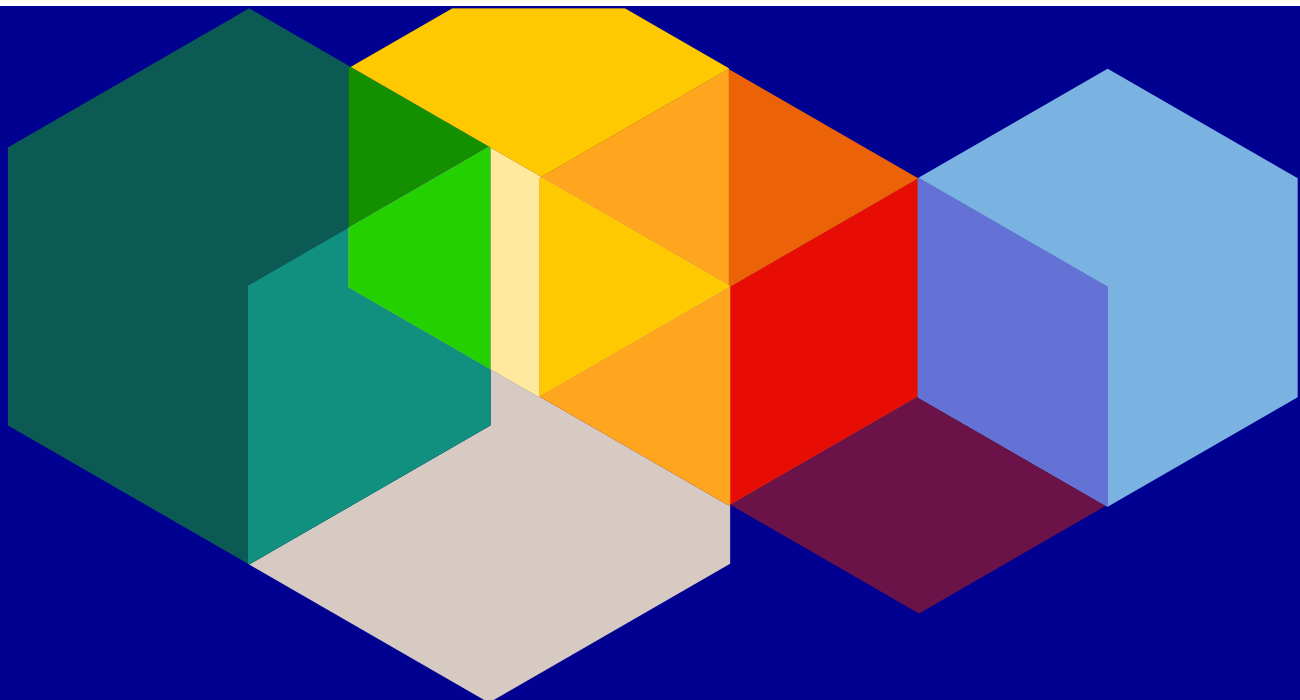




GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Délégation interministérielle
à l'encadrement supérieur de l'État



CSFPE

Formation spécialisée de l'encadrement supérieur

18 mai 2026



Observatoire des cadres supérieurs



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Zoom sur les corps de l'encadrement supérieur



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

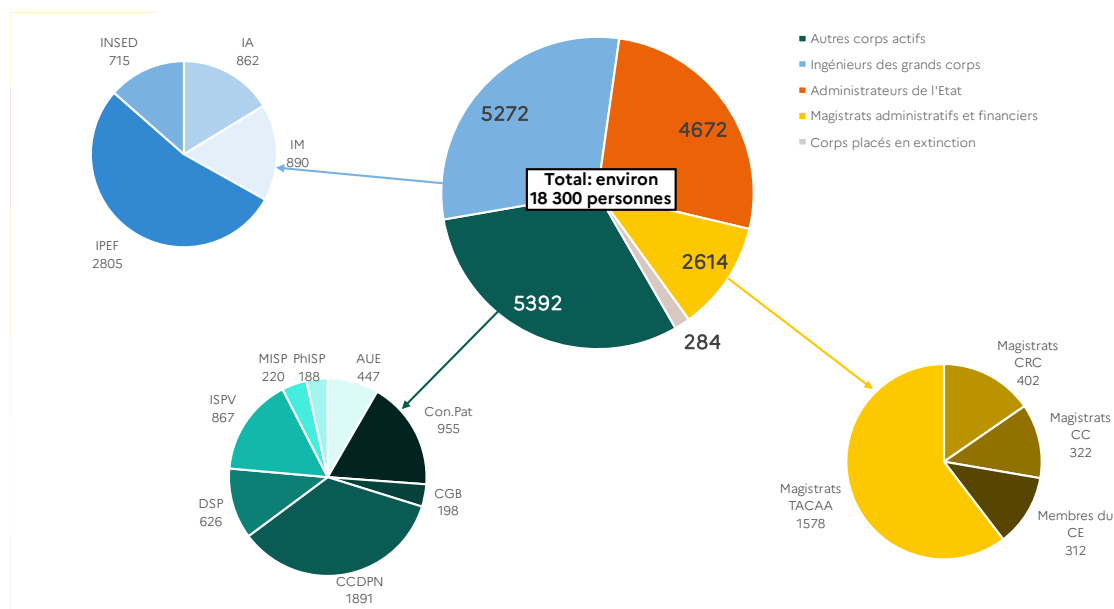
1. Contexte

L'« Observatoire des cadres supérieurs » a pour objet de rassembler les principales données concernant les cadres supérieurs de l'Etat et de les actualiser annuellement. Il doit permettre de visualiser les effets à long terme de la réforme, d'ajuster la politique RH de l'encadrement supérieur et constitue un préalable nécessaire à la mise en place d'une GPEEC.

Dans le prolongement des travaux présentés lors de la réunion de la formation spécialisée de l'encadrement supérieur d novembre 2025, la présente fiche propose un panorama des corps listés dans le décret n° 2022-760 du 29 avril 2022¹ dit « décret périmètre ».

Elle précise la répartition entre les différents corps, leur profil démographique, leurs positions administratives et leurs environnements d'emploi.

2. Effectifs, âges et genre des corps de l'encadrement supérieur



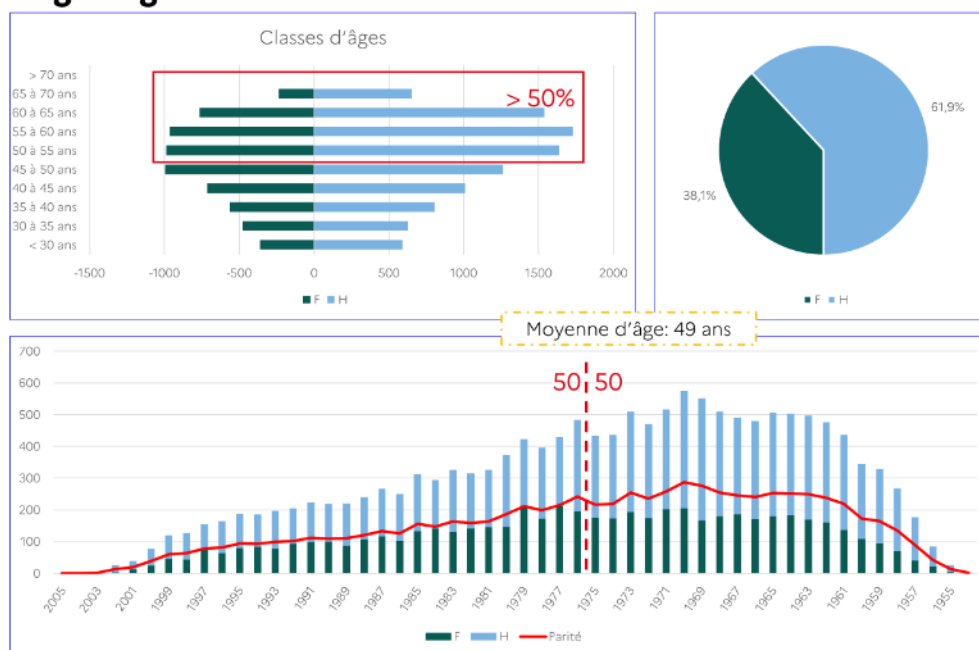
Les cadres supérieurs de l'État relevant du décret périmètre peuvent être répartis entre plusieurs grandes familles de corps avec en premier lieu **les administrateurs de l'État** (4 700) et **les ingénieurs des grands corps techniques** (5 300), présents dans l'ensemble des départements ministériels. À leurs côtés, environ 5 400 agents appartiennent à **des corps spécialisés**, généralement rattachés à un ou deux ministères, tandis que 2 600 relèvent **des corps juridictionnels administratifs et financiers**.

Les corps en extinction représentent aujourd'hui une part résiduelle (moins de 300 agents). A noter que les agents accueillis en détachement dans un corps ne sont pas comptabilisés

¹ Annexe 1 : décret n°2022-760 du 29 avril 2022 portant application de l'article L. 412-1 du code général de la fonction publique

dans cette enquête.

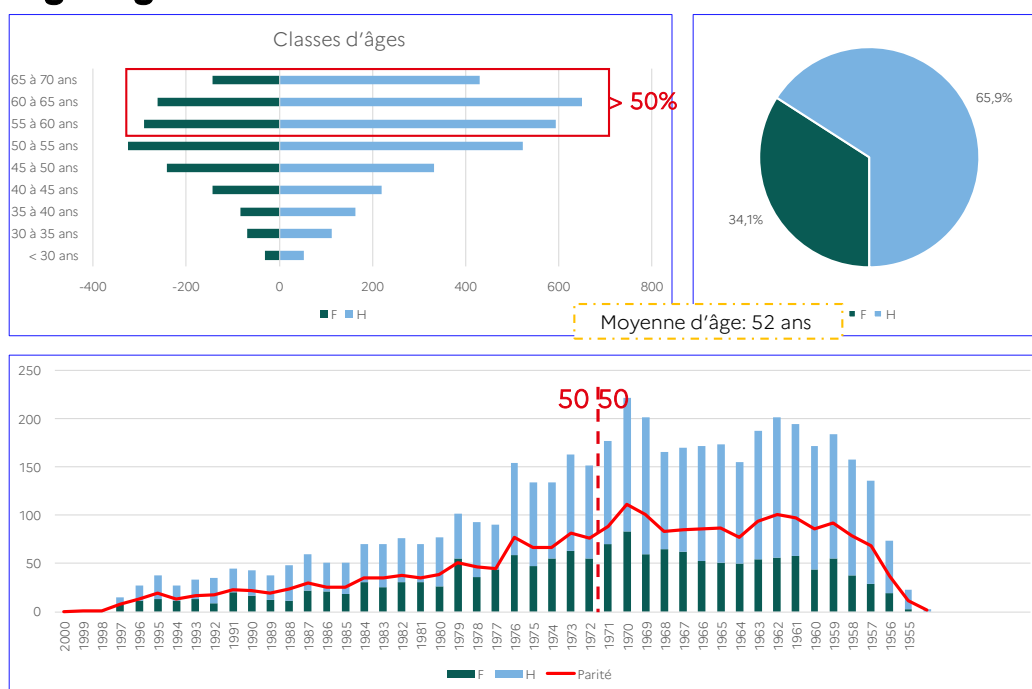
Age et genre



L'âge moyen s'établit à 49 ans, avec une légère différence entre les hommes (50 ans) et les femmes (48 ans). La structure par âge est marquée par une séniorité importante, **les plus de 50 ans représentant plus de la moitié des effectifs**, avec environ 500 départs à la retraite par an (à droits constants) dans les quinze prochaines années.

Cette situation recouvre toutefois des réalités différenciées selon les corps.

Age et genre : Focus administrateurs de l'Etat



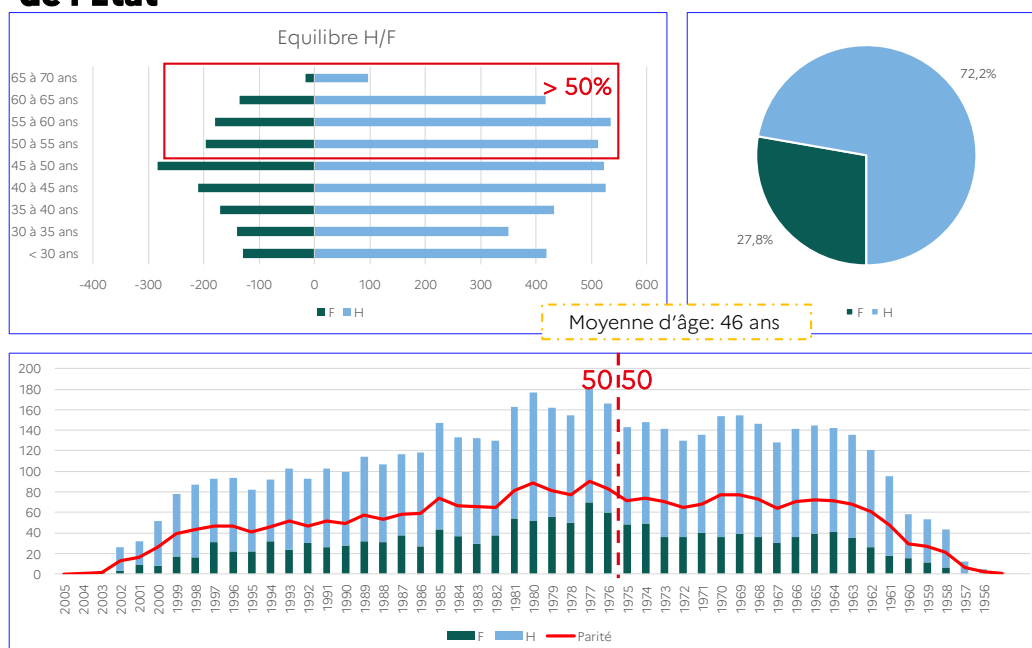
S'agissant **des administrateurs de l'État**, l'âge moyen, d'environ 53 ans, est supérieur à la moyenne de l'encadrement supérieur, en raison notamment de plages de recrutement plus étendues. La moitié des effectifs a ainsi plus de 55 ans, dont 28% plus de 60 ans. A conditions constantes, plus de 1000 départs à la retraite sont à prévoir au cours des cinq prochaines années.

Cette structure démographique accentue les enjeux de renouvellement à court et moyen termes, tout en appelant une attention renforcée aux deuxièmes et troisièmes parties de carrière, afin de valoriser les parcours, d'anticiper les transitions professionnelles et de sécuriser les fins de trajectoire.

Au-delà de ces enjeux démographiques, le corps connaît également des évolutions dans sa composition, notamment en matière de parité. La part des femmes atteint ainsi près de 40 % dans les générations les plus récentes (années de naissance entre 1980 et 2000), contre environ 32 % pour les générations antérieures, traduisant un rééquilibrage progressif.

Dans ce contexte de renouvellement et de diversification du corps, le renforcement du pilotage par la donnée RH constitue un levier structurant. Il doit permettre de mieux suivre les dynamiques, d'objectiver les besoins en compétences et de réaliser une programmation pluriannuelle des recrutements, fondée sur une méthodologie partagée. Par ailleurs, une clarification doctrinale du recrutement selon les différentes voies d'accès est prévue pour contribuer à consolider la cohérence du corps.

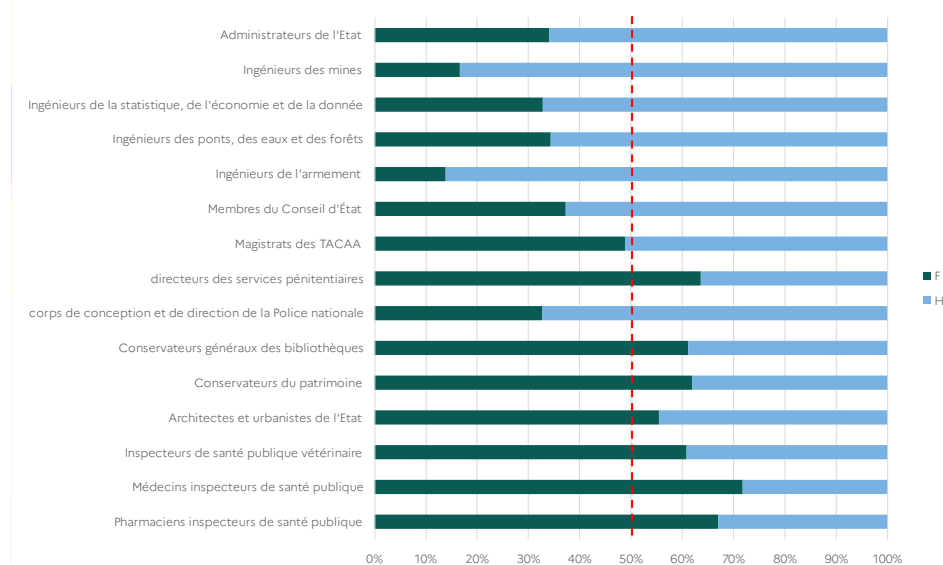
Age et genre : Focus ingénieurs des grands corps techniques de l'Etat



Les ingénieurs des grands corps techniques de l'État présentent un profil plus jeune que la moyenne, en lien avec un recrutement historiquement concentré en début de carrière, essentiellement à la sortie de l'Ecole Polytechnique. Des focus par sont proposés en annexe afin d'illustrer les variations entres les différents grands corps techniques.

La féminisation y demeure limitée (environ 28 %) et évolue peu d'une génération à l'autre, reflétant la faiblesse structurelle des viviers féminins dans les filières scientifiques. Certains corps, comme ceux des mines ou de l'armement, présentent des taux particulièrement faibles (inférieurs à 15 %), ce qui accentue les déséquilibres.

Ratio Femmes / Hommes par corps



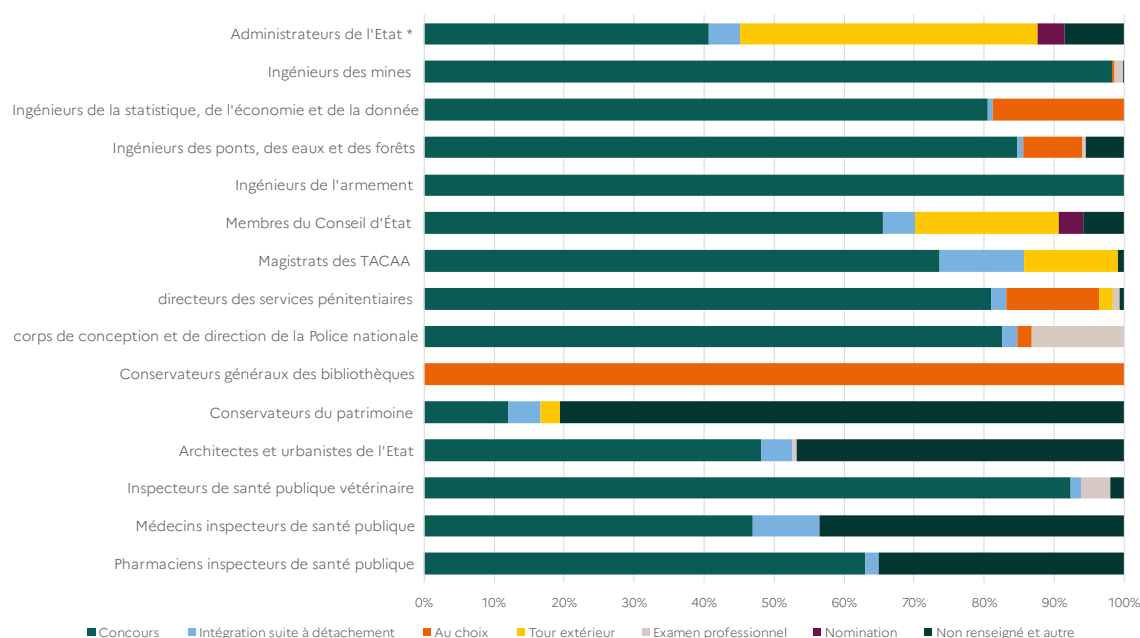
À l'échelle de l'ensemble des corps, la parité femmes-hommes apparaît globalement proche de l'équilibre, mais cette moyenne masque des contrastes importants.

Les corps interministériels, en particulier les administrateurs de l'État et les grands corps techniques, restent en retrait, tandis que plusieurs corps spécialisés et juridictionnels sont déjà fortement féminisés (à l'exception notable du corps de conception et de direction de la police nationale). Ces derniers contribuent ainsi à rééquilibrer la parité globale de l'encadrement supérieur.

La dynamique engagée par le dispositif des nominations équilibrées produit d'ores et déjà des effets mesurables. Elle a vocation à se renforcer, avec la fixation d'un objectif de parité des nominations dès 2026, puis d'un seuil minimal de 40 % de personnes de chaque sexe à l'horizon 2027 occupant les postes concernés.

3. Origines de recrutement

Voies d'accès par corps



* Proportions mesurées sur la période 2022-2025 pour les administrateurs de l'État

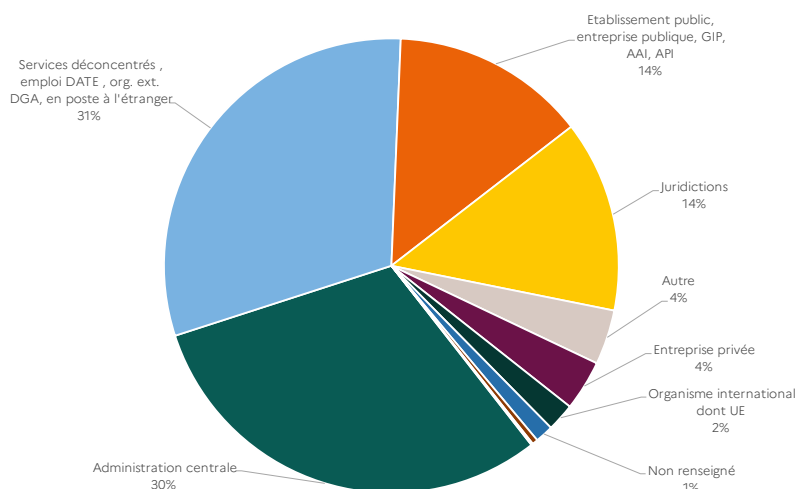
L'accès aux corps de l'encadrement supérieur de l'État repose très majoritairement sur **les voies de concours**, qui représentent plus de 80 % des recrutements, qu'il s'agisse de concours externes ou internes. Cette prédominance traduit le rôle structurant des dispositifs de sélection académique.

Les autres modalités de recrutement demeurent minoritaires mais participent à la diversification des profils :

- les tours extérieurs concernent plus de 10% des recrutements. Ils visent à sélectionner des profils à fort potentiel ayant déjà exercé des responsabilités significatives ;
- les promotions au choix et les inscriptions sur liste d'aptitude permettent des parcours ascendants, contribuant à valoriser l'expérience professionnelle acquise ;
- l'intégration, le plus souvent consécutive à une période de détachement dans le corps, concerne près de 500 agents ;

- les nominations directes dans un corps restent très résiduelles (environ 0,5 %), confirmant leur caractère exceptionnel.

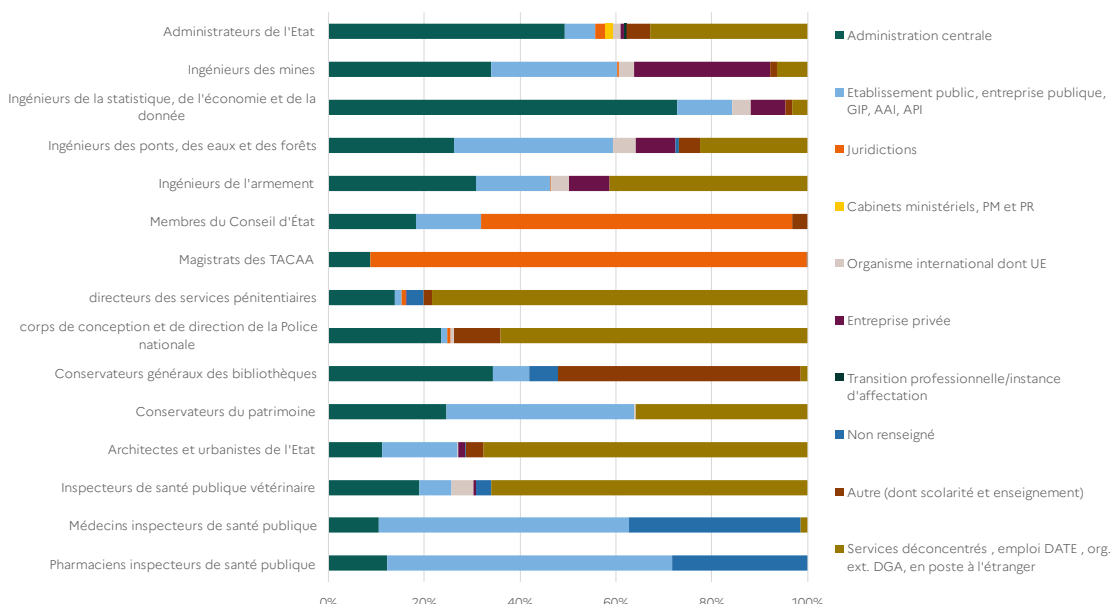
4. Environnement d'emploi



Les deux-tiers des effectifs de cadres supérieurs de l'État se répartissent à parts égales entre l'administration centrale et les services déconcentrés. Les opérateurs de l'État et les juridictions regroupent quant à eux près de 15 % des cadres supérieurs.

Cette répartition agrégée recouvre toutefois des différences importantes selon les corps.

Environnement d'emploi par corps

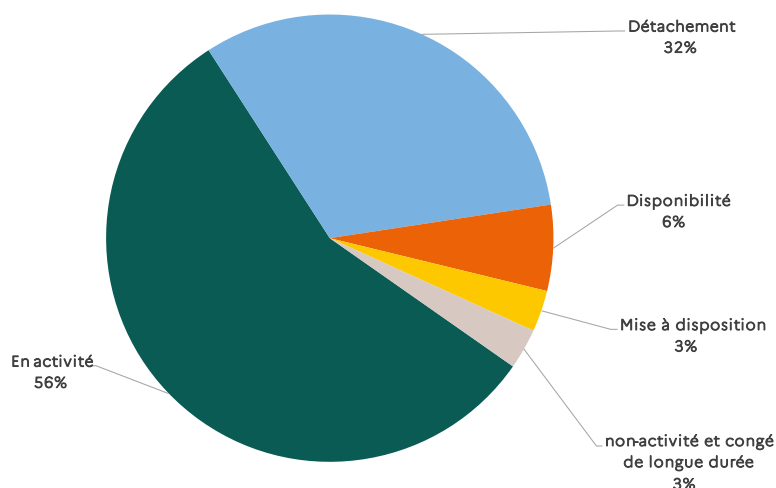


Les administrateurs de l'État et les ingénieurs de la statistique de l'économie et de la donnée sont majoritairement positionnés en administration centrale, en cohérence avec leur rôle de conception, de pilotage et de coordination des politiques publiques.

Les 3 autres grands corps techniques (ingénieurs des mines, ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts et ingénieurs de l'armement) se distinguent par un ancrage important au sein des services déconcentrés et des opérateurs de l'État, en lien avec la dimension technique et opérationnelle de leurs missions.

Les corps ministériels à dominante métier exercent principalement dans les services déconcentrés, sur des fonctions directement liées à la mise en œuvre des politiques publiques. Cette répartition apparaît cohérente avec la spécialisation de ces corps.

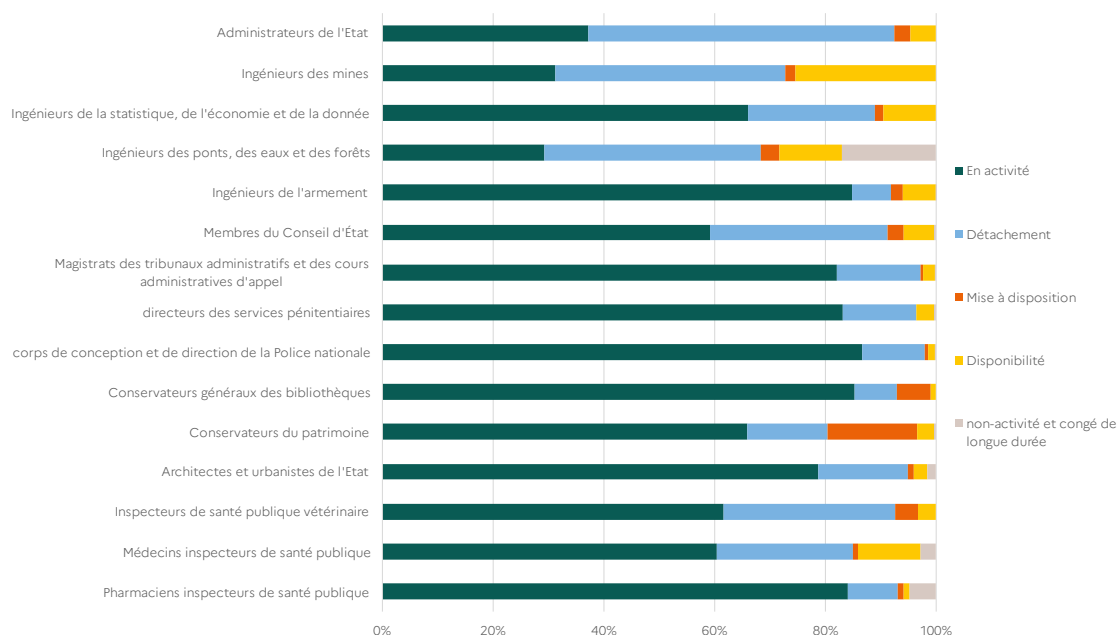
5. Positions administratives



Les cadres supérieurs de l'État se caractérisent par une très forte présence en activité au sein de la sphère publique, plus de 90 % d'entre eux étant en position d'activité ou de détachement dans la fonction publique de l'État, une autre fonction publique ou un établissement public :

- La position d'activité demeure largement dominante (56%), traduisant un ancrage fort dans le ministère d'appartenance ;
- Le détachement constitue une modalité significative de mobilité, permettant l'exercice de fonctions sur des emplois fonctionnels, dans d'autres versants de la fonction publique ou au sein d'opérateurs de l'État ;
- La mise à disposition, est utilisée pour l'exercice de certaines missions, par exemple au sein d'organisation internationales ou au profit d'opérateurs de l'Etat.
- La disponibilité concerne environ 6 % des effectifs.

Positions administratives par corps



Par rapport à cette vision d'ensemble, les corps présentent certaines spécificités:

Une part significative des cadres des corps interministériels (administrateurs de l'Etat, ingénieurs des mines et ingénieurs des ponts des eaux et des forêts, ingénieurs de l'armement) exerce en détachement. Cette situation s'explique notamment par leur forte présence sur les emplois fonctionnels, tant en administration centrale que dans les services déconcentrés.

Les ingénieurs de la statistique, de l'économie et de la donnée font toutefois figure d'exception, en raison du nombre plus limité d'emplois fonctionnels dans leur environnement professionnel.

Les corps ministériels demeurent majoritairement positionnés dans leurs ministères d'origine (plus de 60 %).

La mise à disposition constitue par ailleurs un levier significatif dans certains ministères, notamment au ministère de la Culture pour les conservateurs du patrimoine (15%), ce qui reflète des modes d'organisation spécifiques.



Zoom sur les cadres dont l'emploi relève du décret périmètre mais pas le corps



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

1. Contexte

Le rapport de l'Observatoire des cadres supérieurs consacré aux cadres occupant les emplois fonctionnels de direction et de dirigeant de l'Etat, présenté lors du comité de pilotage stratégique de novembre 2025, a mis en évidence qu'une part significative de ces emplois est occupée par des agents n'appartenant pas à des corps listés dans le décret périmètre n° 2022-760.

Il s'agit de 2074 agents sur les quelques 4000 emplois de direction de l'Etat et les 800 emplois de dirigeant.

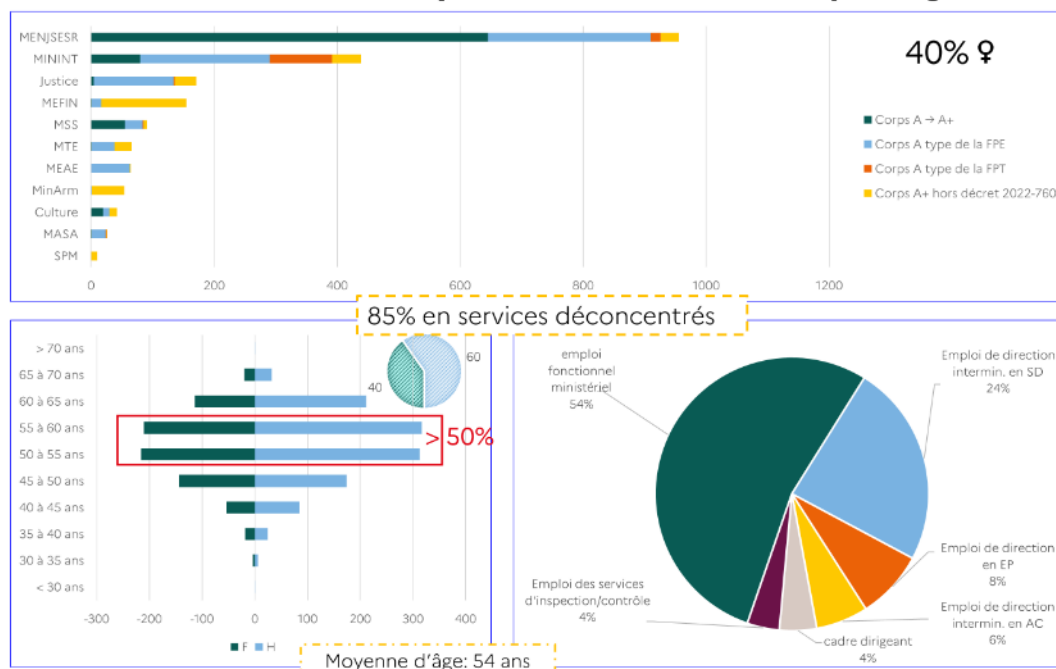
Les cadres accèdent aux emplois fonctionnels selon les conditions prévues par le code général de la fonction publique² qui permettent de distinguer trois profils principaux :

- 231 cadres appartenant à des corps hors du périmètre du décret n° 2022-760, mais présentant des caractéristiques comparables, tant en termes de niveau de recrutement que de rémunération indiciaire ;
- 936 cadres appartenant à des corps nommés ici « A → A+ », débutant dans le A type et dont l'indice terminal, au moins égal à la hors-échelle B, permet l'accès aux emplois fonctionnels ;
- 907 cadres issus de corps A type, dont l'indice terminal est inférieur à la hors-échelle B.

Cette fiche présente les données relatives à ces différentes catégories.

2. Physionomie générale

2074 cadres ne relevant pas du décret 2022-760 : profil général



Ces agents occupent très majoritairement des emplois de direction interministérielle ou ministérielle de services déconcentrés (85%). Leur âge moyen est de 54 ans. On peut relever que 3 % d'entre eux ont moins de 40 ans, 23% entre 40 et 50 ans, 54% entre 50 et 60 ans et 20%

² Articles R342-6 à R342-8 du code général de la fonction publique

plus de 60 ans. Les femmes représentent environ 40% des 2074 cadres, soit un niveau supérieur de 3 points à la moyenne observée pour l'ensemble des emplois fonctionnels de l'État.

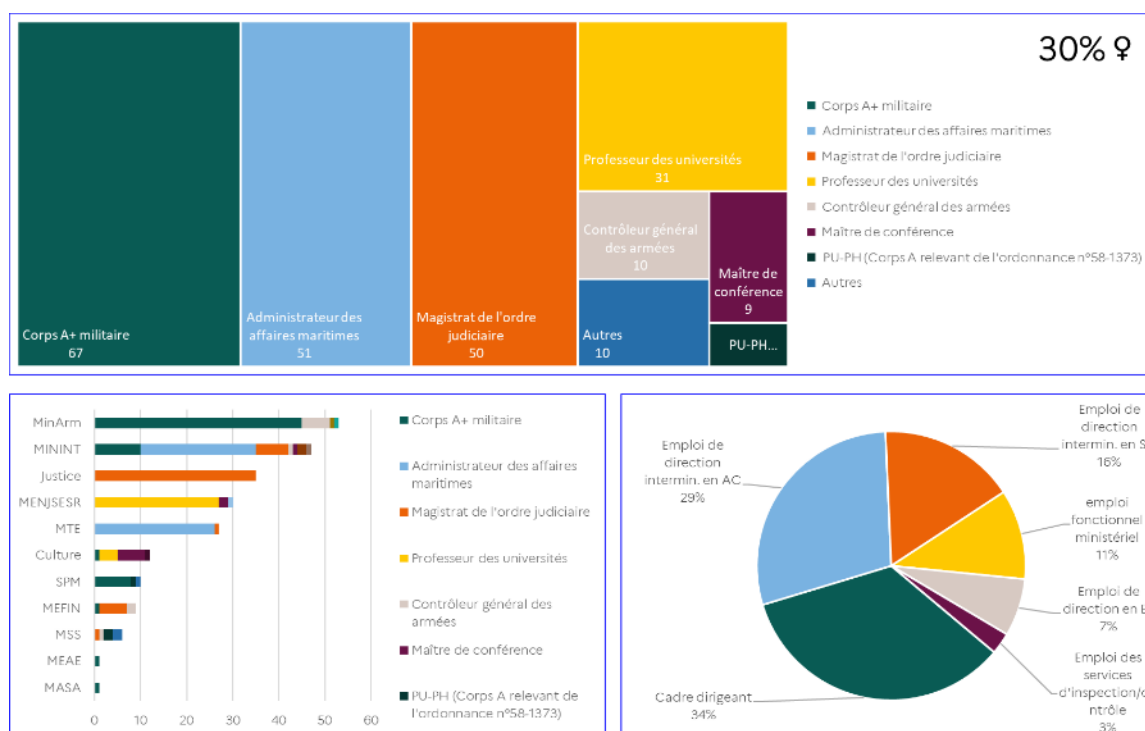
Près des deux tiers des effectifs concernés se concentrent au ministère de l'Éducation nationale (46 %) et au ministère de l'Intérieur (21 %). Au sein de ce dernier, une part significative relève de cadres d'emploi A type (attachés territoriaux) issus de la fonction publique territoriale (102 sur 439 recensés).

S'agissant des fonctions exercées, ces cadres occupent prioritairement :

- des emplois fonctionnels ministériels (54 %) ;
- des emplois de direction interministérielle en services déconcentrés (24 %) ;
- plus marginalement, des emplois de direction interministérielle en administration centrale (6 %).

Leur présence sur les emplois de cadre dirigeant demeure limitée.

3. 231 Cadres issus des corps comparables aux corps A+ du décret 2022-760



Sur les 231 cadres concernés, un tiers d'entre eux occupe des emplois de cadre dirigeant et un autre tiers (29%) exerce des fonctions de cadre de direction en administration centrale.

Ils sont très majoritairement positionnés sur des fonctions en adéquation avec les compétences de leur corps d'origine :

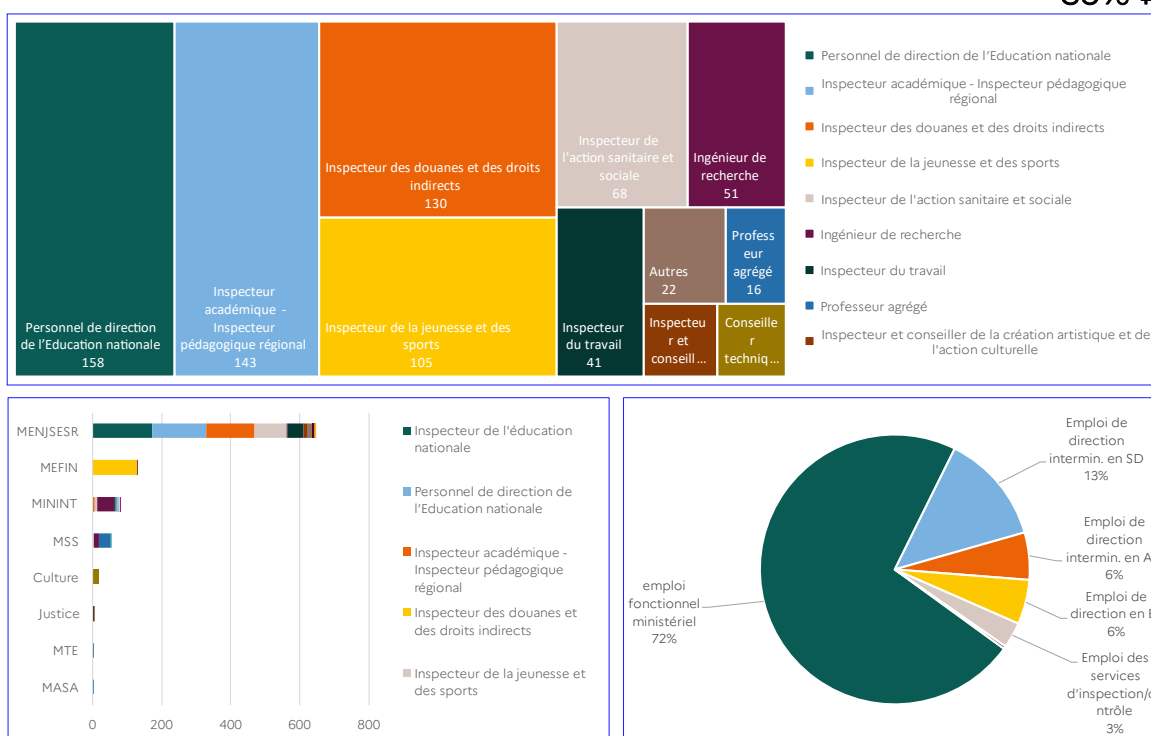
- 30 % sont issus des corps militaires (colonels et officiers généraux). Ils exercent des fonctions de dirigeant ou de direction en administration centrale, au sein du ministère des Armées, des services du Premier ministre, ainsi qu'au ministère de l'Intérieur (gendarmerie nationale et sécurité civile) ;

- 20 % sont administrateurs des affaires maritimes, répartis entre les ministères de l'Intérieur et de la Transition écologique, principalement sur des emplois de direction interministérielle en administration centrale et en services déconcentrés ;
- 20 % sont magistrats de l'ordre judiciaire, dont la moitié occupe des emplois de direction interministérielle en administration centrale au ministère de la Justice ;
- 15 % sont professeurs des universités, parmi lesquels près d'un tiers exerce des fonctions de recteur.

Au total, les femmes ne représentent que 30 % de ces effectifs, soit un niveau inférieur de 7 points à la moyenne observée pour l'ensemble des emplois fonctionnels et de dirigeant. Cet écart s'explique principalement par la forte représentation de corps historiquement peu féminisés, en particulier les corps militaires.

4. 936 Cadres des corps A → A+

39% ♀



La très grande majorité des 936 cadres concernés issus des corps dits « A → A+ » occupent des emplois fonctionnels ministériels (72 %), tandis que 13 % exercent des fonctions de direction interministérielle en services déconcentrés et moins de 10 % en administration centrale. L'accès aux emplois de cadre dirigeant demeure très marginal (trois cas recensés).

Les 936 cadres concernés sont majoritairement issus de corps relevant du ministère de l'Éducation nationale (70 %), en particulier des corps d'inspection (IEN, IA-IPR, IJS³) et du corps des personnels de direction. Environ deux tiers d'entre eux exercent dans les directions

³ Inspecteur de l'éducation nationale. Inspecteur académique - Inspecteur pédagogique régional. Inspecteur de la jeunesse et des sports

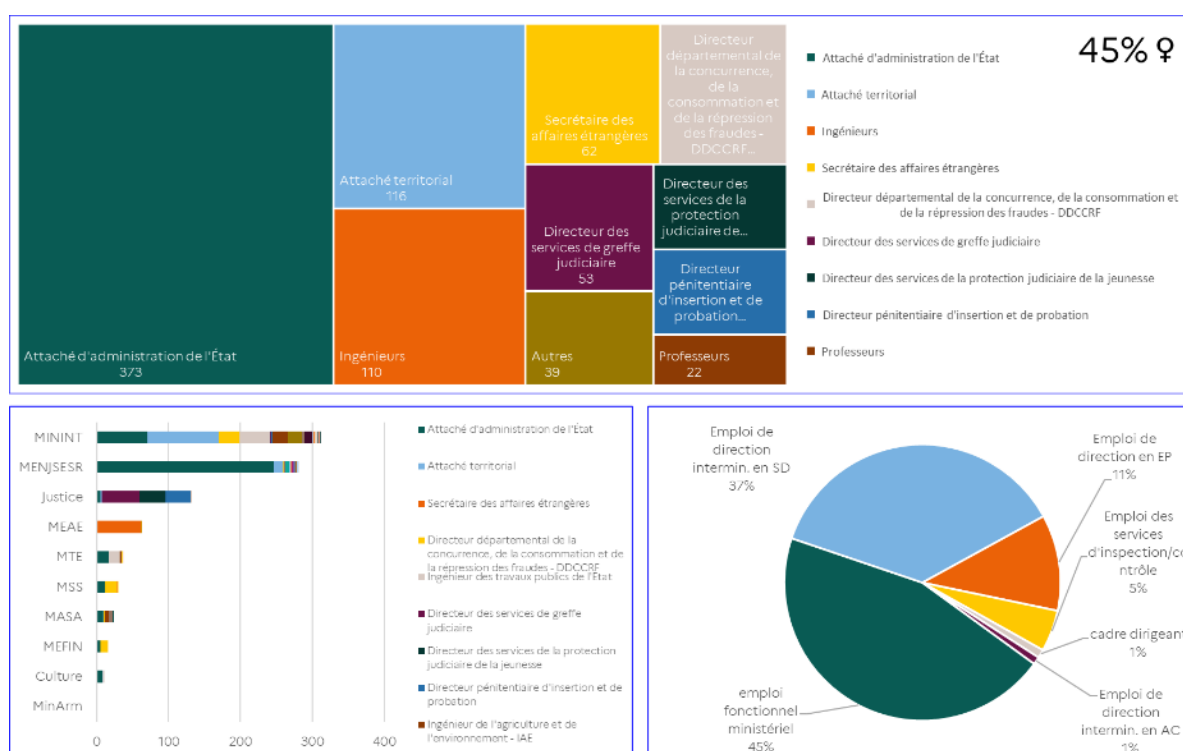
académiques des services de l'éducation nationale (DASEN), sur des fonctions de directeur, d'adjoint ou de conseiller et près d'un quart occupe des fonctions de conseiller de recteur.

Les ministères économiques et financiers sont également représentés à hauteur de 15% avec des cadres issus du corps des inspecteurs des douanes et des droits indirects employés essentiellement sur des emplois d'administrateurs des douanes.

Les 15% restants occupent principalement les emplois de DATE du ministère de l'Intérieur et des emplois de direction régionale et sont principalement issus de corps d'inspection ministériels (Inspecteur du travail, IASS, ICCAAC⁴).

Les femmes représentent près de 40 % de ces effectifs, soit un niveau légèrement supérieur à la moyenne observée pour l'ensemble des cadres de catégorie A en emplois fonctionnels.

5. 907 Cadres des corps A type



Les ministères de l'Intérieur, de l'Éducation nationale et de la Justice concentrent environ 80% des cadres issus de corps A type occupant des emplois fonctionnels.

Ces cadres occupent :

- pour 45 % des emplois fonctionnels ministériels ;
- pour plus d'un tiers des emplois de direction interministérielle en services déconcentrés ;
- et pour environ 10 % des emplois de direction au sein d'établissements publics.

41% d'entre eux appartiennent au corps des attachés d'administration de l'État :

- deux tiers exercent au ministère de l'Éducation nationale, notamment en qualité de secrétaires généraux d'académie ou de services départementaux de l'éducation

⁴ Inspecteur de l'action sanitaire et sociale. Inspecteur et conseiller de la création artistique et de l'action culturelle

nationale, ou encore de directeurs généraux des services au sein des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) ;

- environ 20 % occupent, à parts égales, des fonctions de direction départementale ou interdépartementale (DATE) ou des fonctions de sous-préfet au ministère de l'Intérieur.

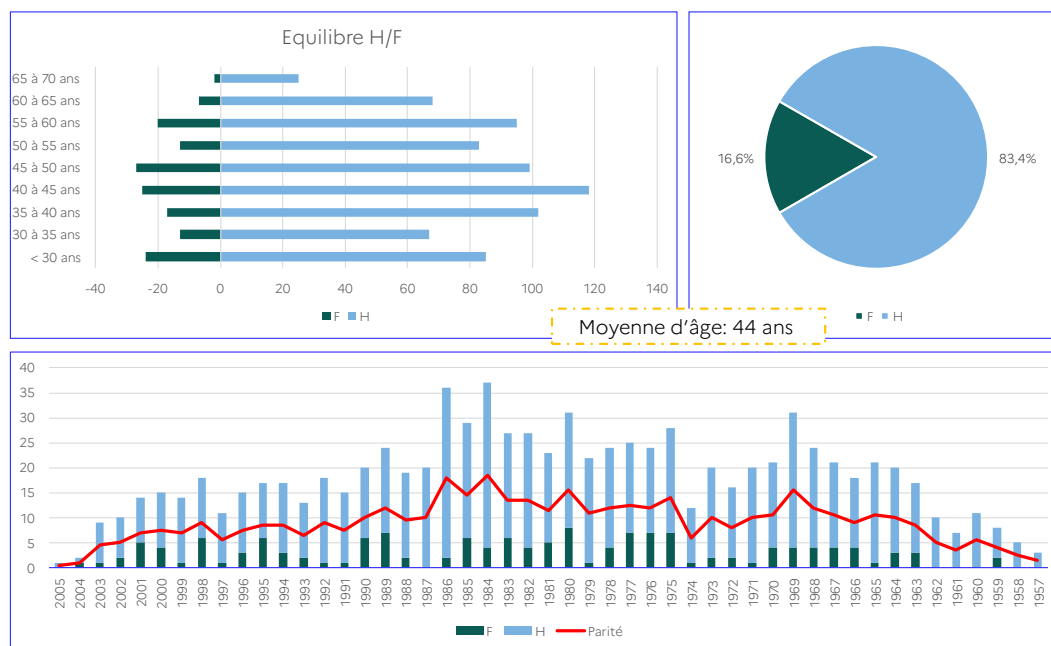
Par ailleurs, de nombreux attachés territoriaux sont accueillis en détachement sur des emplois de direction départementale ou interdépartementale.

Les autres corps dits de A type relèvent de filières métiers spécialisées, leur permettant d'accéder à des fonctions de direction à la suite d'un parcours professionnel qualifiant. À titre d'exemple, des secrétaires des affaires étrangères exercent des fonctions de chef de poste consulaire, tandis que des directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation occupent des emplois de direction au sein des services de l'administration pénitentiaire.

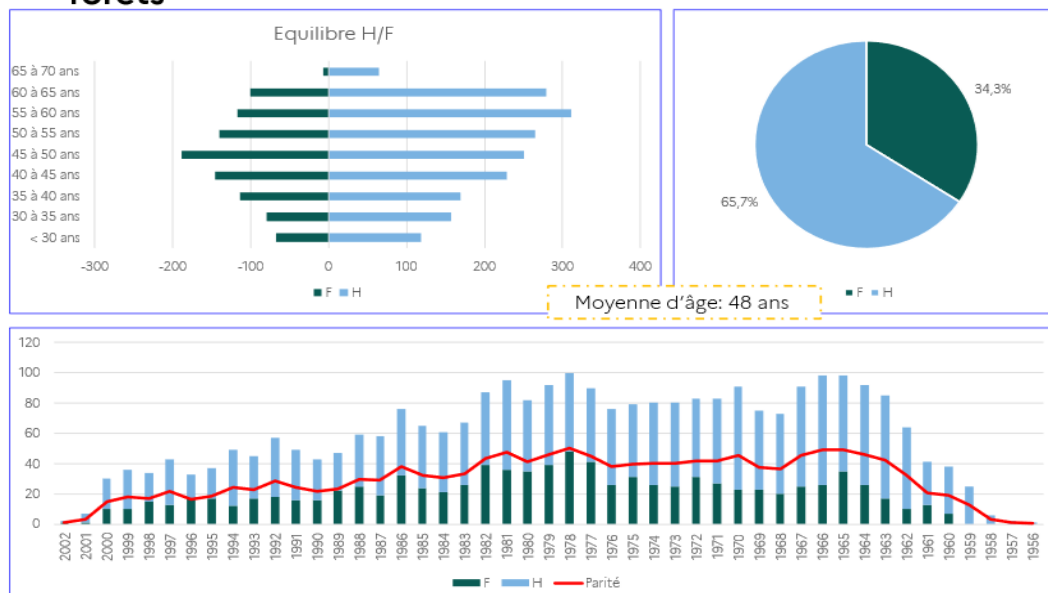
Les femmes représentent plus de 45 % de ces effectifs, soit un taux de féminisation sensiblement plus élevé que dans les autres catégories présentées dans ce document.

Annexes

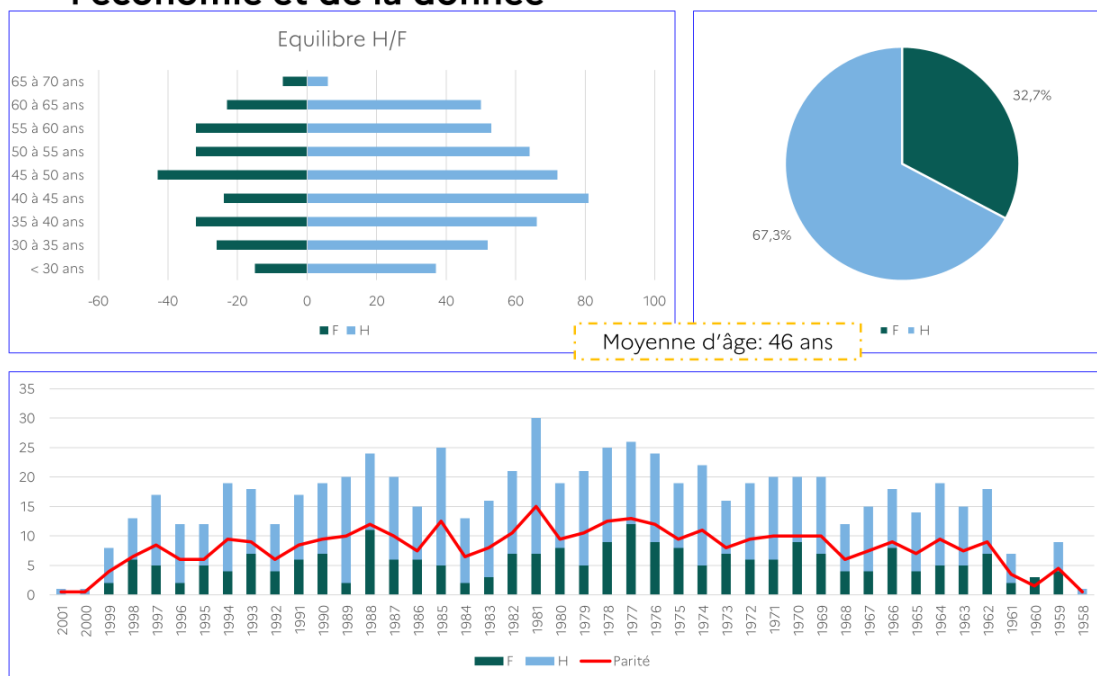
Age et genre des 890 ingénieurs des mines



Age et genre des 2805 ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts



Age et genre des 715 ingénieurs de la statistique, de l'économie et de la donnée



Age et genre des 862 ingénieurs de l'armement

