



Le bilan du plan pluriannuel de requalification de la filière administrative au titre de l'année 2025

La présente fiche présente 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 2025.

Elle rappelle les objectifs du plan pluriannuel pour 2025, 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 5^{ème} année de mise en œuvre du plan.

1. Les objectifs poursuivis par le plan de requalification pour 2025

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 :

- 23% de cadres A, 37% de B et 40% de C en 2025 ;
- 24% de cadres A, 37% de B et 39% de C en 2026.

Pour 2025, comme les années précédentes depuis 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 supports de catégorie C occupés par des 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, les volumes offerts au recrutement ont été maintenus à des niveaux élevés, malgré un léger recul par rapport à 2024 (-38 postes au titre des IRA ; -100 au titre du concours interne des attachés ; -163 pour les concours internes et externe de SAENES). Les contingents de listes d'aptitude ont progressé pour l'accès au corps des attachés (344 possibilités, soit +18 par rapport à 2024), tandis qu'ils diminuent pour l'accès au corps des SAENES (539 possibilités, soit -27).

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 2025 : répartition par modalité de recrutement

Mode d'accès	IRA	Concours interne	Emplois réservés défense	Recrutement BOE	Total corps
Postes publiés	312	100	50	30	492
Recrutements réalisés	268	173	0	8	449
<i>Dont périmètre scolaire</i>	252	159	0	8	419
Taux de réalisation (lauréats/postes publiés)	86%	173%	0%	27%	91%

Pour rappel : bilan des postes offerts et pourvus d'AAE en 2024

Mode d'accès	IRA	Concours interne	Emplois réservés défense	Recrutement BOE	Total corps
Postes publiés	350	200	65	34	649
Recrutements réalisés	314	233	1	10	558
<i>Dont périmètre scolaire</i>	291	218	1	10	520
Taux de réalisation (lauréats/postes publiés)	90%	117%	2%	29%	86%

Pour rappel : bilan des postes offerts et pourvus d'AAE en 2023

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%

Les recrutements par concours dans le corps des attachés ont diminué en 2025 malgré l'augmentation du taux de rendement des concours (91% en 2025). Les recrutements réservés (ERD et TH) demeurent marginaux au regard des volumes de recrutement par concours.

Bilan SAENES en 2025 (sur le seul périmètre de l'enseignement scolaire)

Mode d'accès	Concours externe	Concours interne	Emplois réservés défense	Recrutement BOE	Total corps
Postes publiés (SAENES CN et CS)	382	480	105	77	1044
Recrutements réalisés (SAENES CN et CS)	391	483	1	27	902
Taux de réalisation (lauréats/postes publiés)	102%	101%	1%	35%	86%

Pour rappel : *bilan SAENES en 2024 (périmètre enseignement scolaire)*

Mode d'accès	Concours externe	Concours interne	Emplois réservés défense	Recrutement BOE	Total corps
Postes publiés (SAENES CN et CS)	500	605	140	80	1325
Recrutements réalisés (SAENES CN et CS)	481	634	1	33	1149
Taux de réalisation (lauréats/postes publiés)	96%	105%	1%	41%	87%

Pour rappel : *bilan SAENES en 2023 (périmètre enseignement 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 enseignement 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%

Les recrutements par concours de catégorie B diminuent en 2025, dans un contexte de baisse du nombre de postes publiés. Le taux de réalisation global demeure toutefois stable. Les concours externe et interne présentent des taux de rendement supérieurs à 100 %.

Bilan ADJAENES en 2025 (périmètre scolaire)

Mode d'accès	Concours externe	Concours interne	Emplois réservés défense	Recrutement BOE	Recrutement direct	PACTE	Total corps
Postes publiés	384	449	119	92	92	24	1160
Recrutements réalisés	389	468	2	55	96	8	1018
Taux de réalisation (lauréats/postes publiés)	101%	104%	2%	60%	104%	33%	88%

Pour rappel, bilan ADJAENES 2024 (périmètre scolaire)

Mode d'accès	Concours externe	Concours interne	Emplois réservés défense	Recrutement BOE	Recrutement direct	PACTE	Total corps
Postes publiés	433	459	135	85	132	33	1277
Recrutements réalisés	451	439	0	42	119	8	1059
Taux de réalisation (lauréats/postes publiés)	104%	96%	0%	49%	90%	24%	83%

Pour rappel, bilan ADJAENES 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%

Pour rappel : bilan ADJAENES 2022 (périmètre enseignement 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 postes offerts aux concours en catégorie C diminue de 9 % en 2025 par rapport à 2024. Cependant, les recrutements réalisés enregistrent une baisse plus limitée (- 4 %).

Sur l'ensemble de la filière administrative :

- ✓ On constate pour la session 2025 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 27% du nombre de postes BOE publiés pour les attachés, 35% pour les SAENES et 60% pour les ADJAENES. Au global pour la filière, le taux de recrutement effectif de **travailleurs handicapés (TH)** s'élève à 3,3%.

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 2025, pour l'ensemble des trois corps, 3 recrutements ont été enregistrés pour 274 postes offerts, soit moins de 1% 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 progression par rapport à 2024, le taux de réalisation passant de 24 % à 33 %.

➤ 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.	1	0%	33	21%	34	8%
SAENES cl sup.	10	4%	40	25%	50	12%
SAENES cl. norm.	14	6%	47	30%	61	15%
Total SAENES	25	10%	120	75%	145	35%
ADJAENES P1C		0%		0%	0	0%
ADJAENES P2C	1	0%	1	1%	2	0%
ADJAENES		0%	1	1%	1	0%
Total ADJAENES	1	0%	2	1%	3	1%
Contractuels MENJ	5	2%	6	4%	11	3%
Autres / non identifié	221	88%	31	19%	252	61%
Total autres	226	90%	37	23%	263	64%
Total postes pourvus	252		159		411	

Source : RenoiRH-D

La part des nommés sur poste au titre du concours interne d'AAE issus de la filière administrative de nos ministères s'établit à 76 %, marquant un léger recul par rapport à 2024. Parmi eux, 75 % étaient précédemment SAENES, contre 80 % en 2024.

➤ **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%	43	10%	44	6%
ADJAENES P2C	61	17%	180	42%	241	31%
ADJAENES	6	2%	19	4%	25	3%
Total ADJAENES	68	19%	242	57%	310	40%
Contractuels MENJ	78	22%	38	9%	116	15%
Autres / non identifié	209	59%	145	34%	354	45%
Total autres	287	81%	183	43%	470	60%
Total postes pourvus	355		425		780	

Source : RenoiRH-D

40 % des nommés sur poste à l'issue des concours de SAENES classe normale étaient précédemment ADJAENES, soit un taux en légère baisse par rapport à 2024. Le taux d'aspiration de C en B demeure particulièrement élevé pour le concours interne, avec 57 % des nommés issus du corps des ADJAENES, tandis qu'il s'établit à 19 % pour le concours externe.

➤ **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 : 344, en hausse par rapport aux années précédentes (326 en 2024, 320 en 2023, 184 en 2022 et 161 en 2021).
- SAENES : 539 contre 566 en 2024, 424 en 2023, 592 en 2022 et 291 en 2021.
- Dans le périmètre de l'enseignement scolaire, on constate **293 nominations d'AAE et 440 nominations de SAENES par voie de liste d'aptitude** contre respectivement 277 et 455 en 2024.

3. Les flux entrées-sorties constatés en 2025

Les tableaux suivants présentent les différents flux des titulaires (AAE, SAENES et ADJAENES) en entrées et sorties, constatés au terme de l'année 2025.

AAE
Périmètre scolaire

ENTREES	
Total recrutements (concours, BOE, ERD)	419
Liste d'aptitude	293
Total autres entrées (détachement, réintégration, CIGEM)	506
Total Entrées	1218
SORTIES	
Total départs définitifs (retraite, démission, décès...)	508
Nominations corps supérieur	61
Total autres sorties (dispo, congé parental, détachement)	152
Total Sorties	721
SOLDE des Flux annuels (E - S)	+ 497

SAENES
Périmètre scolaire

ENTREES	
Total recrutements (concours, BOE, ERD)	902
Liste d'aptitude	440
Total autres entrées (détachement, réintégration)	284
Total Entrées	1626
SORTIES	
Total départs définitifs (retraite, démission, décès...)	539
Nominations corps supérieur	445
Total autres sorties (dispo, congé parental, détachement)	365
Total Sorties	1346
SOLDE des Flux annuels (E - S)	+ 277

ADJAENES
Périmètre scolaire

ENTREES	
Total recrutements (Concours, BOE, Pacte, recrut. direct)	1018
Total autres entrées (détachement, réintégration)	382
Total Entrées	1400
SORTIES	
Total départs définitifs (retraite, démission, décès,...)	768
Nominations corps supérieur	778
Total autres sorties (dispo, congé parental, détachement)	349
Total Sorties	1892
SOLDE des Flux annuels (E - S)	- 495

Source : SIRH février 2026

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 ont été 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).

En 2024, les flux constatés sont pleinement cohérents avec les objectifs du plan de requalification. Les soldes de flux sont très légèrement supérieurs aux cibles fixées pour les trois corps (+ 4 dans le corps des attachés, + 55 pour les SAENES et +30 pour les ADJAENES).

En 2025, les flux constatés des attachés (solde net de +497) et des SAENES (solde net de +277) sont pleinement cohérents avec les objectifs du plan de requalification (cibles respectives de +490 A et +260 B). Pour les catégories C, on observe un solde des flux (-495) supérieur à celui attendu dans le cadre du plan de requalification (-750) dans un contexte de volumes de postes aux concours maintenus à des niveaux élevés.

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 2025 par le relevé de décisions :

Évolution du pyramidage							cible
	31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022	31/12/2023	31/12/2024	31/12/2025	2025
Catégorie							
A	18,5%	18,9%	20,2%	20,8%	21,8%	22,8%	23%
B	32,9%	33,9%	34,7%	35,5%	36,2%	36,7%	37%
C	48,7%	47,2%	45,0%	43,7%	42,0%	40,5%	40%

Source : SIRH février 2026

4 Le bilan des postes créés et requalifiés en catégorie A et B en 2024

Une enquête a été adressée aux académies pour effectuer un bilan des emplois créés et requalifiés en 2025. 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 une mission nouvelle ou pour renforcer une mission existante (dédoubllement d'un poste existant par exemple). Ces postes n'existaient pas dans la cartographie des emplois de 2024. Ces postes créés ont été gagés par la suppression ou le redéploiement d'un support de catégorie inférieure.

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 847 postes créés et ou requalifiés et pourvus, dont 736 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	85	239	324	273	51
Catégorie B	27	496	523	463	60
Total	112	735	847	736	111

La proportion de femmes occupant des postes requalifiés est stable par rapport à 2024, quelle que soit la catégorie.

	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Part des femmes en 2024
Catégorie A	220	53	273	81%	82%
Catégorie B	417	46	463	90%	92%
Total général	637	99	736	87%	85%

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

Académie	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	5	6	11	3	9	12	23
AMIENS	0	4	4	0	22	22	26
BESANCON	0	6	6	0	5	5	11
BORDEAUX	2	9	11	1	21	22	33
CLERMONT-FERRAND	1	2	3	0	11	11	14
CORSE	0	5	5	0	4	4	9
CRETEIL	5	23	28	8	35	43	71
DIJON	1	9	10	0	18	18	28
GRENOBLE	2	15	17	0	23	23	40
GUADELOUPE	0	4	4	1	5	6	10
GUYANE	1	0	1	1	2	3	4
LA REUNION	7	0	7	0	11	11	18
LILLE	3	12	15	0	30	30	45
LIMOGES	0	2	2	0	5	5	7
LYON	8	10	18	6	33	39	57
MARTINIQUE	2	0	2	0	5	5	7
MAYOTTE	0	2	2	0	6	6	8
MONTPELLIER	2	3	5	1	19	20	25
NANCY-METZ	1	7	8	0	13	13	21
NANTES	2	13	15	2	18	20	35
NICE	4	9	13	0	5	5	18
NORMANDIE	0	9	9	0	19	19	28
NOUVELLE-CALEDONIE	1	0	1	0	0	0	1
ORLEANS-TOURS	0	11	11	0	34	34	45
PARIS	0	2	2	0	4	4	6
POITIERS	3	4	7	0	19	19	26
POLYNESIE	2	0	2	0	3	3	5
REIMS	0	3	3	1	8	9	12
RENNES	3	6	9	0	6	6	15
STRASBOURG	1	7	8	0	10	10	18
TOULOUSE	5	9	14	0	7	7	21
VERSAILLES	5	15	20	0	29	29	49
Total général	66	207	273	24	439	463	736

88 % des requalifications correspondent à la transformation de supports existants, de catégorie B en catégorie A ou de catégorie C en catégorie B, tandis que 12 % correspondent à des créations de postes répondant à des missions nouvelles.

Répartition des postes créés et requalifiés pourvus par des titulaires, par programme budgétaire

Répartition par corps et programmes des postes créés/requalifiés	Total postes		
	P141	P214	Total
A	68%	32%	100%
B	59%	41%	100%
Total général	62%	38%	100%

L'impact du plan de requalification est plus marqué sur le programme 141, en cohérence avec la répartition des effectifs par programme dans l'enseignement scolaire.

Répartition par corps et programmes des postes créés/requalifiés	Total postes		
	P141	P214	Total
C	57%	43%	100%
R	63%	37%	100%
Total général	62%	38%	100%

Les postes créés comme les postes requalifiés sont majoritairement implantés sur le programme 141

➤ 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, **48% des postes créés/requalifiés ont été pourvus par voie de liste d'aptitude, 26% par concours**, 20% par mutation et 6% par d'autres modalités (détachement, intégration directe).

La liste d'aptitude est la principale voie pour pourvoir des emplois créés/requalifiés en catégorie A (46%), comme en catégorie B (49%). Les tableaux ci-après présentent la répartition des postes créés/requalifiés et pourvus par mode d'accès pour chaque académie.

Postes créés ou requalifiés et pourvus : Répartition par mode d'accès

	IRA/CE	CI	LA	Mutation	Détachement (dont passerelle)	Intégration directe / CIGEM	Total
Catégorie A	11%	14%	46%	18%	9%	1%	100%
Catégorie B	8%	19%	49%	22%	3%	0%	100%
Total	9%	17%	48%	20%	5%	1%	100%

Attachés	Postes créés ou requalifiés et pourvus : Répartition par mode d'accès						
Académie	IRA	CI	LA	Mutation	Détachement (dont passserelle)	Intégration directe / CIGEM	Total
AIX-MARSEILLE	2	0	7	0	1	1	11
Amiens	0	0	3	1	0	0	4
BESANCON	1	2	1	0	2	0	6
BORDEAUX	1	3	4	2	1	0	11
CLERMONT-FERRAND	0	0	3	0	0	0	3
CORSE	0	2	3	0	0	0	5
CRETEIL	2	2	18	5	0	1	28
DIJON	0	4	4	2	0	0	10
GRENOBLE	3	2	8	3	1	0	17
GUADELOUPE	0	0	4	0	0	0	4
GUYANE	0	0	1	0	0	0	1
LA REUNION	3	1	0	3	0	0	7
LILLE	0	3	9	3	0	0	15
LIMOGES	0	1	0	1	0	0	2
LYON	4	1	7	3	3	0	18
MARTINIQUE	0	0	0	1	1	0	2
MAYOTTE	0	0	1	0	1	0	2
MONTPELLIER	0	0	3	2	0	0	5
NANCY-METZ	2	1	3	2	0	0	8
NANTES	0	2	8	3	2	0	15
NICE	3	2	5	1	2	0	13
NORMANDIE	0	2	6	0	1	0	9
NOUVELLE-CALEDONIE	0	0	0	1	0	0	1
ORLEANS-TOURS	0	2	6	2	1	0	11
PARIS	0	0	1	0	1	0	2
POITIERS	2	1	1	3	0	0	7
POLYNESIE	0	0	0	2	0	0	2
REIMS	2	0	1	0	0	0	3
RENNES	2	2	1	2	1	1	9
STRASBOURG	1	1	3	1	2	0	8
TOULOUSE	1	3	6	2	2	0	14
VERSAILLES	2	2	9	5	2	0	20
Total	31	39	126	50	24	3	273

SAENES	Postes créés ou requalifiés et pourvus : Répartition par mode d'accès						
Académie	CE	CI	LA	Mutation	Détachement (dont passerelle)	Intégration directe / CIGEM	Total
AIX-MARSEILLE	0	0	9	3	0	0	12
Amiens	0	2	14	2	4	0	22
BESANCON	0	1	4	0	0	0	5
BORDEAUX	1	7	7	7	0	0	22
CLERMONT-FERRAND	1	0	7	3	0	0	11
CORSE	0	1	3	0	0	0	4
CRETEIL	5	14	18	6	0	0	43
DIJON	3	6	6	1	2	0	18
GRENOBLE	1	5	12	3	2	0	23
GUADELOUPE	0	0	6	0	0	0	6
GUYANE	0	1	2	0	0	0	3
LA REUNION	3	3	1	4	0	0	11
LILLE	0	3	20	7	0	0	30
LIMOGES	1	0	2	2	0	0	5
LYON	5	7	14	10	3	0	39
MARTINIQUE	2	0	3	0	0	0	5
MAYOTTE	1	1	3	1	0	0	6
MONTPELLIER	0	3	8	7	1	1	20
NANCY-METZ	1	1	7	4	0	0	13
NANTES	2	4	7	7	0	0	20
NICE	1	1	1	2	0	0	5
NORMANDIE	2	2	10	5	0	0	19
ORLEANS-TOURS	2	5	14	12	1	0	34
PARIS	0	2	1	1	0	0	4
POITIERS	0	4	8	7	0	0	19
POLYNESIE	0	0	3	0	0	0	3
REIMS	0	2	6	1	0	0	9
RENNES	1	0	3	2	0	0	6
STRASBOURG	0	2	7	1	0	0	10
TOULOUSE	1	0	4	2	0	0	7
VERSAILLES	5	9	15	0	0	0	29
Total	38	86	225	100	13	1	463

Postes créés ou requalifiés et pourvus par des titulaires :							
Répartition par mode d'accès							
	IRA/CE	CI	LA	Mutation	Détachement (dont passerelle)	Intégration directe / CIGEM	Total
Postes créés	18%	18%	8%	46%	8%	3%	100%
Postes requalifiés	8%	17%	53%	17%	5%	0%	100%
Total	9%	17%	48%	20%	5%	1%	100%

La liste d'aptitude constitue le mode d'accès principal pour les postes requalifiés (53%). Les postes créés sont pourvus majoritairement par voie de mutation ou recrutements externes.

➤ L'affectation des personnels occupant des postes requalifiés :

2025	Type d'affectation	CI	LA	Total moyen
Catégorie A	Changement d'affectation	50%	7%	15%
	Maintien sur poste	50%	93%	85%
Catégorie B	Changement d'affectation	46%	7%	17%
	Maintien sur poste	54%	93%	83%
Total	Changement d'affectation	47%	7%	17%
	Maintien sur poste	53%	93%	83%

83% des agents promus en catégorie A ou B par LA ou concours interne dont les emplois ont été requalifiés ont été maintenus sur poste.

➤ Les métiers des postes créés/requalifiés

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

Métiers	Postes créés et requalifiés, pourvus par des titulaires ou des contractuels	
Secrétaire général(e) d'EPL	135	48%
Gestionnaire délégué	19	7%
Fondé(e) de pouvoir	19	7%
Chef(fe) de bureau ou équivalent en SD	18	7%
Chargé(e) de mission	13	5%
Chargé(e) de gestion administrative, financière et comptable	11	4%
Adjoint(e) au(à la) chef(fe) de bureau ou équivalent en SD	11	4%
Adjoint(e) au(à la) chef(e) de division	6	2%
Chef(fe) de cabinet	5	2%
Conseiller(ère) expert	4	1%
	237	87%

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

Métiers	Postes créés et requalifiés, pourvus par des titulaires ou des contractuels	
Assistant(e) de direction	113	24%
Assistant(e) / secrétaire	72	16%
Assistant(e) administratif(ive)	66	14%
Chargé(e) de gestion administrative, financière et comptable	51	11%
Chargé(e) de gestion administrative et/ou de paie	34	7%
Gestionnaire ressources humaines	31	7%
Secrétaire d'intendance	31	7%
Gestionnaire des concours et examens	18	4%
Gestionnaire de moyens	7	2%
Adjoint(e) au(à la) chef(fe) de bureau ou équivalent en SD	5	1%
	428	92%

➤ Les affectations des postes créés/requalifiés

Catégorie A	Postes créés et requalifiés, pourvus par des titulaires ou des contractuels	
Collège	131	48%
Rectorat	56	21%
Lycée d'enseignement général et technologique	47	17%
DSDEN	32	12%
Lycée professionnel	6	2%
EREA	1	0%
	273	100%

Catégorie B	Postes créés et requalifiés, pourvus par des titulaires ou des contractuels	
Collège	167	36%
Rectorat	90	19%
DSDEN	86	19%
Lycée d'enseignement général et technologique	77	17%
Lycée professionnel	26	6%
Circonscription	13	3%
CIO	3	1%
EREA	1	0%
	463	100%

Annexe : focus sur les académies ultramarines

La présente analyse vise à identifier, dans le bilan du plan de requalification de la filière administrative pour l'année 2025, les **différences structurelles et/ou tendancielle propres aux académies ultramarines en comparaison des autres académies**.

Il convient de rappeler que les cibles de requalifications relèvent d'une répartition nationale qui tient compte du pyramidage de l'académie ainsi que de sa capacité à faire évoluer sa cartographie des emplois. Les cibles de requalification font par conséquent l'objet d'un dialogue avec les RPROG.

1) Pyramidage au 31 décembre 2025

Académies	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
GUADELOUPE	21%	35%	44%
GUYANE	20%	34%	46%
LA REUNION	27%	30%	43%
MARTINIQUE	24%	31%	45%
MAYOTTE	14%	33%	53%
Total outre-mer	22%	32%	45%
Total ensemble des académies	23%	37%	41%

Commentaires au pyramidage :

A l'issue de la campagne 2025, après cinq années de mise en œuvre, le plan de requalification des académies ultramarines a permis une **amélioration du pyramidage** de ces académies, **sans toutefois atteindre un alignement complet avec le pyramidage observé dans les autres académies**.

L'écart à la moyenne nationale a en effet été réduit de 2 points pour les catégories A et les catégories B (au 31 décembre 2021, les catégories A représentaient 19% des effectifs au niveau national, 16% dans les académies ultramarines et pour les catégories B 34% au niveau national contre 27% dans les outremers).

L'écart à la moyenne nationale s'établit désormais à 1 point pour la catégorie A, à 5 points pour la catégorie B et à 4 points pour la catégorie C (contre 10 points en 2021). **La part des agents de catégorie C reste prédominante et supérieure à la moyenne nationale**. A l'exception de Mayotte dont la part des agents de catégorie A est significativement en deçà du niveau national, les autres académies ultramarines affichent une moyenne proche voire au-dessus de la moyenne nationale.

2) rappel des contingents de LA

Académies	LA AAE		LA SAENES	
	Contingent	% promouvable	Contingent	% promouvable
GUADELOUPE	4	3,2%	6	3,1%
GUYANE	3	8,6%	4	3,5%
LA REUNION	4	2,9%	12	3,6%
MARTINIQUE	3	3,7%	4	2,6%
MAYOTTE	4	11,1%	4	2,5%
Total ensemble des académies	344	2,9%	539	3,0%

Commentaires :

Les modalités d'attribution aux académies ultramarines des contingents de liste d'aptitude par la DGRH

demeurent identiques à celles retenues pour les autres académies : les contingents sont déterminés au regard du nombre d'agents promouvables dans chaque académie. Dans le contexte particulier de l'académie de Mayotte, marqué par les conséquences du cyclone Chido, le contingent des listes d'aptitude a été majoré en 2025. En 2025, les contingents de liste d'aptitude attribués aux académies ultramarines conduisent, pour l'accès au corps des AAE, à des taux de promotion globalement supérieurs au niveau national, établi à 2,9 %. Cet écart est particulièrement marqué en Guyane et à Mayotte, où les taux atteignent respectivement 8,6 % et 11,1 %. Pour la liste d'aptitude de SAENES, les taux de promotion sont davantage proches du niveau national, avec des écarts limités selon les académies.

Ces données sont à interpréter avec prudence en raison des faibles effectifs concernés.

3) bilan de la mise en œuvre

3-1) Nombre et répartition académique des postes créés ou requalifiés et pourvus par des titulaires

Académie	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
GUADELOUPE	0	4	4	1	5	6	10
GUYANE	1	0	1	1	2	3	4
LA REUNION	7	0	7	0	11	11	18
MARTINIQUE	2	0	2	0	5	5	7
MAYOTTE	0	2	2	0	6	6	8
Total outre-mer	10	6	16	2	29	31	47
	63%	38%	100%	6%	94%	100%	
Total ensemble des académies	66	207	273	24	439	463	736
	24%	76%	100%	5%	95%	100%	

Commentaires :

En catégorie A, les **requalifications portent pour deux-tiers sur des emplois créés**. Cette part des emplois requalifiés par création est nettement supérieure à la moyenne nationale. Toutefois, la faiblesse des effectifs doit conduire à une analyse prudente.

En catégorie B nous constatons très majoritairement des requalifications de postes existants, dans des proportions identiques au niveau national.

Attachés	Postes créés ou requalifiés et pourvus : Répartition par mode d'accès						
Académie	IRA	CI	LA	Mutation	Détachement (dont passerelle)	Intégration directe / CIGEM	Total
GUADELOUPE	0	0	4	0	0	0	4
GUYANE	0	0	1	0	0	0	1
LA REUNION	3	1	0	3	0	0	7
MARTINIQUE	0	0	0	1	1	0	2
MAYOTTE	0	0	1	0	1	0	2
Total outre-mer	3	1	6	4	2	0	16
	19%	6%	38%	25%	13%	0%	100%
Total ensemble des académies	31	39	124	52	24	3	273
	11%	14%	45%	19%	9%	1%	100%

SAENES	Postes créés ou requalifiés et pourvus : Répartition par mode d'accès						
Académie	CE	CI	LA	Mutation	Détachement (dont passerelle)	Intégration directe / CIGEM	Total
GUADELOUPE	0	0	6	0	0	0	6
GUYANE	0	1	2	0	0	0	3
LA REUNION	3	3	1	4	0	0	11
MARTINIQUE	2	0	3	0	0	0	5
MAYOTTE	1	1	3	1	0	0	6
Total outre-mer	6	5	15	5	0	0	31
Total ensemble des académies	36	85	220	108	13	1	463

Commentaires :

Au niveau global des académies ultramarines nous n'identifions **pas de spécificité en matière de mobilisation des différents leviers** permettant de pourvoir les emplois requalifiés.

La faiblesse des effectifs conduit également à une prudence dans l'analyse.

3-2) Répartition des postes créés et requalifiés pourvus par des titulaires, par programme budgétaire

Répartition par corps et programmes des postes créés/requalifiés pourvus	Outre-mer		Ensemble des académies	
	P141	P214	P141	P214
A	56%	44%	68%	32%
B	55%	45%	59%	41%
Total	55%	45%	62%	38%

Répartition par corps et programmes des postes créés/requalifiés	Outre-mer		Ensemble des académies	
	P141	P214	P141	P214
Postes créés	58%	42%	57%	43%
Postes requalifiés	54%	46%	63%	37%
Total	55%	45%	62%	38%

Commentaires :

Les données permettent d'identifier que les académies ultramarines ont proportionnellement davantage **procédé à des requalifications dans les services administratifs académiques sur le P214** (+7 pts par rapport au niveau national) que sur le P141. Cet écart est moins élevé que l'année précédente (+13 pts).

3-3) Affectation des personnels occupant des postes requalifiés

Ensemble des académies	Type d'affectation	Total moyenne	Total outre-mer
Catégorie A	Changement d'affectation	15%	0%
	Maintien sur poste	85%	100%
Catégorie B	Changement d'affectation	17%	22%
	Maintien sur poste	83%	78%
Total	Changement d'affectation	17%	17%
	Maintien sur poste	83%	83%

Commentaires :

Dans les académies ultramarines les **agents promus en catégorie A par LA ou concours interne dont les emplois ont été requalifiés ont été maintenus sur poste**. Pour les catégories B occupant des emplois requalifiés 78% d'entre eux ont été maintenus sur leur poste à l'issue d'une promotion par LA ou concours interne.