



**Secrétariat général
Service des personnels ingénieurs,
administratifs, techniques, pédagogiques,
sociaux, de santé et des bibliothèques
DGRH C**

Le bilan du plan pluriannuel de requalification de la filière administrative au titre de l'année 2023

La présente fiche effectue le bilan de la mise en œuvre du plan pluriannuel de requalification de la filière administrative du ministère chargé de l'éducation nationale au titre de l'année 2023.

Elle rappelle les objectifs du plan pluriannuel pour 2023, présente le bilan général de la campagne de recrutement de l'année, des flux d'entrées-sorties de personnels constatés ainsi que le bilan des postes créés et requalifiés au cours de cette 3^{ème} année de mise en œuvre du plan.

1. Les objectifs poursuivis par le plan de requalification pour 2023

Le plan de requalification trouve son origine dans le constat d'un pyramidage de la filière administrative (18% de cadres A / 33% de catégories B / 49% de catégories C en 2020) en décalage important avec les besoins découlant de l'évolution des missions et des métiers ainsi qu'avec celui des autres départements ministériels.

Le plan pluriannuel prévoit un effort sur six années pour recruter davantage d'AAE et de SAENES, notamment à partir du vivier des ADJAENES, afin d'atteindre une répartition cible de :

- 20% de cadres A, 36% de B et 44% de C en 2023 ;
- 24% de cadres A, 37% de B et 39% de C en 2026.

Pour 2023, comme en 2022, le plan pluriannuel de requalification fixe un objectif de **création de 490 emplois d'AAE et 260 emplois de SAENES correspondant à la disparition de 750 emplois d'ADJAENES ou de personnels contractuels**. Pour rappel, le plan prévoyait en 2021, pour sa première année de mise en œuvre, 750 créations d'emplois de SAENES par requalification.

Pour répondre à cet objectif :

- s'agissant des attachés, les volumes de promotions proposables par liste d'aptitude ont fortement augmenté en conséquence du surcroît de recrutements ouverts en 2022 pour répondre à l'objectif de 490 requalifications en A (+116 possibilités en 2023 par rapport à 2022). Par conséquent, les postes publiés au concours interne et proposés aux IRA ont été ajustés à la baisse ;
- Les contingents pour l'accès au corps des SAENES par voie de liste d'aptitude s'élèvent en 2023 à 424. Bien que demeurant à un niveau très élevé par rapport à 2021 (+133 possibilités), ils sont en retrait par rapport à 2022 (-172), année dont le caractère exceptionnel découlait du surcroît de recrutement opéré en 2021 pour atteindre la cible de +750 B. Par conséquent, les postes publiés aux concours sont en nette augmentation en 2023.

S'agissant des postes, la mise en œuvre du plan par les académies se traduit par :

- des requalifications de postes existants vers la catégorie supérieure, justifiées par l'évolution de leurs missions, l'importance de leurs enjeux ou l'accroissement de leur complexité ;
- des créations de postes de catégorie B et A pour satisfaire des missions nouvelles ou renforcer une mission existante, par redéploiements depuis les catégories C et B.

2. Le bilan de la campagne de recrutement de la filière administrative

Bilan des postes offerts et pourvus d'AAE en 2023 : répartition par modalité de recrutement

Mode d'accès	IRA	Concours interne	Emplois réservés défense	Recrutement BOE	Total corps
Postes publiés	320	160	54	31	564
Recrutements réalisés	284	200	0	12	496
<i>Dont périmètre scolaire</i>	259	184	0	12	455
Taux de réalisation (lauréats/postes publiés)	89%	125%	0%	39%	88%

Pour rappel : bilan des postes offerts et pourvus d'AAE en 2022

Mode d'accès	IRA	Concours interne	Emplois réservés défense	Recrutement BOE	Total corps
Postes publiés	359	180	57	32	628
Recrutements réalisés	331	184	0	3	518
<i>Dont périmètre scolaire</i>	307	176	0	3	486
Taux de réalisation (lauréats/postes publiés)	92%	102%	0%	9%	82,5%

- ✓ Dans un contexte de forte progression du contingent de liste d'aptitude, le volume total des postes offerts aux concours IRA et au concours interne diminue de 11 %. Néanmoins, les taux de rendement augmentent par rapport à 2022.

Bilan SAENES en 2023 (sur le seul périmètre scolaire)

Mode d'accès	Concours externe	Concours interne	Emplois réservés défense	Recrutement BOE	Total corps
Postes publiés (SAENES CN et CS)	473	593	134	67	1 267
Recrutements réalisés (SAENES CN et CS)	506	610	1	28	1 145
Taux de réalisation (lauréats/postes publiés)	107%	103%	1%	42%	90%

Pour rappel : bilan SAENES en 2022 (périmètre scolaire)

Mode d'accès	Concours externe	Concours interne	Emplois réservés défense	Recrutement BOE	Total corps
Postes publiés (SAENES CN et CS)	287	381	87	44	799
Recrutements réalisés (SAENES CN et CS)	374	445	4	35	858
Taux de réalisation (lauréats/postes publiés)	130%	117%	5%	80%	107%

- ✓ Le volume des concours de catégorie B a fortement progressé entre 2022 et 2023 du fait du volume moins important de liste d'aptitude, mais aussi en réponse au volume élevé de tirage sur

liste complémentaire demandé en 2022. Le taux de rendement est ainsi plus proche des 100%, la DGRH ayant toutefois autorisé toutes les demandes de nominations sur listes complémentaires sollicitées.

Pour la session 2023, les postes offerts au concours interne de SAENES représentaient 55,6% de l'ensemble des postes offerts, en cohérence avec le taux de 55% prévu par le relevé de décisions relatif au plan de requalification pluriannuel.

Bilan ADJAENES en 2023 (périmètre scolaire)

Mode d'accès	Concours externe	Concours interne	Emplois réservés défense	Recrutement BOE	Recrutement direct	PACTE	Total corps
Postes publiés	350	516	126	70	126	29	1 194
Recrutements réalisés	374	546	3	48	115	7	1 093
Taux de réalisation (lauréats/postes publiés)	107%	106%	2%	69%	91%	24%	92%

Le relevé de décisions prévoyait de répartir les possibilités de recrutement des ADJAENES à hauteur de 55% pour les recrutements externes (dont recrutement direct et PACTE) et de 45% pour les concours internes. Sous l'effet du dynamisme du concours interne, la répartition entre les deux voies est plus proche de la parité en 2023.

Pour rappel : bilan ADJAENES 2022 (périmètre scolaire)

Mode d'accès	Concours externe	Concours interne	Emplois réservés défense	Recrutement BOE	Recrutement direct	PACTE	Total corps
Postes publiés	335	357	104	55	78	20	949
Recrutements réalisés	332	361	2	40	98	12	845
Taux de réalisation (lauréats/postes publiés)	99%	101%	2%	73%	126%	60%	89%

- ✓ **Le volume des concours en catégorie C a augmenté de 25% entre 2022 et 2023, avec un taux de réalisation en progression (+3 points).**

Sur l'ensemble de la filière administrative :

- ✓ On constate pour la session 2023 de **très bons rendements des concours pour chacun des trois corps.**
- ✓ **Un rendement plus faible des dispositifs spécifiques, et notamment en « ERD » et « PACTE ».**

Les recrutements BOE réalisés représentent 39% du nombre de postes BOE publiés pour les attachés, 42% pour les SAENES et 69% pour les ADJAENES. Au global pour la filière, le taux de recrutement effectif de **travailleurs handicapés (TH)** s'élève à 3,6%, en deçà de l'objectif réglementaire de 6%.

Concernant les **emplois dits réservés défense (ERD)**, l'objectif réglementaire est de réserver, par corps, au moins 10 % des postes offerts au recrutement par cette modalité. A l'issue de la campagne 2023, pour l'ensemble des trois corps, 4 recrutements ont été enregistrés pour 314 postes offerts, soit 1,3% de rendement sur cette modalité. Le faible vivier concerné par le dispositif et le manque de mobilité des

candidats peuvent expliquer ces difficultés.

Les **recrutements PACTE** présentent quant à eux des résultats en net retrait par rapport à 2022, le taux de rendement passant de 60% à 24%.

➤ **Focus sur les origines statutaires des nommés à l'issue des concours d'AAE**

	IRA		Concours interne		Total AAE	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
SAENES cl ex.	3	1%	33	17%	36	7%
SAENES cl sup.	10	4%	61	31%	71	15%
SAENES cl. norm.	12	4%	62	31%	74	15%
Total SAENES	25	9%	156	79%	181	37%
ADJAENES P1C	0		0		0	
ADJAENES P2C	3	1%	5	3%	8	2%
ADJAENES	0		0		0	
Total ADJAENES	3	1%	5	3%	8	2%
Contractuels MENJ	9	3%	4	2%	13	3%
Autres / non identifié	247	87%	33	17%	280	58%
Total autres	256	90%	39	19%	295	61%
Total postes pourvus	284		200		484	

Source : RenoIRH-D

82% des nommés sur poste au titre du concours interne d'AAE sont issus de la filière administrative de nos ministères, taux proche de 2023 (85%). 79% d'entre eux étaient précédemment SAENES, taux stable par rapport à 2023 (78%) et en forte augmentation par rapport à l'année 2021 (47%).

➤ **Focus sur les origines statutaires des nommés à l'issue des concours SAENES CN**

	Concours externe		Concours interne		Total SAENES CN	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
ADJAENES P1C	1	0%	34	6%	35	3%
ADJAENES P2C	98	19%	295	48%	393	35%
ADJAENES	3	1%	29	5%	32	3%
Total ADJAENES	102	20%	358	59%	460	41%
Contractuels MENJ	104	21%	61	10%	165	15%
Autres / non identifié	300	59%	191	31%	491	44%
Total non ADJAENES	404	80%	252	41%	656	59%
Total postes pourvus	506		610		1 116	

Source : RenoIRH-D

41% des nommés sur poste à l'issue des concours de SAENES classe normale étaient précédemment ADJAENES, chiffre en nette progression par rapport à 2022 (29%). Le taux d'aspiration de C en B est particulièrement élevé pour le **concours interne avec 59% des nommés issus du corps des ADJAENES** (42% en 2022), celui du concours externe progressant également, de 14% en 2022 à 20% en 2023.

➤ **Les promotions dans les corps d'AAE et SAENES par voie de liste d'aptitude**

Le contingent de nominations par voie de liste d'aptitude est déterminé par les recrutements et les accueils en détachement de l'année précédente. Les contingents de possibilités de promotions pour l'ensemble des deux corps (périmètres scolaire et enseignement supérieur) ont été de :

- AAE : 300, en très forte hausse par rapport à 2022 (184) et 2021 (161) ;
- SAENES : 424, contre 592 en 2022 et 291 en 2021.
- Dans le périmètre de l'enseignement scolaire, on constate **251 nominations d'AAE et 346 nominations de SAENES par voie de liste d'aptitude** contre respectivement 159 et 489 en 2022.

3. Les flux entrées-sorties constatés en 2023

Les tableaux suivants présentent les différents flux des titulaires (AAE, SAENES et ADJAENES) en entrées et sorties, constatés au terme de l'année 2023.

AAE Périmètre scolaire

ENTREES	
Total recrutements (concours, BOE, ERD)	455
Liste d'aptitude	251
Total autres entrées (détachement, réintégration, CIGEM)	521
Total Entrées	1 227
SORTIES	
Total départs définitifs (retraite, démission, décès...)	492
Nominations corps supérieur	64
Total autres sorties (dispo, congé parental, détachement)	151
Total Sorties	707
SOLDE des Flux annuels (E - S)	+ 520

SAENES Périmètre scolaire

ENTREES	
Total recrutements (concours, BOE, ERD)	1145
Liste d'aptitude	346
Total autres entrées (détachement, réintégration)	301
Total Entrées	1 792
SORTIES	
Total départs définitifs (retraite, démission, décès...)	580
Nominations corps supérieur	421
Total autres sorties (dispo, congé parental, détachement)	400
Total Sorties	1 401
SOLDE des Flux annuels (E - S)	+ 391

ADJAENES Périmètre scolaire

ENTREES	
Total recrutements (concours, BOE, Pacte, recrut. direct)	1 093
Total autres entrées (détachement, réintégration)	356
Total Entrées	1 449
SORTIES	
Total départs définitifs (retraite, démission, décès...)	907
Nominations corps supérieur	808
Total autres sorties (dispo, congé parental, détachement)	335
Total Sorties	2 050
SOLDE des Flux annuels (E - S)	- 601

Source : SIRH février 2023

En 2021, le mouvement de requalification des emplois de C en B avait été bien engagé avec un solde constaté de **+ 574 entrées / sorties** pour une cible attendue de +750 (- 176 B).

En 2022, le mouvement de requalification des emplois de C en B **s'est poursuivi pleinement** avec un solde constaté de **+ 452 entrées / sorties**, correspondant à l'atteinte de la cible 2022 de +260 et au rattrapage du retard de 2021.

S'agissant de la catégorie A, le bilan des entrées/sorties de +504 était conforme à la cible 2022 de +490 AAE.

En 2023, les cibles sont atteintes avec un solde net de **+310 pour la filière**, le contexte budgétaire particulier à l'année 2023 ayant permis au ministère d'autoriser tous les tirages sur liste complémentaires sollicités par les académies. Les catégories B et C en ont été les principales bénéficiaires, avec des soldes

excédentaires de +131 et +149 respectivement par rapport aux cibles du plan (+260 et -750).

Il convient de noter que ces tableaux expriment des flux d'effectifs d'agents sur l'ensemble des postes du périmètre scolaire, qu'ils aient été impactés par le plan de requalification ou non.

Le tableau ci-après retrace l'évolution du pyramidage de la filière administrative au regard de la cible prévue en 2023 par le relevé de décisions :

évolution du pyramidage					cible
	31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022	31/12/2023	2023
catégorie					
A	18,5%	18,9%	20,2%	20,8%	20%
B	32,9%	33,9%	34,7%	35,5%	36%
C	48,7%	47,2%	45,0%	43,7%	44%

4 Le bilan des postes créés et requalifiés en catégorie A et B en 2023

Une enquête a été adressée aux académies pour effectuer un bilan des emplois créés et requalifiés en 2023. Elle a permis de recenser les postes ouverts et fermés au titre de la requalification et de déterminer le volume d'emplois requalifiés, les modes d'accès privilégiés pour les pourvoir, l'origine des personnels y étant affectés et les familles-métiers concernées.

➤ Les nouveaux supports créés et requalifiés

Les postes créés correspondent aux postes implantés pour satisfaire soit une mission nouvelle soit renforcer une mission existante (dédoublément d'un poste existant par exemple). Ces postes n'existaient pas dans la cartographie des emplois de 2022. Ces postes créés peuvent avoir été gagés par la suppression ou le redéploiement d'un support de catégorie inférieure ou de personnel contractuel. Ils peuvent aussi avoir pour origine des mesures de rentrée allouées par les responsables des programme 141 et 214.

Les postes requalifiés sont les postes de catégorie B et C qui ont été transformés vers la catégorie supérieure ; l'évolution de leurs missions, l'importance de leurs enjeux ou leur complexité ayant justifié ce niveau de qualification supérieur.

Au total, l'enquête a permis de recenser 867 postes créés et ou requalifiés et pourvus, dont 753 par des titulaires.

Nombre de postes créés ou requalifiés et pourvus (titulaires et contractuels)

	Postes créés et pourvus	Postes requalifiés et pourvus	Total des postes	Dont pourvus par des titulaires	Dont pourvus par des contractuels
Catégorie A	87	240	327	281	46
Catégorie B	57	483	540	472	68
Total	144	723	867	753	114

Nombre et répartition académique des postes créés ou requalifiés et pourvus par des titulaires

ACADEMIE	Catégorie A			Catégorie B			Total des postes
	Nombre de postes créés	Nombre de postes requalifiés	Total	Nombre de postes créés	Nombre de postes requalifiés	Total	A/B

AIX-MARSEILLE	4	14	18	0	17	17	35
AMIENS	0	8	8	1	21	22	30
BESANCON	0	3	3	0	5	5	8
BORDEAUX	2	16	18	0	18	18	36
CLERMONT-FERRAND	4	0	4	13	0	13	17
CORSE	1	2	3	0	1	1	4
CRETEIL	1	20	21	0	40	40	61
DIJON	0	8	8	0	12	12	20
GRENOBLE	1	17	18	0	25	25	43
GUADELOUPE	0	4	4	0	3	3	7
GUYANE	0	1	1	4	0	4	5
LILLE	1	16	17	2	36	38	55
LIMOGES	1	1	2	0	6	6	8
LYON	5	9	14	1	39	40	54
MARTINIQUE	4	0	4	0	6	6	10
MAYOTTE	1	1	2	1	3	4	6
MONTPELLIER	0	18	18	0	22	22	40
NANCY-METZ	6	0	6	13	0	13	19
NANTES	14	4	18	5	23	28	46
NICE	3	7	10	1	6	7	17
NORMANDIE	0	6	6	0	17	17	23
NOUVELLE-CALEDONIE	1	1	2	0	4	4	6
ORLEANS-TOURS	1	12	13	0	33	33	46
PARIS	1	1	2	0	9	9	11
POITIERS	3	2	5	0	15	15	20
POLYNESIE	0	0	0	0	5	5	5
REIMS	1	1	2	0	4	4	6
RENNES	0	4	4	0	0	0	4
REUNION	4	2	6	2	7	9	15
STRASBOURG	4	7	11	1	12	13	24
TOULOUSE	2	8	10	0	5	5	15
VERSAILLES	4	19	23	2	32	34	57
Total	69	212	281	46	426	472	753

85% des nouveaux supports correspondent à des **requalifications** de supports de postes de catégorie de B en A et de C en B, et 15% à des créations de postes.

Répartition des postes créés et requalifiés par programme budgétaire

Répartition par corps et programmes des postes créés/requalifiés	Total postes		
	P141	P214	Total
A	62%	38%	100%
B	56%	44%	100%
Total général	58%	42%	100%

L'impact du plan de requalification est plus marqué sur le programme 141, en particulier dans la catégorie A.

➤ Les modes d'accès à ces emplois et les personnels affectés (postes pourvus par titulaires)

L'enquête menée auprès des académies permet de constater qu'au niveau national, **42% des postes créés/requalifiés ont été pourvus par voie de liste d'aptitude, 31% par concours**, 20% par mutation et 8% par d'autres modalités (détachement, réintégration, recrutement BOE).

Postes créés ou requalifiés et pourvus : Répartition par mode d'accès							
	IRA/CE	CI	LA	Mutation	Détachement (dont passerelle)	Autre	Total
Catégorie A	6%	14%	49%	21%	9%	1%	100%
Catégorie B	10%	27%	39%	19%	2%	4%	100%
Total	9%	22%	42%	20%	5%	3%	100%

La liste d'aptitude est la principale voie pour pourvoir des emplois créés/requalifiés en catégorie A (49%), comme en catégorie B (39%). Les tableaux ci-après présentent la répartition des postes créés/requalifiés et pourvus par mode d'accès pour chaque académie.

Attachés	Postes créés ou requalifiés et pourvus : Répartition par mode d'accès						
	Académie	IRA	CI	LA	Mutation	Détachement (dont passerelle)	Autre
AIX-MARSEILLE	6%	11%	44%	28%	11%	0%	100%
AMIENS	0%	0%	88%	0%	13%	0%	100%
BESANCON	33%	0%	67%	0%	0%	0%	100%
BORDEAUX	11%	22%	39%	17%	6%	6%	100%
CLERMONT-FD	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%
CORSE	0%	0%	67%	0%	33%	0%	100%
CRETEIL	10%	14%	52%	19%	5%	0%	100%
DIJON	0%	25%	38%	25%	13%	0%	100%
GRENOBLE	6%	11%	33%	28%	17%	6%	100%
GUADELOUPE	0%	25%	75%	0%	0%	0%	100%
GUYANE	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%
LILLE	0%	12%	76%	12%	0%	0%	100%
LIMOGES	0%	0%	0%	100%	0%	0%	100%
LYON	29%	0%	36%	36%	0%	0%	100%
MARTINIQUE	0%	25%	25%	25%	25%	0%	100%
MAYOTTE	0%	0%	0%	100%	0%	0%	100%
MONTPELLIER	11%	22%	33%	22%	11%	0%	100%
NANCY-METZ	0%	0%	50%	33%	17%	0%	100%
NANTES	11%	6%	44%	28%	11%	0%	100%
NICE	0%	20%	70%	10%	0%	0%	100%
NORMANDIE	0%	0%	67%	33%	0%	0%	100%
N-CALEDONIE	0%	0%	50%	50%	0%	0%	100%
ORLEANS-T	0%	38%	46%	0%	15%	0%	100%

PARIS	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%
POITIERS	0%	0%	40%	60%	0%	0%	100%
REIMS	0%	50%	50%	0%	0%	0%	100%
RENNES	0%	25%	50%	25%	0%	0%	100%
REUNION	0%	17%	0%	67%	17%	0%	100%
STRASBOURG	18%	27%	45%	0%	9%	0%	100%
TOULOUSE	0%	10%	70%	20%	0%	0%	100%
VERSAILLES	4%	13%	43%	17%	22%	0%	100%
Total	6%	14%	49%	21%	9%	1%	100%

SAENES	Postes créés ou requalifiés et pourvus : Répartition par mode d'accès					
	Académie	CE	CI	LA	Mutation	Autre
AIX-MARSEILLE	6%	6%	59%	18%	12%	100%
AMIENS	5%	36%	41%	18%	0%	100%
BESANCON	0%	20%	40%	40%	0%	100%
BORDEAUX	6%	6%	33%	44%	11%	100%
CLERMONT-FD	0%	31%	38%	15%	15%	100%
CORSE	0%	100%	0%	0%	0%	100%
CRETEIL	15%	45%	33%	5%	3%	100%
DIJON	8%	50%	42%	0%	0%	100%
GRENOBLE	4%	24%	44%	20%	8%	100%
GUADELOUPE	0%	33%	67%	0%	0%	100%
GUYANE	0%	75%	25%	0%	0%	100%
LILLE	0%	37%	58%	5%	0%	100%
LIMOGES	0%	0%	67%	17%	17%	100%
LYON	18%	30%	18%	20%	15%	100%
MARTINIQUE	0%	67%	17%	17%	0%	100%
MAYOTTE	0%	0%	75%	25%	0%	100%
MONTPELLIER	9%	9%	32%	41%	9%	100%
NANCY-METZ	15%	38%	23%	23%	0%	100%
NANTES	4%	18%	50%	21%	7%	100%
NICE	29%	29%	43%	0%	0%	100%
NORMANDIE	0%	6%	76%	18%	0%	100%
N-CALEDONIE	0%	0%	50%	50%	0%	100%
ORLEANS-TOURS	12%	27%	33%	24%	3%	100%
PARIS	11%	33%	11%	44%	0%	100%
POITIERS	7%	20%	47%	13%	13%	100%
POLYNESIE	0%	60%	40%	0%	0%	100%
REIMS	0%	0%	100%	0%	0%	100%
REUNION	0%	0%	22%	67%	11%	100%
STRASBOURG	15%	23%	23%	31%	8%	100%
TOULOUSE	60%	0%	0%	20%	20%	100%
VERSAILLES	38%	32%	26%	3%	0%	100%
Total	10%	27%	39%	19%	6%	100%

➤ L'origine des personnels affectés

La grande majorité des attachés affectés sur les postes créés et requalifiés à l'issue de leur réussite aux concours sont des anciens SAENES pour les requalifications en catégorie A et des anciens ADJAENES pour les requalifications en catégorie B.

Mode d'accès	SAENES	ADJAENES	Autres titulaires	Contractuels	Non Renseigné	Total général
AAE						
IRA	4%	2%	0%	0%	26%	32%
Concours interne	61%	2%	2%	0%	4%	68%
Total concours	65%	4%	2%	0%	30%	100%
SAENES						
Concours externe	0%	14%	0%	5%	9%	28%
Concours interne	0%	56%	1%	7%	9%	72%
Total concours	0%	69%	1%	12%	18%	100%

➤ L'affectation des personnels

	Type d'affectation	CI	LA	Total moyen
Catégorie A	Changement d'affectation	54%	10%	20%
	Maintien sur poste	46%	90%	80%
Total Catégorie A		100%	100%	
Catégorie B	Changement d'affectation	43%	12%	25%
	Maintien sur poste	57%	88%	75%
Total Catégorie B		100%	100%	
Total	Changement d'affectation	46%	11%	23%
	Maintien sur poste	54%	89%	77%
Total catégorie A et B		100%	100%	

77% des personnels affectés sur les postes créés et requalifiés par les voies du concours interne et de la liste d'aptitude **sont restés sur leur poste.**

89% des personnels nommés par voie de liste d'aptitude et 54% des lauréats du concours interne ont été maintenus sur leur poste.

➤ Les métiers des postes créés/requalifiés

Les 10 principaux métiers objets de la requalification en catégorie A :

Métiers	Postes créés et requalifiés	
Secrétaire général(e) d'EPLÉ	144	44%
Chef(fe) de bureau ou équivalent en SD	33	10%
Fondé(e) de pouvoir	27	8%

Gestionnaire délégué	27	8%
Adjoint(e) au(à la) chef(e) de division	13	4%
Chargé(e) de gestion administrative, financière et comptable	13	4%
Chargé(e) de mission	11	3%
Adjoint(e) au(à la) chef(fe) de bureau ou équivalent en SD	9	3%
Chef(fe) de cabinet	5	2%
Chef(fe) de service en services déconcentrés	5	2%
	287	88%

Les 10 principaux métiers objets de la requalification en catégorie B :

Métiers	Postes créés et requalifiés	
Assistant(e) de direction	122	23%
Assistant(e) / secrétaire	108	20%
Chargé(e) de gestion administrative, financière et comptable	71	13%
Assistant(e) administratif(ive)	66	12%
Gestionnaire ressources humaines	52	10%
Secrétaire d'intendance	30	6%
Chargé(e) de gestion administrative et/ou de paie	25	5%
Gestionnaire de moyens	11	2%
Gestionnaire des concours et examens	11	2%
Gestionnaire élèves / scolarité	9	2%
	505	94%

➤ Les affectations des postes créés/requalifiés

Catégorie A	postes créés et requalifiés	
Collège	137	42%
EREA	3	1%
Lycée professionnel	11	3%
Lycée d'enseignement général et technologique	60	18%
Rectorat	75	23%
DSDEN	41	13%
	327	100%

Catégorie B	postes créés et requalifiés	
Collège	195	36%
EREA	2	0%
Lycée professionnel	29	5%
Lycée d'enseignement général et technologique	82	15%
Rectorat	128	24%
DSDEN	59	11%
Circonscription	45	8%
	540	100%

