

## ANALYSE NOMINATIONS EMPLOIS SUPERIEURS DH 2025

### Méthode

Exploitation des données de travail des instances collégiales de 2025.

L'instance collégiale pour l'accès aux emplois supérieurs de DH s'est réunie 8 fois en 2025.

Ont également été intégrées dans le bilan, les données de l'IC de novembre 2024, qui a conduit à des choix définitifs début 2025.

Ont été analysés : les emplois publiés, les candidatures, les listes courtes de candidats arrêtées par l'instance collégiale et enfin les nominations.

### LES DONNEES

#### Les emplois publiés

L'instance collégiale a examiné les candidatures pour 62 publications d'emplois supérieurs.

Parmi ces publications, 2 ont été des republications.

Descriptifs des 60 emplois publiés :

	Chefs fonctionnels GI	Chefs fonctionnels GII	Chefs fonctionnels GIII	Adjointes fonctionnels GI	Adjointes fonctionnels GII	Adjointes fonctionnels GIII	Chefs non fonctionnels	TOUS EMPLOIS
<b>TOUTES REGIONS</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>60</b>
Auvergne Rhône Alpes		1	5	1			2	9
Bourgogne Franche Comté			1					1
Bretagne		2						2
Centre Val de Loire		2						2
Collectivités Outremer		1					2	3
Corse								0
Grand Est	1	2	3		1			7
Hauts de France		1					1	2
Ile de France			1	4	2	5		12
Nouvelle Aquitaine		2	1					3
Normandie	1	1			1	1		4
Occitanie			5			2		7
Provence Alpes Côte d'Azur		2	1		1			4
Pays de la Loire			3				1	4

Les emplois supérieurs publiés sont pour 60% des postes de chefs fonctionnels, pour 30% des adjointes fonctionnels, et pour 10% des postes de chefs non fonctionnels.

#### Les candidatures

Au total les 62 publications ont suscité 409 candidatures soit en moyenne 6,6 par publication.

1 publication est restée sans candidat et le poste n'a pas été republié.

	Chefs fonctionnels GI	Chefs fonctionnels GII	Chefs fonctionnels GIII	Adjointes fonctionnels GI	Adjointes fonctionnels GII	Adjointes fonctionnels GIII	Chefs non fonctionnels	TOUS EMPLOIS
<b>TOTAL PUBLICATIONS</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>21</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>62</b>
<b>TOTAL CANDIDATURES</b>	<b>21</b>	<b>155</b>	<b>156</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	<b>409</b>
DONT HOMMES	20	131	122	11	7	16	15	322
DONT FEMMES	1	24	34	6	3	10	9	87
<b>Moy Candidats / publication</b>	<b>10,5</b>	<b>10,3</b>	<b>7,4</b>	<b>3,4</b>	<b>2,0</b>	<b>3,3</b>	<b>4,0</b>	<b>6,6</b>

Le nombre moyen de candidatures converge pour les chefferies de groupe I et II (autour de 10 contre respectivement 16 et 7 en 2024) ; il monte pour les chefferies de groupe III (5,8 en 2024) et baisse pour les non fonctionnelles (6,1 en 2024). Pour les adjointes, les candidatures diminuent pour les groupes I et III et sont stables pour le groupe II. Au total 16 publications recueillent plus de 10 candidats, en légère progression par rapport à 2024.

Le nombre de candidatures varie fortement en fonction de la région. Il est très supérieur à la moyenne pour les emplois de Bretagne, Bourgogne, Hauts de France, Nouvelle Aquitaine, Provence Alpes Côte d’Azur, et Ile de France. Toutefois, la part des emplois d’adjointes fonctionnelles influence le résultat car ces derniers recueillent moins de candidatures.

La part de candidatures féminines est de 21% sur les 62 publications analysées (contre 28% en 2024).

La part des candidatures formulées par des collègues occupant déjà un emploi supérieur de la FPH est de 38%, comme en 2024.

### Les listes courtes

L’instance collégiale a retenu 271 candidatures sur 61 publications (1 sans candidatures).

	Chefs fonctionnels GI	Chefs fonctionnels GII	Chefs fonctionnels GIII	Adjointes fonctionnels GI	Adjointes fonctionnels GII	Adjointes fonctionnels GIII	Chefs non fonctionnels	TOUS EMPLOIS
<b>TOUTES REGIONS</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>21</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>61</b>
<b>Candidats sur liste courte</b>	<b>12</b>	<b>90</b>	<b>106</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>15</b>	<b>271</b>
Part des candidatures féminines	8%	21%	30%	38%	30%	41%	40%	28%
part des candidatures déjà sur emploi supérieur	100%	60%	29%	44%	30%	27%	27%	43%
<b>Moy Candidats sur liste</b>	<b>6</b>	<b>6,0</b>	<b>5,0</b>	<b>3,2</b>	<b>2,0</b>	<b>2,8</b>	<b>3,0</b>	<b>4,4</b>

En réalité, il n’y a eu que 61 listes courtes puisqu’un poste est resté sans candidats. La moyenne de candidats par liste est stable par rapport à celle de 2024. Cette moyenne n’est pas un bon résumé et n’indique pas une « doctrine » de l’instance collégiale.

Ainsi on relève 12 listes « courtes » supérieures à 6 candidats (jusqu’à 11 candidats sur 1 liste). A l’opposé, les 19 listes de moins de 3 candidats sont dictées par le déficit de candidats.

La part des candidatures féminines inscrites sur les listes courtes passe de 33% en 2024 à 28%, en lien avec la baisse du taux global de candidatures féminines.

Les candidats occupants déjà un emploi supérieur de la FPH représentent 43% des inscrits sur les listes courtes (42% en 2024).

### Les nominations

Sur les 60 emplois proposés (dont 2 publiés deux fois), 56 ont fait l’objet de nominations, un emploi est resté non pourvu et non republié.

38 hommes ont été nommés, 4 sur des emplois en Groupe I, 15 en Groupe II, 16 en Groupe III, 3 en non fonctionnel.

18 femmes ont été nommées, soit 38% des nominations : 3 sur des emplois de Groupe I, 3 en Groupe II, 10 en Groupe III, 2 en non fonctionnel.

	Chefs fonctionnels GI	Chefs fonctionnels GII	Chefs fonctionnels GIII	Adjointes fonctionnels GI	Adjointes fonctionnels GII	Adjointes fonctionnels GIII	Chefs non fonctionnels	TOUS EMPLOIS
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>56</b>
HOMMES	2	12	12	2	3	4	3	<b>38</b>
FEMMES	0	1	6	3	2	4	2	<b>18</b>

Sur les 56 nommés, 22 candidats occupaient antérieurement un emploi supérieur de la FPH (39%), dont 18 hommes et 4 femmes.

## NOTRE ANALYSE

### Les emplois et leur publication

Depuis 2024, le CNG a répondu à notre souhait en veillant à ce que l'instance collégiale se réunisse en ayant connaissance des résultats de la publication antérieure, ce qui évite de retenir sur une liste courte un candidat en passe d'être nommé au titre du tour précédent. Le CNG va plus loin en écartant d'office la candidature d'un collègue qui vient d'être retenu.

Le CHFO interpelle régulièrement sur l'absence de publication de certains postes, instaurant de fait des intérim très longs et réduisant ainsi les possibilités d'accès des collègues aux emplois fonctionnels contingentés et aux chefferies d'établissement.

. Nous n'avons pas vu se rééditer les épisodes de retrait tardif de publication, ou de publication de poste non vacant...

### Evolution des candidatures et des listes courtes

Cette seconde analyse conforte plutôt notre constat d'une diminution de l'attractivité des emplois supérieurs par rapport aux périodes antérieures, avec une médiane entre 4 et 5 candidatures par publication. 37% des publications recueillent 3 candidatures ou moins.

Toutefois ce nombre est induit par la part des postes d'adjoints qui recueillent habituellement moins de candidats, or le nombre de ces postes va augmenter. Pour les seules chefferies, le nombre moyen de candidats passe de 7 à 8 entre 2024 et 2025.

La composition des listes courtes résulte de multiples facteurs.

En premier lieu le décret 2020-959 demande à l'instance collégiale d'inscrire 3 noms au moins sur la liste, ou 5 si le nombre de candidats est supérieur à 10.

En second lieu, le CNG doit veiller, dans ses propositions à l'instance collégiale, au respect des objectifs en matière de **nominations équilibrées** aux emplois supérieurs (article L132-5 du CGFP, au moins 40 % de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations aux emplois supérieurs), et à la prise en compte des **mutations prioritaires** (article L512-29 du CGFP, rapprochement conjoint, handicap ou proche aidant).

En troisième lieu vient la déclinaison de la [Ligne directrice de gestion](#) arrêtée par le CNG après avis du comité consultatif national. Celle-ci a été actualisée en 2025, sans modification majeure.

Comme indiqué plus haut, le nombre de candidats inscrits sur les listes courtes est très variable, et avant tout indexé sur le nombre de candidats à l'origine. Il n'y a plus de plafond, comme précédemment, mais l'interrogation demeure sur les « longues » listes courtes : elles ne sont pas sans conséquence sur le processus de recrutement et l'organisation des entretiens avec l'ARS et le PCS.

## Accès aux emplois et parcours

Le mouvement de concentration avec les directions communes et les fusions a réduit le nombre d'emplois proposés et maximise leur dimension. Cela ne s'est pas traduit dans leur classement en groupes fonctionnels, puisque les quotas des groupes I et II étaient saturés.

Comme vu précédemment, 22 des 56 nommés en 2025 occupaient déjà un emploi supérieur de la FPH (39%, contre 40% en 2024). Seuls les 34 autres nommés sont donc considérés comme des primo nominations accédant aux emplois supérieurs, même s'ils ont déjà occupé un tel emploi à une étape antérieure de leur carrière.

Le CNG, dans ses propositions, et l'instance collégiale dans ses décisions, accordent une attention particulière aux candidatures des collègues détachés sur emploi fonctionnel, du fait de la durée limitée de ces détachements à 4 ans, renouvelable dans la limite de 8 ans.

A titre d'exemple, l'instance collégiale peut accepter des candidatures multiples pour des collègues proches de l'échéance de leur détachement, alors qu'en général elle accepte l'inscription sur une seule liste courte pour un même tour de recrutement.

Nous n'avons pas encore mesuré complètement l'impact de la règle des 8 ans imposée par le décret de 2020, puisque les collègues nommés avant sa parution peuvent encore bénéficier d'une prolongation exceptionnelle jusqu'à 10 ans. Mais il faut considérer qu'en théorie, en dehors des effets de cohorte, ce sont plus de 40 collègues qui arriveraient au terme de leur détachement chaque année, à mettre en regard des 51 nominations sur EF en 2024.

## Nominations équilibrées

Comme indiqué, c'est le CNG qui est comptable du respect de l'article L132-5 du CGFP ; l'obligation qui lui incombe s'applique globalement pour l'ensemble des nominations aux emplois supérieurs de la FPH pour lesquelles il est compétent, c'est-à-dire les emplois fonctionnels de DH et D3S et les autres emplois de chefs d'établissement DH et D3S.

Aussi le CNG demande à l'instance collégiale de prendre en compte cet objectif dans ses décisions de listes courtes, même si dans la phase suivante le recruteur est l'ARS ou le chef d'établissement.

Les données 2025 ont été présentées plus haut :

- 21% de candidatures féminines sur les 62 publications contre 28% en 2024
- 28% de femmes inscrites sur les listes courtes contre 33% en 2024
- 30% de femmes sur les 56 nominations contre 38% en 2024

Ces constats ne sont pas très favorables, en comparaison du taux de féminisation du corps des DH. Ils marquent au moins le fait qu'aux différentes étapes du processus de recrutement, le déficit de candidatures féminines est partiellement compensé.

Cet effort doit être reconnu car il ne faut pas oublier la situation de départ, c'est-à-dire le « stock » des directeurs déjà sur emploi supérieur, dont il faut bien gérer le parcours, même si le schéma des carrières linéaires et ascensionnelles n'est plus aussi prégnant dans les aspirations.

C'est d'ailleurs le sens de l'obligation légale de nominations équilibrées qui actuellement porte exclusivement sur le flux, c'est-à-dire les primo-nominations. En clair, une nomination d'un collègue, homme ou femme, déjà sur emploi supérieur, ne compte ni dans le numérateur ni dans le dénominateur du taux de nomination par sexe exigé par la loi.

Ainsi, pour les DH en 2025, 34 des 56 nominations relèvent des « primo-nominations », réparties entre 13 femmes (38%) et 21 hommes (62%). La répartition F/H en 2024 était de 44%/56%.

Pour les seuls DH, force est de constater qu'en 2025, on passe en dessous du seuil légal des 40% de primo-nominations.