



**GOUVERNEMENT**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction générale  
de l'administration et  
de la fonction publique**

# DGA FP 2030

**Partenaire  
des services  
publics**

# Projet stratégique

# SOMMAIRE

---

## ÉDITORIAL

NOTRE HISTOIRE  
NOS MISSIONS  
CHIFFRES-CLÉS

5

6 - 7

8

9

---

## NOS CINQ OBJECTIFS STRATÉGIQUES

10 - 11

**AXE 1 :** PENSER LA POLITIQUE RH SUR LE TEMPS LONG

12 - 13

**AXE 2 :** CONSOLIDER LA DRH DE L'ÉTAT

14 - 15

**AXE 3 :** PILOTER UN DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE  
PLUS SIMPLE ET PLUS ACCESSIBLE

16 - 18

**AXE 4 :** PROMOUVOIR UNE FONCTION PUBLIQUE  
EXEMPLAIRE

19 - 22

**AXE 5 :** METTRE LA POLITIQUE RH AU SERVICE DES  
TRANSFORMATIONS

23 - 25

# ÉDITORIAL



---

Depuis 1945, la direction générale de l'administration et de la fonction publique a accompagné les évolutions des services publics au gré des mutations de la société française.

Nous connaissons aujourd'hui une accélération de ces évolutions qui vont profondément transformer la fonction publique dans la décennie qui vient : vieillissement démographique, bouleversements du marché du travail, déploiement de l'intelligence artificielle... Autant d'enjeux auxquels la DGAFP doit se préparer pour conseiller ses autorités politiques et accompagner les services publics.

C'est la raison de ce projet stratégique « DGAFP 2030 – partenaire des services publics » élaboré en étroite concertation avec les agents de la direction et les acteurs de la communauté RH. Il traduit notre volonté collective de positionner la DGAFP à la fois comme pilote des politiques RH de la fonction publique et partenaire des services publics, capable de conjuguer une vision stratégique de long terme, une solide expertise juridique et un accompagnement quotidien des employeurs publics.

---

Dans un contexte institutionnel et budgétaire exigeant, la DGAFP souhaite dans les années à venir répondre à un double impératif : garantir la cohérence du cadre général qui fait la force de notre fonction publique et accompagner résolument le changement nécessaire à la résilience des services publics.

Pour cela, nous nous fixons cinq objectifs stratégiques :

- Penser la politique RH sur le temps long ;
- Consolider la DRH de l'État ;
- Piloter un droit de la fonction publique plus simple et plus accessible ;
- Promouvoir une fonction publique exemplaire ;
- Mettre la politique RH au service des transformations.

Ces orientations s'accompagnent de trois convictions que je souhaite mettre au cœur de notre méthode : s'ouvrir vers l'extérieur pour mieux comprendre ; dialoguer avant d'agir ; coopérer pour être plus efficaces.

Un projet stratégique n'est pas un texte d'intention : c'est une feuille de route collective, exigeante mais réaliste, qui doit incarner la fierté d'appartenir à une direction placée au cœur de l'État et la volonté de servir ensemble les agents publics et nos concitoyens.

---

**Boris MELMOUX-EUDE**

Directeur général de l'administration  
et de la fonction publique

---

# NOTRE HISTOIRE

**La direction de la fonction publique**, ancêtre de la **direction générale de l'administration et de la fonction publique**, voit le jour en 1945, au lendemain de la Libération. Elle hérite d'une mission essentielle : **participer à la refondation de l'État et de l'administration** en mettant en œuvre une politique d'ensemble de la fonction publique.

Depuis sa création, **le 9 octobre 1945**, par l'ordonnance signée du Général de Gaulle, notre direction conçoit, pilote et accompagne les réformes de la fonction publique au bénéfice des agents et pour le bon fonctionnement des services publics.

La fonction publique n'a cessé de se transformer et la DGAFP en a été l'impulsion et la cheville ouvrière : le statut général de 1946, le protocole Oudinot de 1968, la création des IRA en 1970, les lois Le Pors de 1983 et 1984, le protocole Durafour en 1990, la loi de transformation de la fonction publique de 2019, la réforme de l'encadrement supérieur en 2021...

**Huit décennies marquées par des défis, des avancées et des transformations**, et guidées par le souci de répondre aux attentes des agents comme des citoyens, et de conduire efficacement l'action publique. La fonction publique a su constamment évoluer pour s'adapter aux besoins des services publics, aux mutations de la société, aux réalités de notre temps et aux aspirations nouvelles des agents.

Notre histoire est celle **d'un modèle en perpétuelle adaptation**, construit toujours dans le dialogue, au cœur de l'ADN de la DGAFP.

# DATES CLÉS



*Le Général de Gaulle entouré de René Cassin et Michel Debré en 1959*

## **9 octobre 1945**

À l'initiative du Général de Gaulle et de Michel Debré, création de la direction de la fonction publique. Le premier statut général des fonctionnaires voit le jour un an plus tard, le 19 octobre 1946.

## **3 février 1959**

La direction de la fonction publique est érigée au rang de direction générale : la DGAFP est née. Un décret renforce et diversifie ses missions.

## **22 décembre 2016**

La DGAFP devient la DRH de l'État. Dès 2017, elle engage de vastes chantiers relatifs aux ressources humaines visant à rendre la fonction publique exemplaire et socialement responsable. Au travers des projets menés, la DGAFP construit une fonction ressources humaines de l'État à la fois plus stratégique, plus réactive et plus efficace pour accompagner les transformations de l'action publique.

## **9 octobre 2025**

À l'occasion de ses 80 ans, la DGAFP ouvre une nouvelle décennie sous le signe de la transformation : un projet stratégique « DGAFP 2030 » pour les 5 prochaines années et le lancement d'une revue stratégique de la fonction publique à l'horizon 2035 – 2050.

---

# NOS MISSIONS

**Direction d'état-major**, la direction générale de l'administration et de la fonction publique fixe le cadre général de **la politique des ressources humaines de la fonction publique**.

En tant que direction de la fonction publique, elle **pilote et coordonne le droit de la fonction publique pour l'ensemble des agents publics, en lien avec les employeurs des trois versants**.

À ce titre, elle :

- **élabore, en lien avec l'ensemble des employeurs publics** (État, employeurs territoriaux et hospitaliers), le droit de la fonction publique et s'assure de sa cohérence d'ensemble ;
- **anime le dialogue social de la fonction publique** des trois versants en lien avec les organisations syndicales ;
- **apporte au Gouvernement et aux services une expertise** en matière de règles statutaires, de rémunération, de retraites, de temps de travail, de droits et d'obligations des fonctionnaires.

En tant que DRH de l'État, **elle pilote la politique des ressources humaines et accompagne les départements ministériels**.

À ce titre, elle :

- **élabore avec les ministères la stratégie interministérielle des ressources humaines** dans une vision de long terme et veille à son déploiement ;
- **coordonne la gestion des corps interministériels** (administrateurs de l'État et attachés d'administration de l'État) ;
- **pilote et anime la communauté des ressources humaines** afin de professionnaliser la politique RH.

La DGAFP porte également la responsabilité du programme 148 « Fonction publique » qui comporte trois actions : la formation des agents, l'action sociale interministérielle et l'appui aux innovations RH.



# CHIFFRES-CLÉS



**192**  
agents



**62%**  
de femmes



**44 ans**  
de moyenne d'âge



**82%**  
de cadres



**85%**  
d'agents bénéficiant du télétravail



**23** corps représentés parmi les agents de la DGAFP  
(issus des 3 versants de la fonction publique)



**265 M €** (LFI 2025)

sur le programme 148 « Fonction publique »

**140 M€**

au titre de l'action sociale interministérielle  
(dispositifs individuels et collectifs)

**50 M€**

pour le financement des écoles de formation

**22 M€**

pour les crédits du centre interministériel de  
services informatiques relatifs aux ressources  
humaines (CISIRH)

**25%**

de crédits délégués en services déconcentrés  
notamment pour le financement des Bourses  
Talents, du fonds égalité professionnelle, de la  
formation interministérielle déconcentrée...

# **NOS CINQ OBJECTIFS STRATÉGIQUES**

---

La DGAFP est à la fois la **direction de toute la fonction publique** et la **DRH de l'État**, mission qu'elle assure en lien avec les DRH ministérielles et avec l'appui des plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH).

Pilote des politiques RH de la fonction publique, elle est un **partenaire des services publics**.

En tant que direction de la fonction publique, elle veille à la **cohérence, à la simplicité, à la lisibilité et à l'accessibilité du droit commun applicable aux 5,8 millions d'agents publics, en tenant compte des spécificités des employeurs publics**.

En tant que DRH de l'État, elle veut assumer **son rôle de pilote de la politique RH et de prestataire de services pour les employeurs ministériels**.

Elle se positionne comme **cheffe de file de la communauté RH interministérielle**.

Dans chacun de ses rôles, elle souhaite associer le plus largement possible l'ensemble des acteurs pour mieux **anticiper et accompagner les évolutions des services publics** : écoles de service public, employeurs des trois versants, organisations syndicales, PFRH, chercheurs, partenaires européens et internationaux.

---

# AXE 1

---

## PENSER LA POLITIQUE RH SUR LE TEMPS LONG

Les services publics doivent répondre à des attentes croissantes et évolutives de nos concitoyens dans un contexte budgétaire contraint et marqué par un renouvellement démographique important.

Les politiques RH doivent pouvoir anticiper ces évolutions et s'adapter en permanence à ces enjeux afin de garantir la résilience des services publics et la continuité de l'État en toutes circonstances et dans la durée.



Dans ce contexte, les politiques RH doivent plus que jamais s'inscrire dans le temps long.

La DGAFP doit donc renforcer ses travaux de projection de moyen et long terme en se dotant de capacités internes et en consolidant ses partenariats externes.

## **ACTIONS**

- 1. Élaborer une revue stratégique de la fonction publique à l'horizon 2035 – 2050**  
→ Échéance : octobre 2026
- 2. Faire du conseil d'orientation des ressources humaines (CORH) l'enceinte de réflexions stratégiques avec les partenaires extérieurs (chercheurs, experts, DRH d'environnements variés) et rendre publics ses travaux**  
→ Échéance : 2026
- 3. Renforcer les partenariats avec le monde de la recherche (recrutement de doctorants COFRA, création d'un prix de thèse de la fonction publique...)**  
→ Échéance : 2027
- 4. Renforcer le parangonnage et les échanges de bonnes pratiques avec les partenaires européens et internationaux dans un cadre bilatéral et multilatéral (OCDE, UE)**  
→ Échéance : 2026 – 2030
- 5. Construire des modèles de projection des données RH pour anticiper les grandes tendances (démographie, compétences...)**  
→ Échéance : 2026 – 2030

# AXE 2

---

## CONSOLIDER LA DRH DE L'ÉTAT

Depuis 2016, la DGAFP est la DRH de l'État.

Elle doit pleinement assumer son rôle de pilote de la politique RH de l'État en consolidant son cadre de gouvernance et d'animation et en renforçant son offre de services aux départements ministériels.



## **ACTIONS**

- 6. Co-construire avec les ministères d'ici 2027 une stratégie pluriannuelle des RH de l'État en s'appuyant sur les premières réalisations de la programmation interministérielle des travaux en cours de déploiement et en confiant des travaux ciblés à des ministères référents**  
→ Échéance : 2026 – 2027
- 7. Consolider la stratégie territoriale RH de l'État et l'animation du réseau des plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines avec une attention particulière pour les territoires ultramarins**  
→ Échéance : 2026
- 8. Renforcer la dimension stratégique des comités des DRH ministériels pilotés par la DGAFP**  
→ Échéance : 2026
- 9. Mettre en place un dialogue stratégique entre la DGAFP et les ministères sur leurs politiques RH dans le cadre de conférences annuelles en amont de la procédure budgétaire**  
→ Échéance : mars 2026
- 10. Déployer une planification stratégique des ressources humaines (emplois / compétences) au niveau de l'État en s'appuyant sur un répertoire rénové et opérationnel des métiers de la fonction publique**  
→ Échéance : 2026 – 2027
- 11. Mettre en place un pilotage par la donnée en adoptant une stratégie interministérielle des données RH de l'État et en développant un tableau de bord RH interministériel**  
→ Échéance : 2026 – 2028
- 12. Poursuivre le déploiement de RenoirRH dans le cadre de la prochaine feuille de route de la stratégie des SIRH**  
→ Échéance : 2030 –

# AXE 3

---

## PILOTER UN DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE PLUS SIMPLE ET PLUS ACCESSIBLE

La fonction publique se caractérise par un cadre juridique qui lui est propre, commun à 5,8 millions d'agents publics évoluant dans des environnements professionnels très variés.

Au cœur des missions de la DGAFP, la production normative doit davantage associer les parties prenantes afin de rendre le droit de la fonction publique plus simple, plus lisible et plus accessible au bénéfice des praticiens comme des agents eux-mêmes.





## **Associer les acteurs à la production normative et à son évaluation**

La DGAFP fait vivre au quotidien le principe de participation avec les organisations syndicales. En complémentarité avec le dialogue social, la DGAFP souhaite associer davantage les employeurs publics et les praticiens de la gestion des ressources humaines à la production normative en intégrant leurs retours du terrain.

### **ACTIONS**

- 13. Renforcer l'association de tous les acteurs à l'élaboration et à l'évaluation des textes le plus en amont possible : employeurs de l'État, territoriaux et hospitaliers, CISIRH, DGFIP, organisations représentatives**  
→ Échéance : 2026
- 14. Mettre en place des panels type de questionnaires RH afin de prendre en compte l'expérience terrain dans la conception et la mise en œuvre des mesures (identification des irritants, remontée des propositions, anticipation des impacts opérationnels, lisibilité et simplicité des normes...)**  
→ Échéance : 2026
- 15. Construire des plans annuels de simplification du droit de la fonction publique dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue**  
→ Échéance : 2026
- 16. Systématiser l'évaluation des réformes en fixant une clause d'examen pour s'assurer de leur bonne mise en œuvre ou des évolutions nécessaires à apporter**  
→ Échéance : pour les principaux textes publiés à partir de 2026

## **Améliorer la diffusion et l'appropriation du droit**

Direction juridique de la fonction publique, la DGAFP souhaite enrichir son offre de services aux employeurs publics pour faciliter l'appropriation et la diffusion du droit comme instrument quotidien des politiques RH et non comme une finalité en soi.

### **ACTIONS**

- 17. Mener à son terme le chantier de la codification du droit de la fonction publique et lancer un chantier de digitalisation du code général de la fonction publique sur le modèle du code du travail numérique (intégration d'un chat-bot IA)**  
→ Échéance : 2030
- 18. Favoriser la diffusion et l'appropriation du droit de la fonction publique auprès des employeurs en systématisant les ressources d'accompagnement (guides, orientations générales, recommandations aux employeurs, pas-à-pas...)**  
→ Échéance : 2026 – 2030
- 19. Améliorer le traitement et le suivi des saisines et créer, à terme, une interface unique de saisine de la DGAFP par les employeurs publics**  
→ Échéance : 2026 – 2027

# AXE 4

---

## PROMOUVOIR UNE FONCTION PUBLIQUE EXEMPLAIRE

Premier employeur et premier recruteur de France, la fonction publique vise l'exemplarité. Fidèle au principe d'égalité d'accès à l'emploi public, elle doit mieux se faire connaître, être toujours plus ouverte et inclusive.

Pour maintenir et renforcer son attractivité, elle doit se réinventer en recherchant des nouveaux modèles d'organisation du travail afin de répondre aux attentes de la société.

La DGAFP doit incarner cette vision au quotidien.



## **Mieux faire connaître la fonction publique à nos concitoyens**

Bien que présente dans le quotidien des Français, la fonction publique reste méconnue de beaucoup de nos concitoyens. Pour garantir effectivement l'égal accès aux emplois publics ou simplement donner à voir son rôle et ses missions au plus grand nombre, la fonction publique doit être plus visible sur le marché du travail comme dans le débat public.

### **ACTIONS**

- 20. Poursuivre le déploiement de la plateforme « Choisir le service public » et institutionnaliser une séquence annuelle, déclinée au niveau local par les PFRH, pour faire connaître la diversité des métiers de la fonction publique**  
→ Échéance : 2026
- 21. Créer une communauté de l'emploi public avec l'ensemble des partenaires du marché de l'emploi (APEC, CAP Emploi, missions locales, etc)**  
→ Échéance : 2027
- 22. Déployer la labélisation « Fonction publique + » des employeurs en symétrie du label « Services publics + » pour incarner la marque employeur**  
→ Échéance : 2027 – 2028
- 23. Diversifier les canaux de communication pour mieux faire connaître la fonction publique aux jeunes**  
→ Échéance : 2027
- 24. Systématiser le « fact-checking » pour déconstruire les idées reçues sur la fonction publique auprès de nos concitoyens**  
→ Échéance : 2026

## **Promouvoir une fonction publique ouverte et inclusive**

En tant que premier employeur de France au service des Françaises et des Français, la fonction publique se doit d'être exemplaire. À ce titre, la DGAFP souhaite encourager les employeurs publics à porter des politiques ambitieuses en matière d'inclusion, d'égalité et de diversité.

### **ACTIONS**

- 25. Négocier avec les organisations syndicales un nouvel accord sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique pour poursuivre la dynamique engagée par l'accord de 2018**  
→ Échéance : 2026
- 26. Concerner un plan en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap pour les trois versants de la fonction publique, notamment en réfléchissant à l'avenir du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)**  
→ Échéance : 2027
- 27. Évaluer le plan Talents du service public afin d'y apporter les améliorations nécessaires afin de favoriser l'égalité des chances dans la fonction publique**  
→ Échéance : 2026

## Mieux travailler dans la fonction publique

Les mutations profondes du travail qui traversent la société n'épargnent pas la fonction publique.

La DGAFP souhaite fournir un cadre et des outils aux employeurs publics afin de diffuser un modèle d'organisation du travail tenant compte des spécificités de la fonction publique en s'inspirant des meilleures pratiques.

### ACTIONS

- 28. Diffuser une nouvelle culture du travail dans la fonction publique en adressant des recommandations générales à l'attention des employeurs et en favorisant la création d'espaces de discussion sur le travail dans les collectifs**  
→ Échéance : 2027 – 2030
- 29. Promouvoir une « politique managériale » spécifique à la fonction publique en développant des outils dédiés : démarche haute qualité managériale, boussole du manager...**  
→ Échéance : 2026 – 2030
- 30. Construire une feuille de route RH visant à favoriser la transition écologique en matière de gestion des ressources humaines**  
→ Échéance : 2026
- 31. Développer une meilleure connaissance des obligations et des principes déontologiques (guides, formations, livrets pour l'ensemble des agents publics)**  
→ Échéance : 2026 – 2027
- 32. Sécuriser les agents dans l'exercice de leurs missions (prévention, signalement et prise en charge, prévention et lutte contre la corruption et les ingérences étrangères)**  
→ Échéance : 2027

# AXE 5

---

## METTRE LA POLITIQUE RH AU SERVICE DES TRANSFORMATIONS

Le contexte budgétaire contraint et les attentes renforcées de la société à l'égard des services publics conduisent à rechercher l'efficacité et l'efficacité.

La politique RH doit pouvoir anticiper et accompagner les projets de transformation conduits par les responsables des politiques publiques.



## **Anticiper et accompagner les évolutions des services publics**

Face à l'accélération des mutations du service public, les politiques RH ont un rôle à jouer pour accompagner les employeurs publics dans leurs projets de transformation en mobilisant trois leviers principaux : le management, la formation et l'intelligence artificielle.

### **ACTIONS**

**33. Construire et diffuser une stratégie de déploiement raisonné de l'intelligence artificielle et mettre en œuvre un plan de formation des agents publics**

→ Échéance : 2026 – 2027

**34. Proposer une offre de services intégrée pour la transformation des services sur le volet RH**

→ Échéance : 2026

**35. Poursuivre la réforme de l'encadrement supérieur avec une réforme de l'encadrement intermédiaire comme levier de la transformation de l'action publique, avec :**

- la réforme des instituts régionaux d'administration en instituts du service public ;
- la réforme de l'encadrement de proximité ;
- le renforcement du pilotage du corps des administrateurs de l'État avec un plan d'action dédié.

→ Échéance : 2026 – 2027

**36. Faire de la politique de formation un levier de transformation avec :**

- une animation renforcée du réseau des écoles de service public ;
- la poursuite du déploiement de la plateforme interministérielle MENTOR ;
- l'actualisation du schéma directeur de la formation continue.

→ Échéance : 2026 – 2030



## **Animer la communauté RH interministérielle**

Afin de décroïsonner les RH et de favoriser l'innovation, la DGAFP, cheffe de file de la communauté RH interministérielle, souhaite impulser une nouvelle dynamique collective afin de professionnaliser la filière et de renforcer le partage des meilleures pratiques. La filière RH sera en effet au cœur des transformations à venir.

### **ACTIONS**

- 37. Créer, notamment via Mentor, un campus des ressources humaines, sur le modèle du campus du numérique, chargé de contribuer à la professionnalisation des acteurs de la filière en favorisant les démarches interministérielles et inter-versants**  
→ Échéance : 2026 – 2028
- 38. Créer une communauté RH sur le modèle de la « communauté numérique » pour partager les expériences et décroïsonner les univers professionnels et déployer une plateforme collaborative**  
→ Échéance : 2029
- 39. Créer un laboratoire RH au sein de la DGAFP pour encourager les innovations RH**  
→ Échéance : 2027
- 40. Rendre compte des réformes menées à travers la diffusion d'un document annuel, notamment auprès de la communauté RH**  
→ Échéance : 2026 – 2030





# DGA FP 2030

**Partenaire**  
des services  
publics

Plus d'informations sur  
*[www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr)*