personnels jeunesse et sports

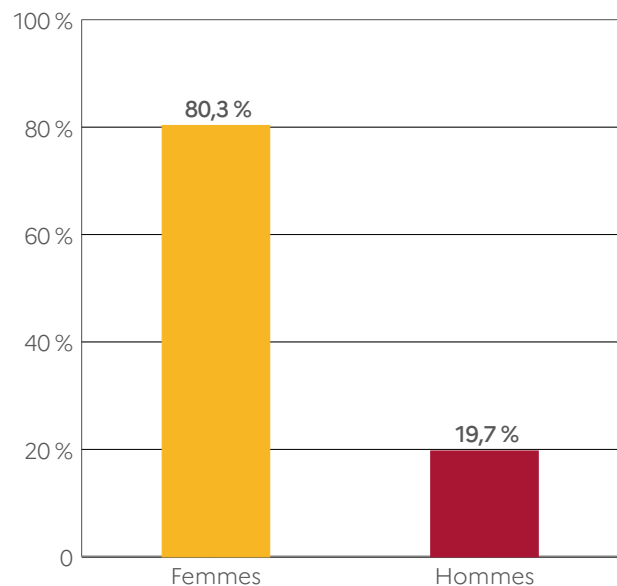
En parallèle au protocole d'accompagnement relatif à l'accompagnement RH, signé le 4 mars 2020 (voir préface), les agents de jeunesse et sports pouvaient avoir accès au dispositif général d'accompagnement personnalisé, présenté ci-dessus. Le caractère récent de ce dispositif initié en 2019, encore peu connu en 2021, explique notamment le très faible nombre de sollicitations émanant des agents de jeunesse et sports au cours de la phase transitoire de rapprochement de la jeunesse et des sports et de l'éducation nationale.

### Enquête RH de proximité 2021-2022

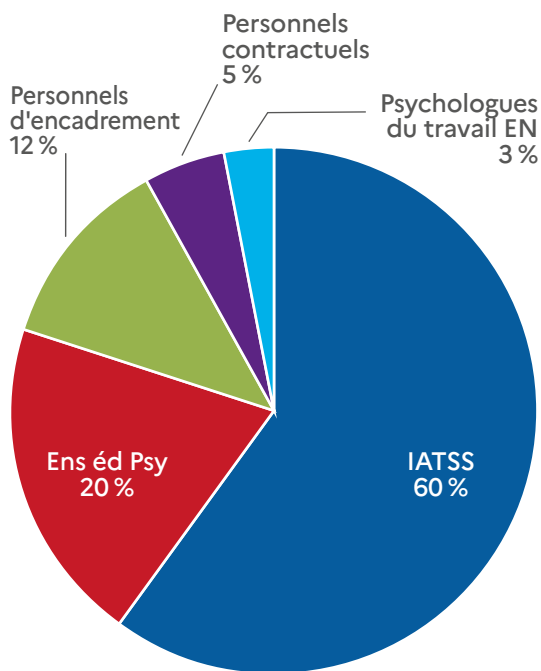
**Population de référence:** un réseau de RH de proximité de 264 agents soit 238 conseillers RH de proximité et une trentaine de conseillers mobilité carrière.

**Profil des conseillers RH de proximité:** très majoritairement, il s'agit d'une femme, appartenant aux personnels administratifs, dont les adjoints gestionnaires.

### Répartition Femmes/Hommes



### Profils des conseillers RH de proximité



Les conseillers RH de proximité peuvent participer à des offres académiques de formation (ateliers spécifiques RH, projets transversaux). Ils peuvent participer aux instances de l'école académique de la formation continue (comité de pilotage de l'école, réunions de bassin d'éducation et de formation, commissions chargées d'accorder les formations financées par le CPF, bilans de compétences, congés personnels de formation).

Les conseillers RH de proximité peuvent participer au recrutement, apportant leur aide à la détection de profils dans le cadre de la constitution de viviers, de sourcing en territoire. Ils travaillent également avec les partenaires (Pôle emploi...) et les services de gestion de personnels.

Les quotités de service des conseillers varient. Les personnels contractuels sont majoritairement à 100% (ils ne représentent que 5% des conseillers RH de proximité). Alors que les personnels administratifs représentent la majorité des conseillers RH de proximité, leur quotité n'est qu'à 20% et sont à 38% en adjonction de service. Les personnels enseignants ont une quotité de service supérieure à 50%. Les personnels d'encadrement ont majoritairement une quotité de service inférieure à 20%.

#### Professionnalisation des conseillers RH de proximité :

- une formation d'adaptation à l'emploi (FAE) : les DRH de proximité et les conseillers RH de proximité bénéficient d'une formation nationale assurée par

l'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF), en lien avec la direction générale des ressources humaines (DGRH), avec un tronc commun de connaissances pour l'acquisition d'une culture commune et la mise en réseau des acteurs ainsi formés et un parcours adapté à leur expérience professionnelle antérieure.

- une formation continue adaptée aux besoins des conseillers : mise en place durant l'année 2020-2021, les thématiques abordées ont notamment été : le travail et la prise en compte du handicap, l'intégration des personnels de la jeunesse et des sports, la formation continue.

#### Implantation et organisation des RH de proximité

Chaque personnel doit pouvoir contacter un conseiller des RH de proximité au plus près de son école, de son établissement ou de son lieu d'exercice. Aussi, chaque académie identifie les modalités les plus en adéquation avec ses spécificités et son contexte local, afin de déterminer le maillage territorial pertinent.

Les modalités de déploiement : dès l'expérimentation en 2018, des équipes mobiles RH de proximité itinérantes dans les départements. Elles représentent 30% des modalités d'organisation et les 70% correspondent à des permanences sur site.

#### Le périmètre d'action du conseiller RH de proximité

Le périmètre d'action des conseillers RH de proximité est généralement départemental et au niveau d'un bassin d'éducation et de formation (BEF), le coordinateur agissant au niveau académique.

#### Une sollicitation accrue du service et une offre en continu

Durant l'année scolaire 2018-2019 (année d'expérimentation), le service a répondu à 3000 demandes. Le service a été généralisé à la rentrée 2019. Pour l'année 2019-2020, ont été enregistrées 24 000 demandes. En 2020-2021 leur nombre a été d'environ 30 000, soit une multiplication par 10 depuis l'installation du service. Ce chiffre s'est stabilisé à 34 338 sollicitations en 2021-2022.

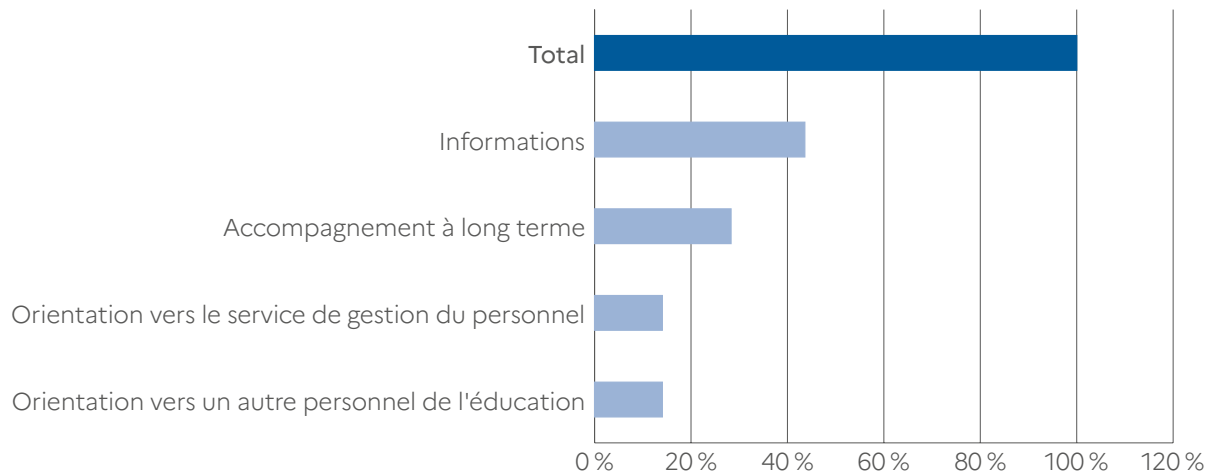
### Les réponses apportées par les RH de proximité

2/3 des réponses apportées par les conseillers RH de proximité relèvent d'une information individuelle. Les

autres réponses, soit 1/3, sont très variées, allant d'une orientation vers un autre interlocuteur (8%) à des informations collectives (1%).

### Les réponses apportées aux personnels relevant de la jeunesse et des sports

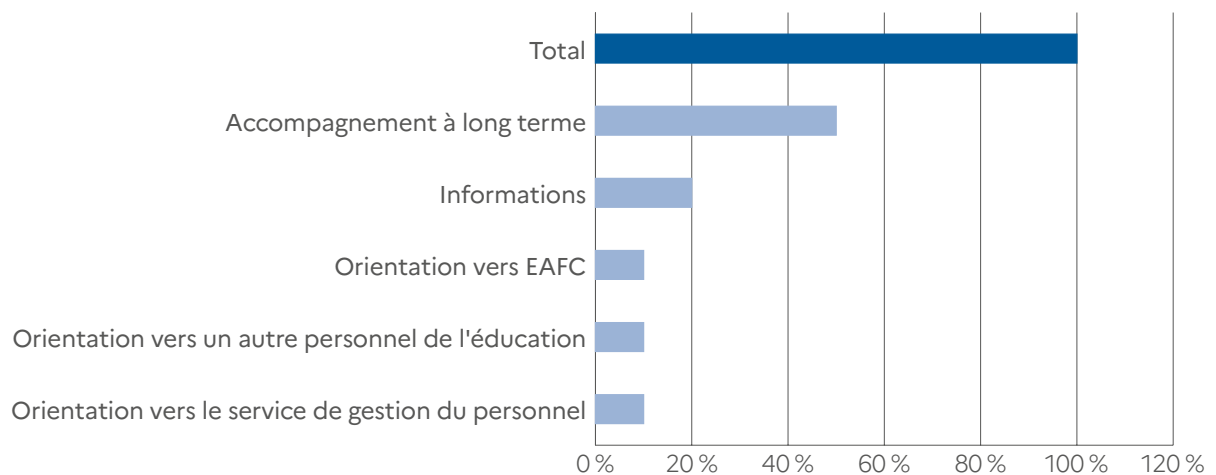
#### Types de réponses apportées aux personnels féminins relevant de la jeunesse et des sports



► Source : DGRH F1

► Lecture : pourcentages établis à partir de 7 réponses.

#### Types de réponses apportées aux personnels masculins relevant de la jeunesse et des sports



► Source : DGRH F1

► Lecture : pourcentages établis à partir de 10 réponses.

### L'appui managérial

L'appui managérial aux personnels d'encadrement se développe, soit sous la forme de mentorat, coaching individuel mais aussi avec des séances collectives pour accompagner, par exemple, des services.



# 4. Formation

La publication de la circulaire n° 2019-133 du 23 septembre 2019 relative au schéma directeur de la formation continue de l'ensemble des personnels de l'éducation nationale pour 2019-2022, intégrant les agents de la jeunesse et des sports dès 2021, a permis de fixer un nouveau cadre de pilotage national et pluriannuel de la formation, décliné localement par les programmes académiques de formation.

Ce schéma ministériel a réaffirmé l'indispensable continuum entre la formation initiale, la formation continuée dans les trois premières années d'exercice, et la formation continue. Il a visé à garantir aux personnels une formation adaptée à leurs besoins et à leurs attentes et à les accompagner dans leurs souhaits d'évolution professionnelle.

## Le schéma directeur de la formation de tous les personnels repose sur 7 principes

- ▶ 1 Le schéma directeur s'adresse à l'ensemble des personnels de l'État - professeurs, inspecteurs pédagogiques, personnels de direction, personnels d'éducation et d'orientation, personnels administratifs, techniques, sociaux, de santé, les personnels d'accompagnement (AED, AESH), personnels de la jeunesse, personnels des sports - qui participent au service public de l'éducation, de la jeunesse et des sports.
- ▶ 2 Il traduit le nécessaire continuum entre formation initiale, formation continuée et formation continue. La formation continuée constitue notamment un enjeu essentiel, en ce qu'elle permet d'accompagner l'entrée dans la carrière des agents en inscrivant dans une perspective de moyen terme, prévisible et cohérente, les actions de formation dont ils bénéficient.
- ▶ 3 Les actions de formation continue doivent être, aussi souvent que possible, menées en proximité. Sont donc privilégiées les formations en école, en établissement et en réseau ou bassin, notamment adaptés aux besoins exprimés par les personnels et les équipes dans une logique d'établissements de service.
- ▶ 4 La diversification des viviers de formateurs et la valorisation des compétences des personnels, notamment celles acquises en formation universitaire ou professionnelle ou dans un cadre interministériel ou interinstitutionnel (PFRH par exemple).
- ▶ 5 La qualité, le niveau et la crédibilité de la formation continue impliquent que celle-ci soit aussi souvent que possible certifiante ou diplômante.
- ▶ 6 Le recours à l'ensemble des modalités de formation continue (en présentiel, en distanciel, hybride, collective ou individuelle) doit être envisagé à tous les stades de la formation, en veillant à l'équilibre entre les différents formats et à leur séquençage dans la durée.
- ▶ 7 La "traçabilité" des formations suivies et des compétences acquises doit faciliter l'accompagnement des carrières et la détection des potentialités.

Trois grands objectifs pour les agents sont portés par le schéma directeur ministériel qui doit leur permettre de :

- ▶ 1 "Se situer dans le système éducatif", pour permettre de développer les connaissances générales sur le système éducatif, les réformes, la culture juridique, la déontologie... Tous les personnels doivent avoir bénéficié d'actions de formation dans tout ou partie des domaines de cet axe, selon leurs demandes et en fonction des responsabilités exercées, sur la période 2019-2022.
- ▶ 2 "Se perfectionner et adapter ses pratiques professionnelles", notamment sur des thèmes prioritaires tels que la transmission des valeurs de la République, l'égalité des chances et de réussite de tous les élèves, l'école inclusive, l'apprentissage des fondamentaux, la prévention des violences, le numérique, l'évaluation... Tous les personnels doivent avoir bénéficié d'une formation complète sur tout ou partie de ces sujets sur les 3 années du schéma directeur.
- ▶ 3 "Être accompagné dans son évolution professionnelle et valoriser ses compétences", afin de répondre à la demande des personnels souhaitant bénéficier d'un accompagnement individuel dans leur parcours professionnel (v. ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 renforçant les droits à formation des agents publics et créant un droit à l'accompagnement personnalisé). L'objectif est de réserver 10 et 20% du budget de la formation continue pour cet axe.

Les académies sont toutes entrées dans des phases d'échanges avec les DRAJES pour identifier les personnels relevant de leur périmètre de gestion.

Certaines ont pu intégrer les agents dans les bases de gestion académiques et ont été informées des demandes de formation à compter de septembre 2021. Les formations du PAF ont été proposées aux personnels de la jeunesse et des sports.

Toutefois tous les personnels de la Jeunesse & Sports ne bénéficiaient pas d'une adresse académique et cela n'a pas permis pas d'avoir une visibilité sur l'ensemble des personnels.

L'intégration au sein du ministère des personnels relevant de la jeunesse et des sports permet l'incorporation non seulement de nouveaux objectifs de formation mais également le développement d'une culture commune entre des personnels.

Des liens déjà établis avec l'institut national du sport, de l'expertise et de la performance (INSEP), ainsi qu'avec l'école des cadres des sports nouvellement créée, devaient faire l'objet d'un renforcement.

## Bilan de l'année 2021

Durant l'année 2021 en général, les académies ont été très mobilisées pour accompagner l'ensemble des personnels dans l'évolution de leurs parcours.

À partir de janvier 2021, l'offre nationale de formation (ONM) qui était proposée aux personnels de la jeunesse et des sports a été ajoutée au plan national de formation (PNF 2020-2021) alors déjà constitué. Cette inscription des actions de formation a concerné la période allant jusqu'en juin 2021.

L'ONM destinée aux personnels de la jeunesse et des sports est devenue partie intégrante du PNF 2021-2022, les actions de formation inscrites dans les plans académiques de formation (PAF) leur étant par ailleurs accessibles.





# 5. Rémunérations

**BDS FPE 032 - Masse salariale en euros :**  
ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (y compris CAS pensions)

		2021
21	Rémunérations d'activités	154 238 350
22	Cotisations et contributions sociales	101 953 090
23	Prestations sociales et allocations diverses	289 747
<b>Total</b>		<b>256 481 187</b>

► Source : Chorus

**BDS FPE 034 - Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA**

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A+	4	17	21
A	7	26	33
B	2	1	3
C	1	1	2
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>45</b>	<b>59</b>

**BDS FPE 035 - Distribution des rémunérations nettes, ventilé par sexe (déciles)**

Décile	Femmes	Hommes
1	1653	2181
2	1877	2402
3	2103	2603
4	2317	2772
5	2508	3036
6	2721	3307
7	2995	3512
8	3395	3923
9	3965	4739

**BDS FPE 037 - Pour les agents sur emploi permanent :**  
nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés

Emploi permanent	Femmes	Hommes	Total
Contractuels droit public sur emplois permanents	125	135	261
Fonctionnaires ou Magistrats	1234	1808	3042
Militaires	2	2	3
<b>Total général</b>	<b>1361</b>	<b>1945</b>	<b>3306</b>

## BDS FPE 038 - Pour les agents sur emploi permanent : nombre de mois de personnes physiques payées

Emploi permanent	Femmes	Hommes	Total
Contractuels droit public sur emplois permanents	1521	1630	3151
Fonctionnaires ou Magistrats	14700	19010	33710
Militaires	18	22	40
<b>Total général</b>	<b>16239</b>	<b>20662</b>	<b>36901</b>

BDS FPE 040 - Pour les agents des autres catégories et statuts rémunérés :  
total des rémunérations annuelles brutes versées, dont heures supplémentaires

Emploi permanent	Femmes	Hommes	Total
Contractuels droit privé (apprentis)	44789	54174	98963
Contractuels droit public sur emplois non -permanents	2583982	14383964	16967946
<b>Total général</b>	<b>2628771</b>	<b>14438138</b>	<b>17066909</b>

BDS FPE 041 - Pour les agents des autres catégories et statuts rémunérés :  
nombre d'équivalent temps plein rémunérés

Emploi permanent	Femmes	Hommes	Total
Contractuels droit privé (apprentis)	3	3	6
Contractuels droit public sur emplois non -permanents	12	13	25
<b>Total général</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>31</b>

BDS FPE 042 - Pour les agents des autres catégories et statuts rémunérés :  
nombre de mois de personnes physiques payées

Emploi permanent	Femmes	Hommes	Total
Contractuels droit privé (apprentis)	35	41	76
Contractuels droit public sur emplois non -permanents	568	2903	3471
<b>Total général</b>	<b>603</b>	<b>2944</b>	<b>3547</b>





# 6. Organisation du travail et temps de travail

## Les inspecteurs de la jeunesse et des sports

168.C1/V4 - Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année 2021 pour raison de santé par motif

			Type de congés	Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total
Titulaire	A+	Inspecteurs Jeunesse et Sports (IJS)	CMO	Moins de 30 ans	0	3	3
				30 à 39 ans	3	0	3
				40 à 49 ans	6	3	9
				50 ans et plus	4	16	20
			CLM	Moins de 30 ans	0	0	0
				30 à 39 ans	1	0	1
				40 à 49 ans	0	0	0
				50 ans et plus	3	2	5
			CLD	Moins de 30 ans	0	0	0
				30 à 39 ans	1	0	1
				40 à 49 ans	0	0	0
				50 ans et plus	0	2	2
			CITIS	Moins de 30 ans	0	0	0
				30 à 39 ans	0	0	0
				40 à 49 ans	0	0	0
				50 ans et plus	1	1	2
<b>Total</b>					<b>19</b>	<b>27</b>	<b>46</b>

► Champ : personnels d'inspection de la jeunesse et des sports

► Source : RENOIRH (DE)

169.C1/V4 - Nombre total de journées d'absence au cours de l'année 2021  
pour raison de santé par motif

			Type de congés	Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total
Titulaire	A+	Inspecteurs Jeunesse et Sports (IJS)	CMO	Moins de 30 ans	0	48	48
				30 à 39 ans	110	0	110
				40 à 49 ans	128	32	160
				50 ans et plus	99	601	700
			CLM	Moins de 30 ans	0	0	0
				30 à 39 ans	254	0	254
				40 à 49 ans	0	0	0
				50 ans et plus	424	484	908
			CLD	Moins de 30 ans	0	0	0
				30 à 39 ans	107	0	107
				40 à 49 ans	0	0	0
				50 ans et plus	0	390	390
			CITIS	Moins de 30 ans	0	0	0
				30 à 39 ans	0	0	0
				40 à 49 ans	0	0	0
				50 ans et plus	6	202	208
<b>Total</b>					<b>1128</b>	<b>1757</b>	<b>2885</b>

► Champ : personnels d'inspection de la jeunesse et des sports

► Source : RENOIRH (DE)





# 7. Dialogue social

Dans le cadre du rapprochement entre la Jeunesse et les Sports et l'Éducation nationale, les ministres concernés ont signé un accord majoritaire sur les modalités du dialogue social pour accompagner le rattachement des personnels de jeunesse et sports à l'Éducation nationale. Cet accord précise les modalités de collaboration des experts jeunesse et sport aux travaux des instances de dialogue social, la gestion des moyens syndicaux et crée un comité de suivi territorial présidé par le recteur de région académique pour dialoguer avec les représentants des personnels jeunesse et sports dans chaque région.

L'accord porte sur une période courant du 1<sup>er</sup> janvier 2021 jusqu'au renouvellement général des instances.

## SOURCE

<https://www.education.gouv.fr/transfert-des-personnels-dans-le-cadre-de-la-reforme-transformation-jeunesse-engagement-sports-307587>

**Protocole sur le dialogue social jeunesse et sports** pendant la période dite transitoire allant du 1<sup>er</sup> janvier 2021 jusqu'au renouvellement général des instances (présenté in extenso ci-dessous).

## *Les instances de dialogue social compétentes et leur fonctionnement*

### *Au niveau ministériel*

#### ► **Le comité technique ministériel de la jeunesse et des sports (CTMJS)**

Le CTMJS, institué par le décret n° 2018-406 du 29 mai 2018 relatif à différents comités techniques et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail placés auprès des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, reste compétent suite au transfert de la gestion des personnels jeunesse et sports au ministère chargé de l'éducation nationale au 1<sup>er</sup> janvier 2021. Les mandats des membres de cette instance sont maintenus jusqu'au prochain renouvellement des instances de représentation du personnel de la fonction publique.

#### ► **Les sujets relatifs à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail propres au périmètre jeunesse et sports relèvent du CTMJS**

À l'heure actuelle, les personnels jeunesse et sports ne disposent pas d'un CHSCT ministériel propre à ce périmètre.

L'instance compétente pour les agents issus du périmètre jeunesse et sports est, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, le CTMJS qui voit donc sa compétence de droit élargie à l'ensemble des problématiques d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, propres aux services et établissements du secteur jeunesse et sports et ce conformément à l'alinéa 9 de l'article 34 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État.

Cette solution permet de préserver l'identité de ce périmètre et de garantir le respect de la représentativité des agents qui le composent. Lors des réunions du CTMJS dédiées à la sécurité et la santé au travail, il est prévu de faire participer le médecin du travail, le conseiller de prévention et l'inspecteur santé et sécurité au travail. Les organisations syndicales siégeant au CTMJS ont la possibilité de proposer à l'administration la participation d'experts des questions d'hygiène, sécurité et conditions de travail lorsque celles-ci sont inscrites à l'ordre du jour des réunions du comité.

Préalablement aux réunions du comité, des groupes de travail peuvent être organisés y compris sur les questions d'hygiène, sécurité et conditions de travail.

### Au niveau territorial

#### ► Les comités techniques

En application de l'article 4 de l'arrêté du 8 avril 2011 portant création du comité technique ministériel et des comités techniques des services déconcentrés du ministère chargé de l'éducation nationale, les comités techniques académiques (CTA) sont compétents dans les matières et conditions fixées par l'article 34 précité pour les questions intéressant l'organisation et le fonctionnement des établissements d'enseignement et de formation des premier et second degrés ainsi que pour les questions communes à l'organisation de ces établissements et des services, situés dans le ressort territorial de l'académie concernée.

En application de l'article 5-1 de l'arrêté du 8 avril 2011 précité, les comités techniques spéciaux académiques (CTSA) sont compétents dans les matières et conditions fixées par l'article 34 précité pour les questions spécifiques intéressant l'organisation des seuls services administratifs du rectorat, d'une part, et chacune des DSDEN, d'autre part.

Lorsqu'il s'agit des missions exercées par le recteur au titre de jeunesse et sports, le CTA est compétent. Lorsqu'il s'agit du fonctionnement des seuls services de la jeunesse, de l'engagement et des sports (DRAJES et SDJES), le CTSA est l'instance au sein de laquelle seront traitées ces questions.

Des groupes de travail préparatoires aux réunions du CTA et du CTSA peuvent être organisés, selon l'ordre du jour. Les organisations syndicales représentatives au sein d'un CTA et d'un CTSA veilleront à

proposer à l'administration la désignation d'experts jeunesse et sports lorsque les questions inscrites à l'ordre du jour les concernent, y compris pour les réunions des groupes de travail préparatoires.

#### ► Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

En application de l'article 5 de l'arrêté du 1<sup>er</sup> décembre 2011 portant création du CHSCTM et des CHSCT des services déconcentrés relevant du ministère chargé de l'éducation nationale, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail académiques (CHSCTA), qui apportent leurs concours aux CTA, sont compétents dans le cadre des dispositions du titre IV du décret du 28 mai 1982 pour connaître de toutes les questions concernant les personnels des écoles, des établissements d'enseignement et de formation du second degré et des services, situés dans le ressort territorial de l'académie concernée.

Le CHSCTA est l'instance au sein de laquelle seront traitées les questions relatives à jeunesse et sports en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail.

#### ► L'articulation des compétences entre les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Cette articulation se décline selon les modalités suivantes sur le plan territorial :

- les CHSCTA voient leurs compétences élargies aux problématiques d'hygiène, sécurité et conditions de travail, propres aux services du secteur jeunesse et sports situés dans leur ressort territorial ;
- les organisations syndicales représentatives au sein d'un CHSCTA veilleront à proposer à l'administration la désignation d'experts jeunesse et sports lorsque les questions inscrites à l'ordre du jour les concernent.

### La gestion des moyens syndicaux

#### ► Le crédit de temps syndical

- La période de transition de janvier 2021 à août 2021 :

Le crédit de temps syndical (CTS) correspond aux 23 équivalents temps plein transférés au MENJS. Les décharges d'activité de service (DAS) ont été attribuées pour l'année scolaire 2020 - 2021. À compter de janvier 2021, le MENJS n'interviendra que pour procéder à des modifications de DAS à la demande des organisations syndicales. Les

autorisations spéciales d'absence (ASA) de l'article 16 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique feront l'objet d'un suivi identique à celui de jeunesse et sports. Le suivi de ces ASA est en cours de réexamen pour les bénéficiaires du MENJS. Dans une perspective d'harmonisation de la gestion des ASA de l'article 16 à partir de septembre 2021, les organisations syndicales de jeunesse et sports seront consultées pour faire part de leurs observations.

- L'attribution des DAS pour l'année scolaire 2021 – 2022 :

Les organisations syndicales seront sollicitées en mai 2021 pour indiquer leur projection de répartition des DAS à compter de septembre 2021. Les notifications de DAS seront adressées par le MENJS aux académies fin juillet 2021, pour une date d'effet au 1<sup>er</sup> septembre 2021.

#### ► **Situation des agents bénéficiant d'une décharge d'activité de service totale**

Les agents à qui une décharge d'activité de service totale a été notifiée avant le transfert au MENJS, se voient garantir le maintien des attributions indemnitaires.

Les agents qui à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 bénéficient d'une décharge totale auront droit au maintien du bénéfice de l'équivalent des montants et droits de l'ensemble des primes et indemnités légalement attachées à leur emploi à la date correspondant à celle de leur DAS.

#### ► **La communication syndicale**

Conformément au décret n° 82-447 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique et à l'arrêté du 4 novembre 2014 relatif aux conditions générales d'utilisation par les organisations syndicales des technologies de l'information et de la communication dans la fonction publique de l'État, le MENJS met à la disposition de ses organisations syndicales plusieurs outils dédiés à leur communication syndicale. Ces outils ont été revus pour le MENJ en 2019, à l'aune de l'entrée en vigueur du RGPD. Les organisations syndicales se conforment à la décision ministérielle du 11 juillet 2019 relative aux conditions et aux modalités d'utilisation des technologies de l'information et de la communication par les organisations syndicales dans les services du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse.

Le MENJS s'engage à mettre à la disposition de chaque organisation syndicale jeunesse et sports un dispositif équivalent, composé des éléments suivants :

- une adresse de messagerie électronique aux coordonnées de l'organisation syndicale ;
- une page d'information syndicale qui lui est spécifiquement réservée, accessible à l'ensemble des personnels sur le site intranet ou à défaut sur le site internet des différents services ;
- des listes de diffusion pour l'envoi de messages aux personnels, dans le cadre du dispositif "OSTIC", conformément aux dispositions du RGPD.

Pour établir ces listes de diffusion, un catalogue national de listes de diffusion, qui pourra être décliné au niveau déconcentré, sera constitué et mis à disposition des organisations syndicales en fonction de leur périmètre de syndicalisation, au cours de l'année 2021. La définition de ce catalogue sera réalisée à partir de réunions de travail bilatérales entre le MENJS et chaque organisation syndicale, afin de recueillir l'expression de ses besoins de communication et de présenter l'accompagnement à l'utilisation du dispositif OSTIC. Ces réunions seront programmées à partir de janvier 2021.

### **Un comité de suivi territorial dans chaque région académique**

Un suivi territorial du déploiement des missions en matière de jeunesse, d'engagement et de sport est mis en œuvre dans chaque région académique dès la signature du présent protocole. Ce suivi permet aux acteurs du niveau régional et du niveau départemental ainsi qu'aux organisations syndicales de partager la montée en charge de l'animation de ces missions et de repérer, pour y répondre, les questions relatives à la situation des personnels.

Le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports s'engage ainsi à mettre en place un comité de suivi territorial au sein de chaque région académique, dédié à ces nouvelles missions académiques : partage d'informations sur leur mise en œuvre, identification de besoins spécifiques liés à celles-ci sur le territoire, dans un contexte d'évolution tant sur le plan organisationnel qu'en matière de ressources humaines.

#### ► **Composition**

Ces comités de suivi associent les organisations syndicales et les autorités administratives, et sont composés de la manière suivante :

- s'agissant des représentants du personnel : il est fait appel à des représentants des organisations syndicales siégeant au comité technique ministériel de la jeunesse et des sports, désignés par

celles-ci : cinq représentants désignés par l'UNSA, deux représentants désignés par la FSU, un représentant désigné respectivement par le SGEN-CFDT, la CGT et SUD.

- s'agissant des représentants de l'administration : ce comité est présidé par le recteur de région académique. Il sera fait appel aux interlocuteurs des niveaux régional, notamment le Drajés, et départemental, de manière à assurer un dialogue constructif et documenté.

#### ► **Fonctionnement**

Ces comités se réunissent au moins une fois par trimestre et en tant que de besoin.

Les séances de ce comité comportent :

- un point d'étape sur le déploiement territorial des missions en matière de jeunesse, d'engagement et de sport au sein de la région académique. Une attention particulière sera portée à la mise en œuvre des grands objectifs de ces missions nouvelles au sein des services académiques et sur leurs conséquences en matière de ressources humaines ;
- un point sur les situations individuelles repérées ainsi que sur les dispositifs mis en œuvre pour accompagner les agents, afin de s'assurer de l'adéquation des outils aux réalités du terrain.

Ces points donnent lieu à un relevé de décisions.

#### ► **Articulation avec les instances locales de dialogue social**

Les points examinés en comité de suivi territorial pourront, en fonction de leur nature et du champ de compétence respectif de ces instances, être examinés en comité technique académique, en comité technique spécial académique, ou en comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail académique.

#### ► **Articulation avec le comité technique ministériel de la jeunesse et des sports**

Le recteur de région académique communique au ministère (secrétariat général/DGRH) le calendrier des séances du comité de suivi territorial ainsi qu'une synthèse des échanges intervenus dans ce cadre, afin d'assurer la diffusion des bonnes pratiques et une information du comité technique ministériel de la jeunesse et des sports.

## Instances de dialogue social

### BDS RSU 177 - Nombre de réunions des instances au cours de l'année, ventilé par type d'instance et ventilé par niveau pour le CSA

Le comité technique ministériel de la jeunesse et des sports (CTMJS) a été placé sous la présidence du ministre chargé de la jeunesse et des sports par le décret n° 2020-1765 du 30 décembre 2020 relatif à divers comités techniques et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail placés auprès des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse, des sports, de l'enseignement supérieur, de la recherche, des affaires sociales, de la santé, du travail et de l'emploi qui a modifié le décret n° 2018-406 du 29 mai 2018 qui l'avait créé.

La baisse du nombre de réunions du CTM Jeunesse et Sports sur deux ans peut s'expliquer par le transfert de gestion des agents de Jeunesse et Sports depuis les ministères sociaux vers le ministère de l'éducation nationale qui a nécessité un nombre plus important de réunions en 2020-2021

#### BDS RSU 177

#### Nombre de réunions du CTMJS au cours de l'année

CTMJS	Année scolaire 2020/21	Année scolaire 2021/22
Nombre de consultations	15	10
dont séances SSCT*	2	3
dont VDU**	3	2

\* SSCT : santé, sécurité et conditions de travail

\*\* VDU : vote défavorable unanime

En outre, certaines séances ont pu être organisées spécialement pour le passage d'un texte particulier, augmentant ainsi mécaniquement le nombre de réunions.

## Représentants du personnel

### BDS RSU 176 - Nombre de représentants du personnel par type d'instance et niveau pour le CSA

Nombre de représentants du personnel au CTMJS				
Répartition femmes/hommes lors des élections	Septembre 2021		Septembre 2022	
Fixé par arrêté du	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
Femmes	7 (47%)	7 (47%)	6 (40%)	9 (60%)
Hommes	8 (53%)	8 (53%)	9 (60%)	6 (40%)
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

## Moyens accordés aux syndicats

### Moyens humains

#### BDS RSU 181 - Volume annuel du contingent global de crédit de temps syndical prévu à l'article 16 du décret n°82-447 du 28.05.1982

Année scolaire	Organisations syndicales du secteur Jeunesse et Sports	Crédit attribué
2021	DT08 - CFDT J&S - CFDT secteur Jeunesse et Sports	4,76
2021	GT24 - CGT J&S - CGT secteur Jeunesse et Sports	1,40
2021	GF16 - FO J&S - FNEC/FP-FO secteur Jeunesse et Sports	0,29
2021	FJ00 - FSU J&S - FSU secteur Jeunesse et Sports	4,62
2021	SJ00 - SUD Éducation J&S - SUD Éducation secteur Jeunesse et Sports	1,59
2021	EJ00 - UNSA-Éducation J&S - UNSA-Éducation Jeunesse et Sports	10,40
		<b>23,06</b>

Lors des élections professionnelles de décembre 2018, le contingent ministériel était de 19 ETP auxquels se sont ajoutés le transfert de 4 ETP des programmes 141 et 214

de l'éducation nationale vers le programme 124, soit un contingent global de 23 ETP.

### Autres moyens

#### BDS RSU 182 - Volume de crédits de temps syndical effectivement utilisé

Année scolaire	Organisations syndicales du secteur Jeunesse et Sports	Crédit attribué	Crédit consommé	Crédit disponible	Répartition Hommes	Répartition Femmes	Total	% Hommes	% Femmes
2021	DT08 - CFDT J&S CFDT secteur Jeunesse et Sports	4,76	3,8	0,96	4	7	11	36,36	63,64
2021	GT24 - CGT J&S CGT secteur Jeunesse et Sports	1,40	1,4	0	1	1	2	50,00	50,00
2021	GF16 - FO J&S FNEC/FP-FO secteur Jeunesse et Sports	0,29	0,29	0	0	1	1	0,00	100,00
2021	FJ00 - FSU J&S FSU secteur Jeunesse et Sports	4,62	4,39	0,23	13	6	19	68,42	31,58
2021	SJ00 - SUD Éducation J&S SUD Éducation secteur Jeunesse et Sports	1,59	1,59	0	2	3	5	40,00	60,00
2021	EJ00 - UNSA-Éducation J&S UNSA-Éducation Jeunesse et Sports	10,40	10,3	0,1	13	10	23	56,52	43,48
		<b>23,06</b>	<b>21,77</b>	<b>1,29</b>					



# 8. Discipline

## Les inspecteurs de la jeunesse et des sports

L'action disciplinaire concernant les personnels des corps d'encadrement relève de la compétence du ministre, quel que soit le niveau de sanction.

En 2021, 1 seule sanction a été prononcée à l'encontre d'un inspecteur de la jeunesse et des sports, qui concernait un homme et relevait du groupe 3.

### Nombre de sanctions prononcées en 2021

189.C1 - Type de sanction, nature de la faute et sexe			
Type de sanction \ Nature de la faute	Violences sexuelles et sexistes		Total
	Hommes	Femmes	
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans			0
Rétrogradation	1		1
Déplacement d'office	a		0
	b		0
Blâme	f		0
Avertissement	f		0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

#### personnel d'inspection J&S

a déplacement d'office hors de la résidence

b déplacement d'office dans la résidence

f sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire

► Champ : personnels d'inspection de la jeunesse et des sports

► Source : cellule juridique DE2 – année civile 2021

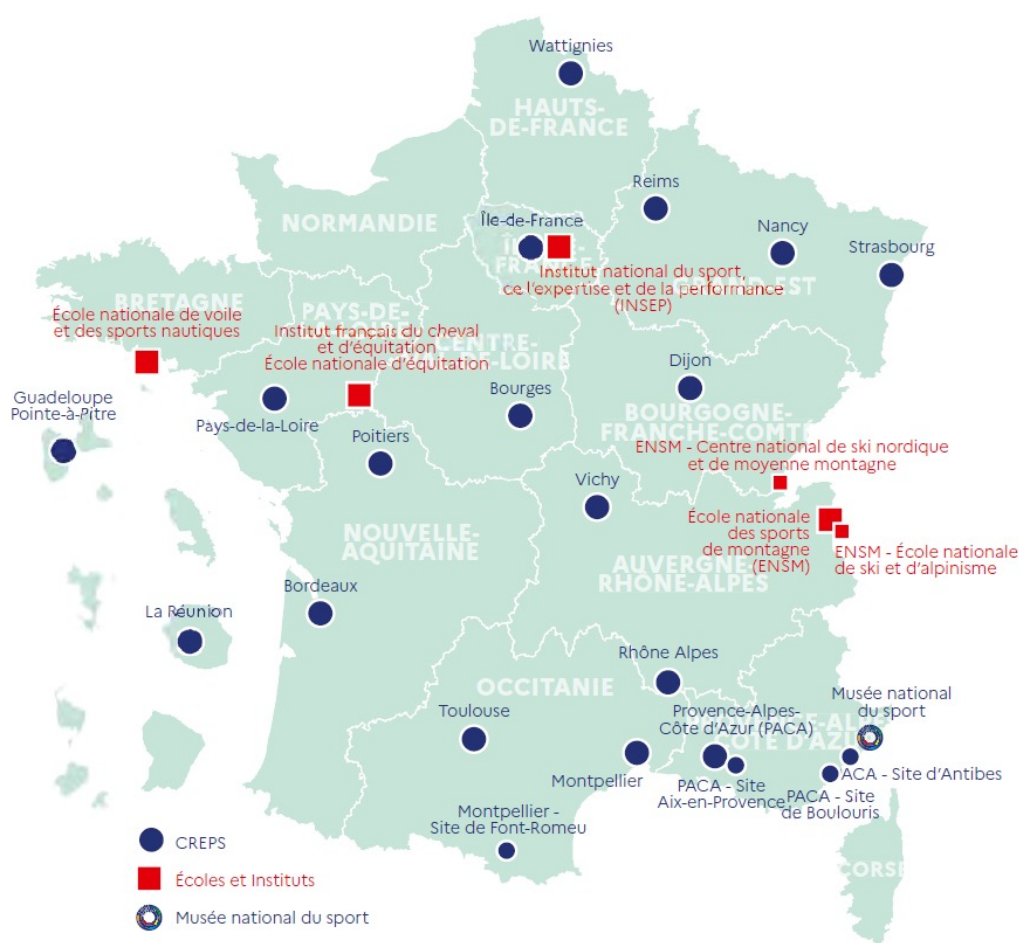


# Zoom sur les effectifs relevant de la direction des sports

## LES PRINCIPALES DONNÉES 2021

Les femmes et les hommes des 22 établissements du ministère des Sports et des Jeux Olympiques et Paralympiques en région

Le ministère des Sports et des Jeux Olympiques et Paralympiques s'appuie sur un réseau de 22 d'établissements répartis sur l'ensemble du territoire national pour la mise en œuvre de ses politiques publiques dans le sport particulièrement dans l'accompagnement des sportifs dans leur double projet sportif et scolaire (ou professionnel), d'un suivi médical et paramédical adapté aux exigences du sport de haut niveau ainsi que dans la formation d'éducateurs sportifs et de jeunesse. Le Musée national du sport, basé à Nice, participe également à la promotion et au rayonnement de la France par l'intermédiaire de ses collections mondialement reconnues.





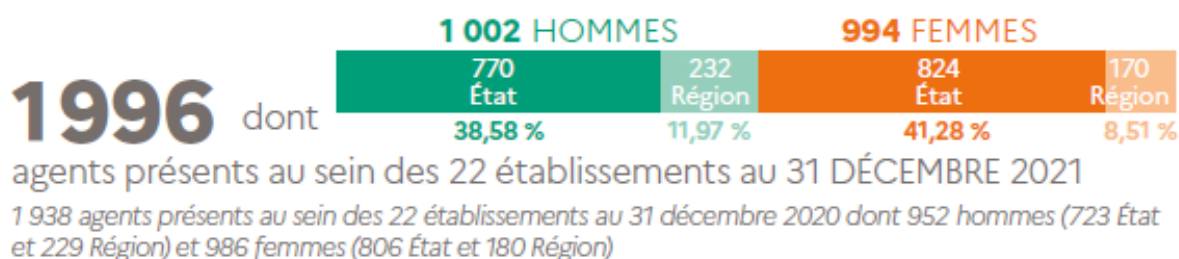
Âge moyen  
**44 ans 5 mois**



Âge moyen homme  
**44 ans 8 mois**



Âge moyen femme  
**44 ans 3 mois**



Âge moyen homme  
**45 ans 6 mois**



Âge moyen femme  
**45 ans 5 mois**

Au 31 décembre 2021



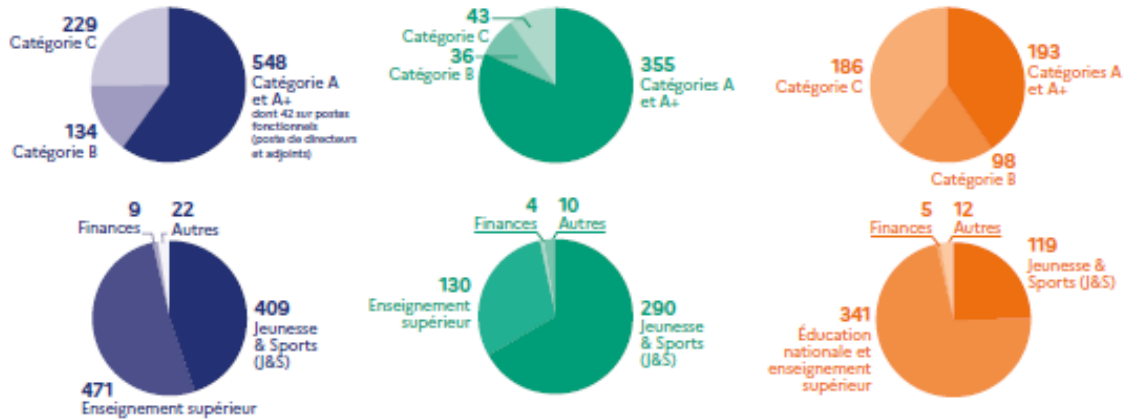


Au 31 décembre 2021

**911**

**TITULAIRES** dont  
(hors agents région)

Au 31 décembre 2020, 897 titulaires



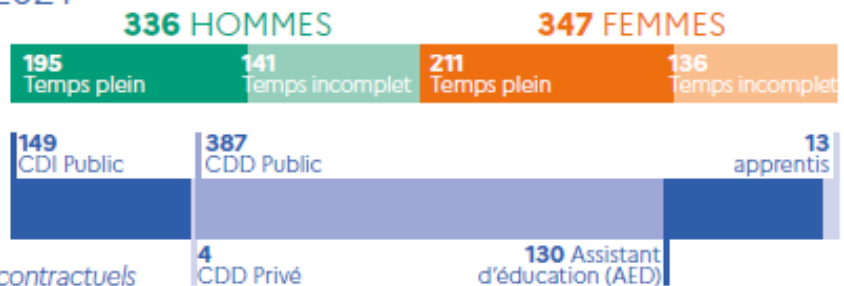
Au 31 décembre 2021

**683**

**CONTRACTUELS**  
(hors agents région)

dont

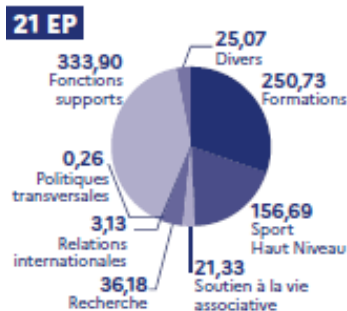
Au 31 décembre 2020, 632 contractuels



Au 31 décembre 2021, les **MISSIONS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS** en ETPT :

911 TITULAIRES :

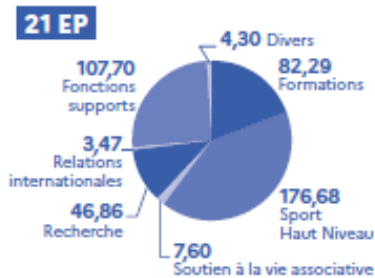
**833,28 ETPT**



**MNS** CASP<sup>2</sup> - Accueil du public 2 - Activités commerciales 1 - Fonctions support 1

683 CONTRACTUELS :

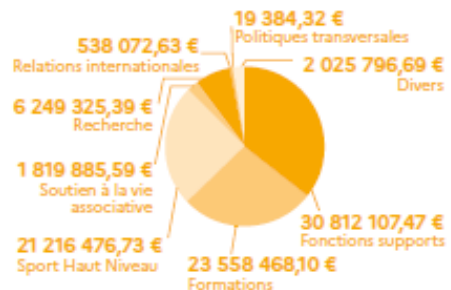
**443,93 ETPT**



**MNS** CASP<sup>1</sup> 4,25 - Accueil du public 3,25 - Activités commerciales 3,33 - Fonctions support 4,20

RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE PAR MISSION

**86 239 516,92 €<sup>2</sup>**



1. Conservation Acquisition Scientifique Patrimoine  
2. Ce montant ne comprend pas la totalité des dépenses de masse salariale des établissements



LES EFFECTIFS

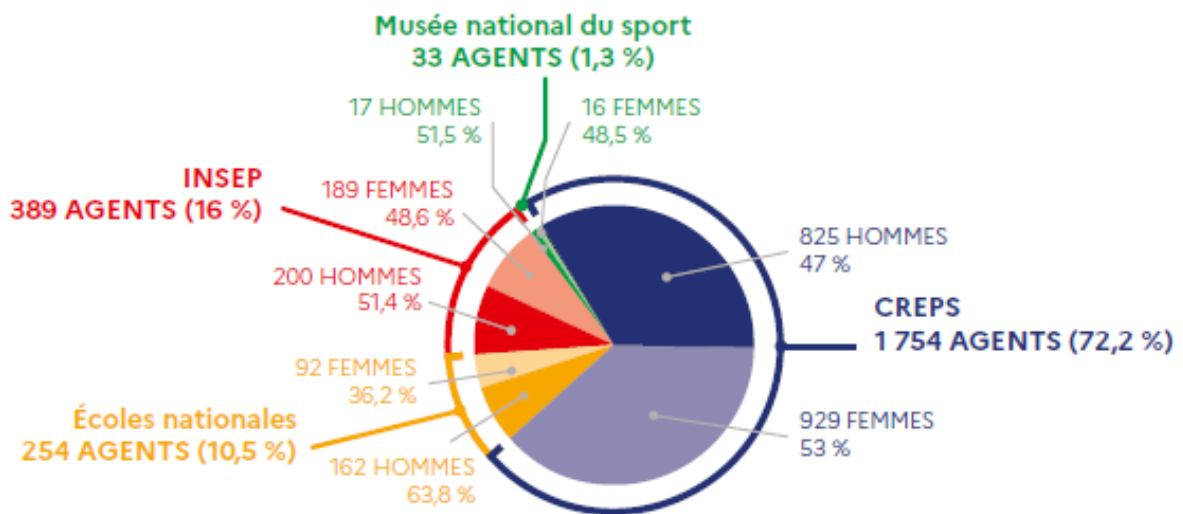
**DONNÉES GLOBALES**

**LES 2 430 AGENTS PRÉSENTS DURANT L'ANNÉE 2021**

2 232 agents ont travaillé au sein de l'un des 22 établissements durant l'année 2020

Durant l'année 2021, **2 430 agents** ont exercé leurs fonctions dans les 22 établissements du ministère des sports et des jeux Olympiques et Paralympiques. La répartition « femmes – hommes » est quasiment parfaite avec **1 226 femmes** (50,4 %) et **1 204 hommes** (49,6 %).

La répartition entre établissements publics est la suivante :



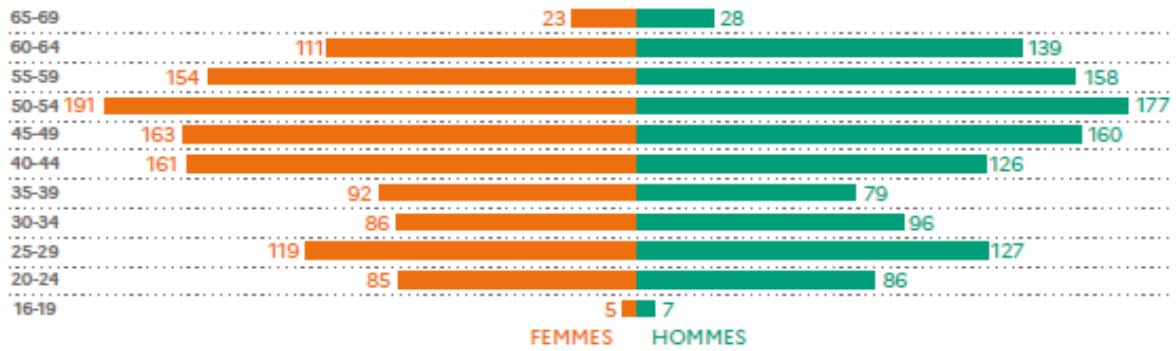
Tout comme la répartition « hommes-femmes », la moyenne d'âge est quasiment similaire entre les hommes, **44 ans et 8 mois** et les femmes, **44 ans et 3 mois**.

Elle se répartit comme suit :

<b>Agents issus des corps propres de la jeunesse et des sports</b>	<b>48 ans et 3 mois</b>
Poste d'encadrement	55 ans et 3 mois
IJS	52 ans et 7 mois
CTPS Sport	56 ans et 2 mois
CTPS Jeunesse	58 ans et 3 mois
CEPJ	51 ans
PS	50 ans et 4 mois
Autre (CSTS ...)	49 ans et 4 mois
<b>Personnels administratifs (ADJAMAS, SAMAS, AAE, IGE, IGR...)</b>	<b>50 ans et 2 mois</b>
<b>Personnels techniques (ATT, ATEE, ASI...)</b>	<b>46 ans et 9 mois</b>



La pyramide des âges :



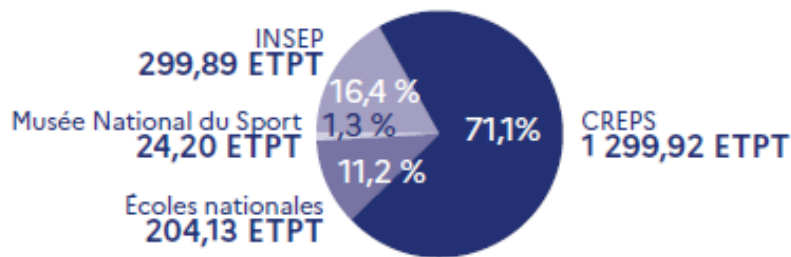
La direction des sports connaît la dernière date d'arrivée pour les **2 430 agents** au sein de leur établissement.

La durée moyenne de présence d'un agent dans un établissement est de **7 ans et 2 mois** et varie en fonction des ministères d'appartenance :

- Ministère des Sports et des Jeux Olympiques et Paralympiques : **8 ans et 5 mois**
- Ministère de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur : **10 ans et 10 mois**
- Ministère des Finances : **4 ans et 4 mois**

Pour les **2 430 agents** dont la direction des sports dispose des données individuelles, nous comptabilisons **1 828,14 ETPT**, soit une moyenne théorique de **0,75 ETPT par agent**.

La répartition entre établissements publics est la suivante :





## LES 1 996 AGENTS PRÉSENTS AU 31 DÉCEMBRE 2021

1 938 agents présents au sein des 22 établissements au 31 décembre 2020

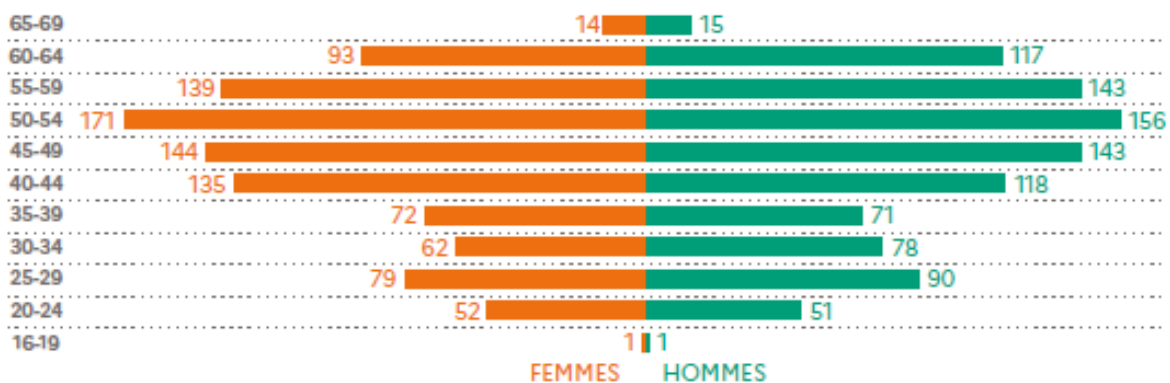
Au 31 décembre 2021, **1 996 agents** étaient présents au sein des établissements publics avec **1 594** agents œuvrant pour des missions État (79,9 %) et **402** exerçant des missions Région (20,1 %).

La répartition « hommes – femmes » au 31 décembre 2021 est de **50,2% pour les hommes** et **49,8% pour les femmes**.

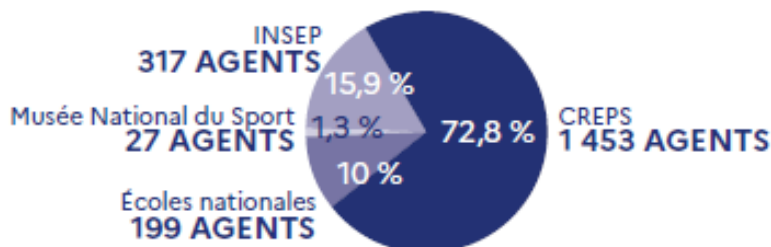
L'âge moyen des hommes est de **45 ans et 6 mois**.

L'âge moyen pour les femmes est de **45 ans et 5 mois**.

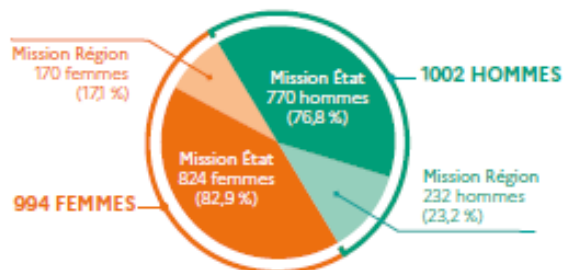
La pyramide des âges :



La répartition entre établissements publics est la suivante :



La répartition des missions État et Région est établie de la manière suivante par genre :





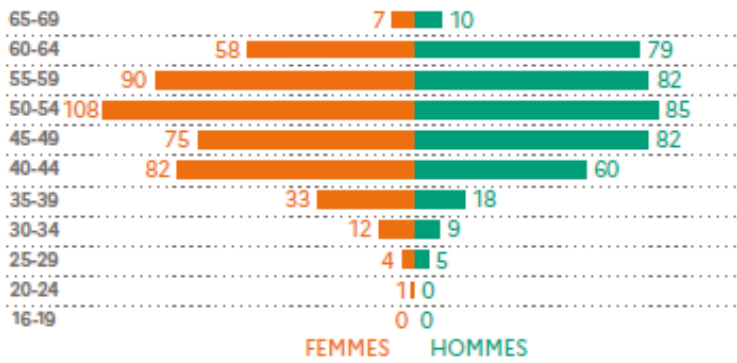
## LES 911 AGENTS TITULAIRES AU 31 DÉCEMBRE 2021

Au 31 décembre 2020, 897 titulaires

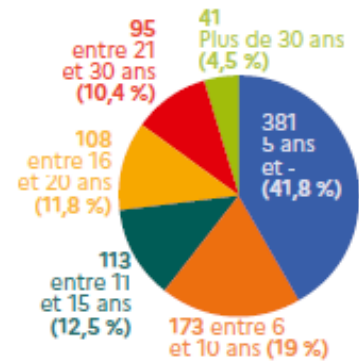
Parmi les 1 594 agents exerçant des missions État, **911 l'étaient en qualité de titulaires (57,1 %)**. Le total en équivalent temps plein (ETP) s'élève à **897,87 ETP** soit une moyenne théorique de 0,99 ETP par agent.

La moyenne d'âge des agents titulaires présents au 31 décembre 2021 est de **50 ans et 5 mois**.

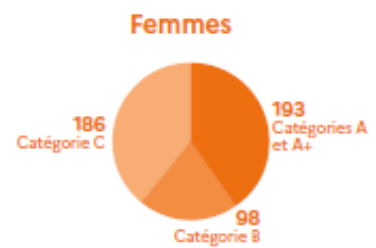
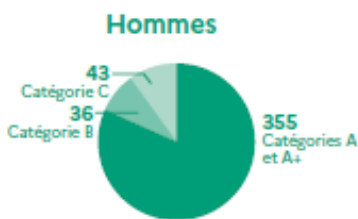
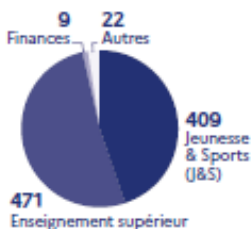
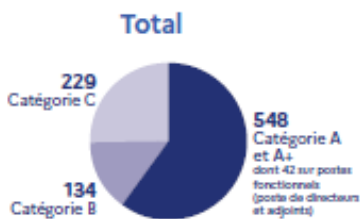
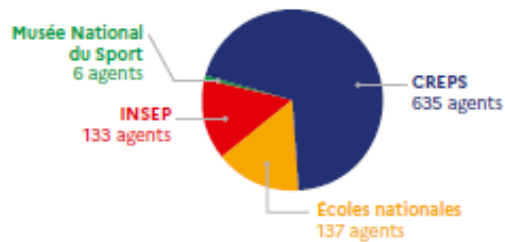
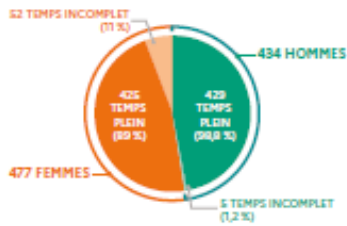
Pyramide des âges :



Présence moyenne au sein de l'établissement : **10 ans et 8 mois**



Concernant les **911 agents titulaires** :





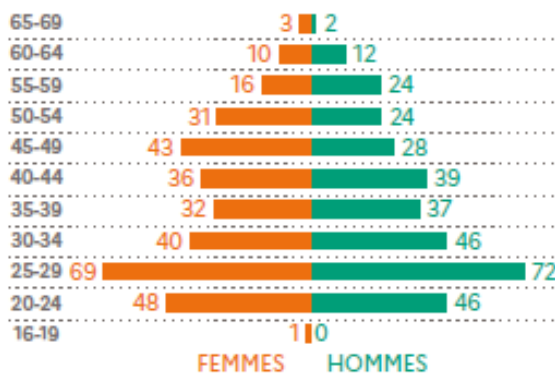
## LES 683 AGENTS CONTRACTUELS AU 31 DÉCEMBRE 2021

Au 31 décembre 2020, 632 contractuels

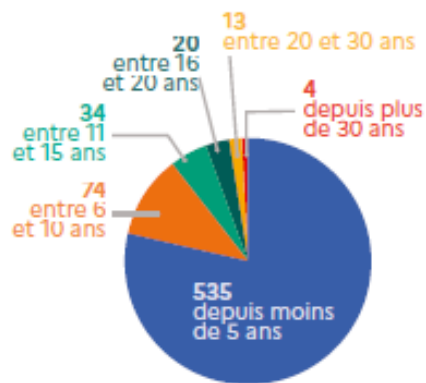
Parmi les **1 594 agents** exerçant des missions État au 31 décembre 2021, **683 agents** étaient présents au sein des établissements publics en tant qu'agents contractuels soit **42,8 %** (hors agents Région). Le total en équivalent temps plein (ETP) s'élève à 568,88 ETP soit une moyenne théorique de **0,83 ETP** par agent.

La moyenne d'âge des agents contractuels présents au 31 décembre 2021 est de **37 ans et 4 mois** soit 13 ans de moins que les agents titulaires.

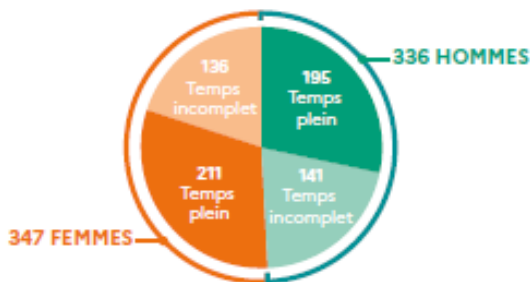
Pyramide des âges :



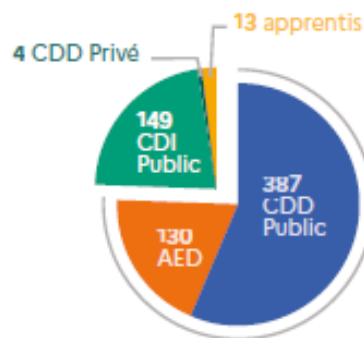
Présence moyenne au sein de l'établissement : **3 ans et 7 mois**



Concernant les 683 agents contractuels :



Répartition des statuts des agents contractuels :



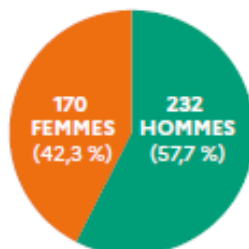
Même si les assistants d'éducation (AED) sont des contrats à durée déterminée de droit public, la direction des sports souhaite les différencier du statut de CDD Public.



## LES 402 AGENTS « RÉGION » AU 31 DÉCEMBRE 2021

Au 31 décembre 2020, 409 agents Région

Au 31 décembre 2021, 402 agents exercent des missions au titre des Régions. Les principales caractéristiques sont les suivantes :



- Âge moyen établi à **48 ans**.
- **8 ans et 9 mois d'ancienneté** au sein des établissements d'accueil.
- **388** à temps complet et **14** à temps partiel.

## DONNÉES PAR ÉTABLISSEMENTS

### RÉPARTITION HOMMES / FEMMES DANS LES ÉTABLISSEMENTS AU 31 DÉCEMBRE 2021 (HORS RÉGION)

CREPS	Hommes	Femmes	Total	
CREPS PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	58	68	126	
CREPS MONTPELLIER	34	46	80	
CREPS BORDEAUX	34	43	77	
CREPS ÎLE DE FRANCE	31	44	75	
CREPS PAYS DE LA LOIRE	35	39	74	
CREPS WATTIGNIES	28	40	68	
CREPS TOULOUSE	27	41	68	
CREPS RHÔNE ALPES	30	33	63	
CREPS POITIERS	28	31	59	
CREPS VICHY	27	30	57	
CREPS DIJON	23	32	55	
CREPS CENTRE	25	23	48	
CREPS REIMS	18	28	46	
CREPS NANCY	24	20	44	
CREPS LA REUNION	19	21	40	
CREPS POINTE À PITRE	17	22	39	
CREPS STRASBOURG	12	20	32	
<b>Total CREPS</b>	<b>470</b>	<b>581</b>	<b>1051</b>	<b>65,9% des effectifs</b>
	44,7%	55,3%		
Établissements nationaux	Hommes	Femmes	Total	
ENSM	77	57	134	8%
ENVSN	33	14	47	3%
IFCE	13	5	18	1%
INSEP	164	153	317	20%
MUSÉE DU SPORT	13	14	27	2%
<b>Total Établissements nationaux</b>	<b>300</b>	<b>243</b>	<b>543</b>	<b>34% des effectifs</b>
	55,4%	44,6%		
<b>Total des 22 établissements</b>	<b>770</b>	<b>824</b>	<b>1594</b>	
	48,31%	51,69%		



## RÉPARTITION PAR STATUT DANS LES ÉTABLISSEMENTS AU 31 DÉCEMBRE 2021 (HORS RÉGION)

CREPS	Titulaire	CDD Public	AED	CDI Public	CDD Privé	C. App.	Total	Titulaires / Total
CREPS PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	77	17	23	8		1	126	61%
CREPS MONTPELLIER	48	17	8	7			80	60%
CREPS BORDEAUX	47	16	8	4		2	77	61%
CREPS ÎLE DE FRANCE	39	20	10	4		2	75	52%
CREPS PAYS DE LA LOIRE	36	31	3	3	1		74	49%
CREPS WATTIGNIES	42	8	13	5			68	62%
CREPS TOULOUSE	43	21		4			68	63%
CREPS RHÔNES ALPES	39	18		6			63	62%
CREPS POITIERS	36	18	5				59	61%
CREPS VICHY	35	9	3	10			57	61%
CREPS DIJON	40	7	6	2			55	73%
CREPS CENTRE	25	11	4	8			48	52%
CREPS REIMS	21	11	9	4		1	46	46%
CREPS NANCY	32	1	10	1			44	73%
CREPS LA RÉUNION	29	3	8				40	73%
CREPS POINTE À PITRE	25	6	6	2			39	64%
CREPS STRASBOURG	21	3	8				32	66%
<b>Total général</b>	<b>635</b>	<b>217</b>	<b>124</b>	<b>68</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>1051</b>	<b>60%</b>
	60,4%	20,6%	11,8%	6,5%	0,1%	0,6%		

Établissements nationaux	Titulaire	CDD Public	AED	CDI Public	CDD Privé	C. App.	Total	Titulaires / Total
INSEP	133	130	6	44		4	317	42%
ENSM	85	23		24	2		134	63%
ENVSN	34	7		6			47	72%
MUSÉE NATIONAL DU SPORT	6	11		7		3	27	22%
IFCE (Agents J&S)	18						18	100%
<b>Total Établissements nationaux</b>	<b>276</b>	<b>171</b>	<b>6</b>	<b>81</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>543</b>	<b>51%</b>
	50,8%	31,5%	1,1%	14,9%	0,4%	1,3%		

<b>Total des 22 établissements</b>	<b>911</b>	<b>388</b>	<b>130</b>	<b>149</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>1594</b>	<b>58,5%</b>
	57,2%	24,3%	8,2%	9,3%	0,2%	0,8%		

## RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DANS LES ÉTABLISSEMENTS AU 31 DÉCEMBRE 2021 (HORS RÉGION)

CREPS	ED*	A et A+	B	C	NC**	Total	ED A & A+ / total
CREPS PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	4	57	14	27	24	126	48%
CREPS MONTPELLIER	3	37	12	20	8	80	50%
CREPS BORDEAUX	2	40	9	16	10	77	55%
CREPS ÎLE DE FRANCE	2	35	12	15	11	75	49%
CREPS PAYS DE LA LOIRE	2	40	5	24	3	74	57%
CREPS TOULOUSE	2	33	14	18	1	68	51%
CREPS WATTIGNIES	2	26	11	16	13	68	41%
CREPS RHÔNES ALPES	2	32	4	8	17	63	54%
CREPS POITIERS	1	33	4	21		59	58%
CREPS VICHY	2	29	7	14	5	57	54%
CREPS DIJON	2	23	3	15	12	55	45%
CREPS CENTRE	2	22	8	12	4	48	50%
CREPS REIMS	1	18	6	11	10	46	41%
CREPS NANCY	2	17	4	9	12	44	45%
CREPS LA RÉUNION	2	16	7	4	11	40	41%
CREPS POINTE À PITRE	2	18	3	8	8	39	50%
CREPS STRASBOURG	2	11	5	6	8	32	41%
<b>Total CREPS</b>	<b>35</b>	<b>487</b>	<b>128</b>	<b>244</b>	<b>157</b>	<b>1051</b>	<b>50%</b>
	3%	46%	12%	23%	15%		
Établissements nationaux	ED*	A et A+	B	C	NC**	Total	ED A & A+ / total
INSEP	3	199	42	67	6	317	64%
ENSM	3	73	17	41	0	134	57%
ENVSN	2	23	2	19	1	47	53%
MUSÉE NATIONAL DU SPORT	1	8	9	5	4	27	33%
IFCE (Agents J&S)		18			0	18	100%
<b>Total Établissements nationaux</b>	<b>9</b>	<b>321</b>	<b>70</b>	<b>132</b>	<b>11</b>	<b>543</b>	<b>61%</b>
	1,7%	59,1%	12,9%	24,3%	2,0%		
<b>Total des 22 établissements</b>	<b>44</b>	<b>808</b>	<b>198</b>	<b>376</b>	<b>168</b>	<b>1594</b>	<b>53%</b>
	2,8%	50,7%	12,4%	23,6%	10,5%		

\* : ED : Équipe de Direction

\*\* : NC : Non Connu





# Zoom politique handicap

## Recensement BOE

(DOETH 2022 sur les effectifs au 31/12/2021)

L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) est un dispositif d'incitation des employeurs – privés comme publics – à avoir dans leur effectif total rémunéré (ETR) a minima 6% de travailleurs reconnus handicapés (le taux d'emploi légal est de 6% au second semestre 2023).

La Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) est la traduction opérationnelle de l'OETH: il s'agit de la déclaration faite chaque année par chaque employeur, au titre de ses ETR, permettant de vérifier la conformité du taux d'emploi de l'employeur concerné avec le taux d'emploi légal de 6%.

Cette déclaration suit le principe du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) de **l'employeur rémunérant**: seuls les agents rémunérés sous plafond d'emploi État entrent dans le champ de l'OETH ministérielle. Ainsi, les personnels rémunérés sur ressources propres font partie de l'OETH de leur employeur spécifique (hors champ de l'État stricto sensu: établissements publics nationaux, certains personnels recrutés directement par les établissements publics locaux d'enseignement...).

Plus particulièrement, sont concernés par cette déclaration les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) et les BOE "assimilés" par le FIPHFP, précisés ci-dessous.

### POPULATION INTÉGRÉE DANS LE RECENSEMENT ET FAISANT L'OBJET DE LA DÉCLARATION MINISTÉRIELLE

- 1 – Les effectifs ayant la qualité de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) au sens de **l'article L5212-13 du Code de travail**, c'est-à-dire détenteurs d'un titre ou d'une reconnaissance administrative de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) justifiant de leur qualité de travailleurs handicapés.
- 2 – Les personnels justifiant de l'une des situations prévues à **l'article L351-4 et suivants du code général de la fonction publique (CGFP)** et codifiant **l'article 34 de la Loi n°83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires** :
  - les bénéficiaires des emplois réservés mentionnés aux **articles L241-5 et L241-6 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre** uniquement s'ils ont été recrutés avant le 01/01/2020
  - les agents reclassés ou en période de préparation au reclassement en application de **l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984**,
  - les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité en application de **l'article 65 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984**.

La détermination du Taux d'Emploi s'effectue à partir de ces deux populations BOE, déclarées auprès de l'employeur. Elle ne peut tenir compte des catégories de personnels n'ayant pas réalisé cet acte de déclaration.



Ce taux s'établit à partir du ratio entre le nombre de personnes reconnues en situation de handicap et déclarés auprès de l'employeur (au sens des principes établis par

le FIPHFP) et les Effectifs Totaux Rémunérés au 31/12 de l'année considérée.

**Chiffres clés**

	Effectifs					Détails DOETH 2022 sur les 3 périmètres ministériels		
	2017	2018	2019	2020	2021	SCO	SUP	Sports
Effectif total rémunéré* au 1 <sup>er</sup> janvier	1016 431	1006 777	1019 977					
Effectif total rémunéré* au 31 décembre				1012 231	1 044 134	1 037 495	5 211	1 428
Nombre d'agents déclarés en situation de handicap (dits BOE)	35 719	37 417	35 787	34 108	34 724	34 454	236	34
Taux d'emploi : ratio entre le nombre de BOE déclarés et les effectifs totaux rémunérés	3,5%	3,7%	3,5%	3,3%	3,3%	3,3%		

\* L'effectif total rémunéré (ETR) s'entend au sens de la déclaration de l'obligation d'emploi auprès du FIPHFP: certains personnels ne sont pas comptabilisés dans l'assiette, comme, par exemple, les agents contractuels n'ayant pas été rémunérés sur une période au moins égale à 6 mois sur l'année N-2 de la déclaration ou les apprentis, ces derniers étant toutefois bien comptabilisés dans le recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

**Explications méthodologiques**

**CHAMP**

Personnels rémunérés par l'Éducation nationale et la Jeunesse, intégrant les personnels d'encadrement. La déclaration annuelle des travailleurs handicapés réalisée par le ministère intègre à la fois les effectifs du MENJ, mais également ceux des Sports (intégrés au 1<sup>er</sup> janvier 2021 dans le périmètre ministériel) ainsi que les effectifs de l'enseignement supérieur concernant l'administration centrale et les personnels rémunérés sous plafond d'emploi Etat des établissements d'enseignement supérieur non RCE.

**NOTE**

Avant 2020, les effectifs pris en compte pour déterminer l'assiette de la déclaration [c'est à dire l'effectif rémunéré à prendre en considération au regard des effectifs de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE ou travailleurs handicapés) pour établir le taux d'emploi] étaient au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée. Depuis la déclaration 2021, les données sont observées à la date du 31/12/N-1.

La Mission Handicap à l'inclusion professionnelle (DGRHB-MHIP) a mis en place, début 2021, un groupe de travail dédié à l'accompagnement et l'intégration des personnels Jeunesse et Sports transférés au 1<sup>er</sup> janvier 2021 au sein du MENJS. Y ont participé les correspondants handicap des académies de Clermont-Ferrand, Créteil, Rennes et Besançon, ainsi que plusieurs interlocuteurs de l'univers Jeunesse et Sports.

Des livrables ont été produits et des recommandations d'actions ont ainsi été diffusées auprès des correspondants handicap pour une mise en œuvre opérationnelle de l'intégration de ces personnels.



## État des lieux au 01/01/2021

Parmi les populations transférées, il convient de distinguer les effectifs relevant de l'obligation ministérielle d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), des effectifs relevant de l'OETH d'établissements. Cette répartition s'établit ainsi qu'il suit :

Répartition de l'OETH au regard du principe de "l'employeur rémunérant"	OETH ministérielle (personnels sous plafond d'emploi État)	OETH distinctes (personnels sur ressources propres)
MSJOP: sports	Administration centrale DRAJES SDJES Fédérations sportives	EPN (employeurs publics) Fondations CREPS Écoles nationales de formation des sportifs INSEP Musée du sport Agence nationale du Sport (ANS)

Parmi les populations Sports transférées, le nombre identifié d'agents BOE dans les SIRH étaient :

### ► RENOIRH

- 91 BOE relevant des corps Sports
- dont 70 avec un titre BOE
- et 21 avec un mode d'accès au titre du handicap ("contractuels handicapés", "emplois réservés").

### ► AGORA

- une vingtaine d'agents avec une qualité de BOE a été identifiée en académies et départements

Toutefois, ces bénéficiaires de l'obligation d'emploi n'ont pas tous pu être comptabilisés dans le recensement et la DOETH 2022, dans la mesure où nombre d'entre eux avaient des titres BOE expirés au moment de leur transfert au MENJ, ou à la date d'observation de la déclaration de l'obligation d'emploi (soit au 31/12/2021).

Le recensement des bénéficiaires de l'obligation relevant des Sports a été faible au 31/12/2021 (DOETH 2022), en raison de difficultés structurelles liées à l'impossibilité pour les gestionnaires et les correspondants handicap de modifier les données dans le SI RENOIRH (découverte et appropriation de l'outil, couplée à la préparation de la bascule des populations AGORA vers RENOIRH). Les titres expirés n'ont ainsi pas pu être mis à jour dans le SI.

## SOURCES

Données DGRH-MIPH issues de la déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés 2022 (réalisée sur les effectifs au 31/12/2021).

Pour l'Éducation nationale, la Jeunesse et les Sports : recensement établi par la Mission à l'intégration des personnels handicapés (MIPH) à partir d'extractions des données des SIRH, à la date d'observation du 31/12/2021.

Pour l'Enseignement supérieur : recensement établi par la Mission à l'intégration des personnels handicapés (MIPH) à partir de l'enquête déclarative effectuée auprès des établissements avec une date d'observation au 31/12/2021.

## Chiffres clés

### Répartition des BOE par catégorie hiérarchique et par sexe

	Titulaires			Non titulaires	Total	Part des BOE par sexe (en %)
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C			
Femmes	20657	1156	2177	2806	26796	77,77%
Hommes	6034	439	622	563	7658	22,23%
<b>Total</b>	<b>26691</b>	<b>1595</b>	<b>2799</b>	<b>3369</b>	<b>34454</b>	<b>100%</b>

### Focus sur la population Sports (P219)

RENOIRH			
CAT A et Titulaires	dont titulaires d'une RQTH		dont titulaires d'une ATI
Femmes	13		13
Hommes	21		6
<b>Total</b>	<b>34</b>		<b>28</b>



## Répartition des BOE par catégorie d'obligation d'emploi, par statut, par catégorie hiérarchique et par sexe

Effectifs BOE au 21/12/2021	SIRH (Périmètre Enseignement scolaire)									
	Fonctionnaires								ANT	
	Cat A		Cat B		Cat C		Total		Cat A	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Travailleur handicapé COTOREP (L323-3-1) Titulaire de la RQTH	5248	19680	203	946	329	1861	5780	22487	526	2709
FONCT-ATI Fonctionnaire Allocation Temporaire Invalidité (L 84-16-A65) (L323-5-3)	336	477	14	29	24	58	374	564	8	25
AT-MP-RENT Rente Accident du Travail Maladie professionnelle (L323-3-2)	88	98	1	3	2	10	91	111	6	10
PENS-IP2T Pension incapacité permanente 2/3 (L323-3-3)	17	20	0	3	1	2	18	25	8	11
AG.RECLASS Agent reclassé (Loi 84-16-A63) (L323-5-2)	3	1	19	53	10	26	32	80		
AG PPR	0	2	0	0	1	0	1	2		
MILIT-PENS Ancien militaire et assimilés pensionnés (L323-3-4)										
VEUVG-NR-PI Veuve guerre non remariée, pension invalidité (L323-3-5)										
ORPHG-M-PI Orphelin de guerre, mère de militaire, pension d'invalidité (L323-3-6)										
VEUVG-R-PI Veuve guerre remariée pension d'invalidité (L323-3-7)	127	30	180	93	226	153	533	276	4	7
FEM-INVALG Femme d'invalidé de guerre (L323-3-8)										
AR-INV-POM Allocation rente d'invalidité pompiers (L323-3-9)										
EMPL-RES-MIL Emploi réservé, code pension militaire (L323-5-1)	8	7	15	16	17	38	40	61	1	0
TIT-CAR-INV Titulaire carte d'invalidité (L323-3-10)	99	159	7	12	11	23	117	194	4	16
TIT-AAH Titulaire Allocation Adulte Handicapé (L323-3-11)	20	41	0	1	1	6	21	48	3	6
<b>Totaux</b>	<b>5946</b>	<b>20515</b>	<b>439</b>	<b>1156</b>	<b>622</b>	<b>2 177</b>	<b>7007</b>	<b>23848</b>	<b>560</b>	<b>2784</b>



## Répartition des BOE par catégorie d'obligation d'emploi, par statut, par catégorie hiérarchique... - suite

SIRH (Périmètre Enseignement scolaire)											Total général	
ANT						Total général		SIRHEN				
Cat B		Cat C		Total ANT		Total		Cat A				
H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
1	4	2	17	529	2730	6309	25217	67	129	6376	25346	
0	1	0	0	8	26	382	590	19	10	401	600	
0	0	0	0	6	10	97	121	1	1	98	122	
0	0	0	0	8	11	26	36			26	36	
						32	80			32	80	
						1	2			1	2	
										537	283	
										0	0	
										0	0	
0	0	0	0	4	7	537	283			0	0	
										0	0	
										0	0	
0	0	0	0	1	0	41	61			41	61	
0	0	0	0	4	16	121	210	1	2	122	212	
0	0	0	0	3	6	24	54			24	54	
<b>1</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>563</b>	<b>2806</b>	<b>7570</b>	<b>26654</b>	<b>88</b>	<b>142</b>	<b>7658</b>	<b>26796</b>	
										<b>34224</b>	<b>230</b>	<b>34454</b>



## Explications méthodologiques

### CHAMP

Personnels rémunérés par l'Éducation nationale et la Jeunesse, intégrant les personnels d'encadrement.

La Déclaration annuelle des travailleurs handicapés réalisée par le ministère intègre à la fois les effectifs du MENJ, mais également ceux des Sports (intégrés au 1er janvier 2021 dans le périmètre ministériel) ainsi que les effectifs de l'enseignement supérieur concernant l'administration centrale et les personnels rémunérés sous plafond d'emploi État des établissements d'enseignement supérieur non RCE.

Les catégories de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) résultent de l'article L 5212-13 du Code du Travail et de l'article L351-5 CGFP.

En 2021, le ministère a conçu un outil de pilotage de l'obligation d'emploi (POE\_TH) sur le périmètre de l'éducation nationale, intégrant les SI AGORA, AGAPE, EPP. Les effectifs de SIRHEN et RENOIRH ont été comptabilisés distinctement, à partir d'extractions des SI, et intégrés à la déclaration : c'est pour cette raison qu'ils apparaissent de manière distincte dans ce tableau de recensement.

Ces travaux ont permis la réalisation d'un Guide d'aide au recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans les SIRH. Ainsi, des consignes de saisie ont été données aux correspondants handicap et aux gestionnaires grâce à la diffusion de ce guide.

### SOURCES

Données DGRH-MIPH issues de la déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés 2022 (réalisée sur les effectifs au 31/12/2021).

Pour l'Éducation nationale, la Jeunesse et les Sports : recensement établi par la Mission à l'intégration des personnels handicapés (MIPH) à partir d'extractions des données des SIRH, à la date d'observation du 31/12/2021.

Pour l'Enseignement supérieur : recensement établi par la Mission à l'intégration des personnels handicapés (MIPH) à partir de l'enquête déclarative effectuée auprès des établissements avec une date d'observation au 31/12/2021.

## Recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Chaque employeur est soumis à l'obligation d'employer 6% de personnes en situation de handicap dans ses effectifs : les recrutements constituent un levier de développement de cette politique et démontre le volontarisme de l'employeur en la matière.

Le volume de 6% des recrutements à opérer au bénéfice des travailleurs handicapés s'apprécie toutes voies de recrutement confondues et porte sur toutes les filières métier (filières enseignantes, administratives, sociales, de santé, techniques et pédagogiques, d'inspection, d'encadrement...), sur les trois départements ministériels et couvrant toutes les catégories hiérarchiques de personnels (A+, A, B, C).

Il existe toutefois certaines spécificités au sein des trois ministères, liées à la cartographie des métiers (90% de cadres, 80% d'enseignants), qui peuvent obérer une application stricte de cette obligation :

- ▶ la **filière enseignante**, dont le volume total de recrutements par concours (externes et internes) s'établit autour de 21 000 recrutements par an, rencontre, d'une part, une difficulté intrinsèque à identifier un vivier de recrutement suffisamment conséquent et qualifié (Bac +5) et, d'autre part, un défaut d'attractivité de ces métiers compte-tenu des contraintes et exigences liées aux missions,
- ▶ les **autres filières** (administrative, médico-sociale, recherche et formation, technique et pédagogique) concernent également majoritairement des cadres, ce qui a également une incidence sur les recrutements des personnes en situation de handicap.

## 6% des postes ouverts sont consacrés au recrutement de travailleurs handicapés par le biais des différentes voies spécifiques et dans la plupart des corps.

Il convient de distinguer les différentes voies – équivalentes – d'accès aux métiers des trois ministères, celles relevant des voies d'accès ordinaires et celles des voies d'accès spécifiques

Concernant les voies ordinaires et en vertu du **principe de non-discrimination**, toutes les offres sont ouvertes à tous les candidats ayant le niveau de diplôme requis, sauf en cas d'inaptitude médicalement constatée ou de non-respect des conditions de santé particulières prévues dans les statuts particuliers des corps. Ainsi, les personnes en situation de handicap peuvent être candidates à toutes les voies de recrutement.



Certaines voies leur sont plus particulièrement dédiées, en ce sens qu'elles sont aménagées pour eux.

Ainsi, tous les ans, au sein des trois ministères, il est procédé à de nombreux recrutements pour couvrir les besoins sur l'ensemble des corps qui constituent la variété des métiers existants au sein de l'institution. Ces recrutements s'opèrent en fonction des supports ouverts en loi de finances et selon différentes modalités de voies d'accès, ils permettent de répondre aux besoins en compétences pour mener les missions de service public de la sphère éducative.

En fonction des filières métier, des objectifs de recrutement sont fixés :

- ▶ pour la filière d'enseignement: objectifs fixés dans le plan pluriannuel d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ou en voie d'inaptitude 2020-2022, soit 330 recrutements par an,

- ▶ pour les filières BIATSS : 6 % des recrutements offerts par voie de concours.

Le tableau ci-dessous présente les résultats des recrutements opérés à l'éducation nationale en faveur des bénéficiaires de l'obligation d'emploi pour l'année 2021-2022 (rentrée 2021), en fonction des voies de recrutement suivantes et des filières métier :

- ▶ Recrutement contractuel au titre du handicap : article L.352-4 CGFP
- ▶ Recrutement contractuel classique : article L332-2 CGFP et suivants
- ▶ Concours
- ▶ Apprentissage BOE au sens du Code du travail

## Chiffres clés

Bilan recrutements 2021 Corps	Objectifs	Nombre de recrutements 2021			Total recrutements 2021 réalisés	% de réalisation 2021
		Voie contractuelle D95	Contrats L84	Concours		
Enseignement public 1 <sup>er</sup> degré	80	50	1	65	116	145
Enseignement public 2 <sup>nd</sup> degré	230	109	25	125	259	112,6
<b>Sous-total Enseignement public</b>	<b>310</b>	<b>159</b>	<b>26</b>	<b>190</b>	<b>375</b>	<b>120,9</b>
Maître privé 1 <sup>er</sup> degré	20	7	2	1	10	50
Maître privé 2 <sup>nd</sup> degré	20	19	13		32	160
<b>Sous-total Enseignement privé</b>	<b>20</b>	<b>26</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>42</b>	<b>210</b>
ASS, ATRF	175	117	37	19	173	98,8
dont AAE	22	6			6	27,2
SPORTS		1			1	
Apprentis	80				3	3,75
<b>Total général 2021</b>	<b>585</b>	<b>302</b>	<b>78</b>	<b>210</b>	<b>593+1</b>	<b>101,37</b>

## Explications méthodologiques

### CHAMP

Personnels recrutés par le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse.

Le recensement des recrutements concernant les populations sports a été difficile à opérer en 2021 du fait du transfert des personnels.

Ainsi, il est possible d'indiquer qu'un recrutement BOE d'IJS a été réalisé en 2021, et concerne une femme. Nous n'avons pas de visibilité pour les autres corps.

### SOURCES

Données issues des bureaux des concours de la DGRH et des enquêtes déclaratives «Recrutement» réalisées par la mission à l'intégration des personnels handicapés (MIPH) auprès des académies et de l'administration centrale (données observées au 1<sup>er</sup> septembre 2021).



