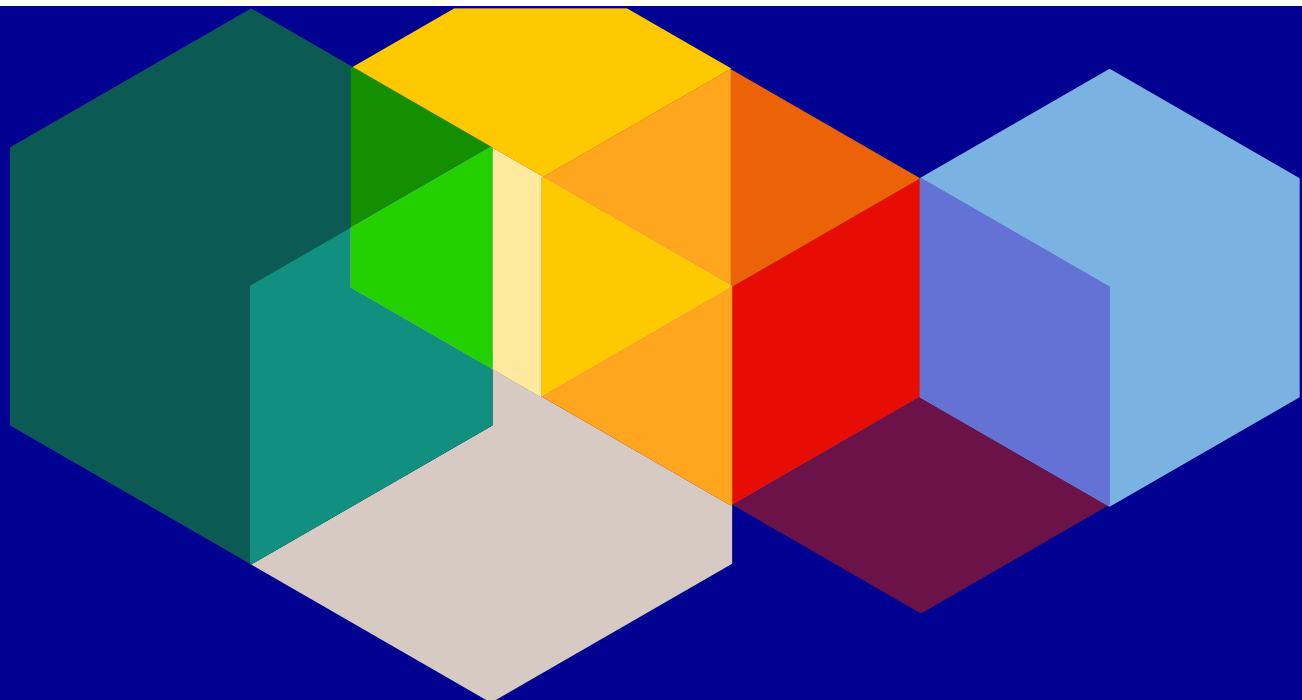




GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Délégation interministérielle
à l'encadrement supérieur de l'État



CSFPE

Formation spécialisée de l'encadrement supérieur

18 mai 2026



Indicateurs et résultats de la réforme 2025



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

I. Contexte

La réforme de la haute fonction publique décidée en 2021 vise à renforcer l'efficacité de la fonction publique, en s'appuyant sur une haute fonction publique solide dans ses valeurs et valorisée dans ses compétences.

L'évaluation de son impact doit nous permettre d'en rendre compte, au gouvernement comme aux citoyens, mais aussi aux cadres supérieurs qu'elle touche directement. Elle nous est enfin nécessaire dans une démarche d'amélioration continue.

Une première évaluation qui s'appuyait sur des indicateurs mesurés en 2024 a été présentée l'an dernier. Elle a été actualisée avec les réalisations et les données de 2025. La fiche présente le bilan des actions conduites en 2025, nécessaires à la mise en action de la réforme, puis les indicateurs de la réforme et leurs résultats en 2025.

Ces éléments seront ultérieurement complétés par une enquête baromètre menée auprès des cadres supérieurs sur l'impact et la visibilité de la réforme. Celle-ci est en cours d'approfondissement.

II. Le cadre de gestion et les instances de pilotage

Le cadre de gestion des cadres supérieurs de l'Etat a été complété, les instances de pilotage se consolident.

1. Le cadre et la gestion des cadres supérieurs de l'Etat s'enrichissent...

En 2025, le déploiement de la réforme s'est poursuivi.

Une transposition statutaire de la réforme désormais achevée pour une grande partie des corps concernés

Corps techniques

L'harmonisation des statuts et rémunérations des quatre corps techniques concernés par la réforme (ingénieurs des mines ; ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts ; ingénieurs de la statistique, de l'économie et de la donnée ; ingénieurs de l'armement) est désormais effective.

Dotés de la même grille que les administrateurs de l'Etat, ces quatre corps voient leurs règles de gestion harmonisées, avec l'instauration d'une gouvernance par un collège des ingénieurs des grands corps techniques.

Corps juridictionnels, administrateurs de la DGSE, administrateurs de la ville de Paris

Les corps juridictionnels administratifs et financiers sont passés au RIFSEEP à l'été 2025. Les administrateurs de la DGSE bénéficie d'un régime indemnitaire désormais aligné sur les barèmes des administrateurs de l'Etat et des emplois supérieurs de l'Etat. Les administrateurs de la ville de Paris ont vu leur statut évoluer pour être aligné sur celui des administrateurs de l'Etat.

Du côté de l'INSP

La première procédure d'affectation sans classement en sortie de formation initiale de l'INSP a été expérimentée en 2025. Un audit a été mené de façon conjointe par la DIESE et par la DGAFP à l'issue de cette procédure afin d'identifier des pistes d'amélioration.

Une mission d'audit sur la formation continue a été conduite par l'IGF, l'IGA et l'IGAS afin d'améliorer la structuration de l'offre de formation continue pour les cadres supérieurs et de définir le rôle précis de l'INSP.

Du côté des administrateurs de l'Etat et des grands corps d'ingénieurs

Un plan d'action a été mis en place par la DGAFP pour dynamiser la gestion et les parcours des administrateurs de l'Etat.

L'expérimentation relative aux prépa-talents et aux concours-talents à l'entrée de l'INSP a été prolongée. Les parcours talents et concours talents pour l'accès aux grands corps techniques ont été mis en place.

La communauté de compétences du numérique, animée par la DIESE avec la DINUM, a été élargie à l'ensemble de l'encadrement supérieur de l'Etat. Elle permet de favoriser une meilleure connaissance mutuelle des ingénieurs du domaine, de diffuser les bonnes pratiques et les erreurs à éviter, de réfléchir en commun sur des thèmes d'intérêt, de bénéficier d'entraide pour surmonter des difficultés et de décroisonner les parcours.

Une deuxième communauté de compétences a vu le jour : la communauté de compétences de gestion des projets complexes, co-animée par la DIESE et le Ministère des armées.

Accompagnement des cadres supérieurs

Le dispositif Parcours et carrières a poursuivi sa montée en charge. En 2025, tous les ministères ont pu mettre en œuvre ce dispositif sur une année pleine. Il a été ouvert aux directeurs d'administration centrale grâce à la création du comité Parcours et carrières piloté par la DIESE. Ce comité s'est réuni deux fois (10 dossiers examinés).

Le portail de l'encadrement supérieur, diese.gouv.fr a été déployé en juin. Il recense toutes les actualités et fournit toutes les informations relatives à la politique RH de l'encadrement supérieur, aux dispositifs d'accompagnement, à la gestion des cadres supérieurs...

Le développement de l'outil commun de connaissance des cadres et des postes *Profilcadresup* s'est poursuivi et des travaux préparatoires ont été conduits en vue de son déploiement prévu en 2026.

De façon transversale

L'observatoire des cadres supérieurs a été créé à la DIESE. Un premier travail a permis de recenser les effectifs de l'encadrement supérieur de l'Etat et de décrire les caractéristiques des cadres supérieurs. Les données recueillies seront complétées et actualisées annuellement. Elles permettront de visualiser les effets à long terme de la réforme et constituent un préalable nécessaire à la mise en place d'une GPEEC.

La préparation d'actions nouvelles, à mener en 2026

A la suite du rapport des inspections générales sur la formation continue, la DIESE a travaillé sur un document d'orientation et a engagé des réflexions sur le financement des nouvelles actions de formation ainsi que sur le rôle de l'INSP.

Un plan d'action sur la mobilité a été défini sur la base d'enquêtes menées auprès des cadres et d'un travail conduit en interministériel. Il sera mis en œuvre à compter de 2026

Après une première expérimentation en 2025 à Orléans, les conventions managériales seront déployées sur le territoire.

2. ... ainsi que la gouvernance

- Le comité de pilotage stratégique a été mis en place. Deux réunions par an sont prévus. Il s'est réuni en mars et novembre 2025.
- Le comité des rémunérations s'est tenu de manière informelle ; son existence et son fonctionnement doivent encore être formalisés.
- Le collège des administrateurs de l'Etat s'est tenu à 3 reprises
- Le collège des ingénieurs s'est tenu en décembre pour la première fois, il a vocation à se tenir 2 fois par an.
- La première formation spécialisée du CSFPE sur l'encadrement supérieur s'est tenue en novembre 2025.

III. Indicateurs d'activités

6 indicateurs d'activité ont été retenus. Ils ont été choisis pour leur caractère particulièrement structurant et représentatif de la réforme et de ses objectifs :

- Le nombre de bénéficiaires du dispositif « parcours et carrières »
- Le nombre de bénéficiaires des formations interministérielles DIESE
- Le nombre et l'activité des communautés de compétences
- Le nombre de bénéficiaires des prépa-talents qui se destinent aux concours A+
- Le nombre de bénéficiaires des parcours talents qui se destinent aux grands corps d'ingénieurs
- Le taux de remplissage de *Profilcadresup*.

Indicateurs	2024	2025
Nombre de bénéficiaires du dispositif « parcours et carrière »	1017 bénéficiaires	1451 dont 10 DAC dans le cadre du comité DIESE
Nombre de bénéficiaires des formations interministérielles DIESE	CHESP : 125 bénéficiaires CYSDM : 164 bénéficiaires Talentueuses : 100 bénéficiaires	CHESP : 124 bénéficiaires CYSDM : 182 bénéficiaires Talentueuses : 100 bénéficiaires
Création et animation des communautés de compétences	1 communauté active : la communauté du numérique, créée en juin 2024	2 communautés actives, avec la création en janvier 2025 de la communauté Gestion de projets complexes.

Nombre de bénéficiaires des prépa-talents qui ont déclaré vouloir présenter les concours A+ en première intention	457 élèves ont déclaré vouloir présenter les concours A+ en première intention (avec un taux de réponse à l'enquête de 85%)	444 élèves ont déclaré vouloir présenter les concours A+ en première intention (avec un taux de réponse à l'enquête de 83%)
Nombre de bénéficiaires des parcours-talents vers les concours des grands corps techniques	40 (première année d'existence)	42
Indicateurs de déploiement de ProfilCadreSup (de la création du compte agents jusqu'à son utilisation par ce dernier)	<i>Non pertinent</i>	Nombre de dossiers de cadres créés : 4752 Nombre de comptes utilisateurs créés : 300 Nombre de connexions des cadres : 107

Focus sur les communautés de compétences

Communauté du numérique :

La communauté du numérique compte aujourd'hui plus de 300 membres. L'année a été marquée par plusieurs événements : rédaction d'un manifeste précisant les valeurs et les principes de fonctionnement de la communauté ; lancement de GT groupes de travail thématiques; expéditions apprenantes ; réunions sur les thèmes de la souveraineté et des réserves opérationnelles et citoyennes ; présentation de la transformation numérique de la DGFIP.

Gestion de projets complexes :

La communauté Gestion de projets complexes compte aujourd'hui une centaine de membres. L'année a été marquée par le RETEX sur la task force « vaccination COVID 19 » ; présentation du projet France Identité Numérique par l'ANTS et du pôle systèmes de systèmes par la DGA.

IV. Indicateurs d'impact

Les indicateurs d'impact ont été identifiés au regard des différents objectifs de la réforme

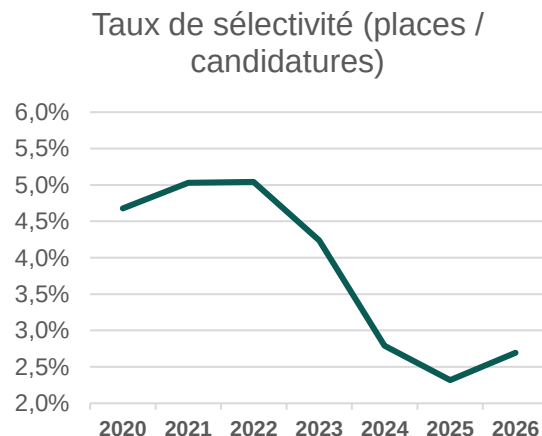
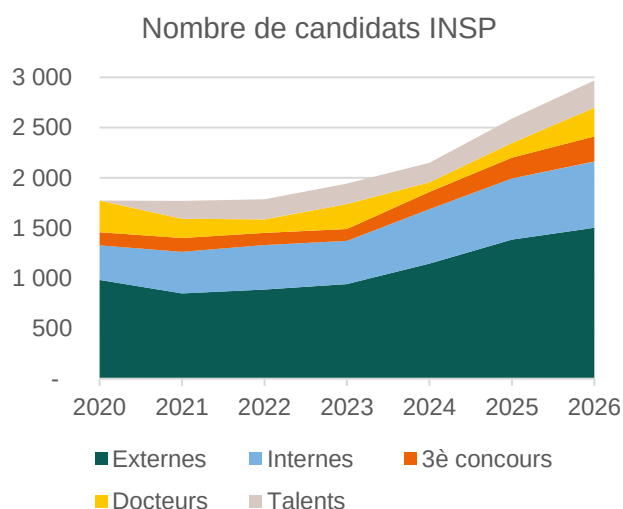
1. Attractivité de la haute fonction publique

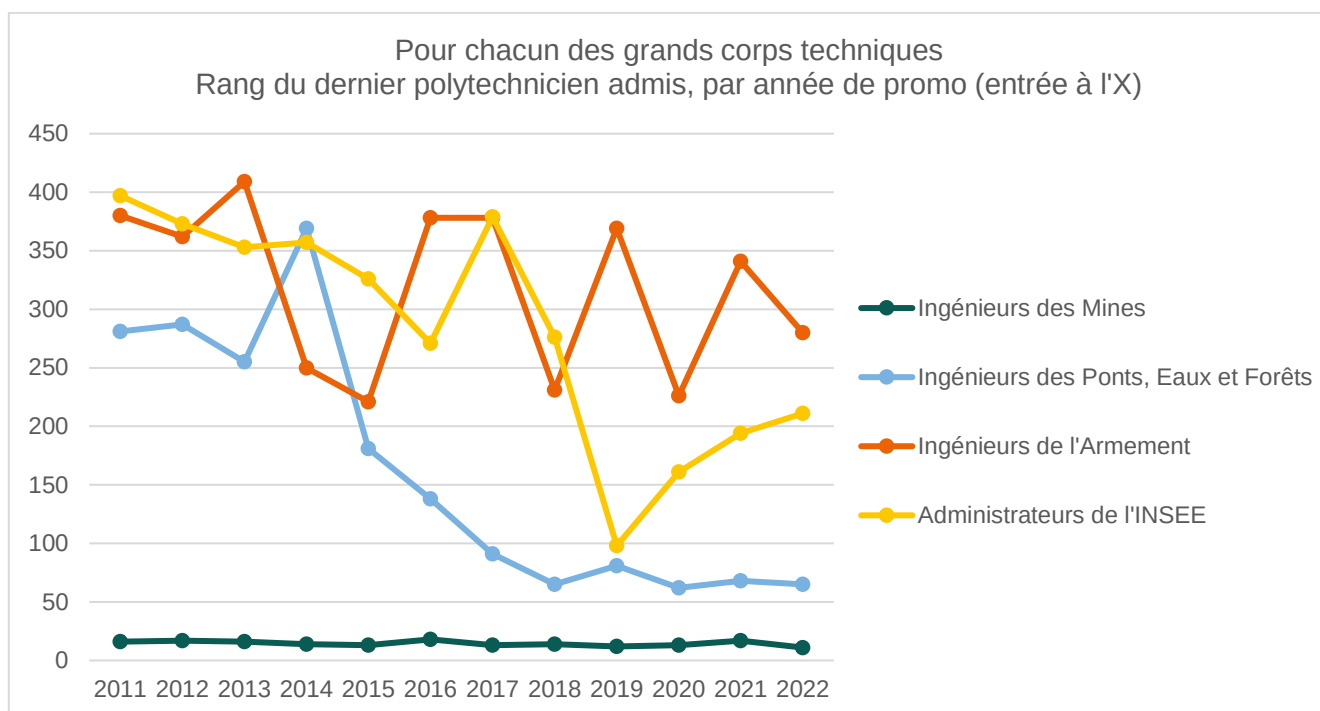
Les indicateurs portent sur l'attractivité de l'INSP et celle des grands corps techniques en sortie de l'X (Mines, IPEF, INSEE, Armement).

Indicateurs	2024	2025
Nombre de candidats à l'INSP (inscrits en 2024 pour le concours 2025)	- Concours externe : 1 627 - Concours interne : 608 - 3e concours : 207 - Concours docteurs : 145	- Concours externe : 1 772 - Concours interne : 659 - 3e concours : 251 - Concours docteurs : 286
Rang de classement du dernier X admis dans chacun des quatre grands corps techniques concernés par la réforme.	Promo X 2021 (entrée dans les corps en 2024) - Mines : 17 - IPEF : 68 - INSED : 194 - IA : 341	Promo X 2022 (entrée dans les corps en 2025) - Mines : 11 - IPEF : 65 - INSED : 211 - IA : 280

L'attractivité de la haute fonction publique, pour la filière INSP, est forte. La forte croissance du nombre de candidats au concours docteurs de l'INSP est sans doute liée au domaine de recrutement du concours 2026 : les sciences humaines et sociales attirent davantage que les sciences de l'ingénieur ou les sciences de la vie.

S'agissant des grands corps techniques, toutes les places offertes sont pourvues, pour chacun des quatre corps (et ce depuis 2017). Les corps des ingénieurs des mines et des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts, reste particulièrement recherchés.





2. Renforcement des valeurs : égalité, diversité et transparence

La généralisation des comités de sélection, d'audition et d'aptitude, la refonte des concours, les actions de formation, doivent concourir à l'égalité et à la diversité dans la haute fonction publique.

Egalité

Les données recueillies dans le cadre du suivi du dispositif des nominations équilibrées (DNE) confirment la progression de la place des femmes dans l'encadrement supérieur de l'État.

Indicateurs	2024	2025
Nombre de femmes primo nommées sur les emplois DNE	43%	42,8%
Nombre de femmes sur les emplois DNE	37,5%	38,3%

Diversité

La diversité et son évolution sont mesurées à l'entrée de l'INSP ainsi qu'à l'entrée dans les 4 grands corps techniques. 3 critères sont évalués : l'équilibre entre les sexes, la répartition entre boursiers et non boursiers, et l'origine géographique (bac en Ile de France ou non)

Indicateurs	2024			2025		
	% femmes	% boursiers	% bac province	% femmes	% boursiers	% bac province
INSP	41%	31%	64%	50%	32%	62%
Mines	19%	13%	25%	37%	16%	55%
IPEF	22%	18%	73%	28%	22%	48%
INSED	32%	15%	40%	20%	20%	48%
IA	15%	9%	39%	18%	21%	45%

Les chiffres montrent une sur-représentation importante des hommes, des catégories sociales plus favorisées et des franciliens à l'entrée dans les grands corps techniques. Ces déséquilibres sont largement liés aux déséquilibres constatés en général dans les écoles d'ingénieurs.

Les équilibres sont mieux respectés à l'entrée à l'INSP. L'égalité entre hommes et femmes est atteinte en 2025. Un point d'attention néanmoins avec la diminution du nombre d'élèves des prépa-talents intégrant l'INSP.

Sessions	2021	2022	2023	2024	2025
Places ouvertes par le concours talents	6	6	6	4	4
Nombre de bi-admis optant pour le concours externe	9	4	3	3	0
Nombre total d'admis issus des prépa-talents	15	10	9	7	4

3. Mobilité

La réforme statutaire, la mise en place de nouveaux outils pour un suivi interministériel des parcours, le déploiement des commissions d'aptitude... sont autant d'actions favorables à la mobilité.

Face à la grande diversité des situations (types de mobilités, spécificités des corps, spécificités ministérielles, etc.), les indicateurs ont été volontairement simplifiés.

Le nombre total de cadres recensés dans la rubrique « mobilité sortante » est sensiblement supérieur à celui des « mobilités entrantes » car le premier comprend tous les cadres en gestion dans un ministère et qui sont en activité ou en détachement dans un autre ministère, mais également ceux qui sont en détachement hors FPE, en disponibilité, etc.

Le chiffre des mobilités sortantes comprend aussi les agents qui sont en fonction dans des opérateurs de leur ministère d'origine. A leur retour dans leur ministère de gestion, ces agents ne sont pas décomptés dans les mobilités entrantes. Ceci explique, les fortes différences entre mobilité sortante et mobilité entrante dans certains ministères comme le ministère en charge de l'agriculture ou le ministère en charge de la transition écologique.

Indicateurs	2024	2025
<u>Mobilité sortante</u> % de cadres gérés par un ministère sans être payés par ce ministère	- De 2,5 à 6,6% pour 3 ministères, qui gèrent 3 500 cadres en tout - Entre 10 et 13% pour 3 ministères, qui gèrent 3 000 cadres en tout - Entre 20 et 34% pour 4 ministères, qui gèrent 6 900 cadres en tout - Plus de 48% pour 1 ministère, qui gère 2 900 cadres	- De 3 à 6 % pour 2 ministères, qui gèrent 1 500 cadres en tout - Entre 9 et 13% pour 3 ministères, qui gèrent 3 800 cadres en tout - Entre 18 et 38% pour 5 ministères, qui gèrent 9 200 cadres en tout - Plus de 52% pour 1 ministère, qui gère 3 000 cadres
<u>Mobilité entrante</u> % de cadres payés par un ministère sans être gérés par ce ministère	- De 2 à 5,5% pour 5 ministères, qui emploient 4 700 cadres en tout - De 7,5 à 10,5% pour 3 ministères, qui emploient 5 800 cadres en tout - Entre 27 et 40% pour 3 ministères, qui emploient 1 800 cadres en tout - Plus de 48% pour 1 ministère, qui emploie 1 800 cadres	- De 2 à 6% pour 4 ministères, qui emploient 4 500 cadres en tout - De 10 à 13% pour 3 ministères, qui emploient 6 500 cadres en tout - Entre 20 et 29% pour 2 ministères, qui emploient 1 300 cadres en tout - de 48 à 50% pour 2 ministères, qui emploient 2 000 cadres en tout

Ces chiffres indiquent une augmentation de la mobilité mais il est nécessaire de poursuivre l'observation sur une plus longue période.

Indicateur	Types d'emplois	2024	2025
Diversité des parcours des cadres dirigeants nommés dans l'année : pourcentage de nominations « externes » ¹	Nominations externes sur les postes de DAC	26%	43%
	Nominations externes au MEAE sur les postes d'ambassadeurs	5%	13%
	Nominations externes au MIOM sur les postes de préfets	21%	15%
	Nominations externes au MENJ sur les postes de recteurs	44%	7%

¹ Les nominations « externes » correspondent aux nominations de cadres dirigeants non gérés par leur ministère et/ou avec un parcours, pour l'essentiel, à l'extérieur. Les chiffres résultent donc d'une analyse qualitative.

	Nominations externes sur les postes de DG ARS	50%	50%
--	---	-----	-----

S'agissant des cadres nommés sur les emplois de cadres dirigeants, cet indicateur présente une forte variabilité d'une année sur l'autre et devra être consolidé sur une période plus longue.

4. Efficacité de la gestion des cadres supérieurs

Ces indicateurs visent à évaluer la capacité à repérer et former des viviers de qualité. Ils portent sur le vivier des potentiels cadres dirigeants.

Evolution des cadres dans le vivier

Indicateur		Entre 2012 et 2024	Entre 2012 et 2025
Parmi les cadres entrés dans le vivier depuis 2012, ceux qui sont :	Devenus cadre dirigeant	33%	33%
	Sortis du vivier	39%	40%
	Toujours dans le vivier	28%	27%
	Total	100%	100%

Depuis sa création en 2012, 33% des cadres entrés dans le vivier sont devenus cadres dirigeants et est stable. Le nombre de cadres sortis du vivier a très légèrement augmenté cette année, du fait du réexamen de la situation de tous les cadres présents depuis plus de 4 ans.

Nominations des cadres dirigeants

Indicateurs		2024			2025		
Dans les nominations de cadres dirigeants (CD), répartition entre ceux : - issus du vivier, - CD ou anciens CD, - Autres pour chaque type de poste		Issus du vivier	CD ou anciens CD	Autres	Issus du vivier	CD ou anciens CD	Autres
	SG-DAC	23%	32%	45%	25%	47%	28%
	Préfets	9%	41%	50%	5%	72%	23%
	Ambassadeurs	7%	41%	41%	14%	26%	60%
	DISA	0%	67%	33%	0%	33%	67%
	Recteurs	0%	64%	27%	0%	71%	29%
	DG ARS	0%	40%	60%	0%	33%	67%

La part des cadres qui sont issus du vivier ou qui ont été ou sont cadres dirigeants augmentent dans les nominations de directeurs d'administration centrale ou de préfets en 2025. Elle diminue en revanche s'agissant des ambassadeurs et est relativement stable pour les recteurs et DG d'ARS.

Cadres dirigeants en poste issus du vivier

Indicateur		2024	2025
Parmi les cadres dirigeants en poste au 31 décembre de l'année, part des cadres qui sont passés par le vivier pour chaque type de poste	SG – DAC	43%	47%
	Préfets	30%	25%
	Ambassadeurs	16%	18%
	DISA	60%	50%
	Recteurs	11%	17%
	DG ARS	12%	6%

Le nombre de cadres dirigeants qui sont passés par le vivier a légèrement augmenté en 2025 pour les directeurs d'administration centrale, les ambassadeurs ou les recteurs, et diminué pour les préfets et directeurs des services actifs.

Cadres supérieurs sans affectation pérenne

Indicateur	2024	2025
Nombre de cadres supérieurs sans affectation pérenne depuis plus de 6 mois	153	165

Ce dernier chiffre reflète des réalités diverses. Une mission a été confiée en janvier 2026 au ministère en charge de la Transition écologique et des ministères économiques et financiers afin d'identifier ou approfondir des pistes de progrès dans la gestion des cadres en transition professionnelle.

5. Efficacité de l'action publique – Innovation

L'efficacité de l'action publique est la conséquence d'un ensemble d'actions, transversales ou sectorielles, qui couvrent un domaine bien plus large que la réforme de la fonction publique. La mesure de cette efficacité ne peut donc être un indicateur d'impact de la réforme.

Cependant, l'impact d'actions spécifiques, structurées en 2025 et qui seront développées en 2026, pourront faire l'objet d'évaluations spécifiques :

- Les actions d'accélération de la transformation managériale et notamment les conventions managériales. Une première convention a été organisée en 2025. Le retour

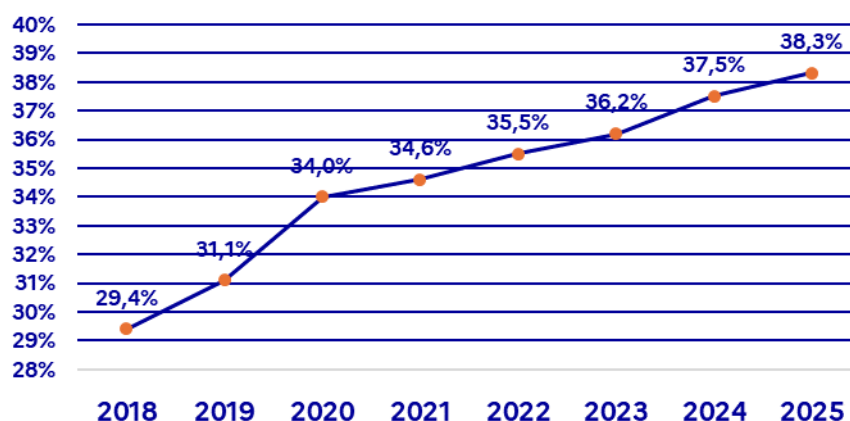
d'expérience a permis de consolider un format et de lancer le déploiement pour des conventions dans toutes les régions de France à partir de 2026

- Le programme « La fonction publique s'engage », pour renforcer l'articulation des actions portées par l'action publique d'une part, le milieu de l'ESS d'autre part. L'expérimentation menée en 2024-25 a permis de déboucher sur un programme de formation des élèves de l'INSP d'une part, de dirigeants associatifs d'autre part, afin de favoriser les connexions et synergies entre ces deux acteurs dans le cadre des politiques publiques.

Zoom sur le dispositif de nomination équilibré

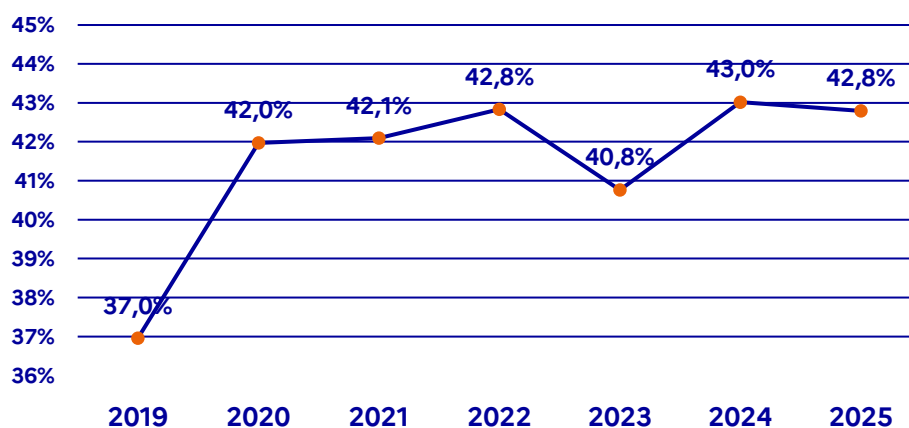
1. Des résultats du DNE en progression en 2025

En 2025, le dispositif des nominations équilibrées (DNE) confirme la progression de la place des femmes dans les emplois de l'encadrement supérieur de l'État. Leur part atteint 38,3 % des postes concernés (+0,8 point).



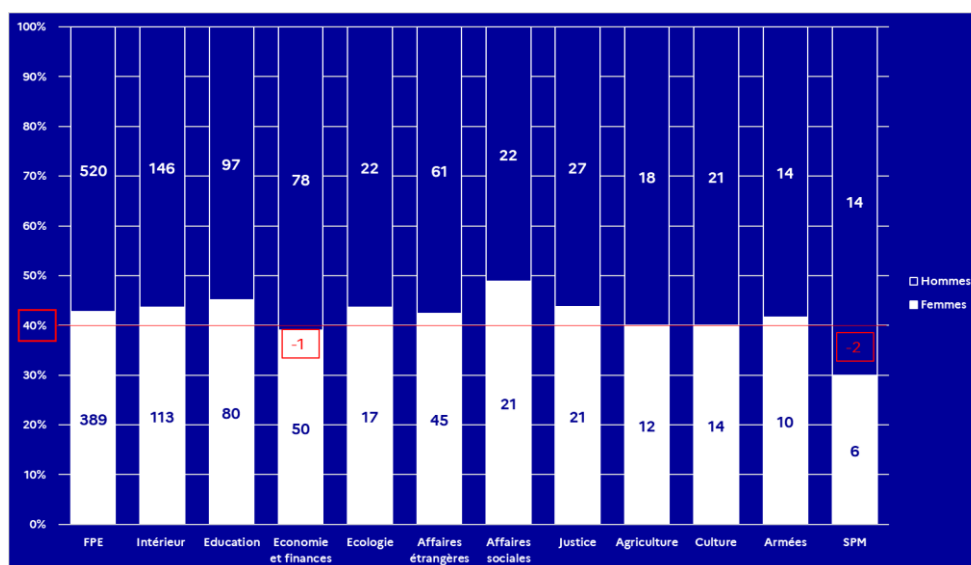
Part des femmes sur les emplois dans le périmètre DNE (fonction publique d'État)

Ce résultat est à mettre au regard du taux de primo-nominations qui se stabilise à 43 % en 2025.



Part des femmes dans les primo-nominations (fonction publique d'État)

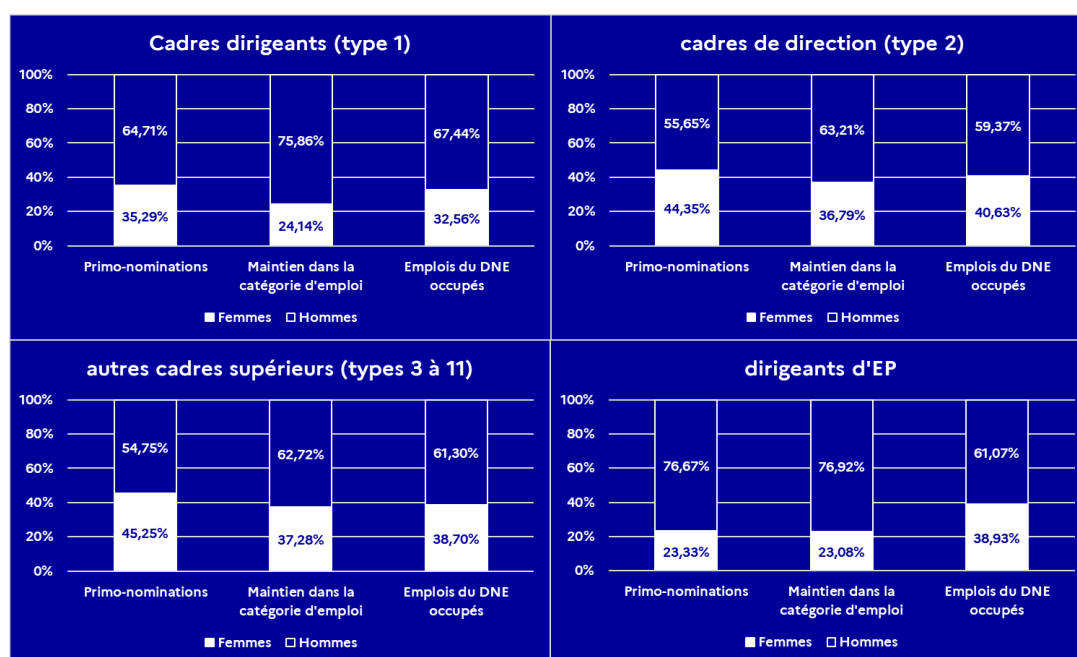
La quasi-totalité des ministères atteignent leur objectif en 2025 à l'exception de deux ministères.



Primo-nominations en 2025 sur le périmètre du DNE

2. Des écarts persistants selon les niveaux et types d'emplois

Les résultats globaux masquent d'importants contrastes selon les catégories d'emplois². Plus le niveau de responsabilité est élevé, plus la surreprésentation masculine persiste.



Résultats du DNE 2025 par niveau d'emploi

² Type 1 : emplois de cadre dirigeant

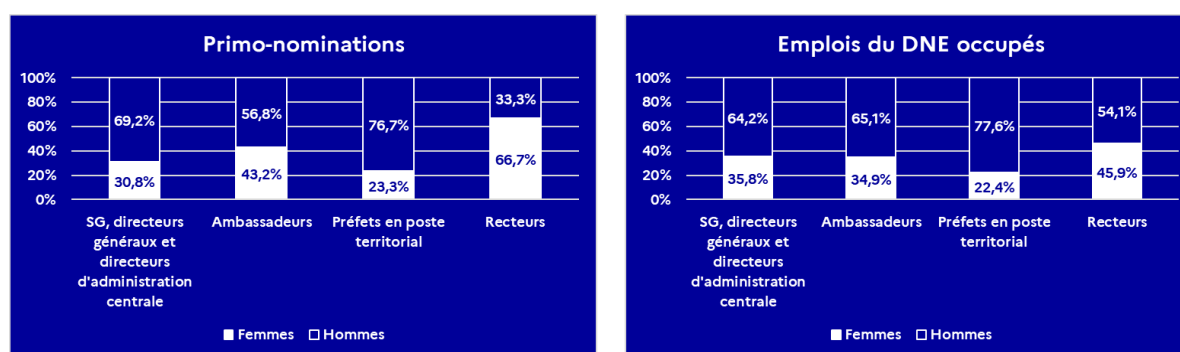
Type 2 : emplois de direction en administration centrale, inspecteurs civils du ministère des armées, consuls généraux et adjoints aux chefs de mission diplomatique

Type 3 à 11 : emplois de direction interministérielle en services déconcentrés et emplois de direction ministérielle

La proportion de primo-nominations féminines dans les emplois de cadre dirigeant reste inférieure d'environ 10 points à celle observée dans les emplois de direction et les autres emplois de cadres supérieurs. Par ailleurs, les femmes ne sont que 24,1 % à se maintenir dans des emplois de cadre dirigeant, alors qu'elles occupent 32,6 % de ces postes.

Concernant les établissements publics, la part des femmes occupant les emplois de dirigeant tend à rejoindre la moyenne observée dans la fonction publique de l'État, malgré un taux de primo-nominations relativement faible.

Des situations contrastées selon les fonctions de cadres dirigeants :



Focus DAC, ambassadeurs, préfets, recteurs

Les postes de secrétaire général, directeur général ou directeur d'administration centrale (30,8 %), ainsi que les fonctions de préfet en poste territorial (23,3 %), présentent des taux de primo-nominations féminines inférieurs à la moyenne. À l'inverse, les emplois d'ambassadeur (43,2 %) et de recteur (66,7 %) sont davantage féminisés.

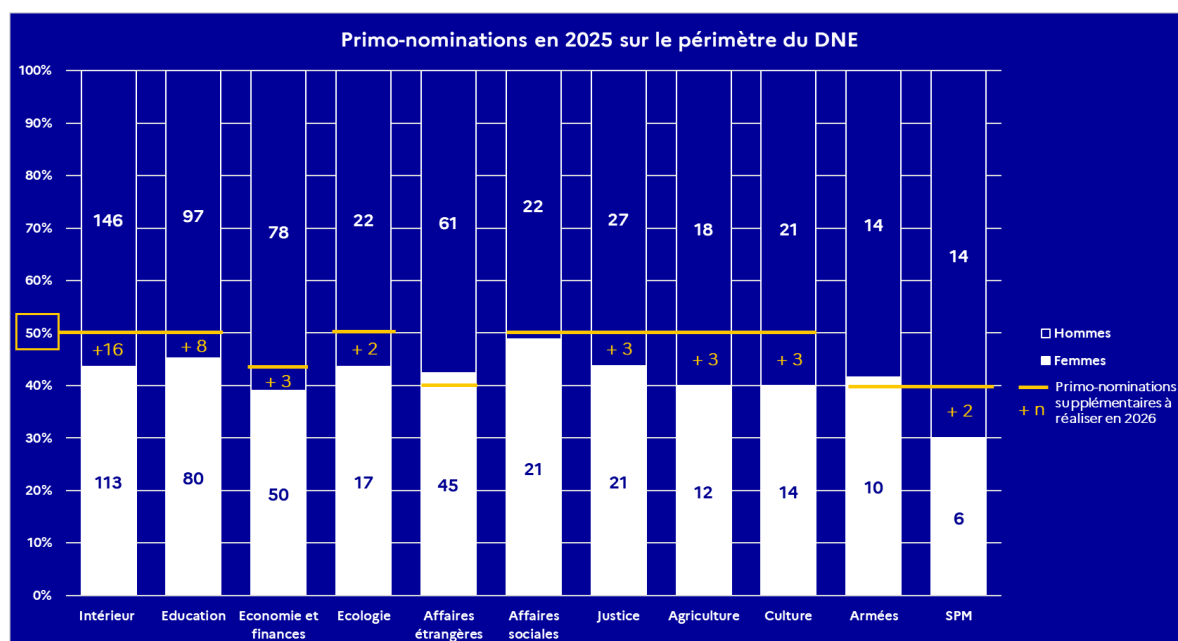
Les viviers a priori mobilisables pour l'accès à ces fonctions, notamment de cadres de direction, sont occupés par des proportions de femmes très supérieures aux proportions des femmes occupant ces fonctions. Ce constat révèle des freins persistants à la nomination des femmes (maturité des viviers, attractivité des fonctions dirigeantes, modalités d'accompagnement) qu'il convient d'analyser et **des plafonds de verre qui subsistent entre emplois de direction et emplois de dirigeant.**

3. Renforcement du dispositif en 2026 et 2027

2026 : objectif paritaire de primo-nominations

À compter de 2026, l'objectif est relevé à 50 % de primo-nominations de chaque sexe. Une mesure de progressivité est néanmoins prévue pour les ministères dont la moyenne 2020-2022 était inférieure à 40 % : une obligation d'augmentation de trois points d'ici 2026 par rapport à la moyenne 2020-2022, puis de trois points tous les trois ans jusqu'à atteindre 50 %.

Quatre départements ministériels sont concernés : ministères économiques et financiers (objectif fixé à 42 %), des affaires étrangères (objectif fixé à 40 %), des armées (objectif abaissé à 39 %), services du Premier ministre (objectif abaissé à 37 %).



Au regard des résultats 2025, l'effort supplémentaire nécessaire pour atteindre les nouveaux objectifs fixés pour 2026 pourrait représenter jusqu'à une quinzaine de primo-nominations supplémentaires.

2027 : objectif d'occupation des postes

À partir de 2027, un nouvel objectif est introduit et portera sur l'occupation effective des postes : au moins 40 % de personnes de chaque sexe devront occuper les emplois concernés.

Des mécanismes de progressivité seront également prévus pour les ministères les plus éloignés de la cible, avec un délai de trois ans pour se mettre en conformité avant l'application d'une pénalité financière.

Au regard de la situation observée en 2025, 6 ministères sur 11 satisferaient d'ores et déjà à cet objectif.

Les nouveaux objectifs en 2026 et 2027 sont des objectifs exigeants qui requièrent une attention renouvelée de la part de l'ensemble des parties prenantes.

Annexe : Mobilité - détail par ministère

Indicateurs de mobilité	Affaires étrangères	Affaires sociales	Agriculture	Armées	Culture	Education	Finances	Intérieur	Justice	Transition écologique	Services premier ministre	Total
Nombre de cadres sup suivis en gestion	927	1600	2103	207	1348	1295	3925	2008	857	2965	210	17445
Nombre de cadres sup en emploi au sein du ministère	1030	1358	1245	276	1174	1284	3568	1783	798	1581	277	14374
Mobilité sortante Nombre de cadres suivis en gestion qui ne sont pas payés par le ministère	107	414	795	67	241	40	825	180	104	1550	12	4335
Mobilité sortante, en % % de cadres sup qui ne sont pas en emploi au sein du ministère, parmi ceux qui sont suivis en gestion	11,5%	25,9%	37,8%	32,4%	17,9%	3,1%	21,0%	9,0%	12,1%	52,3%	5,7%	24,8%
Mobilité entrante Nombre de cadres supérieurs qui sont payés par le ministère mais qui sont suivis en gestion RH par un autre ministère	210	172	27	136	67	29	351	868	45	166	79	2150
Mobilité entrante, en % % de cadres qui ne sont pas suivis en gestion par le ministère, parmi ceux qui sont payés par ce ministère	20,4%	12,7%	2,2%	49,3%	5,7%	2,3%	9,8%	48,7%	5,6%	10,5%	28,5%	15,0%