

# Panorama de la politique de ressources humaines de l'Insee

---

Séminaire Insee – Cefil – Afristat  
4 juillet 2019

*Gilles Evrard*  
*Division « Management des ressources humaines »*

- Fournir pour le présent et l'avenir les ressources humaines adaptées, en nombre et en compétences, à l'accomplissement des missions de l'Insee (et du système statistique public)
- Faire en sorte que les agents qui concourent à ces missions trouvent satisfaction dans leur vie professionnelle

**Fournir pour le présent et l'avenir  
les ressources humaines adaptées,  
en nombre et en compétences,  
à l'accomplissement des missions de l'Insee  
(et du système statistique public)**

## Le statut de la fonction publique

- un recrutement majoritairement par concours
- des corps propres à la statistique publique
- des règles d'avancement et de promotion bien codifiées

Mais aussi :

- le recrutement de contractuels, en particulier enquêteurs
- l'accueil de fonctionnaires provenant d'autres administrations

Un périmètre national large, qui tient compte des services statistiques ministériels

Une présence sur l'ensemble du territoire

- avec des capacités d'études locales
- et une répartition des équipes de production optimisée

Une participation à des travaux européens et internationaux

## Participation à des politiques publiques générales

- baisse tendancielle des effectifs
- développement de l'apprentissage
- insertion des agents en situation de handicap
- lutte contre les discriminations ; respect de la diversité ; promotion de l'égalité femmes/hommes

## Un dialogue social fourni

- Commissions administratives paritaires (CAP)
  - Comités techniques
  - Autres
- 
- Niveau ministériel
  - Niveau national
  - Niveau local

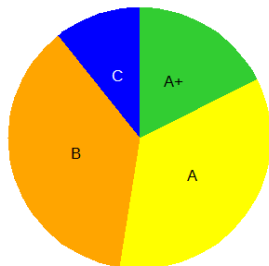
## Quelques chiffres (au 31 décembre 2018)

L'Insee compte 5 370 agents, dont 852 enquêteurs. L'ensemble du périmètre du système statistique public compte environ 7 000 agents

Pour l'Insee, près de 29 % des agents sont en fonction à la direction générale, et 71 % dans les directions régionales. Les femmes représentent près de 60 % de cet effectif.



Catégories (hors enquêteurs)  
DG (y compris CSM, CEFIL et CNIP)  
2018



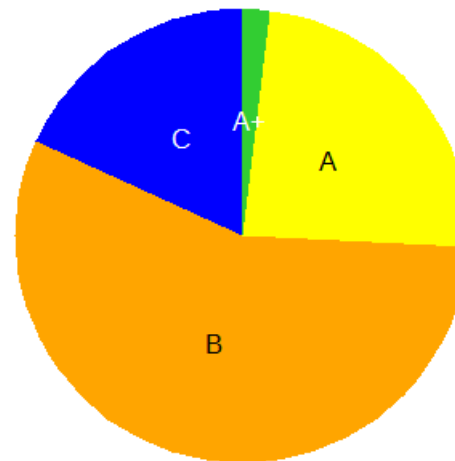
DG = Direction générale

CSM = Centre statistique de Metz

Cefil = Centre de formation de Libourne

CNIP= Centre national informatique de Paris

Catégories (hors enquêteurs)  
DR (y compris CNIO et CNIN)  
2018

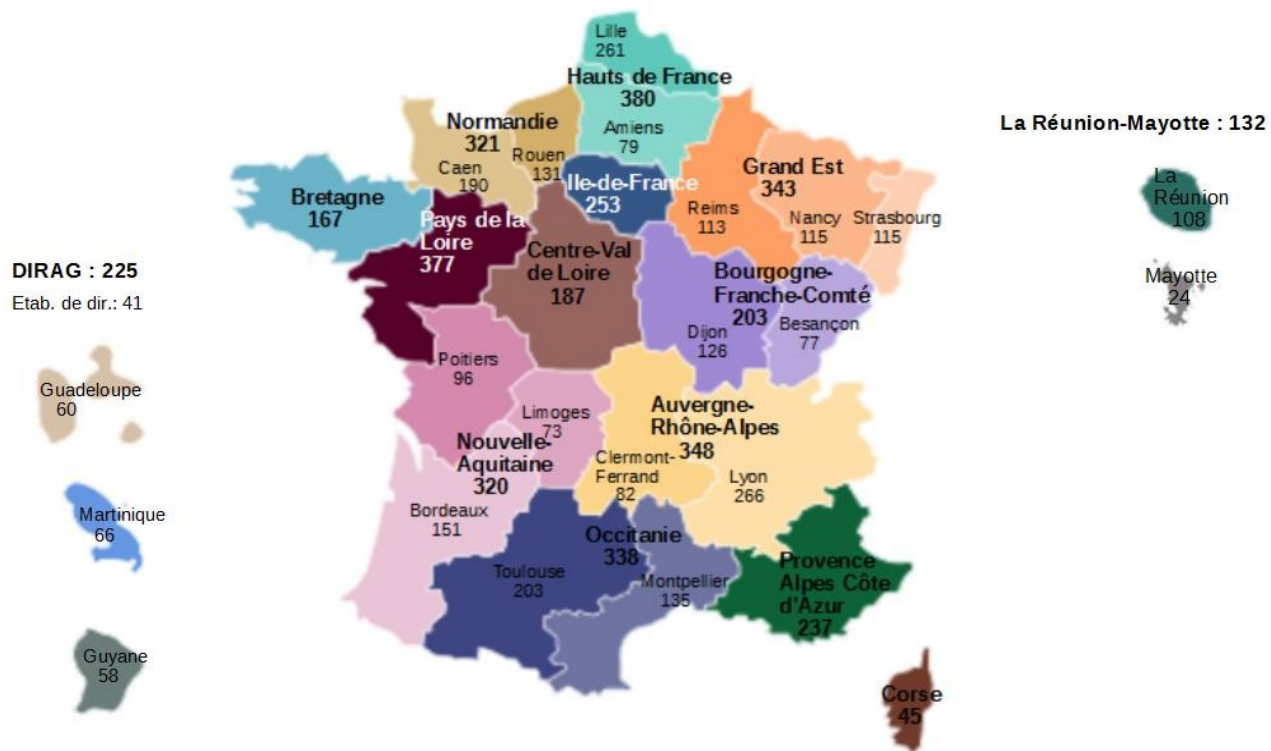


DR = Direction régionale

CNIO = Centre national informatique d'Orléans

CNIN = Centre national informatique de Nantes

Localisation des effectifs en DR au 31/12/2018 (hors CSM et Céfil et y compris enquêteurs)



## Politique de recrutement

Détermination des volumes d'agents à recruter dans les différents corps, en fonction des mouvements et des travaux à mener

Organisation et gestion des concours

## Politique de formation

Formation initiale : Ensaë, Ensai, Cefil

Formation permanente pour l'adaptation à de nouvelles fonctions ou de nouveaux outils. Près de 80 % des agents en fonction à l'Insee ont suivi au moins une formation en 2018.

## Politique de mobilité

Pratique des campagnes de mobilité, différentes selon les corps

La campagne des A porte sur un périmètre plus large que le système statistique public

D'une manière générale, la mobilité est appréciée comme plutôt positive, et une proportion assez importante des agents y prend part.

## Politique de rémunération

Toute rémunération comporte une partie indiciaire, en relation avec le statut de l'agent, et une partie indemnitaire.

Seuls les agents de catégorie A ont une modulation individuelle de leurs primes (via un bonus)

## Recherche d'une amélioration permanente de la gestion administrative

La gestion administrative mobilise une ressource importante, à la fois pour l'élaboration des règles générales et l'instruction des cas particuliers

Augmentation du recours à des applications de gestion

Recherche de la transparence et de l'équité de traitement

**Faire en sorte que les agents  
qui concourent à ces missions trouvent satisfaction  
dans leur vie professionnelle**



## Attention portée au développement professionnel des agents

Offre de préparation aux concours

Conseillers en parcours professionnel (CPP)

Prise en compte, autant que possible, des vœux des agents pour les mobilités

Formations

## Attention portée aux situations individuelles

Développement du télétravail (près de 10 % des agents, hors enquêteurs)

Prévention des discriminations

Souci des situations de handicap – Prise en compte des conditions de travail nécessaires

Accompagnement des agents

Animation des réseaux

# Les problématiques de l'avenir

## La gestion des emplois et des compétences

Nécessité de développer une approche prospective de plus long terme, face à l'évolution des effectifs et des techniques professionnelles

Réalisation d'une « enquête métier » annuelle pour tous les agents en fonction à l'Insee

Réflexions sur des outils de modélisation des évolutions des corps, et recours à des dire d'experts dans les différents domaines techniques

## Modification du cadre général

Discussion en cours d'une loi sur la fonction publique

- Evolution importante des instruments de dialogue social
- Perspective de recours accru à des agents contractuels
- Aménagement de la relation à l'emploi

## Retrouvez-nous sur :

[insee.fr](http://insee.fr)



---

Gilles Evrard  
Division « Management des ressources humaines »  
[gilles.evrard@insee.fr](mailto:gilles.evrard@insee.fr)

Cliquez pour ajouter un titre