



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

23  
—  
24





# RAPPORT SOCIAL UNIQUE

PERSONNELS  
SUR LES MISSIONS  
DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

2023-2024

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

Directeur de la publication : Christophe Géhin

Rédacteur en chef : Nicolas Ruhard

Auteurs :

DGRH C1 : Sous-direction des politiques sociales  
DGRH C2 : Sous-direction des personnels des bibliothèques, ingénieurs,  
administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé  
DGRH D1 : Sous-direction de la stratégie et de la transformation des ressources humaines  
DGRH D2 : Sous-direction de l'attractivité et des métiers du recrutement  
DGRH E2 : Département du dialogue social  
DGRH E-ED : Mission Égalité-diversité  
DAF C : Sous-direction de l'expertise statutaire, de la masse salariale, des emplois et des rémunérations  
DEPP A : Sous-direction des statistiques et des synthèses  
DE SE1 : Sous-direction de la réglementation, de la gestion prévisionnelle et des emplois fonctionnels  
DG SNU : Délégation générale au service national universel  
DS 2 : Sous direction du pilotage et de l'animation des réseaux du sport  
École des cadres du sport  
Direction de projet Jeux olympiques et paralympiques 2024

Maquette : Valérie Gaudin-Mercier

Composition : SAAM D2

Impression : Pôle Moyens d'impression - SAAM D2

Dépôt légal : juillet 2026

# Table des matières

<b>Chapitre 1</b>	<b>Emploi</b> .....	<b>7</b>
	1. Les personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux, de santé (BIATPSS).....	7
	2. Les inspecteurs de la jeunesse et des sports.....	11
	3. Les pyramides des âges.....	13
	4. Les effectifs des établissements publics du sport.....	16
	5. Le service national universel (SNU).....	34
<b>Chapitre 2</b>	<b>Recrutement</b> .....	<b>37</b>
	1. Le recrutement par concours.....	37
	2. Le recrutement des inspecteurs de la jeunesse et des sports.....	40
	3. Les emplois supérieurs et fonctionnels.....	41
<b>Chapitre 3</b>	<b>Parcours professionnels</b> .....	<b>43</b>
	1. Les personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux, de santé (BIATPSS).....	43
	2. Les inspecteurs de la jeunesse et des sports (IJS).....	48
	3. La gestion des ressources humaines de proximité.....	49
<b>Chapitre 4</b>	<b>Formation</b> .....	<b>55</b>
	1. La formation continue.....	55
	2. Bilan triennal 2021-2024 de la formation professionnelle statutaire (FPS).....	62
<b>Chapitre 5</b>	<b>Rémunérations</b> .....	<b>65</b>
	1. Les données globales.....	65
	2. Les évolutions statutaires et indemnitaires 2023-2024.....	70
	3. Les rémunérations des établissements publics du sport.....	71

<b>Chapitre 6</b>	<b>Santé et sécurité au travail</b>	<b>73</b>
	1. Éléments de bilan sur la mise en œuvre du dispositif santé et sécurité au travail (SST) dans les établissements du sport et les DRAJES et SDJES	73
	2. Les actions engagées au niveau ministériel	79
<b>Chapitre 7</b>	<b>Organisation du travail et temps de travail</b>	<b>81</b>
	1. Le télétravail	81
	2. Les inspecteurs de la jeunesse et des sports	81
	3. Les jeux olympiques et paralympiques	83
<b>Chapitre 8</b>	<b>Dialogue social</b>	<b>87</b>
	1. Instance de dialogue social	87
	2. Nombre de représentants du personnel (BDS RSU 176)	87
	3. Les décharges syndicales	87
	4. Recours examinés en CAPN (BDS RSU 187)	88
	5. Jours non travaillés au cours de l'année 2023 pour faits de grève	88
	6. Le suivi de l'agenda social	88
<b>Chapitre 9</b>	<b>État de la situation comparée des femmes et des hommes</b>	<b>91</b>
	1. Vue d'ensemble	91
	2. Les effectifs des établissements publics	133
<b>Chapitre 10</b>	<b>Politique relative au handicap</b>	<b>143</b>
	1. Le recensement BOE (DOETH 2024 sur les effectifs au 31/12/2023)	144
	2. Recrutement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)	151





# 1. Emploi

## 1. Les personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux, de santé (BIATPSS)

Les données présentées ont pour périmètre les agents relevant des filières BIATPSS et affectés dans des services ou établissements relevant de la jeunesse et des sports (JS), telles que détaillées 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 – 4808 gérés, dont 4542 en activité – n'inclut pas les personnels d'encadrement (administrateurs, IJS et emplois fonctionnels notamment), les personnels contractuels des établissements publics des sports (ils font l'objet d'une présentation spécifique dans le RSU) les personnels de l'INSEE, les assistants d'éducation ou encore les médecins/pharmaciens inspecteurs de santé publique.

### BDS-FPE 001 : plafond d'emplois autorisés en ETPT

	2023	2022	2021
Jeunesse et Sports	3863	3876	3971

► Source : Chorus

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

Statut (non titulaires)	F	H	Total
CDD privé	5	2	7
CDD public	303	264	567
CDI privé	-	1	1
CDI public	100	113	213
Apprentissage	24	19	43
AED	127	124	251
Autres	1	1	2
<b>Total général</b>	<b>560</b>	<b>524</b>	<b>1084</b>

Synthèse des effectifs BIATPSS gérés et en activité / en fonction  
(rémunérés sur les programmes du ministère),  
en personnes physiques et en ETP au 31/12/2023

	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	4104	4044	3838	3778
Agents contractuels	704	-	704	695
<b>Ensemble des BIATPSS</b>	<b>4 808</b>	<b>4 044</b>	<b>4 542</b>	<b>4 473</b>

► © DGRH C2-1

Autres personnes exerçant des fonctions de BIATPSS

	Effectifs physiques gérés (toutes positions)	Équivalent en ETP des effectifs physiques gérés	Effectifs physiques en activité	Équivalent en ETP des effectifs physiques en activité
Apprentis	43	-	43	0
Vacataires	1547	36	1547	36
<b>Ensemble des BIATPSS</b>	<b>1 590</b>	<b>36</b>	<b>1 590</b>	<b>36</b>

► © DGRH C2-1

**Effectifs physiques des personnels BIATPSS titulaires en activité / en fonction  
(rémunérés sur les programmes du ministère), en 2023 par filière, statutaire, corps et sexe**

Filière	Catégorie	Libellé long des corps	Ensemble			Part des femmes (en%)
			F	H	Total	
Administrative	A	Attaché d'administration de l'État	163	97	260	62,7
	B	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	374	82	456	82,0
	C	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	349	60	409	85,3
<b>Total de la filière administrative</b>			<b>886</b>	<b>239</b>	<b>1125</b>	<b>78,8</b>
Sociale et de santé	A	Médecin conseiller technique	-	-	-	-
	A	Médecin de l'éducation nationale	-	-	-	-
	A	Conseiller technique de service social des administrations de l'État	1	-	1	100,0
	A	Assistant de service social des administrations de l'État	1	-	1	100,0
	A	Infirmier de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	14	-	14	100,0
	B	Infirmier	-	-	-	-
<b>Total de la filière sociale et de santé</b>			<b>16</b>		<b>16</b>	<b>100,0</b>
Ouvrière	B	Technicien de l'éducation nationale	-	-	-	-
	C	Adjoint technique des établissements d'enseignement	4	7	11	36,4
<b>Total de la filière ouvrière</b>			<b>4</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>36,4</b>
ITRF	A	Ingénieur de recherche	2	7	9	22,2
	A	Ingénieur d'études	13	26	39	33,3
	A	Assistant ingénieur	5	2	7	71,4
	B	Technicien de recherche et formation	18	15	33	54,5
	C	Adjoint technique de recherche et formation	20	38	58	34,5
<b>Total de la filière des ingénieurs et techniciens de recherche et de formation</b>			<b>58</b>	<b>88</b>	<b>146</b>	<b>39,7</b>
Personnel technique et pédagogique	A	Conseiller technique et pédagogique supérieur	74	154	228	32,5
	A	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	260	157	417	62,4
	A	Professeur de sport	476	1419	1895	25,1
<b>Total de la filière des personnels techniques et pédagogiques</b>			<b>810</b>	<b>1730</b>	<b>2540</b>	<b>31,9</b>
<b>Ensemble des personnels BIATPSS titulaires en activité</b>			<b>1774</b>	<b>2064</b>	<b>3838</b>	<b>46,2</b>

► © DGRH C2-1

► 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 : annuaire POPPEE, RenoiRH février 2024.

► Champ : France métropolitaine et Outre-mer.

► Lecture : on compte 260 attachés d'administration de l'État en activité dont 163 femmes et 97 hommes.

## COMMENTAIRE

Les personnels BIATPSS titulaires en activité sont rattachés principalement aux filières PTP (66% du total des effectifs en activité) et administrative (29%).

Le taux de féminisation s'élève à 46% toutes filières confondues. Les femmes sont les plus représentées dans les filières sociale et de santé (100%), administrative (79%). Elles sont au contraire moins nombreuses que les hommes dans les filières PTP (32%) et ITRF (40%).

### Effectifs physiques des personnels BIATPSS gérés

Filière	Catégorie	Libellé long des corps	Ensemble			Part des femmes (en%)
			F	H	Total	
Administrative	A	Attaché d'administration de l'État	163	97	260	62,7
	B	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	374	82	456	82,0
	C	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	349	60	409	85,3
<b>Total de la filière administrative</b>			<b>886</b>	<b>239</b>	<b>1125</b>	<b>78,8</b>
Sociale et de santé	A	Médecin conseiller technique	-	-	-	-
	A	Médecin de l'éducation nationale	-	-	-	-
	A	Conseiller technique de service social des administrations de l'État	1	-	1	100,0
	A	Assistant de service social des administrations de l'État	1	-	1	100,0
	A	Infirmier de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	14	-	14	100,0
	B	Infirmier	-	-	-	-
<b>Total de la filière sociale et de santé</b>			<b>16</b>		<b>16</b>	<b>100,0</b>
Ouvrière	B	Technicien de l'éducation nationale	-	-	-	-
	C	Adjoint technique des établissements d'enseignement	4	7	11	36,4
<b>Total de la filière ouvrière</b>			<b>4</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>36,4</b>
ITRF	A	Ingénieur de recherche	2	7	9	22,2
	A	Ingénieur d'études	13	26	39	33,3
	A	Assistant ingénieur	5	2	7	71,4
	B	Technicien de recherche et formation	18	15	33	54,5
	C	Adjoint technique de recherche et formation	20	38	58	34,5
<b>Total de la filière des ingénieurs et techniciens de recherche et de formation</b>			<b>58</b>	<b>88</b>	<b>146</b>	<b>39,7</b>
Personnel technique et pédagogique	A	Conseiller technique et pédagogique supérieur	84	175	259	32,4
	A	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	292	177	469	62,3
	A	Professeur de sport	515	1563	2078	24,8
<b>Total de la filière des personnels techniques et pédagogiques</b>			<b>891</b>	<b>1915</b>	<b>2806</b>	<b>31,8</b>
<b>Ensemble des personnels gérés BIATPSS titulaires</b>			<b>1855</b>	<b>2249</b>	<b>4104</b>	<b>45,2</b>

► © 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 : annuaire POPPE, RenoiRH février 2024.

## 2. Les inspecteurs de la jeunesse et des sports

### Effectifs physiques gérés

2.C3 Corps et sexe			F	%	H	%	Total
TITULAIRE	A	Inspecteurs Jeunesse et Sports	120	37 %	205	63 %	325

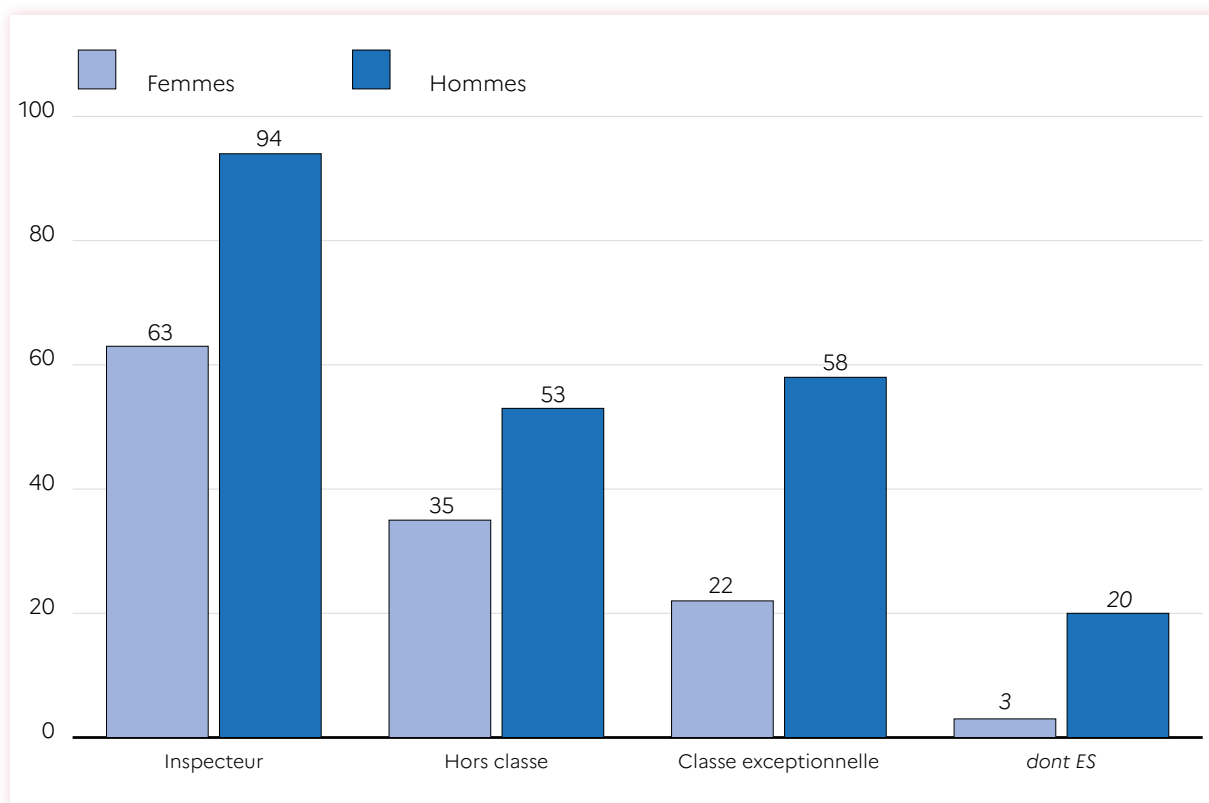
► Champ : personnels d'inspection de la jeunesse et des sports gérés au 31 décembre 2023.

► Source : DE / RenoIRH.

#### COMMENTAIRE

Sur les 5 dernières années, la part des femmes progresse en moyenne d'1 point par an (au 31/12/2018, les femmes représentaient 32% du corps des IJS).

### Inspecteurs de la jeunesse et des sports par grade (gérés au 31/12/2023)



### Inspecteurs de la jeunesse et des sports par affectation (gérés au 31/12/2023)

Affectations	Effectifs
Administration centrale (hors emploi fonctionnel)	20
DRAJES (hors emploi fonctionnel)	69
SDJES (hors emploi fonctionnel)	115
EP du sport dont CREPS (hors emploi fonctionnel)	6
Détachement sur emploi fonctionnel*	44
Hors structures J&S (détachement, mise à disposition, autre administration...)	60
Autres (congrés, dispo,...)	11
<b>Total</b>	<b>325</b>

\*avant création des 76 nouveaux emplois de CDASEN (voir thème 2 - recrutement)

► Source : DE / RenoïRH.

### Effectifs physiques rémunérés et en fonction

3.C1 Corps et sexe			F	%	H	%	Total
TITULAIRE	A	Inspecteurs Jeunesse et Sports	90	35 %	164	65 %	254

► Champ : inspecteurs de la jeunesse et des sports rémunérés et en fonction au 31 décembre 2023.

► Source : DE / RenoïRH.

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

7.C1 Âge moyen des effectifs en fonction		Effectifs	Âge moyen	
TITULAIRE	A	Inspecteurs Jeunesse et Sports		
		F	90	45,2
		H	164	48,4
		Ensemble	254	47,3

► Champ : âge moyen des inspecteurs de la jeunesse et des sports en fonction sur emploi permanent au 31 décembre 2023.

► Source : DE / RenoïRH.

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

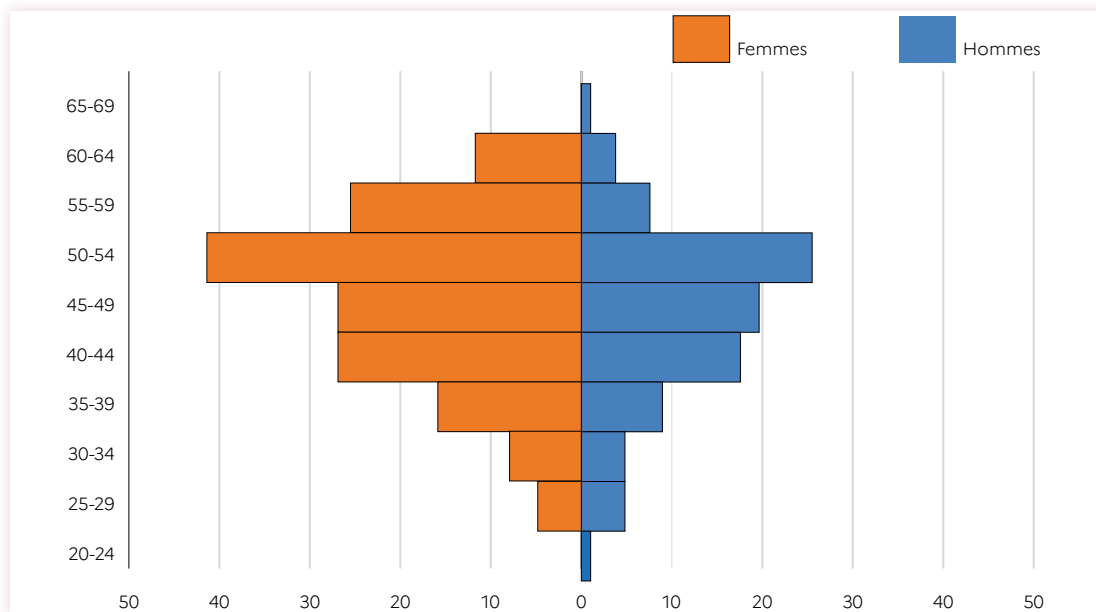
7bis.C1 Âge médian des effectifs en fonction		Effectifs	Âge médian	
TITULAIRE	A	Inspecteurs Jeunesse et Sports		
		F	90	45
		H	164	51
		Ensemble	254	50

► Champ : âge médian des personnels d'inspection de la jeunesse et des sports en fonction sur emploi permanent au 31 décembre 2023.

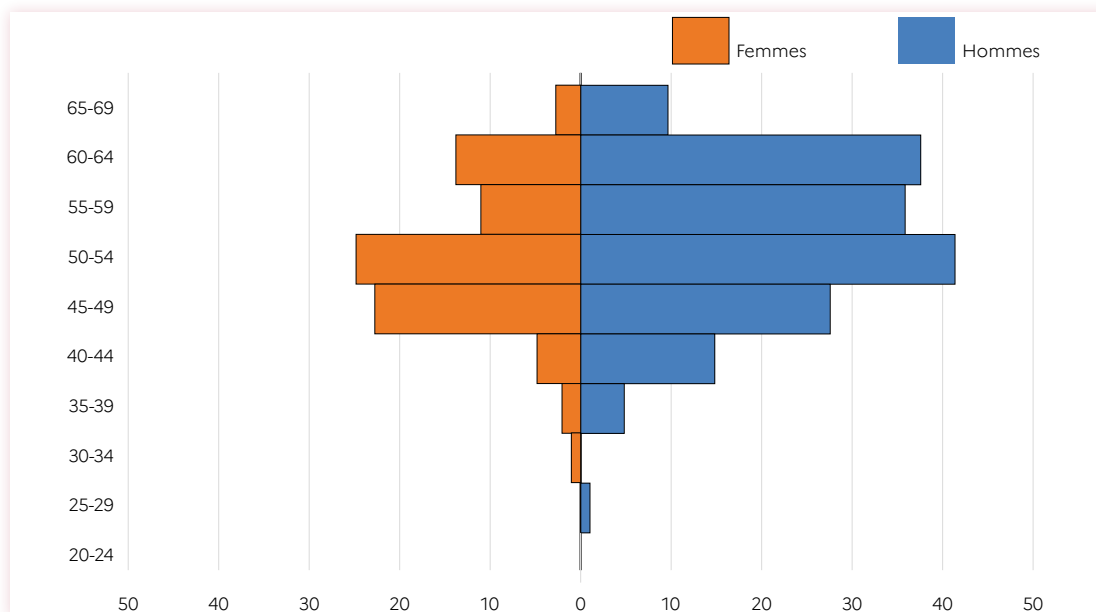
► Source : DE / RenoïRH.

### 3. Les pyramides des âges

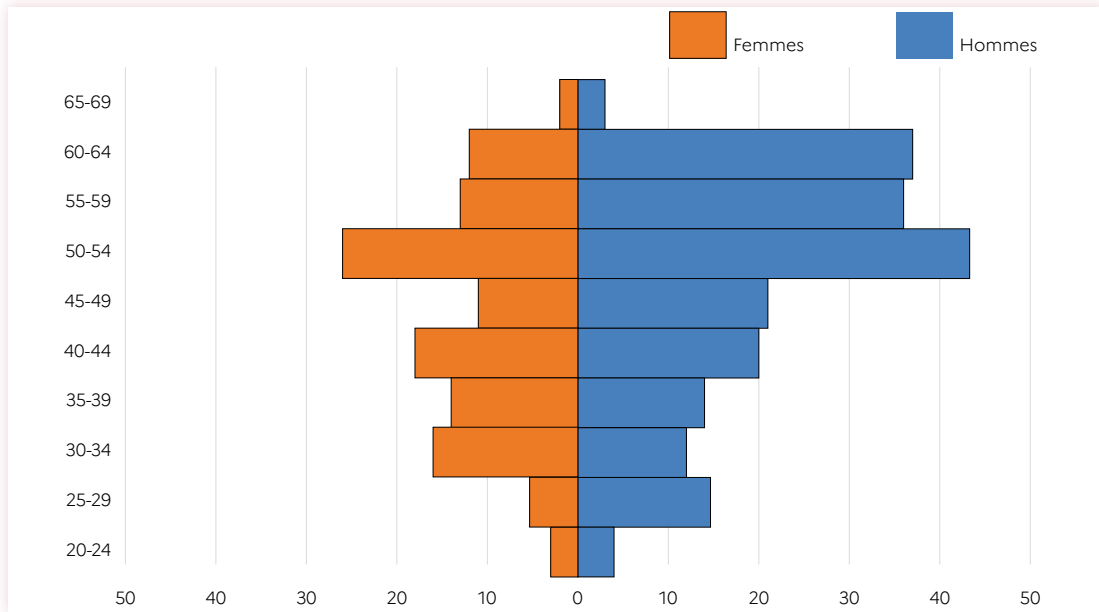
Pyramide des âges des attachés d'administration de l'État au 31/12/2023



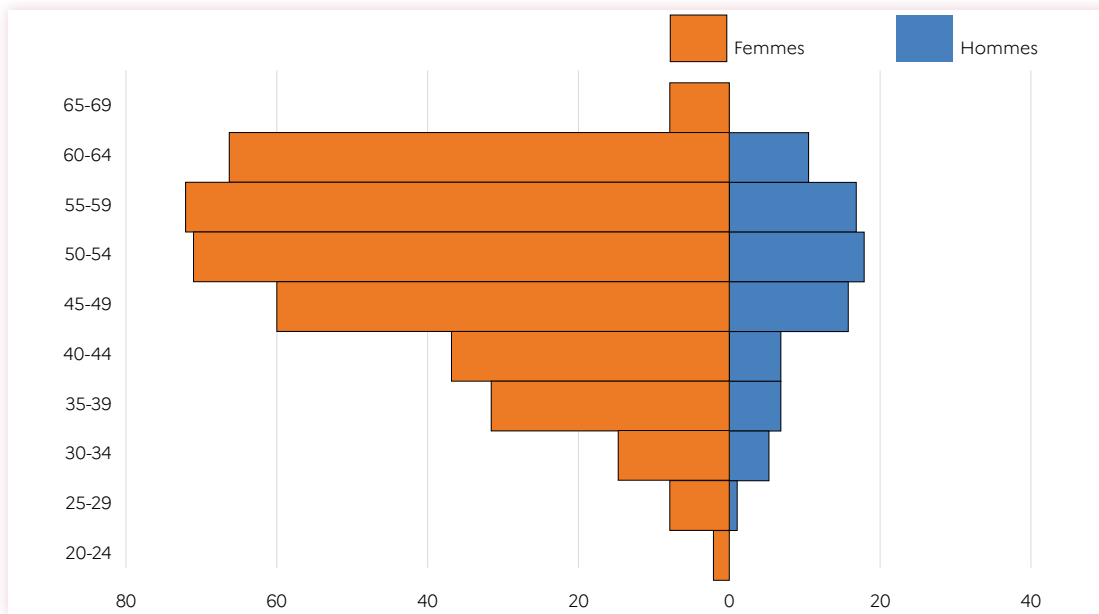
Pyramide des âges des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs au 31/12/2023



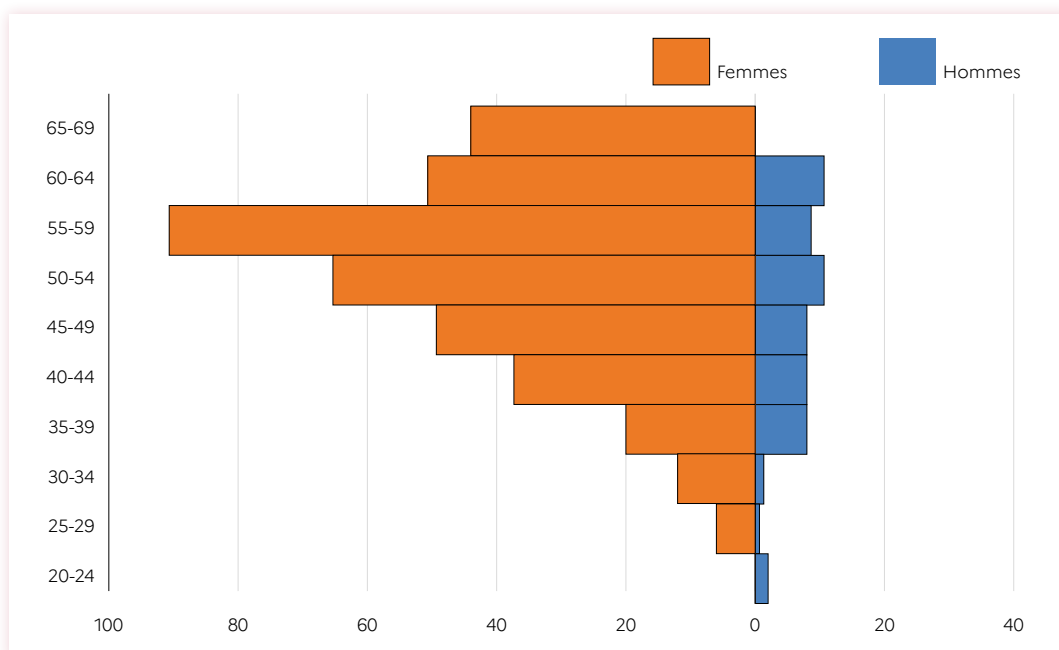
Pyramide des âges des inspecteurs de la jeunesse et des sports au 31/12/2023



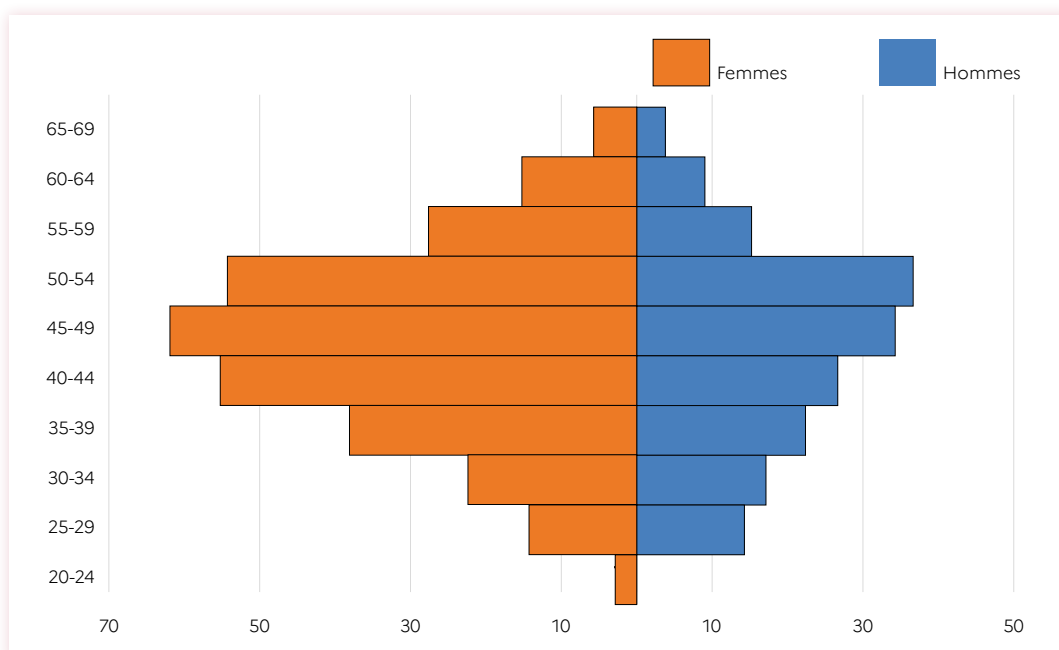
Pyramide des âges des secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur au 31/12/2023



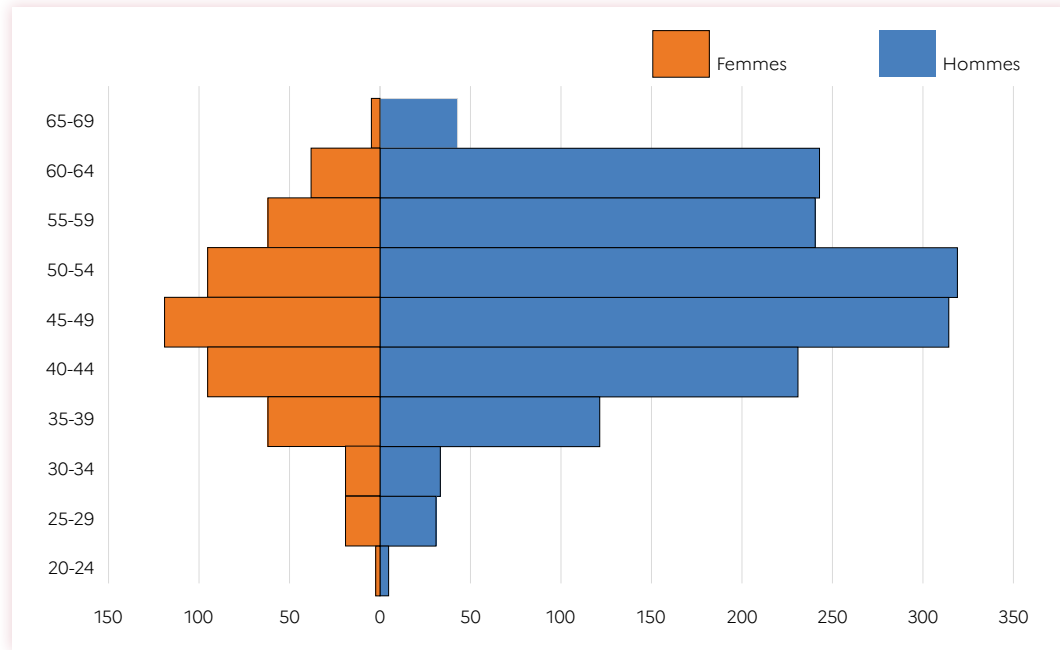
Pyramide des âges des adjoints administratifs  
de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur au 31/12/2023



Pyramide des âges des conseillers d'éducation populaire et jeunesse au 31/12/2023



Pyramide des âges des professeurs de sports au 31/12/2023



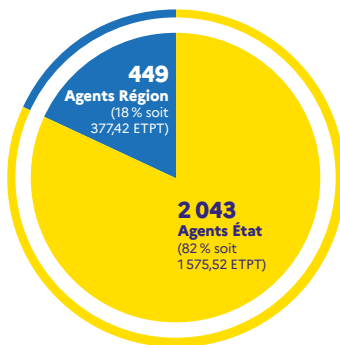
## 4. Les effectifs des établissements publics du sport

### A. Données globales

#### ► Les agents présents durant l'année 2023

On entend par "les agents présents durant l'année 2023", les effectifs physiques ayant travaillé durant l'année 2023 dans un établissement, quel que soit la quotité de travail ou le statut des agents recensés par l'enquête.

2 492 agents (soit 1 952,94 ETP) ont travaillé au sein de l'un des 22 établissements durant l'année 2023 dont :

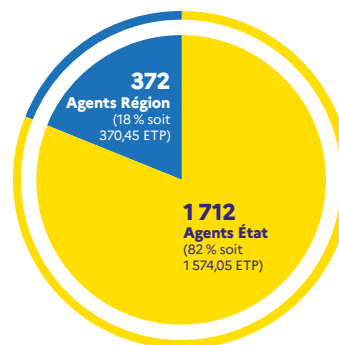


••• **2 492 agents** (soit 1 952,94 ETP) ont travaillé au sein de l'un des 22 établissements durant l'année 2023, dont 2 043 agents État (82 % soit 1 575,52 ETP) et 449 agents Région (18 % soit 377,42 ETP). On observe une augmentation continue des effectifs physiques depuis 2019 (+10 %).

#### ► Les agents présents au 31 décembre 2023

On entend par "agents présents au 31 décembre" les agents travaillant dans un des 22 établissements au 31 décembre 2023, quel que soit la quotité de travail ou le statut des agents recensés par l'enquête.

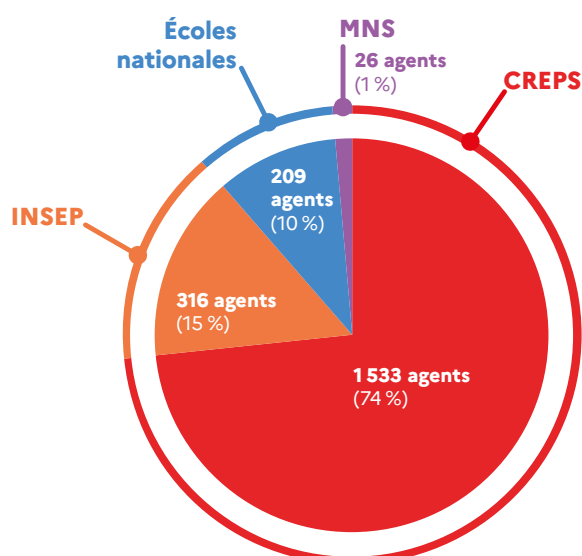
2 084 agents (soit 1 944,50 ETP) au sein des 22 établissements au 31 décembre 2023 dont :



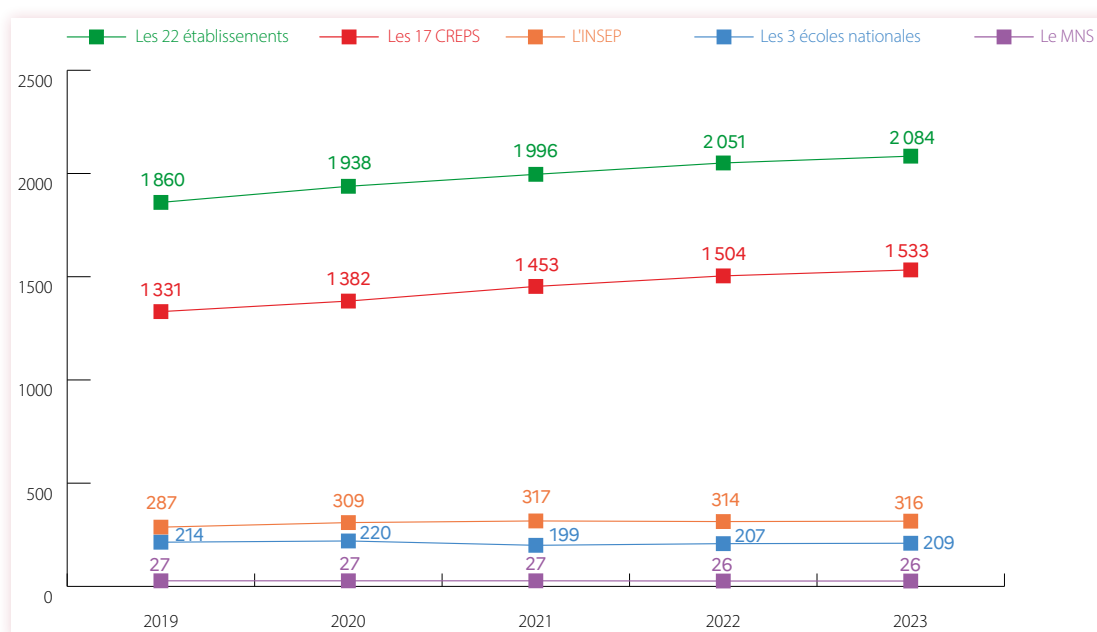
••• **2 084 agents** (soit 1 944,50 ETP) ont travaillé au sein des 22 établissements au 31 décembre 2023 dont 1 712 agents État (82 % soit 1 574,05 ETP) et 372 agents Région (18 % soit 370,45 ETP).

On observe une augmentation continue des effectifs physiques depuis 2019 (+10 %).

► La répartition entre les différents établissements publics



► L'évolution du nombre d'agents au sein des 22 établissements au 31 décembre depuis 2019



L'effectif des établissements au 31 décembre 2023 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 2019 (+12%), notamment les 17 CREPS qui connaissent la progression la plus forte (+15%).

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 quelques 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 2023: 42 ans et 9 mois,
- âge moyen des agents Région au 31 décembre 2023: 46 ans et 8 mois.

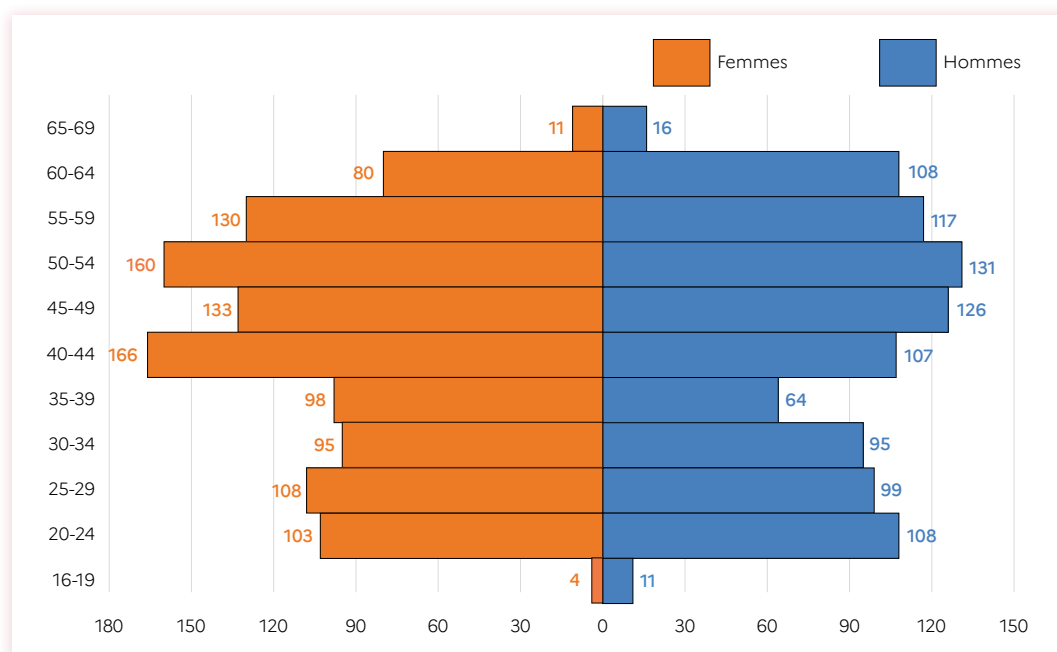
Évolution de l'âge moyen des agents État depuis 2019

Année	Âge moyen
2019	46 ans et 2 mois
2020	44 ans et 8 mois
2021	44 ans et 5 mois
2022	44 ans et 3 mois
2023	42 ans et 9 mois

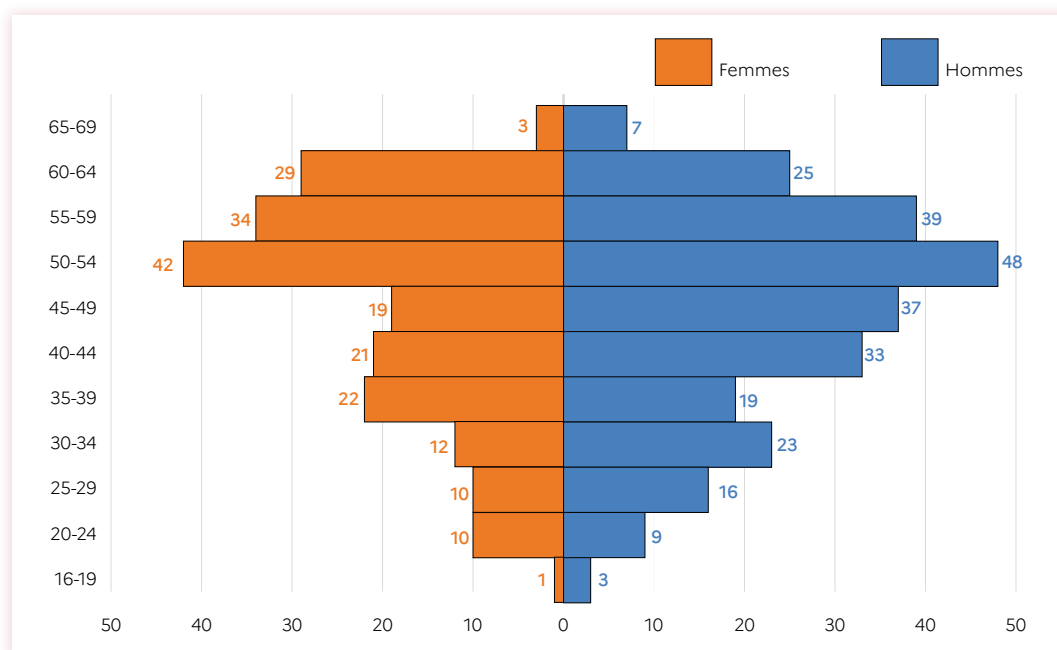
L'âge moyen des agents État est stable depuis 2020 et diminue d'1 an et 4 mois en 2023.

► Pyramides des âges des agents

Les agents État présents au 31 décembre 2023



Les agents Région présents au 31 décembre 2023



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 (14% de agents État et 19% des agents Région).

► **Focus sur les agents ayant 60 ans ou plus**

Concernant les agents État, 215 agents ont 60 ans ou plus, ce qui représente 10% de l'effectif total des agents État présents au 31 décembre 2023. Parmi les 215 agents, 76% sont titulaires dont plus de 85% sont issus soit d'un corps jeunesse et sports (45%) soit d'un corps relevant du ministère de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (40%).

Concernant les agents Région, 65 agents ont 60 ans ou plus, ce qui représente 14% de l'effectif total des agents Région présents au 31 décembre 2023.

► **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 3 mois et varie en fonction de son statut :

- les agents titulaires : 9 ans et 8 mois,
- les agents contractuels : 1 an et 5 mois.

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

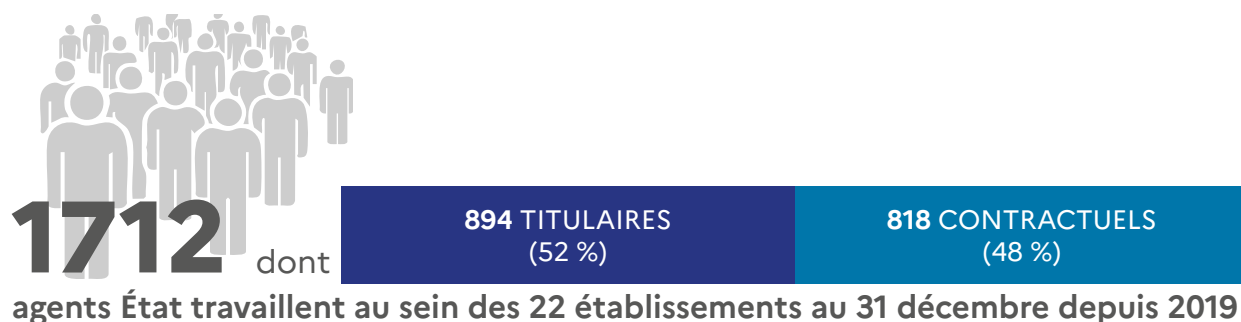
- ministère des Sports et des Jeux olympiques et paralympiques : 9 ans et 5 mois,
- ministère de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur : 9 ans et 11 mois .

Pour les agents Région (titulaires et contractuels) : 7 ans et 5 mois.

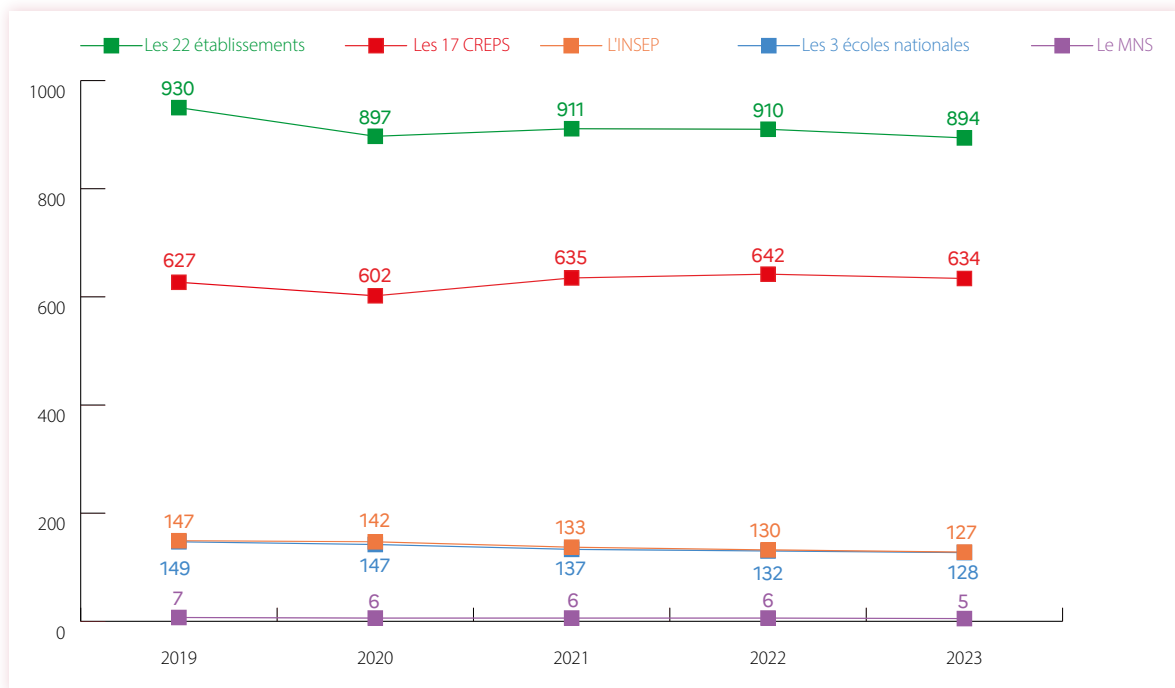
Les contractuels restent en moyenne moins longtemps dans un établissement, notamment du fait que les contrats à durée déterminée (CDD, AED et contrats d'apprentissage) représentent 65% des contrats.

## B. Données par statut des agents

► **Les agents titulaires au 31 décembre 2023**

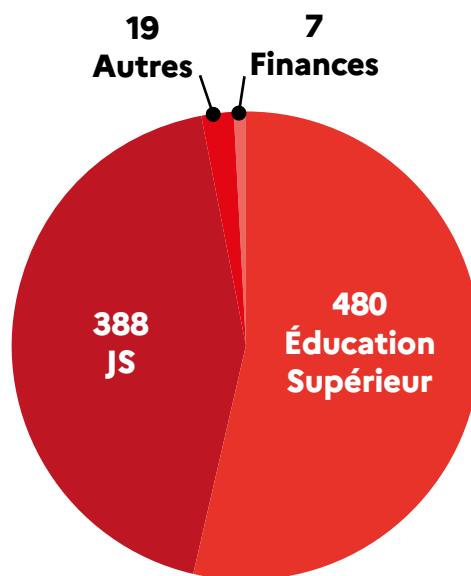
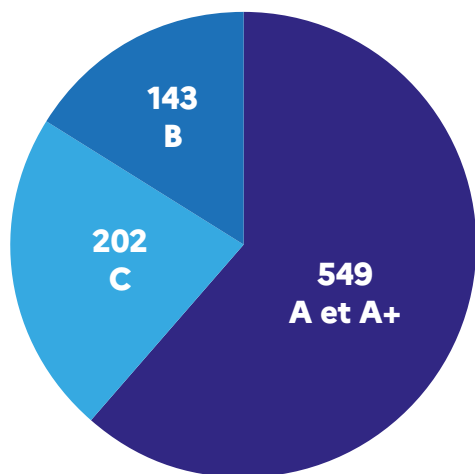


Évolution du nombre d'agents au sein des 22 établissements au 31 décembre depuis 2019



L'évolution globale du nombre d'agents titulaires est en baisse entre 2022 et 2023 pour se situer à son niveau de 2020. Ce constat concerne l'ensemble des structures (-8 pour les CREPS, -4 pour les écoles, -3 pour l'INSEP et -1 pour le MNS).

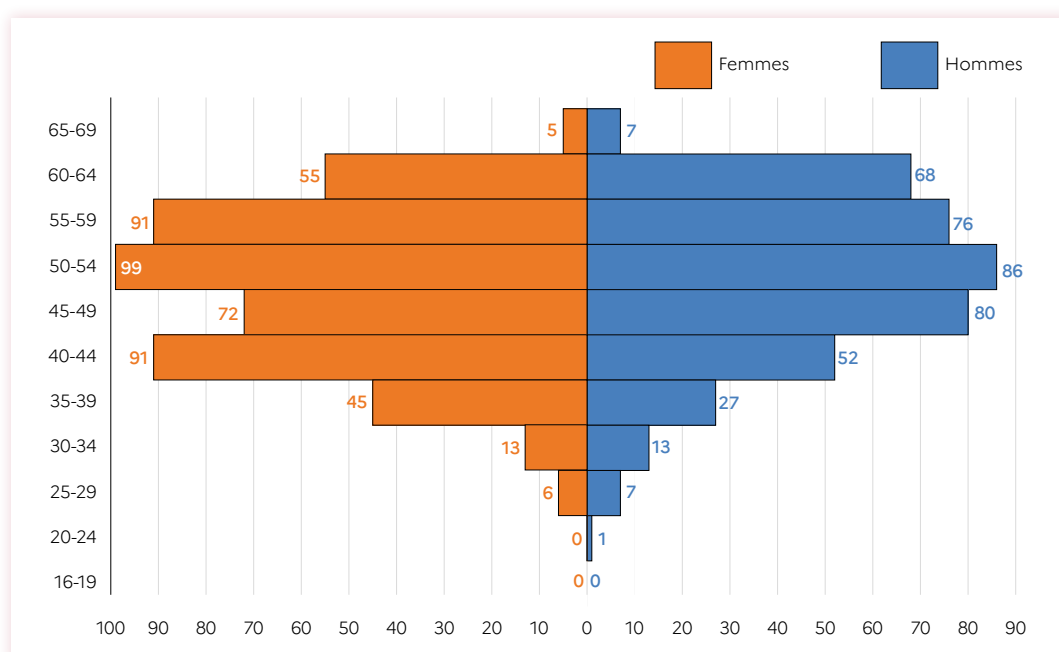
Parmi les 894 titulaires :



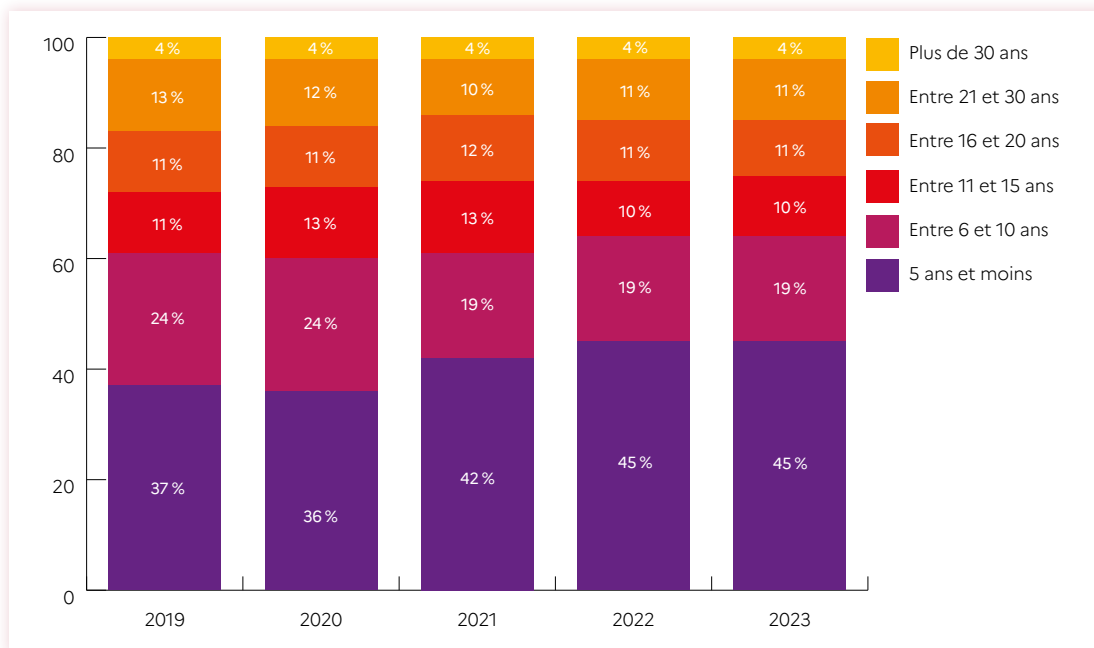
La moyenne d'âge des agents titulaires présents au 31 décembre 2023 est de 49 ans et 10 mois. Elle varie selon les corps :

Corps	Âge moyen
Agents issus des corps propres de la jeunesse et des sports	50 ans et 1 mois
IJS	51 ans et 4 mois
CTPS Sport	54 ans et 2 mois
PS	49 ans et 3 mois
CEPJ	52 ans et 1 mois
Emplois de direction	53 ans et 4 mois
Autres (INF, professeurs d'EPS, CPE...)	49 ans et 8 mois
Personnels administratifs (ADJAMAS, SAMAS, AAE, IGE, IGR...)	49 ans et 6 mois
Personnels techniques (ATT, ATEE, ASI...)	53 ans et 4 mois

Les agents État titulaires présents au 31 décembre 2023 par tranche d'âge



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

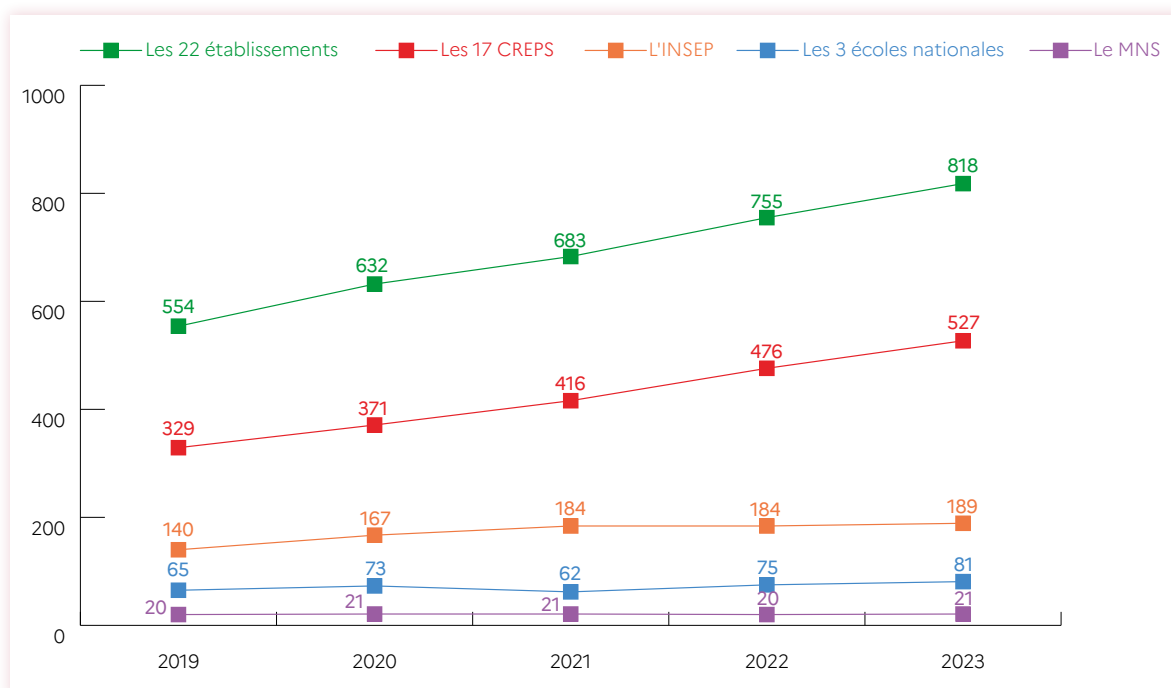


Présence moyenne au sein de l'établissement	
2019	10 ans
2020	11 ans
2021	10 ans et 8 mois
2022	9 ans et 7 mois
2023	9 ans et 7 mois

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

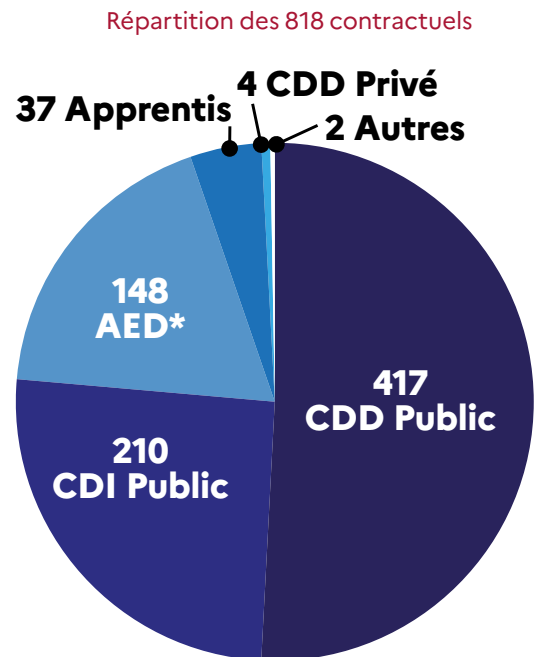
#### ► Les agents non titulaires au 31 décembre 2023

### Évolution du nombre de contractuels dans les 22 établissements depuis 2019



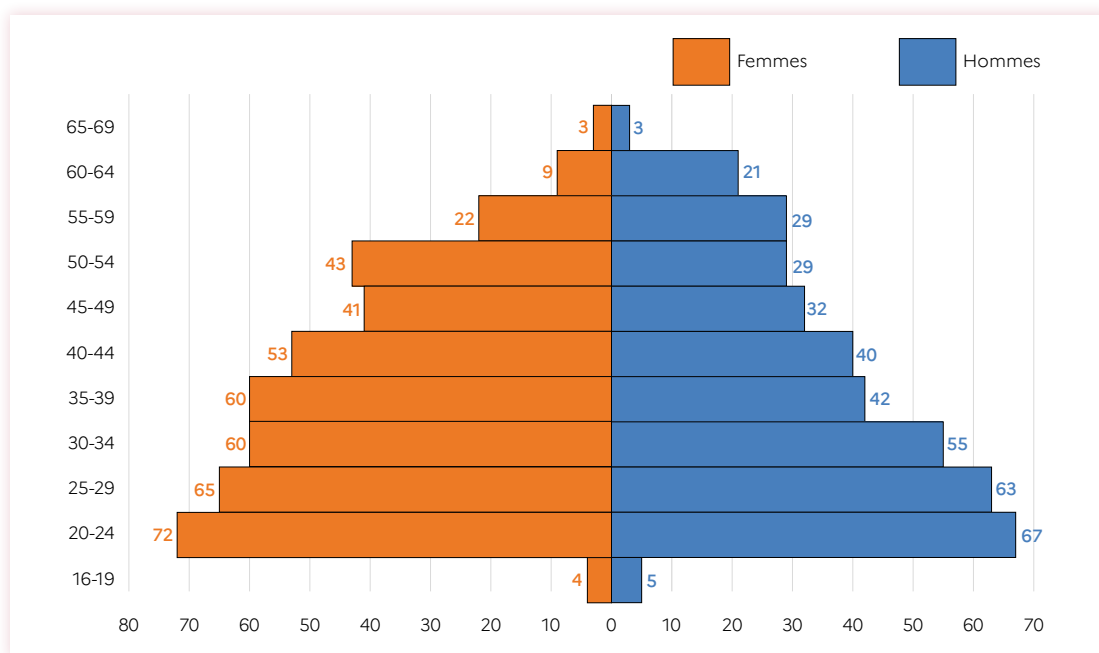
Au 31 décembre 2023, 818 contractuels ont travaillé dans l'un des 22 établissements.

L'évolution globale du nombre d'agents contractuels est en hausse continue depuis 2019 (+48%) dans tous les établissements et principalement au sein des CREPS (+60%, +198 agents) et de l'INSEP (+35%, +49 agents).



\*AED: Assistant d'éducation

### Les agents État contractuels présents au 31 décembre 2023



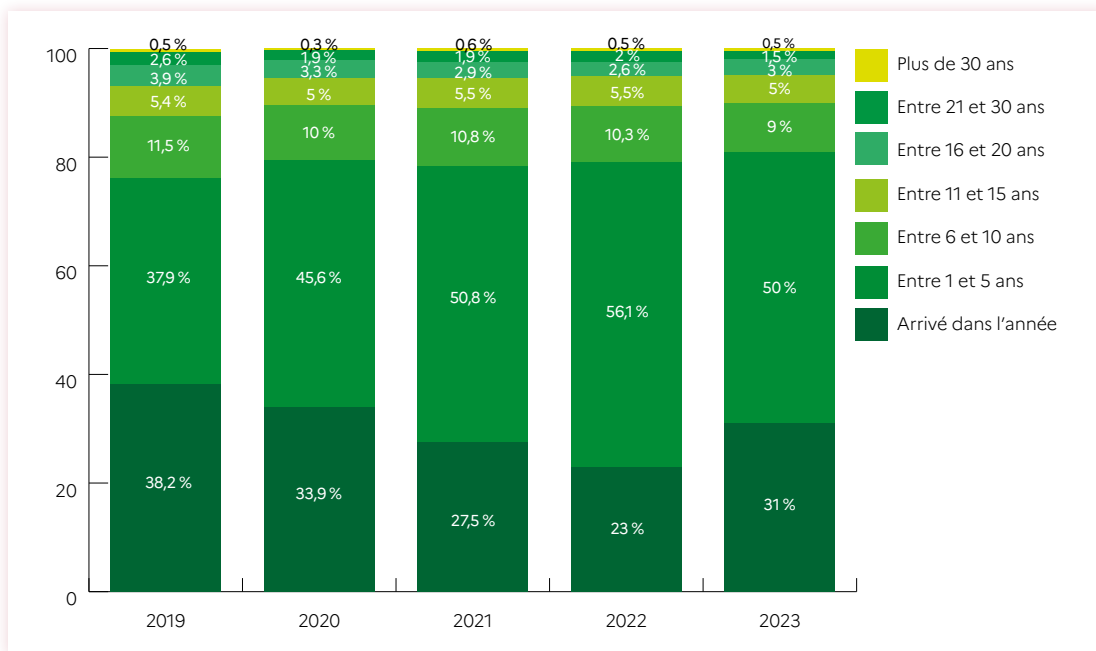
Les contrats courts (CDD, AED, apprentissage) sont majoritaires : ils représentent 74% des contrats en 2023. Ce taux est relativement stable depuis 2018 (77% l'an passé).

La moyenne d'âge des agents contractuels présents au 31 décembre 2023 est de 37 ans et 1 mois.

### Âge moyen des agents contractuels au 31 décembre 2023 par type de contrat

Type de contrat	Âge moyen
CDI Public	46 ans et 10 mois
CDD Public	37 ans et 4 mois
AED	26 ans et 6 mois
Apprentis	21 ans et 9 mois

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



Présence moyenne au sein de l'établissement	
2019	4 ans et 10 mois
2020	3 ans et 7 mois
2021	3 ans et 7 mois
2022	3 ans et 8 mois
2023	3 ans et 8 mois

Les agents contractuels à temps plein représentent 63% des non titulaires.

► Comparaison entre les agents titulaires et contractuels au 31 décembre 2023

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.

Environ un agent de l'État sur deux est contractuel dans les 22 établissements publics du sport. La hausse globale des effectifs par rapport à 2022 (+3%, 47 agents) est portée par le recrutement d'agents contractuels (+63 agents) et une diminution du nombre d'agents titulaires (-16 agents).

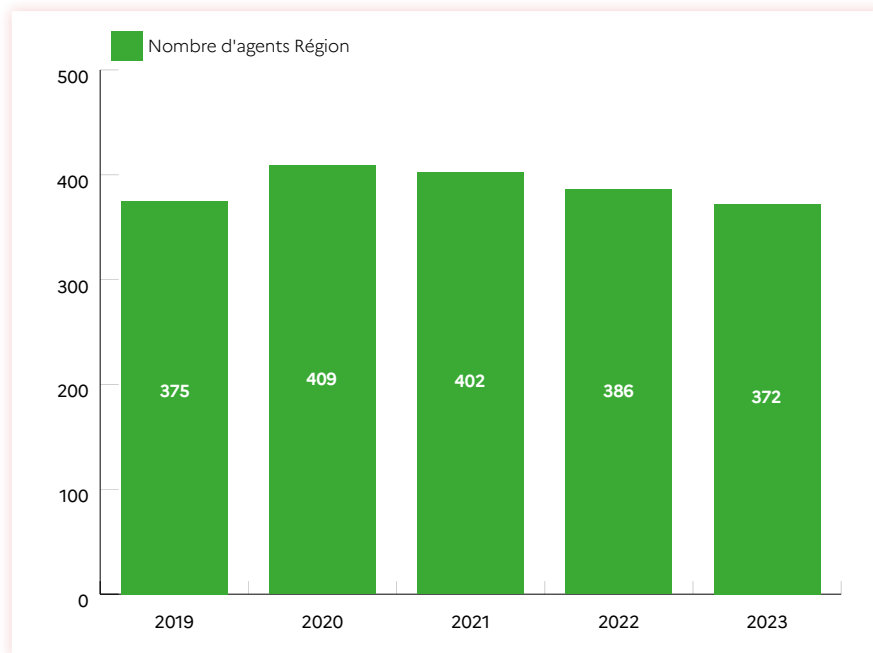
Les contractuels sont en moyenne plus jeunes que les agents titulaires. Ainsi, 33% des contractuels ont entre 20 et 29 ans contre moins de 2% des agents titulaires.

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 (74% de l'ensemble des contrats), la durée moyenne de présence des contractuels est de 3 ans et 8 mois, contre 9 ans et 7 mois pour les titulaires.

Enfin, les contractuels sont plus fréquemment à temps partiel (37% contre 6%).

► Les agents Région au 31 décembre 2023

L'évolution du nombre d'agents Région depuis 2019

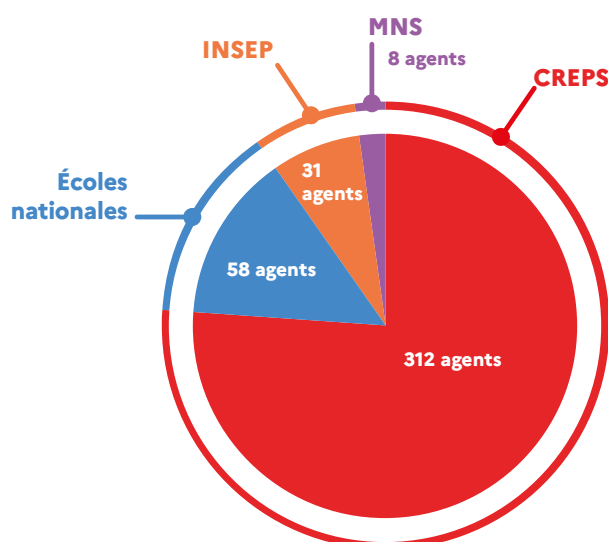


372 agents Région sont présents dans les 17 CREPS au 31 décembre 2023 dont 285 titulaires (77 %) et 87 contractuels (23 %). Cette répartition est stable par rapport à l'an passé (78 % contre 22 %).

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

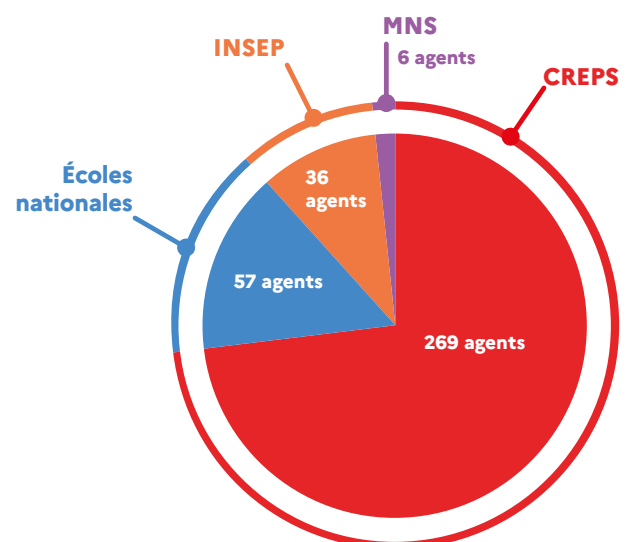
Cette partie ne prend pas en compte les agents Région.

► Flux entrants 2023



On dénombre 409 nouveaux agents dans les 22 établissements en 2023. Parmi eux, 74 ont quitté leur poste la même année (il s'agit exclusivement de CDD et d'AED).

► Flux sortants 2023



368 agents ont quitté un des 22 établissements au cours de l'année 2023, dont 74 qui ont pris leur poste dans un établissement au cours de l'année 2023.

► Le solde des entrées-sorties

Le solde des entrées-sorties affiche un résultat positif de +41 agents, ce qui est cohérent avec l'évolution 2022-2023 des effectifs présentés dans la partie "données globales".

Le taux de renouvellement du personnel est de 19% en 2023. Cela signifie que 19% de l'effectif global a été renouvelé en 2023.

De 2019 à 2022, le taux de renouvellement s'établit en moyenne à 22%.

## D. Les missions et activités

### ► Les ventilations des ETPT par mission

Mission	ETPT	Activité	ETPT		
Formation	370,09 23,90%	11 Formations nationales - PNFO Part Nationale de FOrmation	189,23	12,2%	23,90%
		12 Formation professionnelle initiale et continue des cadres d'État (partie de la PNFO)	18,29	1,2%	
		13 Formations régionales - PRFO Part Régionale de FOrmation	162,57	10,5%	
Sport de haut niveau	465,61 30,07%	21 Projets de Performance Fédéraux (PPF): accès au SHN, excellence sportive, prestations et surveillance des SHN	266,35	17,2%	30,07%
		22 Médical et paramédical	100,60	6,5%	
		23 Contributions au réseau Grand Insep (hors prestations du Pass Grand Insep)	7,59	0,5%	
		24 Accueils ponctuels (SHN, équipes nationales françaises ou étrangères) + Pass Grand Insep	12,99	0,8%	
		25 Maison régionale de la performance	78,08	5,0%	
Soutien à la vie associative	33,63 2,17%	31 Accueil sportifs régionaux permanents	1,36	0,1%	2,17%
		32 Médical et paramédical (hors HN)	1,55	0,1%	
		33 Stages sportifs et compétitions (payés par les ligues ou CD) et JEP	19,45	1,3%	
		34 Activités de jeunesse, activités associatives et activités d'accueil ponctuelles	2,22	0,1%	
		35 Actions et événements divers	9,05	0,6%	
Recherche	100,36 6,48%	41 Pôles ressources nationaux	21,23	1,4%	6,48%
		42 Recherche/expertise (hors Grand Insep)	79,13	5,1%	
Relations internationales	9,28 0,60%	51 Projets structurés (Conventions de coopération, échanges bilatéraux...)	9,28	0,6%	0,60%
Politiques transversales	17,56 1,13%	61 Mise en œuvre des politiques publiques environnementales et sociales	17,56	1,1%	1,13%
Fonctions supports	525,65 33,94%	71 Direction, administration, finances, RH	339,48	21,9%	33,94%
		72 Technique (accueil, restauration, hébergement, espaces verts, entretien bâti et espaces verts...)	75,83	4,9%	
		73 Informatique, communication, centre de documentation	110,34	7,1%	
Divers	26,41 1,71%	81 CLM, CMO (3 mois ou plus cumulés dans l'année)	13,22	0,9%	1,71%
		82 Congés maternité	0,67	0,0%	
		83 Décharge syndicale (toutes administrations)	4,90	0,3%	
		84 Autres	7,62	0,5%	
<b>TOTAL</b>	<b>1548,59</b>				

Depuis 2019, les ETPT consommés dans nos établissements ont augmenté de 15%.

Les missions mobilisant le plus d'ETPT restent les fonctions support, le sport de haut niveau et la formation. Elles représentent près de 88% de l'ensemble des ETPT.

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

loppement durable, font pour la deuxième année l'objet d'un suivi spécifique. La mobilisation des établissements autour de ces sujets est une priorité forte de la direction des sports. Le nombre d'ETPT déclarés passe d'ailleurs de 1,89 à 17,56 ETPT entre 2022 et 2023.

### ► Focus politiques transversales

Les politiques transversales sont composées de trois thématiques :

- la transition écologique,
- l'éthique et l'intégrité,
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

#### La transition écologique

Dès 2020, une charte des 15 engagements écoresponsables des établissements publics du sport a été conçue pour créer un cadre commun à l'ensemble des établissements afin de s'assurer que chacun respecte a minima les indicateurs listés dans la première circulaire "services publics écoresponsables" du 25 février 2020.

Depuis 2022, le dispositif Services publics écoresponsables (SPE) s'inscrit parmi les politiques prioritaires du gouvernement (PPG), suivi et piloté par le Commissariat général au développement durable (CGDD). Ce dispositif permet d'intégrer et de mettre en cohérence toutes les actions visant à rendre l'État exemplaire en matière d'écologie.

La deuxième circulaire SPE a été signée le 21 novembre 2023. Elle se décline en 15 mesures obligatoires visant à mieux se déplacer, mieux produire et consommer, mieux se nourrir, mieux gérer nos bâtiments, mieux protéger et valoriser nos écosystèmes. Ces 15 mesures rassemblent les obligations législatives et réglementaires en vigueur que l'administration, dont les établissements publics, doivent mettre en œuvre pour atteindre les cibles 2024 et 2027 fixées par ladite circulaire.

À ce titre, chaque établissement public doit se doter d'un plan de transformation écologique (PTE) intégrant les 50 actions opérationnelles de la circulaire et construire une trajectoire pluriannuelle permettant d'atteindre les objectifs fixés par le nouveau dispositif SPE.

#### *Des mesures applicables au champ du sport*

Les établissements du sport doivent également décliner et respecter des impératifs à la pratique spécifique propre aux acteurs de l'écosystème sport. En effet, le sport, comme les autres secteurs d'activité, produit des externalités négatives sur l'environnement mais subit également les impacts du changement climatique.

Dans le même temps, le sport bénéficie de nombreux atouts pour accélérer la transition écologique de la

société dans son ensemble (contact de la jeunesse, visibilité et influence des sportifs de hauts niveau, valeurs de respect et de recherche de performance, ...). Il est, par conséquent, attendu des établissements du sport qu'ils exploitent ces atouts, notamment en intégrant un module "transition écologique" dans les formations professionnelles dispensées dans les centres aux futurs éducateurs sportifs mais également par l'organisation d'actions de sensibilisations auprès des sportifs du territoire.

#### *Les référents développement durable*

Le référent développement durable a pour mission de coordonner le déploiement de la planification écologique au sein de son établissement, c'est-à-dire de veiller au déploiement de l'ensemble des dispositifs et des plans listés ci-dessus. Chaque établissement a nommé au moins un référent.

La direction des sports réunit tous les ans les référents de tous les établissements. En 2023, le rassemblement a eu lieu au CREPS Wattignies les 11 et 12 septembre. Des webinaires sont également organisés dans l'année, notamment celui du 15 novembre 2023 pour présenter à tous les référents la plateforme OSMOSE, qui permet aux agents de l'État et de ses établissements publics d'animer en ligne une communauté professionnelle.

#### L'éthique et l'intégrité

Le 21 février 2020 est organisée la première convention interministérielle pour lutter contre les violences sexuelles dans le sport.

À la suite de cette convention, la ministre chargée des sports a, par courrier du 21 décembre 2020, souhaité que chaque établissement du sport sous tutelle du Ministère des Sports et des Jeux olympiques et paralympiques se dote d'un plan d'action en matière d'éthique et d'intégrité.

Cette obligation est d'autant plus importante que les 17 CREPS, chaque année, hébergent plus de 2 500 sportifs mineurs (2 604 en 2023) et forment plus de 13 000 éducateurs sportifs (13 451 en 2023).

Ce plan d'action doit s'inscrire dans la stratégie globale du MSJOP en vue d'engager l'ensemble des acteurs sportifs dans le développement d'une démarche visant à préserver l'éthique du sport et, ainsi, permettre au sport de jouer pleinement son rôle éducatif et sociétal. L'éthique sportive couvre un champ large qui comprend la protection des pratiquants, la prévention des

discriminations, la préservation du pacte républicain, la préservation de l'équité des compétitions mais aussi la lutte contre la corruption.

Ces plans sont définis et mis en oeuvre par des référents qui portent ces sujets au sein de l'établissement.

### L'égalité professionnelle femmes hommes

Un accord a été signé le 30 novembre 2018 par sept organisations syndicales représentatives et par l'ensemble des représentants des employeurs publics, structure la politique en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Les 5 axes de l'accord sont :

- axe 1: renforcer la gouvernance des politiques d'égalité,
- axe 2: créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles,
- axe 3: supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière,
- axe 4: mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle,
- axe 5: renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est venue renforcer les engagements et les obligations des employeurs publics : élaboration et mise en oeuvre d'un plan d'action égalité professionnelle, obligation de mettre en place un dispositif de signalement des violences sexuelles et sexistes, facilitation de l'articulation vie personnelle-vie professionnelle.

Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en oeuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Cette obligation structurante s'applique à tous les ministères et leurs établissements publics qui doivent se doter d'un plan d'action sur une durée de trois ans d'ici le 31 décembre 2020.

Le 2 décembre 2020, la direction des sports demande à ce que chacun des établissements sous sa tutelle se dote d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle pour la période 2021 - 2023.

Travaillé en concertation avec les organisations syndicales durant l'année 2024, le nouveau plan national d'action 2024-2027 du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse, des Sports et de l'Enseignement supérieur sera mis en application dans le dernier trimestre 2024.

Les référents égalité professionnelle occupent une place d'importance dans les établissements pour y décliner concrètement les actions concrètes pour réduire les différences entre les femmes et les hommes. Durant l'année 2023, les référents ont été réunis sur 2 jours afin d'élaborer un bilan sur la mise en place du 1<sup>er</sup> plan d'action 2020-2023. Ce regroupement a été suivi de propositions d'offre de formation, ainsi que de temps d'échange lors des regroupements des responsables des ressources humaines, afin d'aborder diverses mises en place, en particulier la mise en place des cellules d'écoute en lien avec les académies.

### Caractéristiques des agents référents pour la déclinaison des politiques transversales en établissement

On recense, en 2023, 153 agents impliqués dans la mise en oeuvre des politiques précitées au sein des 21 établissements du sport (hors musée). 90% d'entre eux sont affectés sur leur poste à temps plein.

Les référents ne représentent en revanche que 17,7 ETPT, soit à peine 1% du total des ETPT. La majorité des agents concernés (115, soit 75% des effectifs) consacrent moins de 15% de leur temps de travail à l'exercice de ces missions.

Ceci se reflète dans le poids des agents exerçant des fonctions de référents dans les effectifs totaux des établissements : il est inférieur à 1% dans 6 établissements, il varie entre 1 et 2% dans 12 établissements. Ce poids est supérieur à 3% des effectifs globaux dans seulement 3 établissements.

La moyenne d'âge de ces agents est de 48 ans et 4 mois en 2023. Ils sont à 59% des femmes et à 41% des hommes. Ce sont des fonctionnaires titulaires à 78%, constitués en majorité d'agents de catégorie A (à 79% sur une population de 119 agents). À noter que 17 d'entre eux occupent un emploi de direction.

E. Annexes

Nombre d'agents titulaires et contractuels (hors agents Région) dans les établissements au 31 décembre 2023

CREPS	Hommes	Femmes	Total	
CREPS PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	62	78	140	
CREPS BORDEAUX	29	49	78	
CREPS TOULOUSE	33	50	83	
CREPS MONTPELLIER	42	49	91	
CREPS WATTIGNIES	36	44	80	
CREPS RHÔNE-ALPES	27	37	64	
CREPS DIJON	34	29	63	
CREPS ÎLE-DE-FRANCE	34	47	81	
CREPS PAYS DE LA LOIRE	40	44	84	
CREPS POITIERS	30	36	66	
CREPS VICHY	26	29	55	
CREPS NANCY	21	25	46	
CREPS LA RÉUNION	20	27	47	
CREPS REIMS	28	28	49	
CREPS POINTE-À-PITRE	15	32	47	
CREPS CENTRE	21	29	50	
CREPS STRASBOURG	16	21	37	
<b>Total CREPS</b>	<b>507</b>	<b>654</b>	<b>1161</b>	<b>68% des effectifs</b>
	44%	56%		
Établissement nationaux	Hommes	Femmes	Total	
ENSM	83	59	142	8%
ENVSN	30	19	49	3%
IFCE	13	5	18	1%
INSEP	160	156	316	18%
MUSÉE NATIONAL DU SPORT	10	16	26	2%
<b>Total Établissements nationaux</b>	<b>296</b>	<b>255</b>	<b>551</b>	<b>32% des effectifs</b>
	55,4%	44,6%		
<b>Total des 22 établissements</b>	<b>803</b>	<b>909</b>	<b>1712</b>	
	47%	53%		

## Répartition par catégorie des titulaires dans les établissements au 31 décembre 2023 (hors Région)

CREPS	ED*	A et A+	B	C	Total	(ED & A et A+)/ Total
CREPS PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	4	50	12	19	85	64%
CREPS BORDEAUX	2	25	7	8	42	64%
CREPS TOULOUSE	2	23	8	9	42	60%
CREPS MONTPELLIER	3	25	8	10	46	61%
CREPS WATTIGNIES	2	19	7	13	41	51%
CREPS RHÔNE-ALPES	2	27	3	6	38	76%
CREPS DIJON	2	20	5	13	40	55%
CREPS ÎLE-DE-FRANCE	2	16	11	10	39	46%
CREPS PAYS DE LA LOIRE	2	21	3	9	35	66%
CREPS POITIERS	2	17	6	8	33	58%
CREPS VICHY	2	19	6	9	36	58%
CREPS NANCY	2	18	5	8	33	61%
CREPS LA RÉUNION	2	17	8	3	30	63%
CREPS REIMS	2	12	7	4	25	56%
CREPS POINTE-À-PITRE	2	13	3	5	23	65%
CREPS CENTRE	2	11	6	5	24	54%
CREPS STRASBOURG	2	11	4	4	21	62%
<b>Total CREPS</b>	<b>37</b>	<b>344</b>	<b>109</b>	<b>143</b>	<b>633</b>	<b>60%</b>
	6%	54%	17%	23%		
Établissement nationaux	ED*	A et A+	B	C	Total	(ED & A et A+)/ Total
INSEP	3	82	19	23	127	67%
ENSM	3	39	14	20	76	55%
ENVSN	2	18	1	13	34	59%
MUSÉE NATIONAL DU SPORT	-	3	-	3	6	50%
FCE (Agents J&S)	-	18	-	-	18	100%
<b>Total Établissements nationaux</b>	<b>8</b>	<b>160</b>	<b>34</b>	<b>59</b>	<b>261</b>	<b>64%</b>
	3%	61%	13%	23%		
<b>Total des 22 établissements</b>	<b>43</b>	<b>504</b>	<b>143</b>	<b>202</b>	<b>894</b>	<b>61%</b>
	5%	56%	16%	23%		

\*ED : équipe de direction

\*\* NC : non connu

Répartition des contractuels dans les établissements par type de contrat au 31 décembre 2023 (hors Région)

CREPS	CDI Public	CDD Public	AED	Apprentis	CDD Privé	Total
CREPS PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	5	28	21	1	-	55
CREPS BORDEAUX	10	16	9	2	-	37
CREPS TOULOUSE	8	31	-	2	-	41
CREPS MONTPELLIER	19	11	13	2	-	45
CREPS WATTIGNIES	6	18	12	3	-	39
CREPS RHÔNE-ALPES	6	19	-	-	1	26
CREPS DIJON	2	13	6	2	-	23
CREPS ÎLE-DE-FRANCE	6	20	11	5	-	42
CREPS PAYS DE LA LOIRE	11	26	11	1	-	49
CREPS POITIERS	1	21	9	1	1	33
CREPS VICHY	9	4	5	-	-	18
CREPS NANCY	1	1	11	-	-	13
CREPS LA RÉUNION	-	9	7	1	-	17
CREPS REIMS	3	12	9	-	-	24
CREPS POINTE-À-PITRE	3	14	4	2	1	24
CREPS CENTRE	8	14	4	-	-	26
CREPS STRASBOURG	-	6	9	-	-	15
<b>Total CREPS</b>	<b>98</b>	<b>263</b>	<b>141</b>	<b>22</b>	<b>3</b>	<b>527</b>
	19%	50%	27%	4%	0,6%	
Établissement nationaux	CDI Public	CDD Public	AED	Apprentis	CDD Privé	Total
INSEP	64	112	7	6	-	189
ENSM	36	24	-	3	3	66
ENVSN	5	10	-	-	-	15
MUSÉE NATIONAL DU SPORT	7	8	-	6	-	21
<b>Total Établissements nationaux</b>	<b>112</b>	<b>154</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>291</b>
	38%	53%	2%	5%	1%	
<b>Total des 22 établissements</b>	<b>210</b>	<b>417</b>	<b>401</b>	<b>37</b>	<b>6</b>	<b>818</b>
	26%	51%	18%	5%	0,7%	

Répartition par mission dans les établissements par type de contrat au 31 décembre 2023  
1 549 agents (exprimée en ETP) hors agents Région et MNS

CREPS	Formation	Sport de haut niveau	Soutien à la vie associative	PRN et recherche	Relations internationales	Politiques transversales	Fonctions supports	Autres	Total						
CREPS PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	30,3	55,4	6,6	5,0%		2,0	1,5%	35,1	26,6%	2,5	1,9%	131,9			
CREPS MONTPELLIER	176	32,2	39,8%	2,5	3,1%	0,6	0,7%	0,4	0,5%	0,4	0,5%	27,1	33,5%	80,8	
CREPS BORDEAUX	22,3	31,0%	27,1	37,6%	2,4	3,3%	0,8	1,1%	0,1	0,1%	0,9	1,3%	17,3	24,0%	71,9
CREPS ÎLE-DE-FRANCE	231	31,6%	26,5	36,3%	0,3	0,3%	0,5	0,7%	-	-	1,0	1,4%	19,8	27,1%	73,0
CREPS WATTIGNIES	194	27,9%	25,6	36,8%	2,1	3,0%	-	-	-	-	1,2	1,7%	19,3	27,7%	69,6
CREPS RHÔNE-ALPES	24,3	38,5%	6,6	10,5%	0,4	0,6%	10,0	15,8%	2,9	4,6%	0,6	1,0%	18,2	28,8%	63,1
CREPS TOULOUSE	230	31,9%	26,0	36,0%	4,0	5,5%	0,6	0,8%	-	-	-	-	16,5	22,9%	72,1
CREPS DIJON	158	28,8%	16,8	30,7%	0,2	0,4%	1,9	3,5%	-	-	0,2	0,4%	18,8	34,4%	54,8
CREPS VICHY	12,3	20,8%	17,0	28,6%	1,2	1,9%	8,0	13,5%	-	-	0,3	0,4%	20,4	34,5%	59,2
CREPS PAYS DE LA LOIRE	201	27,7%	26,1	36,0%	1,4	1,9%	6,9	9,5%	0,4	0,6%	1,4	1,9%	15,7	21,7%	72,4
CREPS POITIERS	154	27,6%	15,4	27,6%	1,2	2,1%	2,1	3,7%	0,3	0,6%	0,5	0,9%	19,3	34,6%	55,8
CREPS REIMS	132	30,2%	15,1	34,5%	0,1	0,1%	0,1	0,1%	-	-	0,3	0,6%	13,6	31,2%	43,6
CREPS CENTRE	91	24,1%	13,4	35,4%	2,4	6,3%	-	-	-	-	0,5	1,2%	10,8	28,4%	37,9
CREPS NANCY	8,9	22,0%	12,8	31,7%	0,2	0,4%	-	-	-	-	0,7	1,7%	17,9	44,2%	40,3
CREPS LA RÉUNION	76	18,7%	11,3	27,6%	0,5	1,2%	-	-	0,2	0,4%	1,2	2,8%	19,9	48,6%	40,9
CREPS POINTE-À-PITRE	40	10,8%	12,1	32,5%	0,6	1,6%	0,3	0,8%	1,0	2,7%	1,5	4,1%	17,2	46,3%	37,1
CREPS STRASBOURG	9,3	30,0%	12,7	41,0%	0,5	1,6%	-	-	-	-	0,5	1,7%	7,5	24,3%	31,0
<b>Total CREPS</b>	<b>2756</b>	<b>26,6%</b>	<b>351,8</b>	<b>34,0%</b>	<b>26,3</b>	<b>2,5%</b>	<b>31,7</b>	<b>3,1%</b>	<b>5,3</b>	<b>0,5%</b>	<b>13,1</b>	<b>1,3%</b>	<b>314,1</b>	<b>30,3%</b>	<b>1035,3</b>
<b>Établissement nationaux</b>															
INSEP	209	6,9%	102,3	33,8%	4,0	1,3%	54,7	18%	3,0	1,0%	1,1	0,4%	115,2	38,0%	303,1
ENSM	58,3	40,8%	3,2	2,2%	-	-	9,0	6,3%	1,0	0,7%	1,1	0,7%	70,5	49,3%	143,0
ENSVN	101	20,5%	4,2	8,6%	3,3	6,7%	4,8	9,8%	-	-	2,3	4,7%	21,9	44,6%	49,1
IFCE	5,2	28,9%	4,1	22,5%	-	-	0,2	1,1%	-	-	-	-	4,0	22,2%	18,0
<b>Total Établissements nationaux</b>	<b>94,5</b>	<b>18,4%</b>	<b>113,7</b>	<b>22,2%</b>	<b>7,3</b>	<b>1,4%</b>	<b>68,7</b>	<b>13,4%</b>	<b>4,0</b>	<b>0,8%</b>	<b>4,4</b>	<b>0,9%</b>	<b>211,6</b>	<b>41,2%</b>	<b>513,2</b>
<b>Total des 21 établissements (hors MNS)</b>	<b>3701</b>	<b>23,9%</b>	<b>465,5</b>	<b>30,1%</b>	<b>336</b>	<b>2,2%</b>	<b>100,4</b>	<b>6,5%</b>	<b>9,3</b>	<b>0,6%</b>	<b>17,6</b>	<b>1,1%</b>	<b>525,7</b>	<b>33,9%</b>	<b>1548,6</b>

## 5. Le service national universel (SNU)

Pour mémoire, l'objectif fondateur du Service National Universel (SNU), politique prioritaire du gouvernement (PPG), est d'essaimer efficacement et largement les valeurs de la République, l'esprit de défense et de résilience auprès de la jeunesse pour bâtir une Nation engagée et solidaire. Les réussites et les acquis de ce dispositif innovant attestés par les enquêtes de l'INJEP auprès des jeunes comme auprès de la communauté éducative tiennent à l'approche spécifique du SNU visant à rendre chaque jeune acteur de ses apprentissages pour éprouver, concrétiser les enseignements scolaires autour des enjeux de défense, de promotion des valeurs de la République, de la citoyenneté et de l'engagement.

La cible fixée par la PPG n'a pu être atteinte en raison des contraintes budgétaires. En effet, **l'année 2024 a été marquée par des mesures de régulation budgétaire** avec des annulations de crédits survenues en février 2024 :

- les crédits votés en LFI s'élevaient à 160 M€ pour une cible de 80 000 jeunes,
- le décret du 21 février 2024 portant annulation de crédits avec une diminution du budget du SNU à 134,1M€ dont 104,1 M€ en HT2 et 30 M€ en T2 pour 66 000 jeunes.

Pour mémoire la DGSNU comporte 27 ETP, avec un réseau d'acteurs dans les services académiques régionaux et départementaux à hauteur de 155 ETP.

Dans le contexte de rigueur budgétaire, l'objectif de la DGSNU a été de rationaliser les dépenses **pour permettre au maximum de jeunes d'effectuer un séjour** et d'autre part d'améliorer, d'homogénéiser le cadre pédagogique du séjour.

### A. Optimisation des moyens dans un contexte de rigueur budgétaire

Face à ce défi, les équipes de la DGSNU ont mené les actions suivantes :

- un travail rigoureux mené avec les DRAJES pour optimiser les transports et le coût des séjours en les accompagnant sur ce dernier point dans la formalisation de marchés publics,
- la rédaction avec le SAAM, la DAF et la DGE des marchés des tenues,
- une revue des missions de la start up d'État associée au SNU,
- l'animation de réunions régulières au sein de la DGSNU et avec les services déconcentrés pour mesu-

rer l'atteinte de cet objectif et apporter les mesures correctives au fil de l'eau.

Désormais, le **SNU est un dispositif efficient** : après une période d'augmentation continue du coût par jeune du dispositif depuis sa création en 2019, relevée par la Cour des comptes, ce coût est désormais en baisse depuis 2 ans de 22,5 %.

Au total sur cette année scolaire 2023-2024, grâce à ces mesures d'optimisation financière **49 865** jeunes ont été accueillis dont 37 737 hors temps scolaires et 12 128 dans le cadre des Classes et Lycées engagés (CLE, séjours sur temps scolaire).

### B. Cadrage national des contenus pédagogiques

*Ce cadrage a pour objectif l'acquisition de compétences transversales en complémentarité avec les enseignements scolaires*

Les équipes de la DGSNU ont travaillé à un cadre national du programme pédagogique du séjour de cohésion avec la DGESCO et les partenaires interministériels du SNU autour d'un "tronc commun" pour tous les jeunes et d'une "coloration" sur trois journées dédiées. Chaque jeune volontaire bénéficie des contenus de l'une des quatre colorations : Défense et Mémoire ; Sports et Héritage des jeux ; Environnement ; Résilience et Prévention des risques.

**La publication des 5 guides des contenus du SNU**, sur Eduscol depuis septembre 2023, résulte du travail mené en lien avec les ministères contributeurs (Intérieur, Armées, Transition écologique, Sports, Santé), les institutions et associations partenaires, la DGESCO et l'IGESR.

**La démarche par compétences** contribue au continuum éducatif en aidant les jeunes volontaires à s'inscrire dans une dynamique d'autonomie et de progrès.

Les équipes de la DGSNU ont renforcé la formation des encadrants des séjours de cohésion suite aux évaluations de l'INJEP et aux différents retex en organisant des séminaires nationaux en présentiel à destination des **chefs de centres SNU**, des adjoints et de représentants des services déconcentrés (formateurs de formateurs pour nourrir le plan régional de formation) en partenariat avec l'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IHE2F).

### C. Bénéficiaires et évaluation

Les évaluations de l'INJEP selon des **indicateurs précis mettent en évidence le succès du dispositif** auprès des **jeunes et des parents** :

- le taux de satisfaction des jeunes : constant à 94 %,
- la représentation des jeunes en QPV et en lycée professionnel pour garantir l'objectif de mixité sociale (en hausse, en 2024 avec 7 % en QPV et 40,7 % en LP),
- les partenariats pour la phase engagement se sont développés et l'accompagnement personnalisé des jeunes est mené par les équipes de la plateforme SNU,
- l'IGESR a également dans plusieurs rapports évalué le dispositif, en particulier les "classes et lycées engagés" mis en œuvre pour la première fois en 2024. Elle conclut à la **nécessité absolue de maintenir** un dispositif d'engagement et citoyen structuré, pensé et porté avec l'École dans une logique de complémentarité éducative, et à cette fin elle recense **les apports indéniables du SNU**.

### D. Perspectives

Le PLF 2026 supprime l'ensemble des crédits consacrés au service national universel. Les effectifs de la délégation générale du service national universel (DGSNU) sont intégrés à une nouvelle sous-direction de l'engagement au sein de la DJEPVA. Des entretiens individuels ont été réalisés afin de définir les missions de chacun et un suivi spécifique, organisé avec la cellule d'accompagnement du SAAM, a été proposé aux personnels qui le souhaitaient. L'installation des personnels au 95, avenue de France, est prévue à la fin novembre



## 2. Recrutement

### 1. Le recrutement par concours

CHIFFRES-CLÉS SESSION 2023

---

- ▶ **136** admis aux concours de la Jeunesse et des sports externes, 3<sup>es</sup> concours et internes
  - 89 admis aux concours externes
  - 5 admis aux 3<sup>es</sup> concours
  - 42 admis aux concours internes
- ▶ **39%** des admis sont des femmes
- ▶ **65%** des admis sont issus des concours externes
- ▶ **4** 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 2022 et 2023

Session	Concours	Concours externes	3 <sup>e</sup> concours	Concours internes	Total	Évolution 2020/2021 (en %)	Femmes	Femmes (en %)	Ensemble des admis (en %)
2023	Professeur de sport - Conseiller d'animation sportive	45	-	9	54	+35,0	22	40,7	39,7
	Professeur de sport - Conseiller technique sportive	18	-	-	18	+63,6	5	27,8	13,2
	Sportif de haut niveau	-	-	6	6	+20,0	3	50,0	4,4
	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	17	3	8	28	-42,9	13	46,4	20,6
	Conseiller technique et pédagogique supérieur	-	-	10	10	-44,4	3	30,0	7,4
	Inspecteur de la jeunesse et des sports	9	2	9	20	0,0	7	35,0	14,7
	<b>Total</b>		<b>89</b>	<b>5</b>	<b>42</b>	<b>136</b>	<b>-4,9</b>	<b>53</b>	<b>39,0</b>
2022	Professeur de sport - Conseiller d'animation sportive	33	-	7	40	+60,0	12	30,0	28,0
	Professeur de sport - Conseiller technique sportive	11	-	-	11	-8,3	2	18,2	7,7
	Sportif de haut niveau	-	-	5	5	+66,7	2	40,0	3,5
	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	27	4	18	49	+75,0	31	63,3	34,3
	Conseiller technique et pédagogique supérieur	-	-	18	18	-	10	55,6	12,6
	Inspecteur de la jeunesse et des sports	9	3	8	20	+150,0	6	30,0	14,0
	<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>3</b>	<b>56</b>	<b>143</b>	<b>+88,2</b>	<b>63</b>	<b>44,1</b>

► Producteur : DGRH D2-2

► Population : admis aux concours jeunesse et sport

► Période : session 2022-2023

► Périmètre : France métropolitaine + DROM + COM

► Procédé : DGRH, Bases de données sur les concours, sessions 2022 et 2023

Tableau 2.1.2 - Nombre de postes et de candidats aux concours de Jeunesse et Sports en 2022 et 2023

Session	Concours	Postes	Inscrits	Présents	Femmes	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)		
2023	Concours externes	Professeur de sport Conseiller d'animation sportive	45	296	95	33	34,7	2,1	45	20	44,4	47,4	100,00	
		Professeur de sport Conseiller technique sportive	20	235	93	18	19,4	4,7	18	5	27,8	19,4	90,0	
		Conseiller d'Éducation Populaire et de Jeunesse	17	548	91	54	59,3	5,4	17	6	35,3	18,7	100,00	
		Inspecteur de la jeunesse et des sports	12	235	27	11	40,7	2,3	9	3	33,3	33,3	75,0	
		<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>1314</b>	<b>306</b>	<b>116</b>	<b>37,9</b>	<b>3,3</b>	<b>89</b>	<b>34</b>	<b>38,2</b>	<b>29,1</b>	<b>94,7</b>	
	3 <sup>e</sup> concours	Conseiller d'Éducation Populaire et de Jeunesse	3	129	26	9	34,6	8,7	3	2	66,7	11,5	100,0	
		Inspecteur de la jeunesse et des sports	4	48	6	2	33,3	1,5	2	1	50,0	33,3	50,0	
		<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>177</b>	<b>32</b>	<b>11</b>	<b>34,4</b>	<b>4,6</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>60,0</b>	<b>15,6</b>	<b>71,4</b>	
	Concours internes	Professeur de sport Conseiller d'animation sportive	9	124	42	13	31,0	4,7	9	2	22,2	21,4	100,0	
		Sportif de haut niveau	6	54	31	8	25,8	5,2	6	3	50,0	19,4	100,0	
		Conseiller d'Éducation Populaire et de Jeunesse	8	261	78	58	74,4	9,8	8	5	62,5	10,3	100,0	
		Conseiller technique et pédagogique supérieur	10	325	106	36	34,0	10,6	10	3	30,0	9,4	100,0	
		Inspecteur de la jeunesse et des sports	12	67	18	7	38,9	1,5	9	3	33,3	50,0	75,0	
		<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>831</b>	<b>275</b>	<b>122</b>	<b>44,4</b>	<b>6,1</b>	<b>42</b>	<b>16</b>	<b>38,1</b>	<b>15,3</b>	<b>93,3</b>	
	<b>Total</b>	<b>146</b>	<b>2322</b>	<b>613</b>	<b>249</b>	<b>40,6</b>	<b>4</b>	<b>136</b>	<b>53</b>	<b>39,0</b>	<b>22,2</b>	<b>93,2</b>		
	2022	Concours externes	Professeur de sport Conseiller d'animation sportive	36	216	59	12	20,3	1,6	33	10	30,3	55,9	91,7
			Professeur de sport Conseiller technique sportive	11	112	59	6	10,2	5,4	11	2	18,2	18,6	100,0
			Conseiller d'Éducation Populaire et de Jeunesse	32	537	114	31	27,2	3,6	27	18	66,7	23,7	84,4
			Inspecteur de la jeunesse et des sports	9	218	24	8	33,3	2,7	9	3	33,3	37,5	100,0
<b>Total</b>			<b>88</b>	<b>1083</b>	<b>256</b>	<b>57</b>	<b>22,3</b>	<b>2,9</b>	<b>80</b>	<b>33</b>	<b>41,3</b>	<b>31,3</b>	<b>90,9</b>	
3 <sup>e</sup> concours		Conseiller d'Éducation Populaire et de Jeunesse	6	77	13	6	46,2	2,2	4	3	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	
		<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>115</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>31,6</b>	<b>2,1</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>42,9</b>	<b>36,8</b>	<b>77,8</b>	
Concours internes		Professeur de sport Conseiller d'animation sportive	8	84	26	4	15,4	3,3	7	2	28,6	26,9	87,5	
		Sportif de haut niveau	5	40	20	3	15,0	4,0	5	2	40,0	25,0	100,00	
		Conseiller d'Éducation Populaire et de Jeunesse	20	230	75	18	24,0	3,8	18	10	55,6	24,0	90,0	
		Conseiller technique et pédagogique supérieur	18	178	81	16	19,8	4,5	18	10	55,6	22,2	100,0	
		Inspecteur de la jeunesse et des sports	8	47	19	6	31,6	2,4	8	3	37,5	42,1	100,0	
		<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>579</b>	<b>221</b>	<b>47</b>	<b>21,3</b>	<b>3,7</b>	<b>56</b>	<b>27</b>	<b>48,2</b>	<b>25,3</b>	<b>94,9</b>	
<b>Total</b>		<b>156</b>	<b>1777</b>	<b>496</b>	<b>110</b>	<b>22,2</b>	<b>3,2</b>	<b>143</b>	<b>63</b>	<b>44,1</b>	<b>28,8</b>	<b>91,7</b>		

► Producteur : DGRH D2-2

► Population : inscrit, présent et admis aux concours jeunesse et sport

► Période : session 2022-2023

► Périmètre : France métropolitaine + DROM + COM

► Procédé : DGRH, Bases de données sur les concours, sessions 2022 et 2023

Le nombre d'admis diminue de 4,9% entre la session 2023 et la session 2022 (**tableau 2.1.1**). Cette légère baisse est à mettre en rapport avec celle du nombre de postes qui passe de 156 à la session 2022 à 146 à la session 2023 (**tableau 2.1.2**).

En 2023, on compte 136 admis pour 146 postes, soit un taux de couverture de 93 % (**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 41% des présents (22% en 2022), 38% des présents aux concours externes, 34% des présents aux 3<sup>es</sup> concours et 44% des présents aux concours internes. Tous concours confondus, on remarque une certaine stabilité entre le pourcentage de femme présentes et admises : 39% des admis sont des femmes. Aux concours externes, 38% des admis sont des femmes, 60% aux 3<sup>es</sup> concours, 38% aux concours internes (**tableau 2.1.2**).

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

Pour la rentrée 2023, 20 emplois ont été créés dans le cadre de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et la radicalisation dans le sport.

Ainsi, sur les 34 postes offerts, 20 agents ont été recrutés dans le corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports (IJS) par la voie du concours (66% des recrutements).

### Les autres voies d'accès sont :

- ▶ la liste d'aptitude, qui permet de promouvoir des candidats personnels techniques et pédagogiques (17%),
- ▶ l'accueil en détachement de fonctionnaires appartenant à des corps de niveau comparable (10% des recrutements).

Deux recrutements par la voie contractuelle de personnes en situation de handicap dans un emploi d'IJS ont également été réalisés en 2023. Les agents ayant donné satisfaction, ils ont été titularisés dans le corps en 2024.

La part des femmes dans le recrutement des IJS (50%) est supérieure à leur représentation dans le corps (37%). On observe ainsi une nette progression en comparaison des données 2022 (respectivement 39% et 35%).

Cette année encore, les recrutements des femmes par la voie de la liste d'aptitude (4) et du détachement (2) se maintiennent à des niveaux supérieurs à ceux des hommes et restent satisfaisants en comparaison des données 2022 (respectivement 3 par LA et 4 par détachement).

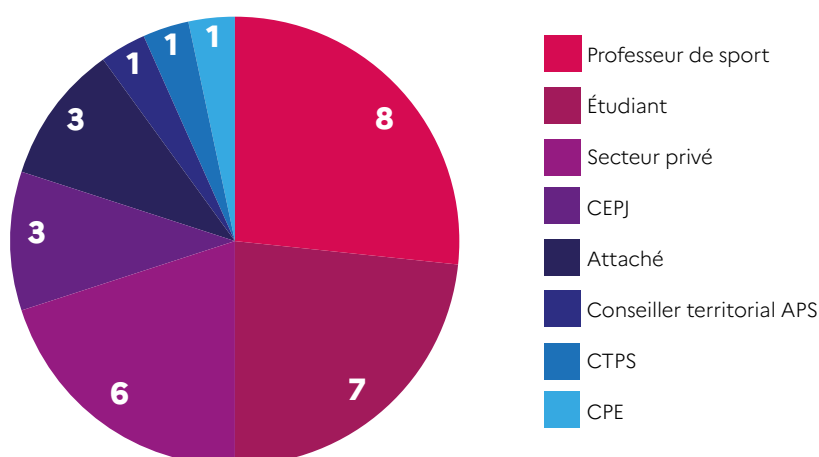
### Nombre d'agents recrutés au cours de l'année par corps et par genre

9.C1 Nombre d'agents fonctionnaires recrutés et nommés au 01/09/2023		Inspecteurs Jeunesse et Sports			
TITULAIRE	A+	Mode de recrutement	F	H	Total
		Concours	7	13	20
Liste d'aptitude	4	1	5		
Détachement	2	1	3		
Recrutement BOE	2	0	2		
<b>Total</b>		<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>	

▶ Champ : inspecteurs de la jeunesse et des sports recrutés en 2023

▶ Source : DE/RenoiRH

## Corps/secteur d'origine des inspecteurs de la jeunesse et des sports recrutés en 2023



### 3. Les emplois supérieurs et fonctionnels

Avec 42% de femmes primo-nommées dans un emploi d'encadrement supérieur en 2023, l'objectif de 40% fixé par la loi dite Sauvadet du 12 mars 2012 (dispositif dit des "nominations équilibrées") a été dépassé parmi cette population de nouveaux arrivants même si la proportion de femmes nommées ou renouvelées doit encore être renforcée.

Par ailleurs, un décret du 28 décembre 2023 élargit le périmètre des emplois soumis aux nominations équilibrées. La mise en application étant effective en 2024, l'actualisation sera prise en compte dans le prochain RSU.

#### Nombre d'agents nommés au cours de l'année civile\* 2023 sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant dont en primo-nomination

10. C1 Emploi et sexe		MENJSJOP et MESR					
		NOMMÉS ou RENOUEVÉS			DONT PRIMO-NOMMÉS		
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Administration centrale	Directeur	3	3	6	3	1	4
	Chef de service	5	11	16	3	4	7
	Sous-directeur	11	9	20	3	4	7
	Directeur de projet	0	3	3	0	0	0
	Expert de haut niveau	5	9	14	5	7	12
Services déconcentrés	Recteur	1	7	8	0	5	5
	DRAJES	1	2	3	1	2	3
	DA(A)SEN	32	46	78	12	16	28
	SG(R)A	2	3	5	1	0	1
	Dirigeant établissement public	1	1	2	1	1	2
<b>TOTAL</b>		<b>61</b>	<b>94</b>	<b>155</b>	<b>25</b>	<b>33</b>	<b>69</b>

► Champ : nominations sur emplois supérieurs et fonctionnels Loi Sauvadet (MENJSJOP + MESR) en 2023

► Source : DE - SPES

\* Le suivi DGAFP se fait sur l'année civile

**COMMENTAIRE**

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

Au 1<sup>er</sup> janvier 2024, 106 personnels (dont 35 femmes) appartenant au corps des **inspecteurs de la jeunesse et des sports** exerçaient sur un emploi fonctionnel des MENJ et MSJOP (5 en administration centrale, 11 sur un

poste de direction d'établissement public du sport dont CREPS, 12 sur un poste de DRAJES et 78 sur un poste de Conseiller DASEN JS\*)

\* En 2024, 76 nouveaux emplois de CDASEN ont été créés (en plus des 20 déjà existants).

# 3. Parcours professionnels

## 1. Les personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux, de santé (BIATPSS)

Les promotions de corps et de grade concernent les personnels intervenant dans la réalisation des missions de jeunesse et sport et affectés dans les services déconcentrés (dont DRAJES, SDJES), l'administration centrale, les établissements publics des sports (dont CREPS) et les fédérations sportives.

Selon leur corps d'appartenance, les promotions et la valorisation des parcours professionnels relèvent des lignes directrices de gestion (LDG) des ministères de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports pour les personnels des filières administrative, sociale, santé (ASS) et les personnels technique et pédagogique (PTP) ou des lignes directrices de gestion du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche pour les personnels de la filière des ingénieurs et techniciens de recherche et formation (ITRF).

Les promotions des personnels techniques et pédagogiques 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).

Les promotions des personnels ASS et ATRF sont établies par le recteur d'académie. Les promotions des personnels de catégorie A et B ITRF sont établies par la DGRH sur proposition des recteurs.

En 2023, toutes filières confondues, il a été prononcé 226 promotions au titre des tableaux d'avancement et 14 promotions au titre des listes d'aptitude. Les personnels de la filière technique et pédagogique représentent 76% des avancements de grade et 64% des avancements de corps prononcés dans le périmètre ministériel de la jeunesse et des sports.

### Les personnels techniques et pédagogiques

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 la 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, les fonctions occupées et les titres sportifs obtenus pour les professeurs de sport.

Les taux de promotion d'accès à la hors classe ont augmenté de 2 points en 2023 pour les professeurs de sport et les conseillers d'éducation populaire et de jeunesse et de 3 points pour les conseillers techniques et pédagogiques supérieurs conformément aux arrêtés du 6 juin 2024 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 10% de l'effectif du corps concerné.

S'agissant de la liste d'aptitude dans le corps des CTPS, 9 promotions ont été attribuées contre 3 en 2022. Le concours de recrutement dans le corps de CTPS étant organisé tous les deux ans, ce nombre de possibilités de promotions est due à l'organisation du concours de recrutement dans le corps au titre de l'année 2022.

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

En complément des avancements de grade et de corps, 39 bonifications d'ancienneté ont été attribuées (13 femmes et 26 hommes).

	Bonification d'ancienneté					
	6 <sup>e</sup> échelon			8 <sup>e</sup> échelon		
	F	H	Total	F	H	Total
<b>CTPS</b>	-	-	-	-	1	<b>1</b>
<b>PS</b>	1	3	<b>4</b>	9	21	<b>30</b>
<b>CEPJ</b>	1	-	<b>1</b>	2	1	<b>3</b>

**Effectifs BIATPSS promouvables et promus en 2023 par tableau d'avancement  
(au choix et par examen professionnel)  
par filière, catégorie statutaire, corps, grade de promotion, âge moyen et sexe**

Filière	Catégorie	Corps	Grade de promotion	Promouvables					Promus				
				F	H	Total	% F	Âge moyen	F	H	Total	% F	Âge moyen
Technique et pédagogique	A	CTPS	CTPS classe exceptionnelle	20	46	66	30%	61	2	5	7	29%	63
			CTPS hors classe	18	57	75	24%	55	3	10	13	23%	58
	A	CEPJ	CEPJ classe exceptionnelle échelon spécial	5	-	5	100%	64	5	-	5	100%	64
			CEPJ classe exceptionnelle	34	23	57	60%	56	4	2	6	67%	55
			CEPJ hors classe	70	39	109	64%	51	8	5	13	62%	55
	A	PS	PS classe exceptionnelle échelon spécial	3	24	27	11%	63	2	13	15	13%	64
			PS classe exceptionnelle	104	367	471	22%	58	7	24	31	23%	59
			PS hors classe	175	512	687	25%	51	21	61	82	26%	53
	<b>Total Filière technique et pédagogique</b>				<b>429</b>	<b>1068</b>	<b>1497</b>	<b>29%</b>	<b>54</b>	<b>52</b>	<b>120</b>	<b>172</b>	<b>30%</b>
Administrative	A	AAE	Attaché hors classe échelon spécial	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-
			Attaché d'administration hors classe	-	6	6	0%	57	-	1	1	0%	59
			Attaché principal d'administration (au choix)	6	-	6	100%	53	2	-	2	100%	54
			Attaché principal d'administration (examen professionnel)	26	10	36	72%	50	-	2	2	0%	45
	B	SAENES	Saenes classe exceptionnelle (au choix)	48	7	55	88%	54	1	1	2	50%	60
			Saenes classe exceptionnelle (examen professionnel)	53	7	60	89%	53	7	-	7	100%	47
			Saenes classe supérieure (au choix)	45	16	62	73%	53	5	-	5	100%	55
			Saenes classe supérieure (examen professionnel)	62	19	81	76%	52	3	-	3	100%	52
	C	ADJAENES	Adjaenes principal de 1 <sup>re</sup> classe	71	12	83	85%	51	25	-	25	100%	53
Adjaenes principal de 2 <sup>e</sup> classe			3	-	3	100%	43	2	2	4	50%	50	
<b>Total Filière administrative</b>				<b>314</b>	<b>78</b>	<b>392</b>	<b>80%</b>	<b>52</b>	<b>45</b>	<b>6</b>	<b>51</b>	<b>88%</b>	<b>52</b>
Sociale et de santé	A	CTSSAE	Ctssae supérieur	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-
		ASSAE	Assea principal	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-
		INFENES	Infenes hors classe	7	-	7	100%	46	-	-	0	-	-
	B	INFIRMIER	Infirmier de classe supérieure	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-
<b>Total Filière sociale et de santé</b>				<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>	<b>46</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Ouvrière	C	ATEE	Atee principal de 1 <sup>re</sup> classe	3	3	7	50%	60	-	-	0	-	-
			Atee principal de 2 <sup>e</sup> classe	-	1	1	-	65	-	-	0	-	-
<b>Total Filière ouvrière</b>				<b>3</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>45%</b>	<b>60</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

ITRF	A	IGR	Ingénieur de recherche hors classe échelon spécial	-	1	1	0%	0	-	-	0	-	-	
			Ingénieur de recherche hors classe (aux choix)	-	-	0	-	-	-	-	-	0	-	-
			Ingénieur de recherche hors classe (examen professionnel)	-	1	1	0%	43	-	-	0	-	-	-
		IGE	Ingénieur d'études hors classe	6	9	15	40%	48	1	-	1	100%	43	
	B	TECH RF	Technicien rf classe eceptionnelle (au choix)	4	1	5	80%	55	-	-	0	-	-	-
			Technicien rf classe exceptionnelle (examen professionnel)	4	-	4	100%	53	-	-	0	-	-	-
			Technicien rf classe supérieure (au choix)	4	4	8	50%	53	-	-	0	-	-	-
			Technicien rf classe supérieure (examen professionnel)	7	5	12	58%	54	1	-	1	100%	62	-
	C	ATRF	ATRF principal de 1 <sup>e</sup> classe	4	7	11	36%	53	-	-	0	-	-	-
			ATRF principal de 2 <sup>e</sup> classe (au choix)	4	2	6	71%	54	1	-	1	100%	45	-
ATRF principal de 2 <sup>e</sup> classe (examen professionnel)			4	2	6	71%	54	-	-	0	-	-	-	
<b>Total Filière des ingénieurs et techniciens de recherche et de formation</b>				<b>37</b>	<b>31</b>	<b>69</b>	<b>54%</b>	<b>52</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	
<b>Ensemble</b>				<b>791</b>	<b>1181</b>	<b>1972</b>	<b>40%</b>	<b>54</b>	<b>100</b>	<b>126</b>	<b>226</b>	<b>44%</b>	<b>55</b>	

© DGRH C2-1

► Champ : personnels BIATPSS titulaires ayant droits au 31/12/2023

► Source : BDS JS 2023, BDS-021 et BDS-021 bis

Effectifs BIATPSS promouvables et promus en 2023 par liste d'aptitude  
par filière, catégorie statutaire, corps de promotion, âge moyen et sexe

Filière	Catégorie	Grade de promotion	Promouvables					Promus				
			F	H	Total	% F	Âge moyen	F	H	Total	% F	Âge moyen
Technique et pédagogique	A	Conseiller technique et pédagogique supérieur	41	105	146	28%	52	3	6	9	33%	51
	<b>Total Filière technique et pédagogique</b>			<b>41</b>	<b>105</b>	<b>146</b>	<b>28%</b>	<b>52</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>33%</b>
Administrative	A	Attaché d'administration de l'État	81	17	98	83%	55	1	-	1	100%	47
	B	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	177	30	207	86%	54	3	1	4	75%	53
<b>Total Filière administrative</b>			<b>258</b>	<b>47</b>	<b>305</b>	<b>85%</b>	<b>54</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>80%</b>	<b>52</b>
Sociale et de santé	A	Conseiller technique supérieur de service social des administrations de l'État	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-
	<b>Total Filière sociale et de santé</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>
ITRF	A	Ingénieur de recherche	3	9	12	25%	51	-	-	0	-	-
		Ingénieur d'études	2	1	3	67%	51	-	-	0	-	-
		Assistant ingénieur	9	6	15	60%	54	-	-	0	-	-
	B	Technicien de recherche et de formation	14	16	30	47%	53	-	-	0	-	-
<b>Total Filière des ingénieurs et techniciens de recherche et de formation</b>			<b>28</b>	<b>32</b>	<b>60</b>	<b>47%</b>	<b>53</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>
<b>Ensemble</b>			<b>327</b>	<b>184</b>	<b>511</b>	<b>64%</b>	<b>53</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>50%</b>	<b>51</b>

© DGRH C2-1

► Champ: personnels BIATPSS titulaires ayant droits au 01/01/2023 à l'exception du corps de la filière technique et pédagogique où la condition d'éligibilité est évaluée au 02/09/2023

► Source: BDS JS 2023, BDS-023 et BDS-023 bis

## 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 fixé à 15% depuis 2021) et inspecteur de classe exceptionnelle (taux de promotion fixé à 10% depuis 2021). 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 2023, 5 promotions étaient règlementairement 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 des IJS 2023

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	55	36%	48,1	48,3	53	32%	53,6	56,7	40	30%	61	59,3
Promus	8	38%	41,3	48	5	40%	62	60,3	4	50%	62,5	63,5

▶ Champ : avancements de grade des inspecteurs de la jeunesse et des sports

▶ Source : DE

#### 23.V2/23bis.V2 Nombre de promouvables/promus dans le corps des IJS (liste d'aptitude) 2023

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	6	7	3	0			
50 ans et plus	4	6	1	1			
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>1</b>			

▶ 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 des services RH de proximité s'appuyant sur les conseillers RH de proximité (CRHP).

Les services RH de proximité visent à proposer une offre de service personnalisée 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.

La circulaire relative à la mise en place de ce service de gestion des ressources humaines en académie (BOEN du 17 juillet 2019) définit quatre missions pour les CRHP :

- ▶ Le soutien aux personnes en difficulté (ou victimes d'atteinte à leur image ou leur intégrité), en complément de l'action de leurs responsables hiérarchiques,
- ▶ L'appui aux encadrants dans la gestion managériale,
- ▶ L'interaction avec l'environnement institutionnel de l'Éducation nationale et les bassins d'emplois locaux afin de faciliter les mobilités.

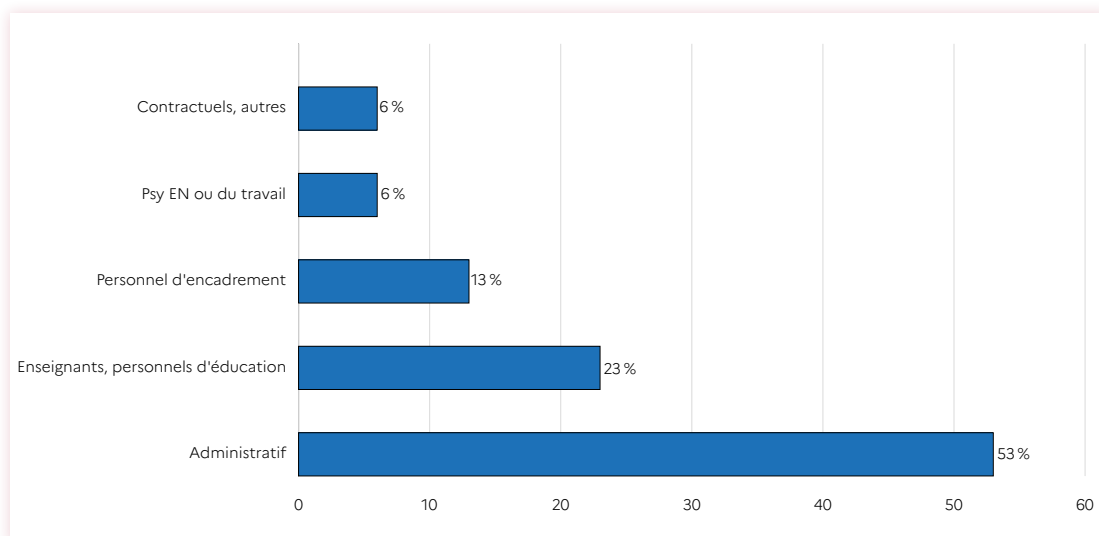
Les quotités de temps dédié à la fonction de CRHP sont diverses (adjonction de service, temps plein, partiel, etc.). L'offre existante est présentée sur les sites internet nationaux et académiques.

- ▶ L'accompagnement des personnels souhaitant évoluer professionnellement,

#### B. L'enquête RH de proximité 2023-2024

**Population de référence :** un réseau de RH de proximité de 340 conseillers RH de proximité et 31 coordonnateurs.

Typologie des personnels exerçant les missions de CRHP



▶ Champ : profils CRHP 2023-2024

▶ Sources : DGRH - enquête annuelle CRHP

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

Le profil type du conseiller reste le même depuis 3 ans. Il s'agit d'une femme (≈78%), appartenant aux personnels

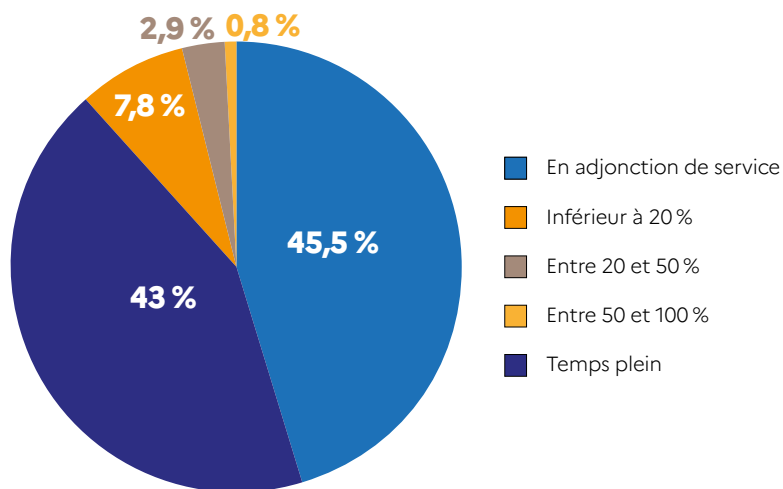
administratifs (occupant notamment les fonctions de secrétaire général d'EPL) ou enseignants.

### 3 PARCOURS PROFESSIONNELS

En fonction de l'organisation retenue par les académies, les quotités de service des conseillers varient essentiellement entre l'adjonction de service (45,5%) lorsque

l'académie a privilégié la densité d'implantation géographique et le temps plein (43%) lorsque l'académie a favorisé des postes dédiés à la fonction.

#### Répartition du nombre de CRHP par quotité de service



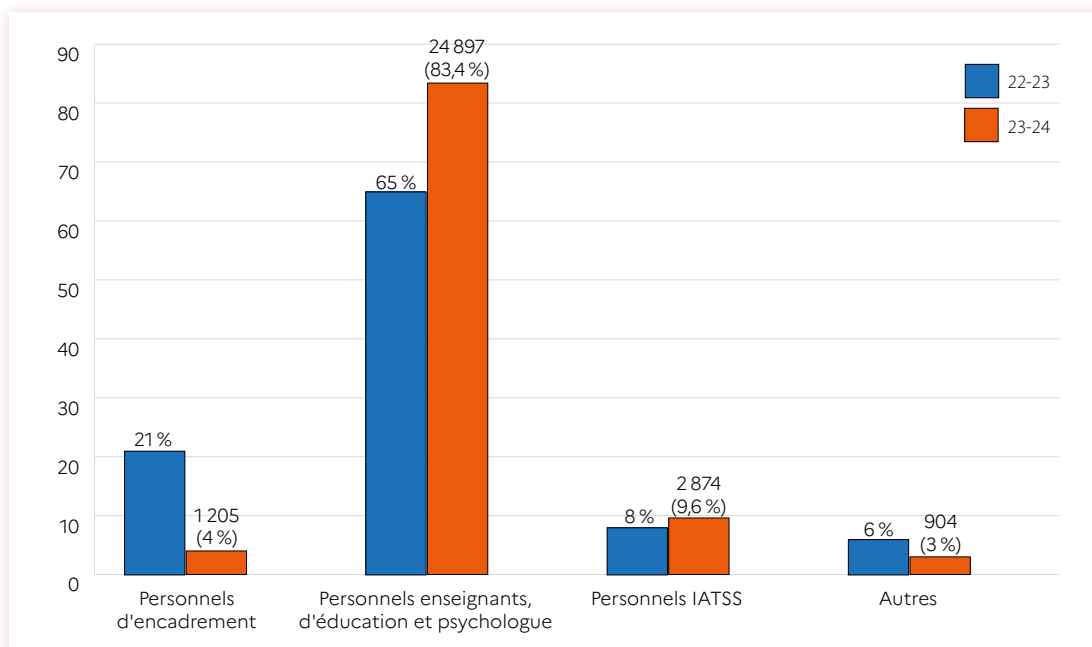
► Champ : profils CRHP 2023-2024  
 ► Sources : DGRH - enquête annuelle CRHP

#### Les sollicitations

Depuis la généralisation du dispositif en 2019, le nombre de sollicitations a régulièrement augmenté : 24 000 demandes pour l'année 2019-2020, 30 000 en 2020-

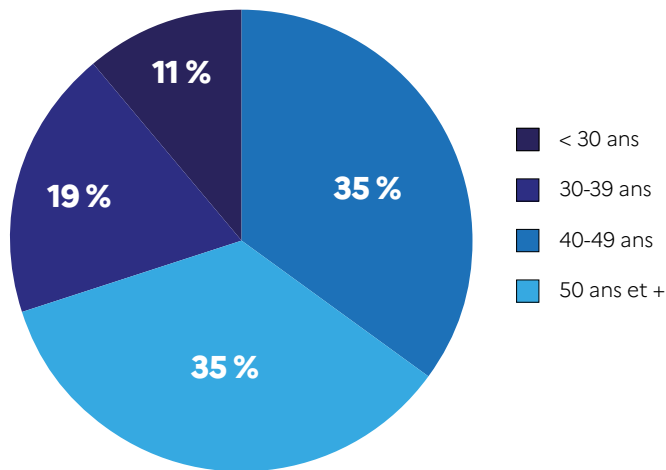
2021, 35 000 en 2021-2022 et 2022-2023 (en bleu ci-dessous) et 46 000 (en orange ci-dessous) en 2023-2024.

#### Répartition du nombre de demandeurs du dispositif RH de proximité par type de population



► Champ : profils demandeurs 2022-2023 et 2023-2024  
 ► Sources : DGRH - enquête annuelle CRHP

Répartition des demandeurs par tranches d'âge

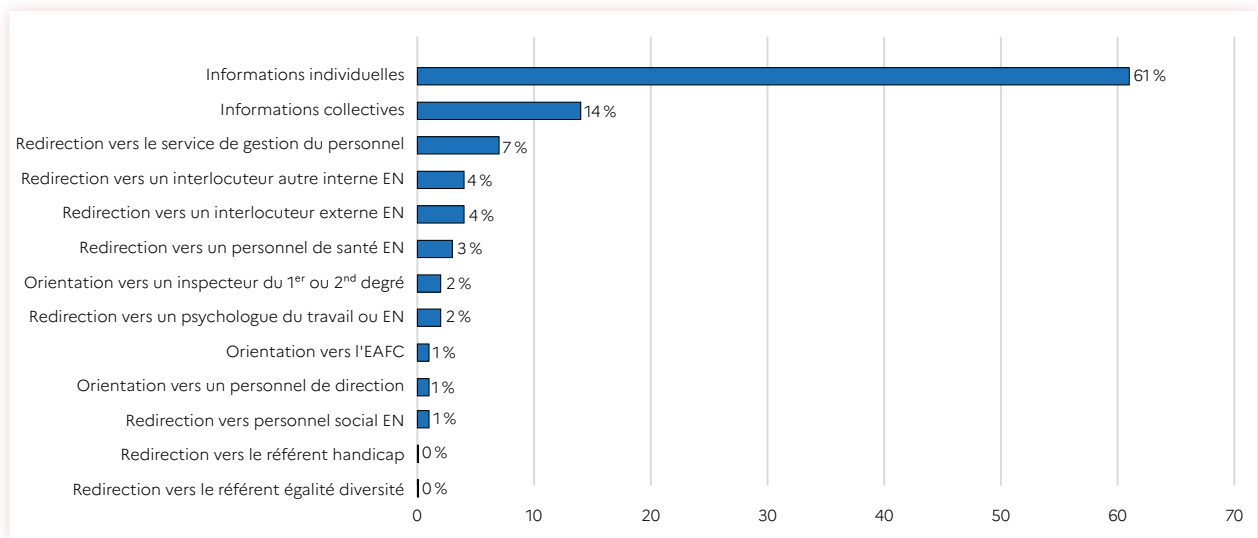


- Champ : profils demandeurs 2023-2024
- Sources : DGRH - Enquête annuelle CRHP

Le profil type du demandeur reste une femme (77.4%), enseignante (82%), de plus de 40 ans et qui sollicite les RH de proximité pour avoir des informations ou bénéficier d'un accompagnement dans son projet professionnel.

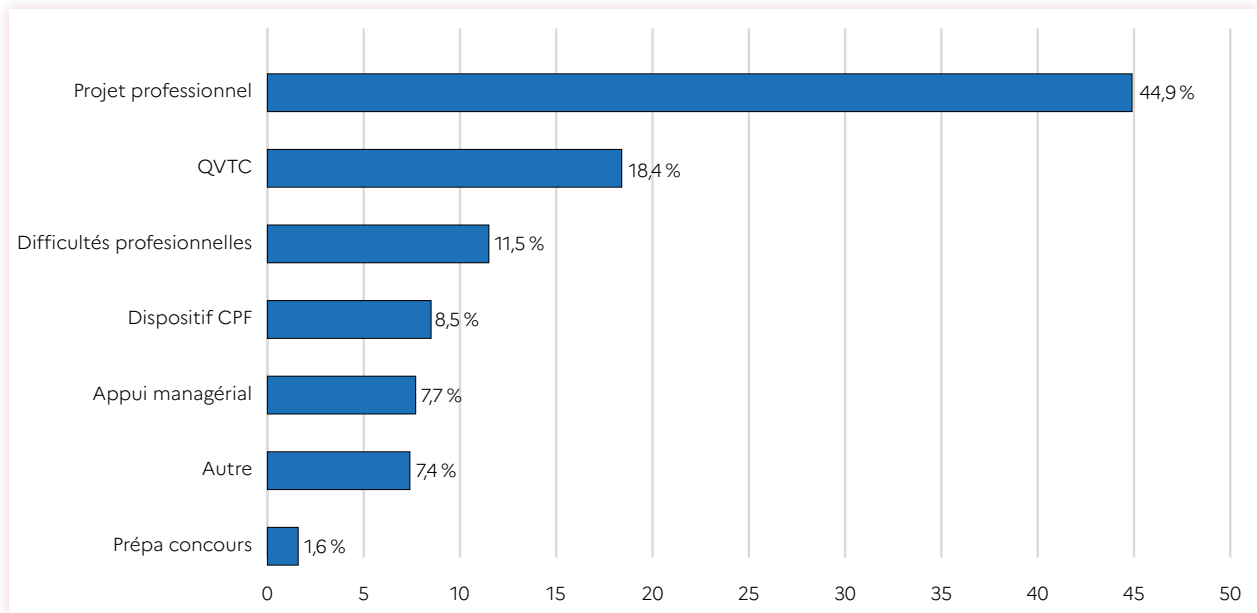
58 % des réponses apportées sont de premier niveau (information et/ou réorientation vers un autre interlocuteur) et 42 % sont de deuxième niveau (accompagnement).

Répartition des réponses de premier niveau



- Champ : nature des sollicitations des CRHP 2023-24
- Sources : DGRH - enquête annuelle CRHP

## Répartition des réponses de second niveau



► Champ : nature des sollicitations des CRHP 2023-24  
 ► Sources : DGRH - enquête annuelle CRHP

Par rapport à 2022-2023, la proportion de demandes relevant de l'accompagnement d'un parcours professionnel diminue légèrement (-4%) quand celles

liées à des raisons de santé ou de QVCT augmente (+ 3,2%).

### C. La professionnalisation des CRHP

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

Les CRHP bénéficient d'une formation nationale d'adaptation à l'emploi assurée par la DGRH, avec un tronc commun visant l'acquisition d'une culture commune et la mise en réseau des acteurs formés.

Depuis sa mise en place en 2019, 390 conseillers ont pu bénéficier de la FAE (environ 40 stagiaires chaque année).

Au regard des profils variés des nouveaux CRHP et des conditions d'exercice diverses de leurs fonctions, la FAE proposée se fonde sur des parcours différenciés en fonction du niveau d'expertise attendu (accompagnement de premier niveau ou dans la durée). Les acteurs suivants ont été mobilisés pour assurer cette formation :

- des coordonnateurs CRHP expérimentés en poste dans les académies de Lille, Versailles, Dijon et Montpellier,
- des cadres des différents services de la DGRH (sous-direction des politiques sociales, sous-direction de la stratégie et de la transformation

des ressources humaines) selon les thématiques, ainsi que la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

La FAE a été organisée en trois temps pour l'année 2023/2024 (42 CRHP formés) :

- Temps 1 (décembre 23) – Des classes virtuelles sur deux jours permettant notamment de présenter la politique d'accompagnement personnalisée dans la fonction publique, la posture et fonction de CRHP (exemple de Versailles), l'accompagnement des mobilités (exemple de Lille),
- Temps 2 (février 24) – Un séminaire de deux jours en présentiel à Paris pour un premier retour d'expérience, des ateliers pour développer les compétences (conduite d'entretien, technique de recherche d'emploi, accompagnement professionnel) et partager les bonnes pratiques en lien avec le cœur de métier de CRHP,

- ▶ Temps 3 (juin 24) – Un séminaire de deux jours en présentiel à Paris pour un approfondissement des missions de CRHP, un travail d'appropriation des enjeux liés à la mission égalité / diversité et lutte contre les discriminations, une présentation de l'outil de formation Mentor et un premier bilan de l'année des missions de CRHP au regard des fiches de poste.
- En fil continu, un espace d'échanges et de partage dédié à la cohorte. En complément et accès pour tous les CRHP, les enregistrements des webinaires mensuels proposés par la DGRH et la mise en ligne de l'ensemble des ressources proposées lors des séminaires.

### ▶ L'animation de réseau CRHP/formation continue

Un recensement des besoins en formation/information est réalisé auprès des CRHP via une enquête annuelle diligentée par la DGRH en septembre. Pour répondre à ces besoins, des webinaires sur un rythme mensuel à partir de décembre 2023 ont été organisés sur les thématiques suivantes :

- être conseiller RH de proximité aujourd'hui,
- l'accompagnement des agents confrontés à une difficulté de santé (avec une partie réglementaire, une présentation de l'entreprise d'entraînement pédagogique mis en place à Dijon et une présentation des dispositifs d'aide à la reconversion pour tous (exemple de Bordeaux),
- l'accompagnement des agents en situation de handicap dans le cadre du plan ministériel d'inclusion professionnelle 2023-2027,
- l'accompagnement du public jeunesse et sports,
- une sensibilisation à la prévention des risques psychosociaux et régulation des conflits (avec une psychologue du travail Lille),
- les mobilités internationales.



# 4. Formation

## 1. La formation continue

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

### A. Bilan de la mise en œuvre du programme national de formation (PNF) 2023-24

Les 6 priorités du schéma directeur de la formation continue 2022-2025

- ▶ 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

sont traduites annuellement dans le PNF et, au niveau territorial, dans les programmes académiques de formation (PrAF) des écoles académiques de la formation continue (EAFC).

Le PNF décline annuellement le schéma directeur selon les grandes thématiques ci-après.

Plusieurs de ces thématiques s'adressent à des publics intercatégoriels dans les champs de l'éducation, de la jeunesse et des sports. Par ailleurs, l'axe 3 du PNF 2023-2024 est relatif au pilotage de la mise en œuvre des politiques de la jeunesse et des sports au niveau territorial.

### Les thématiques du PNF s'adressant à des publics intercatégoriels

#### ► Thématique Éducation

134 séminaires (dont 65 à distance) 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.

25 552 personnes ont été formées.

121 modules de formation d'initiative nationale ont été organisés dans le cadre des stages nationaux pour l'école inclusive, concernant 3 454 stagiaires.

Le ministère a par ailleurs lancé une série de rendez-vous en ligne à destination des enseignants et du grand public pour décrypter les évolutions du monde éducatif.

Le premier de ces rendez-vous a consisté en une web-série de trois épisodes intitulés "Perspective sur la démarche de Singapour".

#### ► Thématique Ressources humaines

La politique RH a pour objectif d'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 formations ont visé à accompagner la transformation de la gestion des ressources humaines, qui se veut plus accompagnante et plus en proximité des environnements de travail.

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, chargés de recrutement en académie.

1 496 personnes ont été formées.

#### ► Encadrement

En dehors de la reconduction de certains dispositifs pluriannuels (formation continue des IEN 1<sup>er</sup> degré, la responsabilité juridique et financière des chefs d'établissement, formation continue - prendre la direction d'un nouvel établissement, la gestion de crise, etc.), le PNF dédié au plan d'accompagnement managérial, proposé par l'IH2EF, en lien étroit avec la direction de l'encadrement et les académies est reconduit : 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).

Les formations organisées par l'IH2EF font l'objet d'une analyse de satisfaction, avec un taux de satisfaction moyen de 94,87%.

3 000 personnes ont été formées, incluant des cadres du sport, administratifs et des personnels de direction.

#### ► Thématique Égalité-Diversité des personnels

70 référents, formateurs académiques et départementaux, ainsi que des responsables des dispositifs académiques de signalement et de suivi des violences sexistes et sexuelles et des discriminations ont été formés à la diversité et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

97 référents académiques "violence discrimination, harcèlement et agissements sexistes", siégeant en comité social d'administration, ont également suivi des formations ad hoc.

40 stagiaires ont suivi la formation "Savoir conduire une démarche de labellisation Diversité et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes".

#### ► Thématique Handicap

Les nouveaux correspondants handicap bénéficient d'une formation initiale sur la politique publique du handicap, l'identification des discriminations, la posture à adopter en tant que correspondant, des partages d'expériences, entre autres.

Par ailleurs, 700 encadrants ont suivi des formations de sensibilisation relative au handicap.

### L'axe 3 du PNF: le pilotage de la mise en œuvre des politiques de la jeunesse et des sports au niveau territorial

#### ► Le périmètre du Sport

101 actions de formation ont été conduites en 2023-2024, dont 57 nouvelles par rapport à 2022-2023.

72,5% des formations se sont tenues en présentiel, 6,9% en hybride et 14,7% en distanciel. Les modalités ne sont pas connues pour 5,9% des formations.

475 agents ont été formés. Le nombre de jours de formation relevant du PNF s'élève à 195.

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.

#### ► Le périmètre de la Jeunesse et de l'Engagement

#### Bilan quantitatif des actions de formations réalisées d'octobre 2023 à mars 2024

Nombre de stagiaires convoqués	410
Nombre de stagiaires présents	338
<b>Hommes</b>	<b>97</b>
Hommes - Catégorie A	84
Hommes - Catégorie B	3
Hommes - Catégorie C	10
<b>Femmes</b>	<b>241</b>
Femmes - Catégorie A	179
Femmes - Catégorie B	33
Femmes - Catégorie C	29
<b>Taux de présence</b>	<b>82,4%</b>
<b>Nombre de jours de formation</b>	<b>45,5</b>
Journées stagiaires Hommes	198
Journées stagiaires Femmes	508
<b>Nombre de sessions ouvertes</b>	<b>35</b>
<b>Nombre de sessions réalisées</b>	<b>21</b>
En présentiel	16
À distance	3
Hybride	2
<b>Nombre de sessions annulées</b>	<b>14</b>
<b>Taux de réalisation</b>	<b>60%</b>
<b>Taux d'annulation</b>	<b>40%</b>

### Actions de formations proposées d'avril à juin 2024

Sessions ouvertes d'avril à juin 2024	14
Sessions en cours de réalisation	9
En présentiel	7
À distance	2
Hybride	0
<b>Nombre de jours de formation</b>	<b>192</b>

Les formations ont donné lieu à des évaluations sur les modalités de formation. Il en ressort les points positifs et d'amélioration suivants :

- **les formations en présentiel**, avec ou sans hébergement inclus

**Points positifs:** pouvoir communiquer entre collègues et avec les intervenants, échanger des méthodologies, réaliser des cas pratiques et des ateliers, capitaliser ressources et actions pendant et en dehors des heures de formation.

**Points d'amélioration:** les procédures de prise en charge financière complexes des agents, ce qui peut freiner leur participation aux actions de formation.

- **les formations à distance**

**Points positifs:** l'articulation vie familiale, vie professionnelle et formation professionnelle reste plus facile à organiser pour l'agent. Pas de frais de déplacement à avancer pour l'agent.

**Points d'amélioration:** formations très denses. Difficultés d'échanges avec les autres inscrits. Difficultés de concentration sur écran et de ne pas répondre à des demandes professionnelles depuis son poste de travail.

- **les formations hybrides**

**Points positifs:** découvrir la thématique, créer du lien et des échanges entre stagiaires, responsables pédagogiques et intervenant en amont du présentiel. Assurer une continuité et/ou une animation de réseau avec les inscrits suite au présentiel.

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

L'« École des cadres du sport » (ECS) pilote le dispositif de formation spécifique et d'accompagnement de la direction des sports et de ses 3 réseaux.

L'ECS s'organise pour faire valoir le droit à la formation professionnelle pour tous et tout au long de la vie auprès des agents du ministère des Sports, de la Jeunesse et de la Vie Associative (MSJVA) 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.

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 MJSVA, 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).

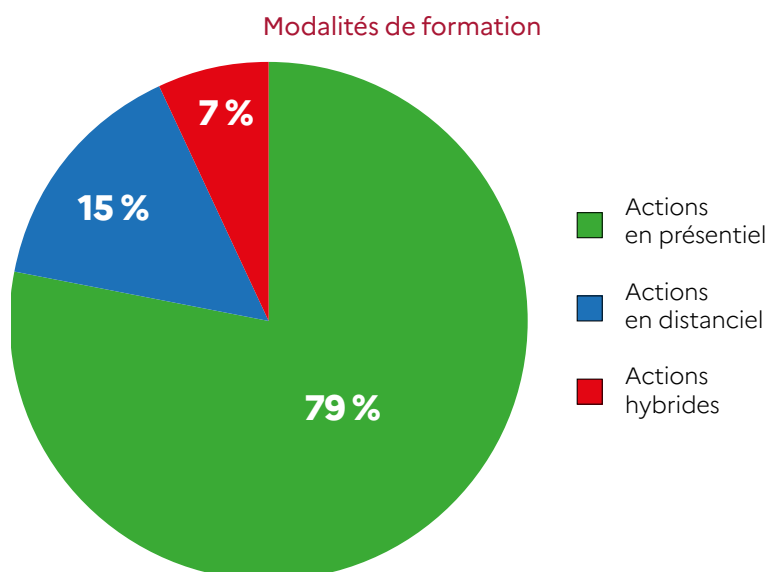
Au regard des éléments transmis, **les stagiaires apparaissent globalement satisfaits voire très satisfaits à la fois des modalités organisationnelles et des contenus des formations proposées :**

- 100% des stagiaires recommanderaient la formation qu'ils ont suivie,
- 89% estimaient que la formation suivie répondait à leurs attentes.

### Modalités organisationnelles du PNF 2023-24

Le PNF 2023/2024 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



### ► Opérateurs

15 opérateurs se sont mobilisés dans le cadre du PNF 2023-24 (hors préparation aux concours).

L'INSEP demeure l'opérateur principal de la formation professionnelle continue des cadres du sport. Cependant, les Écoles Nationales des Sports, les Centres de Ressources, d'Expertise et de Performance Sportive (CREPS) et les Pôles Ressources Nationaux complètent de manière cohérente l'offre de formation.

### ► Données chiffrées

Concernant les modalités organisationnelles, les informations transmises pour illustration par l'INSEP laissent apparaître les données statistiques suivantes :

- 85% des stagiaires ont été satisfaits des informations transmises avant l'entrée en formation,
- 43% de satisfaction concernant la durée de la formation et 50 % de très grande satisfaction,
- 46% de satisfaction concernant les salles et installations et 28% de très grande satisfaction,
- 44% de satisfaction concernant l'ouverture des formations à distance et 22% de très grande satisfaction.

### Aspects pédagogiques du PNF 2023/2024

55% et 32% des stagiaires apparaissent respectivement très satisfaits et satisfaits des contenus théoriques proposés.

63% et 30% sont en outre respectivement très satisfaits et satisfaits des modalités pédagogiques. À 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 (48% de très grande satisfaction et 42% de satisfaction). 72% sont très satisfaits des échanges de pratiques proposées par les formateurs et 21% satisfaits.

Les stagiaires notent également la qualité des supports pédagogiques transmis (53% de stagiaires très satisfaits et 33% de stagiaires satisfaits).

### 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, dénommé FORMAJES, favorisant l'accès et la lisibilité de l'offre pour l'ensemble des agents. Une version améliorée de l'outil devrait être livrée au 2<sup>e</sup> semestre 2025.

La volonté d'articulation efficace entre la formation professionnelle statutaire et la formation continue passe notamment par l'ouverture, dans la mesure du possible, des modules de formation statutaire aux stagiaires de la formation continue.

Enfin, la Direction des sports a délégué en 2024, 228000€ 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.

Données relatives aux formations pour les établissements publics

	BDS FPE 028					BDS FPE 030	BDS FPE 029	
	Total	Catégorie				Nombre de jours	Coût dédié à la FC	
		A	B	C	Autres			
<b>Totaux</b>	<b>783</b>	<b>380</b>	<b>117</b>	<b>232</b>	<b>57</b>	<b>2 756</b>	<b>372 932€</b>	
<b>CREPS</b>	CREPS de Bordeaux	62	29	6	27	0	274	30 248€
	CREPS de Dijon	35	23	5	7	-	161	5 928€
	CREPS de La Réunion	43	17	10	16	-	-	14 680€
	CREPS de Montpellier	65	24	12	21	8	183	28 762€
	CREPS de Nancy	36	18	3	9	6	122	8 785€
	CREPS de Pointe-à-Pitre	38	13	2	5	18	126	20 990€
	CREPS de Poitiers	55	25	8	22	-	156	30 500€
	CREPS de Reims	35	17	6	12	-	193	4 112€
	CREPS de Rhône-Alpes	26	14	5	6	-	172	14 475€
	CREPS de Strasbourg	35	17	5	13	-	89	6 741€
	CREPS de Toulouse	47	20	12	16	3	108	23 299€
	CREPS de Vichy	19	13	4	2	-	301	19 244€
	CREPS de Wattignies	71	28	10	12	21	175	38 892€
	CREPS d'Île-de-France	48	20	8	20	0	316	39 500€
	CREPS du Centre	23	12	7	3	1	156	24 459€
	CREPS PACA	86	43	11	32	-	224	41 553€
CREPS des Pays de la Loire	59	47	3	9	-	-	20 764€	
<b>OPÉRATEUR</b>	ENVSU	Non concerné par les indicateurs de performance						
	ENSM	Non concerné par les indicateurs de performance						
	IFCE	Non concerné par les indicateurs de performance						
	INSEP	Non concerné par les indicateurs de performance						
	MNS	Non concerné par les indicateurs de performance						

► Source : direction des sports

## 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	4	0	212	393	1	18	2	14	644
Contractuels	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Ouvriers	-	-	-	-	-	-	-	-	0
<b>TOTAUX</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>212</b>	<b>393</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>644</b>

BDS FPE 29 - Dépenses de formation hors rémunération des stagiaires			
Formations	Type d'action de formation (dépenses et frais pédagogiques)	Type de dépense de formation (indemnités versées aux agents)	TOTAUX
En présentiel	32 576€	-	32 576€
À distance	800€	-	800€
Hybride	12 293€	-	12 293€
<b>TOTAUX</b>	<b>45 669€</b>	<b>0€</b>	<b>45 669€</b>

BDS FPE 30 - Nombre de journées de formation dans l'année par action de formation											
Formations	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAUX	Totaux	Totaux
	H	F	H	F	H	F	H	F		Hommes	Femmes
En présentiel	8	0	347,5	546	-	12	2	4	919,5	357,5	562
À distance	-	-	107,5	262	1	12	1	12	395,5	109,5	286
Hybride	-	-	70	150	-	-	-	-	220	70	150
<b>TOTAUX</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>525</b>	<b>958</b>	<b>1</b>	<b>24</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>1535</b>	<b>537</b>	<b>998</b>

BDS FPE 30bis - Nombre de stagiaires en formation dans l'année par action de formation (1 agent pour 1 formation)									
Formations	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAUX
	H	F	H	F	H	F	H	F	
En présentiel	4	-	88	101	-	15	1	-	209
À distance	-	-	37	79	1	12	1	12	142
Hybride	-	-	9	24	-	-	-	-	33
<b>TOTAUX</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>134</b>	<b>204</b>	<b>10</b>	<b>27</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>384</b>

BDS FPE 31 - Nombre de demandes et de décisions d'actions de formations de l'année																
Demande	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	-	-	134	-	204	-	1	-	27	-	2	-	12	-	384
Préparation aux examens et concours	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAUX</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>134</b>	<b>0</b>	<b>204</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>384</b>

	Nombre de formations de sessions de formation et de stagiaires de l'année par modalité d'organisation et action de formation			TOTALX
	Statutaire	Continue	Préparation aux examens et concours	
En présentiel	-	19	-	19
À distance	-	12	-	12
Hybride	-	4	-	4
En situation de travail	-	-	-	0
<b>TOTAUX</b>	-	<b>35</b>	-	<b>35</b>

► Sources : DJEVA

## 2. Bilan triennal 2021-2024 de la formation professionnelle statutaire (FPS)

### ► Contexte et enjeux

Depuis la réforme de l'organisation territoriale de l'État impulsée par la circulaire du Premier ministre du 12 juin 2019, le champ de la jeunesse, de l'engagement et du sport a été pleinement intégré dans l'écosystème de l'Éducation nationale. Cette réorganisation vise à favoriser une vision cohérente et continue du parcours de l'enfant et du jeune, tout en soutenant l'engagement citoyen, notamment à travers des dispositifs comme le Service National Universel (SNU).

Dans ce cadre, la formation professionnelle statutaire (FPS) des personnels spécifiques de la jeunesse et des sports a fait l'objet d'une refonte profonde. Les agents relevant des quatre corps concernés – inspecteurs de la jeunesse et des sports (IJS), conseillers techniques et pédagogiques supérieurs (CTPS), conseillers d'éducation populaire et de jeunesse (CEPJ) et professeurs de sport (PS) – ont vu leur année de stage définie par l'arrêté du 16 septembre 2021, organisant les contenus et modalités de la formation.

À partir de 2021, le CREPS de Poitiers est devenu l'opérateur national de la FPS à l'issue d'un appel d'offre triennal, prenant le relais du CREPS de Mâcon. La DGRH pilote ce dispositif en lien étroit avec l'Inspection Générale de l'Éducation, du Sport et de la Recherche (IGESR), les directions métiers et les services déconcentrés.

### ► Des difficultés rencontrées lors de la 1<sup>re</sup> année de mise en œuvre

La première année de mise en œuvre (2021-2022) s'est heurtée à plusieurs difficultés structurelles et organisationnelles. La formation a été jugée insatisfaisante par une majorité de stagiaires et d'acteurs

de terrain. Les motifs de l'insatisfaction étaient les suivants : une équipe incomplète au sein du CREPS de Poitiers, une coordination insuffisante entre les différents niveaux d'encadrement, une inadéquation entre les contenus proposés et les attentes professionnelles.

Face à cette situation, la DGRH a mobilisé un chargé de mission expert dès septembre 2022 pour améliorer le dispositif. Cette intervention a conduit à la structuration d'une nouvelle équipe dédiée à la FPS : désignation d'une directrice adjointe chargée de la formation statutaire, recrutement d'un coordinateur de formation et intégration d'une ingénieure spécialisée en e-formation dès juin 2023.

### ► L'accompagnement de la montée en charge

Le nombre de stagiaires a fortement progressé, passant de 116 à 186 entre 2021-2022 et 2022-2023, soit une augmentation de 62 %. Cette évolution s'est accompagnée d'un excellent taux de titularisation, atteignant 99 % en 2022-2023.

Les effectifs globaux des corps spécifiques sont restés relativement stables sur trois ans (3180 en 2021, 3195 en 2023, 241 en 2024), avec des hausses notables pour les CEPJ (+7,2 %), CTPS (+6,9 %) et IJS (+6,6 %), et une baisse pour les professeurs de sport (-2,5 %).

L'organisation de la formation a connu une amélioration constante. Les contenus pédagogiques ont été enrichis et hybridés (écrits administratifs, modèle du sport français, vie associative, etc.). L'utilisation de l'environnement numérique Mentor a été renforcée. Le ruban pédagogique, structuré autour de compétences, a été consolidé avec un premier trimestre densifié, des regroupements plus variés et des interventions systématiques de l'IGESR.

Par ailleurs, les stagiaires ont bénéficié d'un accompagnement individualisé de qualité, avec un suivi en temps réel, des entretiens réguliers, des échanges entre pairs, et une écoute active de la part des encadrants académiques (DRAJES, SDJES) et nationaux (CREPS, DGRH). Ce dispositif a permis de limiter les situations d'échec, très peu nombreuses sur la période.

#### ► Évaluation de la qualité de la formation sur les 3 années

L'évaluation de la formation montre une progression constante du niveau de satisfaction sur les trois années :

- en 2023-2024, 88% des stagiaires se déclarent satisfaits des contenus pédagogiques (+38% par rapport à 2021-2022),
- la satisfaction vis-à-vis des supports de formation atteint 90% (+40%),
- l'opérationnalisation des contenus, historiquement faible, progresse de 95%, grâce à des efforts ciblés pour ancrer les apprentissages dans les pratiques professionnelles.

L'accueil et l'organisation de l'alternance ont également été améliorés, avec une augmentation de 27% du taux de satisfaction. Cependant, ce point reste perfectible.

Les modules les mieux évalués concernent le droit administratif, l'Inspection – Contrôle – Évaluation (ICE) et le continuum de l'engagement. À l'inverse, le module sur l'ingénierie territoriale et le pilotage de projets apparaît moins satisfaisant, appelant des ajustements.

#### ► Les pistes d'amélioration

Le bilan 2021-2024 démontre que malgré ces avancées, plusieurs fragilités persistent.

- Alternance : bien que prévue sur le principe (60% formation, 40% service), elle reste trop souvent calendaire et peu incarnée dans les missions réelles. La montée en responsabilité est parfois trop abrupte.
- Organisation des services : les affectations ne garantissent pas toujours une adéquation entre missions, niveau d'expérience et objectifs pédagogiques. Les postes de chefs de service ou de projets SNU, tout comme les nouvelles fonctions d'inspecteurs VSS, nécessitent un

accompagnement renforcé, y compris psychologique.

- Réseaux d'accompagnement : l'animation des réseaux (conseillers de stage, DRAJES, SDJES, EAFC) gagnerait à être renforcée, avec une meilleure coordination académique.
- Suivi personnalisé : les enquêtes menées auprès des directeurs de stage ont révélé un bon engagement local, mais un besoin d'harmonisation nationale des pratiques et de capitalisation des retours d'expérience.

#### ► Les perspectives 2024-2027

Le prochain appel d'offre triennal (2024-2027) ambitionne de consolider les acquis tout en approfondissant la transformation de la FPS.

Trois orientations structurent cette ambition :

- mieux articuler formation statutaire et continue dans une logique de parcours professionnel,
- renforcer l'ancrage de la FPS dans l'écosystème Éducation nationale – ESR – JES, grâce à des partenariats étendus (IH2EF, CNFPT, Universités, etc.),
- diversifier les formats, lieux et intervenants, tout en maintenant une exigence pédagogique forte et un accompagnement individualisé.

Enfin, la semaine inter-écoles du service public, qui a réuni 320 élèves issus de huit institutions partenaires, illustre l'ouverture croissante de la FPS à des logiques interprofessionnelles et interministérielles.



# 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)

		2023	2022	2021
21	Rémunérations d'activité	172 841 286	168 688 002	154 238 350
22	Cotisations et contributions sociales	113 252 919	110 610 501	101 953 090
23	Prestations sociales et allocations diverses	1 725 071	830 668	289 747
<b>TOTAL</b>		<b>287 819 276</b>	<b>280 129 171</b>	<b>256 481 187</b>

► Source : Chorus

BDS FPE 033 - Masse salariale brute annuelle cumulée  
des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre  
*Dix plus hautes rémunérations brutes des départements ministériels*

	Somme des dix plus hautes rémunérations (en euros)	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Durée cumulée en nombre de mois	Périmètre
2023	1 481 455	3	7	120	JS*
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)

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

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

Catégorie	2023			2022			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
<b>A+</b>	4	10	14	-	-	-	4	17	21
INSPECTEUR J.S.	4	10	14	-	-	-	4	17	21
<b>A</b>	5	16	21	3	3	6	7	26	33
ATTACHÉ ADM. ÉTAT	-	-	1	3	2	5	-	-	-
INGÉNIEURS RECH. ÉDUC.	-	-	-	-	1	1	-	-	-
PERS. DIR. ET ENS. ÉDUC.	-	1	1	-	-	-	-	-	-
PROFESSEURS DE SPORT	2	13	15	-	-	-	-	-	-
CONSEILLERS ED. POP. J.	3	1	1	-	-	-	-	-	-
<b>B</b>	25	8	8	11	2	13	1	1	2
SAENES	25	8	8	11	2	13	1	1	2
<b>C</b>	1	2	2	32	3	35	1	1	2
ADJENES	1	2	2	30	3	33	-	-	-
AGENTS CONTRACTUELS	-	-	-	2	-	2	-	-	-
<b>Total général</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>46</b>	<b>8</b>	<b>54</b>	<b>14</b>	<b>45</b>	<b>59</b>

► Source : INDIA rémunération

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

Décile	2023		2022		2021	
	F	H	F	H	F	H
1	1772	2176	1694	2134	1653	2181
2	2006	2438	1922	2381	1877	2402
3	2169	2654	2103	2596	2103	2603
4	2351	2843	2276	2772	2317	2772
5	2573	3100	2479	3002	2508	3036
6	2796	3404	2700	3319	2721	3307
7	3081	3651	2966	3550	2995	3512
8	3499	4063	3383	3927	3395	3923
9	4090	4930	3957	4827	3965	4739

## Rémunérations par décile, par corps (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	1144	2303	2549	2687	2825	2952	3199	3448	3637	4027
	F	392	2171	2402	2563	2694	2828	2946	3156	3493	3766
Conseillers éducation populaire et jeunesse	H	169	2069	2197	2318	2446	2597	2776	2934	3330	3639
	F	270	2050	2191	2326	2500	2665	2830	3041	3321	3659
Agents contractuels	H	526	1879	2321	2558	3029	3406	3735	4162	4675	5616
	F	314	1390	1445	1546	1750	2078	2385	2753	3406	4708
Conseiller technique pédagogique supérieur	H	100	3240	3482	3601	3752	3897	4102	4378	4666	5323
	F	65	3061	3269	3420	3586	3747	3861	4074	4350	4956
Inspecteur Jeunesse et Sport	H	131	2827	3142	3562	3850	4158	4388	4645	5054	5832
	F	81	2742	3153	3405	3651	3903	4202	4480	4857	5574
Attaché administratif d'État	H	76	2824	3176	3318	3567	3793	4038	4239	4639	5195
	F	129	2785	3047	3293	3412	3557	3729	3924	4363	4833
SAENES	H	70	1886	2000	2121	2243	2331	2457	2575	2737	2989
	F	331	1890	2012	2112	2202	2278	2358	2490	2663	2935
ADJENES	H	53	1461	1740	1872	1966	2023	2090	2192	2367	2604
	F	277	1657	1785	1875	1942	2005	2060	2127	2243	2530

## 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, total des rémunérations annuelles brutes versées

	2023																		Total
	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							
Contractuels droit privé sur EP	-	-	-	-	34	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	34	
A	-	-	-	-	34	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	34	
Contractuels droit public sur EP	20173	1805	1111864	1141578	1387896	2291823	1814699	2404938	953503	2002245	456130	981084	14567737						
A+	-	-	11967	-	123846	-	126832	-	16017	44953	-	-	323614						
A	-	-	165073	217101	310725	1751860	488483	1711893	41600	1370364	47832	568353	6673284						
B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
C	20173	1805	933672	909197	948068	526107	1178661	653857	879775	561041	373184	329404	7314943						
NC	-	-	1152	15280	5257	13856	20723	39188	16112	25888	35113	83327	255896						
Fonctionnaires ou magistrats	-	7029	1711463	2103197	8004329	7561064	19668110	23527578	21164962	30594791	8662869	18997620	142003012						
A+	-	-	239881	619338	1087757	917931	1406118	2184318	2172728	4992959	648977	2644541	16914547						
A	-	-	1157879	1329994	4881827	6013011	13760616	20165245	11943606	24076152	4330382	15567456	103226167						
B	-	-	191597	57873	1427448	371688	2653111	651758	3818465	912107	1944751	369145	12397944						
C	7029	-	121252	95728	603916	197767	1716402	443550	3197808	576444	1726158	383057	9069110						
NC	-	-	854	264	3381	60668	131864	82706	32355	37129	12602	33421	395244						
Militaires	-	-	-	-	-	-	16922	103760	24523	-	-	-	-						
A	-	-	-	-	-	-	16922	103760	24523	-	-	-	-						
B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
Total général	20173	8834	2823327	3244775	9392225	9852921	21499732	26036275	22142989	32597036	9118999	19978704	156715988						

► Source : INDIA Rémunérations

Pour les fonctionnaires, magistrats, militaires : traitement indiciaire brut

		2023													
00-19		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		
Fonctionnaires ou magistrats		5 346	1 210 719	1 488 456	5 611 401	5 448 749	14 305 095	17 336 841	15 478 480	22 987 430	6 508 319	14 652 762	105 033 597		
A+	-	-	132 718	365 935	665 243	520 401	809 594	1 302 906	1 332 415	3 002 980	430 008	1 664 545	10 226 745		
A	-	-	853 730	1 010 239	3 536 764	4 504 124	10 323 715	15 262 594	9 094 271	18 879 134	3 442 363	12 439 450	79 346 384		
B	-	-	133 427	42 794	979 910	253 065	1 891 150	444 797	2 742 632	6 75 470	1 382 897	272 564	8 818 704		
C	-	5 346	90 845	69 489	429 483	147 072	12 562 67	326 543	23 091 62	419 896	1 253 050	276 204	6 583 358		
NC	-	-	0	0	0	24 087	24 370	0	0	9 949	0	0	58 406		
Militaires		-	-	-	-	-	13 507	84 203	19 153	-	-	-	116 863		
A	-	-	-	-	-	-	13 507	84 203	19 153	-	-	-	116 863		
B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8 458		
Total général		5 346	1 210 719	1 488 456	5 611 401	5 448 749	14 318 603	17 421 043	15 497 634	22 987 430	6 508 319	14 652 762	105 150 461		

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

Emploi permanent (EP)	2023			2022			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Contractuels droit public sur emplois permanents	161	201	362	169	190	358	125	135	261
Fonctionnaires ou Magistrats	1351	1649	3000	1361	1640	3001	1234	1808	3042
Militaires	1	2	3	1	2	3	2	2	3
<b>Total général</b>	<b>1513</b>	<b>1852</b>	<b>3365</b>	<b>1531</b>	<b>1832</b>	<b>3363</b>	<b>1361</b>	<b>1945</b>	<b>3306</b>

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

Emploi permanent (EP)	2023			2022			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Contractuels droit public sur emplois permanents	1968	2435	4403	2058	2295	4353	1521	1630	3151
Fonctionnaires ou Magistrats	16493	19855	36348	16662	19747	36409	14700	19010	33710
Militaires	12	24	36	17	24	41	18	22	40
<b>Total général</b>	<b>18473</b>	<b>22314</b>	<b>40787</b>	<b>18737</b>	<b>22066</b>	<b>40803</b>	<b>16239</b>	<b>20662</b>	<b>36901</b>

## BDS FPE 039 - Indicateur de l'outil DGAFP destiné à l'analyse des écarts de rémunération entre F et H

	Rémunération brute payée <sup>1</sup> Femmes	Rémunération brute payée <sup>1</sup> Hommes	Écart	Ratio écart (% (F-H)/H)	Ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP <sup>2</sup>	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 corrigé des effets ségrégation des corps et démographie au sein des
Fonctionnaires	3522€	4094€	-572€	-14,0 %	-12,3 %	-67€	-368€	-128€	-9€	-0,2 %
Contractuels	2796€	3423€	-628€	-18,3 %	-18,2 %	1€	-204€	46€	-470€	-13,6 %

► 1. "La rémunération brute payée" correspond à la rémunération brute mensuelle moyenne attribuée aux agents.

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

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

Emploi non-permanent (ENP)	2023			2022			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Contractuels droit privé (apprentis)	26837	11475	38312	31249	18320	49569	44789	54174	98963
Contractuels droit public sur ENP	2884744	14079524	16964268	3053102	13750295	16803397	2583982	14383964	16967946
<b>Total général</b>	<b>2911581</b>	<b>14090999</b>	<b>17002580</b>	<b>3084351</b>	<b>13768615</b>	<b>16852966</b>	<b>2628771</b>	<b>14438138</b>	<b>17066909</b>

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

	2023			2022			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Contractuels droit privé (apprentis)*	1	0	1	0	0	0	3	3	6
Contractuels droit public sur ENP	52	224	275	62	235	297	12	13	25
<b>Total général</b>	<b>52</b>	<b>224</b>	<b>276</b>	<b>62</b>	<b>235</b>	<b>297</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>31</b>

► \* Changement de réglementation des modalités de décompte des apprentis dans les outils à disposition

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

	2023			2022			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Contractuels droit privé (apprentis)*	8	-	8	0	0	0	35	41	76
Contractuels droit public sur ENP	624	2686	3310	753	2818	3571	568	2903	3471
<b>Total général</b>	<b>632</b>	<b>2686</b>	<b>3318</b>	<b>753</b>	<b>2818</b>	<b>3571</b>	<b>603</b>	<b>2944</b>	<b>3547</b>

►\* Changement de réglementation des modalités de décompte des apprentis dans les outils à disposition

## 2. Les évolutions statutaires et indemnitaires 2023-2024

L'année 2023-2024 a été marquée par la volonté de poursuivre les travaux engagés les années précédentes tant pour améliorer les carrières que pour revaloriser les régimes indemnitaires et ainsi reconnaître l'évolution des conditions de travail, créer un cadre favorable à la fidélisation des agents et rendre les carrières plus attrayantes.

### ► Les inspecteurs de la jeunesse et des sports

Le transfert des inspecteurs jeunesse et sports des ministères sociaux vers celui de la Jeunesse et des Sports s'est traduit, au 1<sup>er</sup> janvier 2023, par une revalorisation des "montants socles" de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et par l'établissement d'une nouvelle cartographie des fonctions en cohérence avec les structures créées au ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse. Concrètement, par ces mesures, les agents ont bénéficié d'un gain minimum de 600€ bruts annuels.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2024, cette démarche a été complétée par l'intégration de la majoration d'encadrement dans les montants socles de l'IFSE des groupes 1 (revalorisation du montant socle de 2 400€ bruts annuels) et 2 (revalorisation du montant socle de 1 200€ bruts annuels). Cette mesure a permis de répondre à un double objectif : améliorer et simplifier les conditions de gestion de cette indemnité qui était attachée à l'exercice des fonctions, et permettre aux agents, en cas de mobilité, de conserver leur pouvoir d'achat. En parallèle, le montant socle de l'IFSE du groupe 3 a été revalorisé de 500€ bruts annuels afin d'éviter un décrochage par rapport à celui du groupe 2.

Par ailleurs, le ministère a obtenu, par arrêté du 27 juin 2023, la création de 76 emplois fonctionnels supplémentaires de chef de service départemental à la jeunesse, à l'engagement et aux sports au bénéfice des agents du corps des IJS qui occupent majoritairement ces emplois.

Cette mesure qui s'inscrit dans une logique de promotion et d'attractivité des talents porte à 96 au total le nombre de ces emplois fonctionnels et procure une revalorisation de rémunération conséquente pour les membres du corps qui occupent ces postes et remplissent les conditions réglementaires pour être nommés sur emploi fonctionnel. Les agents concernés ont ainsi bénéficié d'un gain indemnitaire de 9800€ bruts annuels et d'un classement indiciaire dans la grille du 2<sup>e</sup> grade des administrateurs de l'État culminant à l'indice 1806, équivalent HEF ; soit un gain total potentiel moyen brut par agent de 11315€ annuels.

Enfin, une demande d'évolution du corps des IJS vers un corps de seconde carrière, à l'image des corps pédagogiques territoriaux d'inspection, a été demandée par le ministère. Ce projet conduirait à aligner la grille indiciaire des IJS sur celle des inspecteurs de l'éducation nationale : structuration en deux grades au lieu de trois grades actuellement et échelon brut terminal en HEB bis (échelon spécial contingenté) au lieu de la HEB actuellement (échelon spécial contingenté). Il entraînerait la suppression du concours externe et réserverait principalement l'accès au corps aux fonctionnaires appartenant à un corps classé dans la catégorie A ou de même niveau, et aux agents non titulaires du niveau de la catégorie A, justifiant de quatre ans de services publics en l'une ou l'autre de ces qualités.

### 3. Les rémunérations des établissements publics du sport

#### A. Ventilation mensuelle de la masse salariale

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

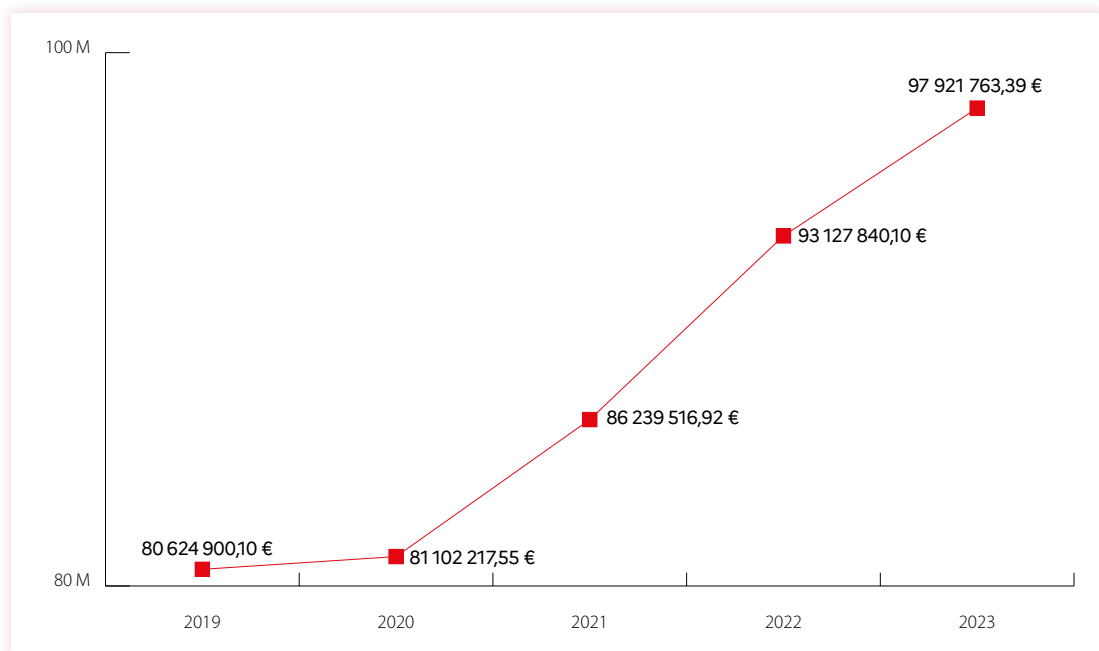
Mois	Masse salariale hors MS région	ETPT mensuel hors ETPT région	Consommation mensuelle des EPTP annuelle	Situation par quadrimestre		
Janvier	8 048 228,38 €	1 552,18 ETPT	129,35	Quadrimestre 1		
Février	8 262 852,54 €	1 561,98 ETPT	130,17	Masse salariale cumulée <b>32 914 855,40 €</b>		
Mars	8 517 133,66 €	1 565,57 ETPT	130,46	ETPT annuel cumulé <b>520,76</b>		
Avril	8 086 640,82 €	1 569,44 ETPT	130,79	Coût moyen/ETPT <b>5 267,08 €</b>		
Mai	8 105 120,84 €	1 567,85 ETPT	130,65	Quadrimestre 2		
Juin	8 143 692,43 €	1 572,60 ETPT	131,05	Masse salariale cumulée <b>32 786 090,37 €</b>		
Juillet	8 215 266,58 €	1 566,00 ETPT	130,50	ETPT annuel cumulé <b>522,82</b>		
Août	8 322 010,52 €	1 567,34 ETPT	130,61	Coût moyen/ETPT <b>5 225,88 €</b>		
Septembre	8 280 779,05 €	1 585,52 ETPT	132,13	Quadrimestre 3		
Octobre	8 419 985,32 €	1 595,25 ETPT	132,94	Masse salariale cumulée <b>35 561 942,98 €</b>		
Novembre	8 793 069,96 €	1 602,69 ETPT	133,56	ETPT annuel cumulé <b>532,13</b>		
Décembre	10 068 108,65 €	1 602,12 ETPT	133,51	Coût moyen/ETPT <b>5 569,10 €</b>		
Cumul par quadrimestre	Quadrimestre 1		Quadrimestres 1 & 2		Quadrimestres 1, 2 & 3	
	32 914 855,40 €	33%	65 700 945,77 €	65%	101 262 888,75 €	100%
	520,76	33%	1 043,58	66%	1 575,71	100%

## B. Ventilation par destination de la masse salariale

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

Répartition de la masse salariale par mission en 2023 (hors MNS)	Dépenses
<b>Total</b>	<b>97 921 763,39 €</b>
Fonctions support	33 571 221,26 €
Formation	23 959 984,88 €
SHN	27 339 277,67 €
Soutien à la vie associative	1 745 470,95 €
Recherche	7 619 404,00 €
RI	688 129,86 €
Politiques transversales	1 346 447,75 €
Divers	1 651 827,01 €

### 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 21% depuis 2019. C'est la masse salariale consacrée à la mission haut niveau qui a le plus progressé (+9,3 M€, +51%) sur la période 2019-2023. Cela s'explique notamment par la création en 2021 des maisons régionales de la performance.

# 6.

## Santé et sécurité au travail

### 1. Éléments de bilan sur la mise en œuvre du dispositif santé et sécurité au travail (SST) dans les établissements du sport et les DRAJES et SDJES

La synthèse suivante est établie sur la base des données recueillies par le questionnaire annuel "Bilan santé et sécurité au travail dans les établissements, écoles et instituts du sport 2024", présenté lors de la réunion de la formation spécialisée du CSA MEN du 3 décembre 2024.

Les données qui concernent les DRAJES et SDJES sont extraites du questionnaire "Bilan de la santé et de la sécurité au travail dans l'éducation nationale" qui porte notamment sur les services académiques.

#### A. Le dispositif SST

- ▶ Les instances de dialogue social en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (formations spécialisées ou CSA en l'absence de formation spécialisée) et leur fonctionnement

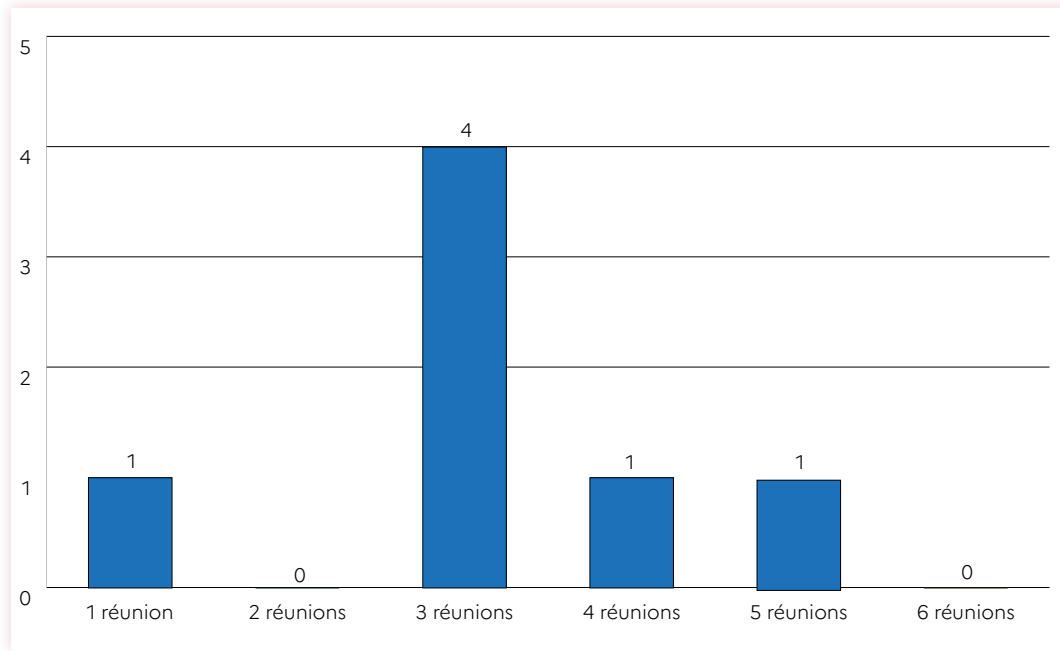
L'année 2023 a été celle de l'installation des nouvelles instances compétentes en matière de santé et de sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail. Les formations spécialisées (F3SCT) des comités sociaux d'administration (CSA) ont succédé aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Les premières semaines, voire les premiers mois de mandat, ont été consacrés à l'élaboration des règlements intérieurs des instances, à la désignation du secrétaire de l'instance et à l'établissement du calendrier de travail (réunions plénières, groupes de travail, programme des visites de service, poursuite des travaux initiés par les CHSCT, ...).

Dans les établissements du sport, les F3SCT se sont réunies à 22 reprises, soit une moyenne de 3,1 réunions par an (3,5 en 2022).

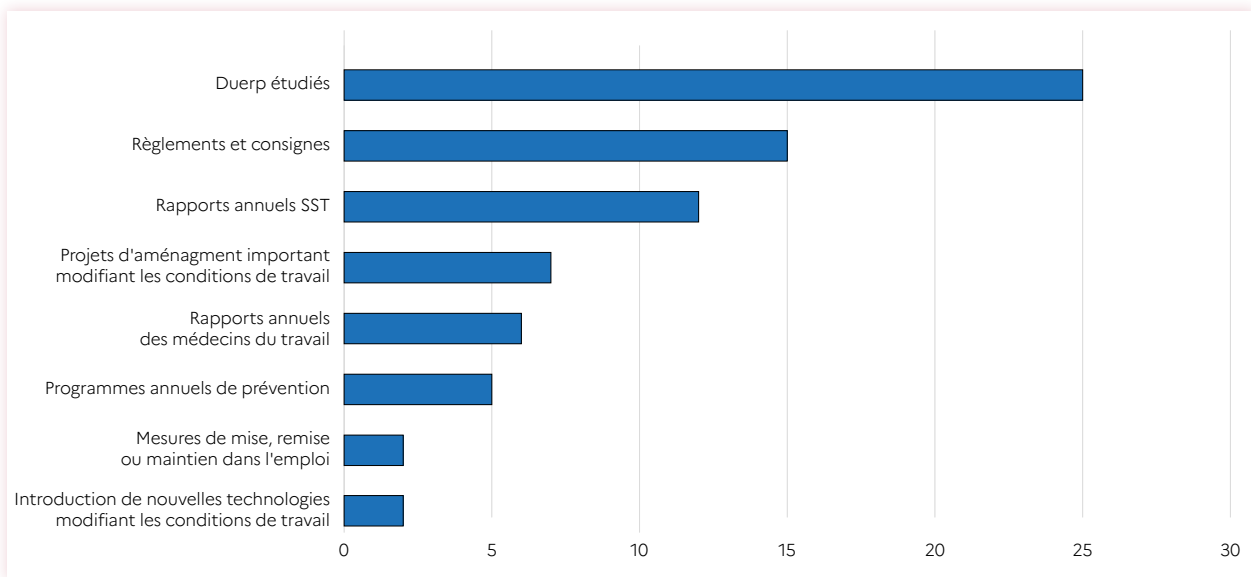
Les CSA reprenant les attributions des F3SCT totalisent 37 réunions, soit une moyenne de 2,6 réunions par an.

La sortie de la crise sanitaire et l'installation des nouvelles instances peuvent expliquer la baisse du rythme des réunions.

Répartition du nombre de réunions des F3SCT



Au cours de l'année 2023, 81 avis ont été adoptés. Ils se répartissent autour des thématiques suivantes :



Par ailleurs, 52 réunions de groupes de travail ont été recensées.

Concernant les DRAJES et les SDJES des points spécifiques à leur fonctionnement ont été inscrits à l'ordre du jour d'une F3SCT académique et de 4 F3SCT de région académique.

Des experts jeunesse, engagement et sports (JES) ont par ailleurs participé à 63 réunions de F3SCT A (dans 6 académies), 8 réunions de F3SCT SRA (dans 2 académies) et 33 réunions de F3SCT SA (dans 5 académies).

Par ailleurs, 6 réunions de groupes de travail portant spécifiquement sur des sujets JES ont été tenues.

Dans les établissements du sport, 12 visites de la formation spécialisée ont été réalisées dans 7 établissements. 9 rapports de visite ont été étudiés par les instances.

Pour les services en académie, les F3SCT SA ont réalisé 7 visites dont 2 en DRAJES et 1 en SDJES.

Les F3SCT des établissements ont réalisé 6 enquêtes, dont 3 concernaient un accident du travail.

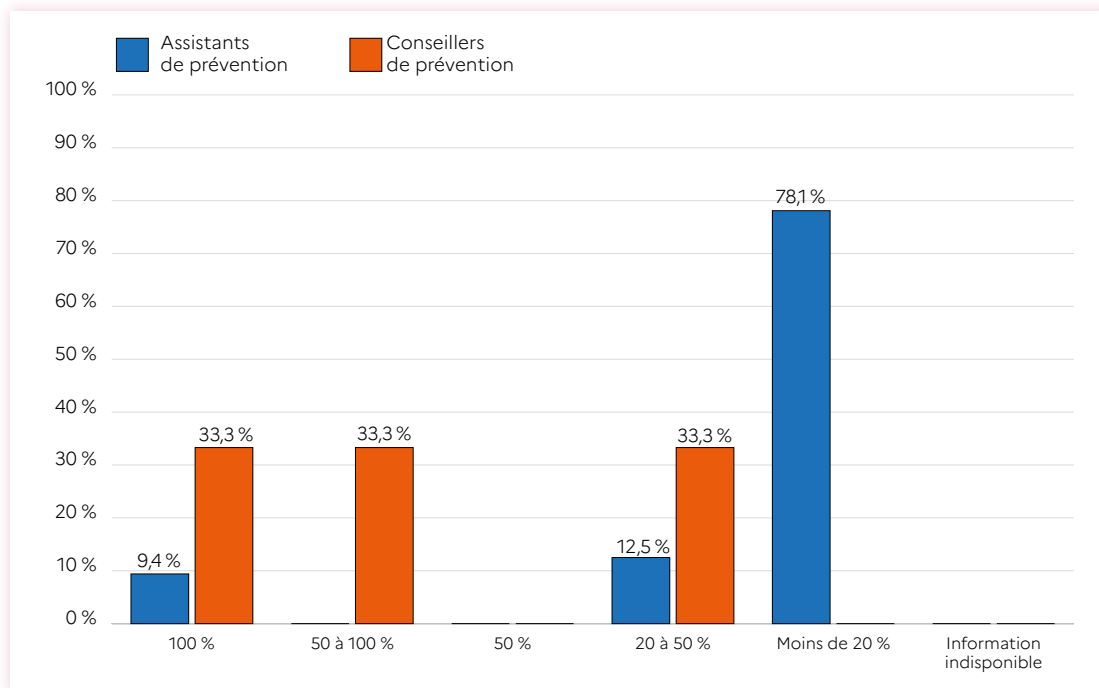
### ► Les acteurs de la prévention

Dans les établissements, 33 assistants et 3 conseillers de prévention sont recensés. 5 assistants de prévention ont pris leur fonction en 2023, soit un taux de renouvellement de 15,1%.

97,2% des assistants et des conseillers de prévention disposent d'une lettre de cadrage précisant leur mission et leurs objectifs ainsi que les moyens dont ils disposent pour les réaliser.

Les assistants et conseillers de prévention disposent d'une décharge de temps pour réaliser leur mission, le plus souvent à moins de 20% pour les assistants de prévention.

Les quotités de temps allouées aux missions d'assistants et conseillers de prévention se répartissent comme suit :



Les orientations stratégiques ministérielles 2022 invitaient les établissements à se tourner vers les structures académiques de prévention afin de bénéficier d'un accompagnement, notamment en matière de formation ou d'animation des réseaux de préventeurs. Près de 20% des établissements ont établi un lien fonctionnel avec ces structures académiques.

Dans les services académiques, 16 agents sont désignés comme assistants de prévention spécifiquement en charge des DRAJES ou des SDJES. Pour les autres services jeunesse et sports, c'est l'assistant ou le conseiller de prévention du rectorat d'académie, ou de la DSDEN, qui assure les missions de prévention.

Au cours de l'année scolaire 2023-2024, les ISST rattachés à l'IGESR ont inspecté 5 CREPS. Ces visites ont donné lieu à 34 propositions de mesures immédiates portant sur les exercices incendie, la conformité des machines dangereuses (dont contrôle des matériels de levage), le contrôle des systèmes de ventilation mécanique contrôlée, l'intervention des entreprises

extérieures et l'exploitation des bâtiments et installations techniques (vérification des installations électriques, surveillance de l'état de conservation des matériaux contenant de l'amiante et vérification des ascenseurs). Par ailleurs, ces visites ont donné lieu à 33 recommandations prioritaires portant principalement sur l'évaluation des risques professionnels et la programmation des actions de prévention, la structuration des réseaux de préventeurs, l'information et la formation et l'exploitation des bâtiments et des installations techniques.

Sur la même période, les ISST de l'enseignement scolaire ont réalisé 2 visites au sein des DRAJES. La première visite constituait une inspection des 2 sites d'une DRAJES, comprenant des échanges avec le délégué régional académique, la visite des espaces de travail et l'analyse des registres et des documents relatifs à la santé et la sécurité au travail. La seconde visite constituait une intervention également dans une DRAJES, organisée à la suite de la découverte d'amiante dans le bâtiment occupé par les services.

### ► La médecine de prévention

12 établissements du sport (57,1%) disposent d'un médecin du travail, 3 (14,3%) disposent d'au moins une infirmière en santé au travail (6 infirmières au total). Par ailleurs, 3 d'entre eux (14,3%) intègrent un psychologue du travail (3 psychologues au total).

83 agents ont bénéficié d'une surveillance médicale particulière, soit 67,5% des agents concernés.

360 agents ont passé une visite d'information et de prévention (VIP), effectuée par le médecin du travail (186) ou bien par l'infirmière en santé au travail (174). Les VIP ont concerné 16,4% des agents de l'État en poste.

207 agents ont bénéficié d'une visite médicale à la demande et 60 agents ont bénéficié d'un examen infirmier hors VIP.

Deux agents sont entrés dans le dispositif du suivi médical post-professionnel.

Enfin, 6 fiches d'exposition à l'amiante ont été établies (deux établissements concernés).

Les personnels des DRAJES et SDJES bénéficient de la médecine de prévention des services académiques organisée en équipes pluridisciplinaires, ou externalisée par convention.

22 académies disposent d'au moins un médecin du travail. 73 médecins du travail sont en poste. 5 académies font appel à un collaborateur médecin du travail.

Les équipes pluridisciplinaires comprennent 34 infirmières de santé au travail réparties dans 17 académies, 61 agents administratifs chargés du secrétariat, 3 psychologues cliniciens ainsi que 1 ergonome, et elles collaborent avec 20 psychologues du travail.

La quinzaine de médecins conseillers techniques des recteurs en poste interviennent en appui des équipes pluridisciplinaires.

### ► Les registres et documents de la prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail

Dans les établissements du sport, 19 d'entre eux (90,5%) déclarent disposer d'un DUERP. Ainsi 79 sites sont couverts par un DUERP dont 49,4% sont mis à jour annuellement. Enfin 77,2% des DUERP intègrent un volet "prévention des risques psychosociaux".

Dans les établissements 57,9% des DUERP débouchent sur un programme annuel de prévention. Le taux moyen de réalisation des actions inscrites dans les programmes annuels de prévention est de 68,9%.

Dans les structures académiques, 23,7% des services JS sont couverts par un DUERP, dont 45,5% intègrent un volet sur les RPS et 54,5% des DUERP débouchent sur un programme annuel de prévention.

Le registre de santé et de sécurité au travail (RSST) est mis à disposition des agents dans 90,5% des établissements, principalement au format papier. 85,7% des établissements ont mis en place une information aux agents concernant la mise à disposition du RSST.

Au cours de l'année, 48 signalements ont été recensés. 17 établissements déclarent que la F3SCT étudie les signalements. 2 établissements mentionnent une absence de signalement au cours de l'année.

Par ailleurs, 3 signalements d'un danger grave et imminent ont été recensés et tous ont été portés au registre spécial coté au timbre de la F3SCT. L'un d'entre eux a fait l'objet d'une saisine de l'inspection du travail.

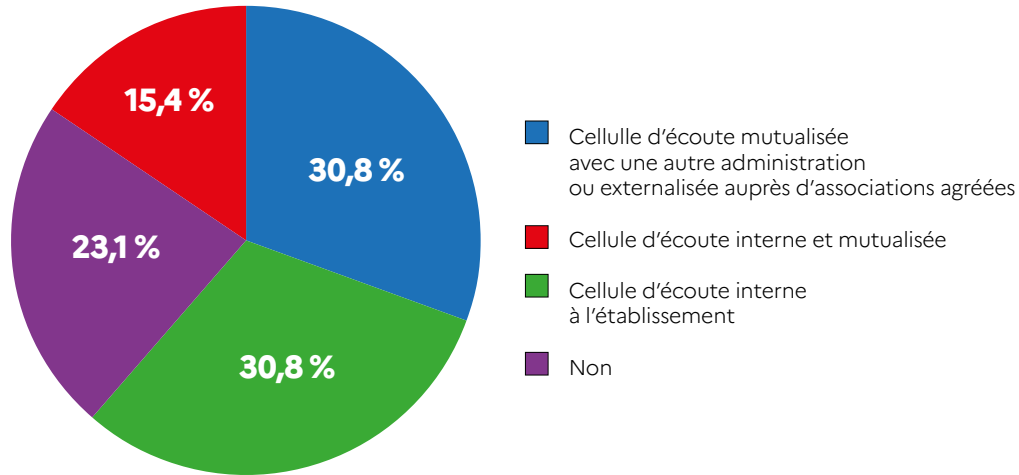
Dans les services académiques, les agents jeunesse et sport ont accès au même RSST que l'ensemble des personnels des rectorats et des DSDEN. 27 observations spécifiques aux services JES ont été inscrites.

Aucun signalement d'un danger grave et imminent n'a été recensé dans les DRAJES et les SDJES.

- Le dispositif de signalement, de recueil et de traitement des violences, discriminations, harcèlements et des agissements sexistes et sexuels (VDHASS)

13 établissements (68,4%) déclarent avoir mis en place un dispositif de signalement, de recueil et

de traitement des VDHAS. Les cellules d'écoute qui composent le dispositif peuvent être internes à l'établissement ou mutualisées comme le montre le diagramme suivant :



Au cours de l'année 2023, 6 signalements ont été recensés dont 2 via le dispositif dédié.

### B. Les accidents de service et de travail et les maladies professionnelles

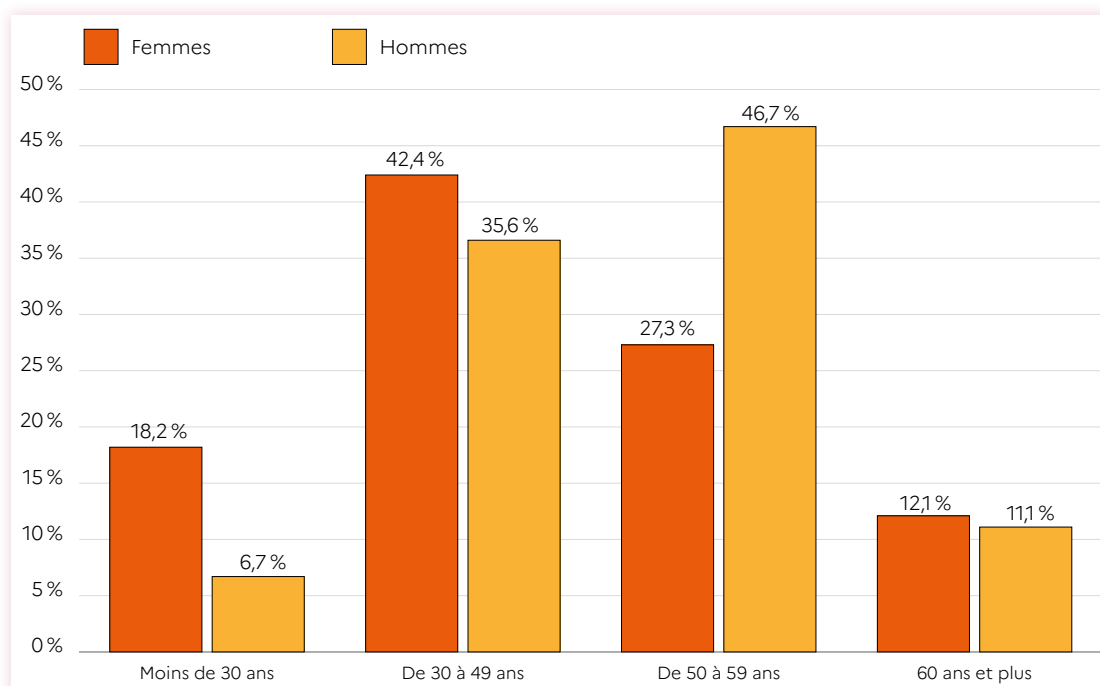
- Les accidents du travail

18 établissements du sport ont recensé au moins un accident du travail, soit un total de 77 accidents

du travail, dont 33 pour les femmes et 44 pour les hommes.

Les victimes sont à 42,8% des femmes et 57,1% des hommes. Le taux global d'accident est de 3,5 accidents pour 100 agents (2,8% pour les femmes et 4,3% pour les hommes).

La répartition des accidents en fonction du sexe et de l'âge de la victime est la suivante :



Les accidents du travail ont causé 1085 journées d'arrêt de travail dont 433 pour les femmes et 652 pour les hommes. La durée moyenne des arrêts de travail causés par un accident du travail est de 13,1 jours pour les femmes et de 14,8 jours pour les hommes. Le taux d'accident pour les femmes est de 10,5%. Ce taux atteint 15,4% pour les hommes.

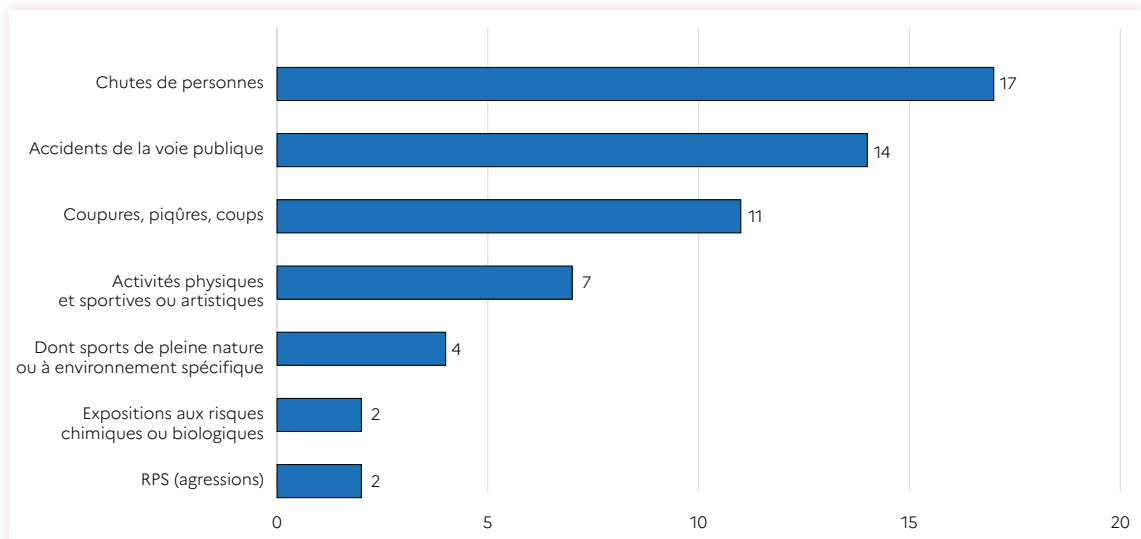
Les hommes ont plus d'accidents et des accidents causant des arrêts de travail plus longs.

3 structures déclarent des accidents en mission. Ces accidents sont au nombre de 11 et concernent

5 femmes et 6 hommes. Ils ont causé 65 journées d'arrêt de travail, soit 5,9 jours d'arrêt de travail en moyenne.

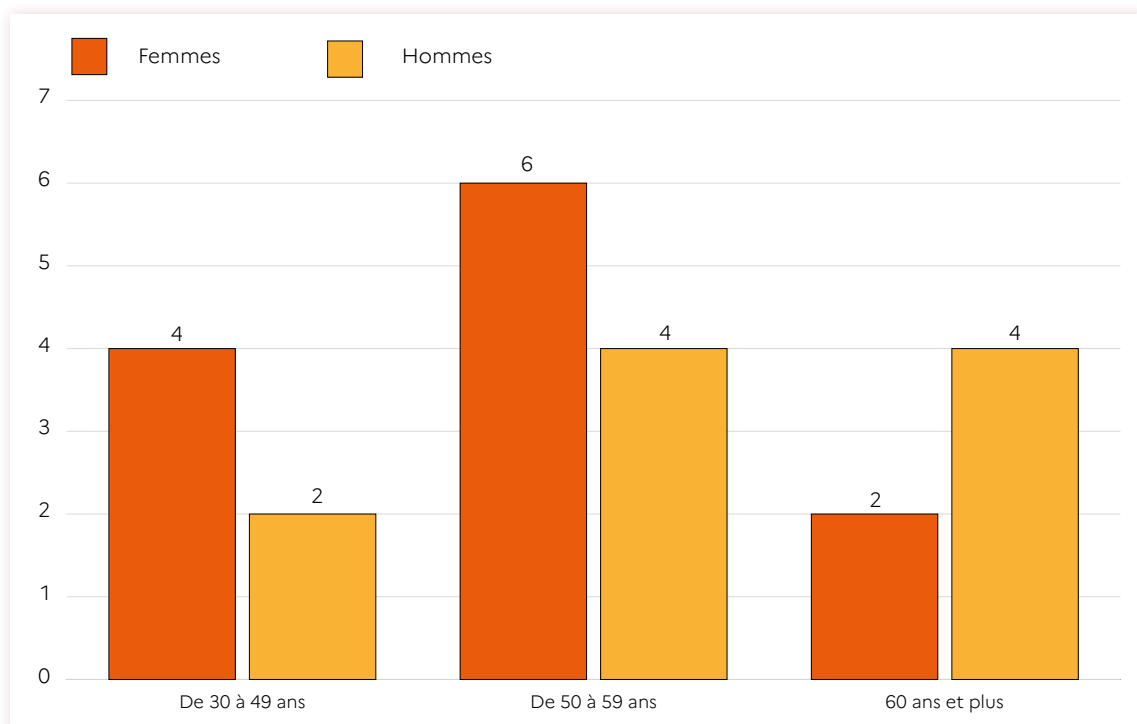
8 structures déclarent des accidents de trajet. Ces accidents sont au nombre de 18 et concernent 8 femmes et 10 hommes. Ils ont causé 202 journées d'arrêt de travail soit 11,2 jours d'arrêt de travail en moyenne.

Les principales causes d'accident de service dans les établissements sont :



Dans les services académiques JES, 22 accidents de service et maladies professionnelles ont été reconnus, dont 12 pour les femmes et 10 pour les hommes.

La répartition des accidents en fonction du sexe et de l'âge de la victime est la suivante :



12 accidents concernent des agents de SDJES, 8 de DRAJES et 2 de pôles CTS (conseillers techniques sportifs).

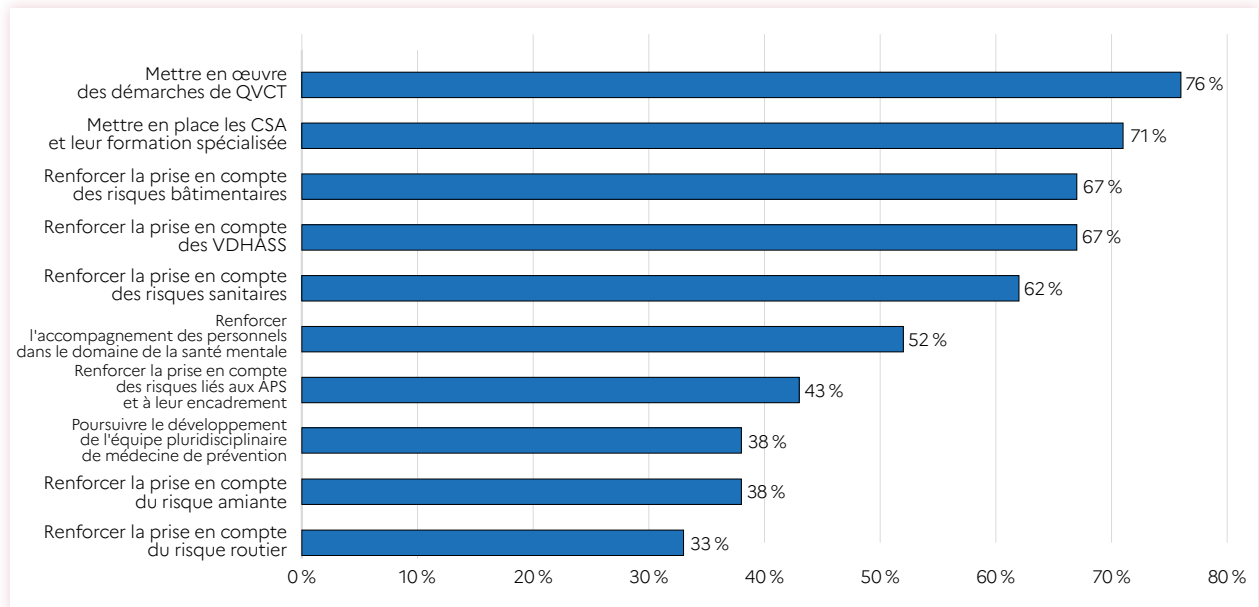
### ► Les maladies professionnelles

Une maladie professionnelle a été recensée en 2023 dans un établissement en lien avec une affection péri articulaire provoquée par certains gestes et postures de travail (tableau n°57 de l'annexe II du

code de la sécurité sociale).

### C. La prise en compte des orientations stratégiques ministérielles

Pour conclure sur les éléments de bilan sur la mise en œuvre du dispositif santé et sécurité au travail, le diagramme suivant présente le taux de réalisation des orientations stratégiques ministérielles (OSM) dans les établissements du sport :



## 2. Les actions engagées au niveau ministériel

### A. Le dialogue social ministériel

Pour accompagner la mise en place des formations spécialisées en matière de santé et sécurité au travail, des visio-conférences ont été organisées à destination des académies au premier trimestre 2023, pour présenter notamment la cartographie des instances, les attributions des formations spécialisées, l'articulation des compétences entre les CSA et les FS et la répartition des prérogatives de chacune des instances académiques.

Au niveau ministériel, la F3SCT du CSA ministériel s'est réunie **cinq fois en 2023** et **une fois au premier semestre 2024**. Deux séances plénières ont été consacrées à des sujets d'organisation et de fonctionnement de l'instance (dont règlement intérieur, désignation du secrétaire et du référent en matière

de violences, discriminations, harcèlements, violences sexistes et sexuelles).

La F3SCT a étudié les bilans annuels réglementaires et a été consultée sur les orientations stratégiques ministérielles portant sur l'année 2024. Elle a par ailleurs travaillé plus particulièrement sur les sujets suivants :

- accompagnement de 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 au ministère de l'Éducation nationale,
- projet d'arrêté relatif aux modalités d'utilisation du contingent annuel d'autorisations d'absence des membres des FS,

- le questionnaire de l'enquête ATMP portant sur l'année 2022 concernant les personnels jeunesse et sports des DRAJES SDJES et établissements du sport,
- nouveaux applicatifs métier : déploiement de l'application EME (éducateurs, manifestations, établissements),
- le Service national universel (SNU) et les conditions de travail des agents du périmètre jeunesse et sports.

## B. Les orientations stratégiques ministérielles (OSM)

Chaque année les établissements du sport et les académies sont invités à prendre en compte les OSM dans l'élaboration des programmes annuels de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ces OSM sont élaborées dans le cadre du dialogue social, en prenant en compte les différents éléments de bilan présentés à la F3SCT ministérielle.

Les OSM 2024 ont été présentées à la F3SCT ministérielle de l'éducation nationale le 19 décembre 2023 et à la F3SCT ministérielle de la jeunesse et des sports le 18 décembre 2023.

### Les enjeux stratégiques et les sujets prioritaires de ces OSM sont les suivants :

1. Faire vivre les formations spécialisées ou les CSA en l'absence de formations spécialisées, en facilitant l'exercice de leurs prérogatives opérationnelles, dont les enquêtes et les visites, et l'analyse des risques professionnels,
2. Porter une attention soutenue à certains risques professionnels : violences et menaces (dont attentat et intrusion), mises en cause des agents (notamment sur les réseaux sociaux), prévenir, signaler et traiter les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes, prévenir les risques psychosociaux en renforçant en particulier les actions de prévention primaire, prévenir le risque amiante, surveiller et améliorer la qualité de l'air intérieur, anticiper les risques liés aux épisodes météorologiques intenses, prévenir le risque routier, prévenir les risques liés aux activités physiques et à l'enseignement de l'EPS,
3. Pouvoir disposer de l'expertise de la médecine de prévention : poursuivre le recrutement des professionnels de la santé au travail, faciliter l'exercice professionnel des professionnels de l'équipe pluridisciplinaire, assurer le suivi

des mesures d'aménagement de poste préconisées par le médecin, préserver la santé mentale, orienter la surveillance médicale vers des publics prioritaires et mieux prendre en compte les spécificités de la santé des femmes,

4. Former et informer les agents, en fonction de leurs responsabilités et des missions qui leurs sont confiées.

Les OSM 2024 sont consultables à l'adresse suivante : <https://www.education.gouv.fr/media/160932/download>

# 7. Organisation du travail et temps de travail

## 1. Le télétravail

En 2023, les conditions d'éligibilité au télétravail des personnels relevant des périmètres "jeunesse" et "sports" ont été redéfinies. En effet, 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. À l'issue de ces débats, un accord majoritaire relatif au déploiement du télétravail dans les périmètres "éducation nationale", "jeunesse" et "sports" a été signé le 12 juin 2023.

Sur chacun des thèmes développés par cet accord (conditions d'exercice, modalités d'instruction des demandes, ...), l'objectif a été de mieux prendre en compte les aspirations partagées par tous de moderniser l'organisation du travail pour préserver l'attractivité de nos métiers, protéger la santé des personnels et développer la qualité de vie et les conditions de travail tout en garantissant l'accomplissement optimum des missions du service public de l'éducation, de la jeunesse et des sports.

Cet accord implique que les règlements intérieurs et accords locaux existants soient, progressivement, adaptés à ses stipulations après présentation, pour information, aux membres du comité social d'administration compétent.

## 2. Les inspecteurs de la jeunesse et des sports

Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé par motif (BDS FPE0168)

			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	7	5					12
40 à 49 ans	4	4					8
50 ans et plus	10	11					21
CLM	Moins de 30 ans	-				-	-
	30 à 39 ans	-				-	-
	40 à 49 ans	-				-	-
	50 ans et plus	-				1	1
CLD	Moins de 30 ans	-				-	-
	30 à 39 ans	1				-	1
	40 à 49 ans	-				-	-
	50 ans et plus	1				1	2
CITIS	Moins de 30 ans	-				-	-
	30 à 39 ans	-				-	-
	40 à 49 ans	-				-	-
	50 ans et plus	-				1	1
<b>Total</b>					<b>26</b>	<b>23</b>	<b>49</b>

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

► Source : RenoirH (DE)

## Nombre total de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année par motif (BDS FPE 169)

			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	201	13					214
40 à 49 ans	63	70					133
50 ans et plus	159	181					340
CLM	Moins de 30 ans	-				-	-
	30 à 39 ans	-				-	-
	40 à 49 ans	-				-	-
	50 ans et plus	-				45	45
CLD	Moins de 30 ans	-				-	-
	30 à 39 ans	363				-	363
	40 à 49 ans	-				-	-
	50 ans et plus	363				318	681
CITIS	Moins de 30 ans	-				-	-
	30 à 39 ans	-				-	-
	40 à 49 ans	-				-	-
	50 ans et plus	-				362	362
Accident de trajet pour raison de service	Moins de 30 ans	-				-	-
	30 à 39 ans	-				-	-
	40 à 49 ans	-				-	-
	50 ans et plus	-				-	-
Maladie professionnelle	Moins de 30 ans	-	-	-			
	30 à 39 ans	-	-	-			
	40 à 49 ans	-	-	-			
	50 ans et plus	-	-	-			
<b>Total</b>					<b>1192</b>	<b>989</b>	<b>2181</b>

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

► Source : RenoiRH (DE)

### 3. Les jeux olympiques et paralympiques

Les Jeux olympiques et paralympiques de 2024 à Paris (JOP 2024), événements inédits par leur complexité, leur durée et leur ampleur ont mobilisé les agents du ministère sur la période 2023-2024.

Le plan de maintien d'activité (PMA), élaboré par chaque administration centrale et déconcentrée ainsi que par les opérateurs et établissements de l'État, précisait les modalités d'organisation des services rendus nécessaires pour garantir le déroulement des JOP dans les meilleures conditions possibles tout en assurant la continuité du service.

Le 16 octobre 2023, les services déconcentrés du MSJOP ont été destinataires d'une note de service relative au PMA durant les JOP. Il a été demandé à chaque service et à chaque établissement d'élaborer son PMA. Les SDJES ont été invités à mettre en place une astreinte pendant

toute la période du PMA et d'identifier un numéro de téléphone unique d'appel de cette astreinte.

La DRAJES Île-de-France et les SDJES de région parisienne ont été particulièrement impliqués avec un taux de mobilisation des équipes entre 60% et 100% entre le 8 mai et le 8 septembre. Hors DRAJES Île de France, 450 à 500 agents ont été mobilisés par les JOP pour l'ensemble des régions académiques.

Le PMA de la direction des sports a été activé du 8 mai 2024 (date d'arrivée de la flamme olympique à Marseille) au 9 septembre 2024 (lendemain de la cérémonie de clôture des Jeux paralympiques).

Au sein de la direction des sports, un expert de haut niveau, placé sous l'autorité de la directrice, a assuré des missions d'appui dans les domaines juridique et finan-

cier, ainsi qu'un suivi permanent et attentif de leurs travaux, notamment dans la perspective de leurs conseils d'administration. En outre, il a contribué au déploiement des animations territoriales autour des Jeux et du programme d'héritage de l'État.

En plus de ses missions pérennes, la direction des sports (DS), l'agence nationale du sport (ANS), le réseau des services déconcentrés, le réseau des établissements du ministère des Sports et le réseau des conseillers techniques sportifs (CTS), ont contribué à la mise en œuvre des missions spécifiques aux Jeux.

► La participation aux instances de veille et d'alerte : le centre national de commandement stratégique (CNCS), la cellule interministérielle de crise (CIC) et les centres opérationnels départementaux.

L'organisation gouvernementale de la gestion des crises majeures lors des Jeux olympiques et paralympiques a été validée en septembre 2023.

La cellule interministérielle de crise est l'instance de pilotage interministériel politique et stratégique de l'action gouvernementale pour la gestion des crises majeures. Elle a pour objectif la mise en commun des ressources de l'État en matière de recherche et d'analyse de l'information, d'anticipation et de communication.

Le CNCS est une structure interministérielle rattachée au ministère de l'Intérieur et des Outre-mer chargée d'assurer le suivi et la veille des grands événements sportifs internationaux (GESI). Il collecte, analyse et synthétise l'information liée aux GESI en vue de restituer, diffuser des points de situation quotidiens aux autorités décisionnelles et d'anticiper l'évolution de l'évènement. 20 agents volontaires bénéficiant de l'habilitation de niveau « secret » de la DS ont été mobilisés pour assurer la fonction d'officier de liaison (ODL) pour l'une des 110 vacations à couvrir au sein du CNCS et/ou de la CIC. Les SDJES étaient à leur niveau préparés à participer au centre opérationnel départemental (COD) sur activation du préfet de département.

► L'animation territoriale des Jeux et le déploiement de la grande cause nationale en 2024 dédiée à la promotion de l'activité physique et sportive

Les services déconcentrés ont mis en place des "plans d'animation territoriale" pour fédérer l'ensemble de la population française autour des JOP et en lien avec les événements organisés dans le cadre de la Grande cause nationale (GCN) 2024 promouvant l'activité physique et sportive. Près de 1400 projets, dont certains

accompagnés financièrement par les services ont été menés sur le territoire en complément des dispositifs existants développés par le comité d'organisation des JOP, notamment "Terre de Jeux 2024" qui concernait plus de 4000 collectivités territoriales.

La GCN 2024 destinée à promouvoir l'activité physique et sportive et à renforcer sa place dans la société, autour du repère de 30 mn d'activité physique par jour, a bénéficié du soutien du ministère des Sports à hauteur de 10,5 M€. Il s'est agi d'accompagner, d'une part, des projets d'envergure nationale (avec un apport de fonds privés de 2 M€) et d'autre part, des projets emblématiques dans les territoires proposés par les conférences régionales des sports. 3159 événements et projets ont été labellisés.

En outre, en dehors d'une mission d'encadrement des équipes de France, 75 conseillers techniques et sportifs (CTS) ont été mobilisés, par les DRAJES dans le cadre de la mise en œuvre des Plans d'animation territoriale (PAT) et 34 ont servi dans l'organisation des épreuves compte tenu de l'expertise qui est la leur.

Dans ce cadre le Musée national du sport a été pleinement investi dans la GCN 2024 par la valorisation des bienfaits du sport. Il a mis en place un programme évènementiel dédié au sport-santé notamment.

► La mise en place de la billetterie populaire de l'État

La direction des sports a assuré le pilotage du programme de billetterie populaire destinée au mouvement sportif et aux agents publics de catégorie B ou C fortement impliqués dans l'organisation de son périmètre ministériel.

► Le déploiement des mesures retenues dans le cadre du programme "Gagner en France"

Cette permanence de veille et d'alerte (PVA) a constitué le point d'entrée pour les sollicitations et a fait office d'interface avec le centre national de commandement stratégique (CNCS) et les interlocuteurs concernés. La PVA, installée au Club France a permis aux agents de permanence de traiter l'ensemble des sollicitations.

5 agents de la direction des sports en lien avec des référents identifiés au sein de la délégation française, de l'ANS et de l'INSEP ont été mobilisés. La permanence est restée active, en continu, tous les jours des JOP.

Par ailleurs, pendant les Jeux et afin de garantir un traitement efficace des signalements pour des faits de vio-

lence, notamment à caractère sexuel, la cellule signalements a été identifiée comme un acteur clé dans le processus d'information des fédérations et des services déconcentrés. À ce titre, elle était présente au Club France ainsi qu'au village olympique.

- ▶ La présence et la visibilité du ministère au club France

Pendant la durée des JOP, le ministère chargé des Sports a été présent dans l'espace promotionnel et de rencontre, "Club France", pour accompagner la délégation française, assurer la visibilité et la promotion des actions de politiques publiques mises en œuvre par le ministère ainsi qu'organiser des opérations d'hospitalités et de relations publiques tout en offrant des espaces de travail aux collaborateurs du ministère.

73 agents de la direction des sports ont participé à l'activité du Club France principalement en animant des stands dédiés aux thématiques du sport et de la grande cause nationale, de 10 à 20 heures tous les jours des JOP.

- ▶ La préparation des séquences diplomatiques qui se sont déroulées en amont et pendant les Jeux

La mission des affaires européennes et internationales a été chargée de l'organisation de la réception, avec le soutien d'une société spécialisée dans l'événementiel, des ministres des sports étrangers dans le cadre des cérémonies d'ouverture des JOP. Elle a participé aussi à la préparation des réunions bilatérales qui ont eu lieu pendant les JOP. Pendant les JOP, un roulement entre les 4 agents mobilisés a été mis en place.

- ▶ L'accueil de délégations françaises et étrangères dans certains des établissements du ministère

Dans le cadre de la préparation et du déroulement des Jeux olympiques et paralympiques 2024, la direction des sports a demandé aux établissements publics de lui communiquer leur PMA.

Parmi les 22 établissements, 6 ont été considérés comme étant plus particulièrement sensibles au regard de leur degré de mobilisation. En effet, l'INSEP, les CREPS de Vichy, de Wattignies, Île-de-France et de Montpellier site de Font-Romeu ont notamment accueillies des délégations françaises et ukrainiennes tandis que le CREPS de Reims a reçu la délégation des réfugiés paralympiques.

- ▶ L'homologation des enceintes sportives dédiées aux Jeux

Les SDJES et la DS ont été appelés à participer à l'homologation par la CNSSES de 10 enceintes sportives installées dans 6 départements (44, 75, 77, 78, 92, 93).



# 8. Dialogue social

## 1. Instance de dialogue social

### A. Nombre de réunions de l'instance au cours de l'année (BDS RSU 177)

En 2023-2024, l'instance ministérielle de consultation nationale se réunit environ deux fois par trimestre. Le nombre de votes défavorables unanimes apparaît constant par rapport au nombre de séances.

CTMJS - CSAMJS	Année scolaire			
	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Nombre de réunions	15	10	14	8
dont VDU (vote défavorable unanime)	3	2	2	1

### B. Nombre de réunions de l'instance au cours de l'année (BDS RSU 177)

En 2023/2024, les lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels des ministères en charge de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports ont fait l'objet d'un vote unanime défavorable.

Durant l'année scolaire 2023/2024, tous les CSA se sont tenus car le quorum a été atteint.

## 2. Nombre de représentants du personnel (BDS RSU 176)

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 <i>élections prof. en décembre 2022</i>	Titulaires	5	10	15
	Suppléants	8	7	15
Septembre 2024	Titulaires	5	10	15
	Suppléants	8	7	15

La composition du CSAMJS au 1<sup>er</sup> septembre 2024 traduit un léger déséquilibre au niveau global (13 femmes pour 17 hommes), accentué en ce qui concerne la répartition des sièges de titulaires (5 femmes pour 10 hommes).

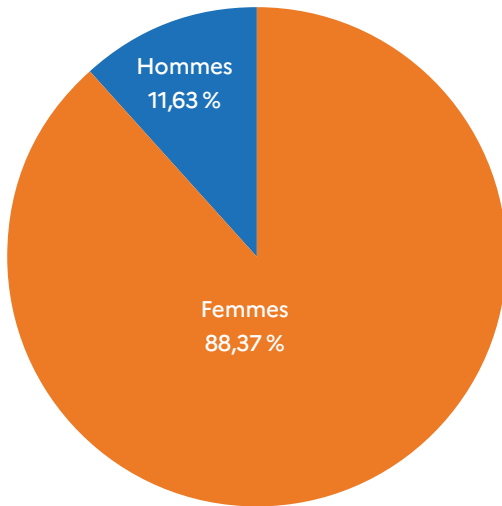
## 3. Les décharges syndicales

### A. Volume annuel du contingent global de crédit de temps syndical prévu à l'article 16 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 (BDS RSU 181)

À la suite des résultats des élections professionnelles de décembre 2022 et le renouvellement général des comités sociaux, le contingent global de crédit de temps syndical s'est établi à 23,104 ETP.

## B. Répartition des bénéficiaires de décharges par sexe

Sur l'année 2023-2024, 11,63 % des bénéficiaires de décharge syndicale sont des hommes alors qu'ils représentent 54 % des effectifs.



## 4. Recours examinés en CAPN (BDS RSU 187 Nombre de recours examinés en réunion de CAP et de CCP au cours de l'année, ventilé selon les critères de répartition suivants: formés suite à saisine de droit et formés suite à la demande de l'agent)

Les données ci-après concernent la CAPN des CTPS, PS et CEPJ et des données pour les IJS (CAPN des IA, IPR, IEN et IJS). Un seul recours a été examiné en CAPN durant l'année scolaire 2023-2024. La possibilité de déposer un recours a été créée dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique, qui a modifié les compétences des commissions administratives paritaires. Les

compétences redéfinies distinguent les recours examinés suite à saisine de droit et les recours examinés suite à saisine de l'agent. En 2023-2024, le recours examiné en CAPN faisait suite à la saisine d'un agent (recours sur l'appréciation finale de la valeur professionnelle portée sur le compte rendu du rendez-vous de carrière).

## 5. Jours non travaillés au cours de l'année 2023 pour faits de grève

Le nombre de jours non travaillés au cours de l'année 2023 pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou à un mot d'ordre local est de 341 jours pour l'année 2023 (indicateur BDS RSU 188).

Ce nombre recoupe les données concernant 6 journées nationales d'action du premier trimestre 2023 contre

la réforme des retraites (19 janvier, 31 janvier, 7 février, 16 février, 7 mars, 15 mars).

Cet indicateur concernant le nombre de jours non travaillés comprend les données pour les CREPS ainsi que celle de l'INSEP, de l'ENVSJN, de l'ENSM, du MNS et de l'IFCE.

## 6. Le suivi de l'agenda social

L'article R 253-2 du CGFP instaure un débat régulier sur la programmation des travaux favorisant le recours à un agenda social: "Le comité social d'administration débat au moins une fois par an de la programmation des travaux".

Dans la programmation des travaux du CSAMJS de 2023 et 2024, trois axes ont été définis et déclinés en thématiques qui ont fait l'objet de groupes de travail.

L'agenda social précise également les débats annuels obligatoires devant être inscrits à l'ordre du jour des séances du CSAMJS, ces sujets ont aussi donné lieu à des groupes de travail préparatoires.

GT réalisés en 2023	
<b>Axe 1: Revalorisation, reconnaissance, missions</b>	
Chantier missions/moyens	4
Vademecum RH JS	0
Formation professionnelle statutaire	0
Inspecteur jeunesse et sports	1
PTP	3
PTP: revalorisation indemnitaire et adhésion au RIFSEEP	4
Intégration dans les groupes de fonctions RIFSEEP de la filière des missions exercée dans des service JS	0
Contractuels non enseignants	0
<b>Total des GT Axe 1</b>	<b>12</b>
<b>Axe 2: Égalité professionnelle, lutte contre les discriminations, lutte contre les VSS</b>	
Égalité professionnelle	3
Lutte contre les VSS	4
Diversité, lutte contre les discriminations	0
<b>Total des GT Axe 2</b>	<b>7</b>
<b>Axe 3: Accompagnement, formation, organisation et qualité de vie au travail</b>	
Politique de formation continue	2
Politique d'accompagnement RH de tous les agents	0
Télétravail	1
PSC	18
Qualité de vie et conditions de travail	0
<b>Total des GT Axe 3</b>	<b>21</b>
<b>Débats annuels obligatoires devant le CSAMEN</b>	
LDG carrière et mobilité	5
RSU	1
<b>Total des GT relatifs aux débats annuels obligatoires</b>	<b>6</b>
<b>Total des GT réalisés en 2023</b>	<b>46</b>

GT réalisés en 2024	
<b>Axe 1: Revalorisation, reconnaissance, missions</b>	
Chantier missions/moyens	0
Vademecum RH JS	2
Formation professionnelle statutaire (commun 4 corps)	1
Identification des grands principes applicables à tous les contractuels	1
PTP: décrets statutaires	2
PTP: revalorisation indemnitaire et adhésion au RIFSEEP	2
Intégration dans les groupes de fonctions RIFSEEP de la filière des missions exercée dans des service JS	0
Cadre de gestion et de rémunération des contractuels enseignants	1
<b>Total des GT Axe 1</b>	<b>9</b>
<b>Axe 2: Égalité professionnelle, lutte contre les discriminations, déontologie</b>	
Égalité professionnelle	13
Lutte contre les discriminations	0
Déontologie, lanceurs d'alerte	1
<b>Total des GT Axe 2</b>	<b>14</b>
<b>Axe 3: Accompagnement, formation, organisation et qualité de vie au travail</b>	
Politique de formation continue	1
Politique d'accompagnement RH	0
Accord télétravail (bilan de la première année de mise en œuvre)	0
Qualité de vie au travail dont fin de carrière	1
<b>Total des GT Axe 3</b>	<b>2</b>
<b>Débats annuels obligatoires devant le CSAMEN</b>	
Programmation des travaux	1
LDG mobilité	5
LDG carrière	2
LDGS	1
Conduite du dialogue social (vademecum)	0
Handicap (bilan/perspectives)	0
BDS/RSU	2
<b>Total des GT relatifs aux débats annuels obligatoires</b>	<b>11</b>
<b>Total des GT réalisés en 2023</b>	<b>36</b>

# 9. État de la situation comparée des femmes et des hommes

## Périmètre de la jeunesse, des sports et des jeux olympiques et paralympiques

### 1. Vue d'ensemble

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, le rapport social unique de chaque département ministériel présente l'état de la situation comparée des femmes et des hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 231-2 du code général de la fonction publique.

Cet état intègre 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 également des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il détaille, le cas échéant, l'état d'avancement des mesures du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'état de la situation comparée des femmes et des hommes 2023-2024 pour le périmètre ministériel de la jeunesse et des sports comporte :

- I. **Une première partie sur la mise en œuvre de la politique ministérielle d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.** Seront présentés ici le premier et le deuxième plan d'action, le dernier bilan annuel et la labellisation égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et diversité par l'AFNOR.
- II. **Une seconde partie présentant les données sexuées** relatives notamment aux effectifs, au recrutement, à la carrière à la formation des agents contenues dans :
  - la base de données sociales du périmètre du comité social d'administration ministériel de la jeunesse et des sports (CSAMJS),
  - les bilans annuels du plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des MENJS et MESRI 2021-2023.

Pour la présentation des tableaux, un arbitrage a été nécessaire pour concilier précision et lisibilité. Toutefois, la présentation de données pluriannuelles conduit à une densification du document.

## Plan

### Présentation

#### PREMIÈRE PARTIE – La politique ministérielle d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1. Le plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
  - ▶ Le cadre juridique
  - ▶ Le premier plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des MENJ et MESRI 2021-2023 publié le 8 mars 2021
2. Le suivi de la mise en œuvre des mesures du premier plan national d'action
3. Le deuxième plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2027
4. La labellisation AFNOR "égalité professionnelle entre les femmes et les hommes" et "diversité"
  - ▶ Le premier audit initial
  - ▶ Le second audit dit "de suivi" ou "de surveillance"
  - ▶ Le prochain audit de renouvellement des labels

### Textes de référence

#### DEUXIÈME PARTIE – Les données sexuées

##### 1. Les effectifs

- Tableau 1 – Effectifs physiques des personnels BIATPSS titulaires gérés par filière, catégorie statutaire, corps et sexe en 2023
- Tableau 2 – Effectifs physiques des personnels BIATPSS gérés par filière, catégorie statutaire, corps et sexe en 2022
- Tableau 3 – Effectifs en ETP des personnels BIATPSS gérés par filière, catégorie statutaire, corps et sexe en 2023
- Tableau 4 – Effectifs en ETP des personnels BIATPSS gérés par filière, catégorie statutaire, corps et sexe en 2022
- Tableau 5 – Effectifs en ETP des inspecteurs jeunesse et sports par sexe en 2021, 2022 et 2023
- Tableau 6 – Effectifs en ETP de personnels BIATPSS contractuels gérés par filière, catégorie et sexe en 2023
- Tableau 7 – Effectifs physiques des personnels BIATPSS contractuels par emploi, besoin, nature de contrat et sexe en 2023
- Tableau 8 – Effectifs physiques des personnels BIATPSS contractuels gérés par filière et sexe en 2022
- Tableau 9 – Effectifs de non titulaires gérés en ETP par type de contrat et par sexe en 2023
- Tableau 10 – Effectifs physiques des agents titulaires et contractuels de l'Etat et des régions par type de contrat, par catégorie et par sexe en 2023

##### 2. Les recrutements

- Tableau 11 – Nombre de postes et de candidats aux concours de Jeunesse et Sports par type de concours, par corps et sexe en 2021, 2022 et 2023
- Tableau 12 – Ensemble des admis aux concours de Jeunesse et Sports en 2021, 2022 et 2023
- Tableau 13 – Nombre d'agents BIATPSS fonctionnaires recrutés au cours de l'année 2023 par catégorie statutaire, corps, voie d'accès et sexe

Tableau 14 – Nombre d’agents nommés ou renouvelés sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant en administration centrale et en services déconcentrés, dont en primo-nomination par sexe en 2021, 2022 et 2023

Tableau 15 – Nombre d’agents contractuels recrutés sur un emploi permanent par catégorie statutaire, type de contrat et sexe au cours de l’année 2023

### 3. Les parcours professionnels

Tableau 16 – Nombre de promus par grade par filière, catégorie statutaire, corps/grade, âge moyen et sexe - Personnels BIATPSS titulaires en 2023

Tableau 17 – Durée moyenne dans le grade d’origine des promus au choix en 2023 par filière, catégorie statutaire, corps/grade et sexe - Personnels BIATPSS titulaires en 2023

Tableau 18 – Nombre d’inspecteurs jeunesse et sports promus par grade, part des femmes, âge moyen, en 2021, 2022 et 2023

Tableau 19 – Nombre d’agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l’année selon le motif de départ par filière, catégorie statutaire, corps et sexe - Personnels BIATPSS titulaires - 2023

Tableau 20 – Nombre de promouvables par corps, par filière, catégorie statutaire, corps/grade, âge moyen et sexe - Personnels BIATPSS titulaires en 2023

Tableau 21 – Nombre d’agents promouvables par corps et par sexe pour l’accès au corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports en 2021, 2022 et 2023

Tableau 22 – Nombre d’agents promus par liste d’aptitude dans le corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports, par tranche d’âge et sexe en 2021, 2022 et 2023

Tableau 23 – Nombre de ruptures conventionnelles par corps, âge et sexe - Inspecteurs Jeunesse et Sports – 2021, 2022, 2023

Tableau 24 – nombre d’agents formés par catégorie statutaire et par sexe en 2023

### 4. Organisation et temps de travail

Tableau 25 – Nombres de journées de formation par action de formation par catégorie statutaire et par sexe en 2023

Tableau 26 – Nombre de stagiaires en formation par actions de formation par catégorie statutaire et par sexe en 2023

Tableau 27 – Nombre de demandes et de décisions d’actions de formations par catégorie statutaire et par sexe en 2023

### 5. Les rémunérations

Tableau 28 – Index “égalité professionnelle Femmes/hommes”

- Indicateur n°1 de l’index égalité: écarts de rémunération des fonctionnaires en 2022 et 2023
- Indicateur n°2 de l’index égalité: écarts de rémunération des contractuels en 2022 et 2023
- Indicateur n°3 de l’index égalité: effectifs de promouvables et de promus par corps en 2022 et 2023
- Indicateur n°4 de l’index égalité: effectifs de promouvables et de promus par grades en en 2022 et 2023
- Indicateur n°5 de l’index égalité: dix plus hautes rémunérations brutes des départements ministériels en 2022 et 2023
- Indicateur n°6 de l’index égalité: % de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10% des plus hautes rémunérations des emplois de type 1 à 5 du DNE en 2022 et 2023

Tableau 29 – Pour les fonctionnaires, magistrats, militaires: traitement indiciaire brut par catégorie statutaire, par tranche d'âge et par sexe en 2023

Tableau 30 – Pour les fonctionnaires, magistrats, militaires: traitement indiciaire brut par catégorie statutaire, par tranche d'âge et par sexe en 2022

Tableau 31 – Pour les fonctionnaires, magistrats, militaires: traitement indiciaire brut par catégorie statutaire, par tranche d'âge et par sexe en 2021

Tableau 32 – Pour les agents sur emploi permanent Nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés

Tableau 33 – Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA par catégorie statutaire, par corps et par sexe en 2021, 2022 et 2023

Tableau 34 – Distribution des rémunérations nettes, ventilé par déciles et par sexe en 2021, 2022 et 2023

Tableau 35 – Total des rémunérations annuelles brutes versées par catégorie statutaire, par tranche d'âge et par sexe en 2023

## 6. Santé et sécurité au travail

Tableau 36 – Nombre de membres titulaires et suppléants par sexe et par catégorie de formation spécialisée en 2023

Tableau 37 – Nombre d'accidents de service, de trajet, d'accidents en mission et de journées d'arrêts de travail par sexe en 2023

Tableau 38 – Nombre d'agents placés en retraite pour invalidité par filière, catégorie statutaire, corps et sexe - Personnels BIATPSS titulaires en 2023

Tableau 39 – Nombre d'agents placés en retraite pour invalidité par filière, catégorie statutaire, corps et sexe - Personnels BIATPSS titulaires en 2022

## 7. Les relations professionnelles

Tableau 40 – Répartition des sièges CSAMJS et F3SCT titulaires et suppléants par sexe en 2023 et 2024

Tableau 41 – Volume de crédits de temps syndical effectivement utilisé en 2021-2022, 2022-2023 et 2023-2024

## PREMIÈRE PARTIE – La politique ministérielle d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

### 1. Le plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

#### ► Le cadre juridique

L'élaboration d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle est une obligation pour les employeurs publics depuis l'entrée en vigueur de l'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, qui a repris les principales dispositions de l'accord signé par le Secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics avec les organisations syndicales nationales le 30 novembre 2018, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Les articles R. 132-1 à R. 132-11 du code général de la fonction publique ont précisé les modalités de mise en œuvre de cette obligation.

Chaque département ministériel doit se doter d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan d'action porte sur une période de trois ans et traite a minima de quatre thèmes portant sur les écarts de rémunération, l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois, l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle, la prévention et le traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes.

Le comité social compétent doit être consulté sur le plan d'action et il est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

► Le premier plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des MENJ et MESRI 2021-2023 publié le 8 mars 2021

Le premier plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les années 2021 à 2023 a posé les fondations d'une politique ministérielle ambitieuse en faveur de l'égalité professionnelle: il s'agit d'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 direction générale des ressources humaines (DGRH) commune. Il est structuré en cinq axes et comporte une cinquantaine de mesures.

Il a été décliné par le Service de l'action administrative et des moyens (SAAM), les autres directions d'administration centrale, les services déconcentrés et les opérateurs qui disposent tous de plans d'actions concertés avec les organisations syndicales représentatives. En 2023, les services ministériels, les académies et les opérateurs ont mis en œuvre et assuré le suivi des mesures prévues par leurs plans.

### 2. Le suivi de la mise en œuvre des mesures du premier plan national d'action

Après un premier bilan publié fin 2022, un second bilan a été établi par la DGRH pour 2023 et 2024, par agrégation des contributions des services, directions d'administration centrale et des académies: il présente pour chacun des cinq axes l'état d'avancement des mesures associées.

– **Axe 1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes:** en déclinaison du plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021 2023, des plans d'actions sont mis en œuvre sur les trois périmètres ministériels (éducation nationale, jeunesse et sports, enseignement supérieur et recherche): plans d'action académiques, des établissements publics du MEN, des sports, des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche. Les mesures inscrites en leur sein font l'objet d'un suivi au moyen de comités de pilotage et/ou de suivi constitués à cet effet. Un réseau dense

de référentes et référents, de chargées et chargés de mission maille ces périmètres et fait vivre ces politiques, dans le cadre d'un portage partagé au plus haut niveau. Un effort de formation systématique des encadrantes et encadrants a été réalisé sur la période 2023-2024.

– **Axe 2. Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités:** le bilan des LDG carrière et mobilité montre des avancées en ce domaine. La formation des référentes et référents égalité, des publics prioritaires et des autres agents sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes monte en puissance, que ce soit en administration centrale (PAFAC) ou en académie et le renforcement des nominations équilibrées se poursuit.

- **Axe 3. Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes :** la période 2023-2024 a vu la mise en place d'outils de mesures permettant d'approfondir la connaissance, l'information et d'améliorer la transparence en matière d'écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes. 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 et suivants du code général de la fonction publique, a renforcé les obligations des employeurs publics en matière de mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, mis en place un index "égalité professionnelle", et a posé l'obligation de publier chaque année les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Deux décrets du 5 décembre 2023, désormais codifiés aux articles R. 132-23 à D. 132-47 du code général de la fonction publique, ont précisé les modalités de calcul et de publication de l'index "égalité professionnelle" et des indicateurs afférents : il 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 ci-après. Les données recueillies en 2022 ont permis d'établir le premier index égalité professionnelle du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports 2022 qui s'établissait à 93. L'index 2023 s'établit quant à lui à 86, ce qui représente une baisse en un an de 7 points (voir les détails dans la 2<sup>e</sup> partie du présent état).

- **Axe 4. Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle :** un cadrage et un rappel ont été faits aux rectrices et recteurs d'académie des différentes mesures réglementaires en matière de parentalité, de maternité et de retour de congé. En outre, deux accords-cadres ministériels ont été signés sur la mise en œuvre du télétravail.
- **Axe 5. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence dont les violences sexistes et sexuelles (VSS), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes :** un arrêté ministériel du 31 juillet 2023 porte application dans les services centraux relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de la jeunesse et des sports et dans les services des concentrés et les établissements relevant des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence de discrimination de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique. Les dispositifs existants au niveau ministériel et académiques au moment de l'entrée en vigueur de l'arrêté ont été recensés par la DGRH et mis en conformité avec le nouveau cadre réglementaire en 2023 et 2024.

Ce second bilan a fait l'objet d'un point d'information au CSAMJS du 5 décembre 2023 et il sert de base pour établir le second plan national d'action qui sera mis en œuvre jusqu'en 2027.

### 3. Le deuxième plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2027

Le premier plan national d'action arrivant à échéance en mars 2024, la DGRH a lancé, dès 2023, les travaux d'élaboration du nouveau plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces travaux s'inscrivent dans la continuité du premier plan, qui garde tous ses effets, comme, en matière de gouvernance, l'obligation de déployer des référentes et référents égalité ou en matière de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles, ou l'obligation de mettre en place un dispositif de signalement.

En décembre 2023, la DGRH a constitué à cet effet des groupes de travail thématiques associant les organisations syndicales (OS) représentées au sein des trois

comités sociaux d'administration (CSA) ministériels. Ont également été mobilisées les directions et délégations ministérielles qui concourent à la mise en œuvre du plan d'action (DGESIP, DGRI, DGESCO, DE, DELCOM, direction des sports, DAF...).

Le dialogue social, lancé dès décembre 2023, a été poursuivi durant toute l'année 2024. Des groupes de travail ont été chargés de déterminer l'architecture et les thématiques du projet de plan d'action et de faire émerger des propositions communes aux trois périmètres ministériels (MENJ, MSJOP, MESR) ou spécifiques à certains d'entre eux. En outre, et à la demande des organisations syndicales, les groupes de travail ont procédé à l'audition d'expertes

pour chaque axe thématique du plan, afin d'apporter un éclairage sur certaines problématiques d'une particulière technicité ou complexité.

À l'issue des travaux, le choix a été fait de rédiger deux plans distincts :

- un plan d'action spécifique aux périmètres éducation nationale et jeunesse et sports d'une part,
- un second plan distinct dédié à l'enseignement supérieur et à la recherche qui permet de répondre de manière concrète et adaptée à leurs enjeux spécifiques, d'autre part.

#### 4. La labellisation AFNOR "égalité professionnelle entre les femmes et les hommes" et "diversité"

La démarche de certification AFNOR est étroitement liée à la mise en œuvre des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes et au déploiement des plans d'action sur l'ensemble du territoire.

Les labels égalité et diversité constituent des outils structurants pour améliorer les pratiques ministérielles en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations. Ils incitent les employeurs publics à améliorer leur connaissance des inégalités, à réexaminer leurs procédures de ressources humaines, à évaluer leurs pratiques dans une logique d'amélioration continue.

Ces labels certifient l'engagement de l'institution en faveur des politiques d'égalité professionnelle, de diversité et de lutte contre les discriminations, et leur mise en œuvre sous la forme d'actions concrètes. Cette certification donne lieu à des audits des services tous les deux ans. Il s'agit d'audits de conformité. L'AFNOR apprécie la conformité des actions menées au regard du cahier des charges pour la labellisation égalité et diversité qu'elle publie et qui comprend sept domaines : état des lieux et analyse de risques, gestion des ressources humaines (GRH), dispositif de signalement, communication, etc.

Parallèlement aux travaux d'élaboration et de mise en œuvre des plans nationaux d'action précités, la DGRH a engagé le MENJ et le MESRI dans une démarche projet visant à obtenir le label "égalité professionnelle entre les femmes et les hommes" et le label "diversité" délivrés par l'AFNOR, s'inscrivant en cela dans un cadre interministériel visant à labelliser tous les ministères.

► **Le premier audit initial**, réalisé par des auditeurs de l'AFNOR, a eu lieu en novembre 2021 sur un premier périmètre pilote couvrant, outre les services ministériels, les académies de Versailles, Rennes et Strasbourg. Les responsables ministériels en charge de ces politiques ont ensuite été auditionnés par les commissions de labelli-

En revanche, les propositions des syndicats relevant de la diversité et de la lutte contre les discriminations sont réservées en vue de l'élaboration du futur plan national de lutte contre les discriminations.

Le premier 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-engagement-pour-l-egalite-professionnelle-9284> et sur l'intranet ministériel pléiade.

sations "égalité" et "diversité", placées auprès des ministères sociaux et de la Fonction publique. À l'issue de ces auditions, l'AFNOR a décidé en juin 2022 d'attribuer les deux labels "égalité professionnelle entre les femmes et les hommes" et "diversité" au MENJ et au MESR pour une durée de quatre ans, c'est-à-dire jusqu'en 2026. Le ministère des Sports était, quant à lui, labellisé AFNOR depuis 2018, suite à l'audit des ministères sociaux.

► **Le second audit dit "de suivi" ou "de surveillance"** est intervenu en novembre 2023, sur un périmètre élargi couvrant les services ministériels (dont la direction des sports) et sept académies (Aix-Marseille, Limoges, Lille, Orléans-Tours, Rennes, Strasbourg et Versailles). Trois d'entre elles ont été auditées par l'AFNOR : Limoges, Lille et Rennes.

► **Pour le prochain audit de renouvellement des labels** fin 2025/début 2026, le périmètre de labellisation sera étendu à l'ensemble des académies.

Il convient de souligner la contribution des organisations syndicales à cette démarche en soulignant leur participation aux deux audits de 2021 et 2023 :

- elles ont été entendues par les auditeurs de l'AFNOR,
- les représentants des organisations syndicales interprofessionnelles siègent par ailleurs dans les commissions de labellisation "égalité" et "diversité", au côté du collège État et du collège "experts RH".

## Textes de référence

- Code général de la fonction publique: articles L 231-1 à L 232-1, articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5, articles R. 132-23 à D. 132-47, articles R. 232-1 à R. 232-8, articles R. 231-3 à R. 231-8
- Arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la fonction publique de l'État la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.

## DEUXIÈME PARTIE - Les données sexuées

## 1. Les effectifs

En 2023, les femmes représentent 45,2% 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 31,8% des effectifs de la filière des personnels techniques et pédagogiques.

Pour les corps de fonctionnaires suivants, elles représentent :

- 37% des inspecteurs de la jeunesse et des sports en 2023, contre 35% en 2022,
- 62,3% des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse (62,4 en 2022),
- un tiers de l'effectif des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs,
- 24,8% des professeurs de sport en 2023 (24,2% en 2022).

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.

► En 2023, la part des femmes dans le corps des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs (CTPS) évolue de la manière suivante :

- la tranche d'âge comprise entre 20 et 29 ans ne comporte aucune femme ,
- les femmes représentent 37,5% des effectifs âgés de 30 à 39 ans,
- elles constituent 48,6% des effectifs de CTPS âgés de 40 à 49 ans,
- elles représentent 39,4% des effectifs dans la tranche d'âge de 50 à 59 ans et 26,1% des effectifs au-delà de 60 ans.

► 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 34,4% des effectifs physiques dans la tranche d'âge comprise entre 20 à 29 ans,
- 34,1% des professeurs de sport âgés de 30 à 39 ans,
- 21,7% de 50 à 59 ans,
- mais seulement 12,7% des effectifs au-delà de 60 ans.

**Tableau 1 - Effectifs physiques des personnels BIATPSS titulaires gérés par filière, catégorie statutaire, corps et sexe en 2023**

Filière	Catégorie statutaire	Libellé long des corps	Ensemble			Part des femmes (en%)
			F	H	Total	
Administrative	Catégorie A	Attaché d'administration de l'État	163	97	260	62,7
	Catégorie B	Secrétaire administratif (Saenes)	374	82	456	82,0
	Catégorie C	Adjoint administratif des adm. de l'état (Adjaenes)	349	60	409	85,3
<b>Total de la filière administrative</b>			<b>886</b>	<b>239</b>	<b>1125</b>	<b>78,8</b>
Sociale et de santé	Catégorie A	Médecin conseiller technique	-	-	-	-
	Catégorie A	Médecin de l'éducation nationale	-	-	-	-
	Catégorie A	Conseiller technique de service social AE	1	-	1	100,0
	Catégorie A	Assistant de service social AE	1	-	1	100,0
	Catégorie A	Infirmier (Infenes)	14	-	14	100,0
	Catégorie B	Infirmier (catégorie B)	-	-	-	-
<b>Total de la filière sociale et de santé</b>			<b>16</b>	<b>-</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>
Ouvrière	Catégorie B	Technicien de l'éducation nationale	-	-	-	-
	Catégorie C	Adjoint technique des établissements d'enseignem <sup>t</sup>	4	7	11	36,4
<b>Total de la filière ouvrière</b>			<b>4</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>36,4</b>
ITRF	Catégorie A	Ingénieur de recherche	2	7	9	22,2
	Catégorie A	Ingénieur d'études	13	26	39	33,3
	Catégorie A	Assistant ingénieur	5	2	7	71,4
	Catégorie B	Technicien de recherche et formation	18	15	33	54,5
	Catégorie C	Adjoint technique de recherche et formation	20	38	58	34,5
<b>Total de la filière des ingénieurs et techniciens de recherche et de formation</b>			<b>58</b>	<b>88</b>	<b>146</b>	<b>39,7</b>
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	-	-	-	-
<b>Total de la filière des bibliothèques</b>			<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Personnel technique et pédagogique	Catégorie A	Conseiller technique et pédagogique supérieur	84	175	259	32,4
	Catégorie A	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	292	177	469	62,3
	Catégorie A	Professeur de sport	515	1563	2078	24,8
<b>Total de la filière des personnels techniques et pédagogiques</b>			<b>891</b>	<b>1915</b>	<b>2806</b>	<b>31,8</b>
<b>Ensemble des personnels gérés BIATPSS titulaires</b>			<b>1855</b>	<b>2249</b>	<b>4104</b>	<b>45,2</b>

► BDS FPE 002 DGRH C2-1

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, congé de longue durée...) à condition que le programme budgétaire soit renseigné dans les bases RH.

► Champ : France métropolitaine et Outre-mer.

► Source : annuaire POPPEE, RenoIRH février 2024

Tableau 2 - Effectifs physiques des personnels BIATPSS gérés par filière, catégorie statutaire, corps et sexe en 2022

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
<b>Total de la filière administrative</b>			<b>936</b>	<b>236</b>	<b>1172</b>	<b>79,9</b>
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)	-	-	-	-
<b>Total de la filière sociale et de santé</b>			<b>14</b>	<b>-</b>	<b>14</b>	<b>100,0</b>
Ouvrière	Catégorie B	Technicien de l'éducation nationale	-	-	-	-
	Catégorie C	Adjoint technique des établissements d'enseignem <sup>t</sup>	5	8	13	38,5
<b>Total de la filière ouvrière</b>			<b>5</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>38,5</b>
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
<b>Total de la filière des ingénieurs et techniciens de recherche et de formation</b>			<b>59</b>	<b>71</b>	<b>130</b>	<b>45,4</b>
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	-	-	-	-
<b>Total de la filière des bibliothèques</b>			<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
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
<b>Total de la filière des personnels techniques et pédagogiques</b>			<b>892</b>	<b>1931</b>	<b>2823</b>	<b>31,6</b>
<b>Ensemble des personnels gérés BIATPSS titulaires en ETP</b>			<b>1906</b>	<b>2246</b>	<b>4152</b>	<b>45,9</b>

► 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 3 - Effectifs en ETP des personnels BIATPSS gérés par filière, catégorie statutaire, corps et sexe en 2023

Filière	Catégorie statutaire	Libellé long des corps	Ensemble			Part des femmes (en%)
			F	H	Total	
Administrative	Catégorie A	Attaché d'administration de l'État	161	97	258	62,4
	Catégorie B	Secrétaire administratif (Saenes)	362	81	444	81,7
	Catégorie C	Adjoint administratif des adm. de l'état (Adjaenes)	332	59	391	84,9
<b>Total de la filière administrative</b>			<b>855</b>	<b>237</b>	<b>1092</b>	<b>78,3</b>
Sociale et de santé	Catégorie A	Médecin conseiller technique	-	-	-	-
	Catégorie A	Médecin de l'éducation nationale	-	-	-	-
	Catégorie A	Conseiller technique de service social AE	1	-	1	100,0
	Catégorie A	Assistant de service social AE	1	-	1	100,0
	Catégorie A	Infirmier (Infenes)	14	-	14	100,0
	Catégorie B	Infirmier (catégorie B)	-	-	-	-
<b>Total de la filière sociale et de santé</b>			<b>15</b>	<b>-</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>
Ouvrière	Catégorie B	Technicien de l'éducation nationale	-	-	-	-
	Catégorie C	Adjoint technique des établissements d'enseigne <sup>m</sup> <sup>t</sup>	4	7	11	37,4
<b>Total de la filière ouvrière</b>			<b>4</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>37,4</b>
ITRF	Catégorie A	Ingénieur de recherche	2	7	9	22,2
	Catégorie A	Ingénieur d'études	13	26	39	33,6
	Catégorie A	Assistant ingénieur	5	2	7	70,1
	Catégorie B	Technicien de recherche et formation	18	15	33	54,0
	Catégorie C	Adjoint technique de recherche et formation	20	37	57	34,9
<b>Total de la filière des ingénieurs et techniciens de recherche et de formation</b>			<b>57</b>	<b>87</b>	<b>144</b>	<b>39,7</b>
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	-	-	-	-
<b>Total de la filière des bibliothèques</b>						
Personnel technique et pédagogique	Catégorie A	Conseiller technique et pédagogique supérieur	83	175	258	32,3
	Catégorie A	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	283	175	458	61,7
	Catégorie A	Professeur de sport	508	1558	2066	24,6
<b>Total de la filière des personnels techniques et pédagogiques</b>			<b>874</b>	<b>1908</b>	<b>2782</b>	<b>31,4</b>
<b>Ensemble des personnels gérés BIATPSS titulaires en ETP</b>			<b>1806</b>	<b>2238</b>	<b>4044</b>	<b>44,7</b>

► BDS FPE 002bis Effectifs gérés en équivalent temps plein au 31 décembre DGRH C2-1

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, congé longue maladie...) 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 : annuaire POPPEE, RenoIRH février 2024

Tableau 4 - Effectifs en ETP des personnels BIATPSS gérés par filière, catégorie statutaire, corps et sexe en 2022

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
<b>Total de la filière administrative</b>			<b>906</b>	<b>232</b>	<b>1138</b>	<b>79,6</b>
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	100,00
	Catégorie A	Assistant de service social AE	-	-	-	-
	Catégorie A	Infirmier (Infenes)	12	-	12	100,00
	Catégorie B	Infirmier (catégorie B)	-	-	-	-
<b>Total de la filière sociale et de santé</b>			<b>14</b>	<b>-</b>	<b>14</b>	<b>100,00</b>
Ouvrière	Catégorie B	Technicien de l'éducation nationale	-	-	-	-
	Catégorie C	Adjoint technique des établissements d'enseignem <sup>t</sup>	5	8	13	40,0
<b>Total de la filière ouvrière</b>			<b>5</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>40,0</b>
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
<b>Total de la filière des ingénieurs et techniciens de recherche et de formation</b>			<b>59</b>	<b>70</b>	<b>129</b>	<b>45,6</b>
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	-	-	-	-
<b>Total de la filière des bibliothèques</b>			<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
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
<b>Total de la filière des personnels techniques et pédagogiques</b>			<b>873</b>	<b>1922</b>	<b>2795</b>	<b>31,2</b>
<b>Ensemble des personnels gérés BIATPSS titulaires en ETP</b>			<b>1856</b>	<b>2232</b>	<b>4088</b>	<b>45,4</b>

► BDS FPE 002bis Effectifs gérés en équivalent temps plein au 31 décembre DGRH C2-1  
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 5 - Effectifs en ETP des inspecteurs jeunesse et sports par sexe en 2021, 2022 et 2023

Inspecteur Jeunesse et Sports	F	Part des femmes en %	H	Part des hommes en %	Total
2023	116	37%	198	63%	314
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

► Effectifs des IJS gérés en ETP au 31/12/2023

► Source : DE / Tableaux gestion

Tableau 6 - Effectifs en ETP de personnels BIATPSS contractuels gérés par filière, catégorie et sexe en 2023

Filière	Catégorie statutaire	F	H	Total
Administrative	Catégorie A	41,6	30,9	72,5
	Catégorie B	24,1	5,0	29,1
	Catégorie C	93,1	37,3	130,4
<b>Total de la filière administrative</b>		<b>158,8</b>	<b>73,2</b>	<b>232,0</b>
ITRF	Catégorie A	0,8	3,0	3,8
	Catégorie C	1,0	1,0	2,0
<b>Total de la filière ITRF</b>		<b>1,8</b>	<b>4,0</b>	<b>5,8</b>
Ouvrière	Catégorie C	0,0	1,1	1,0
<b>Total de la filière ouvrière</b>		<b>0,0</b>	<b>1,1</b>	<b>1,0</b>
Sociale et de santé	Catégorie A	1,1	3,4	4,4
<b>Total de la filière sociale et de santé</b>		<b>1,1</b>	<b>3,4</b>	<b>1,0</b>
Personnel technique et pédagogique	Catégorie A	71,1	380,5	451,6
<b>Total de la filière personnel technique et pédagogique</b>		<b>71,1</b>	<b>3,4</b>	<b>1,0</b>
<b>Total général</b>		<b>232,7</b>	<b>462,1</b>	<b>694,8</b>

► BDS FPE 002bis Effectifs gérés en équivalent temps plein au 31 décembre DGRH C2-1

► 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 : annuaire POPPEE, RenoiRH février 2024

Tableau 7 - Effectifs physiques des personnels BIATPSS contractuels par emploi, besoin, nature de contrat et sexe en 2023

Filière	Catégorie statutaire	Emplois permanents						Emplois temporaires		
		CDD			CDI			CDD		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Administrative	Catégorie A	32	25	57	10	6	16	-	-	-
	Catégorie B	14	5	19	10	-	10	1	-	1
	Catégorie C	79	35	114	4	-	4	13	3	16
<b>Total de la filière administrative</b>		<b>125</b>	<b>65</b>	<b>190</b>	<b>24</b>	<b>6</b>	<b>30</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>17</b>
ITRF	Catégorie A	-	1	1	1	2	3	-	-	0
	Catégorie C	1	-	1	-	-	-	-	1	1
<b>Total de la filière ITRF</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Ouvrière	Catégorie C	-	1	1	-	-	-	-	-	-
<b>Total de la filière ouvrière</b>			<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>		<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Sociale et de santé	Catégorie A	1	1	2	-	3	3	-	-	-
<b>Total de la filière sociale et de santé</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Personnel technique et pédagogique	Catégorie A	64	348	412	6	29	35	2	6	8
<b>Total de la filière personnel technique et pédagogique</b>		<b>64</b>	<b>348</b>	<b>412</b>	<b>6</b>	<b>29</b>	<b>35</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>
<b>Total général</b>		<b>191</b>	<b>416</b>	<b>607</b>	<b>31</b>	<b>40</b>	<b>71</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>26</b>

► BDS FPE 002 Effectifs physiques gérés DGRH C2-1

► Champ : France métropolitaine et Outre-mer.

Les données relatives aux contractuels sont présentées hors CREPS et établissements du sport.

► Source : RenoiRH au 31/12/2023 pour les contractuels des programmes 214 et 219 en administration centrale ou services déconcentrés

Tableau 8 - Effectifs physiques des personnels BIATPSS contactuels gérés par filière et sexe en 2022

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
<b>Ensemble des personnels gérés BIATPSS contractuels</b>	<b>528</b>	<b>685</b>	<b>1213</b>	<b>43,5</b>

► 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.

Tableau 9 - Effectifs de non titulaires gérés en ETP par type de contrat et par sexe en 2023

Statut (non titulaires)	Ensemble		
	F	H	Total
CDD Privé	4	0	4
CDD Public	201	148,5	350,2
CDI Privé	0	1	1
CDI Public	84,65	101,9	186,55
Apprentissage	13,70	16,5	30,20
AED	51,34	51,6	102,94
Autres	0,1	0	0,1
<b>Ensemble des personnels gérés BIATPSS contractuels</b>	<b>355,49</b>	<b>319,5</b>	<b>674,99</b>

► BDS FPE 002bis effectifs gérés en équivalent temps plein au 31 décembre DS- Contractuels

► Effectifs gérés en ETP au 31.12.2023

Tableau 10 - Effectifs physiques des agents titulaires et contractuels de l'État et des régions par type de contrat, par catégorie et par sexe en 2023

Agents État						Agents Région					
Statut d'emploi	Catégorie statutaire	Ensemble			Part des femmes (en %)	Statut d'emploi	Catégorie statutaire	Ensemble			Part des femmes (en %)
		F	H	Total				F	H	Total	
AED	NR	127	124	251	50,60%	AED	NR	0	0	0	0,00%
Autres	NR	1	1	2	50,00%	Autres	NR	0	0	0	0,00%
C. App.	NR	24	19	43	55,81%	C. App.	NR	0	0	0	0,00%
CDD privé	Catégorie C	3	2	5	60,00%	CDD privé	Catégorie C	0	1	1	0,00%
	NR	2	-	2	100,00%		NR	1	1	2	50,00%
Total CDD privé		5	2	7	71,43%	Total CDD privé		1	2	3	33,33%
CDD public	Catégorie A	116	149	265	43,77%	CDD public	Catégorie A	0	0	0	0,00%
	Catégorie B	30	19	49	61,22%		Catégorie B	1	1	2	50,00%
	Catégorie C	111	53	164	67,68%		Catégorie C	51	49	100	51,00%
	NR	46	43	89	51,69%		NR	13	16	29	44,83%
Total CDD public		303	264	567	53,44%	Total CDD public		65	66	131	49,62%
CDI privé	NR	-	1	1	0,00%	CDI privé	NR	0	0	0	0,00%
CDI public	Catégorie A	50	84	134	37,31%	CDI public	Catégorie A	0	0	0	0,00%
	Catégorie B	13	8	21	61,90%		Catégorie B	0	0	0	0,00%
	Catégorie C	21	9	30	70,00%		Catégorie C	1	4	5	20,00%
	NR	16	12	28	57,14%		NR	0	1	1	0,00%
Total CDI public		100	113	213	46,95%	Total CDI public		1	5	6	16,67%
Titulaire	Catégorie A	215	344	559	38,46%	Titulaire	Catégorie A	0	1	1	0,00%
	Catégorie B	119	46	165	72,12%		Catégorie B	1	2	3	33,33%
	Catégorie C	187	35	222	84,23%		Catégorie C	139	187	326	42,64%
	Catégorie ED	16	34	50	32,00%		Catégorie ED	0	0	0	0,00%
Total titulaire		537	459	996	53,92%	Total titulaire		140	190	330	42,42%
Total général		1097	983	2080	52,74%	Total général		207	263	470	44,04%

► BDS FPE 004 Effectifs physiques en fonction - 2023

► Source : DS

## 2. Les recrutements

Si l'on compare les chiffres de 2022 et de 2023 des concours de recrutements dans les corps de fonctionnaires de la jeunesse et des sports, on constate une augmentation globale de 30,6% du nombre de candidats et de candidates inscrits aux concours externe et interne ainsi qu'au troisième concours.

En 2023, les femmes ont représenté 39% des candidats admis aux concours externe et interne ainsi qu'au troisième concours Jeunesse et Sports.

En 2022, elles constituent 33% des admis au concours externe d'inspecteur de la jeunesse et des sports et 50% des

admis au troisième concours (pas de concours interne).

Les femmes représentent 27,8% des admis au concours externe de recrutement de professeur de sport conseiller technique sportive, 22% pour le concours interne (pas de troisième concours en 2023).

En revanche, les femmes représentent 44,4% des admis au concours externe de recrutement de professeur de sport conseiller d'animation sportive, 22,2% pour le concours interne (pas de troisième concours en 2023).

Tableau 11 - Nombre de postes et de candidats aux concours de Jeunesse et Sports par type de concours, par corps et sexe en 2021, 2022 et 2023

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 %)		
2023	Concours externes	Professeur de sport Conseiller d'animation sportive	45	296	95	33	34,7	45	20	44,4	100,0	
		Professeur de sport Conseiller technique sportive	20	235	93	18	19,4	18	5	27,8	90,0	
		Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	17	548	91	54	59,3	17	6	35,3	100,0	
		Inspecteur de la jeunesse et des sports	12	235	27	11	40,7	9	3	33,3	75,0	
		<b>Total concours externes</b>	<b>94</b>	<b>1314</b>	<b>306</b>	<b>116</b>	<b>37,9</b>	<b>89</b>	<b>34</b>	<b>38,2</b>	<b>94,7</b>	
	3 <sup>es</sup> concours	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	3	129	26	9	34,6	3	2	66,7	100,0	
		Inspecteur de la jeunesse et des sports	4	48	6	2	33,3	2	1	50,0	50,0	
		<b>Total 3<sup>es</sup> concours</b>	<b>7</b>	<b>177</b>	<b>32</b>	<b>11</b>	<b>34,4</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>60,0</b>	<b>71,4</b>	
	Concours internes	Professeur de sport Conseiller d'animation sportive	9	124	42	13	31,0	9	2	22,2	100,0	
		Sportif de haut niveau	6	54	31	8	25,8	6	3	50,0	100,0	
		Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	8	261	78	58	74,4	8	5	62,5	100,0	
		Conseiller technique et pédagogique supérieur	10	325	106	36	34,0	10	3	30,0	100,0	
		Inspecteur de la jeunesse et des sports	12	67	18	7	38,9	9	3	33,3	75,0	
		<b>Total concours internes</b>	<b>45</b>	<b>831</b>	<b>275</b>	<b>122</b>	<b>44,4</b>	<b>42</b>	<b>16</b>	<b>38,1</b>	<b>93,3</b>	
	<b>Total</b>		<b>146</b>	<b>2322</b>	<b>613</b>	<b>249</b>	<b>40,6</b>	<b>136</b>	<b>53</b>	<b>39,0</b>	<b>93,2</b>	
	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	18,6	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
<b>Total concours externes</b>			<b>88</b>	<b>1083</b>	<b>256</b>	<b>22,3</b>	<b>2,9</b>	<b>80</b>	<b>41,3</b>	<b>31,3</b>	<b>90,9</b>	
3 <sup>es</sup> concours		Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	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	
		<b>Total 3<sup>es</sup> concours</b>	<b>9</b>	<b>115</b>	<b>19</b>	<b>31,6</b>	<b>2,1</b>	<b>7</b>	<b>42,9</b>	<b>36,8</b>	<b>77,8</b>	
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	
		<b>Total concours internes</b>	<b>59</b>	<b>579</b>	<b>221</b>	<b>21,3</b>	<b>3,7</b>	<b>56</b>	<b>48,2</b>	<b>25,3</b>	<b>94,9</b>	
<b>Total</b>			<b>156</b>	<b>1777</b>	<b>496</b>	<b>22,2</b>	<b>3,2</b>	<b>143</b>	<b>44,1</b>	<b>28,8</b>	<b>91,7</b>	

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
		<b>Total concours externes</b>	<b>55</b>	<b>1035</b>	<b>399</b>	<b>39,3</b>	<b>7,3</b>	<b>55</b>	<b>50,9</b>	<b>13,8</b>	<b>100,00</b>
	3 <sup>es</sup> concours	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	3	88	28	50,0	9,3	3	100,0	10,7	100,00
		Inspecteur de la jeunesse et des sports	0	-	-	-	-	-	-	-	-
		<b>Total 3<sup>es</sup> concours</b>	<b>3</b>	<b>88</b>	<b>28</b>	<b>50,0</b>	<b>9,3</b>	<b>3</b>	<b>100,0</b>	<b>10,7</b>	<b>100,00</b>
	Concours internes	Professeur de sport Conseiller d'animation sportive	3	70	33	21,2	11,0	3	33,3	9,1	100,00
		Sportif de haut niveau	3	67	51	39,3	17,0	3	66,7	5,9	100,00
		Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	8	178	78	50,0	9,8	8	50,0	10,3	100,00
		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	100,00
		<b>Total concours internes</b>	<b>18</b>	<b>368</b>	<b>183</b>	<b>48,1</b>	<b>10,2</b>	<b>18</b>	<b>50,0</b>	<b>9,8</b>	<b>100,00</b>
		<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>1491</b>	<b>610</b>	<b>42,5</b>	<b>8,0</b>	<b>76</b>	<b>52,6</b>	<b>12,5</b>	<b>100,00</b>

► BDS FPE 009: Nombre d'agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année - DGRH D2-2

► Population : inscrits, présents et admis aux concours jeunesse et sport

► Période : session 2021-2022 et 2022-2023

► Champ : France métropolitaine + DROM + COM.

► Source : DGRH, Bases de données sur les concours, sessions 2021, 2022 et 2023

Tableau 12 - Ensemble des admis aux concours de Jeunesse et Sports en 2021, 2022 et 2023

Session	Concours	Concours externes	3 <sup>es</sup> concours	Concours internes	Total	Évolution (en %)	Femmes	Femmes (en %)	Ensemble des admis (en %)
2023	Professeur de sport Conseiller d'animation sportive	45	-	9	54	+ 35,0	22	40,7	39,7
	Professeur de sport Conseiller technique sportive	18	-	-	18	+ 63,6	5	27,8	13,2
	Sportif de haut niveau	-	-	6	6	+ 20,0	3	50,0	4,4
	Conseiller d'Éducation Populaire et de Jeunesse	17	3	8	28	- 42,9	13	46,4	20,6
	Conseiller technique et pédagogique supérieur	-	-	10	10	- 44,4	3	30,0	7,4
	Inspecteur de la jeunesse et des sports	9	2	9	20	0,0	7	35,0	14,7
	<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>5</b>	<b>42</b>	<b>136</b>	<b>4,9</b>	<b>53</b>	<b>39,0</b>	<b>100,0</b>
2022	Professeur de sport Conseiller d'animation sportive	33	-	7	40	+ 60,0	12	30,0	28,0
	Professeur de sport Conseiller technique sportive	11	-	-	11	- 8,3	2	18,2	7,7
	Sportif de haut niveau	-	-	5	5	+ 66,7	2	40,0	3,5
	Conseiller d'Éducation Populaire et de Jeunesse	27	4	18	49	+ 75,0	31	63,3	34,3
	Conseiller technique et pédagogique supérieur	-	-	18	18	-	10	55,6	12,6
	Inspecteur de la jeunesse et des sports	9	3	8	20	+ 150,0	6	30,0	14,0
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>7</b>	<b>56</b>	<b>143</b>	<b>+ 88,2</b>	<b>63</b>	<b>44,1</b>	<b>100,00</b>
2021	Professeur de sport Conseiller d'animation sportive	22	-	3	25	-	9	36,0	32,9
	Professeur de sport Conseiller technique sportive	12	-	-	12	-	3	25,0	15,8
	Sportif de haut niveau	-	-	3	3	-	2	66,7	3,9
	Conseiller d'Éducation Populaire et de Jeunesse	17	3	8	28	+ 12,0	21	75,0	36,8
	Conseiller technique et pédagogique supérieur	-	-	-	0	-	-	-	0,0
	Inspecteur de la Jeunesse et des sports	4	-	4	8	+ 33,3	5	62,5	10,5
	<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>76</b>	<b>+145,2</b>	<b>40</b>	<b>52,6</b>	<b>100,50</b>

► 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, 2022 et 2023.

Tableau 13 - Nombre d'agents BIATPSS fonctionnaires recrutés au cours de l'année 2023 par catégorie statutaire, corps, voie d'accès et sexe

Catégorie statutaire	Voie d'accès au corps		Concours <sup>1</sup>			Recrutement direct <sup>2</sup>			Détachement			Intégration directe			Emploi réservé Défense			Réintégration <sup>3</sup>			Ensemble			
	F	H	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	F	H	s/s total	F	H	Total	
A+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>Total de la catégorie A+</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>Recrutements par sexe / Ensemble de la catégorie statutaire (en %)</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	6	5	11	-	-	7	6	13	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	11	26	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	13	15	28	-	-	6	1	7	-	-	-	-	-	-	4	1	5	23	17	40	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	3	12	15	-	-	1	2	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4	18	22
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
29	52	81	-	-	3	3	6	1	1	1	1	1	1	5	12	17	37	68	105	-	-	-		
<b>Total de la catégorie A</b>	51	84	135	-	-	18	14	32	2	1	3	2	1	9	18	27	80	117	197	-	-	-		
<b>Recrutements par sexe / Ensemble de la catégorie statutaire (en %)</b>	37,8	62,2	-	-	-	56,3	43,8	-	66,7	33,3	-	66,7	33,3	-	33,3	66,7	-	40,6	59,4	-	-	-	-	



Tableau 14 – Nombre d'agents nommés ou renouvelés sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant en administration centrale et en service déconcentrés, dont en primo-nomination par sexe en 2021, 2022 et 2023

Emploi et sexe	MENJSJOP et MESR						MENJSJOP et MESR												
	2021			2022			2023			2021			2022			2023			
	Nommés ou renouvelés		TOTAL	Nommés ou renouvelés		TOTAL	Nommés ou renouvelés		TOTAL	Dont primo nommés		TOTAL	Dont primo nommés		TOTAL	Dont primo nommés		TOTAL	
	F	H		F	H		F	H		F	H		F	H		F	H		F
Administration centrale	3	3	6	1	1	2	3	3	6	3	3	6	1	1	2	3	1	1	4
Chef de service	2	4	6	4	9	13	5	11	16	0	0	0	1	3	4	3	4	7	7
Sous-directeur	11	10	21	8	8	16	11	9	20	5	6	11	7	4	11	3	4	7	7
Directeur de projet	0	1	1	0	3	3	0	3	3	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0
Expert de haut niveau	1	2	3	2	8	10	5	9	14	1	1	2	2	3	5	5	7	12	12
Services déconcentrés	1	1	2	6	6	12	1	7	8	1	1	2	2	3	5	0	5	5	5
DRAJES	1	6	7	1	3	4	1	2	3	1	3	4	1	3	4	1	2	3	3
DA(A)SEN	21	37	58	17	29	46	32	46	78	6	9	15	9	9	18	12	16	28	28
SG(R)A	2	4	6	4	5	9	2	3	6	1	2	3	2	4	6	1	0	1	1
Dirigeant Etablissement public	1	1	2	0	1	1	1	1	2	1	1	2	0	1	1	1	1	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>69</b>	<b>112</b>	<b>43</b>	<b>73</b>	<b>116</b>	<b>61</b>	<b>94</b>	<b>155</b>	<b>19</b>	<b>26</b>	<b>45</b>	<b>25</b>	<b>33</b>	<b>58</b>	<b>29</b>	<b>40</b>	<b>69</b>	<b>69</b>

► 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 1-3 DSZA

Emploi, sexe, ministère de tutelle	Focus Jeunesse et Sports						Focus Jeunesse et Sports												
	2021			2022			2023			2021			2022			2023			
	Nommés ou renouvelés		TOTAL	Nommés ou renouvelés		TOTAL	Nommés ou renouvelés		TOTAL	Dont primo nommés		TOTAL	Dont primo nommés		TOTAL	Dont primo nommés		TOTAL	
	F	H		F	H		F	H		F	H		F	H		F	H		F
Services déconcentrés	1	6	7	1	3	4	1	2	3	1	3	4	1	3	4	1	2	3	3
Conseiller DASEN	8	12	20	1	2	3	0	0	0	8	12	20	1	2	3	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>27</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>24</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

► 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 1-3 DSZA

Tableau 15 - Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent par catégorie statutaire, type de contrat et sexe au cours de l'année 2023

Catégorie statutaire	Agents État																Total général	Part des femmes en %										
	AED				Autres				Contrat d'apprentissage				CDD privé						CDD public				CDI public				Total général	Part des femmes en %
	F	H	/s- Total	Part des femmes en %	F	H	/s- Total	Part des femmes en %	F	H	/s- Total	Part des femmes en %	F	H	/s- Total	Part des femmes en %			F	H	/s- Total	Part des femmes en %						
Catégorie A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	29	35	64	45,31%	2	5	7	28,57%	71	43,66%		
Catégorie B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	5	13	61,54%	1	-	1	100,00%	14	64,29%		
Catégorie C	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	49	30	79	62,03%	-	2	2	-	81	60,49%		
Non renseignée	42	51	93	45,16%	1	1	2	50,00%	11	10	21	52,38%	1	-	1	100,00%	27	27	54	50,00%	1	4	5	20,00%	176	47,16%		
<b>Total général</b>	<b>42</b>	<b>51</b>	<b>93</b>	<b>45,16%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>50,00%</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>21</b>	<b>52,38%</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>113</b>	<b>97</b>	<b>210</b>	<b>53,81%</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>26,67%</b>	<b>342</b>	<b>50,29%</b>		

► BDS FPE 013: Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année - Par catégorie statutaire, fonction exercée correspondant à un corps et sexe - En ETP avec une ancienneté de moins d'un an - DS - Fusion des données sur emploi permanent et non permanent - En ETP avec une ancienneté de moins d'un an - Pour information données cumulées pour les indicateurs 13 et 14 (emplois permanents et non permanents)

## 3. Les parcours professionnels

Tableau 16 - Nombre de promus par grade par filière, catégorie statutaire, corps/grade, âge moyen et sexe  
Personnels BIATPSS titulaires en 2023

Filière	Catégorie statutaire	Libellé court du corps	Grade de promotion	F	H	Total	% F	% H	% Total	Âge moyen
Technique et pédagogique	A	CTPS	Conseiller technique et pédagogique supérieur classe exceptionnelle	20	46	66	30%	70%	100%	61
			Conseiller technique et pédagogique supérieur hors classe	18	57	75	24%	76%	100%	55
		CEPJ	Échelon spécial de la classe exceptionnelle des CEPJ	5	-	5	100%	-	100%	64
	PS	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse classe exceptionnelle	34	23	57	60%	40%	100%	56	
		Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse hors classe	70	39	109	64%	36%	100%	51	
		Échelon spécial de la classe exceptionnelle des professeurs de sport	3	24	27	11%	89%	100%	63	
Administrative	A	AAE	Professeur de sport classe exceptionnelle	104	367	471	22%	78%	100%	58
			Professeur de sport hors classe	175	512	687	25%	75%	100%	51
			<b>Total des promouvables de la filière technique et pédagogique</b>	<b>429</b>	<b>1068</b>	<b>1497</b>	<b>29%</b>	<b>71%</b>	<b>100%</b>	<b>54</b>
	B	SAENES	Échelon spécial des attachés hors classe	-	6	6	-	100%	100%	57
			Attaché d'administration hors classe	6	-	6	100%	-	100%	53
			Attaché principal d'administration (au choix)	26	10	36	72%	28%	100%	50
C	ADJAENES	Attaché principal d'administration (examen professionnel)	48	7	55	88%	13%	100%	54	
		Saenes classe exceptionnelle (au choix)	53	7	60	89%	11%	100%	53	
		Saenes classe supérieure (au choix)	45	16	62	73%	27%	100%	53	
Sociale et de santé	A	CTSSAE	Saenes classe supérieure (examen professionnel)	62	19	81	76%	24%	100%	52
			Adjoint administratif principal de 1 <sup>re</sup> classe	71	12	83	85%	15%	100%	51
			Adjoint administratif principal de 2 <sup>e</sup> classe	3	-	3	100%	-	100%	43
	B	INFIRMIER	<b>Total des promouvables de la filière administrative</b>	<b>314</b>	<b>78</b>	<b>392</b>	<b>80%</b>	<b>20%</b>	<b>100%</b>	<b>52</b>
			Conseiller technique supérieur de service social des administrations de l'État	-	-	-	-	-	-	-
			Assitant principal de service social des administrations de l'État	-	-	-	-	-	-	-
Sociale et de santé	INFIRMIER	Infirmer de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur hors classe	7	-	7	100%	-	100%	46	
		Infirmer de classe supérieure	-	-	-	-	-	-	-	
		<b>Total des promouvables de la filière sociale et de santé</b>	<b>7</b>	<b>-</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>	<b>100%</b>	<b>46</b>	

Ouvrière	C	ATEE	Adjoint technique principal 1 <sup>re</sup> classe des établissements d'enseignement <sup>t</sup>	3	3	7	50%	100%	60
			Adjoint technique principal 2 <sup>e</sup> classe des établissements d'enseignement <sup>t</sup>	-	1	1	-	100%	65
<b>Total des promouvables de la filière ouvrière</b>									
			Ingénieur de recherche hors classe échelon spécial	3	4	8	45%	100%	60
	A	IGR	Ingénieur de recherche hors classe (au choix)	-	-	-	-	-	-
		IGE	Ingénieur de recherche hors classe (examen professionnel)	-	1	1	-	100%	43
			Ingénieur d'études hors classe	6	9	15	40%	100%	48
			Technicien de recherche et de formation classe exceptionnelle (au choix)	4	1	5	80%	100%	55
	B	TECH	Technicien de recherche et de formation classe exceptionnelle (examen professionnel)	4	-	4	100%	-	53
			Technicien de recherche et de formation classe supérieure (au choix)	4	4	8	50%	100%	53
			Technicien de recherche et de formation classe supérieure (examen professionnel)	7	5	12	58%	42%	54
			Adjoint technique principal de recherche et de formation 1 <sup>re</sup> classe	4	7	11	36%	64%	53
	C	ATRF	Adjoint technique principal de recherche et de formation 2 <sup>e</sup> classe (au choix)	4	2	6	71%	29%	54
			Adjoint technique principal de recherche et de formation 2 <sup>e</sup> classe (examen professionnel)	4	2	6	71%	29%	54
<b>Total des promouvables de la filière des ingénieurs et techniciens de recherche et de formation</b>				<b>37</b>	<b>31</b>	<b>69</b>	<b>54%</b>	<b>46%</b>	<b>52</b>
<b>Ensemble des promouvables par grade en 2023</b>				<b>791</b>	<b>1181</b>	<b>1972</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>	<b>54</b>

► BDS FPE 021bis: Nombre de promus pour chaque grade - DGRH C2-1

► Champ: personnels BIATPSS titulaires ayant droits au 31/12/2023

► Source: requête sur les annuaires (RenoiRH-D et POPPEE-ITRF pour les personnels ITRF). Enquête auprès des académies pour les corps à gestion déconcentrée

Tableau 17 - Durée moyenne dans le grade d'origine des promus au choix en 2023 par filière, catégorie statutaire, corps/grade et sexe - Personnels BIATPSS titulaires en 2023

Filière	Catégorie statutaire	Libellé court du corps	Grade de promotion au choix	Durée moyenne dans le grade d'origine		
				F	H	
Technique et pédagogique	A	CTPS	Conseiller technique et pédagogique supérieur classe exceptionnelle	04 a 04 m 00 j	03 a 00 m 00 j	
			Conseiller technique et pédagogique supérieur hors classe	08 a 06 m 00 j	10 a 07 m 26 j	
		CEPJ	Échelon spécial de la classe exceptionnelle des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse	05 a 00 m 00 j	-	
			Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse classe exceptionnelle	03 a 09 m 00 j	01 a 00 m 00 j	
			Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse hors classe	21 a 09 m 00 j	21 a 09 m 18 j	
		PS	Échelon spécial de la classe exceptionnelle des professeurs de sport	03 a 10 m 00 j	05 a 05 m 16 j	
			Professeur de sport classe exceptionnelle	06 a 06 m 26 j	06 a 02 m 15 j	
			Professeur de sport hors classe	22 a 11 m 07 j	21 a 11 m 17 j	
Administrative	A	AAE	Échelon spécial des attachés hors classe	-	-	
			Attaché d'administration hors classe	-	15 a 04 m 00 j	
			Attaché principal d'administration	16 a 02 m 00 j	-	
	B	SAENES	Saenes classe exceptionnelle	05 a 04 m 00 j	04 a 04 m 20 j	
			Saenes classe supérieure	09 a 00 m 15 j	-	
	C	ADJAENES	Adjoint administratif principal de 1 <sup>re</sup> classe	12 a 10 m 17 j	-	
Adjoint administratif principal de 2 <sup>e</sup> classe			07 a 10 m 03 j	06 a 03 m 00 j		
Sociale et de santé	A	CTSSAE	Conseiller technique supérieur de service social des administrations de l'État	-	-	
			ASSAE	Assitant principal de service social des administrations de l'État	-	-
			INFENES	Infirmier de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur hors classe	-	-
	B	INFIRMIER	Infirmier de classe supérieure	-	-	
Ouvrière	C	ATEE	Adjoint technique principal 1 <sup>re</sup> classe des établissements d'enseigne <sup>m</sup> t	-	-	
			Adjoint technique principal 2 <sup>e</sup> classe des établissements d'enseigne <sup>m</sup> t	-	-	
ITRF	A	IGR	Ingénieur de recherche hors classe échelon spécial	-	-	
			Ingénieur de recherche hors classe	-	-	
	B	TECH	Ingénieur d'études hors classe	08 a 01 m 15 j	-	
			Technicien de recherche et de formation classe exceptionnelle	-	-	
			Technicien de recherche et de formation classe supérieure	-	-	
			Adjoint technique principal de recherche et de formation 1 <sup>re</sup> classe	-	-	
			Adjoint technique principal de recherche et de formation 2 <sup>e</sup> classe	06 a 01 m 00 j	-	

► BDS FPE 022 Durée moyenne dans le grade d'origine des promus au choix en 2023 par filière, catégorie statutaire, corps/grade et sexe - Personnels BIATPSS titulaires en 2023 DGRH C2-1

► Champ : personnels BIATPSS titulaires ayant droits au 31/12/2023.

► Source : requête sur les annuaires (RenoIRH-D et POPPEE-ITRF pour les personnels ITRF). Enquête auprès des académies pour les corps à gestion déconcentrée.

Tableau 18 - Nombre d'inspecteurs jeunesse et sports promus par grade, part des femmes, âge moyen, en 2021, 2022 et 2023

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
2023	8	38%	41,3	48	5	40%	62	60,3	4	50%	62,5	63,5
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

Tableau 19 - Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année par filière, catégorie statutaire, corps et sexe - Personnels BIATPSS titulaires - 2023

Filière	Catégorie statutaire	Libellé long des corps	Ens. des départs définitifs			Part des femmes (en %)			Dont départs en retraite			Part des femmes (en %)
			F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Administrative	A	Attaché d'administration de l'État	3	4	7	42,9	3	2	5	60,0		
	B	Secrétaire administratif (Saenes)	18	1	19	94,7	15	1	16	93,8		
	C	Adjoint administratif des administrateurs de l'État (Adjaenes)	22	2	24	91,7	15	1	16	93,8		
<b>Total de la filière administrative</b>			<b>43</b>	<b>7</b>	<b>50</b>	<b>86,0</b>	<b>33</b>	<b>4</b>	<b>37</b>	<b>89,2</b>		
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)	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
<b>Total de la filière sociale et de santé</b>			<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>		
Ouvrière	B	Technicien de l'éducation nationale	-	-	-	-	-	-	-	-		
	C	Adj. technique des établissements d'ens.	1	1	2	50,0	1	1	2	50,0		
<b>Total de la filière ouvrière</b>			<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>50,0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>50,0</b>		
ITRF	A	Ingénieur de recherche	-	-	-	-	-	-	-	-		
	A	Ingénieur d'études	1	-	1	100,0	1	-	1	100,0		
	A	Assistant ingénieur	1	-	1	100,0	-	-	-	-		
	B	Technicien de recherche et formation	1	1	2	50,0	1	1	2	50,0		
	C	Adjoint technique de recherche et formation	1	-	1	100,0	1	-	1	100,0		
<b>Total de la filière des ingénieurs et techniciens de recherche et formation</b>			<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>80,0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>75,0</b>		
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	1	7	8	12,5	1	6	7	14,3	
	A	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	9	3	12	75,0	6	-	6	100,0	
	A	Professeur de sport	12	37	49	24,5	5	32	37	13,5	
Total de la filière des personnels techniques et pédagogiques			22	47	69	31,9	12	38	50	24,0	
Ensemble des départs définitifs de personnels BIATPSS titulaires en activité			70	56	126	55,6	49	44	93	52,7	

► BDS FPE 026: Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année selon le motif de départ : Départs définitifs dont retraite par filière, catégorie statutaire, corps et sexe - Personnels BIATPSS titulaires

► DGRH C 2-1

► Champ : France métropolitaine et outre-mer.

► Source : annuaire POPPEE, RENOIRH février 2024

Tableau 20 - Nombre de promouvables par corps, par filière, catégorie statutaire, corps/grade, âge moyen et sexe - Personnels BIATPSS titulaires en 2023

Filière	Catégorie statutaire	Libellé court du corps	Corps de promotion	F	H	Total	% F	% H	% Total	Âge moyen
Technique et pédagogique	A	CTPS	Conseiller technique et pédagogique supérieur	41	105	146	28%	72%	100%	52
Total des promouvables de la filière technique et pédagogique				41	105	146	28%	72%	100%	52
Administrative	A	AAE	Attaché principal d'administration de l'État	81	17	98	83%	17%	100%	55
	B	SAENES	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	177	30	207	86%	14%	100%	54
Total des promouvables de la filière administrative				258	47	305	85%	15%	100%	54
Sociale et de santé	A	CTSSAE	Conseiller technique supérieur de service social des administrations de l'État	-	-	-	-	-	-	-
Total des promouvables de la filière sociale et de santé										
ITRF	A	IGR	Ingénieur de recherche	3	9	12	25%	75%	100%	51
		IGE	Ingénieur d'études	2	1	3	67%	33%	100%	51
		ASI	Assistant ingénieur	9	6	15	60%	40%	100%	54
	B	TECH	Technicien de recherche et de formation	14	16	30	47%	53%	100%	53
Total des promouvables de la filière des ingénieurs et techniciens de recherche et de formation				28	32	60	47%	53%	100%	53
Ensemble des promouvables par corps en 2023				327	184	511	64%	36%	100%	53

► BDS FPE 023: nombre de promouvables par corps non enseignants – BIATPSS -DGRH C2-1

► Champ: personnels BIATPSS titulaires ayant droits au 01/01/2023 à l'exception des corps de la filière technique et pédagogique où la condition d'éligibilité est évaluée au 01/09/2023

► Source: requête sur les annuaires (RenoIRH-D et POPPEE-ITRF pour les personnels ITRF)

Tableau 21 - Nombre de promouvables par corps et par sexe pour l'accès au corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports en 2021, 2022 et 2023

TITULAIRE	A+	Inspecteur Jeunesse et Sports	Professeur de sport		Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse		Attaché d'administration		Conseiller technique et pédagogique supérieur		Ingénieur d'études (IGE)		TOTAL
			F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
		2023	5	10	2	2	1	0	1	1	1	0	0
2022	4	6	2	3	0	1	4	0	0	0	0	20	
2021	1	3	1	1	0	0	0	0	0	0	0	6	

► BDS FPE 023: Nombre d'agents promouvables par corps pour l'accès au corps des IJS au 1<sup>er</sup> septembre

► Source: DE - Tableaux de gestion

Tableau 22 - Nombre d'agents promus par liste d'aptitude dans le corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports, par tranche d'âge et sexe en 2021, 2022 et 2023

TITULAIRE	A+	Accès au corps des inspecteurs jeunesse et sports	Tranches d'âge	Promus 2021		Promus 2022		Promus 2023	
				F	H	F	H	F	H
			Moins de 30 ans	0	0	0	0	0	0
30 à moins de 40 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	
40 ans à moins de 50 ans	0	0	0	0	3	0	0	0	
50 ans et plus	0	1	3	1	1	1	0	0	
TOTAL				0	1	3	1	4	1

► BDS FPE 023bis: Nombre de promus pour chaque corps - Nombre d'agents promus par liste d'aptitude dans le corps des IJS au 1<sup>er</sup> septembre - DE 1

► Source DE - Tableaux de gestion

Tableau 23 - Nombre de ruptures conventionnelles par corps, âge et sexe dans le corps des inspecteurs Jeunesse et Sports en 2021, 2022 et 2023

	Tranches d'âge	2021			2022			2023		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Inspecteurs jeunesse et sports	Moins de 30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30 à moins de 40 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	40 ans à moins de 50 ans	0	0	0	0	1	1	0	0	0
	50 ans et plus	1	1	2	1	1	2	1	0	1
	<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

► BDS FPE 027bis: Nombre de demandes de ruptures conventionnelles

► Source DE - Requête RenoirH

Tableau 24 - Nombre d'agents formés par catégorie statutaire et par sexe en 2023

	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAUX
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Fonctionnaires	4	0	212	393	1	18	2	14	644
Contractuels	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ouvriers	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totaux</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>212</b>	<b>393</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>644</b>

► BDS FPE 028: nombre d'agents formés:

- ayant suivi au moins une formation statutaire,
- ayant suivi au moins une formation professionnelle continue,
- dont ayant suivi au moins une formation professionnelle via une formation à distance,
- dont ayant suivi au moins une formation professionnelle continue via l'utilisation du CPF

► Producteur: MSJVA - DJEPVA - Bureau de l'animation territoriale (SD2C)

► Population: agents A+, A, B, C: programme 214

► Période: année civile 2023

► Périmètre: les agents du Ministère "jeunesse engagement" inscrits et participants aux formations proposées dans le PNF

► Procédé: chiffres centralisés et enregistrés par le bureau SD2C de la DJEPVA (suivi tableaux excel)

#### 4. Organisation et temps de travail

Tableau 25 - Nombre de journées de formation par action de formation par catégorie statutaire et par sexe en 2023

	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Totaux	Totaux	Totaux
	H	F	H	F	H	F	H	F			
Formations en présentiel	8	0	347,5	546	-	12	2	4	919,5	357,5	562
Formations à distance	-	-	107,5	262	1	12	1	12	395,5	109,5	286
Formations hybride	-	-	70	150	-	-	-	-	220	70	150
<b>Totaux</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>525</b>	<b>958</b>	<b>1</b>	<b>24</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>1535</b>	<b>537</b>	<b>998</b>

► BDS FPE 030: nombre de jours de formation - DJEPVA - Bureau de l'animation territoriale (SD2C)

► Population: agents A+, A, B, C: programme 214

► Période: année civile 2023

► Périmètre: les agents du Ministère "jeunesse engagement" inscrits et participants aux formations du PNF

► Procédé: chiffres centralisés et enregistrés par le bureau SD2C de la DJEPVA (suivi tableaux excel)

Tableau 26 - Nombre de stagiaires en formation par action de formation par catégorie statutaire et par sexe en 2023

	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Totaux
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Formations en présentiel	4	-	88	101	-	15	1	-	209
Formations à distance	-	-	37	79	1	12	1	12	142
Formations hybride	-	-	9	24	-	-	-	-	33
<b>Totaux</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>134</b>	<b>204</b>	<b>1</b>	<b>27</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>384</b>

► BDS FPE 030 bis : nombre de stagiaires en formation - DJEPVA - Bureau de l'animation territoriale (SD2C)

► Population : agents A+, A, B, C : programme 214

► Période : année civile 2023

► Périmètre : les agents du Ministère "jeunesse engagement" inscrits et participants aux formations du PNF

► Procédé : chiffres centralisés et enregistrés par le bureau SD2C de la DJEPVA (suivi tableaux excel)

Tableau 27 - Nombre de demandes et de décisions d'action de formation par catégorie statutaire et par sexe en 2023

	Catégorie A+				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	H		F		H		F		H		F		H		F	
	Demande de formation de l'agent	Demande de congés de formation	Demande de formation de l'agent	Demande de congés de formation	Demande de formation de l'agent	Demande de congés de formation	Demande de formation de l'agent	Demande de congés de formation	Demande de formation de l'agent	Demande de congés de formation	Demande de formation de l'agent	Demande de congés de formation	Demande de formation de l'agent	Demande de congés de formation	Demande de formation de l'agent	Demande de congés de formation
Formation statutaire	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Formation continue	4	-	-	-	134	-	204	-	1	-	27	-	2	-	12	-
Préparation aux examens et concours	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totaux</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>134</b>	<b>-</b>	<b>204</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>27</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>12</b>	<b>-</b>

► BDS FPE 031 : nombre de demandes de congés formation - DJEPVA - Bureau de l'animation territoriale (SD2C)

► Population : agents A+, A, B, C : programme 214

► Période : année civile 2023

► Périmètre : les agents du Ministère "jeunesse engagement" inscrits et participants aux formations du PNF

► Procédé : chiffres centralisés et enregistrés par le bureau SD2C de la DJEPVA (suivi tableaux excel)

## 5. Les rémunérations

L'article 5 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoit que "L'état de situation comparée 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".

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.

L'index égalité est établi chaque année au titre de l'année civile écoulée et les indicateurs sont calculés chaque année par l'employeur, au plus tard le 30 septembre de l'année en cours, à partir des données de l'année civile qui précède l'année de publication. Les périodes de référence à prendre en compte sont iden-

tiques à celles de la base de données sociales pour les indicateurs concernés.

Les articles R. 132-48 et R. 132-50 du code général de la fonction publique prévoient que les résultats de l'index égalité professionnelle et les indicateurs qui le composent doivent être publiés, 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 convient de souligner que l'index ministériel présenté ci-dessous est commun au périmètre de l'éducation nationale et à celui de la jeunesse et des sports et qu'il comprend 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 mentionnés dans le tableau figurant à l'article R.

Tableau 28 - Index "Égalité professionnelle femmes/hommes"

Index	Score maximum	Score du ministère en 2023	Score du ministère en 2022
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	39	38
Égalité de rémunération pour les contractuels	10	9	9
Écart de promotion de corps	15	15	15
Écart de promotion de grades	15	15	15
Dix plus hautes rémunérations	10	2	8
10% des plus hautes rémunérations du DNE	10	6	8
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>86</b>	<b>93</b>

Indicateur n°1 de l'index égalité : écarts de rémunération des fonctionnaires (2022 et 2023)

Année	Rémunération brute payée Femmes	Rémunération brute payée Hommes	Écart	Ratio écart %(F-H)/H	Ratio écart %(F-H)/H en EQTP	Effet temps partiel	Effet ségrégation des corps	Effet démographique au sein des corps	Effet primes à corps-grade-échelon identique	ration écart %(F-H)/H en EQTP corrigé des effets ségrégation des corps et démographie au sein des corps	Écart en EQTP en valeur absolue	Score sur 40
2023	3786€	4566€	-780€	-17,1%	-15,8%	-54€	-617€	-81€	-30€	0€	0,7	39
2022	3786€	3322€	-464€	-12,3%	-10,6%	-59€	-243€	-85€	-78€	0€	2,0	38

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

► "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.

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

## Indicateur n°2 de l'index égalité : écarts de rémunération des contractuels en 2023

	Rémunération brute EQTP Femmes	Rémunération brute EQTP Hommes	Effectifs (ETPT) Femmes	Effectifs (ETPT) Hommes	Ratio écart (%(F-H)/H) en EQTP	Écart en EQTP en valeur absolue	Score sur 40
Catégorie Encadrement supérieur	6218€	8543€	43	22	-27 %	-	-
Catégorie A	2832€	2978€	27931	19078	-5%	-	-
Catégorie B	2694€	2854€	35	17	-6%	-	-
Catégorie C	2010€	2062€	42470	3764	-3%	-	-
Catégorie indéterminée	2182€	2534€	8253	2202	-14%	-	-
Ensemble	1697€	2456€	78732	25084	-5%	4,8	9

► Champ : ensemble des contractuels du ministère

## Indicateur n°2 de l'index égalité : écarts de rémunération des contractuels en 2022

	Rémunération brute EQTP Femmes	Rémunération brute EQTP Hommes	Effectifs (ETPT) Femmes	Effectifs (ETPT) Hommes	Ratio écart (%(F-H)/H) en EQTP	Écart en EQTP en valeur absolue	Score sur 40
Catégorie Encadrement supérieur	6056€	4236€	48	122	43 %	-	-
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%	4,8	9

► Champ : ensemble des contractuels du ministère

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

## Indicateur n°3 de l'index égalité : effectifs de promovables et de promus par corps en 2023

Corps	Promouvables		Promus		Taux de promotion		Écart à effet de structure	Score sur 15
	F	H	F	H	F	H		
Conseillers techniques et pédagogiques supérieurs	41	105	3	6	7,3%	5,7%	0,0%	
Attachés d'administration de l'État	8514	1706	200	39	2,3%	2,3%	0,0%	
Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et d'enseignement supérieur	13448	1504	299	40	2,2%	2,7%	0,0%	
Conseillers techniques de service social des administrations de l'État	581	18	9	1	1,5%	5,6%	0,0%	
Ingénieurs de recherche	509	675	6	4	1,2%	0,6%	0,0%	
Ingénieurs d'études	98	163	8	14	8,2%	8,6%	0,0%	
Assistants ingénieurs	822	916	12	20	1,5%	2,2%	0,0%	
Techniciens de recherche et de formation	3831	2347	71	56	1,9%	2,4%	0,0%	
Personnel de direction	184	142	72	63	39,1%	44,4%	0,0%	
Inspecteurs de EN	113	63	25	10	22,1%	15,9%	0,0%	
Inspecteurs de JS	8	15	4	1	50,0%	6,7%	0,0%	
Administrateurs de l'État (tour extérieur)	30	21	2	1	6,7%	4,8%	0,0%	
Professeurs de chaires supérieures	1547	2464	43	66	2,8%	2,7%	0,0%	
Professeurs agrégés	126564	86207	194	129	0,2%	0,1%	0,0%	
Professeurs des écoles	847	303	121	45	14,3%	14,9%	0,0%	
<b>Total</b>	<b>157137</b>	<b>96649</b>	<b>1069</b>	<b>495</b>	<b>0,7%</b>	<b>0,5%</b>	<b>0,0%</b>	
							0,043315923	
<b>Score sur 15</b>								<b>15</b>

## Indicateur n°3 de l'index égalité : effectifs de promouvables et de promus par corps en 2022

Corps	Promouvables		Promus		Taux de promotion		Écart à effet de structure contrôlée	Score sur 15
	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%	
<b>Total</b>	<b>148 240</b>	<b>98 519</b>	<b>572</b>	<b>310</b>	<b>0,4%</b>	<b>0,3%</b>	<b>0,1%</b>	
							0,094288464	
<b>Score sur 15</b>								<b>15</b>

## Indicateur n° 4 de l'index égalité : effectifs de promouvables et de promus par grades en 2023

Corps	Promouvables		Promus		Taux de promotion		Écart à effet de structure
	F	H	F	H	F	H	
AAE hors classe échelon spécial	134	173	12	15	9,0%	8,7%	0,4%
AAE hors classe	640	554	53	47	8,3%	8,5%	-1,0%
APAE	1297	718	67	26	5,2%	3,6%	13,4%
APAE examen professionnel	2619	1209	116	61	4,4%	5,0%	-10,2%
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	2946	589	215	44	7,3%	7,5%	-2,6%
Secrétaire administratif classe exceptionnelle examen prof.	3222	632	201	31	6,2%	4,9%	22,1%
Secrétaire administratif classe supérieure	3083	554	463	77	15,0%	13,9%	17,5%
Secrétaire administratif classe supérieure examen prof.	4655	752	277	32	6,0%	4,3%	39,6%
Adjoint administratif principal 1 <sup>re</sup> classe	8 319	1008	1343	141	16,1%	14,0%	86,7%
Adjoint administratif principal 2 <sup>e</sup> classe	835	78	210	16	25,1%	20,5%	18,4%
Médecin de l'éducation nationale hors classe	279	11	46	2	16,5%	18,2%	-2,1%
Médecin de l'éducation nationale 1 <sup>re</sup> classe	160	5	34	1	21,3%	20,0%	0,9%
Conseiller technique supérieur de service social	155	12	20	1	12,9%	8,3%	3,3%
Assistant principal de service social	1611	74	213	9	13,2%	12,2%	7,7%
Infirmier hors classe	3092	126	323	14	10,4%	11,1%	-9,7%
Infirmier classe supérieure catégorie B	12	-	2	-	16,7%	-	-
Adjoint technique principal 1 <sup>re</sup> classe	542	839	53	127	9,8%	15,1%	-31,9%
Adjoint technique principal 2 <sup>e</sup> classe	495	327	101	78	20,4%	23,9%	-12,3%
Ingénieur de recherche hors classe échelon spécial	68	131	7	3	10,3%	2,3%	6,9%
Ingénieur de recherche hors classe	132	170	8	7	6,1%	4,1%	2,5%
Ingénieur de recherche hors classe examen professionnel	86	146	6	8	7,0%	5,5%	1,5%
Ingénieur d'études hors classe	238	309	33	31	13,9%	10,0%	9,0%
Technicien de recherche et formation classe exceptionnelle	289	327	24	18	8,3%	5,5%	7,4%
Technicien de recherche et formation classe exceptionnelle examen professionnel	296	330	7	15	2,4%	4,5%	-5,9%
Technicien de recherche et formation classe supérieure	265	353	50	48	18,9%	13,6%	14,0%
Technicien de recherche et formation classe supérieure examen professionnel	434	547	29	30	6,7%	5,5%	5,1%
Adjoint technique de recherche et formation principal 1 <sup>re</sup> classe	1664	1019	291	147	17,5%	14,4%	35,4%
Adjoint technique de recherche et formation principal 2 <sup>e</sup> classe	156	200	37	34	23,7%	17,0%	10,3%
Adjoint technique de recherche et formation principal 2 <sup>e</sup> classe examen professionnel	201	250	5	19	2,5%	7,6%	-9,9%
Personnel de direction hors classe	2773	2797	353	344	12,7%	12,3%	-
Personnel de direction échelon spécial (de la hors classe)	533	774	155	224	29,1%	28,9%	-
Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional HC	152	163	45	49	29,6%	30,1%	-
Inspecteur de l'éducation nationale hors classe	245	190	73	57	29,8%	30,0%	-
Inspecteur de l'éducation nationale échelon spécial (de la HC)	47	63	12	11	25,5%	17,5%	-

Administrateur de l'État hors classe	8	9	1	4	12,5%	44,4%	-
Administrateur de l'État général	10	32		2	-	6,3%	-
Administrateur de l'État 3 <sup>e</sup> grade	76	165	2	1	2,6%	0,6%	-
Administrateur de l'État 3 <sup>e</sup> grade (campagne exceptionnelle pour les optants au 31/12/2023)	13	22	-	-	-	-	-
Inspecteur de la jeunesse et des sports hors classe	20	35	3	5	15,0%	14,3%	-
Inspecteur de la jeunesse et des sports classe exceptionnelle	17	36	2	3	11,8%	8,3%	-
Inspecteur de la jeunesse et des sports échelon spécial (cl. ex.)	12	28	2	2	16,7%	7,1%	-
Professeurs agrégés classe exceptionnelle	4961	5000	601	563	12,1%	11,3%	-
Professeurs certifiés classe exceptionnelle	12790	8526	2240	1815	17,5%	21,3%	-0,3%
Professeurs de lycée professionnel classe exceptionnelle	2477	2578	550	529	22,2%	20,5%	-
Professeurs d'éducation physique et sportive classe ex.	1445	1994	197	262	13,6%	13,1%	-
Conseillers principaux d'éducation classe exceptionnelle	955	449	128	55	13,4%	12,2%	-
Psychologues éducation nationale classe exceptionnelle	1183	209	52	12	4,4%	5,7%	-
Professeurs agrégés hors classe	7928	1735	7091	1551	89,4%	89,4%	-
Professeurs certifiés hors classe	29541	14533	6450	3224	21,8%	22,2%	-0,1%
Professeurs de lycée professionnel hors classe	5635	6316	1246	1336	22,1%	21,2%	-
Professeurs d'éducation physique et sportive hors classe	2623	3415	588	723	22,4%	21,2%	-
Conseillers principaux d'éducation hors classe	1783	508	374	115	21,0%	22,6%	-
Psychologues éducation nationale hors classe	1380	199	293	48	21,2%	24,1%	-
Professeurs des écoles hors classe	77167	15307	16884	3216	21,9%	21,0%	-
Professeurs des écoles classe exceptionnelle	25418	6031	8844	2182	34,8%	36,2%	-0,1%
Total	217118	82557	50432	17415	23,2%	21,1%	216,3%
							216,323985

Score sur 15 : 15

## Indicateur n° 4 de l'index égalité : effectifs de promouvables et de promus par grades en 2022

Corps	Promouvables		Promus		Taux de promotion		Écart à effet de structure
	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 PIC	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 PIC	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%
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

Score sur 15 : 15

### Indicateur n° 5 de l'index égalité : dix plus hautes rémunérations brutes des départements ministériels en 2022 et 2023

	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
MEN MSJOP 2023	1794 034	2	8	120	2	2
MENJS 2022	1712 647	4	6	120	4	8

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

### Indicateur n° 6 de l'index égalité : % de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10% des plus hautes rémunérations des emplois de type 1 à 5 du DNE en 2022 et 2023

	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	% F	% H	% dans la population sous représentée	Score sur 10
MEN MSJOP 2023	21	32	40%	60%	39,62	6
MENJS 2022	19	28	40%	60%	40,43	8

Tableau 29 - Pour les fonctionnaires, magistrats, militaires : traitement indiciaire brut par catégorie statutaire, par tranche d'âge et par sexe en 2023

	00-19		20-29		30-39		40-49		50-59		60 et +		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Fonctionnaires ou Magistrats	-	5 346	1 210 719	1 488 456	5 611 401	5 448 749	14 305 095	17 336 841	15 478 480	22 987 430	6 508 319	14 652 762	105 033 597
A+	-	-	132 718	365 935	665 243	520 401	809 594	1 302 906	1 332 415	3 002 980	430 008	1 664 545	10 226 745
A	-	-	853 730	1 010 239	3 536 764	4 504 124	10 323 715	15 262 594	9 094 271	18 879 134	3 442 363	12 439 450	79 346 384
B	-	-	133 427	42 794	979 910	253 065	1 891 150	444 797	2 742 632	675 470	1 382 897	272 564	8 818 704
C	-	5 346	90 845	69 489	429 483	147 072	1 256 267	326 543	2 309 162	419 896	1 253 050	276 204	6 583 358
NC	-	-	-	-	-	24 087	-	-	-	9 949	-	-	58 406
Militaires	-	-	-	-	-	-	13 507	84 203	19 153	-	-	-	116 863
A	-	-	-	-	-	-	13 507	84 203	19 153	-	-	-	116 863
B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8 458
<b>Total général</b>	<b>-</b>	<b>5 346</b>	<b>1 210 719</b>	<b>1 488 456</b>	<b>5 611 401</b>	<b>5 448 749</b>	<b>14 318 603</b>	<b>17 421 043</b>	<b>15 497 634</b>	<b>22 987 430</b>	<b>6 508 319</b>	<b>14 652 762</b>	<b>105 150 461</b>

► BDS FPE 036 : pour les agents sur emploi permanent, total des rémunérations annuelles brutes versées

► Source : INDIA Rémunérations

► Méthodologie : requête DGAFP

► NB : TRA2029 signifie tranche d'âge 20-29 ans

► Producteur : DAF C - Pôle données et pilotage budgétaire

► Périmètre : le périmètre jeunesse et sport est composé de l'action 11 du programme 214 et du programme 219

► Source : INDIA rémunération. Les données INDIA rémunération issues de la paie ne contiennent que les agents payés en PSOP (paie sans ordonnancement préalable métropole et DOM). Les données de Mayotte sont disponibles à partir de 2023

Tableau 30 - Pour les fonctionnaires, magistrats, militaires: traitement indiciaire brut par catégorie statutaire, par tranche d'âge et par sexe en 2022

	20-29		30-39		40-49		50-59		60 et +		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
<b>Fonctionnaires ou Magistrats</b>	<b>914923</b>	<b>875639</b>	<b>5393607</b>	<b>5867051</b>	<b>13958042</b>	<b>17907594</b>	<b>14701540</b>	<b>21175384</b>	<b>7445555</b>	<b>14240342</b>	<b>102479678</b>
A+	90227	289752	576241	530314	758564	1158952	996140	2640144	625976	1699069	9365378
A	618158	535368	3514938	4957188	9860793	15870195	8368959	17543303	4006370	12216644	77491916
B	103631	28525	909980	210366	1904415	507824	2791217	611183	1423063	146977	8637182
C	102907	21994	377902	148667	1414660	370623	2541899	380754	1390147	177652	6927205
NC	-	-	14546	20517	19610	-	3326	-	-	-	57998
<b>Militaires</b>	-	-	<b>8458</b>	-	<b>31782</b>	<b>82163</b>	-	-	-	-	<b>122403</b>
A	-	-	-	-	31782	82163	-	-	-	-	113945
B	-	-	8458	-	-	-	-	-	-	-	8458
<b>Total général</b>	<b>914923</b>	<b>875639</b>	<b>5402065</b>	<b>5867051</b>	<b>13989824</b>	<b>17989757</b>	<b>14701540</b>	<b>21175384</b>	<b>7445555</b>	<b>14240342</b>	<b>102602081</b>

► BDS FPE 036: pour les agents sur emploi permanent, total des rémunérations annuelles brutes versées

► Source: INDIA Rémunérations

Tableau 31 - Pour les fonctionnaires, magistrats, militaires: traitement indiciaire brut par catégorie statutaire, par tranche d'âge et par sexe en 2021

	20-29		30-39		40-49		50-59		60 et +		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
<b>Fonctionnaires ou Magistrats</b>	<b>649953</b>	<b>630035</b>	<b>4499277</b>	<b>6136621</b>	<b>12712688</b>	<b>17303456</b>	<b>12208220</b>	<b>18795161</b>	<b>6861389</b>	<b>13882101</b>	<b>93678901</b>
A+	92403	283667	420787	385663	657394	898765	613590	2018098	641049	1405905	7417322
A	401585	304383	3148706	5467175	9433791	15670318	7125986	16016742	4024640	12227141	73820467
B	79521	27718	597683	135769	1438452	362343	2275714	447143	1077101	85490	6526934
C	64845	14267	309526	140430	1140532	313807	2163603	259929	1118600	121562	5647101
NC	11599	-	22575	7584	42518	58223	29327	53249	42003	42003	267078
<b>Militaires</b>	-	-	<b>11783</b>	-	<b>28711</b>	<b>74020</b>	-	-	-	-	<b>114514</b>
A	-	-	-	-	28711	74020	-	-	-	-	102732
B	-	-	11783	-	-	-	-	-	-	-	11783
<b>Total général</b>	<b>649953</b>	<b>630035</b>	<b>4511059</b>	<b>6136621</b>	<b>12741399</b>	<b>17377476</b>	<b>12208220</b>	<b>18795161</b>	<b>6861389</b>	<b>13882101</b>	<b>93793415</b>

► BDS FPE 036: pour les agents sur emploi permanent, total des rémunérations annuelles brutes versées

► Source: INDIA Rémunérations

Tableau 32 - Pour les agents sur emploi permanent - Nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés

Emploi permanent	2023			2022			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Contractuels droit public sur emplois permanents	161	201	362	169	190	358	125	135	261
Fonctionnaires ou Magistrats	1351	1649	3000	1361	1640	3001	1234	1808	3042
Militaires	1	2	3	1	2	3	2	2	3
<b>Total général</b>	<b>1513</b>	<b>1852</b>	<b>3365</b>	<b>1531</b>	<b>1832</b>	<b>3363</b>	<b>1361</b>	<b>1945</b>	<b>3306</b>

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

► Source: INDIA Rémunérations

► Producteur: DAF C - Pôle données et pilotage budgétaire

► Périmètre: Le périmètre Jeunesse et sport est composé de l'action 11 du programme 214 et du programme 219.

► Source: INDIA Rémunérations

► Les données INDIA rémunération issues de la paie ne contiennent que les agents payés en PSOP (métropole et DOM). Les données de Mayotte sont disponibles à partir de 2023.

Tableau 33 - Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA par catégorie statutaire, par corps et par sexe en 2021, 2022 et 2023

Catégorie	2023			2022			2021			
	F	H	Total	F	H	Total	Catégorie	F	H	Total
<b>A+</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	-	-	-	<b>A+</b>	4	17	21
Inspecteur de la Jeunesse et des Sports	4	10	14	-	-	-	<b>A</b>	7	26	33
<b>A</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>21</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>B</b>	2	1	3
Attachés d'administration de l'État	-	1	1	3	2	5	<b>C</b>	1	1	2
Ingénieur de recherche éducation	-	-	-	-	1	1	<b>Total</b>	14	45	59
Personnel de direction ens. éducation	-	1	1	-	-	-				
Professeur de sport	2	13	15	-	-	-				
Conseiller d'éducation pop. et de jeunesse	3	1	4	-	-	-				
<b>B</b>	<b>25</b>	<b>8</b>	<b>33</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>13</b>				
SAENES	25	8	33	11	2	13				
<b>C</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>32</b>	<b>3</b>	<b>33</b>				
ADJENES	1	2	3	30	3	33				
Agent contractuel	-	-	-	2	-	2				
<b>Total général</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>71</b>	<b>46</b>	<b>8</b>	<b>54</b>				

► BDS FPE 034: Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA

► Producteur: DAF C - Pôle données et pilotage budgétaire

► Périmètre: le périmètre Jeunesse et sport est composé de l'action 11 du programme 214 et du programme 219.

► Source: INDIA rémunération (hors DOM) Les données INDIA rémunération issues de la paie ne contiennent que les agents payés en PSOP (métropole et DOM). Les données de Mayotte sont disponibles à partir de 2023.

Tableau 34 - Distribution des rémunérations nettes, ventilée par déciles et par sexe en 2021, 2022 et 2023

Décile	2023		2022		2021	
	F	H	F	H	F	H
1	1772	2176	1694	2134	1653	2181
2	2006	2438	1922	2381	1877	2402
3	2169	2654	2103	2596	2103	2603
4	2351	2843	2276	2772	2317	2772
5	2573	3100	2479	3002	2508	3036
6	2796	3404	2700	3319	2721	3307
7	3081	3651	2966	3550	2995	3512
8	3499	4063	3383	3927	3395	3923
9	4090	4930	3957	4827	3965	4739

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

► Source: INDIA Rémunérations

► Requête: REMU-BS05-Déciles (Dossiers publics/Dépenses de personnel/Rémunérations (REMU)/4. Bilan Social), avec filtres adaptés au périmètre. Indicateur construit à partir des personnes physiques sur les mois présents

► Producteur: DAF C - Pôle données et pilotage budgétaire

► Périmètre: le périmètre Jeunesse et sport est composé de l'action 11 du programme 214 et du programme 219.  
Source : INDIA Rémunérations

Les données INDIA rémunérations issues de la paie ne contiennent que les agents payés en PSOP (métropole et DOM). Les données de Mayotte sont disponibles à partir de 2023

Les déciles sont les valeurs qui partagent cette distribution en dix parties égales. Ainsi, pour une distribution de salaires:

- le premier décile (noté généralement D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10% des salaires
- le neuvième décile (noté généralement D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90% des salaires
- le premier décile est, de manière équivalente, le salaire au-dessus duquel se situent 90% des salaires.

Tableau 35 - Total des rémunérations annuelles brutes versées par catégorie statutaire, par tranche d'âge et par sexe en 2023

	00-19		20-29		30-39		40-49		50-59		60 et +		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Fonctionnaires ou Magistrats	-	5 346	1 210 719	1 488 456	5 611 401	5 448 749	14 305 095	17 336 841	15 478 480	22 987 430	6 508 319	14 652 762	10 503 3597
A+	-	-	132 718	365 935	665 243	520 401	809 594	1 302 906	1 332 415	3 002 980	430 008	1 664 545	10 226 745
A	-	-	853 730	1 010 239	3 536 764	4 504 124	10 323 715	15 262 594	9 094 271	18 879 134	3 442 363	12 439 450	79 346 384
B	-	-	133 427	42 794	979 910	253 065	1 891 150	444 797	2 742 632	675 470	1 382 897	272 564	881 8704
C	-	5 346	90 845	69 489	429 483	147 072	1 256 267	326 543	2 309 162	419 896	1 253 050	276 204	6 583 358
NC	-	-	-	-	-	24 087	24 370	-	-	9 949	-	-	58 406
Militaires	-	-	-	-	-	-	13 507	84 203	19 153	-	-	-	116 863
A	-	-	-	-	-	-	13 507	84 203	19 153	-	-	-	116 863
B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8 458
<b>Total général</b>	-	<b>5 346</b>	<b>1 210 719</b>	<b>1 488 456</b>	<b>5 611 401</b>	<b>5 448 749</b>	<b>14 318 603</b>	<b>17 421 043</b>	<b>15 497 634</b>	<b>22 987 430</b>	<b>6 508 319</b>	<b>14 652 762</b>	<b>105 150 461</b>

► BDS FPE 036: pour les agents sur emploi permanent, total des rémunérations annuelles brutes versées

► Source: INDIA Rémunérations

► Méthodologie: requête DGAFP

► NB: TRA 2029 signifie tranche d'âge 20-29 ans

► Producteur: DAF C - Pôle données et pilotage budgétaire

► Périmètre: le périmètre Jeunesse et sport est composé de l'action 11 du programme 214 et du programme 219. Les données INDIA rémunération issues de la paie ne contiennent que les agents payés en PSOP (métropole et DOM). Les données de Mayotte sont disponibles à partir de 2023

## 6. Santé et sécurité au travail

Tableau 36 - Nombre de membres titulaires et suppléants par sexe et par catégorie de formation spécialisée en 2023

Formations spécialisées	Nbre d'instances recensées	Nbre de membres femmes	Nbre de membres hommes
F3SCT d'établissement	7	84	73
F3SCT services académiques	30	1	11
F3SCT services de région académiques	9	12	1
F3SCT ministérielle	1	7	8

- ▶ Producteur: DGRH C1 Conseiller national de prévention
- ▶ Population: personnels JS
- ▶ Période: année civile 2023
- ▶ Périmètre: établissements du sport, DRAJES et SDJES
- ▶ Procédé: questionnaire annuel santé sécurité au travail aux établissements du sport 2024 sur l'année civile 2023. Questionnaire annuel santé sécurité au travail aux académies 2024 portant sur l'année civile 2023.

Tableau 37 - Nombre d'accidents de service, de trajet, d'accidents en mission et de journées d'arrêts de travail par sexe en 2023

Accidents et journées d'arrêts de travail	F	H	Total
<b>Accidents du travail déclarés - 18 structures déclarantes</b>	33	44	77
Journées d'arrêts de travail	433	652	1085
<b>Accidents en mission déclarés - 3 structures déclarantes</b>	5	6	11
Journées d'arrêts de travail	42	23	65
<b>Accidents de trajets déclarés - 8 structures déclarantes</b>	8	10	18
Journées d'arrêts de travail	47	155	202

- ▶ BDS FPE 043: nombre d'accidents de service, accidents de trajet, maladies professionnelles ventilées par tableau), maladies hors tableau, affections psychiques, reconnus imputable au service, DGRH
- ▶ Maladies professionnelles ou d'origine professionnelle - 1 structure déclarante: une maladie professionnelle a été recensée en 2023 en lien avec une affection péri articulaire provoquée par certains gestes et postures de travail (tableau n°57 de l'annexe II du code de la sécurité sociale)
- ▶ Producteur: DGRH C1 Conseiller national de prévention
- ▶ Population: personnels JS
- ▶ Période: année civile 2023
- ▶ Périmètre: établissements du sport DRAJES et SDJES
- ▶ Procédé: questionnaire annuel santé sécurité au travail aux établissements du sport 2024 portant sur l'année civile 2023

Tableau 38 - Nombre d'agents placés en retraite pour invalidité par filière, catégorie statutaire, corps et sexe Personnels BIATPSS titulaires en 2023

Aucun agent concerné en 2023

Tableau 39 - Nombre d'agents placés en retraite pour invalidité par filière, catégorie statutaire, corps et sexe Personnels BIATPSS titulaires en 2022

Un conseiller d'éducation populaire et de jeunesse mis en retraite pour invalidité en 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 professionnelles 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 40 – Répartition des sièges CSAMJS et F3SCT titulaires et suppléants par sexe en 2023 et 2024

Instances		Femmes	Hommes	Total
01/01/2023 (CSAMJS)	Titulaires	5	10	15
	Suppléants	7	8	15
01/01/2023 (F3SCT)	Titulaires	7	8	15
	Suppléants	10	5	15
01/01/2024 (CSAMJS)	Titulaires	5	10	15
	Suppléants	7	8	15
01/01/2024 (F3SCT)	Titulaires	7	8	15
	Suppléants	10	5	15

► BDS FPE 176: nombre de représentants du personnel au CTMJS - DGRH E2

► Population: représentants des personnels du CSAMJS

► Période: année civile

► Périmètre: comité social d'administration ministériel de la jeunesse et des sports

► Procédé: collecte via l'arrêté portant nomination au CSAMJS du 6 janvier 2023

Tableau 41 - Volume de crédits de temps syndical effectivement utilisé en 2021-2022, 2022-2023 et 2023-2024

Organisations syndicales du secteur jeunesse et sports	Crédit attribué année scolaire 2023 et 2024	2023-2024					
		Crédit consommé décharges	Crédit disponible	Hommes	Femmes	% Femmes	Total
DT08 - CFDT J&S - CFDT SECTEUR JEUNESSE ET SPORTS	3,349	2,9	0,449	4	10	71	14
GT24 - CGT J&S - CGT SECTEUR JEUNESSE ET SPORTS	1,819	1,819	-	2	4	67	6
GF16 - FO J&S - FNEC/FP-FO SECTEUR JEUNESSE ET SPORTS	0,462	0,4	0,062	-	2	100	2
FJ00 - FSU J&S - FSU SECTEUR JEUNESSE ET SPORTS	2,94	2,599	0,341	5	4	44	9
SJ00 - SUD EDUCATION J&S - SUD EDUCATION SECTEUR JEUNESSE ET SPORTS	3,127	2,504	0,623	3	6	67	9
EJ00 - UNSA-EDUCATION J&S - UNSA-EDUCATION JEUNESSE ET SPORTS	11,408	10,563	0,845	14	12	46	26
	<b>23,105</b>	<b>20,785</b>	<b>2,32</b>	-	-	-	-

► BDS FPE 176: nombre de représentants du personnel au CTMJS - DGRH E2

► Population: représentants des personnels du CSAMJS

► Période: année civile

► Périmètre: comité social d'administration ministériel de la jeunesse et des sports

► Procédé: collecte via l'arrêté portant nomination au CSAMJS du 6 janvier 2023

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
	<b>23,06</b>	<b>18,56</b>	<b>2,80</b>	-	-	-	-	<b>16,16</b>	<b>1,29</b>	-	-	-	-

► BDS RSU 182 Volume de crédits de temps syndical effectivement utilisé - DGRH F2

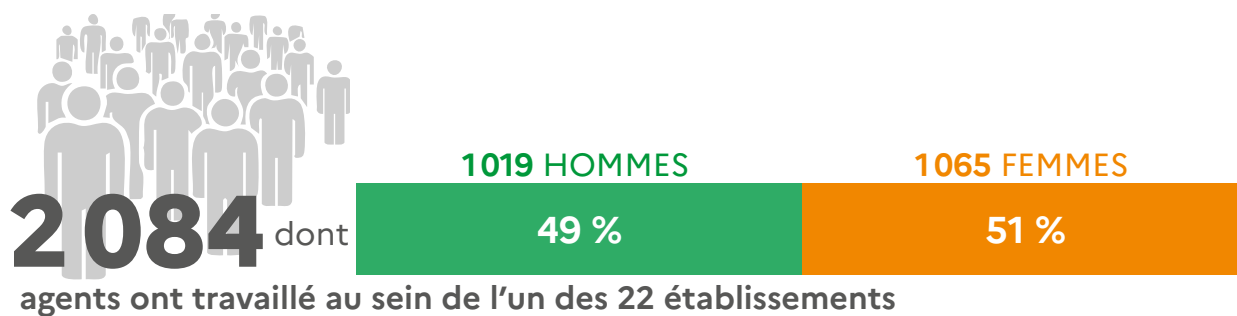
► Chiffres différents donnés en 2023 pour l'exercice 2021 du fait de correctifs sur les imputations budgétaires.

## 2. Les effectifs des établissements publics



Ce rapport comparé femmes/hommes vient documenter la situation effective de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes exerçant dans les établissements du sport. Il vise à évaluer la mise en œuvre des plans d'actions agissant en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'analyse de ces chiffres pourrait être utile pour identifier des axes de progression qu'il serait nécessaire de mener pour atteindre effectivement une égalité professionnelle entre les sexes.

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



Parmi eux, 372 agents étaient des agents Région, comprenant 58% d'hommes et 42% de femmes

Au 31 décembre 2023

**1712**

dont

**agents**

(hors agents Région)

**HOMMES**

**FEMMES**

<b>803 (47%)</b> Hommes	<b>739,24 (47%)</b> ETP	<b>670,21 (48%)</b> ETPT	<b>909 (53%)</b> Femmes	<b>834,81 (53%)</b> ETP	<b>736,88 (52%)</b> ETPT
----------------------------	----------------------------	-----------------------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------------

Au 31 décembre 2023

**894**

dont

**agents titulaires**

(hors agents Région)

**HOMMES**

**FEMMES**

<b>417 (47%)</b> Hommes	<b>414,25 (47%)</b> ETP	<b>396,65 (47%)</b> ETPT	<b>477 (53%)</b> Femmes	<b>467,40 (53%)</b> ETP	<b>439,46 (53%)</b> ETPT
----------------------------	----------------------------	-----------------------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------------

Au 31 décembre 2023

**818**

dont

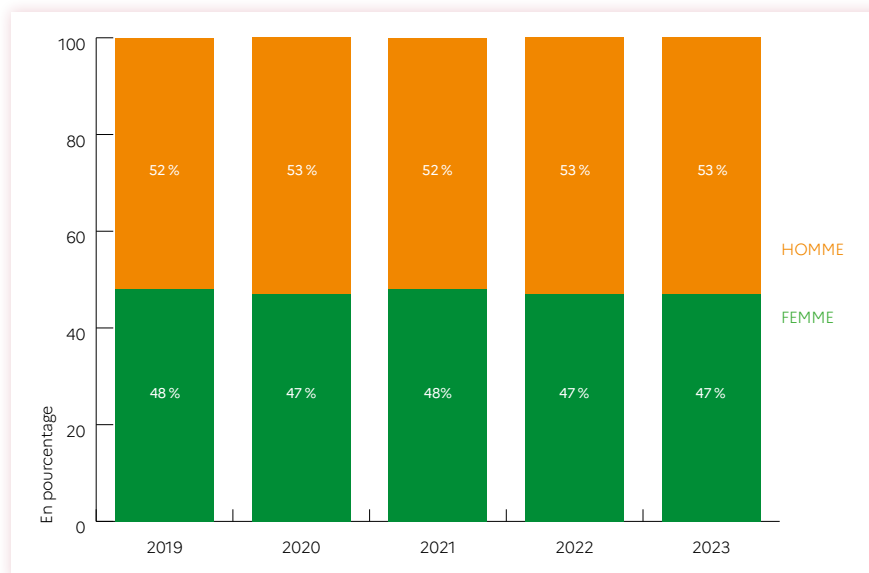
**agents contractuels**

(hors agents Région)

**HOMMES**

**FEMMES**

<b>386 (47%)</b> Hommes	<b>324,99 (47%)</b> ETP	<b>273,56 (48%)</b> ETPT	<b>432 (53%)</b> Femmes	<b>367,41 (53%)</b> ETP	<b>297,42 (52%)</b> ETPT
----------------------------	----------------------------	-----------------------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------------

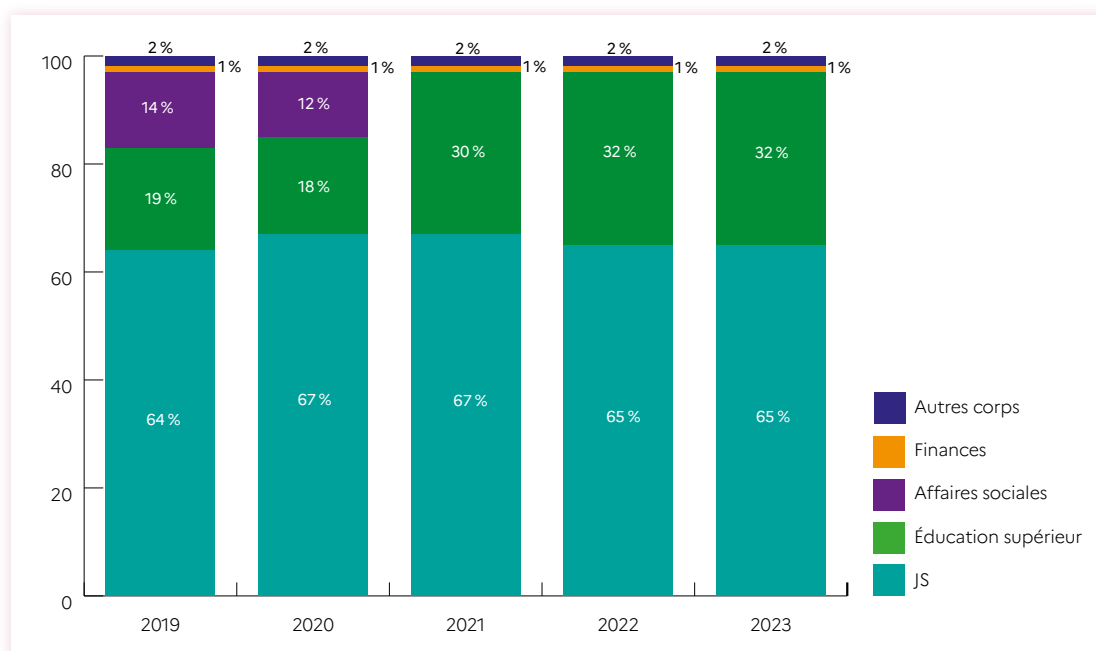
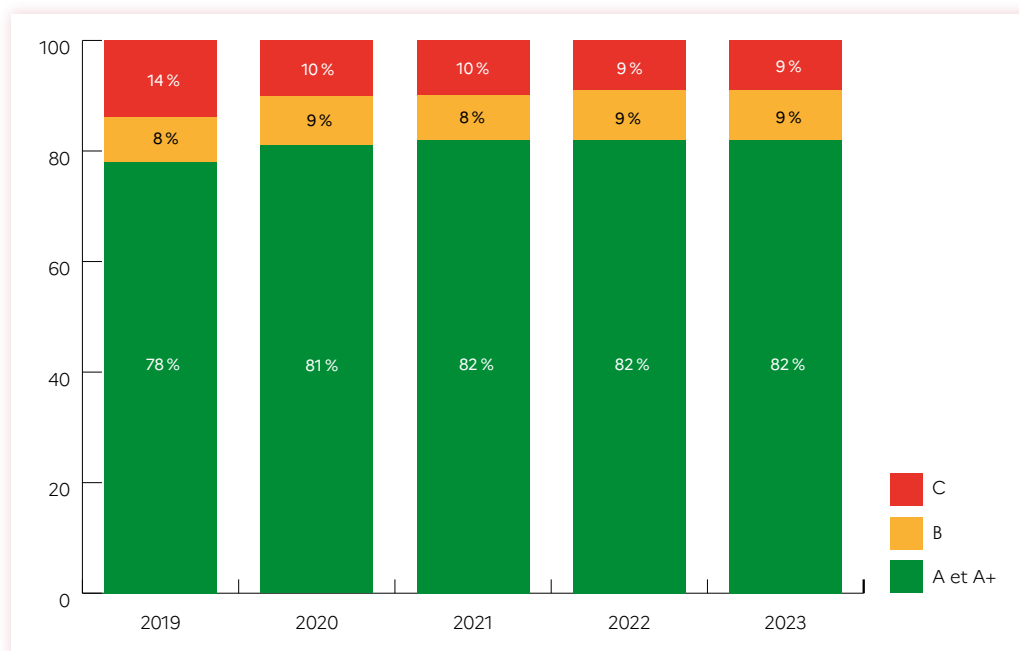


La part des femmes est légèrement supérieure à celle des hommes et cette tendance observe depuis 2019.

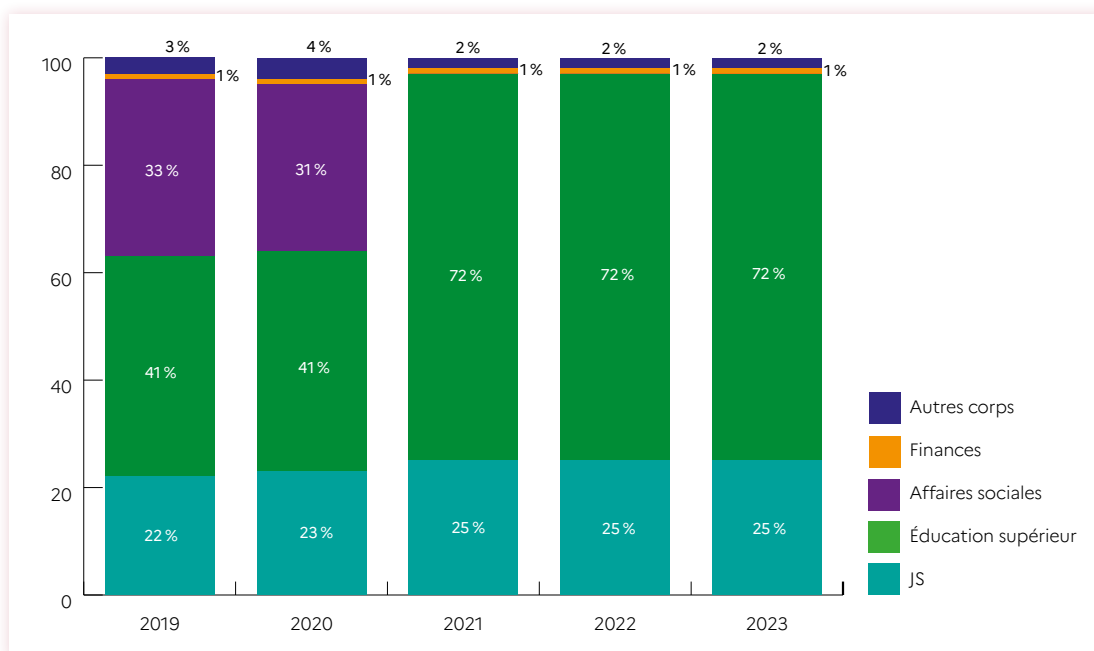
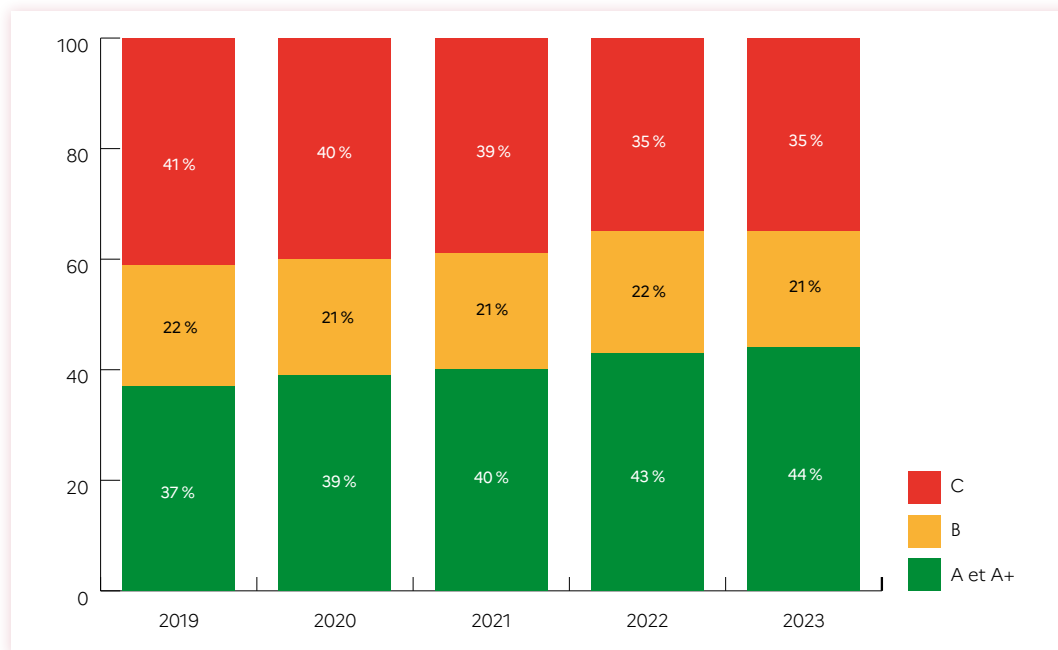
À noter que pour les agents Région, la situation est inversée. La part des hommes est nettement supérieure (55% environ depuis 2018), 58% en 2023).

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

La répartition des hommes titulaires par catégorie et par corps depuis 2019



La répartition des femmes titulaires par catégorie et par corps depuis 2019



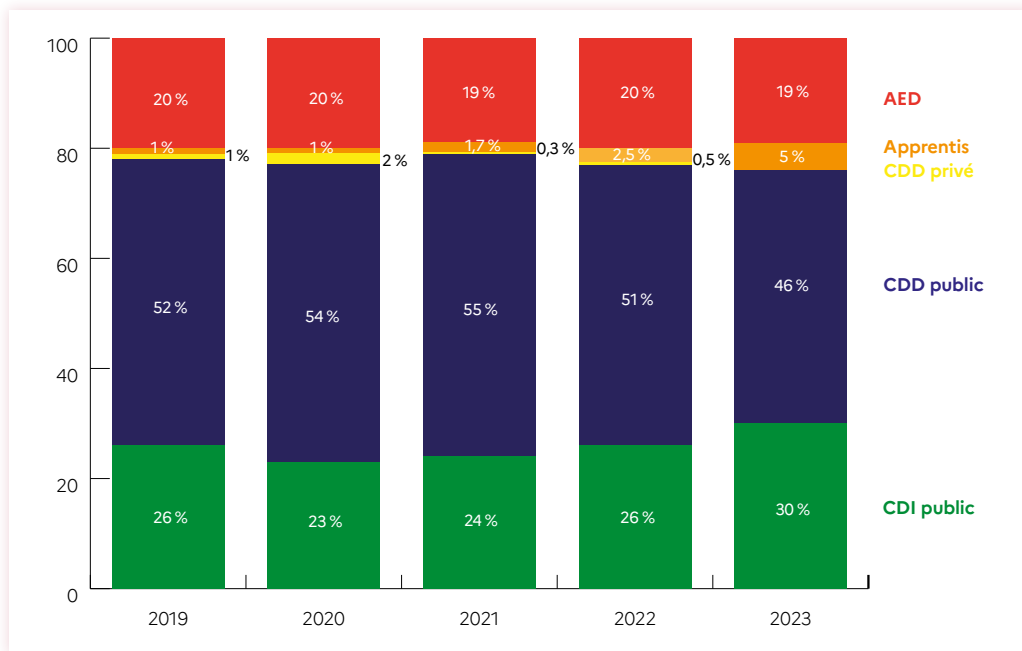
**Analyse de la répartition des agents titulaires par catégorie**

On note une forte disparité entre les hommes et les femmes. 56% des femmes occupent un emploi de catégories B et C en 2023 contre seulement 18% des hommes. Les hommes occupent principalement des postes de catégorie A, et cette tendance est constante dans le temps. La part des femmes occupant ce type d'emploi a néanmoins progressé, passant de 37% en 2019 à 44% en 2023.

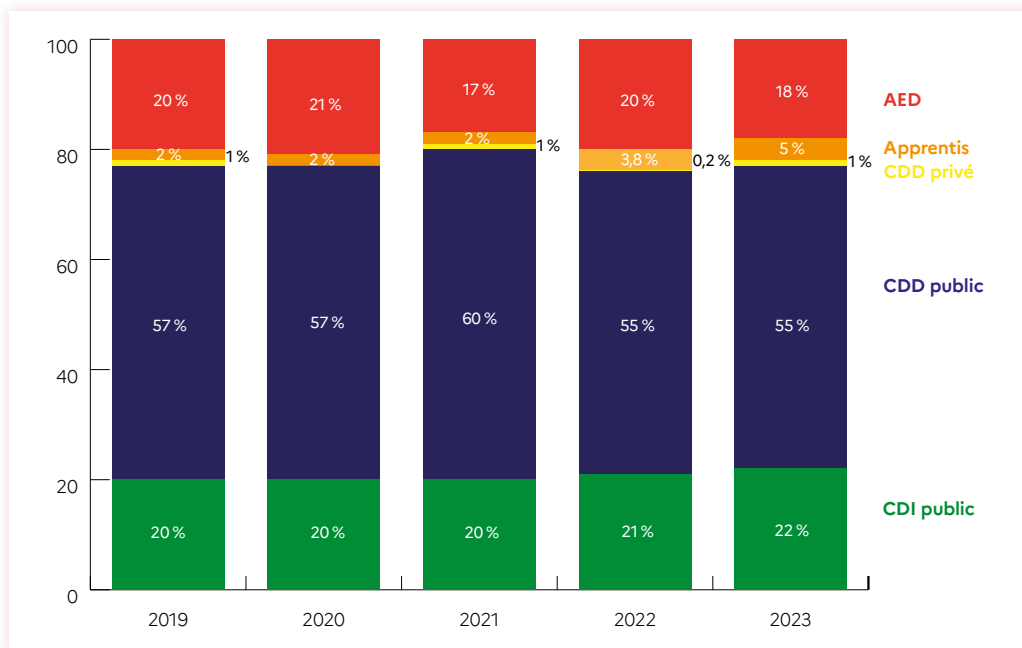
**Analyse de la répartition des agents titulaires par corps**

Depuis le transfert de ministère de rattachement en 2021, les effectifs relevant du ministère des Affaires sociales ont intégré le périmètre commun aux ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur. Ceci est visible dans la différence de pondération entre 2020 et 2021 en faveur des effectifs relevant du périmètre "Éducation/supérieur" aussi bien chez les hommes que chez les femmes. 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.

La répartition des hommes contractuels par contrat depuis 2019



La répartition des femmes contractuelles par contrat depuis 2019



Concernant les contractuels, les écarts entre les hommes et les femmes sont moins significatifs. Néanmoins la part des hommes bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée est en progression depuis 2019, alors que celle des femmes stagne .

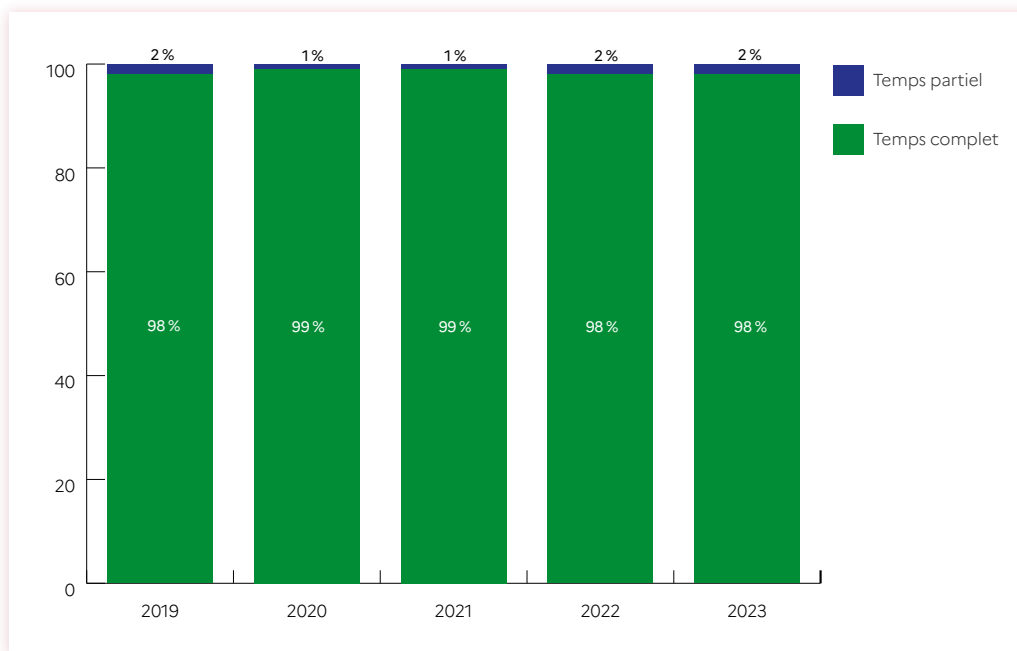
### La différence de temps de travail entre les femmes et les hommes

Concernant les 1712 présents le 31 décembre 2023 (hors agents Région):

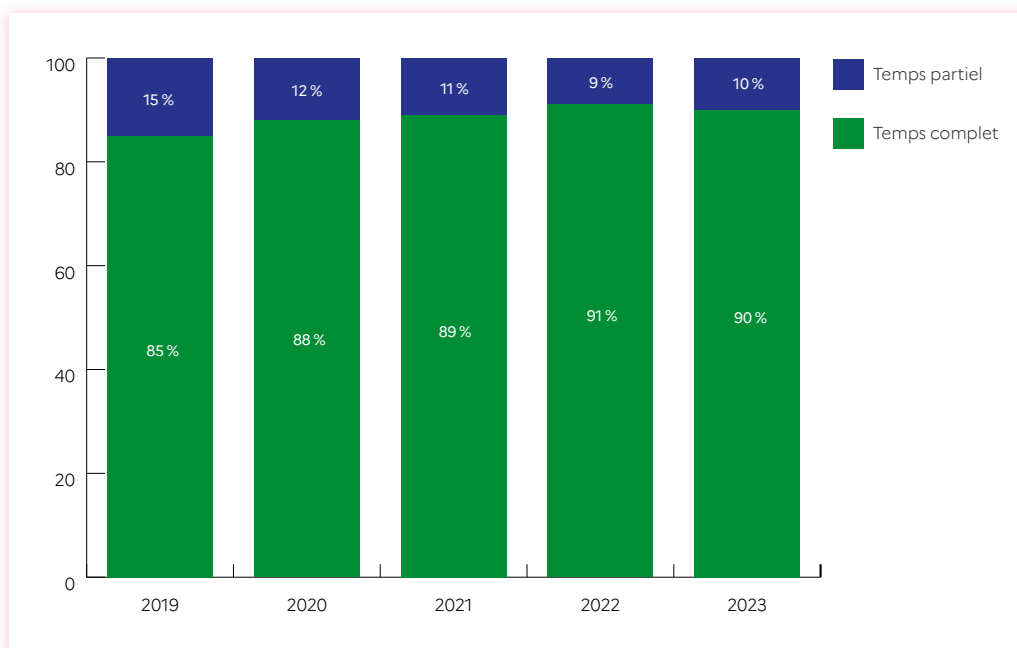
- 803 hommes, 649 à temps complet (81 %) et 154 à temps incomplet/partiel (19 %)
- 909 femmes, 707 à temps complet (78 %) et 202 à temps incomplet/ partiel (22 %)

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

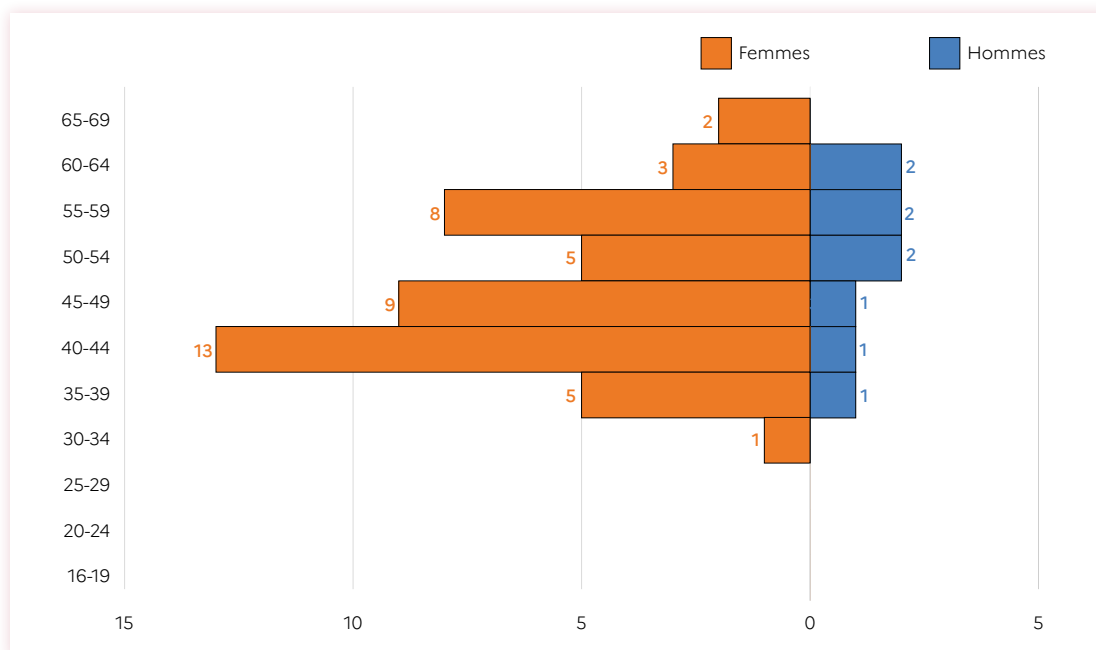
#### Les hommes



#### Les femmes



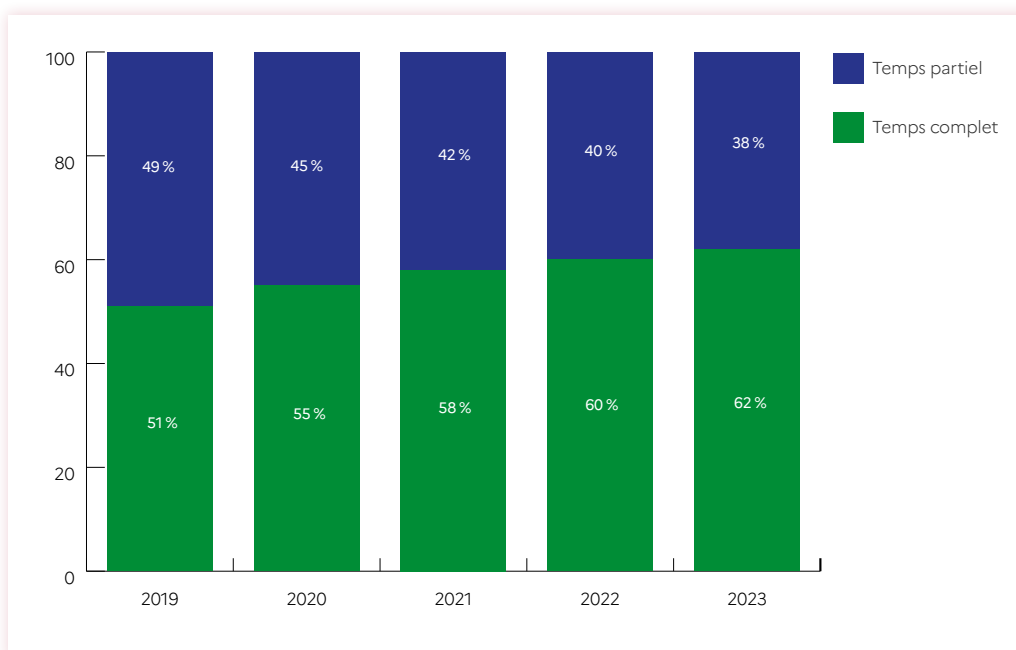
## La répartition par tranche d'âge des agents titulaires à temps incomplet/partiel

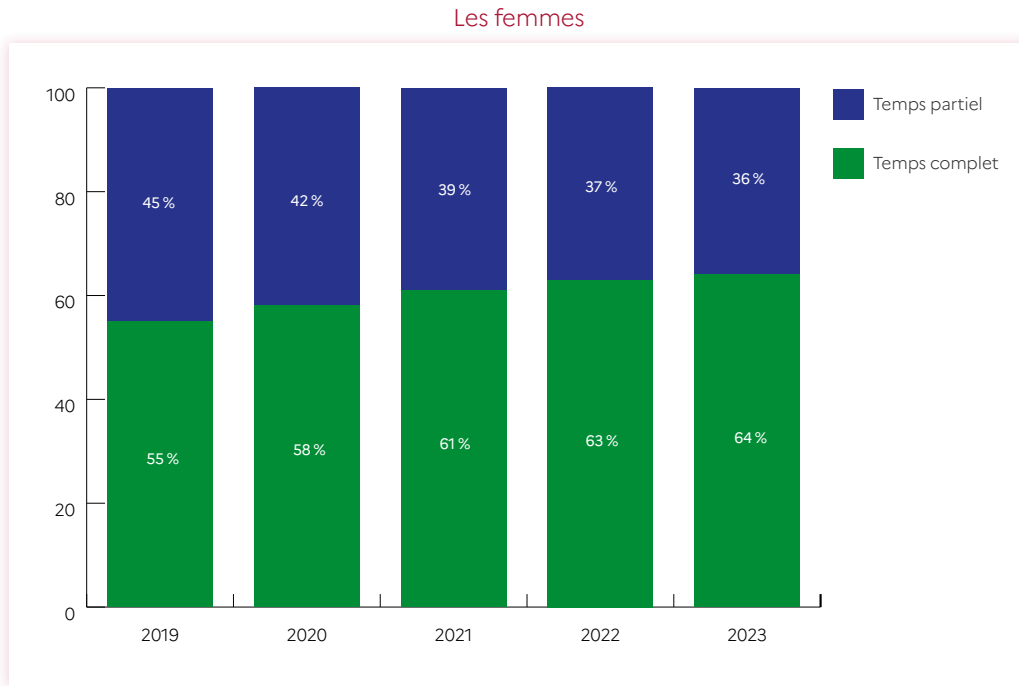


On dénombre 22 femmes titulaires à temps incomplet/partiel âgées entre 40 et 49 ans sur un total de 46 (soit 48 % de la population étudiée).

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

## Les hommes

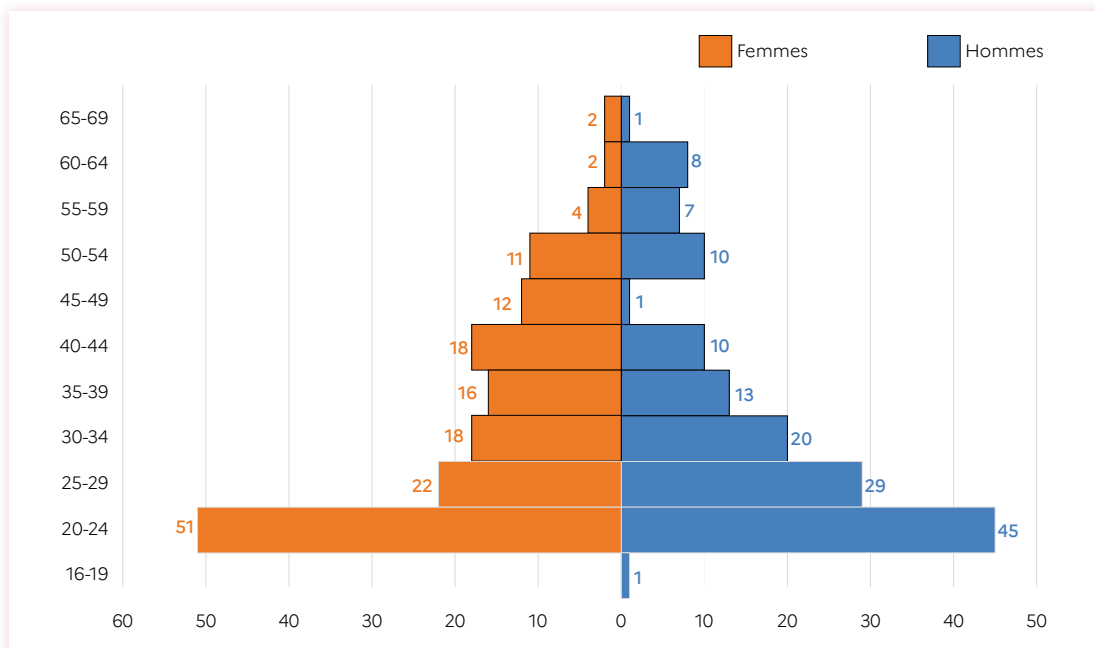




Le temps partiel ou incomplet concerne davantage les femmes que les hommes en observant le temps de travail des agents titulaires (10% contre 2%). Cependant, les agents contractuels connaissent une situation inversée puisque les hommes sont davantage en temps partiel ou incomplet que les femmes (38% contre 36%).

La part des agents non titulaires en temps partiel ou incomplet diminue de façon régulière depuis 2019 (de 49 à 38% chez les hommes et de 45 à 36% chez les femmes).

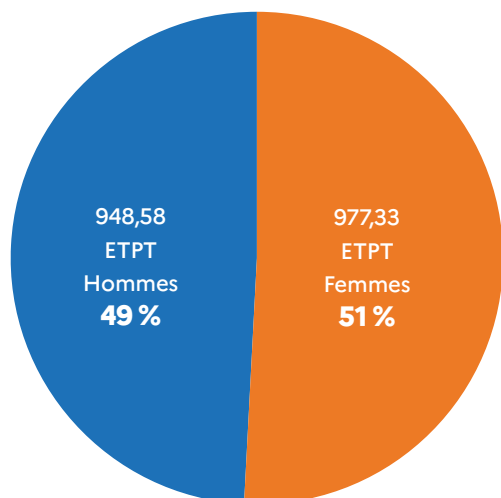
La répartition par tranche d'âge des agents non titulaires à temps incomplet/partiel



La majorité des agents non titulaires à temps incomplet/partiel ont entre 20 et 29 ans (51% des hommes et 47% des femmes).

## La répartition par mission

En 2023 :



La répartition hommes/femmes par mission est globalement équilibrée. Elle cache néanmoins des situations contrastées selon les missions : si les femmes sont majoritaires dans les missions mobilisant le plus d'ETPT (respectivement les fonctions support et le sport de haut niveau, où elles représentent 52 et 53 % des effectifs), elles sont minoritaires dans les champs de la formation (48 %) et très minoritaires dans celui de la recherche (36 %).

## Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Le décret relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes<sup>1</sup> dans la fonction publique de l'État préconise notamment de mesurer :

- l'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 ;
- l'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.

Les effectifs de fonctionnaires titulaires recensés dans l'enquête effectifs activités se répartissent en 37 corps différents, ce qui rend difficile la production d'une étude détaillée et significative.

Celle-ci sera a minima menée sur les fonctionnaires appartenant au périmètre jeunesse et sport d'une part, sur les fonctionnaires hors périmètre d'autre part. Des études plus précises sont aussi produites sur les fonctionnaires des corps les plus représentatifs de ces périmètres (professeurs de sport et conseillers techniques et pédagogiques supérieurs, attachés d'administration, secrétaires administratifs).

L'IFCE<sup>2</sup> et les établissements outre-mer<sup>3</sup> sont également exclus des mesures ci-dessous.

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> La quasi-totalité des effectifs de cet établissement dépend du périmètre du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire.

<sup>3</sup> Les agents exerçant en outre-mer perçoivent des indemnités spécifiques, ces éléments faussent la comparaison.



# 10. Politique relative au handicap

Producteur	SG/DGRH - Sous-direction des politiques sociales - DGRHC1-2 Département Handicap Insertion Professionnelle (DHIP)
Population	Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) et agents déclarés inaptes au sein de l'administration centrale, des services déconcentrés (BOP P219 et P214) et des établissements autonomes opérateurs du MSJVA
Période	Données 2023 à la date d'observation : – du 31/12/2023 (pour le recensement des agents BOE et des agents inaptes) – du 01/09/2023 pour l'enquête Recrutements
Périmètre	Administration centrale, 30 académies : effectifs de l'administration centrale, des DRAJES et SDJES rémunérés sous plafond d'emploi État Données issues des déclarations de plusieurs établissements autonomes, sur leurs ressources propres (réseau en cours de constitution)
Procédé	Requêtes Business Object à partir du SIRH RenoIRH pour les effectifs sous plafond d'emploi État Recensement des données des établissements autonomes issues de leur déclaration obligatoire annuelle de travailleurs handicapés (DOETH2024, sur les effectifs au 31/12/2023).

La politique handicap d'inclusion professionnelle en faveur des personnels se décline au sein des différentes administrations et établissements relevant du ministère des Sports, de la Jeunesse et de la Vie associative. Ainsi, conformément à la loi du 11 février 2005, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés s'applique à tout employeur selon le principe de l'«employeur rémunérant». Dès lors qu'un agent se déclare Bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE) – c'est à dire travailleur handicapé disposant d'un titre BOE ou assimilé – il relève de l'obligation d'emploi, mise en œuvre par l'employeur rémunérant l'agent concerné.

En matière d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, il convient donc de distinguer sur le périmètre du MSJVA :

- au sein des services centraux et déconcentrés : les agents BOE (ou assimilés) rémunérés directement par le ministère (*c'est-à-dire les effectifs sous plafond d'emploi État*). Ces agents sont intégrés dans la déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) réalisée annuellement par le ministère,
- au sein des établissements autonomes : les agents BOE (ou assimilés) rémunérés sur ressources propres par ces établissements (généralement des EPN, EPSCP, GIP...). Ces agents sont intégrés dans la DOETH réalisée par les établissements.

**Le périmètre s'établit donc de la manière suivante :**

- ▶ Pour les effectifs sous plafond d'emploi État :
  - l'administration centrale (DJEPVA et DS), dont services à compétence nationale rattachés CGO-CTS (centre de gestion opérationnelle des cadres techniques sportifs) et INJEP (Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire),
  - les services déconcentrés (DRAJES et SDJES).
- ▶ Pour les effectifs relevant des structures sous tutelle du MSJVA (établissements autonomes) :
  - Agence nationale du sport (GIP),
  - INSEP (EPSCP),

- Écoles nationales de formation: École nationale de la voile et des sports nautiques (ENVSN), École nationale des sports de montagne (ENSM), Institut français du cheval et de l'équitation (IFCE),
- Musée national du sport (EPA),
- CREPS (17): Centres de ressources, d'expertise et de performance (Établissements publics locaux de formation dans le domaine du sport, de la jeunesse et de l'éducation populaire).

Les données relatives aux recrutements des travailleurs handicapés n'ont pas pu être remontées de manière exhaustive: pour l'avenir, elles constituent un indicateur à travailler afin de mieux organiser les processus de remontées des données par voie d'enquêtes.

De plus, au titre du pilotage du réseau des correspondants handicap, la DGRH (Département handicap et insertion professionnelle) avait réalisé en 2021/2022 un groupe de travail interne, afin de préciser les périmètres d'intervention des correspondants handicap de l'éduca-

tion nationale, suite à l'arrivée des populations relevant de la Jeunesse et des Sports. Il résulte des travaux que les personnels exerçant en administration centrale ou dans les services déconcentrés (DRAJES et SDJES) dépendent, pour leur accompagnement au titre du handicap, du correspondant handicap de l'administration centrale ou de l'académie où ils exercent leur activité; s'agissant des agents des établissements autonomes, ces derniers relèvent du référent handicap de leur établissement.

L'année 2023 a permis de consolider les efforts réalisés l'année précédente, en vue de mieux structurer l'accompagnement des agents déclarés BOE ou assimilés (accueil, recrutement BOE, et maintien dans l'emploi des agents).

Ce document présente pour l'année 2023 le recensement BOE (en suivant les résultats de la DOETH ministérielle puis ceux des opérateurs autonomes du MSJVA), puis les recrutements BOE sur la période.

## 1. Le recensement BOE (DOETH 2024 sur les effectifs au 31/12/2023)

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 Etat 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 "assimilés" BOE, 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 L351-5 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.

### 1 – Effectifs d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi déclarés sur les effectifs sous plafond emploi État (périmètre de l'obligation d'emploi du MSJVA)

#### Rappel du contexte au moment du transfert des personnels Jeunesse et Sport

Au 1<sup>er</sup> janvier 2021, les données disponibles issues de RenoiRH, sur le périmètre des effectifs sous plafond emploi État, révélaient au global 91 agents bénéficiaires

de l'obligation d'emploi sur les programmes P214 et P219. Les données n'étaient pas disponibles pour les établissements autonomes.

Depuis 2021, la DGRH s'est attachée à identifier les populations BOE à accompagner, celles-ci ne se faisant pas connaître toujours de manière spontanée. Cet exercice a été rendu difficile par le déploiement de RenoiRH et les migrations successives des populations dans ce nouveau SIRH. Dans ce contexte, l'année 2023 constitue une année de référence pour la population BOE issue de RenoiRH sur le périmètre Sports, puisque c'est la première année où elle a pu être intégrée aux requêtes Business Object de l'outil POE-TH (outil interne à la DGRH de Pilotage de l'Obligation d'Emploi des travailleurs handicapés). Les données disponibles pour l'année 2023 sur les effectifs sous plafond d'emploi État s'établissent ainsi :

#### ► Chiffres clés

	Effectifs					Détails DOETH 2023 sur les 3 périmètres ministériels sur les effectifs au 31/12/2023		
	2019	2020	2021	2022	2023	Éducation nationale, Jeunesse et Vie associative, Sports	Enseignement supérieur NON RCE	
Effectif total rémunéré* au 1 <sup>er</sup> janvier	1019977	-	-	-	-	Détails DOETH 2023 MEN	dont périmètre sports uniquement	-
Effectif total rémunéré* au 31 décembre	-	1012231	1044134	1021050	1068739	1064682	1434	4057
Nombre d'agents déclarés en situation de handicap (dits BOE)	35787	34108	34724	39424	43735	<b>43654</b>	<b>50</b>	<b>171</b>
Taux d'emploi : ratio entre le nombre de BOE déclarés et les effectifs totaux rémunérés	3,5%	3,3%	3,3%	3,86%	<b>4,09%</b>	-	3,48%	-

#### ► Explications méthodologiques

##### CHAMP

Personnels rémunérés par l'Éducation nationale, la Jeunesse et la Vie Associative, les Sports, intégrant les personnels d'encadrement, ainsi que les personnels des établissements non RCE de l'enseignement supérieur pour les effectifs rémunérés par le MESR.

La déclaration obligatoire annuelle des travailleurs handicapés réalisée par le ministère intègre à la fois les effectifs du MEN, mais également ceux des Sports, de la Jeunesse et de la Vie associative, ainsi que les effectifs de l'enseignement supérieur concernant l'administration centrale et les personnels rémunérés sous plafond d'emploi État des établissements d'enseignement supérieur non RCE.

**NOTE**

Avant 2020, les effectifs pris en compte pour déterminer l'assiette de la déclaration étaient au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée. À partir de la déclaration 2021, les données sont observées au 31/12/N-1.

\* L'effectif total rémunéré (ETR) s'entend au sens de la déclaration de l'obligation d'emploi : certains personnels ne sont pas comptabilisés dans l'assiette, tels les agents contractuels recrutés pour répondre à un besoin non permanent et n'ayant pas été rémunérés sur une période au moins égale à 6 mois sur l'année N-1, ou les apprentis.

**SOURCES**

Données DGRH-Direction de projet Diversité – Égalité professionnelle – Mission Handicap Inclusion Professionnelle, issues de la déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés 2024 (réalisées sur les effectifs au 31/12/2023).

Pour l'éducation nationale, les sports, la jeunesse et la vie associative, le recensement a été établi à partir de requêtes BO, paramétrés dans l'outil de pilotage de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (POE\_TH) extrayant les données des SIRH (systèmes d'information Ressources humaines), à la date d'observation du 31/12/2023.

Pour l'enseignement supérieur, le recensement a été établi à partir des remontées des établissements à l'enquête déclarative initiée par le DHIP, à la date d'observation du 31/12/2023.

Pour les établissements des sports autonomes, les données émanent de leur déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH 2024 sur les effectifs au 31/12/2023).

**Répartition des BOE sur le périmètre de l'éducation nationale, des sports, de la jeunesse et de la vie associative, selon différents critères de ventilation**

► **Chiffres clés**

Tableau de répartition des BOE par catégorie hiérarchique et par périmètre ministériel

Catégorie	MENJ	MSJOP	Total général
Catégorie A+	394	5	399
Catégorie A	35 281	28	35 309
Catégorie B	1 834	10	1 844
Catégorie C	5 640	7	5 647
Hors catégorie	246	-	246
<b>Total</b>	<b>43 393</b>	<b>50</b>	<b>43 445</b>

50 agents relevant de la filière sports étaient déclarés BOE dans le SIRH Renoirh au 31/12/2023, sur un effectif total rémunéré par le MSJVA de 1434 agents, ce qui établit le taux d'emploi ministériel sur le périmètre Sport à 3,48%.

Cette donnée apparaît non exhaustive, car elle n'intègre que le champs "Sport". En effet, il n'a pas été possible pour les données 2023 d'isoler les populations "Jeunesse"

relevant du P214, ce qui aurait permis de couvrir l'intégralité du périmètre ministériel "Jeunesse et Sports". Toutefois, les agents BOE relevant du périmètre Jeunesse et déclarés BOE sont à ce jour intégrés dans les données du MEN (anciennement MENJ) : pour l'avenir, l'objectif est de parvenir à couvrir le plein périmètre du MSJVA, ce qui n'est techniquement pas possible à date.

Tableau de répartition des BOE par genre

Genre	MENJ	MSJOP	Total général
F	34391	30	34421
M	9004	20	9024
<b>Total</b>	<b>43395</b>	<b>50</b>	<b>43445</b>

Tableau de répartition des BOE par SIRH

SIRH	MENJ	MSJOP
AGAPE (G)	13660	-
AGAPE PRIVÉ (R)	626	-
EPP (E)	20987	-
EPP PRIVÉ (P)	1613	-
RENOIRH (N)	6137	50
SIRHEN (H)	372	-
<b>Total</b>	<b>43395</b>	<b>50</b>

Tableau de recensement des BOE: croisement par sexe et tranches d'âge

	MENJ			MSJOP			Total général
	F	M	Total	F	M	Total	
- 25	220	61	281	-	-	-	281
25-40	7239	1609	8848	2	4	6	8854
41-55	18747	4481	23228	23	7	7	23258
+ 55	8185	2853	11038	5	9	9	11052
<b>Total</b>	<b>34391</b>	<b>9004</b>	<b>43395</b>	<b>30</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>43445</b>

Tableau de répartition des BOE par statut, catégorie hiérarchique, sexe

	Fonctionnaires et assimilés					ANT					Total général
	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Total ANT HC	
M	247	22805	1374	4570	28996	4938	12	326	5276	149	34421
F	152	6121	454	726	7453	1445	4	25	1474	97	9024
<b>Total</b>	<b>399</b>	<b>28926</b>	<b>1828</b>	<b>5296</b>	<b>36449</b>	<b>6383</b>	<b>16</b>	<b>351</b>	<b>6750</b>	<b>246</b>	<b>43445</b>

Focus sur les agents BOE 50 ans et + déclarés pour la première fois dans le recensement BOE

	MENJ	BOE 50 +	Nombre	BOE 50 +	Nombre
M	3688	Catégorie A+	21	AGAPE	626
F	798	Catégorie A	2843	AGAPE privé	60
<b>Total</b>	<b>4486</b>	Catégorie B	61	EPP	2651
		Catégorie C	1516	EPP privé	912
		Hors catégorie	45	RenoirH	215
		<b>Total général</b>	<b>4486</b>	SIHEN	20
				<b>Total général</b>	<b>4486</b>

Répartition des BOE de 50 ans + par statut, catégorie hiérarchique, sexe

	Fonctionnaires et assimilés					ANT					Total général
	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Total ANT HC	
M	12	1164	51	1254	2481	991	2	178	1171	36	3688
F	9	390	7	72	478	298	1	12	311	9	798
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>1554</b>	<b>58</b>	<b>1326</b>	<b>2959</b>	<b>1289</b>	<b>3</b>	<b>190</b>	<b>1482</b>	<b>45</b>	<b>4486</b>

Recensement BOE et assimilés par qualité de bénéficiaires de l'obligation d'emploi

	Fonctionnaires et assimilés								ANT								Hors catégorie	Total général
	Femme				Homme				Femme				Homme					
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total		
BE01	568	3	6	577	253	3	1	257	139	-	-	139	43	-	-	43	8F/2H	1026
BE16	21461	1123	4192	26776	5350	230	448	6028	4592	11	322	4925	1257	4	25	1286	79F/34H	39128
BE02	112	8	12	132	85	2	4	91	24	-	-	24	16	-	-	16	23F/11H	297
BE03	32	2	6	40	13	-	1	14	11	-	-	11	11	-	-	11	2F	78
BE08	66	2	13	81	29	-	7	36	9	1	1	11	5	-	-	5	-	133
BE12	233	8	38	279	128	6	10	144	67	-	1	68	25	-	-	25	10F/6H	532
BE24	36	116	167	319	92	178	200	470	-	-	-	-	6	-	-	6	1F/5H	801
BE05	5	1	-	6	3	-	-	3	-	-	-	-	1	-	-	1	-	10
BE25	172	80	67	319	78	20	27	125	17	-	-	17	15	-	-	15	1F/1H	478
BE27	359	28	62	449	237	15	27	279	74	-	-	74	62	-	-	62	-	927
BE28	6	3	7	16	5	-	1	6	5	-	2	7	4	-	-	4	-	33
BE29	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
BE31	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
<b>Total</b>	<b>23052</b>	<b>1374</b>	<b>4570</b>	<b>28996</b>	<b>6273</b>	<b>454</b>	<b>726</b>	<b>7453</b>	<b>4938</b>	<b>12</b>	<b>326</b>	<b>5276</b>	<b>1445</b>	<b>4</b>	<b>25</b>	<b>1474</b>	<b>246</b>	<b>43445</b>

Précisions sur les intitulés des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi

BE01	Reconnaissance COTOREP
BE16	Travailleur reconnu handicapé par la CDAPH
BE02	Victime d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle avec incapacité permanente au moins égale à 10%
BE03	Titulaire d'une pension d'invalidité avec invalidité au moins égale à 66%
BE08	Titulaire de l'allocation adulte handicapé
BE12	Titulaire de la carte d'invalidité (grands invalides civils)
BE24	Titulaire d'un emploi réservé (militaires, anciens militaires et légionnaires)
BE05	Période de préparation au reclassement
BE25	Agent reclassé en application de l'article 63 de la loi n° 84-16
BE27	Bénéficiaire d'une allocation temporaire d'invalidité en application de l'article 65 de la loi n° 84-16
BE28	Militaire et autre personne victime d'accidents, maladies ou attentat mentionné à l'article L241-2 du CP MIVG
BE29	Conjoint, partenaire ou en charge enfant mineur d'un bénéficiaire, mentionné à l'article L241-3 du CP MIVG
BE31	Titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991

## Recensement des agents inaptes par genre et catégorie hiérarchique (assimilés BOE)

	Fonctionnaires et assimilés								
	Agents inaptes en cours de reclassement				Agents reclassés				Total général
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	
M	73	-	-	73	10	-	2	12	85
F	28	-	-	28	6	-	-	6	34
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>101*</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>18**</b>	<b>119</b>

►\*détails: Femmes: 43 ENS 1D et 30 ENS 2D - Hommes: 11 ENS 1D et 17 ENS 2D

►\*\* détails: Femmes: 2 ENS 1D, 8 ENS 2D et 2 ATRF - Hommes: 6 ENS 2D

Aucun agent relevant des sports n'a été recensé comme agent inapte, et considéré comme assimilé BOE.

## ► Explications méthodologiques

Les catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi résultent des articles L5212-13 du Code du travail et de L351-5 CGFP.

En 2021, le ministère a conçu un outil de pilotage de l'obligation d'emploi sur le périmètre de l'éducation nationale, intégrant les SI AGORA, AGAPE, EPP. Cet outil, dénommé POE\_TH pour Pilotage de l'Obligation d'Emploi, a été enrichi en 2022 avec l'intégration des données issues des SIRH SIRHEN et RenoïRH, puis fait l'objet d'évolutions pour les ans pour affiner les paramètres, en lien avec les exigences de la DOETH et de ces critères. Il permet de réaliser la déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) et d'établir le recensement fin des populations de BOE. C'est ainsi que la DGRH est désormais en mesure de présenter des données sous l'angle de plusieurs critères, par sexe, catégorie hiérarchique, statut, SIRH, tranches d'âge. La majorité des BOE sont titulaires et détenteurs d'une RQTH.

Les données pour le périmètre Sport ne concernent que les personnels rémunérés sur le P219, les personnels affectés dans les DRAJES, SDJES, AC relevant des services Jeunesse et Sports et rémunérés sur le P214 ne peuvent être isolés pour le moment dans les extractions et émanent du périmètre MEN. Les données présentées pour les agents de 50 ans et plus qui concernent les BOE qui se déclarent à l'employeur et les agents BOE recrutés au cours de l'année d'observation, sont valorisées dans la déclaration, conformément à la réglementation.

**2 – Effectifs d’agents bénéficiaires de l’obligation d’emploi déclarés sur ressources propres au sein des établissements relevant de la tutelle du MSJVA (périmètre de l’obligation d’emploi des opérateurs employeurs publics du MSJVA)**

Pour les établissements autonomes relevant des sports, 117 agents étaient déclarés BOE au 31/12/2023, sur un effectif total de 3102 agents rémunérés sur ressources propres, ce qui permet d’établir **le taux d’emploi sur le périmètre Sports des établissements autonomes à 3,77%**.

Employeurs publics MSJVA	Effectifs totaux rémunérés	Nombre de BOE recensés et déclarés	Taux d’emploi DOETH 2024
CREPS d’Auvergne	60	5	8,33%
CREPS Sud-Est	137	7	5,11%
CREPS de Bourgogne	63	-	-
CREPS Midi-Pyrénées	81	1	1,23%
CREPS d’Aquitaine	64	-	-
CREPS du Languedoc Roussillon	91	4	4,40%
CREPS de Reims	49	1	2,04%
CREPS de Lorraine	42	1	2,38%
École nationale de voile et des sports nautiques	51	5	9,80%
CREPS du Nord Pas-de-Calais	78	7	8,97%
CREPS d’Alsace	37	-	-
École nationale des sports de montagne École nationale de ski et d’alpinisme	139	6	4,32%
École normale supérieure	830	22	2,65%
CREPS Poitou charentes	65	2	3,08%
CREPS d’Île-de-France	82	1	1,22%
CREPS des Antilles et de la Guyane	46	2	4,35%
CREPS de La Réunion	46	2	4,35%
CREPS de la région Centre	50	-	-
CREPS des Pays de la Loire	86	2	2,33%
Institut français du cheval et de l’équitation	620	31	5,00%
Institut national du sport de l’expertise et de la performance	317	18	5,68%
GIP Agence nationale du sport	68	-	-
<b>Total Périmètre Sports</b>	<b>3102</b>	<b>117</b>	<b>3,77%</b>

## 2. Recrutement de 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 23 000 recrutements en 2023, 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, ces objectifs ont été repris à l'identique par la DGRH compte-tenu du déficit d'attractivité observé ces dernières années, mais il constitue un sujet de préoccupation et d'action majeur pour le ministère,
- ▶ 6 % des recrutements offerts calculés sur les contingents de postes offerts par la voie des concours externes.

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 2023-2024 (rentrée 2023), en fonction des voies de recrutement suivantes :

- ▶ recrutement contractuel au titre du handicap : article L.352-4 CGFP,
- ▶ recrutement contractuel classique : article L332-2 CGFP et suivants,
- ▶ concours de droit commun,
- ▶ apprentissage au sens du Code du travail,
- ▶ recrutement détachement promotion au sens de l'article 93 LTP.

## ► Chiffres clés

Bilan recrutements 2023 Éducation nationale Jeunesse et Sports	Objectifs	Nombre de recrutements 2023			Apprentissage	Article 93 LTFP	Total recrutements 2023 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			
Corps							
Ens. public 1 <sup>er</sup> degré	80	49	7	230	-	-	286
Ens. public 2 <sup>nd</sup> degré	230	125	13	434	-	-	572
<b>Sous-total Ens. public</b>	<b>310</b>	<b>174</b>	<b>20</b>	<b>664</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>858</b>
Maître privé 1 <sup>er</sup> degré	20	2	-	28	-	-	30
Maître privé 2 <sup>nd</sup> degré	20	29	4	52	-	-	85
<b>Sous-total Ens. privé</b>	<b>40</b>	<b>31</b>	<b>4</b>	<b>80</b>			<b>115</b>
<b>BIATPSS et PTP</b>	<b>175</b>	<b>112</b>	<b>23</b>	<b>106</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>249</b>
dont AAE	22	5	-	1	-	4	-
dont SAENES	-	-	-	-	-	1	-
dont CEPJ	-	-	-	1	-	-	-
dont PS**	-	-	-	2	-	-	-
dont CTPS	-	-	-	1	-	-	-
<b>PERDIR/INSP</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>33</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	<b>40</b>
dont IEN	-	-	-	1	-	-	-
dont PERDIR	-	-	-	13	-	5	-
dont IJS	-	2*	-	20	-	-	-
<b>Total général 2023</b>	<b>585</b>	<b>319</b>	<b>47</b>	<b>883</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>1262</b>

► \*1 IJS remonté dans l'enquête DHIP, mais 2 femmes IJS recrutées selon les informations de la Direction de l'Encadrement, du fait que certains supports n'ont pas été pourvus par la voie du concours

► \*\*PS: recrutement par concours : 1 femme et 1 homme

► CEPJ et CTPS : 2 femmes

## ► Explications méthodologiques

**CHAMP**

Personnels ayant déclarés une situation de handicap et recrutés en 2023 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, 719 recrutements de travailleurs handicapés avaient été

recensés selon les différents voies d'accès. Pour 2023, ce sont 1262 recrutements qui ont été enregistrés en faveur de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, sur les périmètres MEN et MSJOP.

Les recrutements au titre du handicap dans le périmètre du sport demeurent à ce jour limités en nombre, du fait de la nature même des fonctions proposées. La DGRH veillera à l'avenir à ce que ces contingents de postes offerts chaque année soient en cohérence avec le respect de l'obligation légale au global sur l'ensemble des corps sports (PTP).

**SOURCES**

Données issues de l'enquête DGRH-Direction de projet Diversité-Égalité professionnelle - Mission Handicap Inclusion Professionnelle (MHIP) "Recrutements BOE 2023": données déclaratives au titre de l'année 2023 (1<sup>er</sup> septembre 2023).



