

NOTE SUR LES BESOINS EN RECRUTEMENT DU SECTEUR JEUNESSE ET SPORTS ET DES INSPECTEURS DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS EN PARTICULIER

17 février 2021

Depuis de nombreuses années, le syndicat de l'encadrement de la jeunesse et des sports, à l'instar de la plupart des organisations syndicales du champ Jeunesse et Sports, n'a de cesse d'alerter sur la baisse des effectifs du secteur jeunesse et sports, singulièrement celles des inspecteurs de la jeunesse et des sports (IJS). Lors du CTM Jeunesse et Sports (JS) du 14 janvier 2021, ces alertes ont encore été formulées. En réponse, l'administration a indiqué demander aux services en février un état des lieux précis des besoins en personnels afin de pouvoir ouvrir les concours en mars et affecter les lauréats au 1^{er} septembre 2021.

Le SEJS partage cette préoccupation d'action rapide et entend, par cette note, participer à la réflexion et être force de proposition.

I. Le contexte : la chute drastique des effectifs d'un secteur maltraité

De 2003 à 2018, les effectifs du secteur jeunesse et sports se sont effondrés de 8 289 à 4 453 ETP (voir annexe n°1). C'est inacceptable alors même que plusieurs rapports d'inspections générales ont alerté sur les insuffisances d'effectifs, certains services se situant même pour reprendre les termes d'un rapport, « en-dessous du seuil de flottabilité »¹. Il convient de prendre également en considération la situation des établissements qui manquent de personnels pour mettre en œuvre de nouvelles missions. Cette situation s'est encore détériorée avec l'absence d'ouverture de concours de professeur de sport depuis 2018.

Pareillement, les effectifs d'IJS ont chuté de 447 en 2006 à 300 en 2020, soit une amputation d'un tiers des effectifs du corps en 14 ans (voir annexe n°2). Début 2018, le groupe de travail animé par Jean-Pierre BOUCHOUT, inspecteur général honoraire, a mis en évidence l'insuffisance du nombre d'IJS dans les services. Ainsi, son [rapport du 31 mars 2018](#) (page 9) prône un recrutement intensifié, notamment d'IJS. Concrètement cela signifiait que certains services départementaux ne comptaient aucun IJS et pour une DRDJSCS, uniquement un seul. Au rythme moyen de suppressions de ces dernières années et compte tenu de la pyramide (inversée) des âges du corps et du départ moyen à la retraite à 63,4 ans, plus de la moitié des effectifs actuels, devraient être partis à la retraite dans 10 ans (voir annexe n°3).

Enfin, il convient de souligner qu'une grosse vingtaine d'IJS, dont notamment 13 préfigurateurs DDETS et 1 préfigurateur DRETS rejoignent le secteur affaires sociales, faisant ainsi défaut à des SDJES et DRAJES très dégarnis.

Cette chute traduit, au mieux l'incurie du SGMAS, au pire sa velléité masquée de mise en extinction du secteur jeunesse et sports et des IJS :

- L'absence de GEPEC est patente. Contrairement aux demandes répétées du SEJS, la DRH des ministères sociaux ne s'est dotée d'aucune carte de référence des emplois et

¹ Voir page 7 du rapport inter inspections générales (IGA, IGAS, IGJS) de décembre 2015 intitulé [Missions et organisation des DRJSCS et des DDCS\(PP\) dans le cadre de la création des DRDJSCS](#)

des postes. Les effectifs indicatifs qui en tenaient très modestement lieu, un temps, ont été abandonnés.

- Après une absence d'organisation de 2007 à 2010 motivée par la RGPP qui prônait le non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant en retraite (en l'occurrence pour les IJS de 2 sur 2), le concours d'IJS a été rouvert en 2011. Pour autant, le nombre de postes n'a pas couvert le seuil minimum d'un IJS par service, sachant que les IJS sont le seul corps dont les effectifs ne sont pas corrélés à l'activité de leur domaine. La politique de recrutement s'est révélée malthusienne à l'excès, le solde négatif des entrées au regard des sorties du corps en témoignant.
- Par ailleurs, rien n'a été fait pour rendre le concours d'IJS attractif. Ces dernières années, les concours ont été ouverts tardivement pour un nombre de postes famélique. Les affectations très souvent postérieures à mi-juillet ont fragilisé les lauréats. Pourquoi les préparations au concours mettraient-elles en place des formations spécifiques avec un nombre de places aussi réduit ? Comment les meilleurs étudiants pourraient-ils s'engager dans un métier avec si peu de perspective ? Le défaut de considération envers le corps des IJS et de lisibilité sur son avenir ne trompe d'ailleurs pas les candidats au concours interne, ces derniers étant de moins en moins nombreux inscrits et présents (2015 : 60 inscrits, 30 présents, 2016 : 60 inscrits, 28 présents, 2017 : 52 inscrits, 19 présents, 2019 : 40 inscrits, 2020 : 32 inscrits seulement).
- La DRH des Ministères Sociaux n'a d'ailleurs pas fait montre du moindre enthousiasme pour organiser le concours d'IJS en 2020 et celui-ci n'a pu se tenir qu'en raison du volontarisme de la DGRH du MENJS. Afin de pourvoir des postes vacants, il a été recouru à des détachements entrants dans le corps des IJS, pour un nombre inédit de 5 en 2020 (3 en services départementaux, 1 en service régional, 1 en établissement). C'est un palliatif qui ne fait que traduire une totale absence de prospective et de prise en compte du devoir de la fonction publique d'offrir des débouchés à des jeunes diplômés méritants, qui plus est en matière de politiques de jeunesse, d'engagement et de sport.
- Pendant dix ans, le SGMAS a disposé des agents du secteur jeunesse et sports pour s'en servir comme variable d'ajustement à la baisse et, dans une certaine mesure, préserver les effectifs du secteur affaires sociales des diminutions de plafond d'emploi. De fait, en continuant sur cette tendance, les corps jeunesse et sports étaient condamnés à l'extinction.

II. Le résultat : des services sinistrés confrontés à une forte difficulté de mise en œuvre des politiques publiques J&S et des inspecteurs en profonde souffrance

Au cours des quinze dernières années, des services en état normal de fonctionnement sont devenus sous-administrés, puis, pour beaucoup, exsangues. Ce constat vaut pour tous les corps jeunesse et sports. Il est particulièrement prégnant pour les IJS.

La situation des services départementaux est la plus illustrative. Ainsi, avant 2010, les directions départementales de la jeunesse et des sports recensaient toutes entre deux et cinq IJS. Un de ces IJS était directeur départemental. Dans les « petites » directions, il disposait d'un adjoint également IJS sur lequel il pouvait s'appuyer pour assurer une continuité de service. Dans les services plus importants, compte tenu de critères démographiques et/ou d'activité, le directeur départemental s'appuyait sur une équipe de direction répartie soit selon le domaine d'activité (sport, jeunesse voire formation, ce qui était par exemple le cas des

directions départementales franciliennes disposant outre le directeur de 3 IJS) soit selon la nature de l'activité (développement et réglementation).

Actuellement, administration centrale, établissements, DRAJES (voir la cartographie à l'annexe 5) et SDJES (voir la cartographie à l'annexe 4) connaissent d'importantes pénuries d'effectifs. Ainsi ces derniers ne recensent en grande majorité qu'un seul IJS et 8 aucun (Ardennes, Hauts-de-Seine, Marne, Meuse, Nièvre, Oise, Tarn, Yonne). D'après les informations dont dispose le SEJS, deux autres SDJES devraient bientôt en être dépourvus. 3 SDJES ont comme chef un IJS stagiaire, dont un issu du concours externe.

Cette pénurie génère :

- Une très grande difficulté à mettre en œuvre les politiques publiques jeunesse et sports pour les raisons suivantes :
 - Le champ d'intervention des services jeunesse et sports est très vaste. Quelques chiffres permettent d'en prendre la mesure : 6 millions d'enfants sont accueillis en ACM. 65% des Français pratiquent une activité physique et sportive. La France recense 1,3 millions d'associations actives et 16 millions de bénévoles. Elle compte 150 000 éducateurs sportifs rémunérés déclarés ;
 - Aussi, eu égard aux effectifs actuels des personnels jeunesse et sport mobilisés, le service public de développement et de contrôle des activités ne peut être rendu que dans des conditions très dégradées ;
 - Il en résulte des risques pour les usagers puisque l'administration jeunesse et sports est en charge de la sécurisation des pratiques sportives et de l'accueil des enfants en ACM ;
 - Ceci a pour conséquence la potentielle mise en cause de la responsabilité de l'État ;
 - Le gouvernement affiche de vastes ambitions pour le secteur jeunesse et sports : développement de la co-éducation, montée en charge du service civique (+ 80 000 en 2021) et du SNU (25 000 jeunes en 2021) avec à terme sa généralisation à toute une classe d'âge, hausse de 3 millions des pratiquants sportifs d'ici 2024, contrôle de l'honorabilité des éducateurs sportifs bénévoles... Si le SEJS est favorable à la définition d'objectifs ambitieux, il alerte sur l'inadéquation missions-moyens et souligne l'effet ciseau auquel personnels et services sont rudement confrontés.
- Des troubles psycho-sociaux pour les collègues et singulièrement les IJS très exposés pour lesquels le SEJS tire une nouvelle fois le signal d'alarme :
 - En effet, eu égard à tout le contexte précité, la pression exercée sur les IJS est difficilement supportable. Ils exercent des fonctions de direction des services et sont garants de la mise en œuvre des politiques publiques. En tant que corps d'encadrement, ils ont eu à accompagner en dix ans deux changements majeurs d'organisation et tenter de convaincre de leur bien-fondé tout en subissant un très fort déclassement. Les IJS ont été en première ligne de la mise en œuvre de nouveaux dispositifs complexes comme le SNU. Interlocuteurs de responsables politiques et des préfets, ils sont très investis sur les questions réglementaires qui nécessitent un traitement rigoureux souvent dans l'urgence dès lors qu'il s'agit par exemple d'un accident ou d'une affaire de mœurs. Des thématiques prégnantes et actuelles comme la lutte contre le séparatisme et les violences sexuelles mettent bien en lumière l'investissement professionnel des IJS ;
 - Ces troubles psycho-sociaux ont été mis en évidence par les réponses au baromètre du SEJS de l'été 2020 et auquel ont répondu 44% des IJS (131 sur 300). Ainsi au

cours de la dernière année, 64% des répondants mentionnent qu'ils sont confrontés à des RPS. 84% constatent une dégradation de leur condition de travail. 78% éprouvent une perte de sens dans le travail. 89% ont un volume horaire supérieur à 40h/semaine et 79% doivent faire face à une surcharge de travail. Il en ressort un fort pessimisme pour 63% des répondants. Seulement 13% considèrent avoir des perspectives de carrière satisfaisantes. Le manque d'attractivité du métier d'IJS est patent. Seulement 24% des répondants se voient toujours IJS dans 5 ans. Ce chiffre tombe même à 17% pour les moins de 40 ans. Nombreux sont ceux qui font état de « stratégie de fuite » afin d'évoluer dans un environnement professionnel moins sinistré. Si cette stratégie est suivie d'effet (actuellement 15% du corps exerce déjà en dehors de l'administration centrale, des services déconcentrés et établissements Jeunesse et Sports), c'est une expertise majeure qui sera perdue pour l'État, en particulier sur toute une génération à très haut niveau de recrutement et d'étude ;

- Avec la réduction du nombre d'IJS, les possibilités de mutation se restreignent fortement pour les IJS. Par exemple, avec un IJS par service départemental, il suffit que ce dernier ne mute pas pour bloquer toute possibilité d'arrivée dans ledit service. De fait, le mouvement est de plus en plus grippé et constitue un des nombreux facteurs contribuant à la morosité des IJS ;
- Actuellement, avec la mise en place difficile des SDJES et DRAJES issus de la réforme de l'OTE, les IJS même s'ils ont souvent été bien accueillis ne sont que peu aidés. De fait, lors d'un webinaire organisé par le SEJS le 9 février qui a regroupé 51 participants, plusieurs IJS ont fait état, en plus de leur charge de travail habituelle, d'être surtout mobilisés sur des questions de gestion matérielle et RH relevant en principe de secrétaires généraux, beaucoup d'effectifs ayant été happés par les SGC. D'autres ont évoqué leur impossibilité de prendre des congés. Beaucoup mentionnent leur épuisement professionnel, une demi-douzaine est actuellement en arrêt de travail prolongé (d'un à six mois) ;
- Enfin, la situation est extrêmement préoccupante pour les IJS stagiaires. Le SEJS demande pour eux une attention toute particulière, une prise en compte d'un contexte de stage très spécifique et une mise en responsabilité très progressive avec l'aide de pairs de proximité ;
- Pour le SEJS, il est de prime importance de faire remonter à l'employeur, responsable de la santé et de la sécurité au travail, ces conditions déplorables qui peuvent s'assimiler à de véritables maltraitances.

III. Un besoin de recrutement urgent et massif par un plan de repeuplement des services

En 2021, le nombre de postes ouverts au concours d'IJS doit *a minima* pallier les sorties du corps, notamment la quinzaine de départs en retraite attendus. Il doit également permettre de pourvoir les postes vacants estimés aussi à une quinzaine (notamment 8 postes vacants en SDJES, deux prochainement vacants ainsi notamment que les postes suivants : coordonnateur-trice de la formation professionnelle statutaire au CREPS de Poitiers, [chef-fe de pôle des politiques régaliennes au SDJES d'Ille-et-Vilaine](#), certains postes de la nouvelle sous-direction de la DJEPVA en charge du SNU, en particulier celui de [chef-fe du bureau de l'organisation du séjour de cohésion](#) voire certains postes de managers territoriaux de la haute performance...). Aussi, pour l'année en cours, rien que pour couvrir les vacances de postes et

sorties du corps, le nombre de postes ouverts au concours doit s'établir à une trentaine (contre seulement 6² en 2020, dont 4 effectivement occupés, plus 1 RQTH)³.

Sur le moyen terme, il convient d'engager un plan de repeuplement des services afin de les doter des effectifs indispensables à la mise en œuvre des politiques publiques ambitieuses. Ce plan pluriannuel pourrait se concrétiser dans le cadre d'un volet spécifique d'une loi de programmation résultant par exemple du Grenelle de l'Éducation.

Pour les IJS, les besoins de recrutement doivent tenir compte des départs en retraite estimés à une quinzaine par an pendant plusieurs années. Ils doivent aussi prendre en considération les besoins des services au regard des effectifs actuels. Ces besoins sont les suivants :

- Un effectif d'au moins **2 IJS par SDJES**, indispensable pour assurer une continuité de service, notamment sur les sujets réglementaires et le management. Par leur compétence métier et leur positionnement, les IJS sont en effet indispensables par exemple pour mener des enquêtes administratives, prendre des mesures de police administrative, faire travailler en synergie une équipe sur des politiques transverses comme le SNU ou le service civique. Que se passe-t-il en cas d'absence de l'IJS ? Ne peut-il prendre des congés ? Au regard des effectifs actuels, pour atteindre l'objectif d'au moins 2 IJS par SDJES, le besoin de recrutement se monte à **94 IJS supplémentaires**. Étant donné la fragilité de ces services, **ces emplois sont à pourvoir en priorité** ;
- Un effectif de **6 IJS dans les DRAJES de métropole** répartis comme suit : un-e DRAJES, un-e adjoint-e au DRAJES, un-e chef-fe de pôle jeunesse, un-e chef-fe de pôle sports, un-e chef-fe de pôle formation, un-e chef-fe de pôle inspection, contrôle, évaluation chargé-e notamment d'apporter un appui réglementaire aux SDJES. **À ces effectifs, il convient d'ajouter un IJS par antenne** pour les régions qui en disposent. Au regard des effectifs actuels, le besoin de recrutement se monte à 25 IJS supplémentaires ;
- Un effectif de **3 à 4 IJS dans les DRAJES d'Outre-Mer** répartis comme suit : un-e DRAJES, un-e chef-fe de pôle jeunesse, un-e chef-fe de pôle sports, voire un-e chef-fe de pôle formation, l'un de ces chef-fes de pôle pouvant être adjoint-e au DRAJES. Au regard des effectifs actuels, le besoin de recrutement se monte à **14 IJS supplémentaires**.

Compte tenu des départs en retraite (15 par an sur 3 ans, soit 60), hors besoin recensé pour l'administration centrale et les établissements, le total de recrutement d'IJS s'établit à 193.

Lissé sur quatre ans, le recrutement pourrait être :

- 2022 : 48 IJS ;
- 2023 : 48 IJS ;
- 2024 : 48 IJS ;
- 2025 : 48 IJS.

² Ouvrir des concours avec un si faible nombre de postes apparaît peu judicieux financièrement et au regard de l'organisation à déployer.

³ Il est à noter que la création d'une vingtaine d'emplois fonctionnels dans les départements considérés comme les plus importants ne devrait pas venir en déduction de supports budgétaires existants.

Pareillement, à l'échelle des services déconcentrés, les besoins sont majeurs pour les autres catégories de personnels, personnels techniques et pédagogiques comme administratifs, sans lesquels les politiques publiques et de protection des usagers et des mineurs ne sauraient être conduites, et qui ont subi des réductions d'effectifs drastiques, accentuées par des transferts vers des missions autres que jeunesse et sports en 2019 et 2020 notamment vers les SGC.

En prenant en considération ces besoins ainsi que les sorties de corps, il serait également possible d'engager un plan de recrutement pluriannuel.

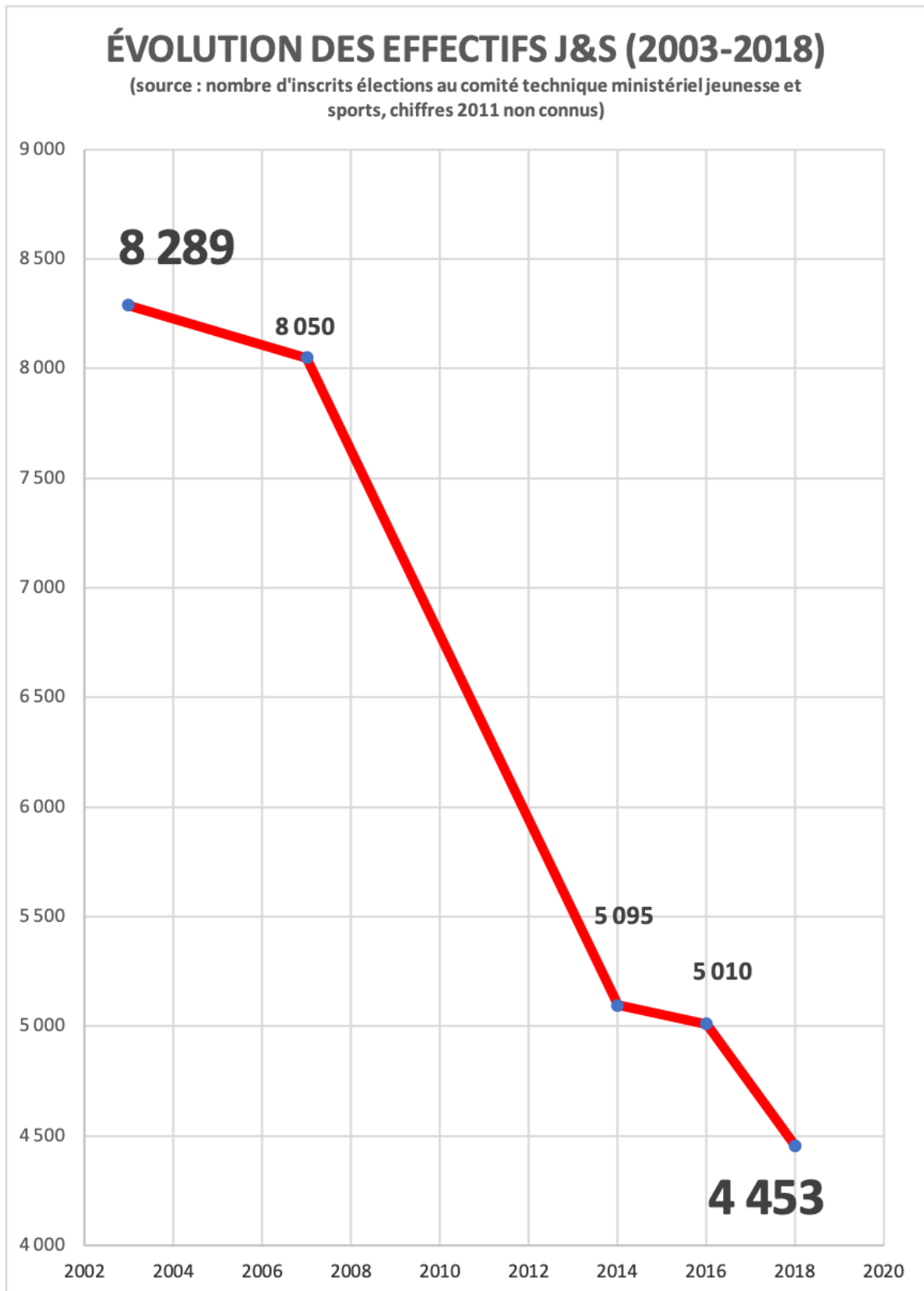
Enfin, il convient d'ancrer l'organisation du concours 2022 d'IJS et des années postérieures selon le calendrier et les principes suivants :

- L'arrêté d'ouverture du concours de l'année N+1 doit paraître l'été de l'année N au plus tard au moment de l'ouverture des arrêtés d'ouverture des concours d'IEN et IA-IPR ;
- Le nombre de postes ouverts doit être connu au plus tard à l'automne de l'année N. Il est possible de le déterminer au travers une GEPEC prospective qui se fonde sur une carte de référence des emplois et des postes recensant notamment les besoins des services et les sorties prévisionnelles du corps, en particulier les départs en retraite. Même si ces derniers ne sont effectivement connus que 6 mois avant, il est possible de procéder à une estimation relativement fine au travers la pyramide des âges du corps et de l'âge moyen du départ en retraite qui pour les corps jeunesse et sports s'établit à 63,4 ans ;
- Les épreuves doivent pouvoir se dérouler au début de l'année N+1 ;
- Les résultats doivent être connus en avril - mai de l'année N+1 et permettre une affectation des lauréats juste après les opérations de mouvement, au plus tard le 30 juin. Ceci leur permet une entrée en fonction sereine et aux services d'avoir le temps de les accueillir convenablement ;
- La prise de poste doit intervenir le 1^{er} septembre de l'année N+1, calée sur le rythme de fonctionnement des services d'accueil : SDJES et DRAJES.

Cet ancrage ainsi qu'un nombre de postes ouverts corrélés aux besoins doivent renforcer la visibilité et l'attractivité du concours d'IJS dans le paysage administratif français. Ceci doit inciter les instituts de préparation à mettre en place des sessions spécifiques et aux étudiants d'y participer. L'objectif est de pouvoir disposer d'un vivier important de candidats et de sélectionner les plus aptes à exercer ce métier en permettant par des résultats précoces au cas où ils ont réussi d'autres concours, de sécuriser leur choix et d'éviter qu'ils ne s'orientent vers d'autres corps.

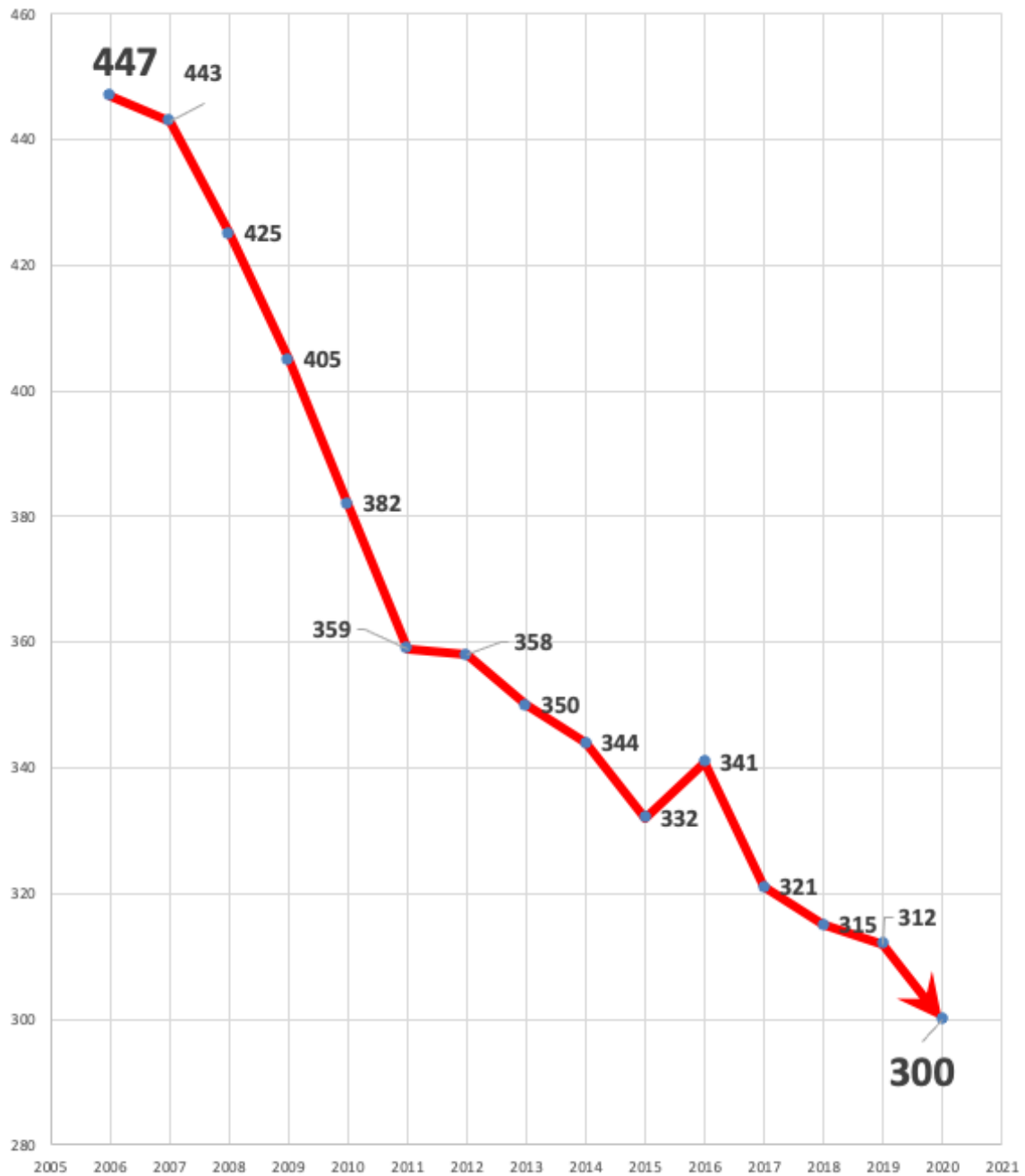
En conclusion, le SEJS est disponible pour échanger sur le contenu de cette note. Il souligne l'absolue nécessité d'opérer un renversement de tendance par un recrutement rapide et significatif et d'affirmer ainsi une ambition forte pour les politiques publiques du champ Jeunesse, Engagement, Sports et Vie Associative.

ANNEXE N°1



ANNEXE N°2

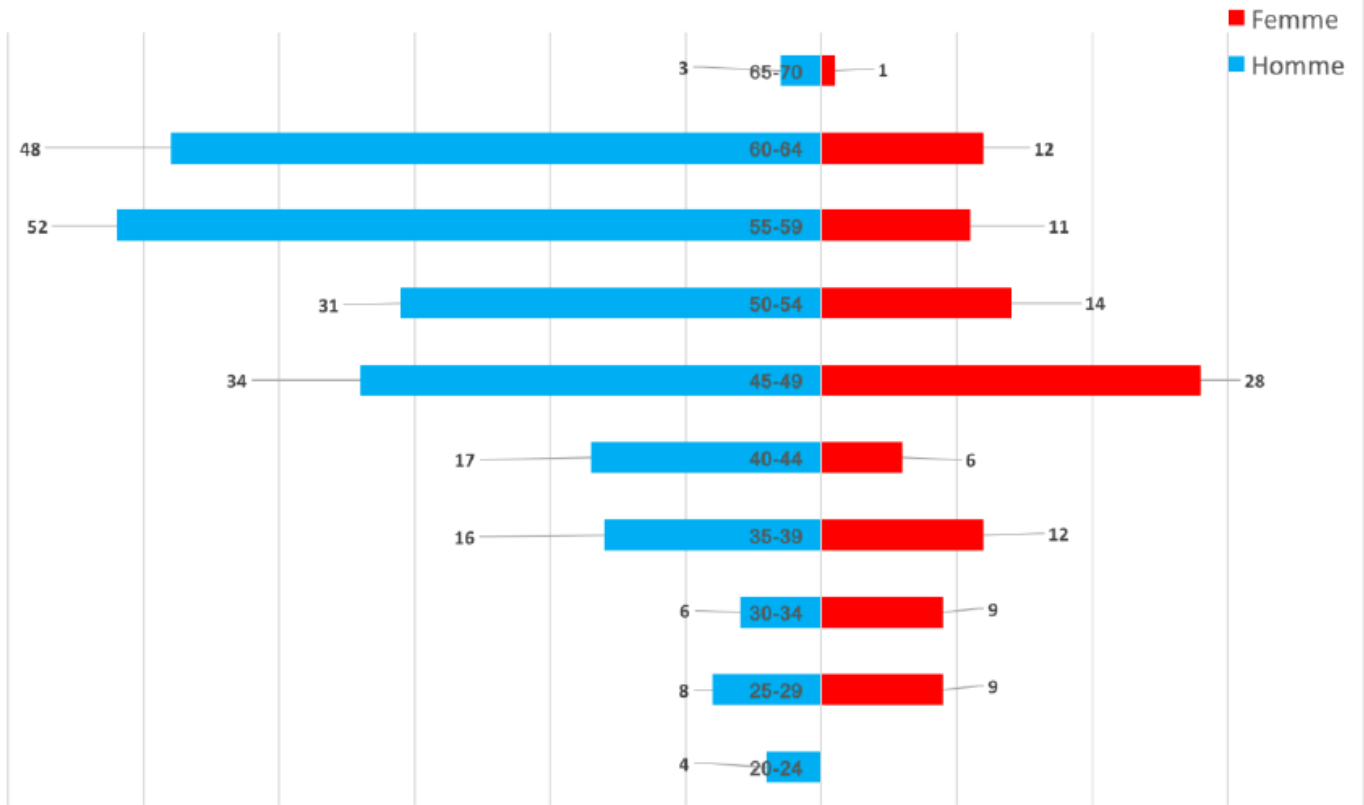
Effectifs des inspecteur de la jeunesse et des sports de 2006 à 2020



ANNEXE N°3

Pyramides des âges du corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports

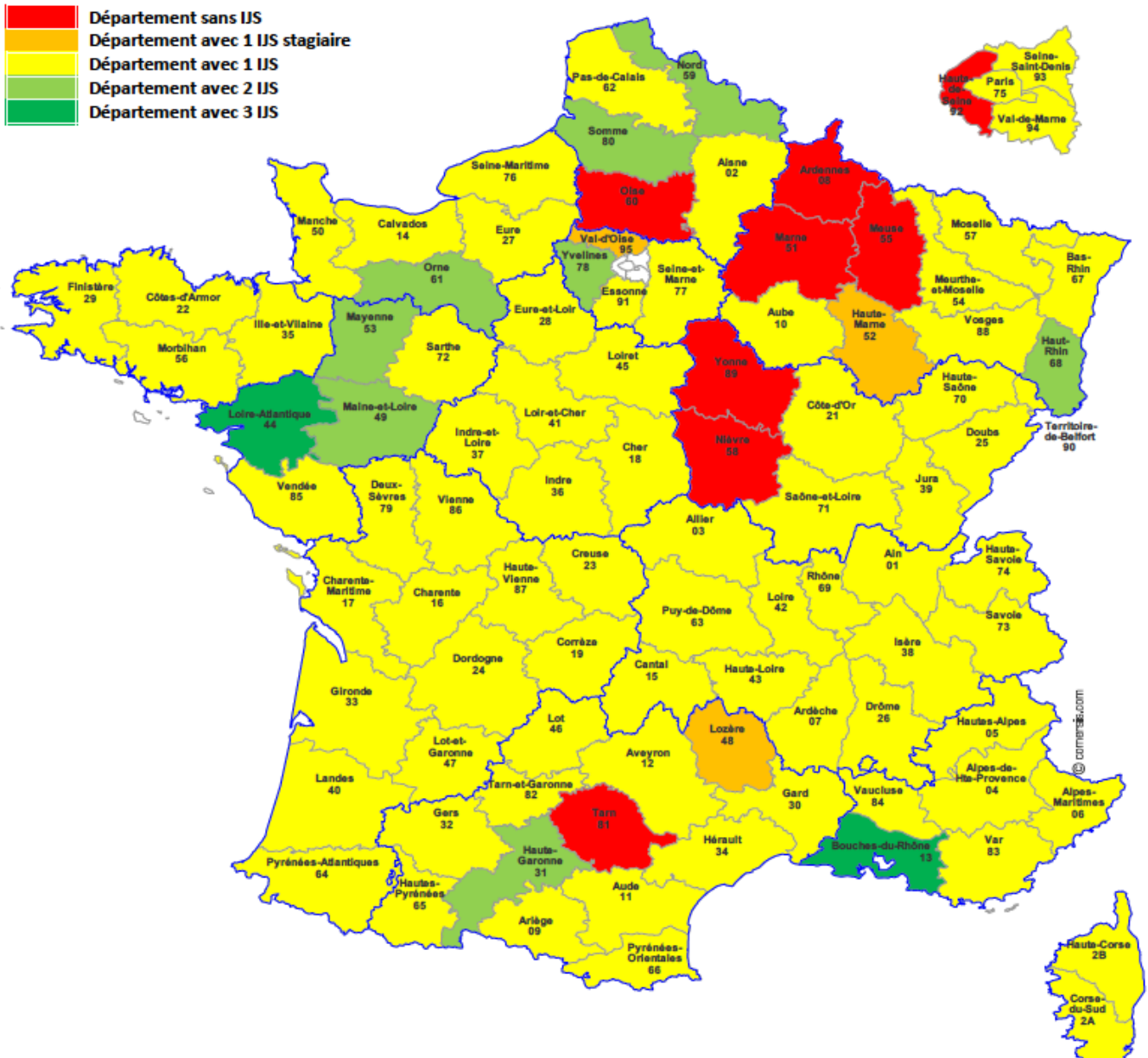
Source liste DRH janvier 2018



ANNEXE N°4

Cartographie des IJS affectés en SDJES au 1^{er} février 2021

CARTOGRAPHIE DEPARTEMENTALE DES INSPECTEURS JEUNESSE ET SPORT AU 1er FEVRIER 2021



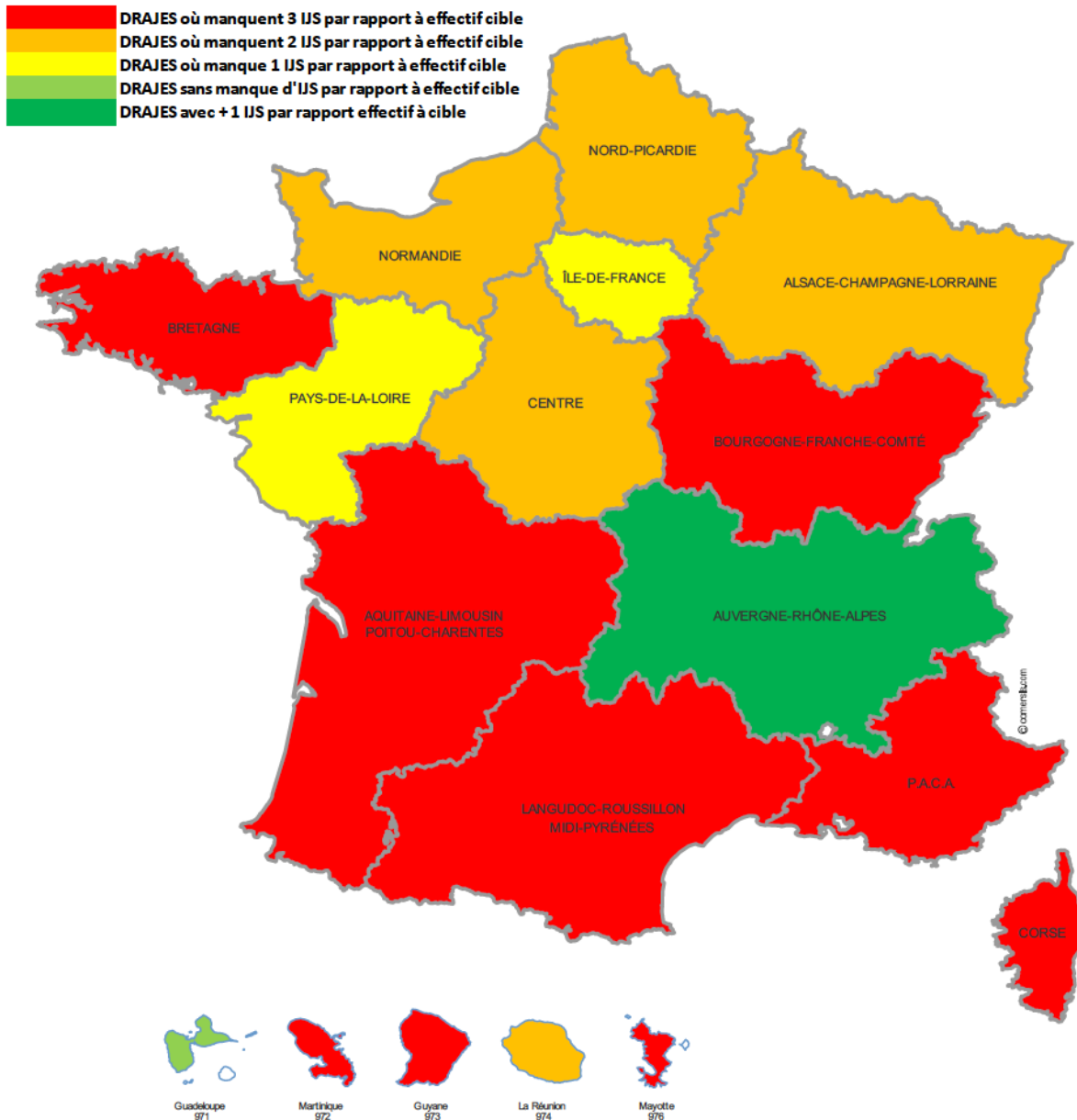
Ne sont pas recensés sur cette carte :

- Un IJS est en congé maladie et ne pourra vraisemblablement pas reprendre le travail rapidement ;
- Deux SDJES supplémentaires devraient se retrouver bientôt sans IJS.

ANNEXE N°5

Cartographie des besoins en IJS en DRAJES au 1^{er} février 2021

CARTOGRAPHIE DES MANQUES D'IJS EN DRAJES AU 1^{er} FÉVRIER 2021



Les effectifs cible sont :

- Pour les régions métropolitaines, 6 IJS par DRAJES, plus, le cas échéant, 1 IJS par antenne ;
- Pour les régions ultramarines et la Corse : 4 IJS.