



Rapport d'activité 2024

→ **Accompagner les métiers
de la transmission et du savoir**

**Direction générale
des ressources humaines**

Sommaire

La DGRH	5
Interview du Directeur général	6
Retour sur 2023	8
1. Moderniser la fonction RH ministérielle	10
Déploiement de la stratégie RH26	10
Préparation de la rentrée	12
Remplacer les professeurs absents	13
Recrutement et carrière des enseignants chercheurs : mise en service d'Odyssée	14
Accompagnement des académies sur RenoïRH	14
Expérimentation de l'IA : projet Mileva	15
Dialogue social	15
2. Renforcer l'attractivité des métiers de la transmission et du savoir	16
Développer une marque employeur	17
Recrutement et concours	18
Réforme de la formation initiale des enseignants	19
Politiques sociales	20
Protection sociale complémentaire	20
Revalorisations des métiers	21
3. Fidéliser et accompagner les parcours professionnels	24
Mobilité	25
Formation continue : Une dynamique renouvelée au service des agents	26
Accompagnement des parcours	27
Promotion Égalité et Diversité	28
4. La vie à la DGRH	30
Le projet stratégique de la DGRH	31
Une réorganisation au service des missions	32
Qualité de vie et conditions de travail : un levier d'engagement	32
Des projets de sous-direction co-construits	33
Le Lab Innov'RH : un catalyseur d'idées pour transformer la fonction RH et favoriser le travail en mode projet	33
Les conférences DGRH : ouvrir des perspectives	34

La DGRH

Créée en 2006, la DGRH est la direction des ressources humaines des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, et des sports, de la jeunesse et de la vie associative. La DGRH conçoit, pilote et anime la politique de ressources humaines pour **1,4 million d'agents** appartenant à **11 familles de métiers** en matière de gestion prévisionnelle, de recrutement, de formation, de gestion et d'accompagnement des carrières. Dans une logique de subsidiarité, **elle apporte son expertise aux acteurs de proximité** que sont les académies et les établissements dans leur gestion des ressources humaines. Elle conduit le dialogue social avec les organisations syndicales représentatives au niveau national.



460 Agents

70% de femmes

30% d'hommes

49 ans moyenne d'âge

70%

des agents en télétravail au moins 1 jour par semaine

Nos missions

- Recruter
- Répartir la ressource humaine sur le territoire
- Garantir la continuité d'enseignement
- Gérer les carrières
- Accompagner les agents

Les agents des ministères



Enseignement
scolaire

1 180 000

Enseignants,
ATSS,
AESH,
AED



Enseignement
supérieur et
recherche

190 000

Enseignants-chercheurs,
chercheurs, BIATSS



Jeunesse et Sports

2 600

Professeurs de sports,
conseiller technique
d'éducation populaire
et jeunesse ; conseiller
pédagogique supérieur

Interview du Directeur général

Boris Melmoux-Eude



1. Pourquoi est-il important de publier un rapport d'activité pour la DGRH ?

"Il s'agit du premier rapport d'activité de la DGRH. Vue de l'extérieur, une administration centrale peut apparaître comme une tour d'ivoire. C'est pourquoi je pense essentiel de retracer nos actions, expliquer nos missions et donner à voir ce que nous faisons quotidiennement de façon simple, claire et transparente au plus grand nombre. Cela permet à la fois d'informer notre communauté RH, mais aussi de mettre en lumière nos enjeux et nos actions. Ce rapport est également un outil clé pour mettre en valeur le travail des agents de la DGRH et fédérer nos équipes autour d'objectifs communs. Enfin, il constitue un moyen de rendre compte de notre contribution aux grandes priorités ministérielles, telles que l'attractivité des métiers ou la politique de remplacement des enseignants absents. "

2. Quel bilan faites-vous du projet stratégique en 2024 ?

"Le projet stratégique de la DGRH, concerté et lancé en 2023, a été un puissant levier pour mettre en adéquation notre action avec les défis que connaissent nos ministères en matière de ressources humaines. Dans un contexte d'instabilité politique, il a permis de fixer un cap d'intérêt général clair autour de cinq objectifs structurants : penser les politiques RH sur le long terme ; promouvoir des politiques RH exemplaires ; incarner une « DRH groupe » des ministères ; améliorer la qualité du service rendu ; développer notre marque employeur « DGRH ». 86% des actions définies dans ce projet sont déjà bien engagées grâce à la mobilisation de tous. En une année, nous avons pu finaliser des projets aussi structurants que les lignes directrices de gestion stratégiques, le plan national d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes, l'accord et la procédure de marché pour la protection sociale complémentaire, la déconcentration de la gestion des professeurs agrégés..."

3. Quels ont été les principaux enjeux de la réorganisation de la DGRH en 2024 ?

"La réorganisation a été guidée par un double objectif : renforcer la transversalité et répondre aux nouveaux défis que sont l'attractivité et la fidélisation. Nous avons clarifié les rôles entre les services centraux et déconcentrés, en défendant une logique de subsidiarité. Cela nous a permis de mieux accompagner les académies et les établissements, tout en simplifiant nos processus internes. Par ailleurs, cette réorganisation a été pensée pour s'adapter aux transformations en cours, comme l'intégration des outils numériques et la nécessité de renforcer notre capacité à attirer et fidéliser les talents."

4. Comment la démarche Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) s'est-elle concrétisée cette année pour la DGRH ?

"Le plan QVCT, troisième temps fort de la transformation de la DGRH après le projet stratégique de 2023 et la réorganisation de 2024, vise à améliorer les conditions de travail et le sens au travail dans un cadre participatif. Construit à partir d'une large consultation (dialogue social, enquêtes internes, groupes de travail, intégration dans chaque projet de sous-direction), il repose sur cinq axes : renforcer le sentiment d'appartenance, améliorer le

management, accompagner les évolutions, promouvoir la santé et optimiser l'environnement de travail. Sa mise en œuvre est désormais la responsabilité de tous, Sophie Reynes, cheffe du service de l'appui au pilotage et des ressources étant cheffe de file pour faire avancer concrètement les actions en 2025. »

5. Quelles sont les grandes priorités qui ont marqué 2024 ?

"En 2024, nos priorités ont été guidées par les défis d'attractivité, de fidélisation et de modernisation. Nous avons mis l'accent sur le déploiement de RH26, qui structure notre stratégie ministérielle RH pour les années à venir, et sur l'accompagnement de la rentrée scolaire dans un contexte de tensions sur les effectifs. La promotion de l'égalité et de la diversité a également été un axe fort, avec des actions concrètes comme le plan national égalité femmes-hommes. Enfin, nous avons obtenu un accord majoritaire sur la protection sociale en santé et en prévoyance au bénéfice de 1,4 million d'agents, leurs ayants droit et les retraités de nos ministères."

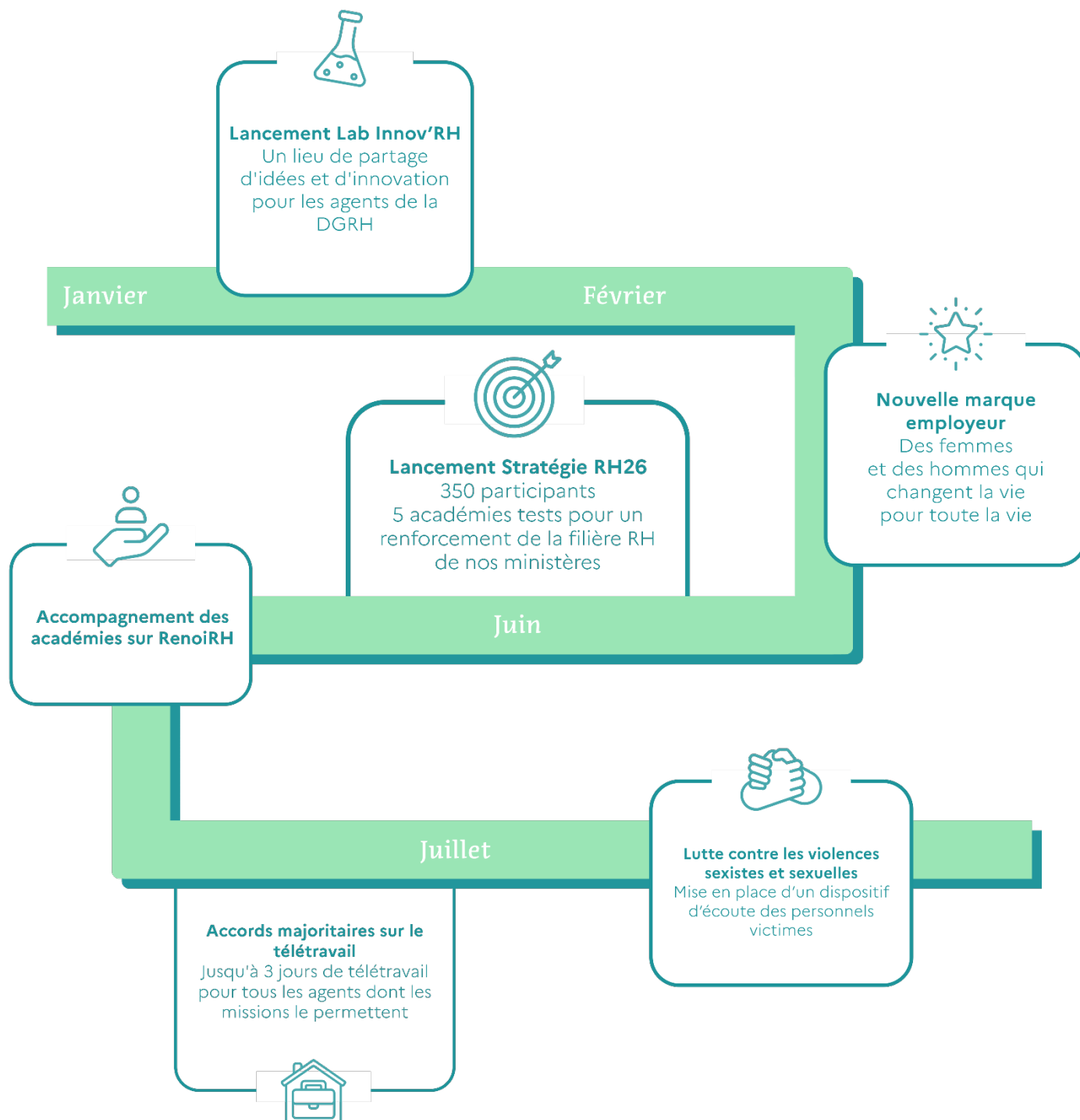
6. Où en est le déploiement de RH26, et quels en sont les premiers résultats ?

"RH26 est au cœur de notre action pour moderniser et harmoniser la gestion des ressources humaines au sein de nos ministères. C'est un chantier de long terme qui prendra encore du temps. Nous avons posé les bases d'une gestion plus qualitative et personnalisée des parcours professionnels avec l'adoption de lignes directrices de gestion stratégiques qui font l'objet d'une déclinaison dans les feuilles de route RH académiques. Nous avons également travaillé sur des outils innovants pour fluidifier les mobilités et accompagner les transitions professionnelles."

7. Quels seront les grands chantiers de 2025 ?

"Le début de l'année 2025 a été marqué par l'aboutissement d'un important chantier piloté par la DGRH et essentiel à l'attractivité des métiers : la réforme du recrutement et de la formation des enseignants et des conseillers principaux d'éducation. L'organisation d'une nouvelle session de concours à bac+3 dès la session 2026 est un défi opérationnel majeur. Autre chantier très structurant : la mise en œuvre du nouveau régime de protection sociale complémentaire avec une échéance en avril 2026 qui va fortement mobiliser les équipes RH. Enfin, devons aboutir sur la construction de notre GPEC pour l'enseignement scolaire et pour l'enseignement supérieur. C'est un outil stratégique essentiel dont une DRH ne peut pas se passer."

Retour sur 2023





Amélioration du remplacement des professeurs absents

Multiplication par 3 du nombre d'heures remplacées



Revalorisation des enseignants

+12% en moyenne entre janvier 2022 et janvier 2024

Création du Pacte enseignant

Une rémunération complémentaire pour des missions au service de la réussite de tous les élèves

Août

Septembre



Record de participation aux élections au Conseil national des universités

Taux de participation de 52,9%



Revalorisation des enseignants du secondaire affectés dans l'enseignement supérieur (ESAS)

Augmentation de 20% de la prime enseignement supérieur

Novembre



Négociation de l'accord sur la protection sociale complémentaire

15 réunions de négociations

Adoption du projet stratégique de la DGRH

400 agents engagés
5 objectifs déclinés en 209 actions
3 ans pour le mettre en oeuvre

DGRH26

1. Moderniser la fonction RH ministérielle

La DGRH poursuit son ambition de transformation pour rendre la gestion des ressources humaines plus proche, plus performante et davantage orientée vers les besoins des agents. Avec le déploiement de la stratégie « RH26 », la mise en œuvre de nouveaux outils numériques et un accompagnement renforcé des académies et établissements, l'année 2024 a marqué une étape clé dans le positionnement de la DGRH comme DRH « groupe » des ministères. Dialogue social, renforcement de la continuité pédagogique et refonte du processus de préparation de rentrée ont été au cœur des actions des équipes de la DGRH.



Déploiement de la stratégie RH26

Étape clé dans la transformation de la fonction RH ministérielle, le déploiement de la stratégie ministérielle RH26 vise à renforcer l'attractivité des métiers, fidéliser les agents et améliorer la qualité de service rendu aux usagers.

Réalisations

Lignes Directrices de Gestion Stratégique : Les LDGS 2025-2028 fixent, pour la première fois, **un cadre national stratégique pour la gestion des ressources humaines** des ministères de l'Éducation nationale, des Sports, de la Jeunesse et de la Vie associative. Elles s'articulent autour de trois axes : une gestion plus individualisée, un recrutement modernisé et des parcours professionnels diversifiés. Déclinées dans chaque académie, elles feront l'objet d'un suivi par des points d'étapes fréquents.

Nouvelle génération de feuilles de route RH académiques : Conçues pour **harmoniser les pratiques tout en respectant les spécificités locales**, ces feuilles de route permettent une appropriation du cadre national par les acteurs de proximité avec un suivi national via 18 indicateurs partagés.

Plans d'accompagnement des métiers RH : Un programme pluriannuel adressé à l'ensemble des acteurs RH a été lancé pour **répondre aux besoins de formation et de montée en compétences** identifiés.

Renforcement des outils numériques : L'utilisation des systèmes nationaux comme RenoIRH et Virtuo, couplée à des initiatives locales encouragées par le ministère (Colibris, Cassandre), illustre une volonté de fluidifier les processus RH et d'améliorer l'expérience des usagers.

Eventail des métiers : **Conçu pour aider les enseignants à diversifier et valoriser leur parcours professionnel**, l'éventail des missions et métiers propose une exploration interactive des nombreuses fonctions accessibles aux enseignants au sein de l'Éducation nationale. Cet outil intuitif permet d'identifier des opportunités adaptées à chaque étape de carrière, avec des fiches détaillées sur les compétences requises et les modalités d'accès. **Il constitue une ressource clé pour anticiper son évolution professionnelle**, en autonomie ou avec un conseiller RH.

Avec RH26, la DGRH s'impose comme un acteur clé de la transformation des politiques RH, incarnant une gestion plus qualitative et résolument tournée vers l'utilisateur.

Préparation de la rentrée

La rentrée scolaire 2024 a été marquée par une préparation plus fluide et davantage coordonnée, fruit d'un travail engagé dès le début de l'année civile par la DGRH avec les académies. **S'appuyant sur un plan national de préparation de rentrée structuré, cette démarche a permis de mieux anticiper les besoins en personnels, de mieux mobiliser les ressources disponibles et d'assurer un accompagnement ciblé des équipes.**

La rentrée 2023 avait permis de tester ce nouveau dispositif, fondé sur des échanges plus réguliers entre les services centraux et académiques. **Bilatérales, tableaux de bord partagés et actions spécifiques ont permis de mieux anticiper les tensions** identifiées dans certaines disciplines et territoires, tout en assurant une rentrée globalement maîtrisée. **Ce succès repose également sur une mobilisation collective**, renforcée par des initiatives innovantes pour fidéliser les personnels et enrichir les viviers de recrutement.

En capitalisant sur cette dynamique, la DGRH continue de placer la **préparation de la rentrée au cœur de ses priorités**, avec une attention constante à l'anticipation, à la concertation et à l'accompagnement des acteurs de terrain. Cette approche proactive incarne **notre ambition commune : garantir une rentrée sereine** et pleinement orientée vers la réussite des élèves et les conditions de travail des enseignants.



Remplacer les professeurs absents

Le remplacement des professeurs absents dans les écoles, collèges et lycées est une priorité du ministère de l'Éducation nationale, visant à garantir la continuité pédagogique et la réussite de chaque élève. En 2024, **des progrès significatifs ont été réalisés** malgré des défis persistants dans un contexte RH sous forte tension, notamment **en triplant le pourcentage d'heures remplacées dans le second degré en cas d'absence de courte durée** (inférieure à 15 jours).

Une stratégie ministérielle globale

Un comité de pilotage national, réunissant chaque trimestre des acteurs clés, pour définir et suivre les actions prioritaires.

Des plans d'action locaux, différenciés entre le 1^{er} degré et le remplacement de courte durée dans le 2nd degré. Ces plans mobilisent tous les niveaux décisionnels pour réduire les inégalités éducatives.

Un réseau de référents académiques et départementaux, actifs dans le suivi et la mise en œuvre des priorités.

Des outils de pilotage par les données, avec des tableaux de bord mensuels permettant un suivi précis des performances et un ajustement stratégique en temps réel.

Remplacement longue durée

95 %

d'heures d'absences
remplacées dans
second degrés
*(lors des absences de
plus de 15 jours)*

Remplacement courte durée

x3 %

d'heures remplacées
dans le second degré
depuis sept. 2023
*(lors des absences de
moins de 15 jours)*

Recrutement et carrière des enseignants chercheurs : mise en service d'Odyssée

La transition de Galaxie vers Odyssée marque **une modernisation essentielle de la gestion des carrières des enseignants-chercheurs**. Conçu pour simplifier et enrichir l'expérience utilisateur, Odyssée intègre un espace personnel, des outils collaboratifs et une interface bilingue (français/ anglais), **répondant ainsi aux attentes d'une communauté internationale**. Son déploiement progressif garantit une adaptation fluide et une prise en main optimale par les utilisateurs.

Lancée avec la campagne de qualification 2025 en octobre 2024, la transition s'est poursuivie avec la campagne de recrutement qui a débuté en janvier 2025. Cette bascule progressive permet d'anticiper les ajustements nécessaires tout en assurant un accompagnement dédié, incluant formations et ressources en ligne. Par cette évolution, **la DGRH renforce l'efficacité et la sécurisation des processus, elle améliore la coordination entre le ministère, les établissements, le Conseil national des universités et les enseignants-chercheurs**.



Accompagnement des académies sur RenoirRH

Face aux difficultés de déploiement identifiées dans certaines académies, la DGRH a mis en œuvre un dispositif d'accompagnement spécifique au profit des responsables RH avec des formations ciblées et des groupes d'écoute. Les témoignages recueillis lors de cet accompagnement soulignent un **renforcement notable de leur expertise** et une amélioration concrète des services RH. Ce dispositif contribue à **bâtir un réseau solide**, favorisant les synergies entre les acteurs RH des différents territoires. Il pourra servir de modèle pour l'accompagnement du déploiement de nouveaux SIRH ministérielles.



+500 Agents

ont bénéficié de sessions de formations enrichies par des échanges d'expérience

Expérimentation de l'IA : projet Mileva

Dans le cadre de la mise en œuvre de son projet stratégique, la **DGRH expérimente l'intelligence artificielle générative** avec MILEVA (Module Interactif pour l'Enrichissement et la Valorisation des Activités), un agent conversationnel **conçu pour soutenir les bureaux gestionnaires** dans leurs échanges avec les services déconcentrés et les agents. Il servira d'assistant de rédaction, apportant des réponses fiables et argumentées aux questions liées à la mobilité, au recrutement et à la gestion RH.

Depuis juin 2024, plusieurs services de la DGRH collaborent pour affiner cet outil : test des moteurs d'IA, constitution de corpus documentaires et optimisation des requêtes. **MILEVA vise à accélérer et uniformiser** les réponses, tout en libérant du temps pour des missions RH à plus forte valeur ajoutée.

Dialogue social

L'année 2024 a été marquée par un dialogue social intense : **25 réunions des comités sociaux d'administration ministériels** se sont tenues sur les trois périmètres - éducation nationale, enseignement supérieur et recherche, jeunesse et sports. Au cours de ces réunions, **62 textes** ont été examinés avec les représentants des personnels. **102 groupes de travail** ont été conduits dans le cadre de ce dialogue social.

2. Renforcer l'attractivité des métiers de la transmission et du savoir

Face aux enjeux d'attractivité, la DGRH a multiplié les initiatives pour favoriser les recrutements et valoriser les métiers de nos ministères. Notre engagement s'est traduit par le déploiement d'une marque employeur, des campagnes sur les réformes des concours, la poursuite des revalorisations salariales et un soutien accru aux personnels par le développement des politiques sociales. En misant sur la revalorisation des métiers et une communication proactive, 2024 a permis de renforcer la visibilité des métiers des ministères.



Développer une marque employeur

Avec la création du département de l'attractivité au sein de la sous-direction de l'attractivité des métiers et du recrutement, la **DGRH**, en étroite collaboration avec la **DELCOM**, affirme sa volonté de mieux identifier et valoriser les opportunités de carrière au sein de ses ministères. L'enjeu : attirer et fidéliser les agents en structurant une stratégie autour de trois axes :

- **Valoriser nos ministères-employeurs**, notamment via la plateforme Choisir le service public avec trois pages dédiées ;
- **Optimiser le recrutement**, en structurant un réseau de pôles recrutement académiques et en accompagnant le déploiement de Virtuo ;
- **Améliorer l'intégration des agents**, en développant des outils et parcours dédiés.

Présence renforcée sur les salons et structuration d'une veille pour adapter les pratiques de recrutement :

- Choisir le service public, mars 2024
- Sciences Po, octobre 2024
- Nouvelle vie Pro, novembre 2024
- Salon européen de l'éducation, novembre 2024

Premier chantier 2025

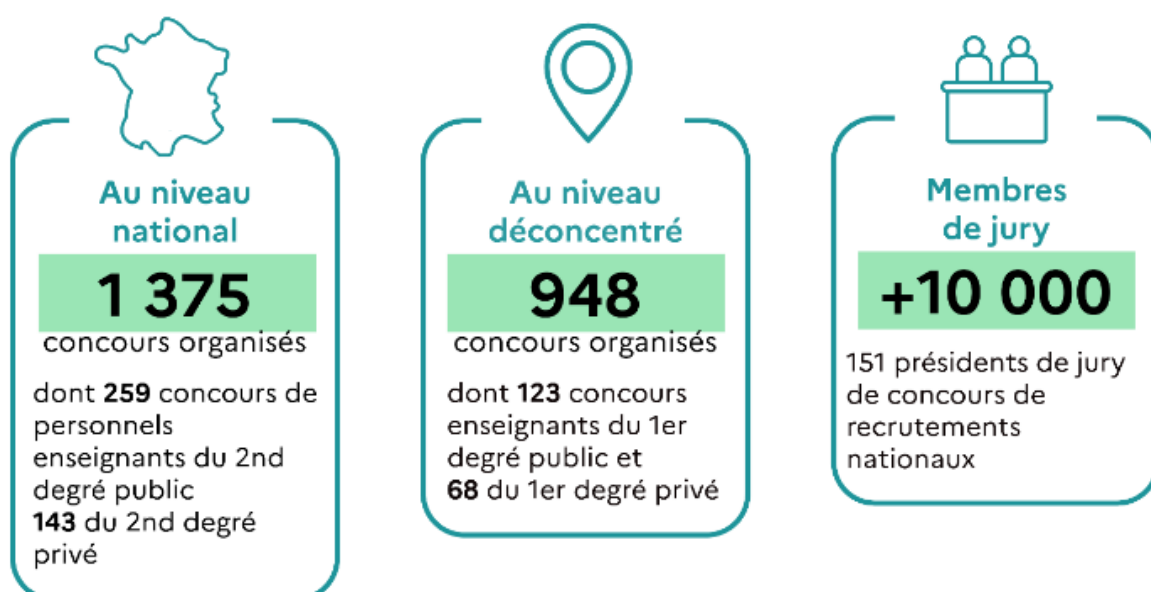
Améliorer, en lien avec la direction interministérielle de la transformation publique (DITP), le parcours des candidats aux concours dans le cadre des réformes du recrutement et de la formation des enseignants.

ÉDUCATION NATIONALE
Des femmes et
des hommes qui
changent la vie
pour toute la vie



Recrutement et concours

En 2024, la DGRH a assuré l'organisation de près de 1 400 concours nationaux et déconcentrés, mobilisant près de 10 000 membres de jury. Malgré des aléas majeurs (cyclones à Mayotte, instabilité en Nouvelle-Calédonie), les épreuves ont été maintenues grâce à **une forte réactivité des équipes**. L'année 2024 a été synonyme de changement par le **rapprochement des bureaux des concours avec les enjeux d'attractivité**. **L'engagement des agents sur le terrain, au plus près des épreuves, a permis de garantir la qualité et l'équité des concours** dans un contexte exigeant, confirmant la DGRH comme **acteur central du recrutement**.



Réforme de la formation initiale des enseignants

L'année 2024 a été marquée par l'avancement de la réforme structurelle du recrutement et de la formation initiale des enseignants, pilotée par la DGRH en collaboration avec la DGESIP, la DGESCO et le soutien de l'IGESR.

Un repositionnement des concours à bac+3

L'objectif de la réforme est de replacer les concours au niveau licence, afin d'accroître l'attractivité des concours externes d'accès aux corps enseignants et d'éducation, de préparer plus tôt au métier et élever le niveau de formation des futurs enseignants pour augmenter le niveau des élèves.

Une formation professionnalisante après le concours

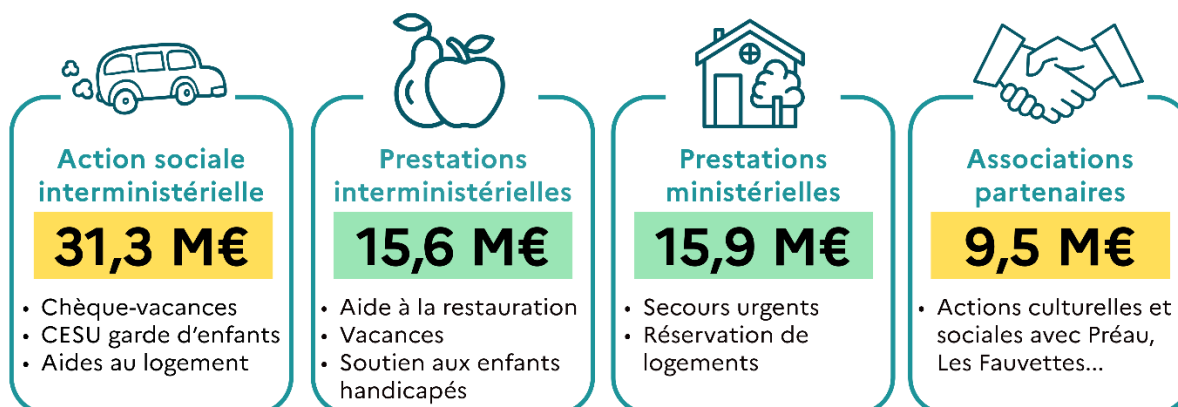
Les compétences liées au métier seront développées après la réussite au concours, via une formation professionnalisante en alternance ou en stage.

La réforme s'inscrit dans une stratégie d'attractivité plus large, portée par la création du service de l'attractivité et de la politique RH. **Elle vise à offrir des parcours plus lisibles et accessibles**, tout en maintenant **un haut niveau d'exigence pour la réussite des élèves**.



Politiques sociales

La DGRH a renforcé sa politique d'action sociale pour améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, les aider à faire face à des situations difficiles et répondre aux besoins spécifiques des territoires. L'action sociale couvre des domaines essentiels tels que le logement, la restauration et les loisirs.



Protection sociale complémentaire

L'accord PSC, signé le 8 avril 2024, marque une avancée majeure pour les agents des trois ministères. Il concerne 1,4 million d'agents et jusqu'à 3 millions de bénéficiaires en incluant les ayants droit et les retraités.

Un régime plus équitable :

- Prise en charge à 50 % par l'employeur
- Adhésion obligatoire pour tous, avec deux options facultatives
- Meilleure couverture santé, incluant les soins spécifiques aux femmes

Un régime plus solidaire :

- Cotisation modulée selon les revenus
- Tarifs réduits pour les enfants
- Fonds d'accompagnement social en cas de difficulté de santé

Le marché a été attribué à MGEN-CNP Assurances après une procédure de mise en concurrence. La mise en œuvre est prévue en avril 2026, en coordination avec les académies. Le volet prévoyance, également prévu par l'accord, suivra le même calendrier.

Revalorisations des métiers

Portées par la DGRH au titre de sa compétence statutaire et indemnitaire sur les corps ministériels, les revalorisations mises en œuvre en 2023-2024 témoignent de la volonté ministérielle de renforcer l'attractivité et la reconnaissance des métiers au cœur de la transmission et du savoir.

Filière enseignants

Depuis la rentrée 2023, l'ensemble des enseignants, conseillers principaux d'éducation (CPE) et psychologues de l'Éducation nationale (PsyEN), qu'ils soient titulaires ou contractuels, bénéficient d'une revalorisation salariale significative, sans condition. Cette mesure vise à renforcer l'attractivité du métier et à reconnaître l'engagement des personnels éducatifs au service de la réussite des élèves :

- **Principales mesures mises en œuvre :**

Augmentation de la rémunération mensuelle : tous les enseignants ont vu leur salaire augmenter d'au moins 125 € nets par mois, avec des hausses pouvant atteindre 266 € nets mensuels pour un enseignant ayant sept ans d'ancienneté.

- **Revalorisation des indemnités :**

L'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE) pour le premier degré et l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) pour le second degré ont été doublées, passant à 2 550 € bruts annuels.

La prime d'attractivité a été étendue aux professeurs stagiaires et revalorisée pour les quinze premières années de carrière, avec des montants variant de 400 à 3 370 € bruts annuels selon l'échelon.

- **Mise en place du Pacte enseignant :**

Des missions complémentaires, sur la base du volontariat, sont proposées aux enseignants, rémunérées à hauteur de 1 250 € bruts par an et par mission.

- **Amélioration des perspectives de carrière :**

Les taux de promotion à la hors-classe et à la classe exceptionnelle ont été augmentés, permettant un accès facilité et accéléré aux grades supérieurs. Par exemple, le taux de promotion à la hors-classe est passé de 18 % en 2021 à 21 % en 2023, avec une progression prévue jusqu'à 23 % en 2025.

Filière administrative

Les personnels administratifs ont bénéficié d'une revalorisation de leurs indemnités :

Attachés d'administration (AAE) : +865 € bruts annuels.

Secrétaires administratifs (SAENES) : +350 € bruts annuels.

Ces augmentations s'inscrivent dans une progression globale amorcée depuis 2021, améliorant l'IFSE de 5 500 € pour les AAE et de 2 900 € pour les SAENES sur la période.

Filière sociale et santé

Les **infirmiers** ont vu leurs grilles indiciaires augmentées de 49 points, représentant un **gain d'environ 191€** nets par mois.

Les **assistants de service social (ASS)** et **conseillers techniques (CTSS)** ont obtenu des revalorisations de **2 200 à 2 800 €** bruts annuels respectivement, avec des bonus spécifiques en Île-de-France.

Filière technique et pédagogique (PTP)

Une mesure indemnitaire de **+2 000 € bruts annuels** par agent a permis de poursuivre l'adhésion des corps jeunesse et sports au régime RIFSEEP, promouvant une reconnaissance renforcée selon les zones géographiques et groupes de fonctions.



3. Fidéliser et accompagner les parcours professionnels

La fidélisation, enjeu clé pour assurer le bon fonctionnement de notre service public, repose sur des dispositifs adaptés aux besoins des agents : formations continues personnalisées, accompagnement des mobilités et des parcours professionnels grâce à des outils dédiés, et gestion active des carrières. La DGRH encourage une approche de proximité et de qualité en valorisant la reconnaissance des agents et en soutenant les valeurs d'inclusion. Elle poursuit son engagement en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité à travers des actions ciblées.



Mobilité

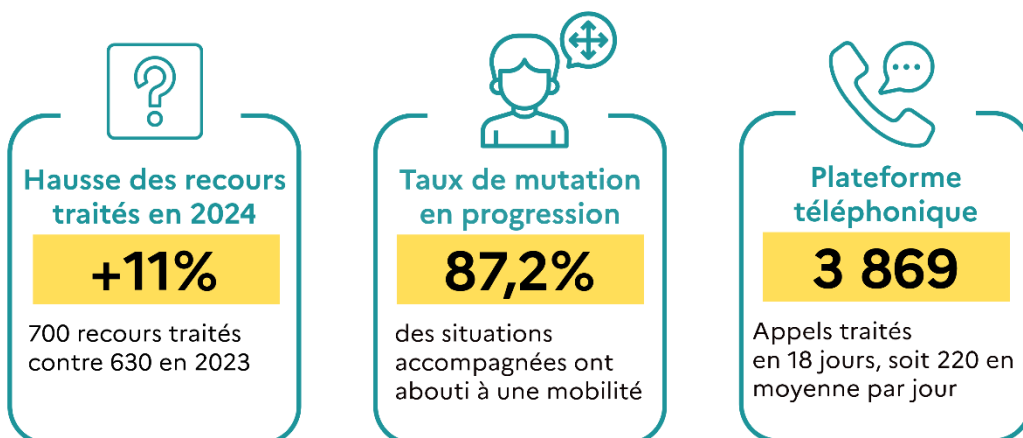
La DGRH a poursuivi en 2024 sa politique d'accompagnement des mobilités, trois guides essentiels ont vu le jour cette année :

Guide Mobilité : un guide destiné à accompagner les agents du second degré dans leur démarche de mobilité professionnelle, en détaillant les dispositifs existants, les étapes à suivre et les ressources à mobiliser.

Partir enseigner à l'étranger : un guide pratique pour accompagner les enseignants dans leur projet, présentant les dispositifs de mobilité, les étapes clés du recrutement et les ressources disponibles.

Retour après une mobilité : un guide conçu pour aider les agents à valoriser les compétences acquises lors de leur expérience à l'étranger, avec des exemples de parcours et un accompagnement structuré.

Un accompagnement individualisé



Dispositifs d'accompagnement à la mobilité

- **Site ministériel** avec :
 - **Comparateur de mobilité** : simulation du barème et estimation des chances de mutation.
 - **Foire aux questions** détaillée sur la mobilité interdépartementale.
 - **Capsule vidéo** explicative du processus de mobilité.
- **Messagerie I-Prof** : informations clés envoyées aux candidats.
- **Guides mobilité**
- **Plateforme téléphonique d'accompagnement**

Formation continue : Une dynamique renouvelée au service des agents

La formation continue se transforme en profondeur pour répondre aux besoins d'accompagnement et de développement professionnel des agents. Les **Écoles académiques de la formation continue (EAFC)**, créées en 2022, jouent un rôle central en proposant des offres de formation adaptées aux réalités locales et articulées aux enjeux du ministère.

Parmi les initiatives engagées :

- Des formations renforcées pour les personnels non enseignants, avec des parcours hybrides et immersifs.
- L'extension des dispositifs d'intégration pour les contractuels, incluant tutorat et immersion en établissement.

La plateforme interministérielle **Mentor** complète ces actions en offrant un accès élargi à des ressources mutualisées et gratuites. Ces outils participent à développer une culture commune de la formation continue et à valoriser les compétences des agents tout au long de leur carrière.



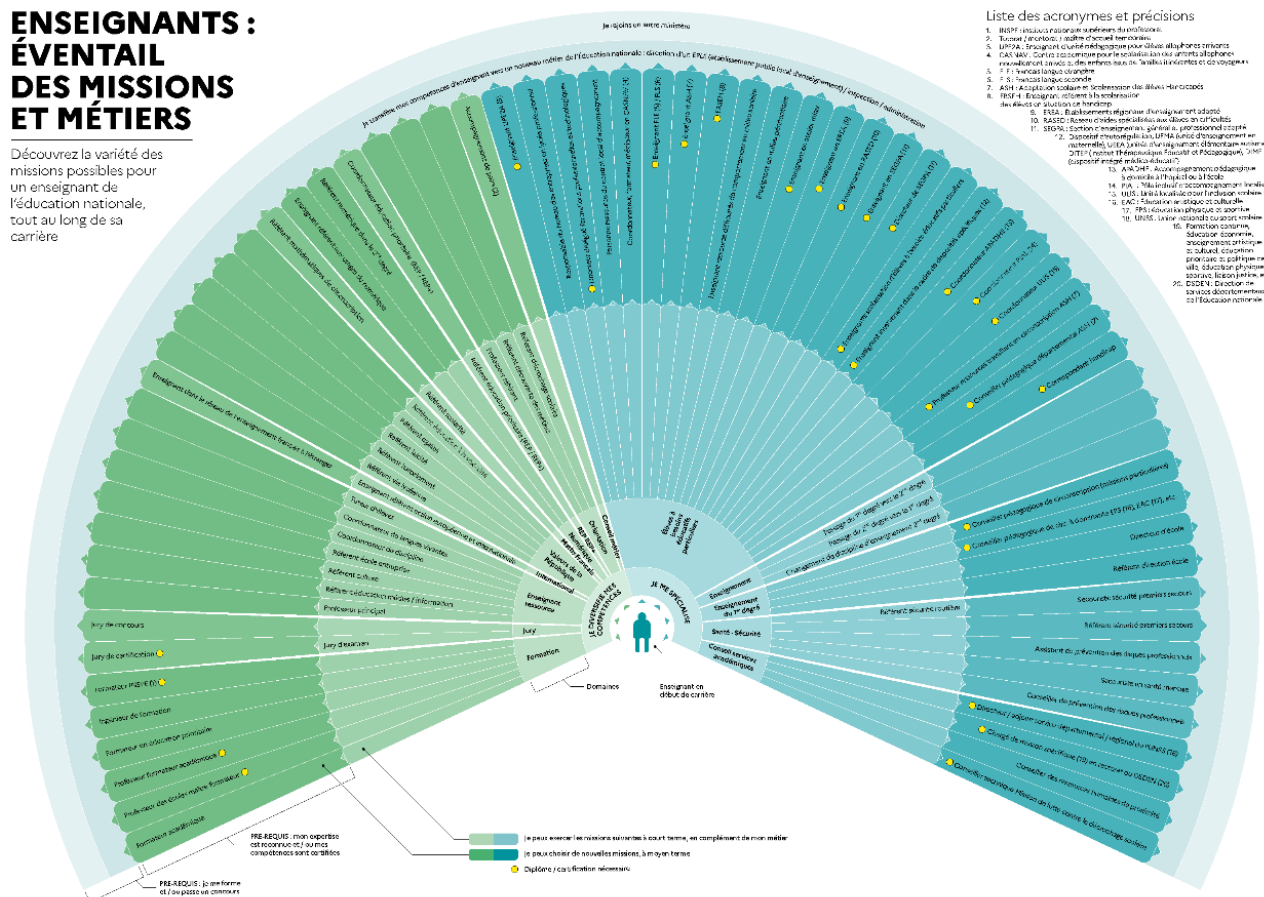
Accompagnement des parcours

La DGRH a maintenu son engagement en faveur de l'accompagnement des agents dans la construction de leur parcours professionnel, en mettant en œuvre des dispositifs adaptés pour renforcer leur développement et leur évolution de carrière :

- **Réseau RH de proximité : 400 conseillers RH** ont bénéficié de webinaires mensuels et d'une formation adaptée à leur rôle, pour mieux répondre aux besoins des agents ;
- **Éventail des missions et métiers** : cet outil inédit recense **74 parcours possibles** pour les personnels enseignants, avec des fiches détaillées sur les compétences et les modalités d'accès. Il est accessible sous format numérique.

ENSEIGNANTS : ÉVENTAIL DES MISSIONS ET MÉTIERS

Découvrez la variété des missions possibles pour un enseignant de l'éducation nationale, tout au long de sa carrière



Promotion Égalité et Diversité

Attachée à la promotion de l'égalité professionnelle et de la diversité au sein de nos ministères, la DGRH continue de renforcer son action en collaboration avec la direction de l'encadrement, le SAAM, la DELCOM, la DS, la DAF et la DGEIP. Cet engagement s'inscrit dans une ambition globale : garantir un environnement de travail inclusif, juste et respectueux, tout en valorisant la richesse des parcours et des compétences.



Égalité femmes-hommes

- 52 % des cadres sont désormais des femmes
- Obtention confirmée du **Double label AFNOR Égalité et Diversité**



Diversité et inclusion

- Hausse du taux d'emploi des personnes en situation de handicap, soit + **9 000** bénéficiaires de l'obligation d'emploi grâce à des campagnes et des formations dédiées.
- **3 000 agents formés** à la prévention des discriminations en 2024.

Actions prioritaires

1. Égalité professionnelle :

- Déploiement de deux plans nationaux pour atteindre l'équilibre femmes-hommes dans tous les niveaux de management d'ici 2026.
- Mise en œuvre de parcours de mentorat pour accompagner les femmes dans leur évolution de carrière.

2. Handicap et inclusion :

- Nouveau conventionnement avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.
- 20 Millions d'euros de dépenses d'aménagement de postes.

3. Sensibilisation et prévention :

- Formation des cadres et des RH pour reconnaître et prévenir les discriminations et violences.
- Lancement d'une campagne nationale de sensibilisation sur l'égalité et la diversité.

L'année 2025 prolongera cet engagement : la DGRH s'engage à faire de ses ministères des modèles en matière d'égalité et d'inclusion, contribuant à une fonction publique exemplaire et au service de toutes et tous. Cette ambition s'est vue récemment reconnue par l'**obtention confirmée du double label Afnor Égalité et Diversité**, attestant de la solidité des actions menées en matière de lutte contre les discriminations, de promotion de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



4. La vie à la DGRH

Face aux enjeux d'attractivité, de fidélisation et de modernisation, la DGRH a engagé une transformation d'ampleur. Nouvelle structuration des services, création de guichets uniques, pilotage renforcé : l'organisation évolue pour incarner pleinement une « DRH groupe » au service des trois ministères.

Cette réorganisation s'inscrit dans le cadre du projet stratégique 2024-2026, co-construit avec les agents, qui fixe cinq grandes priorités pour renforcer l'impact des politiques RH et faire évoluer durablement les pratiques.

Au-delà des structures, c'est une nouvelle dynamique collective qui s'est installée : projets de sous-direction partagés, montée en puissance du Lab Innov'RH, cycle de conférences... Autant d'initiatives qui renforcent la cohésion interne, stimulent l'innovation et font vivre une communauté RH engagée, ouverte et tournée vers l'action.



Le projet stratégique de la DGRH : une feuille de route pour relever les défis RH du premier employeur de France

Le projet stratégique de la DGRH, lancé en 2024 pour structurer l'action de la direction jusqu'en 2026, marque **une étape majeure dans la transformation de la fonction RH au sein des ministères** de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur, de la Jeunesse et des Sports. Élaboré de manière participative avec plus de 150 agents, il vise à renforcer l'attractivité, la fidélisation et la qualité de service, en faisant de **la DGRH une « DRH groupe » pleinement engagée aux côtés des acteurs de terrain.**

Un an après son lancement, les résultats sont déjà très encourageants. Près des deux tiers des actions prévues ont été engagées, certaines achevées, d'autres bien avancées. **Les lignes directrices de gestion stratégiques 2025-2028 ont été adoptées, offrant un cadre stratégique clair pour l'ensemble des personnels. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences a été amorcée, notamment dans les filières en tension, et la dynamique de professionnalisation de la filière RH est bien lancée, avec le déploiement du plan de formation pour la filière administrative et la montée en puissance du dispositif Passerelle.** La plateforme interministérielle Mentor connaît une forte appropriation avec plus de 28 000 comptes créés, et les retours des conférences RH organisées dans ce cadre témoignent d'un intérêt réel des agents. Le développement d'outils innovants, tels que l'éventail des missions et métiers, vient également nourrir l'accompagnement des parcours professionnels.

Sur le terrain de l'exemplarité sociale, les engagements pris sur l'égalité professionnelle, la diversité, l'inclusion et la qualité de vie au travail se traduisent concrètement par des plans nationaux opérationnels, relayés activement dans les académies. **L'esprit collectif qui a présidé à la construction du projet se retrouve dans sa mise en œuvre,** portée par une animation renforcée du réseau RH, une généralisation des webinaires et une culture du partage de pratiques en forte progression.

Une réorganisation au service des missions

Pour répondre aux enjeux de recrutement, de fidélisation et de modernisation, la DGRH a fait évoluer son organisation afin **d'incarner pleinement une « DRH groupe » au service des trois ministères**. Deux nouveaux services transversaux ont été créés : l'un dédié à l'attractivité et à la politique RH, l'autre à l'appui au pilotage, à l'égalité, à la diversité et au dialogue social.

Les services existants ont été repensés **pour mieux articuler expertise métier, pilotage stratégique et qualité du service rendu aux agents**. Des guichets RH uniques ont été mis en place pour les enseignants-chercheurs et les hospitalo-universitaires. **Une entité unique regroupe désormais toutes les opérations liées à la rentrée scolaire** (répartition de la ressource, affectation des lauréats des concours, organisation de la mobilité). Une nouvelle structure pilote les politiques sociales pour l'ensemble des agents. Enfin, toutes les questions RH concernant les personnels non enseignants sont désormais réunies dans une seule entité.

Cette nouvelle organisation, pleinement effective depuis le 1er octobre 2024, marque **une étape décisive en adéquation avec une politique RH plus lisible, plus efficace et centrée sur les agents**.

Qualité de vie et conditions de travail : un levier d'engagement

Troisième temps de sa transformation la DGRH a structuré sa démarche QVCT autour d'un **plan d'action coconstruit avec les agents et les encadrants**. Articulé en cinq axes et **trente mesures concrètes**, ce plan vise à améliorer le quotidien professionnel, renforcer le collectif et accompagner les transformations internes.

Des actions prioritaires ont été identifiées lors du séminaire de la direction : temps de convivialité, amélioration de l'accueil des nouveaux arrivants, groupes métiers, diffusion de la stratégie, évolution des pratiques managériales. **Chaque encadrant porte désormais un objectif QVCT**.

80 % des agents se déclarent satisfaits de leurs conditions de travail, et 70 % saluent un bon climat d'équipe. Cette dynamique, portée par le projet stratégique, inscrit la QVCT au cœur de l'action RH.

Des projets de sous-direction co-construits

La DGRH a engagé un exercice collectif inédit : **chaque sous-direction a défini sa feuille de route en associant largement ses équipes**. Neuf projets ont ainsi été élaborés selon une méthode commune, intégrant objectifs, actions prioritaires pour 2025, indicateurs de suivi et articulation avec la stratégie RH26.

Cette démarche a permis de **renforcer la transversalité entre services**, de valoriser l'expertise métier et de faire émerger des projets concrets : appui aux établissements et académies, amélioration du pilotage RH, recours à l'IA, développement des réseaux, accompagnement des transformations, etc.

Chaque projet contribue directement aux cinq objectifs stratégiques de la DGRH, avec une **attention particulière portée à la QVCT** et à la mobilisation des collectifs. L'année 2025 verra leur mise en œuvre, dans une logique d'amélioration continue **au service des agents et des usagers**.

Le Lab Innov'RH : un catalyseur d'idées pour transformer la fonction RH et favoriser le travail en mode projet

Le Lab Innov'RH s'inscrit dans **une dynamique d'innovation publique** fondée sur des principes éprouvés : expérimentation rapide, co-construction, et centrage sur les besoins des agents. Il mobilise des compétences telles que la facilitation, le design de service et le co-développement pour **accompagner les projets RH**.

En proposant des formats de travail collaboratifs, il permet aux services de prendre du recul, de s'immerger dans les réalités de terrain et de concevoir des réponses adaptées, en dehors des cadres habituels. **Il constitue ainsi un levier structurant de transformation au sein de la DGRH**. Accessible à tous, il est impliqué dans le projet stratégique comme dans l'élaboration des projets de sous-directions.

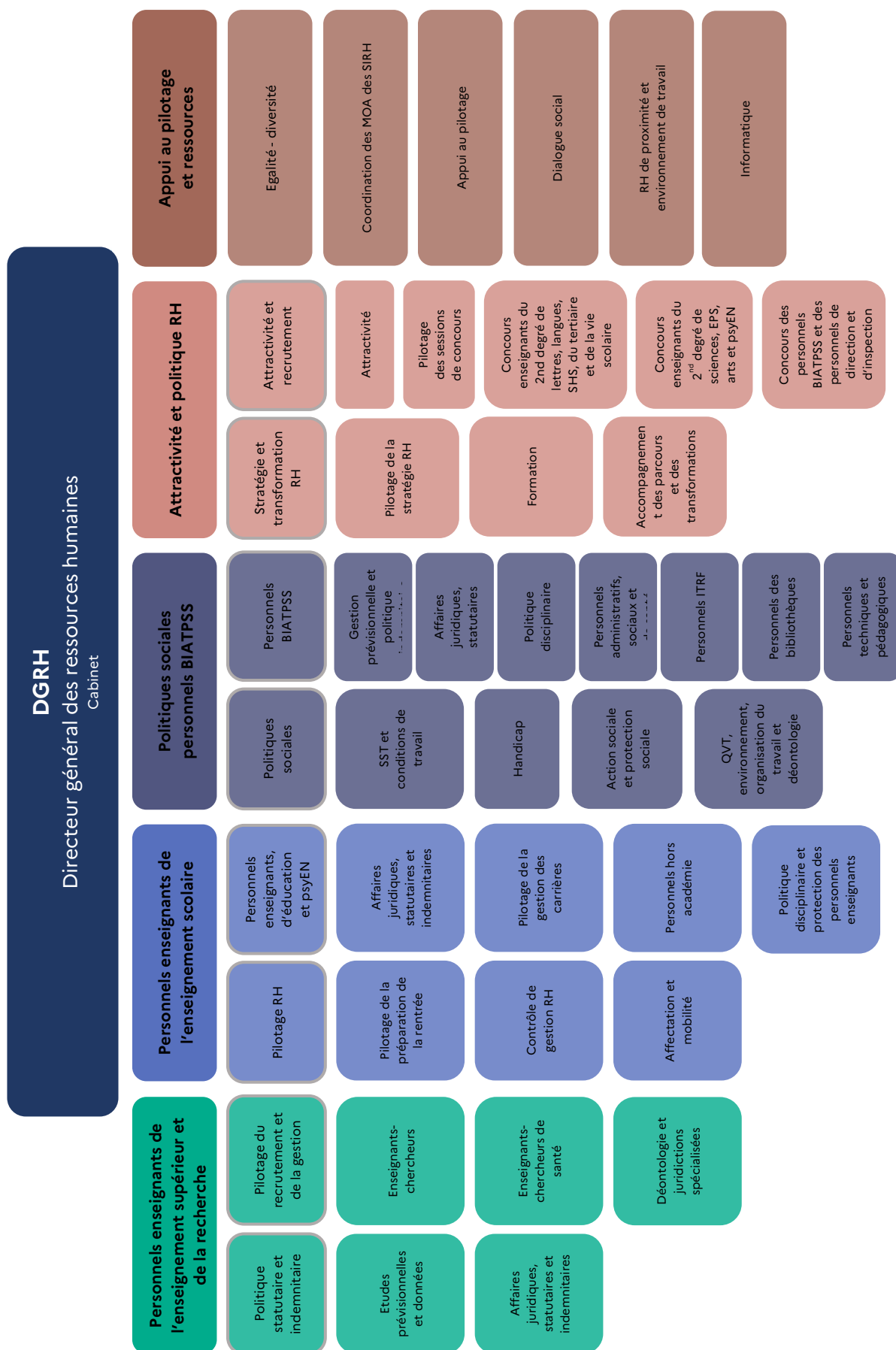
Les conférences DGRH : ouvrir des perspectives

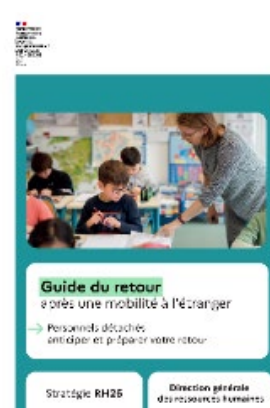
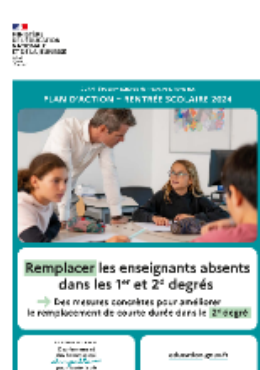
Depuis 2023, la DGRH a initié un cycle mensuel de conférences à destination de l'ensemble de ses agents. Ce rendez-vous régulier permet à chacun d'échanger avec une personnalité experte de son domaine : DRH de l'armée de l'air et de l'espace, spécialiste de l'intelligence artificielle, expert des réseaux sociaux ou encore acteurs ministériels. **Chaque conférence constitue une occasion d'ouvrir le champ de réflexion sur les enjeux contemporains des ressources humaines dans et hors du champ éducatif.**

Pensé comme un outil de développement professionnel et d'acculturation, ce cycle vise à nourrir la réflexion stratégique RH, à faire dialoguer les cultures professionnelles et à susciter des répercussions concrètes dans le quotidien des agents. Il participe pleinement de la volonté de la DGRH de former une communauté RH unie autour d'une vision partagée, ouverte sur l'extérieur et alignée avec les transformations du service public.



Organigramme





DGRH 26

Accompagner les métiers
de la transmission
et du savoir