



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

2022•23

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

PERSONNELS
SUR LES MISSIONS
DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

2022-2023

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

Chapitre 1	Emploi	5
Chapitre 2	Recrutement.....	31
Chapitre 3	Parcours professionnels	37
Chapitre 4	Formation.....	45
Chapitre 5	Rémunérations	53
Chapitre 6	Santé et sécurité au travail.....	61
Chapitre 7	Organisation du travail et temps de travail	67
Chapitre 8	Dialogue social.....	73
	Zoom politique handicap	75
	État de la situation comparée des femmes et des hommes	79

1. Emploi

1. Les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux, de santé (IATPSS)

Les données présentées ont pour périmètre l'intégralité des agents titulaires et contractuels relevant des filières IATPSS et affectés dans des services ou établissements relevant de la jeunesse et des sports (JS), 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 JS, les personnels techniques et pédagogiques (PTP) sont intégrés en totalité, quelle que soit leur affectation, établissements des sports inclus. Il convient de noter que les agents détachés sur contrat en service et établissement JS sont décomptés deux fois dans les effectifs gérés : en tant que contractuels et en tant que titulaires. Dans les personnels en activité, ils ne sont décomptés qu'en tant que contractuels.

Ce périmètre d'agents – 5 365 gérés, dont 4 867 en activité – n'inclut pas les personnels d'encadrement (administrateurs, IJS et emplois fonctionnels notamment), les personnels de l'INSEE, les assistants d'éducation ou encore les médecins/pharmaciens inspecteurs de santé publique.

Synthèse des effectifs BIATPSS gérés et en activité / en fonction (rémunérés sur les programmes du ministère), en personnes physiques et en ETP au 31/12/2022

	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	4152	4088	3654	3593
Agents contractuels	1213	ND	1213	ND
Ensemble des BIATPSS	5365	4088	4867	3593

**Effectifs physiques des personnels BIATPSS titulaires en activité / en fonction
(rémunérés sur les programmes du ministère), en 2022 par filière, statutaire, corps et sexe**

Filière	Catégorie statutaire	Libellé long des corps	Ensemble			Part des femmes (en%)
			F	H	Total	
Administrative	A	Attaché d'administration de l'État	138	87	225	61,3
	B	Secrétaire administratif (Saenes)	380	83	463	82,1
	C	Adjoint administratif des adm. de l'État (Adjaenes)	418	66	484	86,4
Total de la filière administrative			936	236	1172	79,9
Sociale et de santé	A	Médecin conseiller technique				
	A	Médecin de l'éducation nationale				
	A	Conseiller technique de service social AE	2		2	100,0
	A	Assistant de service social AE				
	A	Infirmier (Infenes)	12		12	100,0
	B	Infirmier (catégorie B)				
Total de la filière sociale et de santé			14		14	100,0
Ouvrière	B	Technicien de l'éducation nationale				
	C	Adjoint technique des établissements d'enseignement	5	8	13	38,5
Total de la filière ouvrière			5	8	13	38,5
ITRF	A	Ingénieur de recherche	5	7	12	41,7
	A	Ingénieur d'études	15	8	33	45,5
	A	Assistant ingénieur	8	4	12	66,7
	B	Technicien de recherche et formation	16	16	32	50,0
	C	Adjoint technique de recherche et formation	15	26	41	36,6
Total de la filière des ingénieurs et techniciens de recherche et de formation			59	71	130	45,4
Personnel technique et pédagogique	A	Conseiller technique et pédagogique supérieur	67	116	183	36,6
	A	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	254	157	411	61,8
	A	Professeur de sport	452	1279	1731	26,1
Total de la filière des personnels techniques et pédagogiques			773	1552	2325	33,2
Ensemble des personnels BIATPSS titulaires en activité			1787	1867	3654	48,9

► Les effectifs titulaires "en activité / en fonction" correspondent aux agents "en position d'activité" et rémunérés sur un des programmes ou par un des établissements du ministère à condition que le programme budgétaire soit renseigné dans les bases RH.

► Source : annuaires Agora novembre 2022, POPPE février 2023 + extraction RenoRH au 31/12/2022.

► Source : annuaires Agora novembre 2022, POPPE février 2023 + extraction RenoRH au 31/12/2022.

COMMENTAIRE

Les personnels BIATPSS titulaires en activité sont rattachés principalement aux filières PTP (64% du total des effectifs en activité) et administrative (32%).

Le taux de féminisation s'élève à 49% toutes filières confondues. Les femmes sont les plus représentées dans les filières sociales et de santé (100%), administrative (80%). Elles sont au contraire moins nombreuses que les hommes dans les filières PTP (33%) et ITRF (45%).

BDS-FPE 001 : plafond d'emplois autorisés en ETP

	2022	2021
Jeunesse et Sports	3876	3971

► Source: Chorus

Effectifs physiques gérés au 31/12 par la direction des sports

2022	Effectifs physiques gérés au 31/12
Contractuel	725
Contrat aidé	3
Apprenti	27

2022	Sexe	
Contrat	Homme	Femme
CDI	94	81
CDD public	257	293
CDD privé	2	1
Apprenti	11	16

Synthèse des effectifs BIATPSS gérés et en activité / en fonction (rémunérés sur les programmes du ministère), en personnes physiques et en ETP au 31/12/2022

	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	4152	4088	3654	3593
Agents contractuels	1213	ND	1213	ND
Ensemble des BIATPSS	5365	4088	4867	3593

Autres personnes exerçant des fonctions de BIATPSS

Apprentis	31		31	
Vacataires	1879	48	1879	48
Ensemble	1910	ND	1910	ND

© DGRH

Effectifs physiques des personnels gérés BIATPSS

Filière	Catégorie statutaire	Libellé long des corps	Ensemble			Part des femmes (en%)
			F	H	Total	
Administrative	A	Attaché d'administration de l'État	138	87	225	61,3
	B	Secrétaire administratif (Saenes)	380	83	463	82,1
	C	Adjoint administratif des adm. de l'État (Adjaenes)	418	66	484	86,4
Total de la filière administrative			936	236	1172	79,9
Sociale et de santé	A	Médecin conseiller technique				
	A	Médecin de l'éducation nationale				
	A	Conseiller technique de service social AE	2		2	100,0
	A	Assistant de service social AE				
	A	Infirmier (Infenes)	12		12	100,0
	B	Infirmier (catégorie B)				
Total de la filière sociale et de santé			14		14	100,0
Ouvrière	B	Technicien de l'éducation nationale				
	C	Adjoint technique des établissements d'enseignement	5	8	13	38,5
Total de la filière ouvrière			5	8	13	38,5
ITRF	A	Ingénieur de recherche	5	7	12	41,7
	A	Ingénieur d'études	15	8	33	45,5
	A	Assistant ingénieur	8	4	12	66,7
	B	Technicien de recherche et formation	16	16	32	50,0
	C	Adjoint technique de recherche et formation	15	26	41	36,6
Total de la filière des ingénieurs et techniciens de recherche et de formation			59	71	130	45,4
Bibliothèque	A+	Conservateur général des bibliothèques				
	A	Conservateur des bibliothèques				
	A	Bibliothécaire				
	B	Bibliothécaire assistant spécialisé				
	C	Magasinier des bibliothèques				
Total de la filière des bibliothèques						
Personnel technique et pédagogique	A	Conseiller technique et pédagogique supérieur	84	166	250	33,6
	A	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	294	172	466	63,1
	A	Professeur de sport	514	1593	2107	24,4
Total de la filière des personnels techniques et pédagogiques			892	1931	2823	31,6
Ensemble des personnels gérés BIATPSS titulaires			1906	2246	4152	45,9

© DGRH

► Les effectifs gérés correspondent aux agents dont le ministère assure la gestion administrative dans les bases qu'ils soient "en position d'activité" ou dans une autre position (détachement, disponibilité, congé de longue durée...) à condition que le programme budgétaire soit renseigné dans les bases RH.

► Champ : France métropolitaine et Outre-Mer.

► Source : annuaires Agora novembre 2022, POPPE février 2023 + extraction RenoiRH au 31/12/2022.

2. 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	108	35 %	201	65 %	309

► Champ : personnels d'inspection de la jeunesse et des sports gérés au 31 décembre 2022.

► Source : DE

Effectifs physiques rémunérés et en fonction

3/3bis.C1 Corps et sexe			F	%	H	%	Total
TITULAIRE	A+	Inspecteurs Jeunesse et Sports	79	34 %	156	66 %	235

► Champ : personnels d'inspection de la jeunesse et des sports rémunérés et en fonction au 31 décembre 2022.

► Source : DE

Âge moyen des effectifs en fonction sur emploi permanent

7.C1 Âge moyen des effectifs en fonction au 31/12/2022		Effectifs	Âge moyen	
TITULAIRE	A+	Inspecteurs Jeunesse et Sports		
		F	79	45,7
		H	156	49,1
		Ensemble	235	47,9

► Champ : âge moyen des personnels d'inspection de la jeunesse et des sports en fonction sur emploi permanent au 31 décembre 2022.

► Source : DE

Âge médian des effectifs en fonction sur emploi permanent

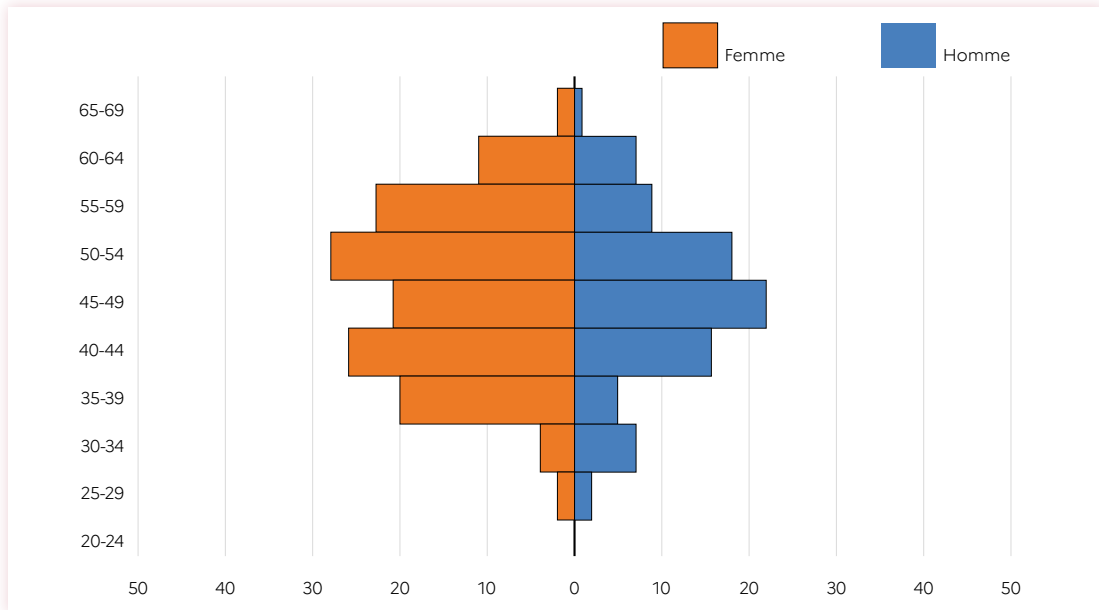
7bis.C1 Âge médian des effectifs en fonction au 31/12/2022		Effectifs	Âge médian	
TITULAIRE	A+	Inspecteurs Jeunesse et Sports		
		F	79	47
		H	156	51
		Ensemble	235	50

► Champ : âge médian des personnels d'inspection de la jeunesse et des sports en fonction sur emploi permanent au 31 décembre 2022.

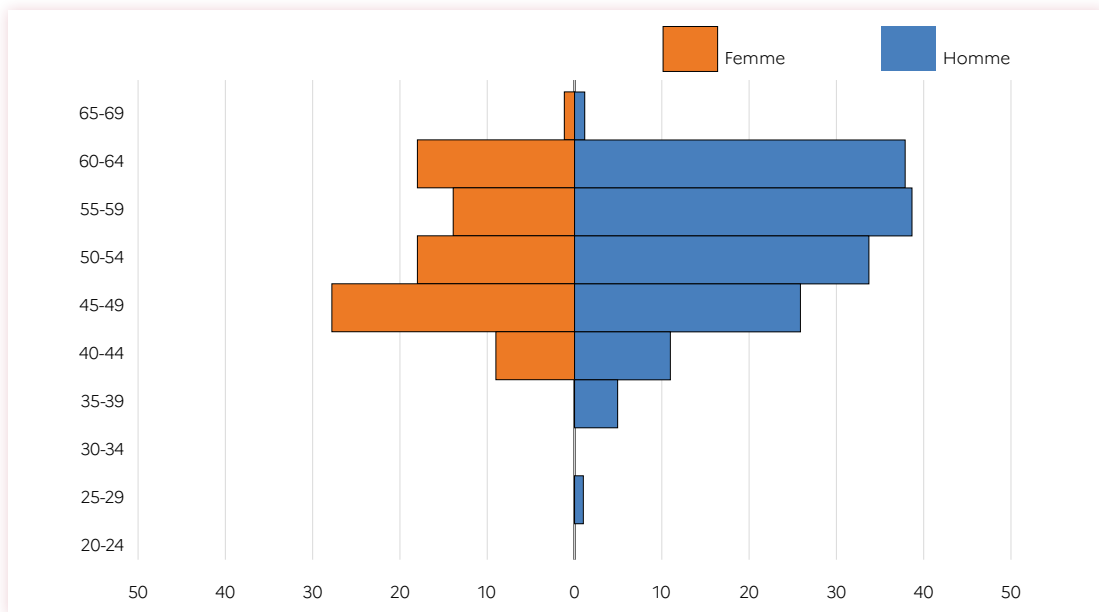
► Source : DE

3. Les pyramides des âges

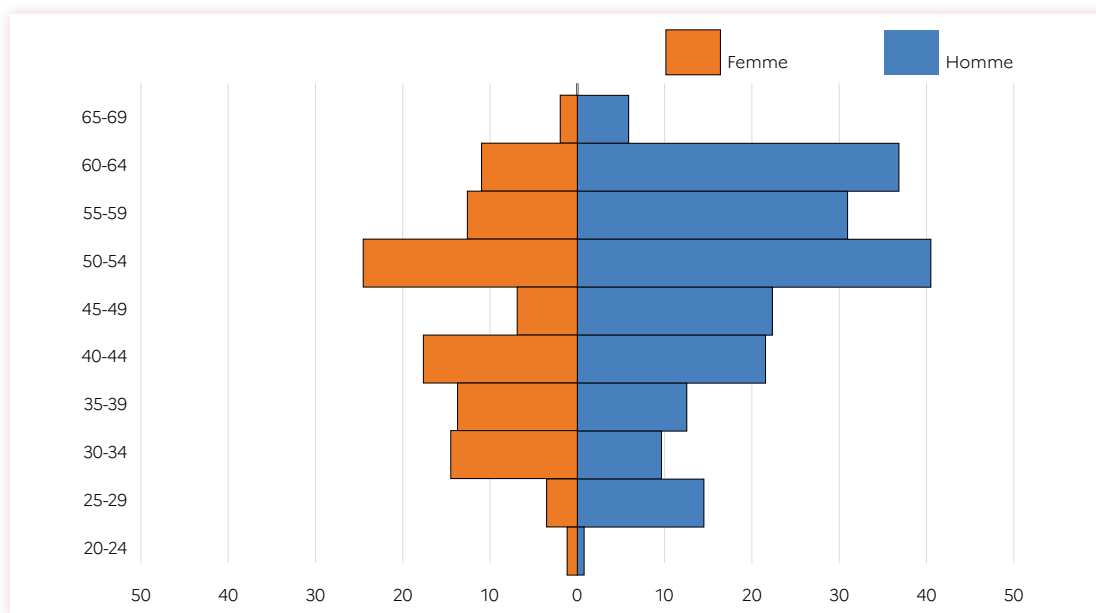
Pyramide des âges des attachés au 31/12/2022



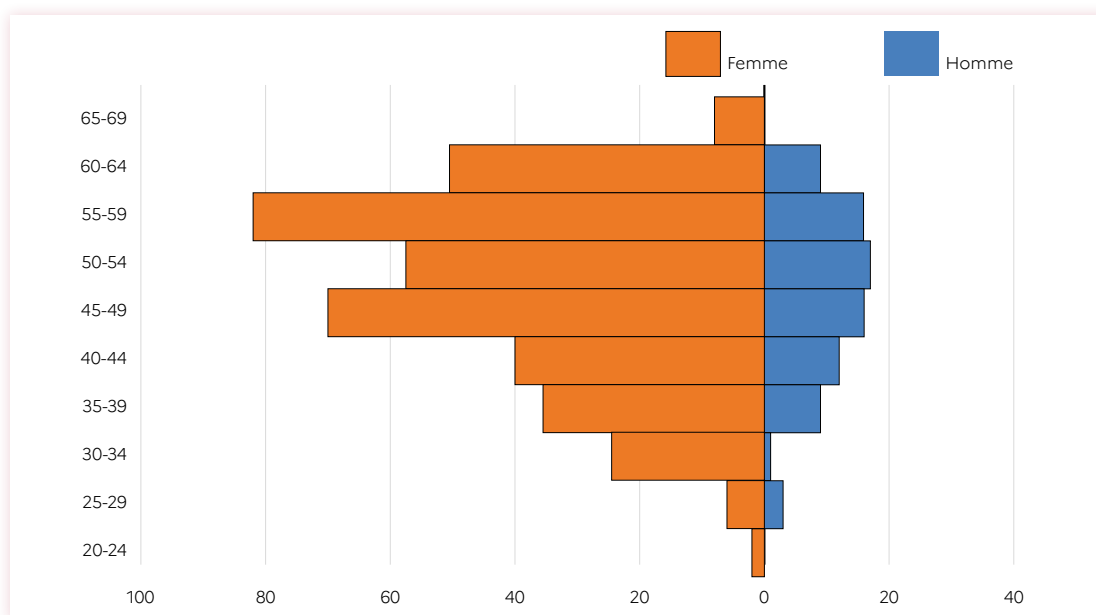
Pyramide des âges des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs au 31/12/2022



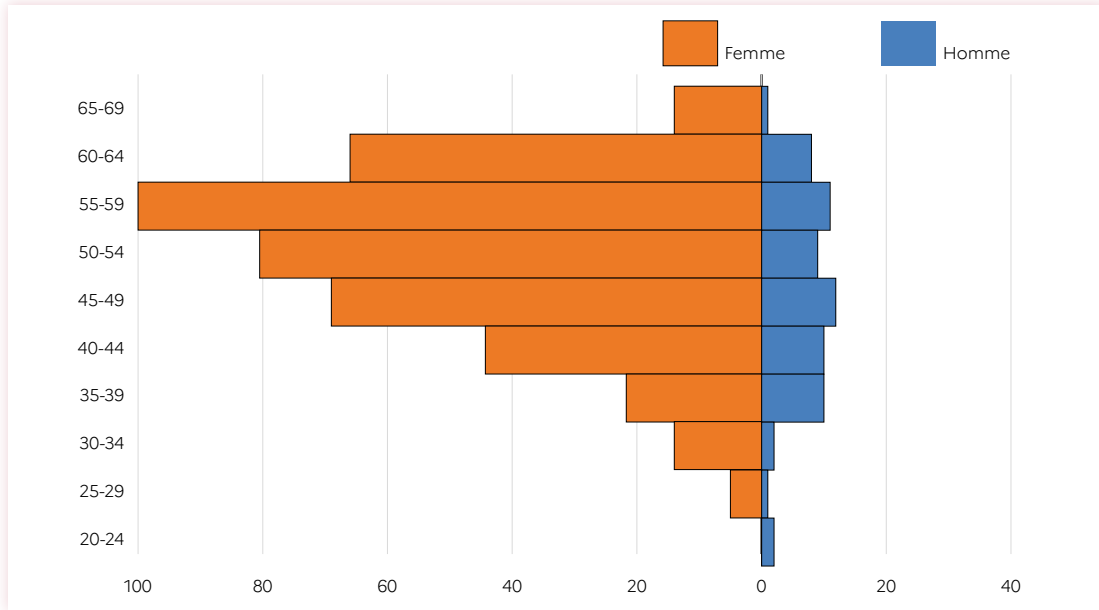
Pyramide des âges des IJS au 31/12/2022



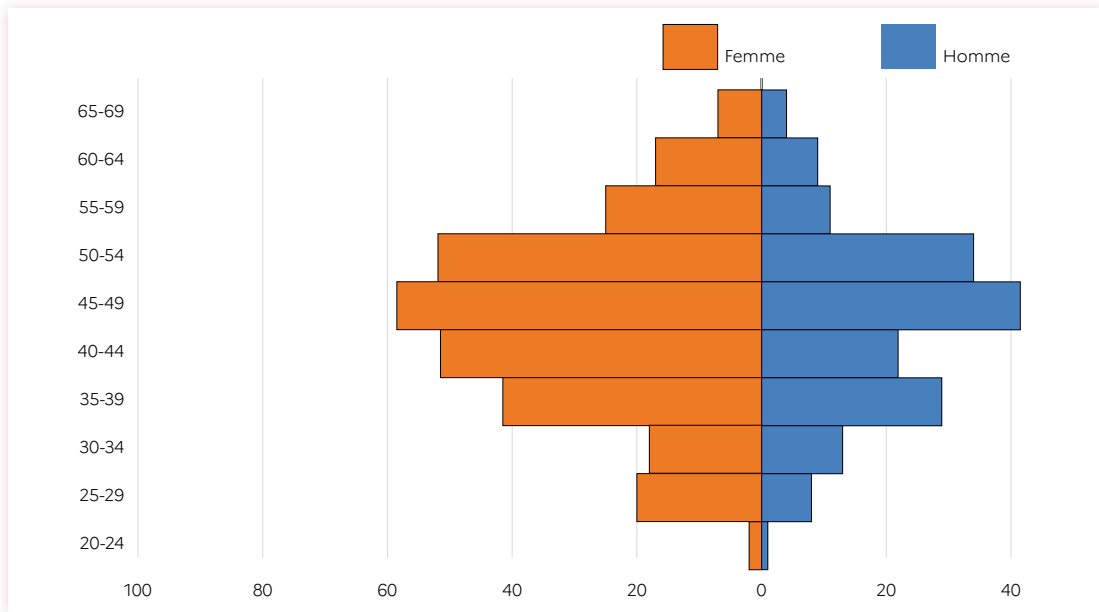
Pyramide des âges des secrétaires administratifs au 31/12/2022



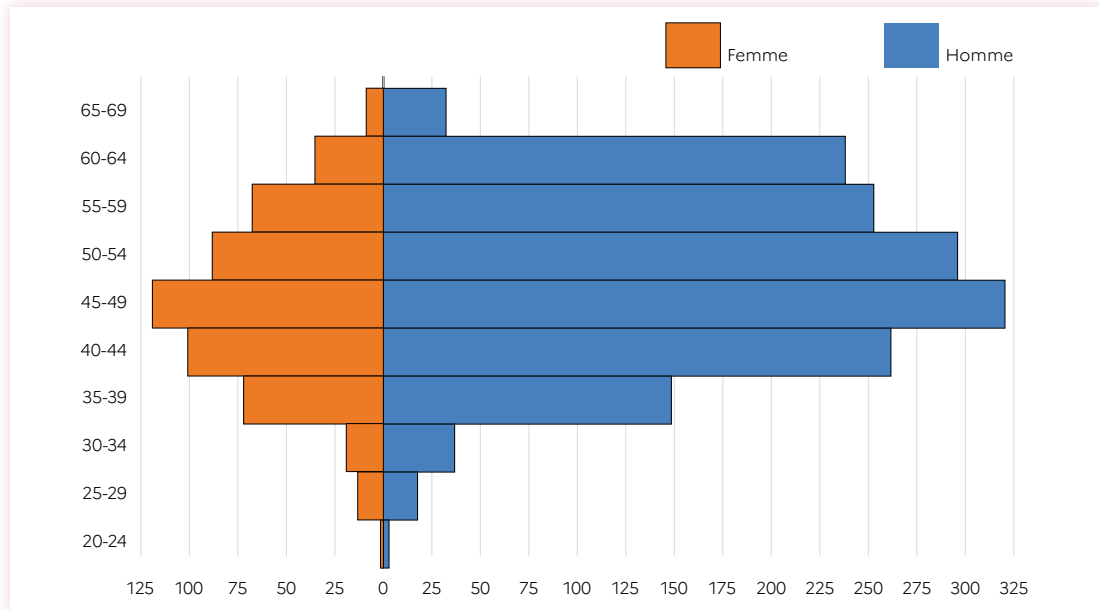
Pyramide des âges des adjoints administratifs au 31/12/2022



Pyramide des âges des conseillers d'éducation populaire et jeunesse au 31/12/2022



Pyramide des âges des professeurs de sports au 31/12/2022



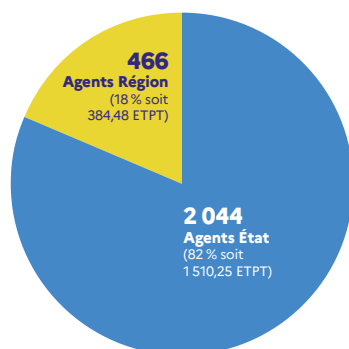
4. Zoom sur les effectifs des établissements publics du sport

A. Données globales

► Les agents présents durant l'année 2022

On entend par "les agents présents durant l'année 2022", les effectifs physiques ayant travaillé durant l'année 2022 dans un établissement, quel que soit la quotité de travail ou le statut des agents recensés par l'enquête.

2 510 agents (soit 1 894,73 ETPT) ont travaillé au sein de l'un des 22 établissements durant l'année 2022, dont :

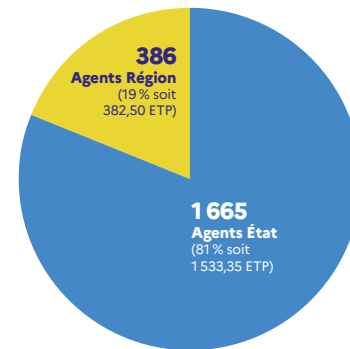


••• **2 510 agents**
(soit 1 894,73 ETPT)
ont travaillé au sein de l'un
des 22 établissements
durant l'année 2022

► Les agents présents au 31 décembre 2022

On entend par "agents présents au 31 décembre" les agents travaillant dans un des 22 établissements au 31 décembre 2022, quel que soit la quotité de travail ou le statut des agents recensés par l'enquête.

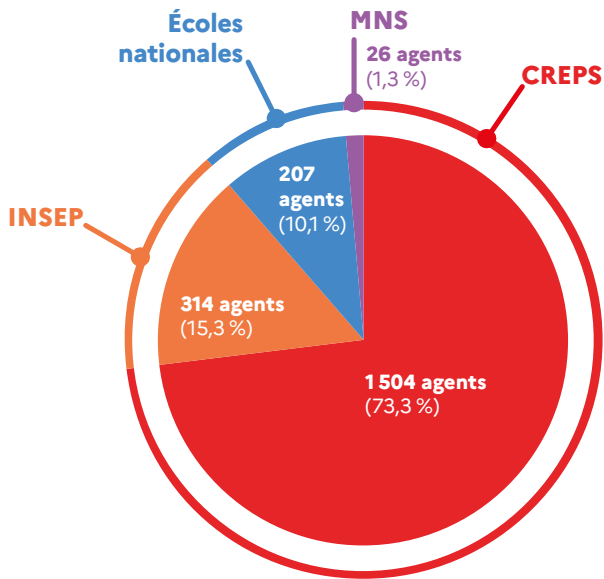
2 051 agents (soit 1 915,70 ETP) au sein des 22 établissements au 31 décembre 2022 dont :



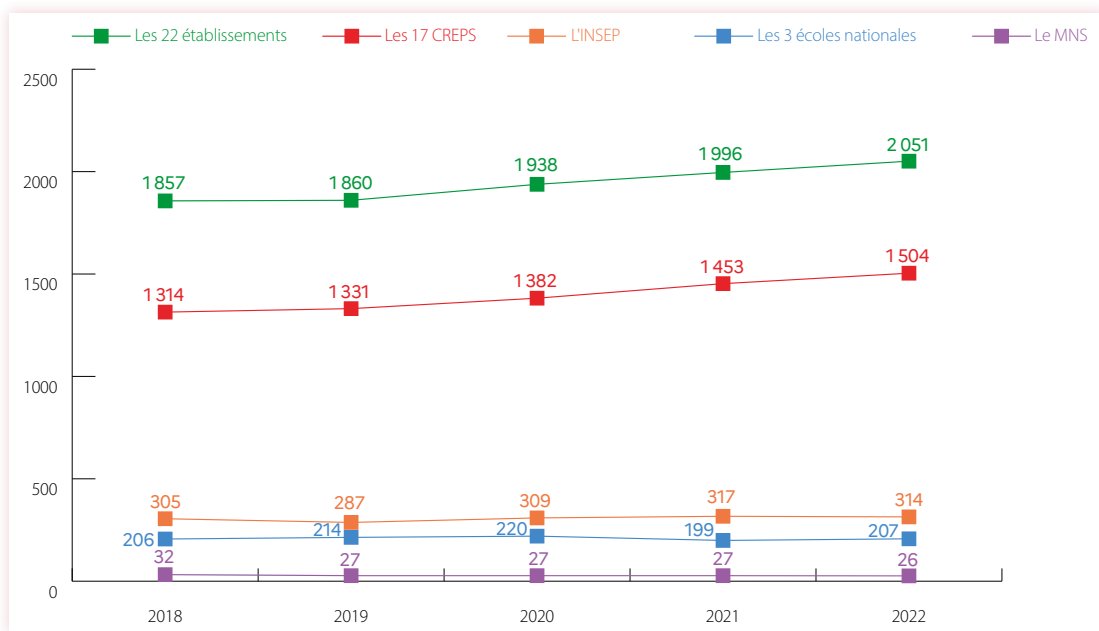
••• **2 051 agents**
(soit 1 915,70 ETP)
ont travaillé au sein
des 22 établissements
au 31 décembre 2022

On observe une augmentation continue des effectifs physiques depuis 2018 (+19%), principalement dans les CREPS (+22%).

► La répartition entre les différents établissements publics



► L'évolution du nombre d'agents au sein des 22 établissements au 31 décembre depuis 2018



L'effectif des établissements au 31 décembre 2022 permet d'effacer l'impact des entrées et des sorties au cours de l'année.

Cet indicateur permet de confirmer la progression des effectifs totaux des 22 établissements du sport depuis 2018 (+10%), notamment les 17 CREPS qui connaissent la progression la plus forte (+14,5%).

Cela s'explique d'une part, par la création des Maisons régionales de la performance dans les CREPS dès 2021 et d'autre part, par l'évolution de l'activité de quelque CREPS dont la masse salariale a connu une augmentation significative au cours de ces dernières années.

► Âge moyen des agents

- âge moyen des agents État au 31 décembre 2022 : 44 ans et 3 mois,
- âge moyen des agents Région au 31 décembre 2022 : 48 ans et 2 mois.

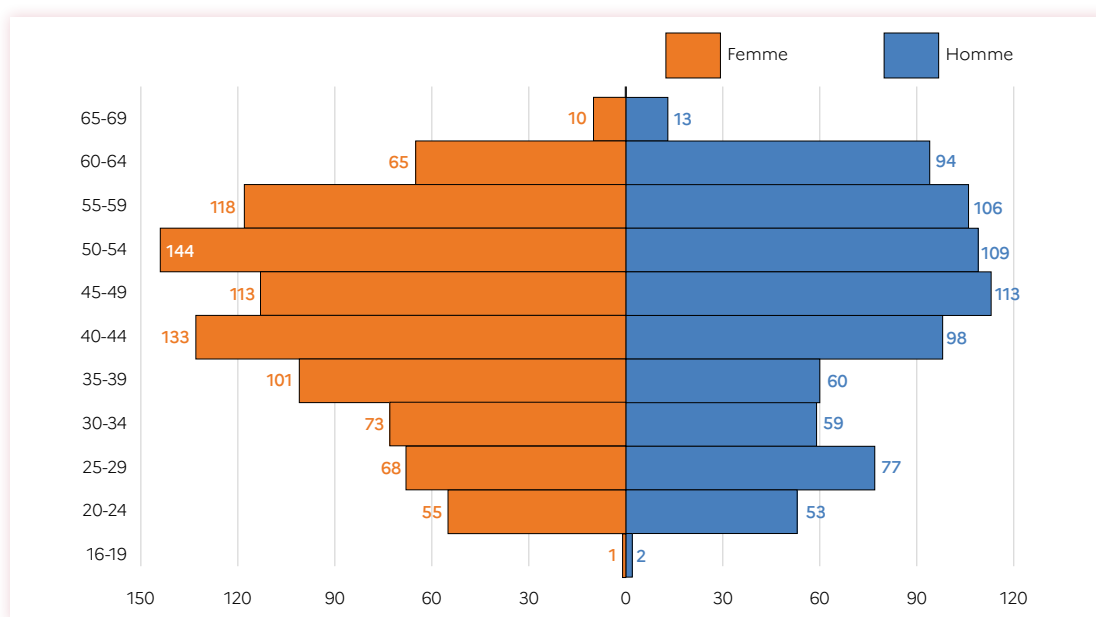
Évolution de l'âge moyen des agents État depuis 2018

Année	Âge moyen
2018	48 ans et 7 mois
2019	46 ans et 2 mois
2020	44 ans et 8 mois
2021	44 ans et 5 mois
2022	44 ans et 3 mois

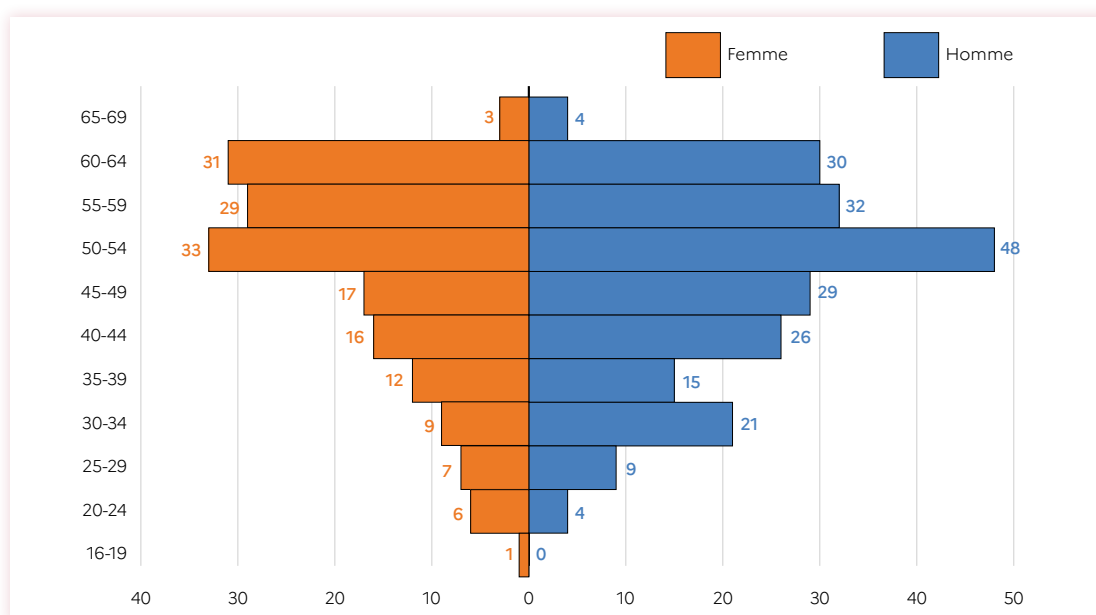
L'âge moyen des agents État est stable depuis 2020.

► Pyramides des âges des agents

Les agents État présents au 31 décembre 2022



Les agents Région présents au 31 décembre 2022



Les deux pyramides des âges permettent d'observer que l'âge moyen des agents dans les établissements est élevé. En effet, les agents âgés entre 50 et 54 ans sont les plus représentés (15% de agents État et 20% des agents région).

► Focus sur les agents ayant 60 ans ou plus

Concernant les agents État, 182 agents ont 60 ans ou plus, ce qui représente 11% de l'effectif total des agents État présents au 31 décembre 2022. Parmi les 182 agents, 82% sont titulaires dont plus de la moitié sont issus d'un corps jeunesse et sports.

Concernant les agents région, 68 agents ont 60 ans ou plus, ce qui représente 18% de l'effectif total des agents région présents au 31 décembre 2022.

► Durée moyenne de présence d'un agent dans un établissement

La durée moyenne de présence d'un agent dans un établissement est de 6 ans et 9 mois et varie en fonction de son statut :

- les agents titulaires : 9 ans et 9 mois,
- les agents contractuels : 3 ans et 3 mois.

Pour les titulaires, la durée de présence varie en fonction des ministères d'appartenance :

- ministère des Sports et des Jeux olympiques et paralympiques : 9 ans et 8 mois,
- ministère de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur : 10 ans et 2 mois .

Pour les agents région (titulaires et contractuels) : 7 ans et 8 mois.

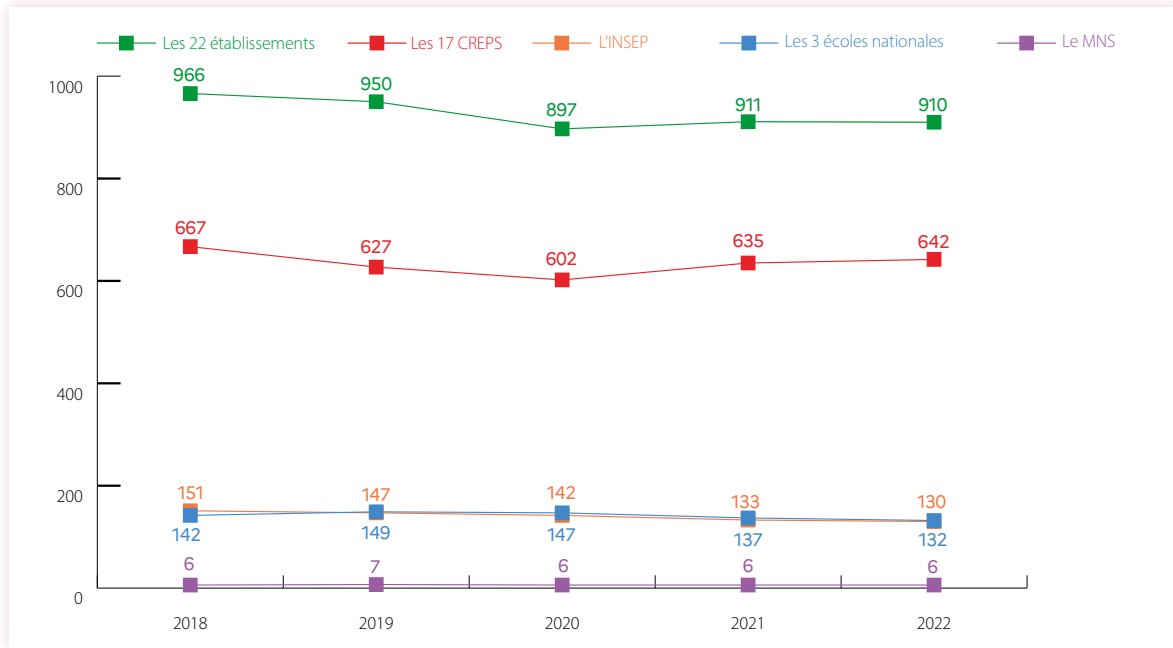
Les contractuels restent en moyenne moins longtemps dans un établissement, notamment du fait que les contrats à durée déterminée (CDD, AED et contrats d'apprentissage) représentent 77% des contrats.

B. Données par statut des agents

► Les agents titulaires au 31 décembre 2022

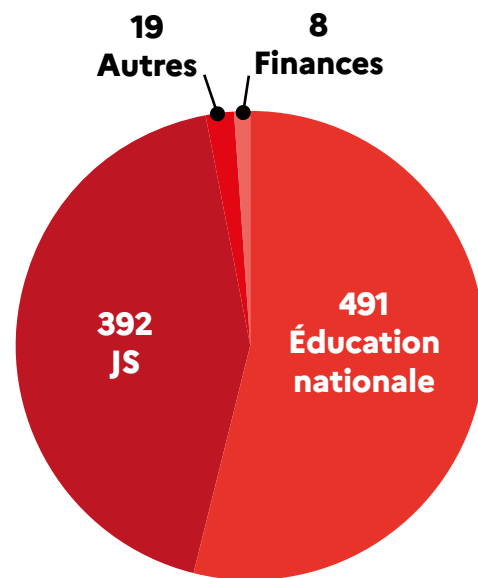
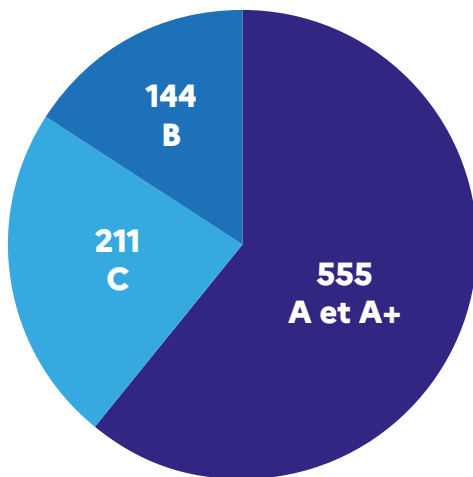


Évolution du nombre d'agents au sein des 22 établissements au 31 décembre depuis 2018



L'évolution globale du nombre d'agents titulaires est en légère hausse entre 2020 et 2021 puis stable entre 2021 et 2022. Ce constat cache des évolutions contrastées entre les CREPS, les écoles et l'INSEP : si la population des agents titulaires a progressé de +40 pour les CREPS entre 2020 et 2022, elle diminue de -15 pour les écoles et de -12 pour l'INSEP.

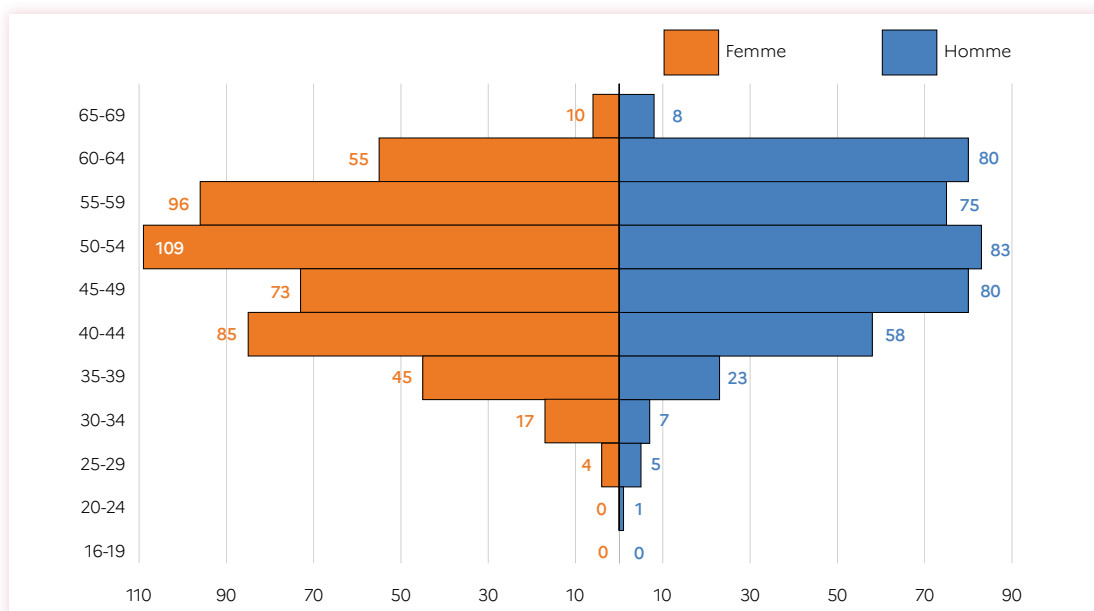
Parmi les 910 titulaires :



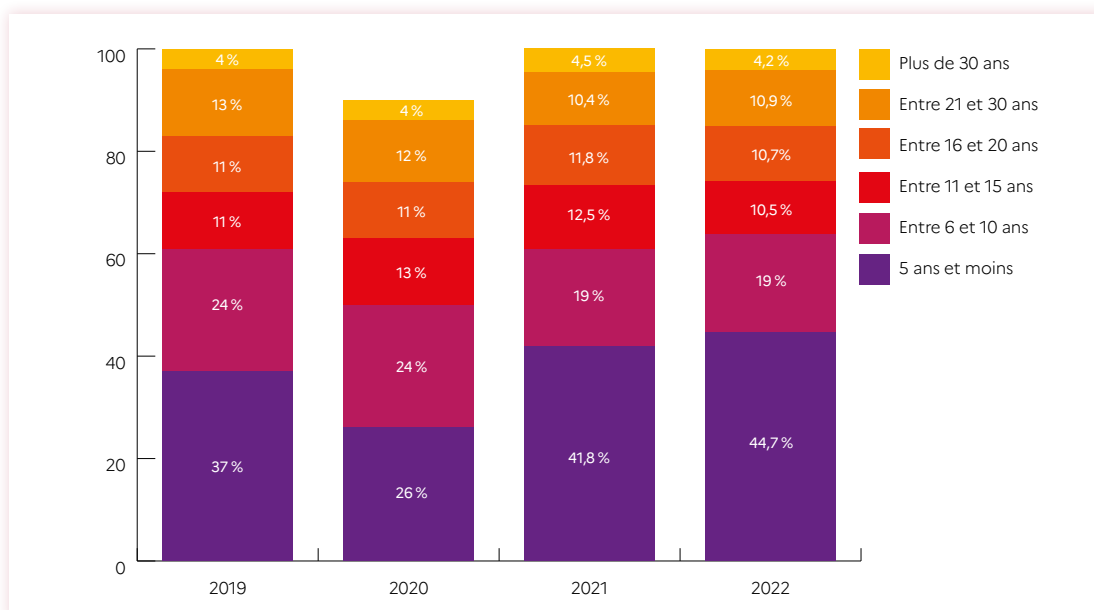
La moyenne d'âge des agents titulaires présents au 31 décembre 2022 est de 50 ans et 3 mois. Elle varie selon les corps :

Corps	Âge moyen
JS	52 ans et 4 mois
CTPS Sport	55 ans et 3 mois
PS	50 ans
CTPS Jeunesse	51 ans et 5 mois
CEPJ	51 ans et 8 mois
Emplois de direction	55 ans et 2 mois
Autres (CSTS...)	48 ans et 7 mois
Personnels administratifs (ADJAMAS, SAMAS, AAE, IGE, IGR...)	50 ans
Personnels techniques (ATT, ATEE, ASI...)	49 ans et 4 mois

Les agents État titulaires présents au 31 décembre 2022



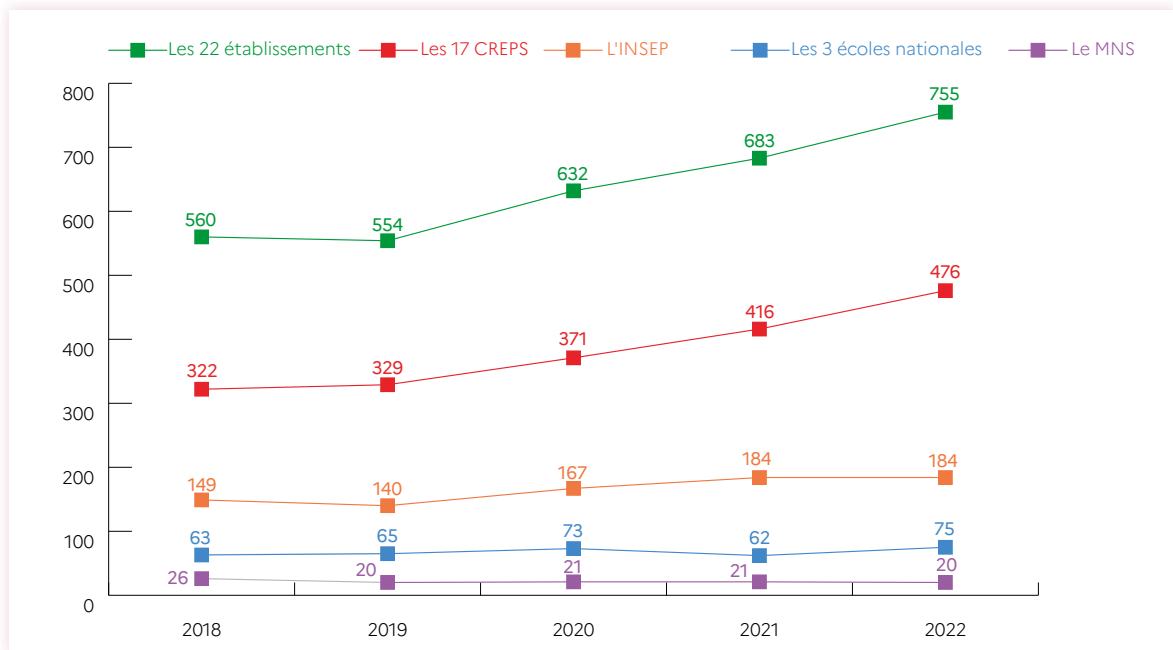
La présence moyenne des agents titulaires dans les 22 établissements depuis 2019



Les agents titulaires travaillent à temps plein pour 94% d'entre eux.

► Les agents non titulaires au 31 décembre 2022

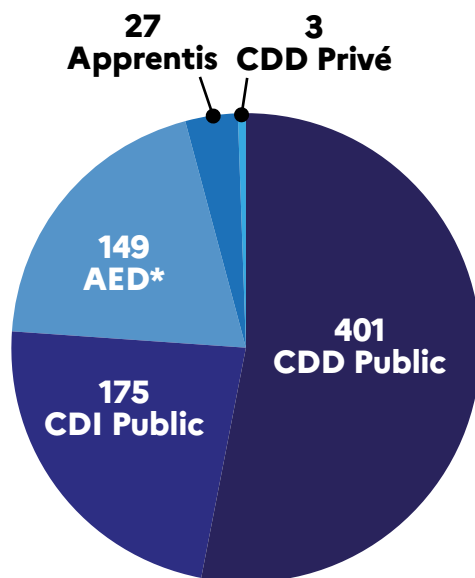
Évolution du nombre de contractuels dans les 22 établissements depuis 2018



Au 31 décembre 2022, 755 contractuels ont travaillé dans l'un des 22 établissements.

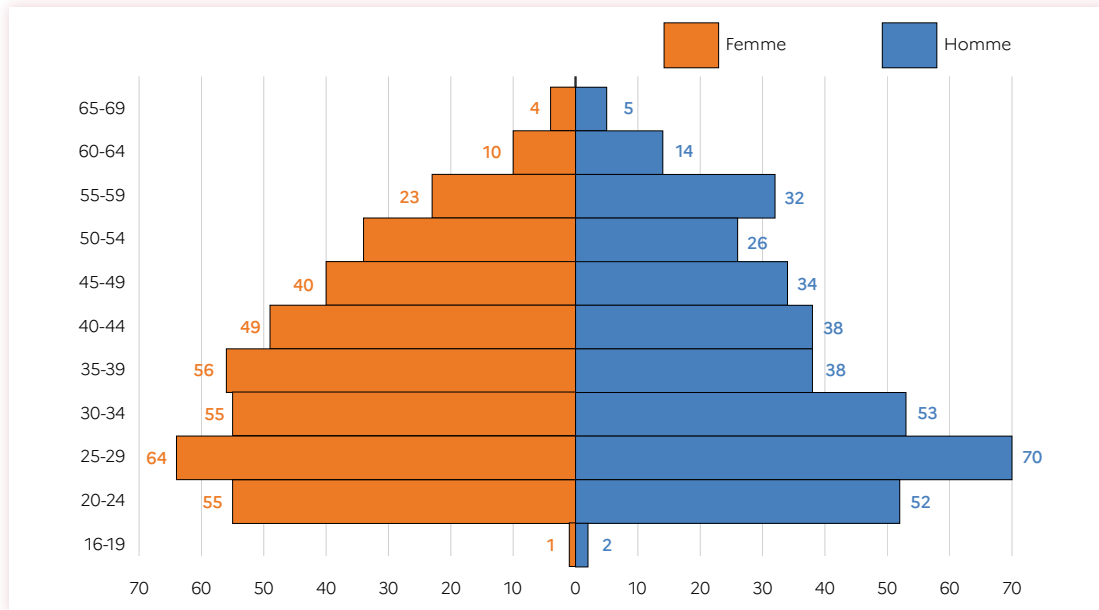
L'évolution globale du nombre d'agents contractuels est en hausse continue depuis 2019 (+36%) et dans tous les établissements (à l'exception du MNS).

Répartition des 755 contractuels



*AED: Assistant d'éducation

Les agents État contractuels présents au 31 décembre 2022



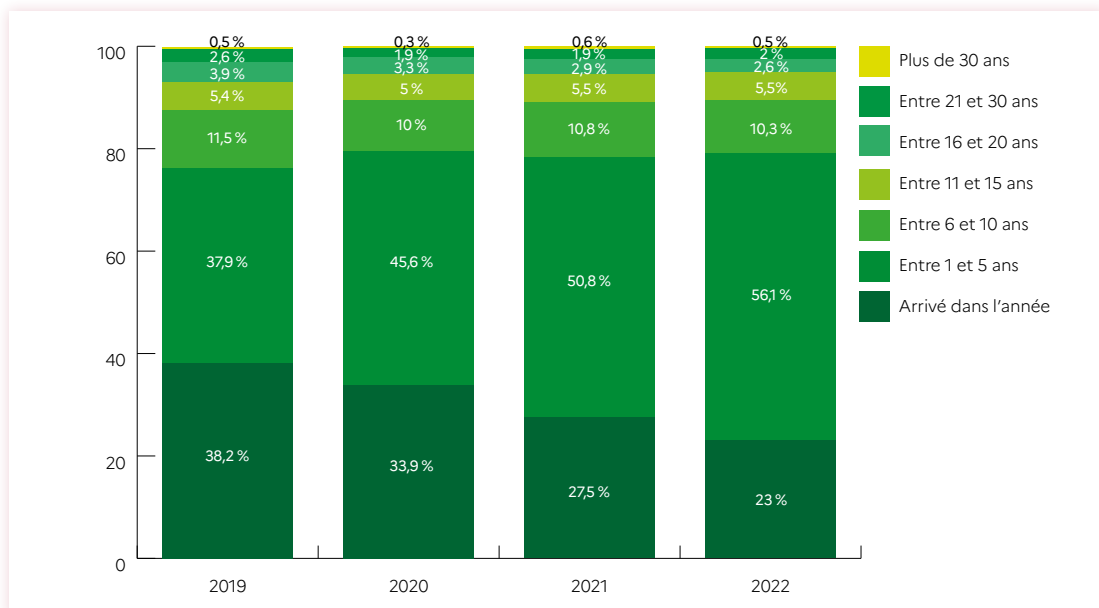
Les contrats à durée déterminée sont majoritaires et représentent 77% des contrats en 2022. Ce taux est stable depuis 2018.

La moyenne d'âge des agents contractuels présents au 31 décembre 2022 est de 37 ans et 6 mois.

Âge moyen des agents contractuels au 31 décembre 2022 par type de contrat

Type de contrat	Âge moyen
CDI Public	47 ans et 5 mois
CDD Public	38 ans et 3 mois
AED	27 ans
Apprentis	23 ans

La présence moyenne des agents contractuels dans les 22 établissements depuis 2019



Les agents contractuels à temps plein représentent 61,4% des non titulaires.

► **Comparaison entre les agents titulaires et contractuels au 31 décembre 2022**

Environ un agent sur trois est contractuel dans les 22 établissements publics du sport. Cette part n'a fait qu'augmenter depuis 2019: +36% d'agents contractuels entre 2019 et 2022.

Les contractuels sont en moyenne plus jeunes que les agents titulaires. Ainsi, 14,6% des contractuels ont moins de 25 ans contre seulement un agent titulaire (0,1%).

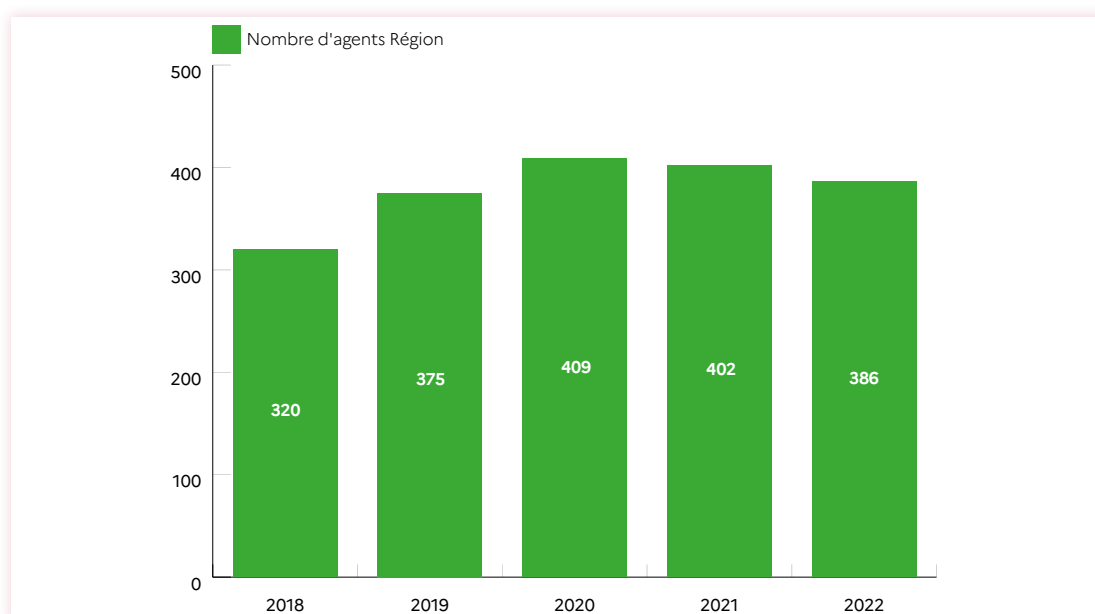
Cette différence s'explique par la nature des contrats s'adressant plus spécifiquement à un jeune public (apprentissage, AED, contrat à durée déterminée etc.).

En outre, de par l'importance des contrats courts (77% de l'ensemble des contrats), la durée moyenne de présence des contractuels est d'environ trois ans, contre 9 ans pour les titulaires.

Enfin, les contractuels sont plus fréquemment à temps partiel.

► **Les agents région au 31 décembre 2022**

L'évolution du nombre d'agents région depuis 2018

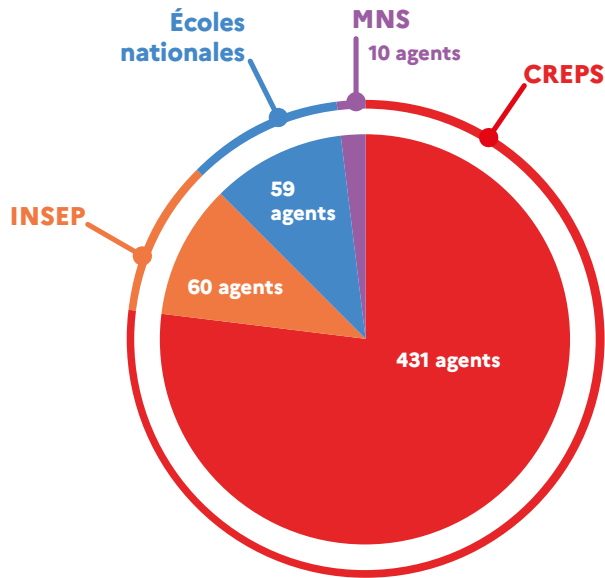


387 agents région sont présents dans les 17 CREPS au 31 décembre 2022 dont 301 titulaires (77,8%) et 86 contractuels (22,2%).

C. Les entrées et sorties en effectifs physiques et en ETP

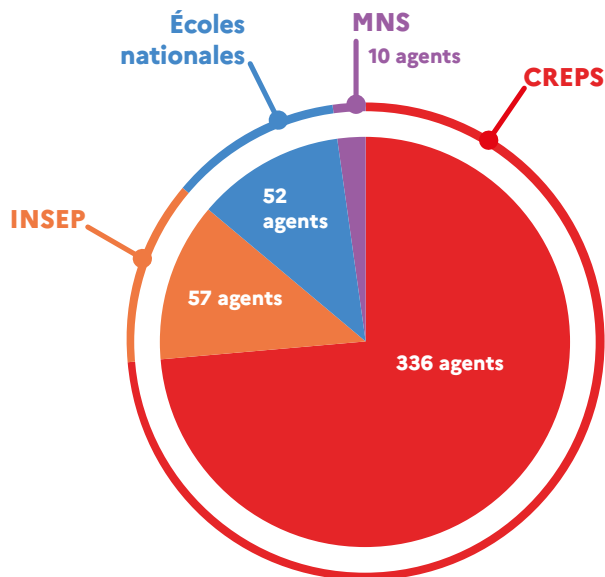
Cette partie ne prend pas en compte les agents région.

► Flux entrants 2022



On dénombre 560 nouveaux agents dans les 22 établissements en 2022. Parmi eux, 119 ont quitté leur poste la même année (il s'agit exclusivement de CDD et d'AED).

► Flux sortants 2022



455 agents ont quitté un des 22 établissements au cours de l'année 2022, dont 119 qui ont pris leur poste dans un établissement au cours de l'année 2022.

► Le solde des entrées-sorties

Le solde des entrées-sorties affiche un résultat positif de +105 agents, ce qui est cohérent avec l'évolution 2021-2022 des effectifs présentés dans la partie "données globales".

Le taux de renouvellement du personnel est de 25% en 2022. Cela signifie que 25% de l'effectif global a été renouvelé en 2022. De 2019 à 2021, ce taux est d'environ 20,5%.

D. Les missions et activités

► Les ventilations des ETPT par mission

Mission	ETPT	Activité	ETPT	ETPT	
Formation	375,41	11 Formations nationales - PNFO Part Nationale de FORMation hors formation agents de l'État	178,66	12,0%	25,13%
		12 Formation professionnelle initiale et continue des cadres d'ÉTAT (partie de la PNFO)	19,21	1,3%	
		13 Formations régionales - PRFO Part Régionale de FORMation	175,54	11,8%	
Sport de haut niveau	444,74	21 Accueil de sportifs permanents issus des Projets de Performance Fédéraux (PPF): accès au sport de haut niveau et excellence sportive Surveillance médicale des SHN	253,78	171%	29,93%
		22 Médical et paramédical	95,56	6,4%	
		23 Contributions au réseau Grand Insep	8,10	0,5%	
		24 Accueil ponctuel de sportifs extérieurs au territoire (SHN, équipes nationales françaises ou étrangères)	12,70	0,9%	
		25 Maison régionale de la performance: accompagnement des sportifs issus du territoire (suivi socioprofessionnel, paralympique, optimisation et analyse de la performance et montée en compétence de l'encadrement)	74,60	5,0%	
Soutien à la vie associative	26,70	31 Accueil sportifs régionaux permanents	0,35	0,0%	1,80%
		32 Médical et paramédical (hors HN)	2,30	0,2%	
		33 Stages sportifs et compétitions (payés par les ligues ou CD) et JEP	14,08	0,9%	
		34 Activités de jeunesse, activités associatives et activités d'accueil ponctuelles	1,56	0,1%	
		35 Actions et événements divers	8,41	0,6%	
Recherche et expertise	95,48	41 Pôles ressources nationaux	19,52	1,3%	6,43%
		42 Recherche/expertise (hors Grand Insep)	75,96	5,1%	
Relations internationales	7,19	51 Projets structurés (Conventions de coopération, échanges bilatéraux...)	7,19	0,5%	0,48%
Politiques transversales	1,89	61 Mise en œuvre des politiques publiques environnemen- tales et sociales	1,89	0,1%	0,13%
Fonctions supports	501,96	71 Mise en œuvre des politiques publiques environnementales et sociales	329,53	22,2%	33,78%
		72 Technique (accueil, restauration, hébergement, espaces verts, entretien bâti et espaces verts...)	75,39	5,1%	
		73 Informatique, communication, centre de documentation	97,04	6,5%	
Situations RH spécifiques	34,63	81 CLM, CMO (3 mois ou plus cumulés dans l'année)	10,38	0,7%	2,33%
		82 Congés maternité	4,54	0,3%	
		83 Décharge syndicale (toutes administrations)	9,11	0,6%	
		84 Autres	10,60	0,7%	

Depuis 2018, les ETPT consommés dans nos établissements ont augmenté de 11%.

Les missions mobilisant le plus d'ETPT restent les fonctions support, le sport de haut niveau et la formation. Elles représentent quasiment 90% de l'ensemble des ETPT. À noter que le sport de haut niveau gagne 2 points

par rapport à 2021 (29,93% contre 27,77%), les fonctions support connaissant une évolution opposée (33,78% contre 35,01%).

Les ETPT mobilisés sur le suivi des politiques transversales, parmi lesquelles se trouvent les thématiques liées à l'égalité professionnelle femmes/hommes et

au développement durable, font pour la première fois l'objet d'un suivi spécifique. La mobilisation des établissements autour de ces sujets est une priorité forte de la direction des sports.

► Focus maisons régionales de la performance

Au regard des évolutions induites par la réforme de l'organisation territoriale de l'État (OTE), les compétences "sport de haut niveau", à l'exception de l'agrément des centres de formation des clubs professionnels (CFCP) et des dynamiques interministérielles, jusqu'alors exercées par les ex- directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS)/ délégations régionales académiques à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (DRAJES), ont été transférées aux CREPS et organismes assimilés. Ces derniers deviennent les établissements publics d'appui au déploiement de la politique nationale du sport de haut niveau et les MRP assurent le déploiement d'une offre de services sur le territoire régional à destination des sportifs ciblés par l'Agence nationale du sport.

Comme précisé dans l'arrêté du 20 juin 2023, la maison régionale a pour mission de participer à :

- l'accompagnement socio-professionnel des sportifs figurant sur les listes mentionnées à l'article L. 221-2 du Code du sport,
- l'optimisation de la performance,

- l'accompagnement paralympique,
- l'analyse de la performance, incluant le suivi et l'évaluation des structures relevant des projets de performance fédéraux,
- la montée en compétence de l'encadrement des sportifs ciblés par l'Agence nationale du sport. 2022 est la deuxième année de fonctionnement des MRP et c'est en 2023 que l'ensemble des 17 MRP et des 80 ETP seront pleinement opérationnels.

Les postes transférés au sein des CREPS en 2022 concernent 12 responsables de la haute performance (RRHP) et 56 conseillers haut niveau et haute performance (CHNHP) pour un total de 60,75 ETPT en 2022.

Dans l'enquête, 103 agents présents au 31 décembre 2022 ont un ETPT renseigné dans la colonne MRP du référentiel activité, soit 101,1 ETP et 88,80 ETPT, pour un total de 6 968 168 €.

Parmi les 68 agents transférés dans les CREPS, 49 hommes (73,1%) et 18 femmes (26,9%)

Parmi les 103 agents identifiés dans l'enquête, 63 hommes (61,2%) et 40 femmes (38,8%)

Aussi, 36 agents ont une quotité de travail dans le référentiel MRP et ne font pas partie des postes transférés. Il s'agit principalement d'agents administratifs ou Jeunesse et sport ayant une partie ou la totalité de leur mission en lien avec ce service.

E. Annexes

Nombre d'agents titulaires et contractuels (hors agents régions) dans les établissements au 31 décembre 2022

CREPS	Hommes	Femmes	Total	
CREPS PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	60	80	140	
CREPS MONTPELLIER	36	47	83	
CREPS TOULOUSE	35	48	83	
CREPS PAYS DE LA LOIRE	35	46	81	
CREPS BORDEAUX	31	49	80	
CREPS WATTIGNIES	34	44	78	
CREPS ÎLE-DE-FRANCE	31	45	76	
CREPS RHÔNE-ALPES	33	37	70	
CREPS POITIERS	27	34	61	
CREPS VICHY	27	33	60	
CREPS DIJON	26	29	55	
CREPS CENTRE	24	23	47	
CREPS REIMS	21	29	50	
CREPS NANCY	22	23	45	
CREPS LA RÉUNION	19	22	41	
CREPS POINTE-À-PITRE	14	21	35	
CREPS STRASBOURG	14	19	33	
Total CREPS	489	629	1118	61,1% des effectifs
	43,7%	56,3%		
Établissement nationaux	Hommes	Femmes	Total	
ENSM	80	58	138	8%
ENVSN	34	17	51	3%
IFCE	13	5	18	1%
INSEP	159	155	314	19%
MUSÉE NATIONAL DU SPORT	9	17	26	2%
Total Établissements nationaux	295	252	547	33% des effectifs
	55,4%	44,6%		
Total des 22 établissements	784	881	1665	
	47,01%	51,91%		

Répartition par catégorie dans les établissements au 31 décembre 2022 (hors Région)

CREPS	ED*	A et A+	B	C	Total	(ED & A et A+)/ Total
CREPS PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	4	50	12	18	84	64%
CREPS BORDEAUX	2	28	8	9	47	64%
CREPS TOULOUSE	2	25	11	9	47	57%
CREPS MONTPELLIER	3	25	8	10	46	61%
CREPS WATTIGNIES	2	19	10	12	43	49%
CREPS RHÔNE-ALPES	2	20	4	6	42	76%
CREPS DIJON	2	20	2	10	38	58%
CREPS ÎLE-DE-FRANCE	1	17	12	7	37	49%
CREPS PAYS DE LA LOIRE	2	21	3	9	35	66%
CREPS POITIERS	2	19	3	8	34	62%
CREPS VICHY	2	18	6	3	35	57%
CREPS NANCY	2	17	5	6	32	59%
CREPS LA RÉUNION	2	16	8	5	29	62%
CREPS REIMS	2	11	6	6	25	52%
CREPS POINTE-À-PITRE	2	14	3	5	24	67%
CREPS CENTRE	1	10	5	6	22	50%
CREPS STRASBOURG	2	11	4	5	22	59%
Total CREPS	35	11	110	146	642	60%
	5%	55%	17%	23%		
Établissement nationaux	ED*	A et A+	B	C	Total	(ED & A et A+)/ Total
INSEP	3	83	20	24	130	66%
ENSM	3	38	12	25	78	53%
ENVSN	2	19	2	13	36	58%
MUSÉE NATIONAL DU SPORT		3		3	6	50%
FCE (Agents J&S)		18			18	100%
Total Établissements nationaux	8	161	34	65	268	63%
	3%	60,1%	12,7%	24,3%		
Total des 22 établissements	43	512	144	211	910	61%
	4,7%	56,3%	15,8%	23,2%		

* ED : équipe de direction

** NC : non connu

Répartition par statut dans les établissements au 31 décembre 2022 (hors Région)

CREPS	CDI Public	CDD Public	AED	Apprentis	CDD Privé	Total
CREPS PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	7	22	24	3		56
CREPS PAYS DE LA LOIRE	9	23	12	2		46
CREPS ÎLE-DE-FRANCE	7	17	13	2		39
CREPS MONTPELLIER	9	17	11			37
CREPS TOULOUSE	4	31	4	1		36
CREPS WATTIGNIES	6	11	13	5		35
CREPS BORDEAUX	7	17	8	1		33
CREPS RHÔNE-ALPES	6	21		1		28
CREPS POITIERS	1	17	8	1		27
CREPS VICHY	10	9	6			25
CREPS CENTRE	8	14	3			25
CREPS REIMS	4	11	10			25
CREPS DIJON	2	10	5			17
CREPS NANCY	1	2	10			13
CREPS LA RÉUNION		12				12
CREPS POINTE-À-PITRE	2	5	3		1	11
CREPS STRASBOURG		2	9			11
Total CREPS	83	241	135	16	1	476
	17,4%	50,6%	28,4%	2,4%	0,2%	
Établissement nationaux	CDI Public	CDD Public	AED	Apprentis	CDD Privé	Total
INSEP	14	52	113	1	4	184
ENSM		28	30	1	1	60
ENVSN	6	6	8		1	15
MUSÉE NATIONAL DU SPORT	7	6	9	3	5	20
Total Établissements nationaux	14	92	160	2	11	279
	5%	33%	57,3%	0,7%	3,9%	
Total des 22 établissements	149	175	401	3	27	755
	19,7%	23,2%	53,1%	0,4%	3,6%	

Répartition par mission dans les établissements au 31 décembre 2021

CREPS	Formation	Sport de haut niveau	Soutien à la vie associative	Pôles ressources nationaux et Recherche	Relations internationales	Politiques transversales	Fonctions supports	Autres	Total							
CREPS PROVENCE ALPES-CÔTE D'AZUR	28,46	25,1%	44,18	39,0%	6,17	5,4%										
CREPS MONTPELLIER	17,38	25,1%	24,52	35,4%	2,77	4,0%	0,20	0,3%	0,10							
CREPS BORDEAUX	18,27	30,2%	21,59	35,7%	1,62	2,7%	0,93	1,5%	0,5							
CREPS ÎLE-DE-FRANCE	18,84	33,4%	19,57	34,7%	1,25	2,2%										
CREPS WATTIGNIES	16,9	31,1%	15,33	28,2%	0,90	1,7%										
CREPS RHÔNE-ALPES	24,74	40,8%	6,85	11,3%	0,39	0,6%	10,55	17,4%	2,31							
CREPS TOULOUSE	19,53	32,1%	21,62	35,6%	3,58	5,9%	0,55	0,9%								
CREPS DIJON	13,17	30,2%	13,99	32,0%			2,88	6,6%								
CREPS VICHY	10,88	20,9%	14,85	28,6%	0,20	0,4%	7,75	14,9%	0,6							
CREPS PAYS DE LA LOIRE	18,36	30,7%	20,93	35,0%	0,12	0,2%	4,46	7,5%	1,23							
CREPS POITIERS	17,35	36,0%	12,68	26,3%			0,88	1,8%	0,25							
CREPS REIMS	10,13	28,0%	13,64	37,7%	0,05	0,1%	0,05	0,1%								
CREPS CENTRE	7,95	25,3%		36,0%	1,73	5,5%										
CREPS NANCY	6,51	18,8%	10,91	31,5%	0,05	0,1%	0,25	0,7%								
CREPS LA RÉUNION	9,94	32,1%	8,14	26,3%			12,58	40,6%	0,30							
CREPS POINTE-À-PITRE	3,17	10,7%	11,56	38,9%			14,48	48,7%								
CREPS STRASBOURG	8,7	33,2%	10,75	41,0%			6,25	23,9%	0,50							
Total CREPS	250,28	28,9	282,41	32,6%	18,83	2,2%	28,7	3,3%	2,96	0,3%	268,87	31,1%	13,50	1,6%	865,55	
INSEP	18,5	6,6%	91,96	32,9%	3,41	1,2%	51,59	18,5%	3	1,1%		101,32	36,6%	8,69	3,1%	279,47
ENSM	45,04	37,2%	2,35	1,9%			717	5,9%	0,6	0,5%		6513	53,8%	0,76	0,6%	121,05
ENVSJN	10,83	23,1%	3,64	7,8%	3,20	6,8%	4,91	10,5%	1			21,19	45,2%	3,07	6,6%	46,84
IFCE	5,3	29,4%	4,15	23,1%					5			4,00	22,2%	4,55	25,3%	18,00
Total Établissements nationaux	79,67	171	102,1	21,9%	6,61	1,4%	63,67	13,7%	3,6	0,8%		192,64	41,4%	17,07	3,7%	465,36
Total des 21 établissements (HORS MNS)	329,95	24,8	384,51	28,9%	25,44	1,9%	92,37	6,9%	6,56	0,5%		461,51	34,7%	30,57	2,3%	1330,91

5. Zoom sur le service national universel

A. Enjeux

Le service national universel (SNU), mis en place à partir de 2019, a pour ambition de :

- renforcer la résilience de la Nation, en permettant aux jeunes d’acquérir les connaissances et compétences pratiques qui leur donnent la capacité d’intervenir en cas de crise,
- développer la cohésion nationale, en favorisant le sentiment d’appartenance à la Nation et d’identification aux valeurs de la République,
- promouvoir une culture de l’engagement, en permettant à chaque jeune de vivre une expérience d’engagement porteuse de sens, autour des grands enjeux contemporains : esprit de défense, transition écologique, solidarité et égalité des chances.

Le SNU est une politique prioritaire du Gouvernement.

B. Présentation du dispositif

Le SNU concerne les jeunes de 15 à 17 ans. Il comporte un séjour de cohésion, puis une mission d’intérêt général afin de conduire le jeune vers un engagement au service de la Nation et de la société notamment par l’entrée dans la réserve civique, le service civique, l’appartenance à une réserve opérationnelle, l’action au sein d’une association, dans le cadre d’un volontariat international.

À ce jour, plus de 101 000 jeunes ont participé à un séjour de cohésion. L’objectif de la politique prioritaire du Gouvernement SNU est de le généraliser à une classe d’âge à la rentrée 2026-2027.

Plus de 35 000 jeunes ont ensuite effectué une mission d’intérêt général après leur séjour de cohésion.

► L’organisation des missions relatives au SNU

Au niveau central : la délégation générale au service national universel, créée au sein du secrétariat général du ministère de l’éducation nationale et de la jeunesse le 7 août 2023, assure la mise en œuvre du service national universel. À ce titre, elle en définit le cadre réglementaire et en assure le pilotage et la coordination. Elle est également chargée de préparer l’extension du service national universel. À ce titre, elle définit et pilote, le cas échéant, les expérimentations susceptibles d’être mises en place. Elle définit les conditions de mise en œuvre, en lien et avec le concours des services des différents ministères concernés, de séjours de cohésion, dont elle élabore le contenu et prépare les modalités opérationnelles de déploiement. Elle contribue

également à l’organisation de la phase d’engagement volontaire des jeunes. Enfin, elle assure le lien avec les partenaires associatifs et institutionnels de niveau national.

La DGSNU travaille de façon interministérielle en associant notamment les ministères des armées, de l’intérieur, de la justice, de la santé et sociaux. En interne, elle est en relation étroite avec les autres directions d’administration centrale du ministère comme la DGESCO, la DJEPVA, la DGRH et la DNE notamment, ainsi qu’avec l’IHE2F. Elle s’appuie également sur les services déconcentrés du ministère, rectorats de région académique, rectorats d’académie, DRAJES, DASEN et SDJES.

Les services régionaux et départementaux assurent ainsi en particulier la promotion des valeurs républicaines dans le cadre de la mise en œuvre des différentes phases du SNU. Ils sont garants du respect du cahier des charges des programmes pédagogiques des séjours SNU qui intègrent des modules dédiés aux valeurs de la République. Ils contribuent également à la mobilisation des partenaires institutionnels et associatifs locaux. Les services déconcentrés assurent en outre la promotion des parcours d’engagement (brevets de l’animation volontaire, SNU, service civique, réserve civique...).

Politique prioritaire du gouvernement, le SNU a vocation à se généraliser à l’ensemble d’une classe d’âge. Sur la base des cibles fixées à chaque région académique par la DGSNU, les services régionaux et départementaux exercent les missions suivantes :

► Au niveau régional

- Pilotage et animation territoriale sous l’autorité des recteurs de région : animation des comités de pilotage, concertation avec les académies sur les CLE, recherche des centres, préparation des schémas de répartition des jeunes dans les centres de cohésion, participation au pilotage de transport (2025),
- Mobilisation des partenaires pour atteindre les cibles des recrutements pour les séjours hors temps scolaires et pour les Classes et Lycées engagés (CLE),
- Pilotage budgétaire,
- Un premier niveau de contrôle interne : factures / contrats des encadrants,
- Appui des services achat des rectorats pour la rédaction des marchés,
- Mise en place d’actions de formation.

► Au niveau départemental

- Mise en œuvre des COPIL départementaux et suivi des orientations et décisions,
- Animation d'un réseau de partenaires du SNU,
- Préparation et suivi des séjours de cohésion :
 - appui au niveau régional pour la recherche de centres permanents,
 - relation avec les établissements scolaires pour développer le dispositif des classes et lycées engagées (CLE) et gérer l'organisation du départ des classes,
 - organisation des départs – retours des jeunes, installation des centres,
 - recrutement des chefs de centre et appui aux chefs de centre dans la constitution des équipes, notamment auprès des équipes permanentes,
 - mise en œuvre de la formation départementale pour les encadrants,
 - en lien avec DRAJES et services des SGRA : suivi budgétaire, gestion RH des encadrants,

- accompagnement et validation des projets pédagogiques des séjours de cohésion et suivi des emplois du temps,
- suivi et accompagnement des séjours (veille, alerte, relais en direction des autorités notamment académiques),
- élaboration de RETEX.
- Mise en œuvre de la phase d'engagement :
 - accompagnement des volontaires vers la phase d'engagement pendant et à l'issue du séjour de cohésion,
 - déploiement de l'offre de missions d'intérêt général avec les partenaires,
 - valorisation de la réserve du SNU auprès des collectivités territoriales.

C. Calendrier et méthode

Le SNU est appelé à se généraliser à une classe d'âge. Sa montée en charge est définie par la PPG :

Une politique publique prioritaire



Jalons annuels

	Valeur initiale 2022	Fin 2023	Année scolaire 2023-2024	Année scolaire 2024-2025	Année scolaire 2025-2026	2 semaines 2026	
INDICATEURS D'IMPACT	Nombre de jeunes volontaires ayant réalisé leur séjour de cohésion	32 212	45 000	65 000	112 000	150 000	240 000
	<i>dont 100% engagement</i>			21 000	40 000	60 000	
	<i>Nombre de lycées engagés</i>			700	1 334	2 000	
INDICATEURS DE DÉPLOIEMENT	Le pourcentage de jeunes issus de lycées professionnels parmi les volontaires ayant réalisé le séjour	16%	18%	20%	22%	25%	
	Le pourcentage de jeunes issus de QPV parmi les volontaires ayant réalisé le séjour	5%	6%	7%	8%	8%	
INDICATEURS DE QUALITÉ DE SERVICE	La satisfaction des usagers (données INJEP)	90%	90%	8%	90%	60%	

Les moyens des services JES et de soutien au niveau académique ont été renforcé depuis la création du SNU, notamment en 2024, année de montée en charge par-

ticulièrement significative du SNU (objectif de 80000 jeunes en séjour de cohésion, soit le double du total des années précédentes).

2. Recrutement

1. Le recrutement par concours

CHIFFRES-CLÉS SESSION 2022

- ▶ **143** admis aux concours de la Jeunesse et des sports externes, 3^{es} concours et internes
 - 80 admis aux concours externes
 - 7 admis aux 3^{es} concours
 - 56 admis aux concours internes
- ▶ **44%** des admis sont des femmes
- ▶ **56%** des admis sont issus des concours externes
- ▶ **3** 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 et 2022

Session	Concours	Concours externes	3 ^e concours	Concours internes	Total	Évolution 2020/2021 (en%)	Femmes (en%)	Ensemble des admis (en%)
2022	Professeur de sport - Conseiller d'animation sportive	33		7	40	+60,0	30,0	28,0
	Professeur de sport - Conseiller technique sportive	11			11	-8,3	18,2	7,7
	Sportif de haut niveau			5	5	+66,7	40,0	3,5
	Conseiller d'Éducation Populaire et de Jeunesse	27	4	18	49	+75,0	63,3	34,3
	Conseiller technique et pédagogique supérieur			18	18		55,6	12,6
	Inspecteur de la jeunesse et des sports	9	3	8	20	+150,0	30,0	14,0
	Total	80	7	56	143	+88,2	44,1	100,0
2021	Professeur de sport - Conseiller d'animation sportive	22		3	25		36,0	32,9
	Professeur de sport - Conseiller technique sportive	12			12		25,0	15,8
	Sportif de haut niveau			3	3		66,7	3,9
	Conseiller d'Éducation Populaire et de Jeunesse	17	3	8	28	+12,0	75,0	36,8
	Conseiller technique et pédagogique supérieur							
	Inspecteur de la jeunesse et des sports	4		4	8	+33,3	62,5	10,5
	Total	55	3	18	76	+145,2	52,6	100,0

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

► Champ : France métropolitaine + DROM + COM

► Source : DGRH, Bases de données sur les concours, sessions 2021 et 2022.

Tableau 2.1.2 - Nombre de postes et de candidats aux concours de Jeunesse et Sports en 2021 et 2022

Session	Concours	Postes	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis /présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)	
2022	Concours externes	Professeur de sport Conseiller d'animation sportive	36	216	59	20,3	1,6	33	30,3	55,9	91,7
		Professeur de sport Conseiller technique sportive	11	112	59	10,2	5,4	11	18,2	11,6	100,0
		Conseiller d'Éducation Populaire et de Jeunesse	32	537	114	27,2	3,6	27	66,7	23,7	84,4
		Inspecteur de la jeunesse et des sports	9	218	24	33,3	2,7	9	33,3	37,5	100,0
		Total	88	1083	256	22,3	2,9	80	41,3	31,3	90,9
	3 ^e concours	Conseiller d'Éducation Populaire et de Jeunesse	6	77	13	48,2	2,2	4	75,0	30,8	66,7
		Inspecteur de la jeunesse et des sports	3	38	6	0,0	2,0	3	0,0	50,0	100,0
		Total	9	115	19	31,6	2,1	7	42,9	36,8	77,8
	Concours internes	Professeur de sport Conseiller d'animation sportive	8	84	26	15,4	3,3	7	28,6	26,9	87,5
		Sportif de haut niveau	5	40	20	15,0	4,0	5	40,0	25,0	100,0
		Conseiller d'Éducation Populaire et de Jeunesse	20	230	75	24,0	3,8	18	55,6	24,0	90,0
		Conseiller technique et pédagogique supérieur	18	178	81	19,8	4,5	18	55,6	22,2	100,0
		Inspecteur de la jeunesse et des sports	8	47	19	31,6	2,4	8	37,5	42,1	100,0
		Total	59	579	221	21,3	3,7	56	48,2	25,3	94,9
	Total	156	1777	496	22,2	3,2	143	44,1	28,8	91,7	
2021	Concours externes	Professeur de sport Conseiller d'animation sportive	22	187	93	23,7	4,2	22	36,4	23,7	100,0
		Professeur de sport Conseiller technique sportive	12	196	108	17,6	9,0	12	25,0	11,1	100,0
		Conseiller d'Éducation Populaire et de Jeunesse	17	426	138	65,2	8,1	17	82,4	12,3	100,0
		Inspecteur de la jeunesse et des sports	4	226	60	43,3	15,0	4	75,0	6,7	100,0
		Total	55	1035	399	39,3	7,3	55	50,9	13,8	100,0
	3 ^e concours	Conseiller d'Éducation Populaire et de Jeunesse	3	88	28	50,0	9,3	3	100,0	10,7	100,0
		Inspecteur de la jeunesse et des sports	0								
		Total	3	88	28	50,0	9,3	3	100,0	10,7	100,0
	Concours internes	Professeur de sport Conseiller d'animation sportive	3	70	33	21,2	11,0	3	33,3	9,1	100,0
		Sportif de haut niveau	3	67	51	39,2	17,0	3	66,7	5,9	100,0
		Conseiller d'Éducation Populaire et de Jeunesse	8	178	78	67,9	9,8	8	50,0	10,3	
		Conseiller technique et pédagogique supérieur	0								
		Inspecteur de la jeunesse et des sports	4	53	21	38,1	5,3	4	50,0	19,0	100,0
		Total	18	368	183	48,1	10,2	18	50,0	9,8	100,0
	Total	76	1491	610	42,5	8,0	76	52,6	12,5	100,0	

► Champ : France métropolitaine + DROM + COM

► Source : DGRH, Bases de données sur les concours, sessions 2021 et 2022

Le nombre d'admis augmente de 88 % entre la session 2021 et la session 2022 (**tableau 2.1.1**). Cette augmentation est à mettre en rapport avec la multiplication par plus de deux du nombre de postes qui passe de 76 à la session 2021 à 156 à la session 2022 (**tableau 2.1.2**).

En 2022, on compte 143 admis pour 156 postes, soit un taux de couverture de 92 % (**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 22 % des

présents (42,5 % en 2021), 22 % des présents aux concours externes, 32% des présents au 3^e concours et 21% des présents aux concours internes. Bien que moins nombreuses que les hommes parmi les admis, elles réussissent plus souvent que les hommes puisque

qu'elles sont plus nombreuses parmi les admis que parmi les présents : 44% des admis sont des femmes. Au concours externes, 41% des admis sont des femmes, 43% au 3^e concours, 48 % aux concours internes (tableau 2.1.2).

2. Le recrutement des inspecteurs de la jeunesse et des sports

Cette année 2022 a vu la création de 80 emplois de chefs de projet pour le **développement du service national universel** (SNU), dont 11 pour le corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports (IJS), principalement pourvus par la voie des concours, modes d'accès privilégiés pour ce corps puisqu'ils représentent 73% des recrutements.

Les autres voies d'accès sont :

- ▶ l'accueil en détachement de fonctionnaires appartenant à des corps de niveau comparable (15% des recrutements),
- ▶ la liste d'aptitude, qui permet de promouvoir des candidats personnels techniques et pédagogiques (12%).

Aucun recrutement de personnel en situation de handicap n'a été réalisé en 2022 en raison de 2 désistements.

La part des femmes dans le recrutement des IJS, 39%, est légèrement supérieure à leur représentation dans le corps (35%) et reste en constante progression en comparaison des données 2021 (respectivement 36% et 33%).

On observe également une nette amélioration de la part des femmes recrutées par la voie de la liste d'aptitude (3) et du détachement (4) puisqu'en 2021 aucune femme n'avait été recrutée par ces modes d'accès.

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

9.C1 Nombre d'agents fonctionnaires recrutés et nommés au 01/09/2022 (pas de recrutement au fil de l'eau)		Inspecteurs Jeunesse et Sports			
TITULAIRE	A+	Mode de recrutement	F	H	Total
		Concours	6	18	24
Liste d'aptitude	3	1	4		
Détachement	4	1	5		
Recrutement BOE	0	0	0		
Total		13	20	33	

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

▶ Source : DE

3. Les emplois supérieurs et fonctionnels

Avec 43% de femmes primo-nommées dans un emploi d'encadrement supérieur en 2022, l'objectif de 40% fixé par la Loi Sauvadet du 12 mars 2012 (dispositif dit des "nominations équilibrées") a été atteint.

Nombre d'agents nommés au cours de l'année 2022 sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant dont en primo-nomination

10. C1 Emploi et sexe		NOMMÉS ou RENOUEVÉS			DONT PRIMO-NOMMÉS		
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Administration centrale	Directeur	1	1	2	1	1	2
	Chef de service	4	9	13	1	3	4
	Sous-directeur	8	8	16	7	4	11
	Directeur de projet	0	3	3	0	2	2
	Expert de haut niveau	2	8	10	2	3	5
Services déconcentrés	Recteur	6	6	12	2	3	5
	DRAJES	1	3	4	1	3	4
	DA(A)SEN	17	29	46	9	9	18
	SG(R)A	4	5	9	2	4	6
	Dirigeant établissement public	0	1	1	0	1	1
TOTAL		43	73	116	25	33	58

► Champ : emplois supérieurs et fonctionnels (MENJ + MSJOP + MESR)

► Source : DE - SPES

COMMENTAIRE

Les IJS sur **emploi fonctionnel** (dont hors champ Loi Sauvadet)

Au 1^{er} janvier 2023, 43 personnels appartenant au corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports exerçaient sur un emploi fonctionnel des MENJ et MSJOP (6 en

Centrale, 11 sur un poste de direction d'établissement publique du sport dont CREPS, 12 sur un poste de DRAJES et 14 sur un poste de CDASEN*)

* Au 1^{er} janvier 2024, seront créés 76 nouveaux emplois de CDASEN

3. Parcours professionnels

1. Les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux, de santé (IATPSS)

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). 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. Les règles spécifiques à la filière sont détaillées en annexe 4.

Les promotions sont établies par la DGRH sur proposition des recteurs, de la directrice des sports, pour les tableaux d'avancement et sur candidature du fonctionnaire pour les listes d'aptitude dans le corps des CTPS (article 6 du décret n°2004-272 du 4 mars 2004 portant statut particulier des CTPS).

Conformément au code 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 en matière d'établissement des tableaux d'avancement au grade "hors classe". Un **barème national indicatif** constitué de critères objectifs permet un interclassement des proposés. Pour les trois corps (PS, CEPJ, CTPS), les critères valorisés dans le barème sont : l'avis rendu dans le cadre du rendez-vous de carrière, l'ancienneté dans le corps et l'échelon et les fonctions occupées et les titres sportifs obtenus pour les professeurs de sport.

En 2022, il a été prononcé 178 promotions au titre des tableaux d'avancement contre 183 en 2021. Les taux de promotion d'accès à la hors classe des trois corps ont augmenté de 1 point en 2022 conformément à l'arrêté du 25 octobre 2022 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 9,39% de l'effectif du corps concerné

S'agissant de la liste d'aptitude dans le corps des CTPS, 3 promotions ont été attribuées contre 6 en 2021. Cette diminution des possibilités de promotions est due à l'absence de concours de recrutement dans le corps en 2021. Le concours de recrutement dans le corps de CTPS étant organisé tous les deux ans.

Globalement les équilibres femme/ homme sont respectés sur l'ensemble des promotions.

En complément des avancements de grade et de corps, 52 bonifications d'ancienneté ont été attribuées (20 femmes et 32 hommes).

Nombre de promouvables et promus par grade

Filière	Catégorie statutaire	Libellé court du corps	Corps et grade de...	Promouvables					Promus				
				F	H	Total	% F	Âge moyen	F	H	Total	% F	Âge moyen
Personnel technique et pédagogique	A	CTPS	Conseiller technique et pédagogique supérieur classe exceptionnelle	1	7	8	13%	61	1	2	3	33%	60
			Conseiller technique et pédagogique supérieur hors classe	43	80	123	35%	56	6	12	18	33%	53
	A	CEPJ	Échelon spécial de la classe exceptionnelle des CEPJ	2	0	2	100%	66	2	0	2	100%	66
			Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse classe exceptionnelle	32	22	54	59%	57	5	3	8	63%	54
			Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse hors classe	90	45	135	67%	50	10	5	15	67%	52
	A	PS	Échelon spécial de la classe exceptionnelle des professeurs de sport	2	34	36	6%	63	2	18	20	10%	63
			Professeur de sport classe exceptionnelle	104	369	473	22%	59	6	26	32	19%	63
			Professeur de sport hors classe	108	538	726	26%	50	21	59	80	26%	54
	Total des promouvables Filière des personnels techniques et pédagogiques				462	1095	1557	30%		53	125	178	30%

© DGRH

Nombre de promouvables et promus par corps

Filière	Catégorie statutaire	Libellé court du corps	Corps et grade de...	Promouvables					Promus				
				F	H	Total	% F	Âge moyen	F	H	Total	% F	Âge moyen
Personnel technique et pédagogique	A	CTPS	Conseiller technique et pédagogique supérieur classe exceptionnelle	11	3	14	79%	56	1	0	1	100%	53
			Conseiller technique et pédagogique supérieur hors classe	32	118	150	21%	60	0	2	2	0%	53
Total des promouvables Filière des personnels techniques et pédagogiques				43	121	164	26%		1	2	3	33%	

© DGRH

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

► Source : BDS 2022

2. 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 2022 fixé à 15%) et inspecteur de classe exceptionnelle (taux de promotion 2022 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 2022, 4 promotions étaient réglementairement possibles.

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	54	31%	47,6	47,7	56	27%	54,3	57,4	41	29%	61,3	58,5
Promus	7	43%	48,3	47,3	5	40%	55,5	56,3	4	25%	57	54,7

► 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	0	0	0
			40 ans à moins de 50 ans	3	6	0	0
			50 ans et plus	7	4	3	1
			TOTAL	10	10	3	1

► Champ : Promotions dans le corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports

► Source : DE

3. La gestion des ressources humaines de proximité

A. Le réseau des conseillers RH de proximité

Sous l'impulsion de la DGRH, les académies ont développé à partir de 2019 (après une expérimentation encouragée par les inspections générales) des services RH de proximité constitués de directeurs des RH de proximité et de conseillers RH de proximité (CRHP) dont les modalités de participation sont diverses (adjonction de service, temps plein, partiel, etc.).

Les ressources humaines de proximité sont une offre de service personnalisé d'accompagnement, de conseil et d'information à destination de tous les personnels du

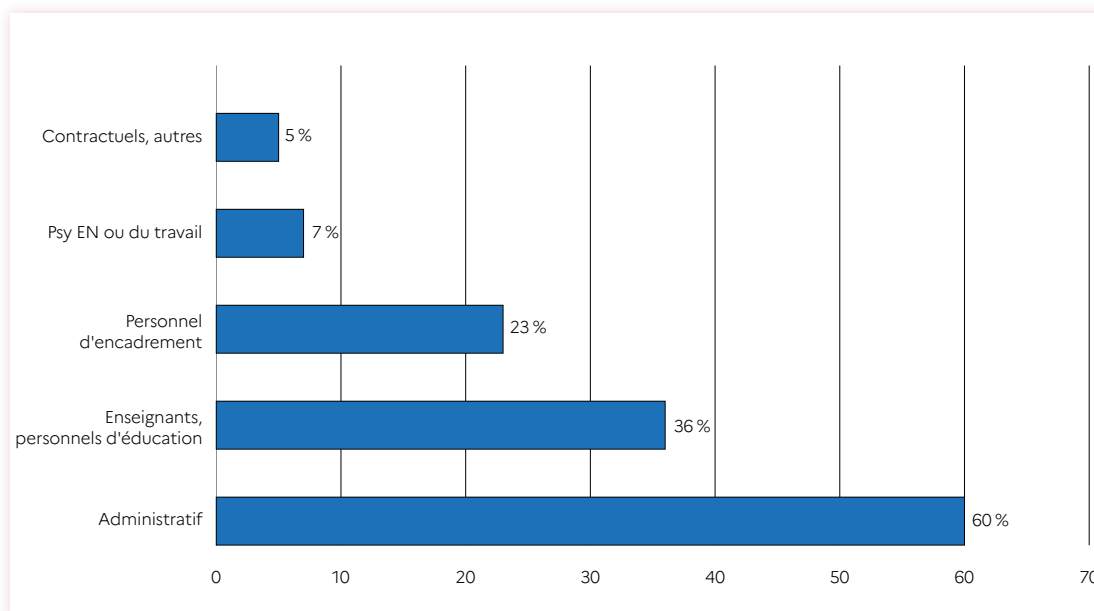
ministère, quels que soient leurs corps et leurs fonctions, au plus près de leur terrain d'exercice et au service de leur souhait d'évolution professionnelle.

L'offre existante est présentée sur les sites web nationaux et locaux.

B. L'enquête RH de proximité 2022-2023

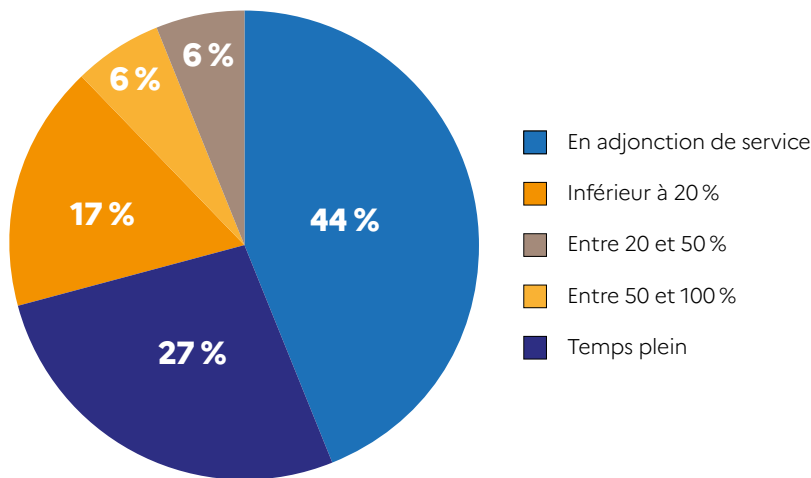
Population de référence: un réseau de RH de proximité de 311 conseillers RH de proximité et 30 coordonnateurs (+ 30 CMC)

Les caractéristiques du réseau des conseillers RH de proximité (CRHP)



- ▶ Champ : profils CRHP 2022-23
- ▶ Sources : DGRH - enquête annuelle CRHP

Le profil type du conseiller reste le même depuis 2 ans : il s'agit d'une femme (80%), appartenant aux personnels administratifs, parmi lesquels les adjoints gestionnaires.



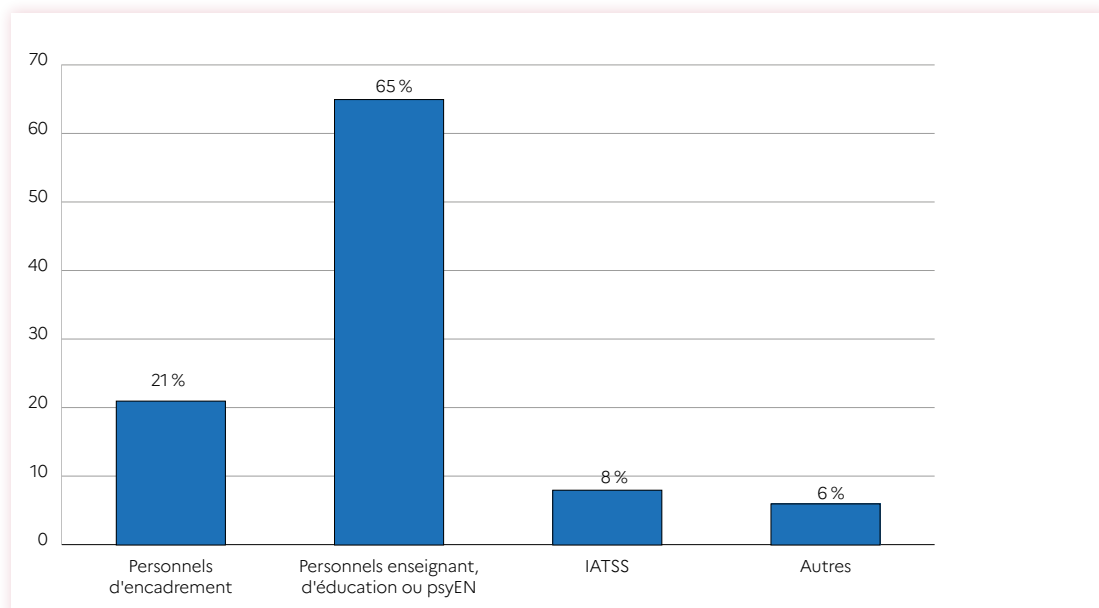
► Champ : profils CRHP 2022-23

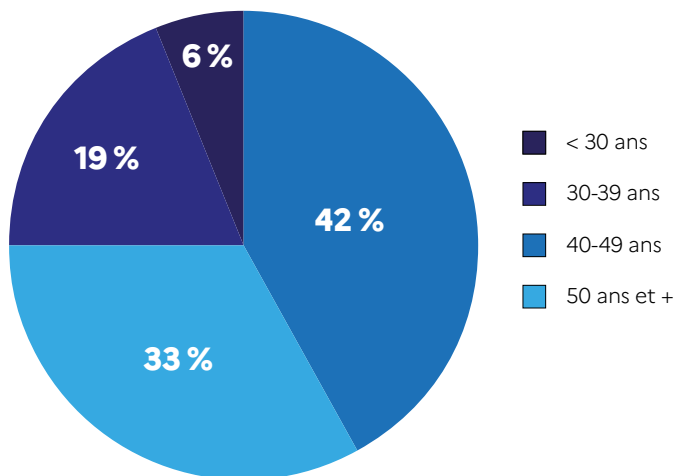
► Sources : DGRH - enquête annuelle CRHP

La mission des CRHP est principalement réalisée en adjonction de service, à hauteur de 44 %.

Les sollicitations

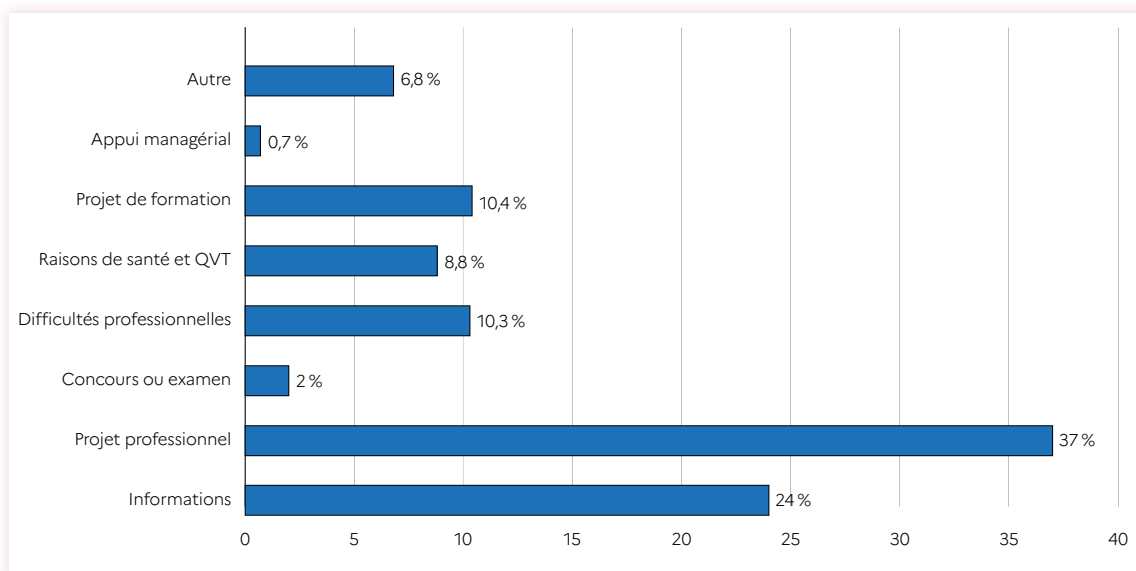
Durant l'année scolaire 2018-2019 (année d'expérimentation) le service a répondu à 3000 demandes. Pour l'année 2019-2020, ont été enregistrées 24 000 demandes (année de généralisation du service). En 2020-2021 leur nombre a été d'environ 30 000, soit une multiplication par 10 depuis l'installation du service. Ce chiffre continue d'augmenter : 34 338 sollicitations en 2021-2022 et près de 35 000 en 2022-2023.





- ▶ Champ : sollicitations CRHP 2022-23
- ▶ Sources : DGRH - Enquête annuelle CRHP

Le profil type du demandeur reste une femme (81%) enseignante (65%) de 40 ans à 50 ans qui sollicite les RH de proximité pour avoir des informations ou une aide à un projet professionnel.



- ▶ Champ : profils demandeurs CRHP 2022-23
- ▶ Sources : DGRH - enquête annuelle CRHP

Les réponses apportées sont à plus de 70% des informations individuelles. Dans une moindre mesure, les CRHP réorientent les demandeurs vers un personnel de direction, un inspecteur, un service du personnel, un personnel de santé EN, vers un personnel social EN, un psychologue du travail ou EN, un personnel externe EN, un référent handicap.

C. La professionnalisation des CRHP

► La formation d'adaptation à l'emploi (FAE)

Les DRH de proximité et les conseillers RH de proximité bénéficient d'une formation nationale d'adaptation à l'emploi 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.

Au regard des profils variés des nouveaux conseillers RH de proximité et des conditions d'exercice diverses de leurs fonctions, la FAE proposée se fonde sur des parcours différenciés en fonction du niveau d'expertise et des missions d'accompagnement de premier niveau ou d'accompagnement personnalisé des projets professionnels.

La formation est organisée en trois temps :

- Temps 1 – Deux classes virtuelles et un séminaire de deux jours en présentiel permettant l'appropriation de connaissances et compétences en lien avec le cœur de métier,
- Temps 2 – Une immersion en académie afin d'organiser des observations et de rencontrer les acteurs du contexte local de l'éducation nationale et hors éducation nationale. L'immersion est ponctuée de quatre webinaires: *Accompagner les personnels de l'enseignement privé, Promouvoir l'égalité femmes-hommes, Accompagner les personnels jeunesse & sport, Accompagner les personnels en situation de handicap,*
- Temps 3 – Un séminaire de deux jours en présentiel à l'IH2EF pour notamment réaliser un retour d'expérience et préparer le programme individualisé de formation continue.

► La formation continue

Un recensement des besoins en formation/information a été réalisé auprès des conseillers RH de proximité via une enquête diligentée par la DGRH. Pour répondre à ces besoins, quatre webinaires ont été organisés sur les thématiques suivantes: un webinaire d'accueil, être conseiller RH de proximité aujourd'hui, la marque employeur et le lien RH de proximité avec les écoles académiques de la formation continue.

De plus, un séminaire d'une journée en présentiel sur les enjeux de l'accompagnement des encadrants a été proposé au réseau des pôles RH de proximité, dans le cadre du déploiement d'une gestion des ressources humaines ministérielle qualitative et de proximité. Les académies de Montpellier et de Dijon ont présenté la mise en œuvre de l'accompagnement des encadrants dans leur région. Des ateliers de co-développement ont également été mis en place.

4. Formation

La formation continue constitue un levier de renforcement de l'attractivité des métiers de l'éducation, de la jeunesse et des sports, au même titre que l'accompagnement de proximité.

Quatre ambitions guident la conception et la mise en œuvre de la formation continue :

- ▶ Faciliter l'accès à la formation continue,
- ▶ Permettre à chaque personnel d'être acteur de son parcours,
- ▶ Donner à chacun la possibilité de faire connaître ses compétences et permettre l'accès à des diplômes et des certifications,
- ▶ Soutenir des projets collectifs et des dynamiques locales.

Les 6 priorités du schéma directeur de la formation continue 2022-2025 sont traduites annuellement dans le plan national de formation (PNF) et, au niveau territorial, dans les programmes académiques de formation (PAF) des écoles académiques de la formation continue (EAFC).

- ▶ 1 Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la République
- ▶ 2 Consolider les acquis et parcours scolaires
- ▶ 3 Piloter la mise en œuvre au niveau territorial des politiques de la jeunesse et des sports
- ▶ 4 Accompagner le développement professionnel par la transformation des ressources humaines
- ▶ 5 Accompagner les encadrants dans leurs responsabilités managériales
- ▶ 6 Consolider les connaissances, les compétences et les usages du numérique)

1. Bilan de la mise en œuvre du plan national de formation 2022-2023

Le PNF décline annuellement le schéma directeur selon les grands axes suivants :

▶ Axe Éducation

206 séminaires ont été organisés pour permettre le développement professionnel des cadres pédagogiques et des formateurs. L'objectif commun de ces séminaires a été de favoriser la mise en capacité de concevoir et d'animer des actions de formation, d'accompagner les personnels, d'observer, d'analyser et de conseiller sur tous les dispositifs et priorités du ministère.

34 594 personnes ont été formées.

▶ Axe Ressources humaines

Les formations ont visé à accompagner la transformation de la gestion des ressources humaines, qui se veut plus accompagnante, plus en proximité des environnements de travail et plus personnalisée.

La politique RH doit assurer le développement professionnel de l'ensemble des agents et des collectifs de travail, de manière également à contribuer à l'évolution de l'image des métiers, au renforcement de l'attractivité des métiers et à la fidélisation des agents.

Les actions de formation ont été menées en direction de différents réseaux et acteurs RH, notamment les DRH/CRH de proximité, référents de la formation de la filière administrative, responsables et référents sur le domaine sécurité et santé, référents égalité professionnelle, directeurs des écoles de la formation continue, référents handicap.

1860 personnes ont été formées.

► Encadrement

En dehors de la reconduite de certains dispositifs pluriannuels (formation continue des IEN 1^{er} degré, la responsabilité juridique et financière des chefs d'établissement, la gestion de crise, etc.), le PNF a été marqué par le déploiement du plan d'accompagnement managérial,

proposé par l'IH2EF, en lien étroit avec la direction de l'encadrement et les académies : mise à disposition de l'ensemble des encadrants de 10 modules de formation en ligne, expérimentation d'un parcours sur les compétences du manager (animation d'équipe, RH et développement des personnels, notamment), déploiement de différents modules de spécialisation (dont notamment le dialogue social en EPLE, fortement demandé et dont la déclinaison en académie est à l'étude pour toucher un public plus large).

6000 personnes ont été formées.

► Jeunesse et Sports

L'offre de formation proposée par la direction des sports via l'École des cadres du sport est conçue pour répondre aux besoins durables ou émergents des cadres récemment nommés, des professionnels en exercice ou en reconversion.

644 personnes ont été formées.

2. Bilan d'activité de l'École des cadres du sport

Le quatrième axe de la réforme des CTS repose sur un dispositif de formation et d'accompagnement des cadres intitulé "École des cadres du sport" (ECS).

L'ECS s'organise pour faire valoir le droit à la formation professionnelle pour tous et tout au long de la vie auprès de tous les agents du ministère des Sports et des Jeux Olympiques et Paralympiques (MSJOP) et à accompagner leurs trajectoires professionnelles. En observant l'évolution de leurs missions au service d'une meilleure efficacité de l'action ministérielle, dans un contexte où le monde du sport connaît des mutations constantes et en portant une vision stratégique sur les évolutions des métiers et des compétences de nos cadres. Il s'agit de proposer un modèle plus global et plus moderne d'accompagnement, engageant réciproquement les acteurs.

Pour l'ensemble des cadres du MSJOP, l'ECS affiche ses ambitions autour de 3 axes :

- **accompagner leur montée en compétences pour renforcer leur positionnement au service des politiques publiques du sport en consolidant une offre de formation conçue au plus près des besoins et facilement accessible,**
- faciliter le développement des trajectoires professionnelles en accompagnant les évolutions de carrière et les transitions professionnelles,

- capitaliser sur les expertises métiers et garantir la transmission de savoir-faire dans le champ de la haute performance sportive et de l'ingénierie territoriale.

Afin de penser une offre de formation adaptée au besoin des cadres du MSJOP, l'ECS met notamment en place annuellement une enquête de satisfaction relative à l'offre de formation proposée dans le cadre du Programme national de formation (PNF).

Au regard de l'enquête de satisfaction réalisée à l'été 2023, **les stagiaires apparaissent globalement satisfaits voire très satisfaits à la fois des modalités organisationnelles et des contenus des formations proposées dans le cadre du PNF 22/23 :**

- 100 % des stagiaires ont indiqué que la formation était conforme à leurs attentes,
- 100 % des stagiaires recommanderaient la formation qu'ils ont suivie.

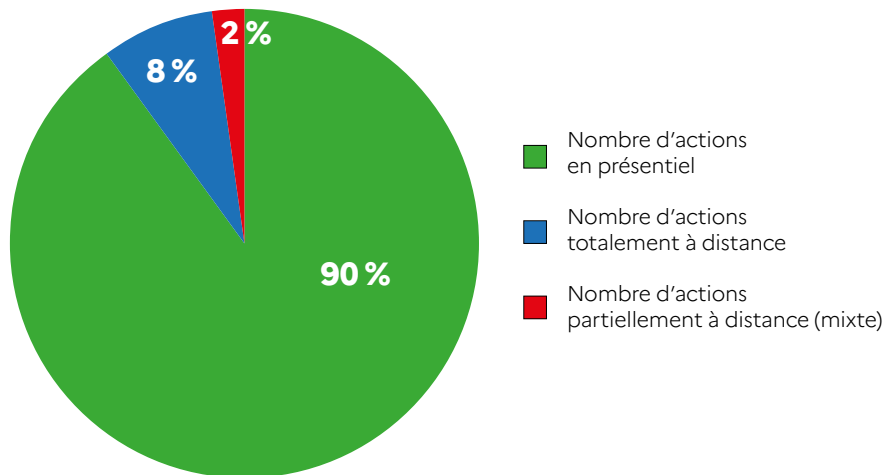
1. Concernant les modalités organisationnelles du PNF 2022/2023

Le PNF 2022/2023 était entièrement constitué d'actions de formation en présentiel ou à distance, portées par la Direction des sports ou les établissements publics locaux ou nationaux ayant une spécificité forte liée à la

thématique de la formation (équipements spécifiques, activité développée particulièrement sur le site).

► Modalités de formation

Modalités de formation (! graphe incomplet word)



► Opérateurs

8 opérateurs se sont mobilisés dans le cadre du PNF 2022/2023.

L'INSEP était et demeure à ce jour l'opérateur principal de la formation professionnelle continue des cadres du sport.

La nature de l'offre d'accompagnement et de formation mise en œuvre par l'INSEP est le fruit d'une collaboration étroite avec les partenaires privilégiés de l'INSEP (fédérations, association des directeurs techniques nationaux (AS DTN), syndicats des préparateurs physiques, référents du suivi socioprofessionnel, etc.), les institutions (École des cadres du sport, Agence nationale du sport) et, en interne, le pôle performance ainsi que la mission grand INSEP.

L'établissement conçoit et développe des dispositifs de formations professionnelles continues pour permettre la montée en compétences des cadres œuvrant pour la performance sportive de haut niveau.

Les modalités de formation proposées par l'INSEP sont parfaitement adaptées aux contraintes temporelles et émotionnelles des professionnels du sport de haut niveau et à leurs calendriers. En ce sens, l'INSEP met en œuvre des formations diplômantes/certifiantes, des formations sur mesure et à la demande, des sessions courtes, des journées de professionnalisation, des cycles de conférences présentiel/à distance, et une possibilité d'accompagnement professionnel (accompagnement-coaching).

► Données chiffrées

Concernant les modalités organisationnelles, on peut globalement faire état des données statistiques suivantes :

- 95 % des stagiaires ont été satisfaits des informations transmises avant l'entrée en formation,
- 40,4 % de satisfaction concernant la durée de la formation et 54,4 % de très grande satisfaction,
- 45,3 % de satisfaction concernant les salles et installations et 34 % de très grande satisfaction,
- 22,2 % de satisfaction concernant l'ouverture des formations à distance et 55,6 % de très grande satisfaction.

B. Concernant les aspects pédagogiques du PNF 2022/2023

67,8 % et 29,2 % des stagiaires apparaissent respectivement très satisfaits et satisfaits des contenus théoriques proposés.

64,4 % et 32,2 % sont en outre respectivement très satisfaits et satisfaits des modalités pédagogiques. A cet égard, la capacité des formateurs à adapter le contenu de la formation à la réalité de la pratique professionnelle apparaît particulièrement appréciée par les stagiaires (63 % de très grande satisfaction). 81,5 % soulignent notamment l'intérêt des mises en situation pratiques proposées par les formateurs.

Les stagiaires notent également la qualité des supports pédagogiques transmis (64,2 % de stagiaires très satisfaits et 32,1 % de stagiaires satisfaits).

C. Actions engagées

Afin d'assurer une meilleure lisibilité et accessibilité de l'offre, l'ECS et la DJEPVA ont conçu et développé avec le RNSPF, un **outil numérique PNF JS** favorisant l'accès et la lisibilité de l'offre à l'ensemble des agents.

Il existe en outre une volonté de mieux articuler la formation professionnelle statutaire et la formation continue en ouvrant dans la mesure du possible les modules de formation statutaire aux stagiaires de la formation continue.

Enfin, la Direction des sports délègue 228 000€ de crédits aux DRAJES sur le budget alloué à l'École des Cadres du Sport pour le financement des frais de mission de formation professionnelle continue (PNF et hors PNF) des conseillers techniques sportifs (CTS) affectés en académie.

D. Chiffres formations de l'école des cadres du sport

	BDS FPE 028					BDS FPE 030	BDS FPE 029		
	Total	Catégorie				Nombre de jours	Coût dédié à la FC		
		A	B	C	Autres				
Totaux	602	234	79	226	40	1952	217 745€		
CREPS	CREPS de Bordeaux	42	16	2	22	2	92	12 279€	
	CREPS de Dijon	44	26	1	17	0	96	6 647€	
	CREPS de La Réunion	25	14	1	10	0	71	Non renseigné	
	CREPS de Montpellier	45	12	6	15	0	94	6 242€	
	CREPS de Nancy	17	9	2	4	2	101	1 960€	
	CREPS de Pointe-à-Pitre	18	6	1	4	6	57	4 802€	
	CREPS de Poitier	44	25	4	15	0	131	13 139€	
	CREPS de Reims	29	11	6	12	0	48	9 291€	
	CREPS de Rhône-Alpes	37	15	4	2	16	313	32 364€	
	CREPS de Strasbourg	19	9	4	2	4	66	6 254€	
	CREPS de Toulouse	53	21	21	23	0	135	16 889€	
	CREPS de Vichy	26	12	5	9	0	113	17 480€	
	CREPS de Wattignies		Non renseigné						
	CREPS d'Île-de-France	39	12	7	26	0	167	23 436€	
	CREPS du Centre	24	6	4	4	10	109	Non renseigné	
	CREPS PACA	71	26	8	37	0	129	18 743€	
CREPS des Pays de la Loire	42	14	3	25	0	230	26 302€		
OPÉRATEUR	ENVSNS	27	Donnée non disponible					21 917€	
	ENSM		Non concernée par les indicateurs de performance						
	IFCE		Non concernée par les indicateurs de performance						
	INSEP		Non concernée par les indicateurs de performance						
	MNS		Non concernée par les indicateurs de performance						

► Source : École des cadres du sport

Chiffres formations de la Jeunesse

BDS FPE 28 - Nombre d'agents formés dans l'année (1 agent pour plusieurs formations)									
Statut d'emploi	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAUX
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Fonctionnaires	2	0	105	172	6	30	3	18	336
Contractuels									0
Ouvriers									0
TOTAUX	2	0	105	172	6	30	3	18	336

BDS FPE 29 - Dépenses de formation hors rémunération des stagiaires		
Type d'action de formation (dépenses et frais pédagogiques)	Type de dépense de formation (indemnités versées aux agents)	TOTAUX
Formations en présentiel	24907€	4907€
Formations à distance	1310€	1310€
Formations hybride	0€	0€
TOTAUX	26217€	0€

BDS FPE 30 - Nombre de journées de formation dans l'année par action de formation													
	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAUX	Fonctionnaires		Contractuels	
	H	F	H	F	H	F	H	F		H	F	H	F
Formations en présentiel	8		251	341	6	30	0	17	653	265	388	0	0
Formations à distance			162	295	13	56	11		562	186	376	0	0
Formations hybride									0	0	0		
TOTAUX	8	0	413	636	19	86	11	42	1215	451	764	0	0

BDS FPE 30bis - Nombre de stagiaires en formation dans l'année par action de formation (1 agent pour 1 formation)									
	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAUX
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Formations en présentiel	4		103	132	4	12	0	6	261
Formation à distance			76	142	6	29	5	13	271
Formation hybride									0
TOTAUX	4	0	179	274	10	41	5	19	532

BDS FPE 31 - Nombre de demandes et de décisions d'actions de formations de l'année																	
	Catégorie A+				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				TOTAUX
	H		F		H		F		H		F		H		F		
	Formation de l'agent	Congés de formation	Formation de l'agent	Congés de formation	Formation de l'agent	Congés de formation	Formation de l'agent	Congés de formation	Formation de l'agent	Congés de formation	Formation de l'agent	Congés de formation	Formation de l'agent	Congés de formation	Formation de l'agent	Congés de formation	
Formation statutaire																	
Formation continue	4				179		274		10		41		5		19		
Préparation aux examens et concours																	
TOTAUX	4	0	0	0	179	0	274	0	10	0	41	0	5	0	19	0	

	Nombre de formations de sessions de formation et de stagiaires de l'année par mobilité d'organisation et action de formation			TOTAUX
	Formation statutaire	Formation continue	Formation: préparation aux examens et concours	
Formation en présentiel		17		17
Formation à distance		13		13
Formation hybride				0
Formation en situation de...				0
TOTAUX		30		30

► Sources: DJEPVA

3. Bilan d'activité des écoles académiques de la formation continue (EAFC)

Le schéma directeur de la formation continue de tous les personnels a vocation à trouver sa pleine réalisation dans un cadre pluriannuel marqué par la mise en place de parcours de formation et la progressivité des compétences acquises par les personnels.

Dans ce cadre, chaque EAFC a élaboré de nouveaux programmes de formation à partir de janvier 2022, mis en place un pilotage académique des actions de formation, créé une offre de services et de contenus diversifiés en ligne.

L'action des EAFC doit répondre aux enjeux ci-après.

Lisibilité, cohérence, continuité de la formation et engagement

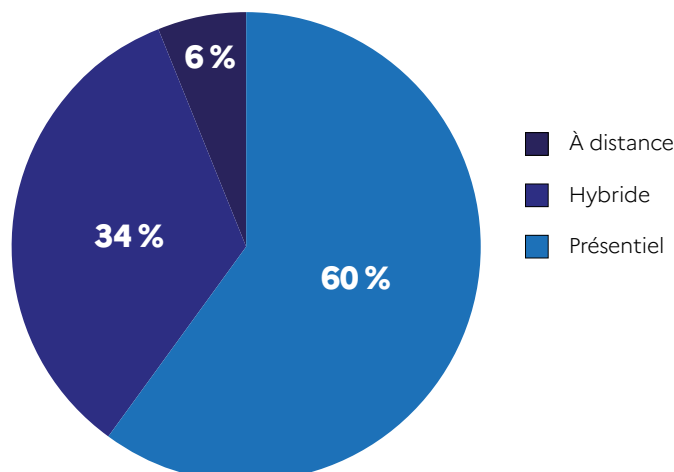


- Un programme unique pour tous les personnels en cycles
- Une présence en ligne avec des services augmentés
- Un travail accru de recueil des besoins (indicateur SDFC 100%)
- Des parcours de formation aux modalités variées



- Un travail de la demande en formation à professionnaliser
- Un lien avec le CAF à consolider
- Un développement des abonnements et un affichage des parcours dans toutes les académies
- Une gestion facilitée des parcours via sofia-fmo

Le présentiel reste dominant, l'hybride se développe



Facilitation, coordination, collégialité, partenariats



- Point d'entrée de la formation bien identifié
- Conseil d'école et conseils de cycle
- Renforcement des liens avec l'INSPE, Réseau Canapé



- Articulation avec les CASF
- Poursuivre la consolidation des différents partenariats (conventionnements)

Maillage territorial, proximité et personnalisation



- Cartographie des lieux de formation et des compétences
- Logique d'allocation de moyens adaptée
- Ingénierie de contexte



- Articulation des différentes offres (individuelles et collectives)
- Parcours personnalisés pour les écoles et établissements
- Professionnalisation des tiers-lieux

Créativité, innovation et recherche



- Resserrement des liens innovation-formation
- Développement de pôles e-formation



- Développement de la certification en lien avec les universités
- Développement des recherches-action liées à la formation
- Affirmation de la place de l'INSPE comme partenaire stratégique

Professionnalisation de tous les acteurs



- Développement de l'ingénierie de formation
- Évolution de la gestion des formations
- Structuration des organigrammes
- 5 599 JS supplémentaires pour les formateurs en 2022 dans les PAF



- Développer une formation adaptée aux ambitions portées pour la formation de formateurs

Démarche qualité



- Indicateurs nationaux SDFC
- Tableaux de bord EAFC



- Formalisation de la démarche usager
- Évaluation des formations à professionnaliser

5. Rémunérations

1. Les données globales

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

		2022	2021
21	Rémunérations d'activité	152 127 133	154 238 350
22	Cotisations et contributions sociales	101 128 863	101 953 090
23	Prestations sociales et allocations diverses	776 757	289 747
TOTAL		254 032 753	256 481 187

► Source : Chorus

BDS FPE 033 - Masse salariale brute annuelle cumulée
des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre

	Somme des dix plus hautes rémunérations (en euros)	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Durée cumulée en nombre de mois	Périmètre
2022	1 360 155	3	7	120	JS*
2021	1 712 647	4	6	120	EN-JS-ESR
2020	1 693 988	4	6	120	EN-JS-ESR
2019	1 685 542	7	3	120	EN-JS-ESR
2018	1 653 838	7	3	120	EN-JS-ESR

► *Source : INDIA rémunération (hors DOM)

► Source : antérieure 2022 - <https://data.education.gouv.fr/>

La source de tous les indicateurs ci-dessous est INDIA rémunération

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

2022				2021			
Catégorie	F	H	Total	Catégorie	F	H	Total
A	3	3	6	A+	4	17	21
ATTACHÉ ADM. ÉTAT	3	2	5	A	7	26	33
INGÉNIEURS RECH.ÉDUC		1	1	B	2	1	3
B	11	2	13	C	1	1	2
SAENES	11	2	13	Total	14	45	59
C	32	3	35				
ADJENES	30	3	33				
AGENTS CONTRACTUELS	2		2				
Total général	46	8	54				

► Source : INDIA rémunération

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

Décile	2022		2021	
	F	H	F	H
1	1694	2134	1653	2181
2	1922	2381	1877	2402
3	2103	2596	2103	2603
4	2276	2772	2317	2772
5	2479	3002	2508	3036
6	2700	3319	2721	3307
7	2966	3550	2995	3512
8	3383	3927	3395	3923
9	3957	4827	3965	4739

Rémunérations par décile (seuls sont affichés les groupes de plus de 30 agents)

Corps	Sexe	Nbre d'agents	10	20	30	40	50	60	70	80	90
Professeurs de sport	H	1190	2297	2496	2628	2750	2282	3131	3370	3557	3949
	F	395	2192	2392	2523	2642	2749	2862	3116	3416	3676
Conseillers Éducation populaire et Jeunesse	H	163	2062	2173	2287	2388	2553	2688	2905	3249	3538
	F	268	2004	2130	2295	2429	2579	2758	2955	3230	3578
Agents contractuels	H	564	1760	2239	2457	2958	3310	3610	3968	4505	5293
	F	409	1294	1365	1412	1611	1884	2255	2610	3346	4547
Conseiller technique pé- dagogique supérieur	H	98	3225	3436	3579	3718	3914	4169	4376	4720	5658
	F	66	2997	3189	3324	3462	3629	3795	3880	4160	4509
Inspecteur Jeunesse et Sport	H	132	2791	3068	3467	3680	4008	4198	4507	4839	5461
	F	76	2723	3047	3246	3513	3734	3964	4227	4589	5198
Attaché administratif d'État	H	79	2809	3048	3174	3333	3619	3914	4186	4567	5140
	F	121	2739	2965	3216	3357	3459	3647	3915	4348	4860
SAENES	H	68	1877	1985	2108	2212	2310	2437	2550	2709	2952
	F	355	1825	1971	2072	2163	2242	2332	2477	2644	2865
ADJENES	H	50	1411	1699	1802	1877	1945	2020	2081	2213	2395
	F	298	1607	1756	1836	1892	1944	2004	2069	2165	2348

BDS FPE 036 - Pour les agents sur emploi permanent

Total des rémunérations annuelles brutes versées dont :

- pour les fonctionnaires ou magistrats, militaires, traitements indiciaires,
- primes et indemnités,
- dont pour les fonctionnaires ou magistrats, militaires NBI, primes de sujétion des aides-soignants (comptant pour la retraite des fonctionnaires),
- dont heures supplémentaires,
- dont indemnité de résidence,
- dont supplément familial de traitement.

Pour tous les agents

		2022													
0-19		20-29		30-39		40-49		50-59		60 et +		Total			
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
Contractuels droit public sur emplois	31894	3027	1139194	1631298	1959394	1915554	2433464	920670	1567945	373570	931538	14061970			
A+				115440		154181		157260				426881			
A		128147	182058	398803	1440684	707278	1654307	88895	1180032	3956	470871	6255032			
B		17968										17968			
C	31894	3027	956936	1106632	509502	1042983	763782	668532	369025	364018	413758	7238054			
NC		340	200	10423	9209	11112	15375	5983	18888	5596	46909	124035			
Fonctionnaires ou magistrats		1262960	1260076	7529233	8057083	18987599	24466472	19815098	28128151	9889849	18547926	137944446			
A+		155343	493229	936280	878113	1213897	1928205	1529516	4228430	940360	2611482	14914855			
A		819961	697787	4761986	6632876	13143215	21228270	10951316	22571837	5118013	15484558	101409820			
B		151847	39040	1290603	309186	2662927	739373	3887008	817984	1980816	198404	12077188			
C		135810	28848	523015	198717	1904240	490259	3426930	498765	1823563	238953	9269100			
NC			1171	17350	38192	63320	80364	20327	11136	27096	14529	273484			
Militaires				11366		41842	102565					155772			
A						41842	102565					144406			
B				11366								11366			
Total général	31894	3027	2417381	9171897	10016477	20944994	27002501	20735768	29696097	10263419	19479463	152162188			

► Source : INDIA Rémunérations

2022													
	20-29		30-39		40-49		50-59		60 et +		Total		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H			
Fonctionnaires ou magistrats	914 923	875 639	5 393 607	5 867 051	13 958 042	17 907 594	14 701 540	21 175 384	7 445 555	14 240 342	102 479 678		
A+	90 227	289 752	576 241	530 314	758 564	1 158 952	996 140	26 401 444	625 976	1 699 069	9 365 378		
A	618 158	535 368	3 514 938	4 957 188	9 860 793	15 870 195	8 368 959	17 543 303	4 006 370	12 216 644	77 491 916		
B	103 631	28 525	909 980	210 366	1 904 415	507 824	2 791 217	6 111 883	1 423 063	1 46 977	8 637 182		
C	102 907	21 994	377 902	148 667	1 414 660	370 623	2 541 899	380 754	1 390 147	177 652	6 927 205		
NC		0	14 546	20 517	19 610	0	3 326	0	0	0	57 998		
Millitaires			8 458	31 782	82 163	82 163					122 403		
A				31 782	82 163	82 163					113 945		
B			8 458								8 458		
Total général	914 923	875 639	5 402 065	5 867 051	13 989 824	17 989 757	14 701 540	21 175 384	7 445 555	14 240 342	102 602 081		

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

Emploi permanent	2022			2021		
	F	H	Total	F	H	Total
Contractuels droit public sur emplois permanents	169	190	358	125	135	261
Fonctionnaires ou Magistrats	1361	1640	3001	1234	1808	3042
Militaires	1	2	3	2	2	3
Total général	1531	1832	3363	1361	1945	3306

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
Total général	16239	20662	36901

**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
Total général	2628771	14438138	17066909

**BDS FPE 041 - Pour les agents des autres catégories et statuts rémunérés:
nombre d'équivalent temps plein rémunérés tatuts 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
Total général	15	16	31

**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
Total général	603	2944	3547

2. Les évolutions statutaires et indemnitaires 2022-2023

► Les inspecteurs de la jeunesse et des sports

Une circulaire relative au RIFSEEP versé aux agents du corps en date du 14 décembre 2022 et applicable au 1^{er} janvier 2023, a revalorisé les montants d'entrée dits "montants socles" de l'IFSE et établi une nouvelle cartographie des fonctions en cohérence avec les structures créées au ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse.

En outre, une revalorisation d'un montant de 200€ bruts annuels de l'IFSE a été versée à tous les IJS au 1^{er} janvier 2023 au titre du réexamen triennal de l'IFSE qui n'avait pas été effectué depuis 2021.

Le gain moyen annuel par agent s'est établi à 2 275€ bruts annuels, avec un gain minimum de 600€ bruts annuels.

3. Les rémunérations des établissements publics du sport

A. Ventilation mensuelle de la masse salariale

Ventilation mensuelle et annuelle de masse salariale et de la consommation des EPTP

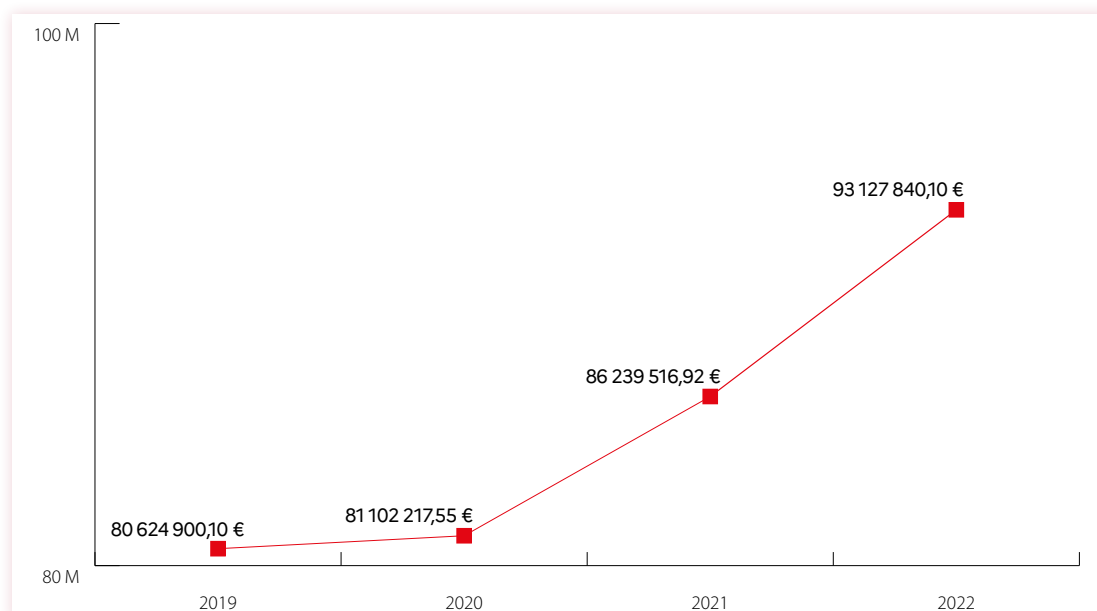
Mois	Masse salariale hors MS région	ETPT mensuel hors ETPT région	Consommation mensuelle des EPTP annuelle	Situation par quadrimestre		
Janvier	7 807 174,95€	1459,40 ETPT	121,62	Quadrimestre 1 Masse salariale cumulée 30 604 402,88 € ETPT annuel cumulé 490,22 Coût moyen/ETPT 5 202,51€		
Février	7 464 524,35€	1462,39 ETPT	121,87			
Mars	7 812 266,82€	1476,45 ETPT	123,87			
Avril	7 520 436,76€	1484,38 ETPT	123,70			
Mai	7 526 855,29€	1483,61 ETPT	123,63	Quadrimestre 2 Masse salariale cumulée 30 248 141,92 € ETPT annuel cumulé 494,89 Coût moyen/ETPT 5 093,39€		
Juin	7 436 337,11€	1490,66 ETPT	124,22			
Juillet	7 650 852,87€	1481,87 ETPT	123,49			
Août	7 634 096,78€	1482,57 ETPT	123,55			
Septembre	7 770 272,25€	1494,77 ETPT	124,56	Quadrimestre 3 Masse salariale cumulée 30 105 954,34 € ETPT annuel cumulé 501,00 Coût moyen/ETPT 5 340,35€		
Octobre	7 826 177,14€	1505,02 ETPT	125,42			
Novembre	7 976 804,09€	1508,35 ETPT	125,70			
Décembre	8 532 700,86€	1503,82 ETPT	125,32			
Cumul par quadrimestre	Quadrimestre 1		Quadrimestres 1 & 2		Quadrimestres 1, 2 & 3	
	30 604 402,88 €	33%	60 852 544,80 €	65%	92 958 499,14 €	100%
	490,22	33%	985,11	66%	1 486,11	100%

B. Ventilation par destination de la masse salariale

Répartition de la masse salariale par mission en 2022	Dépenses
Total	93 127 840,10 €
Fonctions support	31 746 858,84 €
Formation	24 436 576,91 €
SHN	25 540 904,78 €
Soutien à la vie associative	1 506 580,20 €
Recherche	7 065 601,84 €
RI	517 747,88 €
Politiques transversales	158 975,70 €
Divers	2 154 593,95 €

Ce montant ne comprend pas la totalité des dépenses de masse salariale des établissements (les vacataires, dépenses sociales, etc.).

Évolution de la masse salariale depuis 2019



Au même titre que les ETPT, l'enveloppe globale de la masse salariale prise en compte dans l'enquête effectifs activités a augmenté de 17 % depuis 2018. C'est la masse salariale consacrée à la mission haut

niveau qui a le plus progressé (+52%) sur la période 2018-2022. Cela s'explique par la création des maisons régionales de la performance.

6.

Santé et sécurité au travail

Les données qui concernent les indicateurs de santé et sécurité au travail ont été recueillies auprès des établissements et des académies par le biais d'enquêtes.

L'enquête portant sur les établissements du sport a été renseignée par 87,5% des établissements (89,5% des Creps 80% des écoles ou instituts) ; elle couvre 2076 agents répartis sur 35 sites différents.

L'enquête renseignée par l'ensemble des académies comprend certaines questions portant sur les personnels affectés dans les services jeunesse et sport (DRAJES et SDJES).

À noter: un travail a été conduit avec la formation spécialisée du CSA jeunesse et sport destiné à enrichir les données portant sur ces personnels; les données qui porteront sur l'année 2023 seront donc plus détaillées.

1. Les établissements du sport

A. CHSCT

► Fonctionnement

- 89,9% des établissements disposent d'un CHSCT.
- Dans 70,6% des cas, un secrétaire du CHSCT est désigné.
- 35,3% des CHSCT ont désigné un référent en matière de violence discrimination, harcèlement et agissements sexistes (VDHAS).
- 52,9% des membres des CHSCT ont reçu une formation de 5 jours ou plus.

► Réunions et travaux

- Les CHSCT se sont réunis à 59 reprises, pour une moyenne de 3,5 réunions par CHSCT par an.
- 15 réunions en séance extraordinaire se sont tenues dont 10 portaient sur la crise sanitaire liée à la Covid 19.
- 76,5% des CHSCT des établissements ont été réunis 3 fois et plus.
- Lorsque le secrétaire du CHSCT est désigné, il est associé à la définition de l'ordre du jour dans 50% des cas.
- Lorsque le registre de santé et sécurité au travail (RSST) est accessible, 75% des CHSCT ont étudié les signalements qui y ont été portés.
- 5 visites de sites ont été réalisées, aucune enquête.
- 12 CHSCT ont systématiquement reçu les informations relatives aux accidents du travail ou aux maladies professionnelles.
- 60 avis ont été rendus par les CHSCT.

B. Réseau de prévention (assistants et conseillers de prévention)

- Parmi les répondants, 13 établissements (68,4%) disposent d'au moins un assistant de prévention (AP), dont 4 ont pris leurs fonctions en 2022.

- 96,4% des AP disposent d'une lettre de cadrage.
- 42,9% des AP disposent d'une quotité de temps allouée aux missions de prévention d'au moins 20%.
- 2 conseillers de prévention (CP) sont en fonction dans les établissements.
- Au total 73,7% des établissements ayant répondu disposent d'au moins un agent de prévention.

C. Évaluation et traitement des risques

► Document unique d'évaluation des risques (DUERP)

- 28 sites recensés sont couverts par un DUERP (80%).
- 53,6% d'entre eux sont mis à jour annuellement.
- 50% d'entre eux intègrent un volet RPS.

► Registres santé sécurité au travail (RSST) et de signalement d'un danger grave et imminent (RSDGI)

- 84,2% des établissements mettent un RSST à disposition des agents.
- 2 établissements utilisent un RSST dématérialisé.
- 22 signalements ont été portés aux RSST en 2022, dont 12 ont été étudiés en CHSCT.
- 2 signalements de danger grave et imminent ont été inscrits au RSDGI, aucun n'a abouti à l'exercice du droit de retrait ou à la saisine de l'inspection du travail.

► Programmes annuels de prévention

- La prévention des risques psychosociaux apparaît dans 9 programmes annuels de prévention
- La prévention des troubles musculo squelettiques est présente dans 3 établissements.
- La prévention des risques liés aux agents chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) apparaît dans un programme annuel de prévention.
- 31,6% des répondants déclarent avoir mis en place une procédure de recueil des DTA, 5 fiches d'exposition à l'amiante ont été établies dans un établissement, et 3 sites disposent d'un dossier technique amiante (DTA).

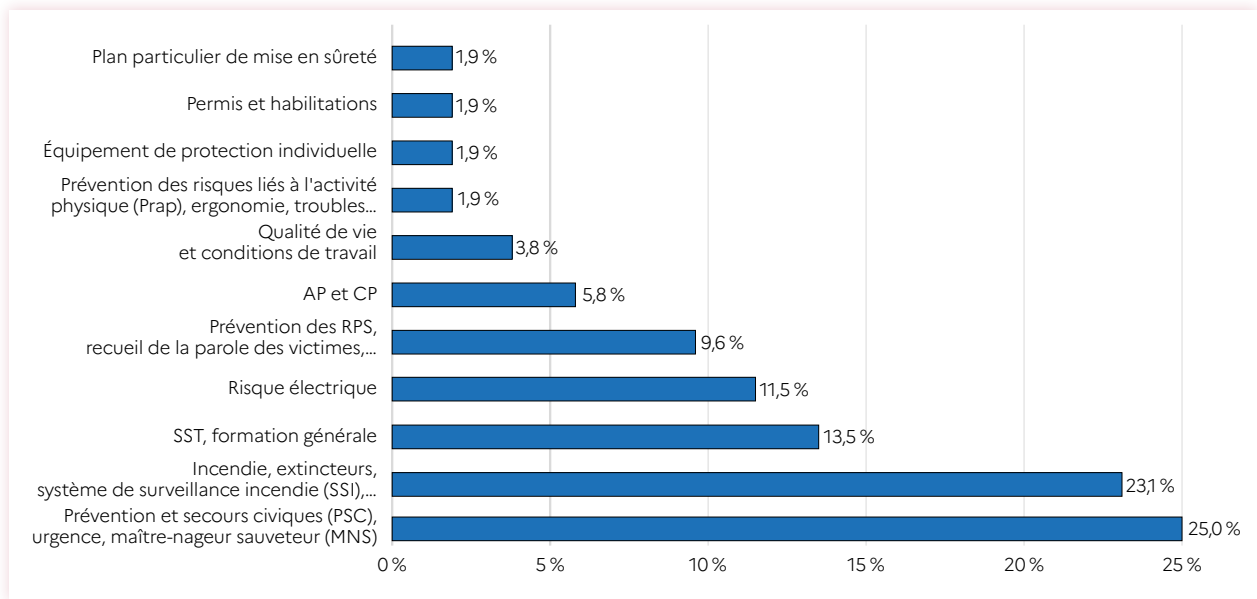
► Prévention des violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes (VDHAS)

- 63,2% des établissements disposent d'un dispositif de signalement des VDHA.
- Parmi eux, 91,7% ont mis en place une information aux personnels concernant ce dispositif.
- 83,3% des dispositifs reposent sur une cellule d'écoute dédiée interne (75%) ou mutualisée (8,3%).
- 4 signalements ont été recensés en 2022, dont 2 via le dispositif de signalement mis en place. Tous les signalements ont fait l'objet d'une information aux CHSCT compétents.
- Trois des 4 signalements concernaient des femmes.
- Les précisions concernant le quatrième signalement n'ont pas été portées à la connaissance de l'administration, à la demande de l'agent, et n'a pas eu de suite.
- Aucune demande ou mesure de protection fonctionnelle n'a été recensée en 2022 au titre des VDHAS.

D. Formation

- 750 agents ont bénéficié d'au moins une formation en santé sécurité au travail, parmi lesquels 175 personnels d'encadrement.
- 60 dispositifs de formation sont identifiés.

Les principales thématiques de formation portent sur les sujets suivants :



E. Médecine de prévention

- 64,7% des établissements indiquent disposer d'un médecin du travail. (17 réponses)
- 20% des médecins ont réalisé des visites sur le lieu de travail (tiers temps); 12 visites de site ont été réalisées en 2022.
- 2 établissements disposent d'une équipe pluri-disciplinaire, composée d'infirmière, de secrétaire ou de psychologue.
- 59 agents ont bénéficié d'une surveillance médicale particulière (78,7% des demandes recensées).

- 207 agents ont bénéficié de la visite quinquennale (63,9% des demandes recensées).
- 120 agents ont bénéficié d'une visite médicale à leur demande.
- 136 agents ont bénéficié d'un entretien infirmier.

F. Accidents de travail (AT) et maladies professionnelles (MP)

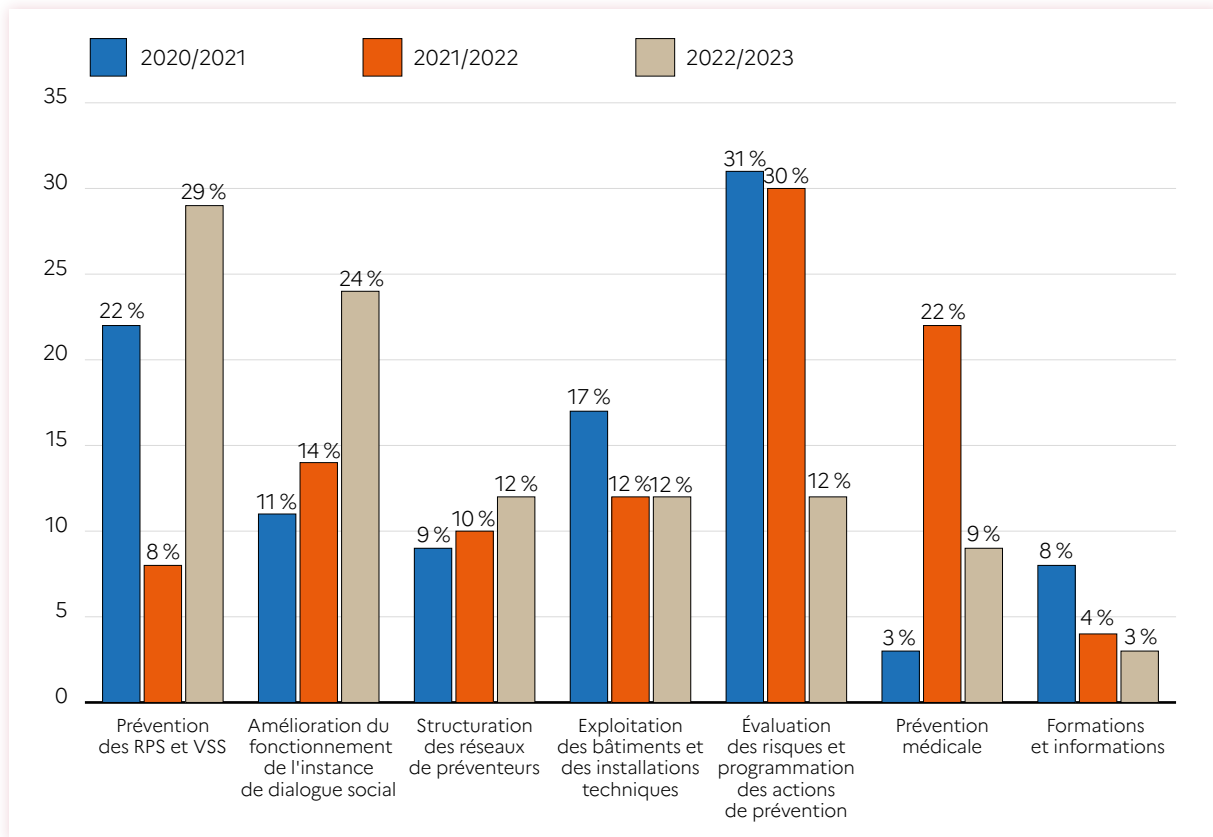
Le tableau suivant présente les données globales :

	Effectif total	Accidents de mission	Nombre de journées d'arrêt de travail	Décès
Total	2076	10	404	0
Femmes	53,8%	70%	76,5%	0
Hommes	46,2%	30%	23,5%	0

Une maladie professionnelle a été déclarée en 2022, correspondant au tableau n° 57 de la sécurité sociale (affection péri articulaire provoquée par certains gestes et postures de travail).

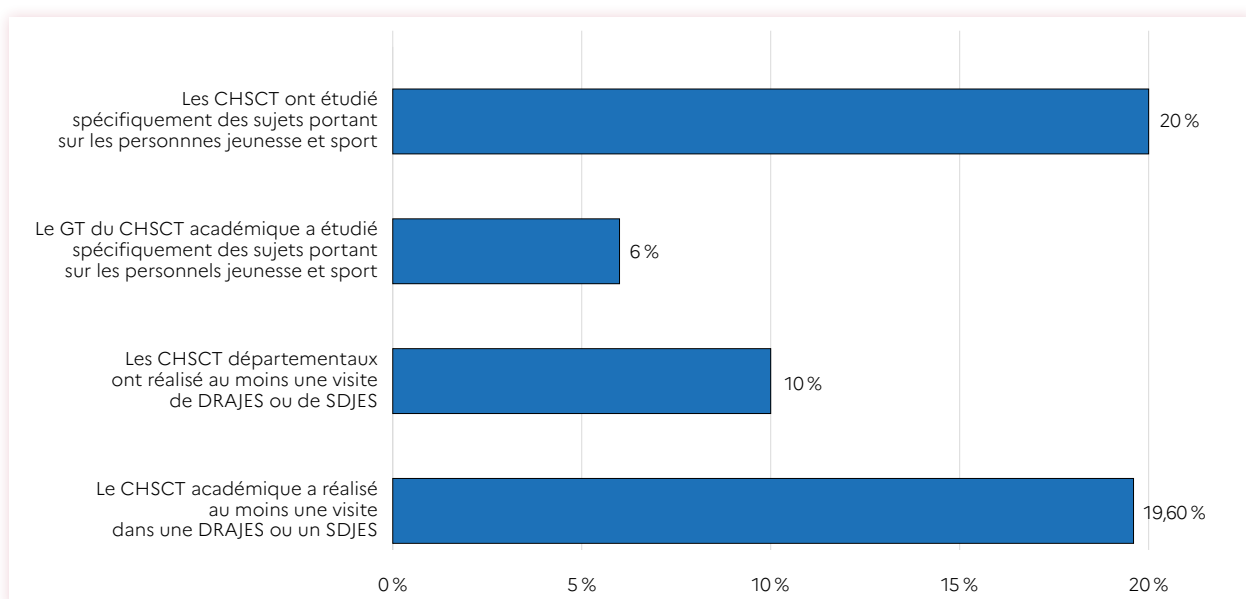
G. Synthèse des conclusions des inspecteurs santé et sécurité au travail

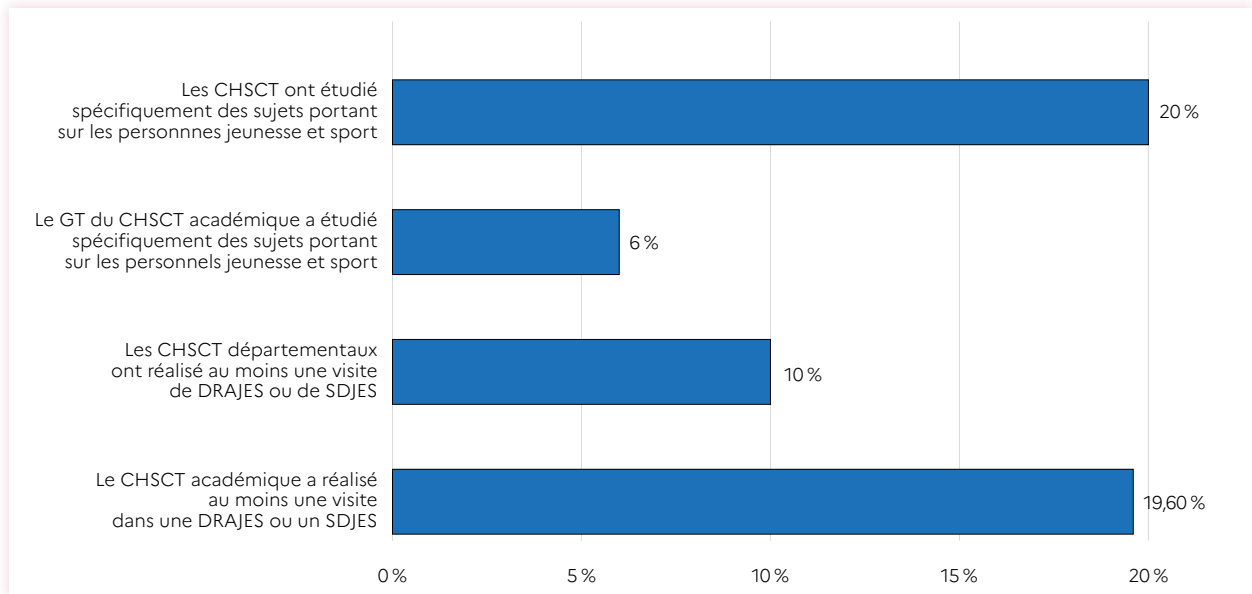
(4 établissements inspectés en 2022-2023)



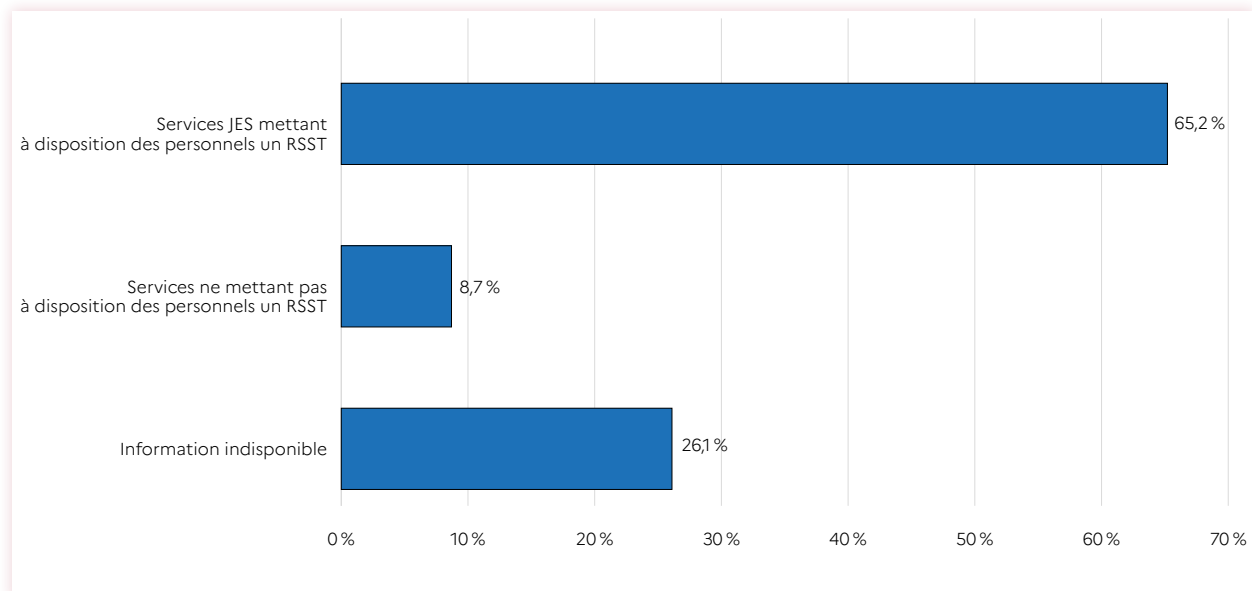
2. Les services académiques jeunesse et sport

► Travaux des CHSCT





► RSST



3. Zoom sur l'accompagnement par l'Anact

L'année 2022 a été marquée par l'accompagnement des ministères par l'Anact en matière de santé, de sécurité et de qualité de vie et des conditions de travail des personnels affectés dans les services en charge de jeunesse, d'engagement et des sports dans le cadre de leur transfert. Cet accompagnement a fait suite à une demande des représentants du personnel au comité technique ministériel jeunesse et sport (CTMJS) réuni en formation santé, sécurité et conditions de travail du 2 novembre 2021, portant sur une expertise indépendante sur les conditions de travail dans les services JES depuis le transfert et

une évaluation de leurs effets et de leurs risques sur la santé des personnels.

Le ministère a sollicité l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) pour conduire une analyse des conditions de travail des personnels jeunesse et sport, dans le cadre du partenariat ministériel avec l'agence.

Cet accompagnement s'inscrit dans le Plan d'action pour l'intégration des services et des agents chargés des missions "jeunesse, engagement et sports"

(JES), piloté par le comité exécutif JES; ces travaux seront par ailleurs conduits en prenant en compte les Orientations stratégiques ministérielles 2022 en matière de politique de prévention des risques professionnels.

Les modalités pratiques de cet accompagnement ont été concertées avec les représentants du personnel au CTMJS. Cette concertation a permis de partager les objectifs de l'accompagnement et les modalités d'intervention dans des académies volontaires.

L'Anact a débuté la phase de cadrage des travaux en rencontrant le Secrétariat général du ministère, la direction des sports et la Djepva, ainsi que chacune des organisations syndicales représentées au CTMJS.

Les travaux se sont déroulés dans 3 académies volontaires, Auvergne-Rhône-Alpes, Grand Est et la Martinique, avec pour objectif d'identifier des actions opérationnelles d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail.

Les interventions conduites par l'Anact comprenaient :

- des entretiens collectifs avec les personnels d'encadrement (SGRA, SGA, DRH, DRAJES,

IA-DASEN, SG de DSDEN, directeur de SDJES) pour mieux nous approprier les modalités de mise en œuvre de la politique ministérielle,

- des groupes de travail pluri métiers, sur la base du volontariat des agents, centrés sur l'analyse de situations caractéristiques de travail avec une approche transversale de l'amélioration des conditions de travail comprenant l'organisation du travail, l'encadrement, la coopération entre les services JES et les autres services académiques, et l'articulation entre les différents échelons (national, régions académiques, académies, départements).

Un point d'étape a été présenté lors du CTMJS du 17 novembre 2022 et une restitution finale des travaux a été présentée lors de la séance plénière du 17 avril 2023.

Les propositions issues de la mission Anact ont été prises en compte dans le cadre du suivi du plan d'action sur l'adéquation des missions, des moyens et des compétences des services jeunesse, engagement et sports quand les actions y renvoient; les sujets spécifiquement santé et sécurité au travail sont traités en formation spécialisée.

4. Les orientations stratégiques ministérielles 2023

Les éléments de bilan portant sur l'année 2022 ont été pris en compte pour construire les orientations stratégiques ministérielles de prévention pour l'année 2023, communes au ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse et au ministère des sports et des jeux olympiques et paralympiques, structurées comme suit :

A- Les enjeux stratégiques pour l'année 2023

I. Mettre en place les comités sociaux d'administration (CSA) et leurs formations spécialisées

II. Renforcer la prise en compte de certains risques professionnels

- II.1 Risques sanitaires
- II.2 Violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes
- II.3 Risques bâtimentaires
- II.4 Amiante
- II.5 Risque routier
- II.6 Risques liés aux activités physiques et

sportives et à l'enseignement de l'éducation physique et sportive (EPS)

III. Renforcer l'accompagnement des personnels dans le domaine de la santé au travail

III. 1 Poursuivre le développement de l'équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention

III.1.1 Le recrutement des professionnels de santé au travail

III.1.2 L'équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention se dote d'un projet de service annuel

III.1.3 Faciliter l'exercice professionnel

III. 1.4 L'animation de la médecine de prévention

III.2 Renforcer l'accompagnement des personnels dans le domaine de la santé mentale

IV. Mettre en œuvre des démarches de qualité de vie et des conditions de travail

B- Les obligations réglementaires et éléments structurants pour la mise en place d'une politique de prévention

I. Pilotage et structuration de la santé et sécurité au travail (SST)

- I.1 Responsabilités en matière de santé et sécurité au travail
- I.2 Pilotage de la santé et sécurité au travail

II. Acteurs de la santé et sécurité au travail

- II.1 Structure académique de prévention
- II.2 Assistants et conseillers de prévention (AP et CP)
- II.3 Inspecteurs santé sécurité au travail (ISST)
- II.4 Équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention

III. Les principaux outils de la santé sécurité au travail

- III.1 Registres de santé sécurité au travail
- III.2 Évaluation des risques professionnels
 - III.2.1 Risques liés aux agents chimiques, machines installations et équipements
 - III.2.2 Risques psychosociaux (RPS)
- III.3 Analyse des accidents de travail
- III.4 Rapports et programmes annuels de prévention

IV. Formation à la santé et la sécurité au travail

5. Mise en œuvre de la protection sociale complémentaire

Les personnels JS bénéficient, depuis le 1^{er} janvier 2022, d'une prise en charge forfaitaire mensuelle à hauteur de 15 euros destinée à rembourser une partie des cotisations de protection sociale complémentaire couvrant les frais de santé conformément aux dispositions du décret n°2021-1164 du 8 septembre 2021.

7. Organisation du travail et temps de travail

1. Le télétravail

Le transfert des personnels et des missions "jeunesse" et "sports" au MENJS est effectif depuis le 1^{er} janvier 2021.

Le Gouvernement, les fédérations de fonctionnaires et les représentants des employeurs publics, partageant l'ambition d'envisager la pratique du télétravail comme un des modes d'organisation du travail au bénéfice des personnels et du service public, ont conclu l'accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique.

Lors du dernier trimestre de l'année 2021, des négociations avec les organisations syndicales représentatives aux comités techniques ministériels (devenus comités sociaux d'administration) de nos périmètres ministériels ont été ouvertes afin d'adapter les clauses de l'accord du 13 juillet 2021 aux spécificités de nos services et établissements, dans l'optique de répondre de façon organisée au souhait des personnels de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle. Ces travaux ont conduit à la signature d'un accord majoritaire relatif au déploiement du télétravail au MENJ et au MSJOP le 12 juin 2023.

Un bilan relatif à la mise en œuvre de cet accord dans les services et établissements sera présenté aux organisations syndicales en 2024.

2. Les inspecteurs de la jeunesse et des sports

B168 – C1/V4 – Nbre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé par motif

			Type de congés	Tranche d'âge	F	H	TOTAL
			TITULAIRE	A+	Inspecteurs jeunesse et sports (IJS)	CMO	Moins de 30 ans
30 à 39 ans	6	1					7
40 à 49 ans	8	5					13
50 ans et plus	10	15					25
CLM	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	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				1	1
Accident du travail imputable au service (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	0				1	1
Accident de trajet pour raison de service	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	0				0	0
Maladie professionnelle	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	0	0	0			
Total					28	28	56

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

► Source: RenoiRH (DE)

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

			Type de congés	Tranche d'âge	F	H	TOTAL
			TITULAIRE	A+	Inspecteurs jeunesse et sports (IJS)	CMO	Moins de 30 ans
30 à 39 ans	50	6					56
40 à 49 ans	289	216					505
50 ans et plus	173	682					855
CLM	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	652				437	1089
CLD	Moins de 30 ans	0				0	0
	30 à 39 ans	362				0	362
	40 à 49 ans	0				0	0
	50 ans et plus	0				362	362
Accident du travail imputable au service (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	0				365	365
Accident de trajet pour raison de service	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	0				0	0
Maladie professionnelle	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	0	0	0			
Total					1526	2374	3900

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

► Source : RenoiRH (DE)

8. Dialogue social

1. FOCUS sur le bilan des élections professionnelles générales de décembre 2022

A. L'organisation générale des élections

- Le contexte des élections professionnelles 2022 pour le périmètre de la jeunesse et des sports

Les dernières élections professionnelles générales de renouvellement des instances représentatives du ministère de la jeunesse et des sports ont eu lieu du 1^{er} au 8 décembre 2022 dans le cadre de la prise en compte de l'évolution, au 1^{er} janvier 2021, du périmètre du ministère de l'Éducation élargi au secteur jeunesse et des sports dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'État (OTE).

Le chantier règlementaire, préparatoire à la cartographie des nouvelles instances, a été fortement impacté par le remplacement des DRJSCS par les DRAJES au sein des rectorats ainsi que des SDJES au sein des DSDEN, et a nécessité de :

- Déterminer les instances dans lesquelles chaque personnel affecté au sein de ces services, des établissements publics des sports et des CREPS devaient voter, sachant que la réforme OTE ne s'applique pas à la Guyane, Saint-Pierre et Miquelon, la Nouvelle Calédonie, la Polynésie Française et Wallis-et-Futuna,
- Mettre à jour les SIRH des personnels jeunesse et sports nouvellement intégrés dans nos ministères pour fiabiliser les listes électorales,
- Accompagner ces personnels afin de les inciter à utiliser leur nouvelle adresse mail électronique pour voter.

- Les élections professionnelles 2022 en chiffres

Les élections professionnelles de décembre 2022 pour le périmètre jeunesse et sports ont concerné 5 314 électeurs inscrits pour 599 scrutins sur le périmètre du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse.

Le taux de participation pour l'élection des membres du CSAMJS s'établit à 46,99% (soit 2 497 votants) en décembre 2022 contre 56,14% en 2018, soit une baisse de participation de 9,15 points.

- Le nouveau paysage syndical à l'issue des élections professionnelles 2022

À l'issue des élections professionnelles de 2022 et, par rapport aux élections professionnelles de 2018, le paysage syndical du CSA MJS par rapport au CTMJS est désormais le suivant : l'instance est composée de huit représentants titulaires pour l'UNSA, deux pour la CFDT, SUD et la FSU et un pour la CGT. Entre 2018 et 2022, la CFDT et la FSU ont perdu un siège au profit de l'UNSA et de SUD au CSAMJS.

B. L'installation des nouvelles instances

La mise en place des instances ministérielles au sein de la direction générale des ressources humaines (DGRH) a fait l'objet d'un travail de mise en cohérence des CSAMEN, CSAMJS et CSAMESR, avec l'élaboration d'un règlement intérieur similaire ne se différenciant, pour chaque périmètre ministériel, que du fait des amendements des OS acceptés par l'administration.

La DGRH a diffusé un projet de règlement type aux académies plusieurs semaines avant l'élaboration d'un règlement-type par la DGAFP, afin de les aider à installer leurs instances de dialogue social qui devaient se réunir dès janvier –février 2023 pour examiner l'évolution de la carte scolaire, comme chaque année.

Les étapes de mise en place du CSAMJS ont été les suivantes :

- Arrêté de nomination du 6 janvier 2023, <https://www.education.gouv.fr/les-comites-sociaux-d-administration-ministeriels-de-l-education-nationale-et-de-la-jeunesse-et-des-344077>
- Réunion de la formation spécialisée pour examen

du règlement intérieur : 24 janvier 2023

- Installation de l'instance et approbation du règlement intérieur : 20 février 2023
- Débat sur le programme des travaux prévu à l'article 47 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020, lors de la séance du 4 avril 2023

Selon la nature des questions abordées, l'instance de dialogue social compétente au niveau des services déconcentrés correspond au CSA académique (CSA de proximité), au CSA spécial académique, ou au CSA spécial de région académique. Par ailleurs, les établissements du sport disposent de leur propre CSA.

► Les instances de dialogue social

BDS RSU 177 Nombre de réunions de l'instance au cours de l'année

CTMJS - CSAMJS	Année scolaire		
	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Nombre de réunions	15	10	14
dont séances SSCT	2	3	6
dont VDU (vote défavorable unanime)	3	2	2

BDS RSU 176 Nombre de représentants du personnel

CTMJS - CSAMJS		Femmes	Hommes	Total
Septembre 2021	Titulaires	7	8	15
	Suppléants	7	8	15
Septembre 2022	Titulaires	6	9	15
	Suppléants	9	6	15
Septembre 2023	Titulaires	5	10	15
	Suppléants	8	7	15

Zoom politique handicap

1. Le recensement BOE (DOETH 2023 sur les effectifs au 31/12/2022)

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 déclarées 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 2023 sur les 3 périmètres ministériels sur les effectifs au 31/12/2022		
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Éducation nationale et Jeunesse et Sports	Enseignem ^t supérieur NON RCE	
Effectif total rémunéré* au 1 ^{er} janvier	1016431	1006777	1019977						
Effectif total rémunéré* au 31 décembre				1012231	1044134	1021050	1016551	dont 1442 sur P219 (effectifs rémunérés sous plafond d'emploi État)	3983
Nombre d'agents déclarés en situation de handicap (dits BOE)	35719	37417	35787	34108	34724	39424	39259	dont 40 BOE	165
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%	3,86%		2,77%	

► Sources : données DGRH-Direction de projet Diversité-Égalité professionnelle - Mission Handicap Inclusion Professionnelle (MIPH) issues de la déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés 2023 (réalisée sur les effectifs au 31/12/2022). Pour l'Éducation nationale, la Jeunesse et les Sports : recensement établi par la MHIP à partir d'extractions des données des SIRH, à la date d'observation du 31/12/2022.

Pour le périmètre Jeunesse et Sports, il ressort que 1442 agents étaient rémunérés sous plafond d'emploi État au 31/12/2022 sur le programme P219, les effectifs du P214 ne pouvant être distingués entre les affectations sur le périmètre MEN et celles sur le périmètre Jeunesse dans l'outil de requêtes POE_TH (Pilotage de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés).

Pour la déclaration 2023, les effectifs 2022 recensés en tant que bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans le SIRH RENOIRH sur le P219 sont tous de catégories A. Il n'a pas été possible d'isoler les effectifs gérés dans RENOIRH affectés au sein des services et établissements relevant du périmètre Jeunesse.

Pour l'Enseignement supérieur : recensement établi par la MHIP à partir de l'enquête déclarative effectuée auprès des établissements avec une date d'observation au 31/12/2022.

*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 observés au 1^{er} janvier de l'année considérée. Depuis la déclaration 2021, les données sont dorénavant observées à la date du 31/12/N-1. L'effectif total rémunéré (ETR) s'entend au sens de la déclaration de l'obligation d'emploi auprès du FIPHP : certains personnels ne sont pas comptabilisés dans l'assiette, comme, par exemple, les agents contractuels recrutés pour répondre à des besoins temporaires et 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.

2. Le 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 21000 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, la jeunesse et les sports en faveur des bénéficiaires de l'obligation d'emploi pour l'année 2022-2023 (rentrée 2022), 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,
- ▶ article 93 LTP.

Bilan recrutements 2022 Éducation nationale Jeunesse et Sports	Objectifs	Nombre de recrutements 2022			Apprentissage	Article 93 LTFP	Total recrutements 2022 réalisés
		Voie contractuelle au titre du handicap Contrats article L352-4 du CGFP D95	Contrats article L332-2 et suivants du CGFP	Concours droit commun externes			
Ens. public 1 ^{er} degré	80		4	92			161
Ens. public 2 nd degré	230		14	174			316
Sous-total Ens. public	310		18	266			477
Maître privé 1 ^{er} degré	20		1	6			11
Maître privé 2 nd degré	20		3	11			36
Sous-total Ens. privé	20		4	17			47
ADMIN, ASS, ATRF, PTP	175		8	70			181
dont AAE	22		0	3			12
dont CEPJ				1			1
PERDIR/INSP				11			11
Apprentis	80				0		0
Article 93 LTFP						13	13
PERDIR						5	
SAENES						6	
ADJAENES						2	
Total général 2022	585	322	30	364	0	13	729



► Explications méthodologiques

CHAMP

Personnels ayant déclarés une situation de handicap et recrutés en 2022 par le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et des Sports

Les personnes en situation de handicap, détentrices d'une reconnaissance administrative de leur qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi, peuvent être recrutées par différentes voies d'accès. Tous les ans, les ministères réalisent des recrutements de travailleurs handicapés, dans les différentes filières et les différents corps, par voies ordinaires et spécifiques. Pour l'année 2022, ce sont 729 recrutements de travailleurs handicapés qui ont été réalisés selon les différentes voies d'accès.

En 2022, 1 IJS (homme) et 1 CEPJ (femme) ont été recrutés par la voie contractuelle au titre du handicap, l'IJS ayant finalement renoncé au bénéfice du recrutement.

SOURCES

Données issues de l'enquête DGRH-Direction de projet Diversité-Égalité professionnelle - Mission Handicap Inclusion Professionnelle (MIPH) "Recrutements BOE 2022": données déclaratives des académies et de l'administration centrale au titre de l'année 2022 (données observées au 1^{er} septembre 2022).



État de la situation comparée des femmes et des hommes

Ministère des sports, des jeux olympiques et paralympiques

1. Vue d'ensemble

Depuis le 1^{er} janvier 2021, le rapport social unique de chaque département ministériel intègre notamment l'état de la situation comparée des femmes et des hommes (article L231-2 du code général de la fonction publique).

Le contenu de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes avait été précisé par l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique : "[...]. Cet état comporte des données sexuées relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral et aux agissements sexistes, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Il comprend en outre des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dont les modalités sont fixées par décret en Conseil d'État. Il détaille, le cas échéant, l'état d'avancement des mesures du plan d'action prévu à l'article 6 septies de la présente loi".

En 2022, le ministère a poursuivi ses engagements en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en assurant le **suivi de de la mise en œuvre des mesures du plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023** publié le 8 mars 2021. Ce plan national d'action, première formalisation concrète de cette politique en faveur des personnels, constitue un document commun aux ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, de la jeunesse et des sports, qui disposent de corps communs et d'une DGRH commune.

Il a été décliné par les directions d'administration centrale, les académies et les opérateurs qui se sont tous dotés dès 2022 de plans d'actions. Un réseau dense de référentes et référents ou chargés (chargées) de mission maille ce même périmètre et fait vivre ces politiques, dans le cadre d'un portage partagé au plus haut niveau.

C'est en application du plan d'action national qu'a notamment été élaboré et diffusé par la DGRH en 2022 un « guide des bonnes pratiques pour recruter, accueillir et intégrer sans discriminer » qui s'adresse à tous les services recruteurs.

Le 30 juin 2022, un premier bilan annuel a été débattu en comité de suivi associant les organisations syndicales puis présenté devant les trois comités techniques ministériels chargés respectivement de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Le plan national d'action et les bilans annuels sont publiés sur le site internet ministériel accessible à partir de l'adresse : <https://www.education.gouv.fr/le-ministere-s-engage-pour-l-egalite-professionnelle-9284> et sur l'intranet ministériel pléiade.

Les journées marquantes de l'année ont également été l'occasion de rappeler les engagements prioritaires en matière d'égalité (le 8 mars) et de sensibiliser à nouveau les agents aux violences sexistes et sexuelles, y compris conjugales, faites aux femmes (le 25 novembre).



En outre, de nouveaux moyens de mesure des origines des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ont été mis en œuvre, avec par exemple, le déploiement de l'outil DGAFP de mesure des écarts de rémunérations entre les fonctionnaires. Cet outil permet aux employeurs publics de décomposer les différentes causes des écarts de rémunération. Les données recueillies en 2022 ont permis d'établir le premier index égalité professionnelle commun au ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse et au ministère des sports, des jeux olympiques et paralympiques qui s'établit à 93. Cet index égalité professionnelle doit être publié, pour l'année civile précédente, au plus tard le 30 septembre sur le site internet de chaque administration et au plus tard le 31 décembre de chaque année sur le site internet du ministère de la fonction publique. Il comprend six indicateurs dont le contenu est précisé dans la partie relative aux rémunérations.

L'état de la situation comparée des femmes et des hommes 2022 du ministère de l'éducation nationale présente des données sexuées contenues dans :

- ▶ la base de données sociale du périmètre du CSAMJS,
- ▶ le panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire établi par la DEPP accessible à partir de l'adresse suivante : <https://www.education.gouv.fr/media/158238/download>,
- ▶ les bilans annuels du plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des MENJS et MESRI 2021-2023.

Les données font l'objet d'une présentation courte et synthétique au début de chaque partie. Pour la présentation des tableaux un arbitrage a été nécessaire pour concilier précision et lisibilité.

Textes de référence

- Code général de la fonction publique : articles L 231-1 à L 232-1 et articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5
- Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique
- Décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État
- Décret n° 2023-1137 du 5 décembre 2023 relatif aux modalités de calcul des indicateurs définis à l'article 1^{er} du décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunéra-

tion entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État

- Arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la fonction publique de l'État la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociale



Plan

Vue d'ensemble

1. Les effectifs

Tableau 1 – Effectifs physiques des personnels BIATPSS gérés par filière, catégorie statutaire, corps et sexe

Tableau 2 – Effectifs en ETP des personnels BIATPSS gérés par filière, catégorie statutaire, corps et sexe

Tableau 3 – Effectifs physiques des personnels BIATPSS gérés par catégorie statutaire, corps, tranche d'âge et sexe

Tableau 4 – Effectifs en ETP des inspecteurs jeunesse et sports par sexe

Tableau 5 – Effectifs physiques des personnels BIATPSS contractuels gérés par filière et sexe

2. Les recrutements

Tableau 6 – Nombre de postes et de candidats aux concours de Jeunesse et Sports en 2021 et 2022

Tableau 7 – Ensemble des admis aux concours de Jeunesse et Sports en 2021 et 2022

Tableau 8 – Nombre d'agents nommés au cours de l'année sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant dont en primo-nomination - MENJSJOP et MESR + Focus Jeunesse et Sports

3. Les parcours professionnels

Tableau 9 – Nombre de promouvables par grade, nombre de promus par grade, par filière, catégorie statutaire, corps/grade, âge moyen et sexe - Personnels BIATPSS titulaires en 2022

Tableau 10 – Nombre de promouvables par grade, par tranche d'âge et sexe – inspecteurs jeunesse et sports en 2022

Tableau 11 – Nombre de promouvables par grade, part des femmes et âge moyen des femmes et des hommes – inspecteurs jeunesse et sports en 2022 et 2021

Tableau 12 – Nombre de promus par grade, tranche d'âge et sexe – inspecteurs jeunesse et sports en 2022

Tableau 13 – Nombre d'inspecteurs jeunesse et sports promus par grade, part des femmes, âge moyen, en 2022 et 2021

Tableau 14 – Nombre de promouvables par corps - Inspecteur Jeunesse et Sports, professeur de sport, Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse, attaché d'administration, conseiller technique et pédagogique supérieur en 2022 et 2021

Tableau 15 – Nombre de promouvables dans le corps des inspecteurs jeunesse et sports par tranche d'âge et par sexe (liste d'aptitude)

Tableau 16 – Nombre de promouvables par corps, nombre de promus par corps et sexe - Conseillers techniques et pédagogiques supérieurs titulaires en 2022

4. Organisation et temps de travail

Tableau 17 – Répartition des effectifs BIATPSS en activité / en fonction au 31 décembre sur emploi à temps complet et par quotité de service

5. Les rémunérations

Tableau 18 – index égalité professionnelle du MENJ

Tableau 19 – Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA (2022 et 2021)



Tableau 20 – Distribution des rémunérations nettes, ventilée par sexe (déciles)

Tableau 21 – Rémunérations par décile (Seuls sont affichés les groupes de plus de 30 agents)

6. Santé et sécurité au travail

Tableau 22 – Nombre d'inspecteurs de la jeunesse et des sports ayant eu au moins une absence pour raison de santé par motif en 2021 et 2022

Tableau 23 – Nombre d'agents placés en retraite pour invalidité au cours de l'année 2022

7. Les relations professionnelles

Tableau 24 – répartition des sièges CTMJS titulaires et suppléants par sexe

Tableau 25 – Volume de crédits de temps syndical effectivement utilisé



1. Les effectifs

En 2022, les femmes représentent 45,4% de l'ensemble des effectifs des personnels jeunesse et sports. La part des femmes varie d'un corps de fonctionnaires à l'autre. Elle varie également au sein d'un même corps en fonction des tranches d'âge

Les femmes constituent 31,2% des effectifs de la filière des personnels techniques et pédagogiques.

Pour les corps de fonctionnaires suivants, elles représentent :

- 35% des inspecteurs de la jeunesse et des sports
- 62,4% des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse.
- un tiers de l'effectif des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs
- 24,2% des professeurs de sport

Elles constituent 63,6% des personnels techniques et pédagogiques contractuels.

La part des femmes varie au sein d'un même corps de fonctionnaires en fonction de leur âge. Deux exemples ci-après permettent d'illustrer cette affirmation.

1. La part des femmes dans le corps des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs (CTPS) évolue de la manière suivante :

- les tranches d'âge comprises entre 20 et 29 ans, 30 et 39 ans ne comportent aucune femme,
- les femmes constituent 48,6% des effectifs de CTPS âgés de 40 à 49 ans,
- elles représentent 29,12% des effectifs dans la tranche d'âge de 50 à 59 ans et 27,5% des effectifs du corps au-delà de 60 ans.

2. La part des femmes dans l'effectif du corps des professeurs de sport se réduit au fur et à mesure de l'avancée en âge :

Les femmes représentent 40% des effectifs physiques dans la tranche d'âge comprise entre 20 à 29 ans, 31,6% des professeurs de sport âgés de 30 à 39 ans, 22% de 50 à 59 ans et seulement 13,4% des effectifs au-delà de 60 ans.



Tableau 1 - Effectifs physiques des personnels BIATPSS gérés par filière, catégorie statutaire, corps et sexe

Filière	Catégorie statutaire	Libellé long des corps	Ensemble			Part des femmes (en%)
			F	H	Total	
Administrative	Catégorie A	Attaché d'administration de l'État	138	87	225	61,3
	Catégorie B	Secrétaire administratif (Saenes)	380	83	463	82,1
	Catégorie C	Adjoint administratif des adm. de l'état (Adjaenes)	418	66	484	86,4
Total de la filière administrative			936	236	1172	79,9
Sociale et de santé	Catégorie A	Médecin conseiller technique				
	Catégorie A	Médecin de l'éducation nationale				
	Catégorie A	Conseiller technique de service social AE	2		2	100,0
	Catégorie A	Assistant de service social AE				
	Catégorie A	Infirmier (Infenes)	12		12	100,0
	Catégorie B	Infirmier (catégorie B)				
Total de la filière sociale et de santé			14		14	100,0
Ouvrière	Catégorie B	Technicien de l'éducation nationale				
	Catégorie C	Adjoint technique des établissements d'enseignem ^t	5	8	13	38,5
Total de la filière ouvrière			5	8	13	38,5
ITRF	Catégorie A	Ingénieur de recherche	5	7	12	41,7
	Catégorie A	Ingénieur d'études	15	18	33	45,5
	Catégorie A	Assistant ingénieur	8	4	12	66,7
	Catégorie B	Technicien de recherche et formation	16	16	32	50,0
	Catégorie C	Adjoint technique de recherche et formation	15	26	41	36,6
Total de la filière des ingénieurs et techniciens de recherche et de formation			59	71	130	45,4
Bibliothèque	Catégorie A+	Conservateur général des bibliothèques				
	Catégorie A	Conservateur des bibliothèques				
	Catégorie A	Bibliothécaire				
	Catégorie B	Bibliothécaire assistant spécialisé				
	Catégorie C	Magasinier des bibliothèques				
Total de la filière des bibliothèques						
Personnel technique et pédagogique	Catégorie A	Conseiller technique et pédagogique supérieur	84	166	250	33,6
	Catégorie A	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	294	172	466	63,1
	Catégorie A	Professeur de sport	514	1593	2107	24,4
Total de la filière des personnels techniques et pédagogiques			892	1931	2823	31,6
Ensemble des personnels gérés BIATPSS titulaires			1906	2246	4152	45,9

► BDS002 Tab 1-2 Effectifs physiques des personnels BIATPSS gérés DGRH C1-1

Les effectifs gérés correspondent aux agents dont le ministère assure la gestion administrative dans les bases qu'ils soient "en position d'activité" ou dans une autre position (détachement, disponibilité...) à condition que le programme budgétaire soit renseigné dans les bases RH.

► Champ : France métropolitaine et Outre-mer.

► Source : annuaires AGORA novembre 2022, POPPEE février 2023 + extraction RenoiRH au 31/12/2022



Tableau 2 - Effectifs en ETP des personnels BIATPSS gérés par filière, catégorie statutaire, corps et sexe

Filière	Catégorie statutaire	Libellé long des corps	Ensemble			Part des femmes (en%)
			F	H	Total	
Administrative	Catégorie A	Attaché d'administration de l'État	136	86	222	61,2
	Catégorie B	Secrétaire administratif (Saenes)	368	83	450	81,7
	Catégorie C	Adjoint administratif des adm. de l'état (Adjaenes)	403	64	466	86,4
Total de la filière administrative			906	232	1138	79,6
Sociale et de santé	Catégorie A	Médecin conseiller technique				
	Catégorie A	Médecin de l'éducation nationale				
	Catégorie A	Conseiller technique de service social AE	2		2	100,0
	Catégorie A	Assistant de service social AE				
	Catégorie A	Infirmier (Infenes)	12		12	100,0
	Catégorie B	Infirmier (catégorie B)				
Total de la filière sociale et de santé			14		14	100,0
Ouvrière	Catégorie B	Technicien de l'éducation nationale				
	Catégorie C	Adjoint technique des établissements d'enseigne ^m ^t	5	8	13	40,0
Total de la filière ouvrière			5	8	13	40,0
ITRF	Catégorie A	Ingénieur de recherche	5	7	12	42,7
	Catégorie A	Ingénieur d'études	15	18	33	45,6
	Catégorie A	Assistant ingénieur	8	4	12	66,4
	Catégorie B	Technicien de recherche et formation	16	16	32	49,7
	Catégorie C	Adjoint technique de recherche et formation	15	26	41	37,0
Total de la filière des ingénieurs et techniciens de recherche et de formation			59	70	129	45,6
Bibliothèque	Catégorie A+	Conservateur général des bibliothèques				
	Catégorie A	Conservateur des bibliothèques				
	Catégorie A	Bibliothécaire				
	Catégorie B	Bibliothécaire assistant spécialisé				
	Catégorie C	Magasinier des bibliothèques				
Total de la filière des bibliothèques						
Personnel technique et pédagogique	Catégorie A	Conseiller technique et pédagogique supérieur	83	166	249	33,4
	Catégorie A	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	283	170	453	62,6
	Catégorie A	Professeur de sport	506	1586	2092	24,2
Total de la filière des personnels techniques et pédagogiques			873	1922	2795	31,2
Ensemble des personnels gérés BIATPSS titulaires en ETP			1856	2232	4088	45,4

► BDS FPE 002bis: Effectifs gérés en équivalent temps plein au 31 décembre DGRH C1-1

Les effectifs gérés correspondent aux agents dont le ministère assure la gestion administrative dans les bases qu'ils soient "en position d'activité" ou dans une autre position (détachement, disponibilité...) à condition que le programme budgétaire soit renseigné dans les bases RH.

► Champ: France métropolitaine et Outre-mer.

En l'absence de renseignement de la quotité de temps de travail d'un agent titulaire dans les bases RH, son ETP sera égal à 1.

► Source: annuaires AGORA novembre 2022, POPPEE février 2023 + extraction RenoiRH au 31/12/2022



Tableau 3 - Effectifs physiques des personnels BIATPSS gérés par catégorie statutaire, corps, tranche d'âge et sexe

Catégorie statutaire	Tranche d'âge Corps	20 à 29 ans			30 à 39 ans		
		F	H	Ss-total	F	H	Ss-total
A	Assistant de service social AE						
	Assistant ingénieur				2	1	3
	Attaché d'administration de l'État	2	2	4	22	11	33
	Bibliothécaire						
	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	21	9	30	59	42	101
	Conseiller technique de service social AE						
	Conseiller technique et pédagogique supérieur		1	1		5	5
	Conservateur des bibliothèques						
	Infirmier (Infenes)	1		1	2		2
	Ingénieur de recherche				1		1
	Ingénieur d'études				2	2	4
	Médecin conseiller technique						
	Médecin de l'éducation nationale						
	Professeur de sport	14	21	35	84	182	266
Total de la catégorie A		38	33	71	172	243	415
Effectifs par sexe / Effectifs de la catégorie statutaire (%)		53,5	46,5		41,4	58,6	
B	Bibliothèque assistant spécialisé						
	Infirmier (cat. B)						
	Secrétaire administratif (Saenes)	8	3	11	59	10	69
	Technicien de l'éducation nationale						
	Technicien de recherche et formation				2	2	4
Total de la catégorie B		8	3	11	61	12	73
Effectifs par sexe / Effectifs de la catégorie statutaire (%)		72,7	27,3		83,6	16,4	
C	Adjoint administratifs des administrateurs de l'État (Adjaenes)	4	3	7	37	11	48
	Adjoint technique de recherche et formation		1	1	1	2	3
	Adjoint technique des établissements d'enseigne ^t						
	Magasinier des bibliothèques						
Total de la catégorie C		4	4	8	38	13	51
Effectifs par sexe / Effectifs de la catégorie statutaire (%)		50,0	50,0		74,5	25,5	
Ensemble des personnels gérés BIATPSS titulaires		50	40	90	271	268	539
Effectifs par sexe / Ensemble des effectifs (en %)		55,6	44,4		50,3	49,7	

► BDS FPE002 effectifs physiques gérés – DGRH C 1-1
 Les effectifs gérés correspondent aux agents dont le ministère assure la gestion administrative dans les bases qu'ils soient "en position d'activité" ou dans une autre position (détachement, disponibilité...) à condition que le programme budgétaire soit renseigné dans les bases RH.

► Champ : France métropolitaine et Outre-mer

► Source : annuaires AGORA novembre 2022, POPPEE février 2023 + extraction RenoiRH au 31/12/2022

Tableau 4 - Effectifs en ETP des inspecteurs jeunesse et sports par sexe

IJS	F	%	H	%	Total
2022	105	35%	195	65%	300
2021	97	33%	193	67%	290

► BDS FPE 002bis: Effectifs gérés en équivalent temps plein au 31 décembre

► Périmètre: ETP gérés

► Source: DE



40 à 49 ans			50 à 59 ans			60 ans et plus			Ensemble		
F	H	S/Total	F	H	S/Total	F	H	S/Total	F	H	Total
4		4	2	2	4		1	1	8	4	12
49	39	88	52	27	79	13	8	21	138	87	225
112	62	174	76	46	122	26	13	39	294	172	466
35	37	72	30	73	103	19	50	69	84	166	250
1		1	7		7	1		1	12		12
1	2	3	2	4	6	1	1	2	5	7	12
6	11	17	6	3	9	1	2	3	15	18	33
220	569	789	153	544	697	43	277	320	514	1593	2107
428	720	1148	329	699	1028	105	353	457	1072	2047	3119
37,3	62,7		32,0	68,0		23,0	77,0		34,4	65,6	
111	28	139	140	32	172	62	10	72	380	83	463
5	8	13	8	4	12	1	2	3	16	16	32
116	36	152	148	36	184	63	12	75	396	99	495
76,3	23,7		80,4	19,6		84,0	16,0		80,0	20,0	
114	22	136	182	20	202	81	10	91	418	66	484
4	4	8	7	13	20	3	6	9	15	26	41
			3	2	5	2	6	8	5	8	13
118	26	144	192	35	227	86	22	108	438	100	538
81,9	18,1		84,6	15,4		79,6	20,4		81,4	18,6	
662	782	1444	669	770	1439	254	386	640	1906	2246	4152
45,8	54,2		46,5	53,5		39,7	60,3		45,9	54,1	



Tableau 5 - Effectifs physiques des personnels BIATPSS contractuels gérés par filière et sexe

Filière	Ensemble			Part des femmes (en %)
	F	H	Total	
Administrative, technique, santé, sociale	123	453	576	21,4
Personnel technique et pédagogique	405	232	637	63,6
Ensemble des personnels gérés BIATPSS contractuels	528	685	1213	43,5

► BDS FPE002 effectifs physiques gérés

► Champ : France métropolitaine et Outre-mer

► Source : RenoiRH et enquête EANT 2023 sur l'année 2022. Agents contractuels J&S des établissements des sports, des services centraux et déconcentrés de l'État et en fédération sportives, dont les personnels détachés sur contrats PO-HN. Les apprentis, les contractuels étudiants ainsi que les agents vacataires sont exclus du champ du RSU en l'absence de données disponibles.
En l'absence de renseignement de la quotité de temps de travail d'un agent titulaire dans les bases RH, son ETP sera égal à 1.

2. Les recrutements

Si l'on compare les chiffres de 2021 et de 2022 des concours de recrutements de jeunesse et sports, on constate une augmentation globale de 19,1% du nombre de candidat(e)s inscrits aux concours externe et interne ainsi qu'au troisième concours, mais une baisse globale des présents de 18% par rapport à 2021.

En 2022, les femmes ont représenté 44,1% des candidats admis aux concours externes jeunesse et sports, contre 52,6% en 2021.

En 2022, elles constituent 33,3% des admis au concours externe d'inspecteur de la jeunesse et des sports, 37,5% au concours interne mais aucune femme n'a été admise au troisième concours.

Les femmes représentent 18,2% des admis au concours externe de recrutement de professeur de sport conseiller technique sportive et 28,6% des admis au concours interne (pas de troisième concours).

En revanche, 66,7% de femmes ont été admises au concours externe de conseiller d'éducation populaire et de jeunesse, 55,6% au concours interne et 75% au troisième concours.



Tableau 6 - Nombre de postes et de candidats aux concours de Jeunesse et Sports en 2021 et 2022

Session	Concours	Postes	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)		
2022	Concours externes	Professeur de sport	36	216	59	20,3	1,6	33	30,3	55,9	91,7	
		Conseiller d'animation sportive	11	112	59	10,2	5,4	11	18,2	18,6	100,0	
		Professeur de sport	32	537	114	27,2	3,6	27	66,7	23,7	84,4	
		Conseiller technique sportive	9	218	24	33,3	2,7	9	33,3	37,5	100,0	
		Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	88	1083	256	22,3	2,9	80	41,3	31,3	90,9	
	3 ^{es} concours	Inspecteur de la jeunesse et des sports	6	77	13	46,2	2,2	4	75,0	30,8	66,7	
		Inspecteur de la jeunesse et des sports	3	38	6	0,0	2,0	3	0,0	50,0	100,0	
		Total 3^{es} concours	9	115	19	31,6	2,1	7	42,9	36,8	77,8	
	Concours internes	Professeur de sport	8	84	26	15,4	3,3	7	28,6	26,9	87,5	
		Conseiller d'animation sportive	5	40	20	15,0	4,0	5	40,0	25,0	100,0	
		Sportif de haut niveau	20	230	75	24,0	3,8	18	55,6	24,0	90,0	
		Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	18	178	81	19,8	4,5	18	55,6	22,2	100,0	
		Conseiller technique et pédagogique supérieur	8	47	19	31,6	2,4	8	37,5	42,1	100,0	
		Inspecteur de la jeunesse et des sports	59	579	221	21,3	3,7	56	48,2	25,3	94,9	
	Total	156	1777	496	22,2	3,2	143	44,1	28,8	91,7		
	2021	Concours externes	Professeur de sport	22	187	93	23,7	4,2	22	36,4	23,7	100,0
			Conseiller d'animation sportive	12	196	108	17,6	9,0	12	25,0	11,1	100,0
Professeur de sport			17	426	138	65,2	8,1	17	82,4	12,3	100,0	
Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse			4	226	60	43,3	15,0	4	75,0	6,7	100,0	
Inspecteur de la jeunesse et des sports			55	1035	399	39,3	7,3	55	50,9	13,8	100,0	
3 ^{es} concours		Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	3	88	28	50,0	9,3	3	100,0	10,7	100,0	
		Inspecteur de la jeunesse et des sports	0	-	-	-	-	-	-	-	-	
		Total 3^{es} concours	3	88	28	50,0	9,3	3	100,0	10,7	100,0	
Concours internes		Professeur de sport	3	70	33	21,2	11,0	3	33,3	9,1	100,0	
		Conseiller d'animation sportive	3	67	51	39,3	17,0	3	66,7	5,9	100,0	
		Sportif de haut niveau	8	178	78	50,0	9,8	8	50,0	10,3	100,0	
		Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	0	-	-	-	-	-	-	-	-	
		Conseiller technique et pédagogique supérieur	4	53	21	38,1	5,3	4	50,0	19,0	100,0	
		Inspecteur de la jeunesse et des sports	18	368	183	48,1	10,2	18	50,0	9,8	100,0	
Total		76	1491	610	42,5	8,0	76	52,6	12,5	100,0		

► BDS FPE 009: Nombre d'agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année - DGRH D 2

► Champ : France métropolitaine + DROM + COM.

► Source : DGRH, Bases de données sur les concours, sessions 2021 et 2022.



Tableau 7 - Ensemble des admis aux concours de Jeunesse et Sports en 2021 et 2022

Session	Concours	Concours externes	3 ^{es} concours	Concours internes	Total	Évolution 2020/2021 (en %)	Femmes (en %)	Ensemble des admis (en %)
2022	Professeur de sport Conseiller d'animation sportive	33		7	40	+ 60,0	30,0	28,0
	Professeur de sport Conseiller technique sportive	11			11	- 8,3	18,2	7,7
	Sportif de haut niveau			5	5	+ 66,7	40,0	3,5
	Conseiller d'Éducation Populaire et de Jeunesse	27	4	18	49	+ 75,0	63,3	34,3
	Conseiller technique et pédagogique supérieur			18	18	-	55,6	12,6
	Inspecteur de la jeunesse et des sports	9	3	8	20	+ 150,0	30,0	14,0
	Total	80	7	56	143	+ 88,2	44,1	100,00
2021	Professeur de sport Conseiller d'animation sportive	22	-	3	25	-	36,0	32,9
	Professeur de sport Conseiller technique sportive	12	-	-	12	-	25,0	15,8
	Sportif de haut niveau	-	-	3	3	-	66,7	3,9
	Conseiller d'Éducation Populaire et de Jeunesse	17	3	8	28	+ 12,0	75,0	36,8
	Conseiller technique et pédagogique supérieur	-	-	-	0	-	-	0,0
	Inspecteur de la Jeunesse et des sports	4	-	4	8	+ 33,3	62,5	10,5
	Total	55	3	18	76	+145,2	52,6	100,50

► BDS FPE 009: nombre d'agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année DGRH D 2
(1) Les concours de professeurs de sport et sportifs de haut niveau n'étaient pas ouverts en 2020.

► Champ: France métropolitaine + DROM + COM.

► Source: DGRH, Bases de données sur les concours, sessions 2021 et 2022.

Tableau 8 – Nombre d'agents nommés au cours de l'année sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant dont en primo-nomination - MENJSJOP et MESR

Emploi et sexe		MENJSJOP et MESR						MENJSJOP et MESR					
		2021			2022			2021			2022		
		Nommés ou renouvelés			Nommés ou renouvelés			Dont primo nommés			Dont primo nommés		
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Administration centrale	Directeur	3	3	6	1	1	2	3	3	6	1	1	2
	Chef de service	2	4	6	4	9	13	0	0	0	1	3	4
	Sous-directeur	11	10	21	8	8	16	5	6	11	7	4	11
	Directeur de projet	0	1	1	0	3	3	0	0	0	0	2	2
	Expert de haut niveau	1	2	3	2	8	10	1	1	2	2	3	5
Services déconcentrés	Recteur	1	1	2	6	6	12	1	1	2	2	3	5
	DRAJES	1	6	7	1	3	4	1	3	4	1	3	4
	DA(A)SEN	21	37	58	17	29	46	6	9	15	9	9	18
	SG(R)A	2	4	6	4	5	9	1	2	3	2	4	6
	Dirigeant Établissement public	1	1	2	0	1	1	1	1	2	0	1	1
TOTAL		43	69	112	43	73	116	19	26	45	25	33	58

► BDS FPE 010: nombre d'agents nommés au cours de l'année sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant dont en primo-nomination

► Source: DE-DE 1-3



Focus Jeunes et Sports

Emploi, sexe, ministère de tutelle		Focus Jeunesse et Sports						Focus Jeunesse et Sports					
		2021			2022			2021			2022		
		Nommés ou renouvelés			Nommés ou renouvelés			Dont primo nommés			Dont primo nommés		
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Services déconcentrés	DRAJES	1	6	7	1	3	4	1	3	4	1	3	4
	Conseiller DASEN	8	12	20	1	2	3	8	12	20	1	2	3
TOTAL		9	18	27	2	5	7	9	15	24	2	5	7

► BDS FPE 010: Nombre d'agents nommés au cours de l'année sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant dont en primo-nomination

► Source DE-DE 1-3

3. Les parcours professionnels

Tableau 9 - Nombre de promouvables par grade, nombre de promus par grade,
par filière, catégorie statutaire, corps/grade, âge moyen et sexe - Personnels BIATPSS titulaires en 2022

Intitulé du corps	Promouvables							Promus						
	F	H	Total	% F	% H	% Total	Âge moyen	F	H	Total	% F	% H	% Total	Âge moyen
Conseiller technique et pédagogique supérieur classe exceptionnelle	1	7	8	13%	88%	100%	61	1	2	3	33%	67%	100%	60
Conseiller technique et pédagogique supérieur hors classe	43	80	123	35%	65%	100%	56	6	12	18	33%	67%	100%	53
Échelon spécial de la classe exceptionnelle des CEPJ	2	0	2	100%	0%	100%	66	2	0	2	100%	0%	100%	66
Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse classe exceptionnelle	32	22	54	59%	41%	100%	57	5	3	8	63%	38%	100%	54
Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse hors classe	90	45	135	67%	33%	100%	50	10	5	15	67%	33%	100%	52
Échelon spécial de la classe exceptionnelle des professeurs de sport	2	34	36	6%	94%	100%	63	2	18	20	10%	90%	100%	63
Professeur de sport classe exceptionnelle	104	369	473	22%	78%	100%	59	6	26	32	19%	81%	100%	63
Professeur de sport hors classe	188	538	726	26%	74%	100%	50	21	59	80	26%	74%	100%	54
Total des promouvables de la filière des personnels techniques et pédagogiques	462	1095	1557	30%	70%	100%		53	125	178	30%	70%	100%	

► BDS FPE 021: Nombre de promouvables par grade (DGRH C2) et BDS FPE 021bis : Nombre de promus par grade (DGRH C2)

Tableau 10 - Nombre de promouvables par grade, par tranche d'âge et sexe
Inspecteurs jeunesse et sports en 2022

Corps	Promouvables			
Inspecteur jeunesse et sports	Promouvables Inspecteur jeunesse et sports hors classe			
	Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total
	29-34	0	1	1
	35-39	2	3	5
	40-44	5	10	15
	45-49	1	10	11
	50-54	7	6	13
	55-59	2	3	5
	60-64	0	3	3
	65-68	0	1	1
	Sous-total	17	37	54
	Promouvables Inspecteur jeunesse et sports classe exceptionnelle			
	Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total
	35-39	0	0	0
	40-44	0	1	1
	45-49	2	2	4
	50-54	7	12	19
	55-59	3	9	12
	60-64	2	11	13
	65-68	1	6	7
	Sous-total	15	41	56
	Promouvables Inspecteur jeunesse et sports échelon spécial			
	Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total
	35-39	0	0	0
	40-44	0	0	0
	45-49	0	0	0
	50-54	0	7	7
	55-59	4	9	13
	60-64	6	13	19
	65-68	2	0	2
	Sous-total	12	29	41
	Total	44	107	151

▶ BDS FPE 021: Nombre de promouvables par grade

▶ Source DE- DE 1-3

Tableau 11 - Nombre de promouvables par grade, part des femmes
et âge moyen des femmes et des hommes - Inspecteurs jeunesse et sports en 2022 et 2021

Nombre de promouvables pour chaque grade du corps d'inspecteur jeunesse et sports												
Inspecteur 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
2022	54	31%	47,6	47,7	56	27%	54,3	57,4	41	29%	61,3	58,5
2021	53	30%	47,3	47,0	59	28%	52,1	56,6	45	20%	58,4	57,9

▶ BDS FPE 021: Nombre de promouvables par grade

▶ Source DE- DE 1-3



Tableau 12 - Nombre de promus par grade, tranche d'âge et sexe – Inspecteurs jeunesse et sports en 2022

Corps	Promus			
Inspecteur jeunesse et sports	Promouvables inspecteur jeunesse et sports hors classe			
	Tranche d'âge	F	H	Total
	29-34	0	0	0
	35-39	1	1	2
	40-44	0	1	1
	45-49	2	2	4
	50-54	0	0	0
	55-59	0	0	0
	60-64	0	0	0
	65-68	0	0	0
	Sous-total	3	4	7
	Promouvables inspecteur jeunesse et sports classe exceptionnelle			
	Tranche d'âge	F	H	Total
	35-39	0	0	0
	40-44	0	0	0
	45-49	1	1	2
	50-54	0	1	1
	55-59	0	0	0
	60-64	1	0	1
	65-68	0	1	1
	Sous-total	2	3	5
	Promouvables inspecteur jeunesse et sports échelon spécial			
	Tranche d'âge	F	H	Total
	35-39	0	0	0
	40-44	0	0	0
	45-49	0	0	0
	50-54	0	2	2
	55-59	1	1	2
	60-64	0	0	0
	65-68	0	0	0
	Sous-total	1	3	4
	Total	6	10	16

► BDS FPE 021bis : Nombre de promus par grade

► Source DE- DE 1-3

Tableau 13 - Nombre d'inspecteurs jeunesse et sports promus par grade, part des femmes, âge moyen, en 2022 et 2021

Nombre de promus pour chaque grade du corps d'inspecteur jeunesse et sports												
Inspecteur 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
2022	7	43%	48,3	47,3	5	40%	55,5	56,3	4	25%	57	54,7
2021	7	29%	49,0	43,4	5	60%	52,0	51,5	6	17%	60	58,6

► BDS FPE 021bis : Nombre de promus par grade

► Périmètre : Nombre de promus par grade

► Source DE- DE 1-3



Tableau 14 - Nombre de promouvables par corps - Inspecteur Jeunesse et Sports, professeur de sport, Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse, attaché d'administration, Conseiller technique et pédagogique supérieur en 2022 et 2021

TITULAIRE	Inspecteur Jeunesse et Sports	Professeur de sport		Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse		Attaché d'administration		Conseiller technique et pédagogique supérieur		TOTAL
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
	2022	4	6	2	3	0	1	4	0	20
	2021	1	3	1	1	0	0	0	0	6

► BDS FPE 023: Nombre de promouvables par corps

► Source DE- DE 1-3

Tableau 15 - Nombre de promouvables dans le corps des Inspecteurs jeunesse et sports par tranche d'âge et par sexe (liste d'aptitude)

TITULAIRE	Accès au corps des Inspecteurs jeunesse et sports	Tranches d'âge	Promouvables 2021		Promouvables 2022	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
				Moins de 30 ans	0	0
		30 à moins de 40 ans	0	1	0	0
		40 ans à moins de 50 ans	0	1	3	6
		50 ans et plus	2	2	7	4
		TOTAL	2	4	10	10

► BDS FPE 023: Nombre de promouvables par corps

► Source DE- DE 1-3

Tableau 16 - Nombre de promouvables par corps, nombre de promus par corps et sexe Conseillers techniques et pédagogiques supérieurs titulaires en 2022

Intitulé du corps	Promouvables							Promus						
	F	H	Total	% F	% H	% Total	Âge moyen	F	H	Total	% F	% H	% Total	Âge moyen
Conseiller technique et pédagogique supérieur (domaine jeunesse)	11	3	14	79%	21%	100%	56	1	0	1	100%	0%	100%	53
Conseiller technique et pédagogique supérieur (domaine sport)	32	118	150	21%	79%	100%	60	0	2	2	0%	100%	100%	53
Total	43	121	164	26%	74%	100%		1	2	3	33%	67%	100%	

► BDS FPE 023: Nombre de promouvables par corps

► Source DE- DE 1-3



Tableau 17 - Répartition des effectifs BIATPSS en activité / en fonction au 31 décembre sur emploi à temps complet et par quotité de service

Catégorie statutaire	Quotité de service et sexe		100%		90%		80%		70%		60%		50%		Ensemble		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
A+																	
Libellé long corps																	
Conservateur général des bibliothèques																	
Total de la catégorie A+																	
Effectifs par sexe / Effectifs de la catégorie statutaire (en %)																	
A																	
Assistant service social AE																	
Assistant ingénieur	7	4	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	4	12
Attaché d'administration de l'État	127	84	211	1	1	8	2	10	1	1	1	1	1	1	138	87	225
Bibliothécaire																	
Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	212	149	361	8	8	26	4	30	1	2	3	7	2	9	254	157	411
Conseiller technique de service social AE	2		2												2		2
Conseiller technique et pédagogique supérieur	63	116	179	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	67	116	183
Conservateur des bibliothèques																	
Infirmier (Infenes)	11		11	1	1										12		12
Ingénieur de recherche	5	6	11						1	1					5	7	12
Ingénieur d'études	15	17	32	1	1										15	18	33
Médecin conseiller technique																	
Médecin de l'éducation nationale																	
Professeur de sport	425	1262	1687	3	2	5	15	7	22	2	3	1	4	4	452	1279	1731
Total de la catégorie A	867	1638	2505	16	3	19	51	13	64	4	3	7	4	11	953	1668	2621
Effectifs par sexe/Effectifs de la catégorie statutaire (en %)	34,6	65,4	84,2	15,8	79,7	20,3	57,1	42,9	80,0	20,0	52,4	47,6	10	21	36,4	63,6	

Catégorie statutaire	Quotité de service et sexe		100%		90%		80%		70%		60%		50%		Ensemble	
	F	H	s/s total	F	H	s/s total	F	H	s/s total	F	H	s/s total	F	H	s/s total	Total
B																
Libellé long corps																
Bibliothécaire assistant spécialisé																
Infirmier (catégorie B)																
Secrétaire administratif (Saenes)	324	81	405	4	4	49	47	2					5		380	83 463
Technicien de l'éducation nationale																
Technicien de recherche et formation	15	16	31			1									16	32
Total de la catégorie B	339	97	436	4	4	50	48	2					5		396	99 495
Effectifs par sexe/Effectifs de la catégorie statutaire (en %)	77,8	22,2		100,0			96,0	4,0					100,0		80,0	20,0
C																
Adjoint administratif des administrateurs d'État (Adjaenes)	352	59	411													
Adjoint technique de recherche et formation	15	25	40													
Adjoint technique des établissements d'enseignement	5	7	12													
Magasinier des bibliothèques																
Total de la catégorie C	372	91	463	12	12	41	38	3	4	1	5	5	7	5	438	100 538
Effectifs par sexe/Effectifs de la catégorie statutaire (en %)	80,3	19,7		100,0			92,7	7,3	80,0	20,0	100,0		58,3	41,7	81,4	18,6
Ensemble des personnels BIATPSS titulaires en activité	1578	1826	3404	32	3	155	137	18	8	4	12	9	23	15	1787	3654
Effectifs par sexe/Ensemble des effectifs (en %)	46,4	53,6		91,4	8,6		88,4	11,6	66,7	33,3	90,0	10,0	60,5	39,5	48,9	51,1

► BDS FPE 153 : Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre

► DGRH C11

5. Les rémunérations

L'article 9 de la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique (codifié aux articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5 du code général de la fonction publique) oblige notamment les départements ministériels et établissements publics de l'État gérant au moins cinquante agents à publier, chaque année, sur leur site internet, les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Le décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État précise que l'index égalité professionnelle doit être publié, pour l'année civile précédente, au plus tard le 30 septembre sur le site internet de chaque administration et au plus tard le 31 décembre de chaque année sur le site internet du ministère de la fonction publique.

Les tableaux présentés ci-après relatifs à l'index du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports pour l'année 2022, comprennent les six indicateurs suivants :

1. écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à corps, grade et échelon équivalents,
2. écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à catégorie hiérarchique équivalente,
3. écart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes,
4. écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes,
5. nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations,
6. taux d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10% d'agents publics les mieux rémunérés occupant les emplois de type 1 à 5 prévus par le décret du 30 avril 2012.

Tableau 18 - Index égalité professionnelle du MENJ

MENJS	Score max	Score du ministère
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	38
Égalité de rémunération pour les contractuels	10	9
Écart de promotion de corps	15	15
Écart de promotion de grades	15	15
Dix plus haute rémunération	10	8
10 % des plus hautes rémunérations du DNE	10	8
TOTAL	100	93

Écarts de rémunération des fonctionnaires

Ministère	Rémunération brute payée (1) Femmes	Rémunération brute payée (1) Hommes	Écart	Ratio écart (% (F-H)/H)	Ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP (2)	Effet temps partiel	Effet ségrégation des corps	Effet démographique au sein des corps	Effet primes à corps grade-échelon identique	Ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP corrige des effets ségrégation des corps et démographique au sein des corps	Écart en EQTP en valeur absolue	Score sur 40
MENJS	3786 €	3322 €	- 464 €	-12,3%	-10,6%	-59€	-243 €	- 85 €	- 78 €	0 €	2,0	38

► Champ : ensemble des fonctionnaires de l'État du Ministère.

► 1. "La rémunération brute payée" correspond à la rémunération brute mensuelle moyenne attribuée aux agents. "La rémunération brute en équivalent temps plein" correspond à "la rémunération brute payée" corrigée du temps travaillé.

► 2. La rémunération brute en équivalent temps plein EQTP correspond à "la rémunération brute payée" corrigée du temps travaillé.

Écarts de rémunération des contractuels

MENJS	Rémunération brute EQTP ¹ Femmes	Rémunération brute EQTP ¹ Hommes	Effectifs (ETPT) Femmes	Effectifs (ETPT) Hommes	Ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP ²	Écart en EQTP en valeur absolu	Score sur 10
Catégorie Encadrement Supérieur	6056€	4236€	48	122	43%		9
Catégorie A	2677€	2791€	22747	15830	-4%		
Catégorie B	2417€	2799€	68	25	-14%		
Catégorie C	1785€	1863€	33853	2556	-4%		
Catégorie indéterminée	2004€	2352€	6962	1838	-15%		
Ensemble					-5%	5,2	

► Champ : Ensemble des contractuels du ministère

► 1. La rémunération brute en équivalent temps plein EQTP correspond à "la rémunération brute payée" corrigée du temps travaillé.

Effectifs de promovables et de promus par corps

Corps	Promouvables		Promus		Taux de promotion		Écart à effet de structure contrôlée
	F	H	F	H	F	H	
CTPS jeunesse	11	3	1	0	9,1%	0,0%	0,0%
CTPS sport	32	118	0	2	0,0%	1,7%	0,0%
AAE	10638	2150	157	27	1,5%	1,3%	0,1%
Personnel de direction	454	284	69	42	15,2%	14,8%	0,0%
Inspecteur de EN	132	96	18	12	13,6%	12,5%	0,0%
Inspecteur de JS	2	4	0	1	0,0%	25,0%	0,0%
Professeurs de chaires supérieures	1406	2233	45	58	3,2%	2,6%	0,0%
Professeurs agrégés	134 394	93 304	190	136	0,1%	0,1%	0,0%
Professeurs des écoles	1 171	327	92	32	7,9%	9,8%	0,0%
Total	148 240	98 519	572	310	0,4%	0,3%	0,1%

0,094288464

L'indicateur réduit les écarts de rémunération entre fonctionnaires femmes et hommes

OUI, alors les 15 points sont accordés

Score sur 15

15



Effectifs de promovables et de promus par grades

Corps	Promouvables		Promus		Taux de promotion		Écart à effet de structure contrôlée
	F	H	F	H	F	H	
CTPS hors classe	43	80	6	12	14,0%	15,0%	0,0%
CTPS classe exceptionnelle	1	7	1	2	100,0%	28,6%	0,0%
CEPJ classe exceptionnelle	32	22	5	3	15,6%	13,6%	0,0%
CEPJ hors classe	90	45	10	5	11,1%	11,1%	0,0%
CEPJ classe exceptionnelle échelon spécial	2	0	2	0	100,0%		0,0%
Professeurs de sport échelon spécial	2	34	2	18	100,0%	52,9%	0,0%
Professeurs de sport classe exceptionnelle	104	369	6	26	5,8%	7,0%	0,0%
Professeurs de sport hors classe	188	538	21	59	11,2%	11,0%	0,0%
AAE principal	1553	849	86	31	5,5%	3,7%	0,0%
AAE principal examen professionnel	2907	1346	134	60	4,6%	4,5%	0,0%
AAE hors classe	805	656	48	37	6,0%	5,6%	0,0%
AAE hors classe échelon spécial	154	206	15	19	9,7%	9,2%	0,0%
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	3323	696	245	59	7,4%	8,5%	0,0%
Secrétaire administratif classe exceptionnelle examen prof.	3670	746	255	37	6,9%	5,0%	0,0%
Secrétaire administratif classe supérieure	4346	779	594	100	13,7%	12,8%	0,0%
Secrétaire administratif classe supérieure examen prof.	6366	1048	430	41	6,8%	3,9%	0,1%
Adjoint administratif P1C	13524	1568	2244	246	16,6%	15,7%	0,0%
Adjoint administratif P2C	1169	124	334	28	28,6%	22,6%	0,0%
Médecin hors classe	321	13	53	2	16,5%	15,4%	0,0%
Médecin 1C Infirmier hors classe	192	5	40	1	20,8%	20,0%	0,0%
Infirmier hors classe	2086	91	232	9	11,1%	9,9%	0,0%
Infirmier classe supérieure	2118	71	232	9	11,0%	8,3%	0,0%
Infirmier classe supérieure catégorie B	13		2		15,4%		0,0%
Conseiller technique supérieur de service social	195	12	19	1	9,7%	8,3%	0,0%
Assistant SSP	1864	78	261	11	14,0%	14,1%	0,0%
Adjoint technique P1C	630	1077	92	175	14,6%	16,2%	0,0%
Adjoint technique P2C	738	499	147	109	19,9%	21,8%	0,0%
Personnel de direction hors classe	2717	2853	260	270	9,6%	9,5%	0,0%
Personnel de direction échelon spécial (de la hors classe)	489	841	124	189	25,4%	22,5%	0,0%
Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional HC	133	160	35	50	26,3%	31,3%	0,0%
Inspecteur d'académie Inspecteur pédagogique régional échelon spécial (de la HC)	59	109	10	21	16,9%	19,3%	0,0%
Inspecteur de l'éducation nationale hors classe	233	207	70	62	30,0%	30,0%	0,0%
Inspecteur de l'éducation nationale échelon spécial (de la HC)	129	162	25	33	19,4%	20,4%	0,0%
Administrateur civil hors classe	1	11	1	2	100,0%	18,2%	0,0%
Administrateur civil général	3	16	3	6	100,0%	37,5%	0,0%
Inspecteur de la jeunesse et des sports hors classe	16	37	2	5	12,5%	13,5%	0,0%
Inspecteur de la jeunesse et des sports classe exceptionnelle	16	43	3	2	18,8%	4,7%	0,0%
Inspecteur de la jeunesse et des sports échelon spécial (cl. ex.)	9	36	1	5	11,1%	13,9%	0,0%
Professeurs agrégés classe exceptionnelle	4150	4167	559	471	13,5%	11,3%	0,1%
Professeurs certifiés classe exceptionnelle	9540	6667	3080	1793	32,3%	26,9%	0,0%
Professeurs de lycée professionnel classe exceptionnelle	2091	2110	501	433	24,0%	20,5%	0,0%
Professeurs d'éducation physique et sportive classe ex.	1169	1503	217	255	18,6%	17,0%	0,0%
Conseillers principaux d'éducation classe exceptionnelle	633	341	142	63	22,4%	18,5%	0,0%
Psychologues éducation nationale classe exceptionnelle	614	113	40	7	6,5%	6,2%	0,0%
Professeurs agrégés hors classe	8172	7170	1504	1359	18,4%	19,0%	0,0%
Professeurs certifiés hors classe	31960	16612	5957	3279	18,6%	19,7%	-0,2%
Professeurs de lycée professionnel hors classe	6562	7024	1241	1297	18,9%	18,5%	0,0%
Professeurs d'éducation physique et sportive hors classe	2897	3794	575	688	19,8%	18,1%	0,0%
Conseillers principaux d'éducation hors classe	2123	678	379	138	17,9%	20,4%	0,0%
Psychologues éducation nationale hors classe	1776	239	335	43	18,9%	18,0%	0,0%
Professeurs certifiés classe exceptionnelle échelon spécial	2648	2163	425	347	16,0%	16,0%	0,0%
Professeurs de lycée professionnel cl. exceptionnelle éch. sp.	690	713	101	120	14,6%	16,8%	0,0%
Professeurs d'éducation physique et sportive cl. ex. éch. sp.	271	463	48	67	17,7%	14,5%	0,0%
Conseillers principaux d'éducation cl. exceptionnelle éch. sp.	182	69	31	11	17,0%	15,9%	0,0%
Psychologues éducation nationale cl. exceptionnelle éch. sp.	58	22	12	3	20,7%	13,6%	0,0%
Professeurs de chaires supérieures échelon spécial	455	812	19	27	4,2%	3,3%	0,0%
Professeurs des écoles hors classe	89809	16283	16071	3037	17,9%	18,7%	-0,2%



ÉTAT DE LA SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES

Professeurs des écoles classe exceptionnelle	16131	4764	5995	1821	37,2%	38,2%	-0,1%
Professeurs des écoles échelon spécial	574	412	488	332	85,0%	80,6%	0,0%
Total	232746	91553	43770	17336	18,8%	18,9%	0,2%

0,154022002 L'indicateur réduit les écarts de rémunération entre fonctionnaires femmes et hommes

Score sur 15 : 15

Dix plus hautes rémunérations brutes des départements ministériels

	Somme des dix plus hautes rémunérations en euros	Nbre de femmes bénéficiaires	Nbre d'hommes bénéficiaires	Durée cumulée en nbre de mois	Effectif de la population sous représentée	Score sur 10
MENJS	1712647	4	6	120	4	8

Important: il s'agit des secteurs ENJS et ESR cumulés

% de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10% des plus hautes rémunérations des emplois de type 1 à 5 du DNE

	Nbre de femmes parmi les 10% des plus hautes rémunérations des emplois de type 1 à 5 du DNE	Nbre d'hommes parmi les 10% des plus hautes rémunérations des emplois de type 1 à 5 du DNE	% femme	% homme	% dans la population sous représentée	Score sur 10
MENJS	19	28	40%	60%	40,43	8

Dix plus hautes rémunérations brutes des départements ministériels

	Somme des dix plus hautes rémunérations en euros	Nbre de femmes bénéficiaires	Nbre d'hommes bénéficiaires	Durée cumulée en nombre de mois	Périmètre
2022	1 360 155	3	7	120	JS*
2021	1 712 647	4	6	120	EN-JS-ESR
2020	1 693 988	4	6	120	EN-JS-ESR
2019	1 685 542	7	3	120	EN-JS-ESR
2018	1 653 838	7	3	120	EN-JS-ESR

- BDS FPE 033: masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre
- DAF C
- Source: INDIA rémunération (hors DOM)

Tableau 19 - Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA (2022 et 2021)

2022				2021			
Catégorie	F	H	Total	Catégorie	F	H	Total
A	3	3	6	A+	4	17	21
Attaché adm. État	3	2	5	A	7	26	33
Ingénieur recherche éducation		1	1	B	2	1	3
B	11	2	13	C	1	1	2
SAENES	11	2	13	Total	14	45	59
C	32	3	33				
ADJENES	30	3	33				
Agents contractuels	2		2				
Total général	46	8	54				

- BDS FPE 034: Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA - DAF C
- DAF C
- Source: INDIA rémunération (hors DOM)



Tableau 20 - Distribution des rémunérations nettes, ventilée par sexe (déciles)

Décile	2022		2021	
	F	H	F	H
1	1694	2134	1653	2181
2	1922	2381	1877	2402
3	2103	2596	2103	2603
4	2276	2772	2317	2772
5	2479	3002	2508	3036
6	2700	3319	2721	3307
7	2966	3550	2995	3512
8	3383	3927	3395	3923
9	3957	4827	3965	4739

► BDS FPE 035 : distribution des rémunérations nettes, ventilé par sexe (déciles) DAF C

► DAF C

► Source : India rémunérations

Tableau 21 - Rémunérations par décile (Seuls sont affichés les groupes de plus de 30 agents)

Corps	Sexe	Nbre d'agents	RN_P_10	RN_P_20	RN_P_30	RN_P_40	RN_P_50	RN_P_60	RN_P_70	RN_P_80	RN_P_90
Professeur de sport	H	1190	2297	2496	2628	2750	2882	3131	3370	3557	3949
	F	395	2192	2392	2523	2642	2749	2862	3116	3426	3676
Conseiller éducation populaire et jeunesse	H	163	2062	2173	2287	2388	2553	2688	2905	3249	3538
	F	268	2004	2130	2295	2429	2579	2758	2955	3230	3578
Agents contractuels	H	564	1760	2239	2457	2958	3310	3610	3968	4505	5293
	F	409	1294	1365	1412	1611	1884	2255	2610	3346	4547
Conseiller technique pédagogique supérieur	H	98	3225	3436	3579	3718	3914	4169	4376	4720	5658
	F	66	2997	3189	3324	3462	3629	3795	3880	4160	4509
Inspecteur jeunesse et sports	H	132	2791	3068	3467	3680	4008	4198	4507	4839	5461
	F	76	2723	3047	3246	3513	3734	3964	4227	4589	5198
Attaché adm. État	H	79	2809	3048	3174	3333	3619	3914	4186	4567	5140
	F	121	2739	2965	3216	3357	3459	3647	3915	4348	4860
Saenes	H	68	1877	1985	2108	2212	2310	2437	2550	2709	2952
	F	355	1825	1971	2072	2163	2242	2332	2477	2644	2865
Adjenes	H	50	1411	1699	1802	1877	1945	2020	2081	2213	2395
	F	298	1607	1756	1836	1892	1944	2004	2069	2165	2348

► BDS FPE 035 : distribution des rémunérations nettes, ventilé par sexe (déciles).

► DAF C

► Source : India rémunérations



6. Santé et sécurité au travail

Tableau 22 - Nombre d'inspecteurs de la jeunesse et des sports
ayant eu au moins une absence pour raison de santé par motif en 2021 et 2022

Type de congés	Tranche d'âge	2021		Total 2021	2022		Total 2022
		F	H		F	H	
CMO	Moins de 30 ans	0	3	3	0	3	3
	30 à 39 ans	3	0	3	6	1	7
	40 à 49 ans	6	3	9	8	5	13
	50 ans et plus	4	16	20	10	15	25
CLM	Moins de 30 ans	0	0	0	0	0	0
	30 à 39 ans	2	0	1	0	0	0
	40 à 49 ans	0	0	0	0	0	0
	50 ans et plus	3	2	5	3	2	5
CLD	Moins de 30 ans	0	0	0	0	0	0
	30 à 39 ans	1	0	1	1	0	1
	40 à 49 ans	0	0	0	0	0	0
	50 ans et plus	0	2	2	0	1	1
CITIS	Moins de 30 ans	0	0	0	0	0	0
	30 à 39 ans	0	0	0	0	0	0
	40 à 49 ans	0	0	0	0	0	0
	50 ans et plus	1	1	2	0	1	1
Accident de trajet pour raison de service	Moins de 30 ans	0	0	0	0	0	0
	30 à 39 ans	0	0	0	0	0	0
	40 à 49 ans	0	0	0	0	0	0
	50 ans et plus	0	0	0	0	0	0
Maladie professionnelle	Moins de 30 ans	0	0	0	0	0	0
	30 à 39 ans	0	0	0	0	0	0
	40 à 49 ans	0	0	0	0	0	0
	50 ans et plus	0	0	0	0	0	0

► BDS FPE 168 : nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé par motif

► Source : DE RenoIRH



Tableau 23 - Nombre d'agents placés en retraite pour invalidité au cours de l'année 2022

Filière	Catégorie statutaire	Libellé long des corps	Ens. des retraites pour invalidité			Part des femmes (en %)
			F	H	Total	
Administrative	A	Attaché d'administration de l'État				
	B	Secrétaire administratif (Saenes)				
	C	Adjoint administratif des administrateurs de l'État (Adjaenes)				
Total de la filière administrative						
Sociale et de santé	A	Médecin conseiller technique				
	A	Médecin de l'éducation nationale				
	A	Conseiller technique de service social AE				
	A	Assistant de service social AE				
	A	Infirmier (Infenes)				
	B	Infirmier (catégorie B)				
Total de la filière sociale et de santé						
Ouvrière	B	Technicien de l'éducation nationale				
	C	Adj. technique des établissements d'ens.				
Total de la filière ouvrière						
ITRF	A	Ingénieur de recherche				
	A	Ingénieur d'études				
	A	Assistant ingénieur				
	B	Technicien de recherche et formation				
	C	Adjoint technique de recherche et formation				
Total de la filière des ingénieurs et techniciens de recherche et formation						
Bibliothèque	A+	Conservateur général des bibliothèques				
	A	Conservateur des bibliothèques				
	A	Bibliothécaire				
	B	Bibliothécaire assistant spécialisé				
	C	Magasin des bibliothèques				
Total de la filière des bibliothèques						
Personnel technique et pédagogique	A	Conseiller technique et pédagogique supérieur				
	A	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	1		1	100
	A	Professeur de sport				
Total de la filière des personnels techniques et pédagogiques			1		1	100
Ensemble des départs en retraite pour invalidité de personnels BIATPSS titulaires			1		1	100

► BDS FPE 113: nombre d'agents placés en retraite pour invalidité au cours de l'année, par sexe.

► DGRH C 1-1

► Les départs en retraite pour invalidité au cours de l'année portent sur les effectifs titulaires gérés correspondant aux agents dont le ministère assure la gestion administrative dans les bases qu'ils soient "en position d'activité" ou dans une autre position (détachement, disponibilité, congé de longue durée...) à condition que le programme budgétaire soit renseigné dans les bases RH.

► Champ : France métropolitaine et outre-mer.

► Source : annuaires AGORA novembre 2022, POPPEE février 2023 + extraction RENOIRH au 31/12/2022



7. Les relations professionnelles

L'article L211-4 du code général de la fonction publique prévoit que **"pour favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales**, les listes de candidats aux élections profes

sionnelles sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée".

Tableau 24 – répartition des sièges CTMJS titulaires et suppléants par sexe

Répartition femmes /hommes lors des élections fixé par arrêté du	01/09/2021 (CTMJS)		01/09/2022 (CTMJS)	
	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
Femmes	7 (47%)	7 (47%)	6 (40%)	9 (60%)
Hommes	8 (53%)	8 (53%)	9 (60%)	6 (40%)
Total	15	15	15	15

► BDS RSU 176 Nombre de représentants du personnel DGRH F2

Tableau 25 - Volume de crédits de temps syndical effectivement utilisé

Organisations syndicales du secteur jeunesse et sports	Crédit attribué année scolaire 2021 et 2022	2022-2023						2021-2022					
		Crédit consommé décharges	Crédit disponible	Hommes	Femmes	% Femmes	Total	Crédit consommé décharges	Crédit disponible	Hommes	Femmes	% Femmes	Total
DT08 - CFDT J&S - CFDT SECTEUR JEUNESSE ET SPORTS	4,76	3,90	0,66	6	6	50	12	4,80	0,96	4	7	64	11
GT24 - CGT J&S - CGT SECTEUR JEUNESSE ET SPORTS	1,40	1,40	0	1	2	67	3	0,50	0	1	0	0	1
GF16 - FO J&S - FNEC/FP-FO SECTEUR JEUNESSE ET SPORTS	0,29	0,29	0	0	1	100	1	0,29	0	0	1	100	1
FJ00 - FSU J&S - FSU SECTEUR JEUNESSE ET SPORTS	4,62	2,30	1,75	5	3	38	8	4,53	0,23	10	5	33	15
SJ00 - SUD EDUCATION J&S - SUD EDUCATION SECTEUR JEUNESSE ET SPORTS	1,59	0,97	0,30	1	2	67	3	1,55	0	1	2	67	3
EJ00 - UNSA-EDUCATION J&S - UNSA-EDUCATION JEUNESSE ET SPORTS	10,40	9,70	0,09	13	11	46	24	4,49	0,10	5	5	50	10
	23,06	18,56	2,80					16,16	1,29				

► BDS RSU 182 Volume de crédits de temps syndical effectivement utilisé

► Chiffre différents donnés en 2023 pour l'exercice 2021 du fait de correctifs sur les imputations budgétaires: DGRH F2



2. Zoom sur les effectifs des établissements publics

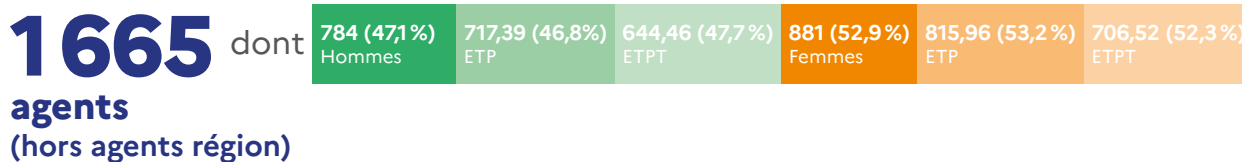


Afin de pouvoir évaluer la mise en œuvre des dispositions agissant en valeur de l'égalité entre les femmes et les hommes, il est important de pouvoir évaluer des indicateurs de performance. Ces chiffres seront utiles pour identifier les axes de progression qu'il sera nécessaire de mener pour atteindre effectivement, une égalité professionnelle entre les sexes, ces indicateurs permettent de calculer l'index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

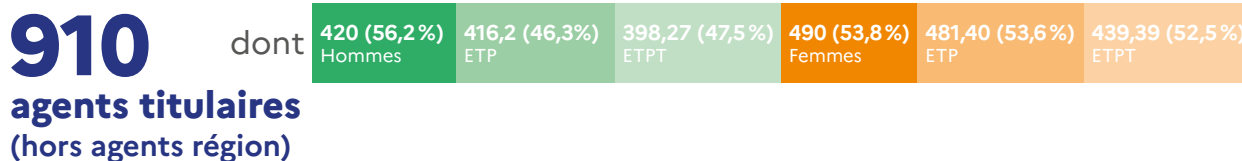
La répartition femmes/hommes par effectifs physiques, ETP et ETPT



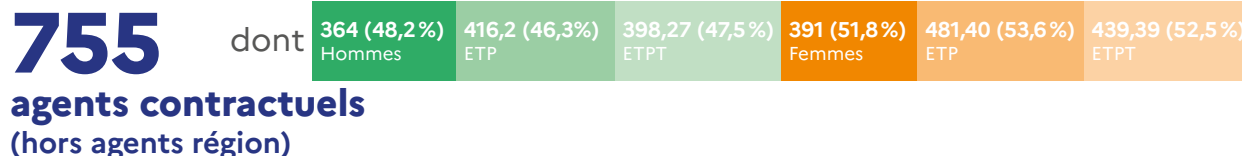
Au 31 décembre 2022

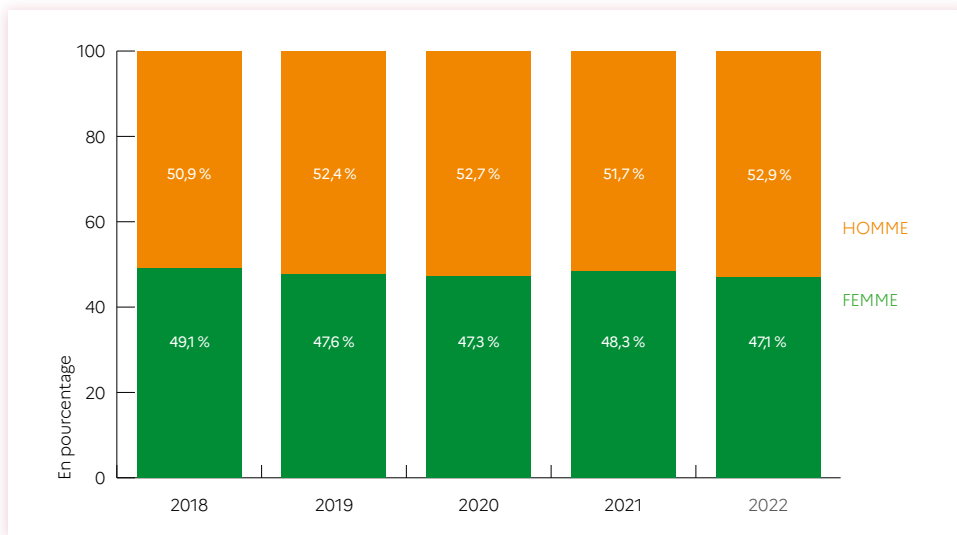


Au 31 décembre 2022



Au 31 décembre 2022



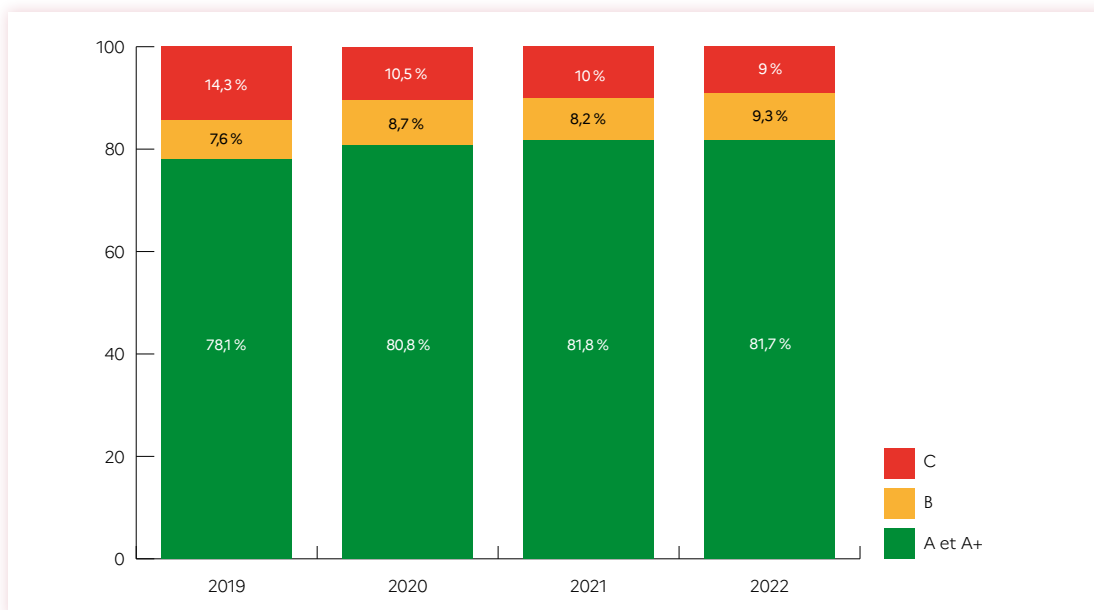


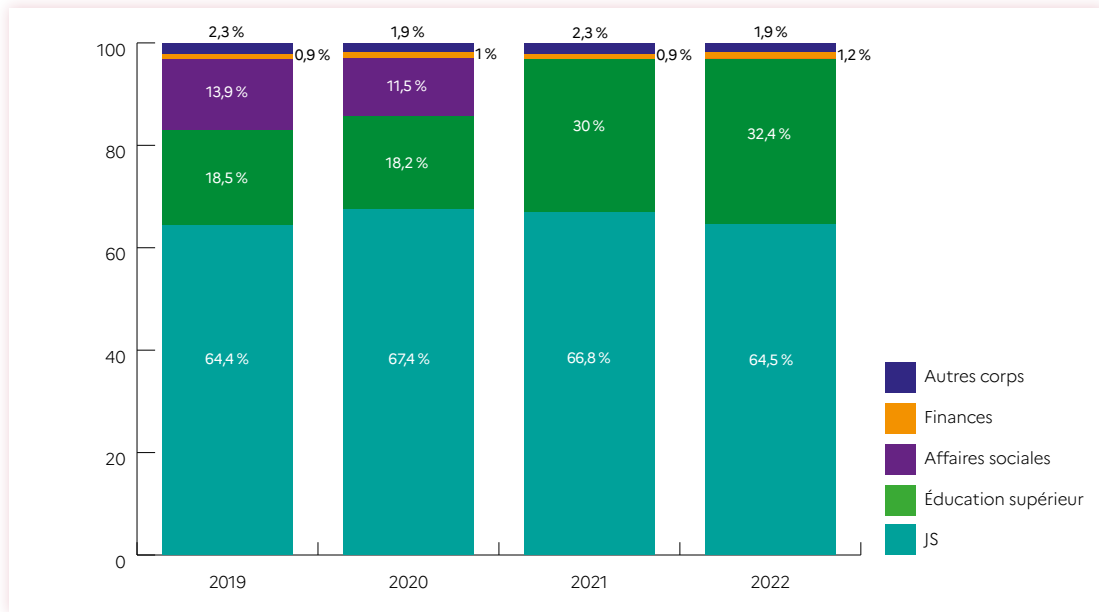
La part des femmes est légèrement supérieure à celle des hommes et cette tendance observée depuis 2018.

À noter que pour les agents région, la situation est inversée. La part des hommes est supérieure (+55 % environ depuis 2018).

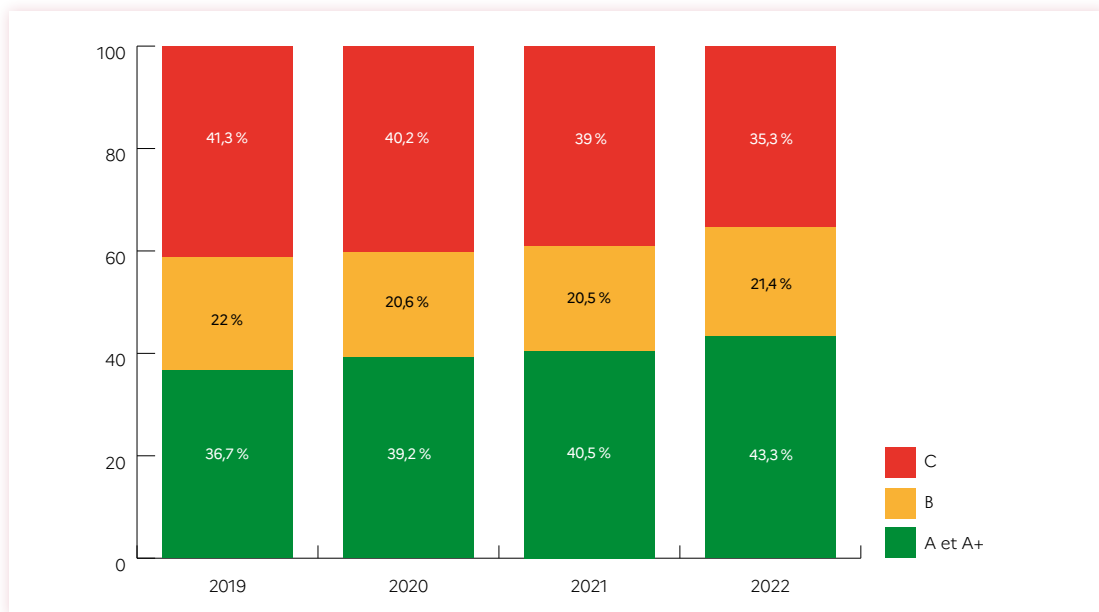
La répartition femmes/hommes par catégorie et par type de contrat

La répartition des hommes depuis 2019 par catégorie



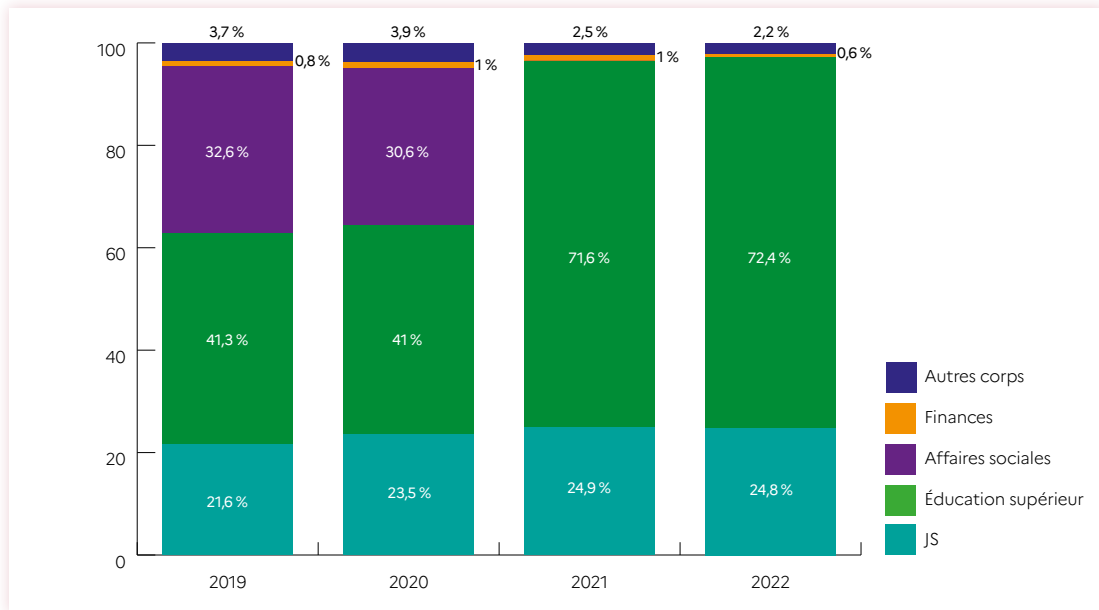


La répartition des femmes depuis 2019 par catégorie

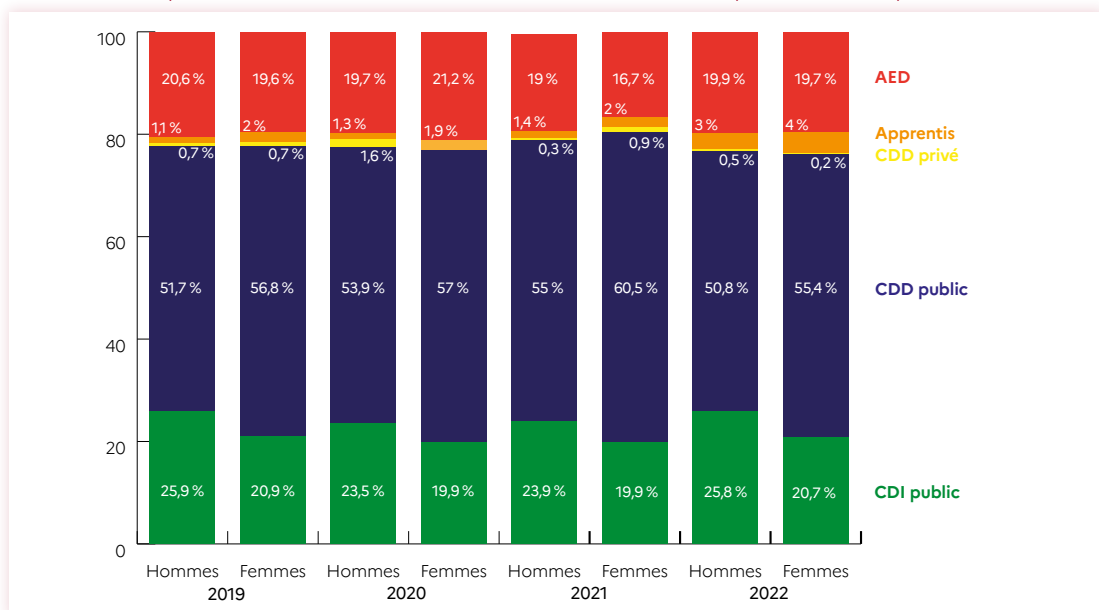




ÉTAT DE LA SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES



La répartition des hommes et des femmes contractuels par contrat depuis 2019



Concernant les titulaires, les femmes sont majoritaires dans les catégories B et C alors que les hommes sont surreprésentés dans la catégorie A. Cette situation est stable depuis 2019.

Concernant les contractuels, les écarts entre les hommes et les femmes sont moins significatifs, néanmoins les hommes sont plus représentés que les femmes dans les contrats à durée indéterminée.

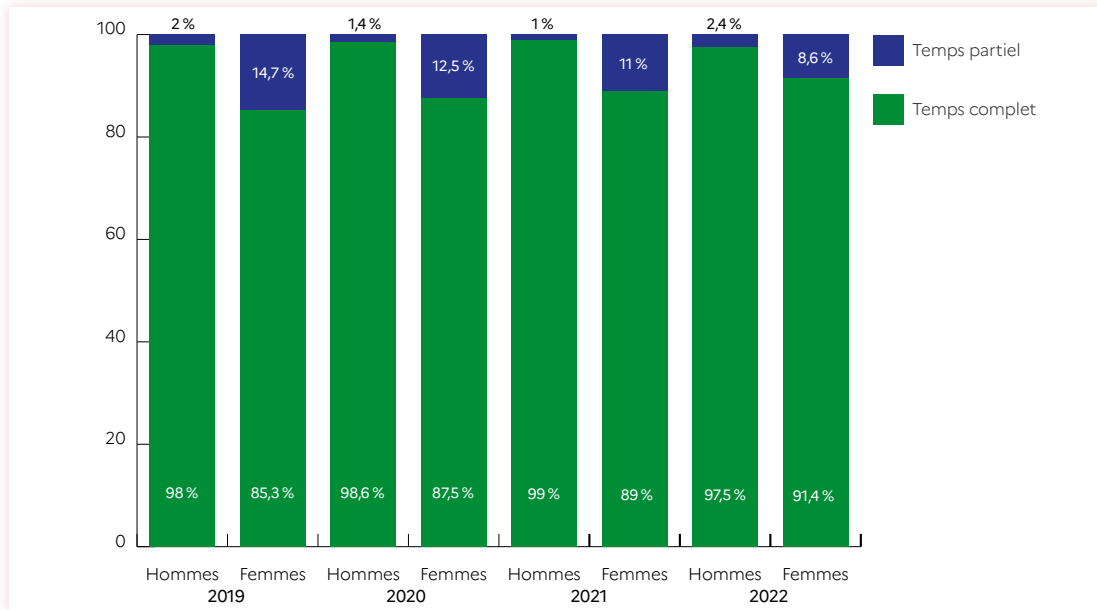
La différence de temps de travail entre les femmes et les hommes

Concernant les 1665 présents le 31 décembre 2022 (hors agents région) :

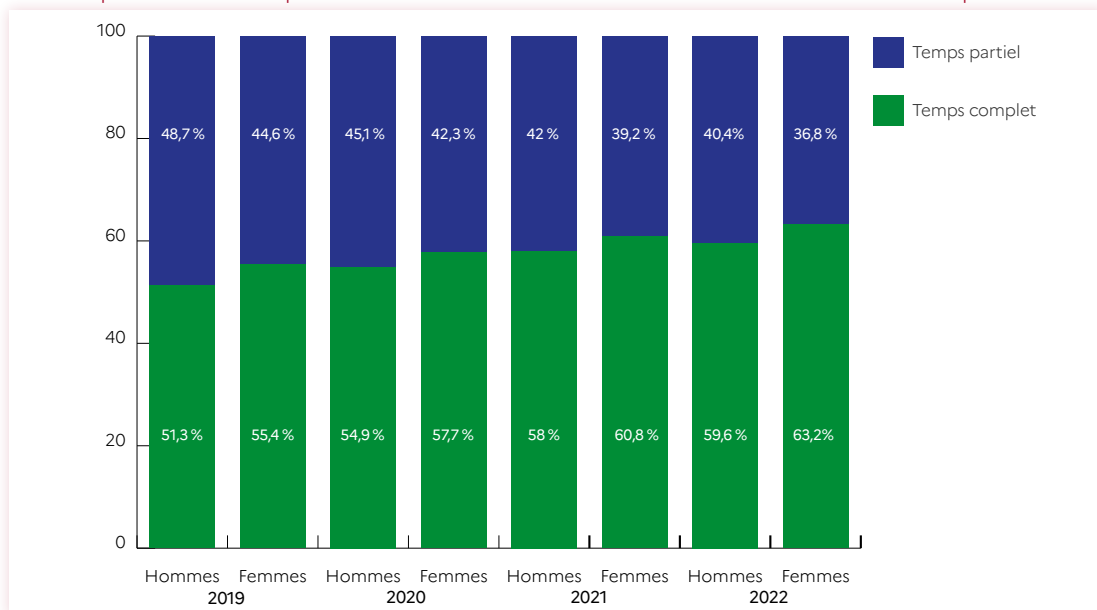
- 784 hommes, 627 à temps complet (80 %) et 157 à temps incomplet/partiel (20 %)
- 881 femmes, 695 à temps complet (79 %) et 186 à temps incomplet/ partiel (21 %)



La répartition du temps de travail entre les femmes et les hommes titulaires depuis 2019



La répartition du temps de travail entre les femmes et les hommes contractuels depuis 2019



Le temps partiel ou incomplet concerne beaucoup plus les femmes en observant le temps de travail des agents titulaires. Cependant, les agents contractuels connaissent une situation inversée puisque les hommes sont plus légèrement en temps partiel ou incomplet que les femmes.

On remarque ces tendances sont relativement stables depuis 2019.

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

L'IFCE¹ et les établissements outre-mer² sont exclus des indicateurs ci-dessous.

Indicateur 1 : écart global de rémunération en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires titulaires.

¹ Car sont répertoriés dans l'enquête uniquement les agents j&S.

² Pour ne pas prendre en compte les indemnités spécifiques liées à l'outre-mer qui faussent la comparaison.

