



**MINISTÈRES  
ÉDUCATION  
JEUNESSE  
SPORTS  
ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR  
RECHERCHE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Secrétariat général  
Mission des affaires générales,  
de l'informatique et des ressources humaines  
Unité des Études et des affaires générales  
DAF MAGIRH / UEAG  
DAF-D2024-011762

**Direction des affaires  
financières**

Paris, le **27 NOV. 2024**

Le Secrétaire général

à

Madame la Présidente  
de la première chambre de la Cour des comptes

**Objet : Réponse au relevé d'observations définitives de la Cour des comptes :  
« L'allongement de la vie professionnelle des agents dans une fonction publique d'État  
vieillissante »**

**Références : Votre lettre n° S 2024 – 1347 du 15 octobre 2024**

Par lettre citée en référence, vous m'avez adressé un relevé d'observations définitives, destiné à être publié, élaboré au terme d'une enquête sur l'allongement de la vie professionnelle des agents de la fonction publique d'État.

Ce rapport appelle les observations suivantes émanant de la direction générale des ressources humaines (DGRH) relevant du secrétariat général des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de la recherche, des sports, de la jeunesse et de la vie associative (MÉN-MESR-MSJVA) et portant sur les actions conduites en matière de **gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC)**.

La DGRH travaille à la mise en place d'une GPEEC par filière de métiers, sur les périmètres des ministères chargés de l'éducation nationale et de la jeunesse et des sports, pour mieux anticiper les besoins de recrutements à moyen terme et adapter les modalités de recrutement en fonction des profils attendus. À cet égard, le contexte interministériel promouvant la place d'une GPEEC dans la fonction publique sera utile pour déployer cette démarche à l'échelle des trois périmètres ministériels.

La conception de la méthode de GPEEC implique de coordonner l'action de plusieurs acteurs de l'administration centrale, parmi lesquels le service de l'action administrative et des moyens, la direction des affaires financières, la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, la direction générale de l'enseignement scolaire.

Cette démarche de GPEEC, qui vient d'être lancée, vise à identifier la trajectoire des besoins en effectifs et compétences à l'horizon de 5 ans par type de métiers, compte tenu notamment, entre autres paramètres, de l'évolution de la démographie scolaire, des besoins en compétences des ministères, des départs définitifs et de l'évolution prévisible des métiers.

La méthodologie retenue par la DGRH repose un processus comportant quatre étapes :

- L'état des lieux des effectifs et compétences existants à date pour un métier donné ;
- La simulation de l'évolution des effectifs disponibles, projetés à l'horizon de 5 ans ;
- L'évaluation des besoins en ressources humaines, exprimés d'après le paramètre de l'évolution démographique des élèves, entre autres, même si cette évaluation reste indicative dans l'attente des lois de finances annuelles ;
- Le diagnostic et l'analyse des écarts entre les effectifs et compétences existants et les besoins projetés.

Cette méthode permettra notamment d'identifier les métiers en tension et d'objectiver la nature de la tension (attractivité et / ou fidélisation). L'approche nationale sera complétée par une déclinaison géographique en académie, afin d'établir une vision fine de la situation du métier.

L'analyse statistique découlant de la GPEEC sera complétée par une analyse prospective relative au contexte d'exercice du métier (contexte général de l'emploi, identification de réformes ou choix politiques susceptibles de remettre en question les statistiques de la GPEEC) et une analyse prospective relative au métier (évolution des compétences et méthodes de travail sur des segments comparables, en particulier).

La démarche globale statistique et qualitative a vocation à permettre de concevoir, d'abord, un plan d'action dédié aux métiers en tension, afin de prévenir les difficultés anticipées à 5 ans. Ce plan d'action consistera à passer en revue tous les processus relatifs aux ressources humaines (recrutement, gestion administrative et paie, qualité de vie et conditions de travail, accompagnement des parcours de carrière, formation, etc...). Le plan mobilisera tous les acteurs concernés, dans le domaine de la *Ressource Humaine* mais aussi du métier en tension concerné, afin de dresser un panorama le plus exhaustif et adapté possible aux problèmes soulevés par la GPEEC. Un suivi de la mise en œuvre de chaque action sera réalisé.

La DGRH va engager une expérimentation pour tester la démarche sur deux métiers en tension, potentiellement celui d'enseignant en mathématiques et celui de secrétaire général d'établissement public local d'enseignement. Cette expérimentation permettra d'ajuster la méthodologie envisagée et d'installer la gouvernance associée. À l'issue de cette phase expérimentale, un déploiement généralisé à tous les métiers sera opéré.

**Le Secrétaire général**



**Thierry LE GOFF**