

CYCLE DES HAUTES ETUDES DE SERVICE PUBLIC (CHESP) PROMOTION 2027

APPEL A CANDIDATURES pour la Fonction Publique Hospitalière (FPH)

Qu'est-ce que le CHESP ?

Piloté par la Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'Etat (DIESE) avec l'appui pédagogique et opérationnel de l'Institut National du Service Public (INSP), le cycle des hautes études de service public (CHESP) est une formation interministérielle de très haut niveau destinée à renforcer la capacité des auditeurs à exercer des responsabilités à un niveau supérieur.

Il s'adresse aux cadres supérieurs de la fonction publique de l'État identifiés pour leurs compétences et leur expérience comme particulièrement aptes à exercer prochainement un emploi de cadre dirigeant dans la fonction publique de l'État et accueille également des auditrices et auditeurs issus de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, des enseignants-chercheurs, des magistrats de l'ordre judiciaire et des dirigeants de l'économie sociale et solidaire.

L'ouverture du cycle à des cadres d'univers professionnels divers permet d'enrichir le cycle et de nourrir les échanges entre auditeurs.

Le CHESP se déroule en présentiel en Île de France, pendant 20 jours étalés sur 12 mois.

Objectifs du CHESP

Le CHESP est un cycle de formation destiné à renforcer la capacité des auditrices et auditeurs à exercer des responsabilités à un niveau supérieur. Il vise à promouvoir l'ouverture, l'attractivité et l'efficacité de la haute fonction publique au service des citoyens et des valeurs de la République Française.

Il a ainsi pour vocation de permettre à ses auditeurs de :

- Renforcer leurs capacités à concevoir et piloter des transformations ;
- Interroger, mettre en jeu et renforcer leurs pratiques managériales afin de se préparer à occuper des fonctions du plus haut niveau ;
- S'enrichir et se nourrir de leur diversité au travers d'échanges entre pairs ;
- Éclairer et élargir leur vision de l'action publique par le partage avec des citoyens et des entreprises ;
- Approfondir leur compréhension du cadre de l'action publique, des réalités du terrain, des enjeux sociaux et environnementaux au niveau national et territorial ;
- Donner une vision d'ensemble des enjeux actuels.

Apports du CHESP

Le CHESP est construit autour de deux grands axes :

Se développer comme dirigeant

- Le développement des qualités managériales et de leadership des auditeurs au travers de modules qui portent notamment sur l'intelligence émotionnelle, le travail de communication, la stratégie de persuasion et la capacité à piloter la performance et à transformer ;
- Un parcours de développement comportant des sessions de coaching du leadership et des séances de co-développement ;
- Une immersion entre pairs, en mode conseil sur un projet d'application de l'autre, afin de favoriser la découverte, le soutien mutuel et le développement d'une culture commune ;

- Une rencontre avec des chefs d'entreprises ayant intégré les enjeux de la transition écologique dans leur modèle économique avec lesquels les auditeurs pourront échanger à propos de la notion de leadership et de conciliation d'enjeux pouvant apparaître contradictoires ;

Mieux connaître et anticiper les enjeux émergents pour nourrir sa posture de dirigeant public par l'implication dans :

- Un module transition écologique qui sensibilisera, sur le terrain, les auditeurs aux grands enjeux de la transition écologique ;
- Un module dédié à la participation citoyenne qui permettra aux auditeurs de mieux s'approprier les modalités d'interaction associant les citoyens à un processus de réflexion, voire de décision ;
- Un module « Se préparer à affronter la crise : anticiper, décider, communiquer » (jeu de simulation mettant les auditeurs en situation) ;
- Un module dédié à la prise de décision prospective ;
- Un module « numérique » ;
- Des conférences inspirantes.

A qui est destiné le CHESP ?

Ce cycle de formation est ouvert aux directrices et directeurs exerçant ou étant appelés à exercer **à court terme des responsabilités de cadres dirigeants et notamment :**

- les fonctions de direction les plus importantes de la Fonction publique hospitalière : emplois fonctionnels de niveau 1 (A, B, C) et de niveau 2 (D, E, F, G et H)
- des fonctions à haute responsabilité dans les services de l'Etat (directeur d'administration centrale ou déconcentrée, ou d'établissement public) et des grandes collectivités territoriales.

Pour la FPH, sont donc éligibles à candidater les directrices et directeurs :

- Ayant la volonté de s'engager sur les plus hautes fonctions et susceptibles de devenir des hauts dirigeants de la FPH, FPE ou FPT ;
- Occupant ou ayant occupé a minima un emploi fonctionnel, pendant au moins 2 ans ;
- Ayant exercé des fonctions diverses ayant permis d'aborder des secteurs / thématiques voire des univers professionnels différents ;
- Eu plusieurs expériences managériales avec des équipes de taille significative en lien hiérarchique direct ou transversal en mode projet ;
- Connu des environnements complexes (par exemple exercice ultra-marin), une multiplicité d'acteurs et des projets de transformation ;
- Une forte aptitude à la prise de décision et à l'engagement personnel ;
- Une curiosité d'esprit élevée et la capacité à gérer la complexité ;
- Des convictions et des valeurs personnelles fortes ;
- Une forte volonté d'influencer les environnements qui les entourent ;
- Un intérêt particulier pour les autres univers professionnels du secteur public.

ET

- Ayant pris leurs fonctions actuelles **depuis plus de deux ans au 1^{er} janvier 2027** ;
① Le cycle de formation ayant comme potentiel corollaire la possibilité d'une mobilité à court ou moyen termes, il est impératif que la nécessaire disponibilité pour cet emploi ne porte pas préjudice à votre actuel établissement d'affectation. De surcroit, le cycle nécessitant votre engagement complet (cf. point suivant), il n'est pas compatible avec une prise de poste récente.

ET

- S'engageant à être assidus à la formation pour une durée d'une vingtaine de jours répartis sur 12 mois, en visioconférence et en présentiel en Île-de-France. Sur ce point, les candidats et candidates auront pris soin de requérir l'avis favorable de leur supérieur hiérarchique sur leur candidature (DGARS pour les cheffes et chefs d'établissements).

Le CNG et la DIESE prennent en charge les frais pédagogiques. Les frais de transports et d'hébergement sont à la charge de l'établissement employeur du participant.

ET

- Acceptant le principe d'un assessment, qui devra avoir été réalisé en amont de la formation. Un assessment est un type d'évaluation visant à identifier vos points forts et définir un plan de développement personnel et professionnel. L'assessment est basé sur des séquences variées et complémentaires visant à fiabiliser l'observation des compétences attendues (inventaire de personnalité, mises en situation, études de cas, auto-évaluation, entretien individuel, etc.). Le prestataire diligenté par le CNG pour la réalisation de cet assessment en assure la restitution à l'intéressé(e) ainsi qu'au CNG.

Selon quelles modalités ?

Vous devez remplir le formulaire en ligne avant le vendredi 17 juillet 2026 23h59 (heure de Paris) inclus.

<https://demat.social.gouv.fr/commencer/aac-fph-chesp-2027>

Le candidat devra remplir le formulaire de candidature et y adjoindre :

- Un CV à jour ; ① *le CV ne doit pas dépasser 2 pages* ;
- Ses deux derniers supports d'évaluation.

Les dossiers de candidatures seront examinés par un **comité de sélection** composé de membres du CNG, de la DIESE et d'une personnalité qualifiée.

Au total, une dizaine de personnes issues de la FPH pourront intégrer la future promotion.

Le comité de sélection étudiera les dossiers répondant strictement aux critères de candidature, avec une attention toute particulière aux expériences conduites, aux situations complexes et stratégiques gérées, à la façon dont les projets de transformation auront été conduits, et à la capacité à manager et fédérer des équipes pluridisciplinaires.

Seront également appréciées les lignes de force de votre profil professionnel, permettant d'identifier tout ou partie des caractéristiques suivantes :

- Votre projet professionnel à court terme ;
- Une forte aptitude à la prise de décision à court, moyen et long terme dans des situations d'urgence et de crise comme dans la prospective stratégique ;
- Votre engagement personnel dans vos missions, vos convictions et votre vision pour la transformation du service public ;
- Une curiosité d'esprit élevée et votre capacité à gérer la complexité, tous domaines d'activités confondus ;
- Une forte capacité à fédérer tant en interne que l'environnement externe par votre force de proposition, de conviction et votre leadership au sein de votre établissement et du territoire dont il relève ;
- Une solide connaissance et un attrait pour l'analyse des politiques publiques et leur mise en œuvre.

La liste des candidates et candidats sélectionnés par le comité de sélection visera l'objectif d'une répartition équilibrée de femmes et d'hommes.

Quelles sont les prochaines étapes ?

- ⇒ **Date butoir de réception des dossiers : vendredi 17 juillet 2026 à 23h59 (heure de Paris)**
- ⇒ **Réunion du comité de sélection : 8 septembre 2026**
- ⇒ **Notification de la décision : fin septembre 2026**
- ⇒ **Assessment (pour les candidats retenus) : octobre à décembre 2026**
- ⇒ **Début du cycle de formation : janvier 2027**